

如今，中小企業普遍遇到了管理瓶頸問題，小企業做了許多年做不大，大型企業做了許多年做不強，在企業中，制度沒有執行力，員工沒有積極性，人才留不住，沒有真正的企業文化，老闆的困惑越來越多。湖北群藝獨創的積分制管理，克服了傳統管理方法的弊端，解決了傳統管理方法解決不了的問題，用積分調

動員工的積極性，用積分建立優秀的管理團隊，用積分培養員工的好習慣，用積分建立健康的企業文化，用積分增加制度的執行力，用積分留住人才，用積分解決管理中的各種困惑，在企業管理中，產生了非常神奇的效果，值得在國內外各大、中、小型企業廣泛應用。

積分制管理創始人李榮簡介

李榮，畢業於中南財經政法大學，八十年代開始任湖北省荊門市第一人民醫院行政院長二十年，積累了大量實踐管理經驗，有多篇管理論文在國家和省級期刊發表並獲獎。

2001年創辦湖北群藝，2003年開始試行積分制管理，用積分調動員工的積極性、用積分增加制度的執行力、用積分培養員工的好習慣、用積分建立健康的企業文化、用積分打破分配中的平均主義、用積分留住人才、用積分建

立優秀的管理團隊、用積分解決管理中的各種困惑。短短的幾年時間，帶來了公司的高速發展，資產擴大了20倍，效益增加了50倍，創造了中小企業發展的奇跡。

2008年開始，其獨創的「積分制管理」面向全國推廣，目前已有數萬家企業開始使用，給全國中小企業帶來了巨大的經濟效益。積分制管理這套全新的管理方法受到了國家相關部門和地方政府的高度重視。

2011年，中國管理科學大會上，積分制管理被中國科

學院選定為「管理創新項目」，2012年，李榮先生被特聘為中國管理科學院創新管理研究所兼職副所長，並受到了顧秀蓮、陳昌智等國家領導人的親切接見。在第六屆中國中小企業家年會上，湖北群藝榮獲「全國服務中小企業先進單位、十佳人力資源管理機構」，2013年4月積分制管理走進上海復旦大學。同時，積分制管理已走出國門，並被馬來西亞、新加坡、台灣等國家和地區中小企業所引進。



積分制管理創始人 李榮

什麼是積分制管理

通常人們所說的積分制管理是指把積分用於對客戶的管理，我們今天所講的積分制管理，是指把積分制度用於對員工的管理。在一個企業或單位，用積分來衡量員工的自我價值，反映和考核的綜合表現，然後再把各種福利及物資待遇與積分掛鉤，積分高的員工可以得到更多的福利待遇，甚至解決將來的歸屬問題，從而達到激勵人的主觀能動性，充分調動人的積極性的目的。



▲馬來西亞雪州議員劉天球（右二）、雪隆廣告公會會長葉天海（右一）與李榮合影

特別要提醒，本文所講的積分不是狹義的積分，它與我們平常所接觸到的積分完全不同，例如，本文所講的「積分」是積分制的積分，這裡的積分與錢沒有直接關係，所使用的永遠只是積分的名次，沒有一分積分等於多少錢這個概念，所以，積分就成了無價的東西，而只有無價的東西最寶貴，特定的情況下，積分就成了無價寶。例如，積分高的員工可以出國旅遊，積分高的員工可以獎汽車，那麼，有人會因為少

5分積分、50分積分就失去一個名次，失去一個出國旅遊的機會，就會失去一輛汽車，在這種情況下，積分就放大了它的作用和空間。還有，積分對於一個員工來說，只要不離開公司，積分終生有效，使用後不清零、不作廢，加一個小時的班給2分積分，可以用一輩子，而加一個小時的班給30元、50元現金，只是用一陣子。所以，有了這種設計，積分會比金錢作用更大、更持久。

積分制管理的定義：簡單地說，就是用積分（獎分和扣分）對人的能力和綜合表現進行全方位量化考核，並用軟件記錄和永久性使用，目的是全方位調動人的積極性。

下面，通過對幾個關鍵詞的解釋，讓大家對積分制管理有一個更深刻、全面的了解。

一、人的能力

人的能力是指一個人相對擁有的能力，具體來說，它包括學歷、職稱、職務、個人技術、特長、榮譽等六個方面的內容。如學歷，包括：中專、大專、本科、研究生等等，職稱包括：助理工程師、工程師、高級工程師、初級會計師、註冊會計師；還可延伸到技能證書，如電工證、電焊工證等等，職務包括：經理、副經理、車間主任、副主任、班組長等等，技能包括：員工沒有相關證書、但又能創造價值的能力，如能操作車床、操作複印機、會銷售等等，個人專長指的是會講普通話，會講外語，能唱歌、會跳舞、會說相聲、會彈鋼琴等等，榮譽指的是被評為「全市先進工作者」、「省勞模」等等。以上六個方面，在員工一進入公司就開始用積分進行認可，並且每個月都有固定加分，採用這一方法主要是體現對員工的認可，雖然給的積分不高，但給員工的感覺非常

好。

二、綜合表現

一個員工，少量的積分來自個人能力，大量的積分來自於個人的綜合表現，綜合表現又分為兩個方面，第一個方面是員工做事，第二個方面是員工做人。

員工做事方面，如員工生產了多少產品，醫生看了多少個病人，足療師服務了多少客戶，銷售人員賣了多少平方的房子、賣了多少產品、多少台設備等等，員工的勞動付除了與工資、獎金掛鉤以外，還要與積分掛鉤，各行各業都能找到與積分掛鉤的標準。員工做事與工資獎金掛鉤是短期激勵，而與積分掛鉤，終生有效，就變成了長效的激勵。

對員工做人的管理目前在企業管理中還是一個空白，許多企業只管了員工做事，沒管員工做人，企業家許多的困惑也來自於員工的做人。員工做人方面存在着很大的差別，例如：在工作熱情方面，在特定情況下，有的帶病工作，有的沒病裝病，有的見困難就上，有的見困難就讓，有的既怕難又怕累，有的不怕難也不怕累，有的上班不只是為了打工掙錢，而是因為熱愛這個專業，是為了實現自己的人生價值，而有的只是為了錢。在關心公司方面，有的對任何事都漠不關心，有的積極給公司提合理化建議、積極為公司找人才。在綜合表現方面，有的經常做好人好事，待人文明禮貌，尊老愛幼，孝順父母等等。所有這些行為都要與積分掛鉤，用獎分激勵員工好的行為，用扣分約束員工的不良表現，這些都是傳統的管理方法不能解決的問題。

三、全方位量化

全方位量化指的是對每一個員工的行為表現用積分進行360度量化考核，做到積分無處不在，除了表現好的行為要給予獎分外，員工的各種違規行為都要給予扣分。例如：員工遲到、早退，不穿工作服、不戴工作牌，不服從分工、下班不關電腦等等，都要與扣分掛鉤，就連員工的思想也可以用積分進行量化。



▲全國人大常委會副委員長、民建中央主席陳昌智親切接見湖北群藝總經理李榮及部分企業家

例如，員工提一個建議可獎20分積分，骨幹說公司壞話可以扣20分積分，因為只有做到了全方位量化考核，積分才能代表一個人的綜合表現，才能被公司的全體幹部和員工所認可，才能與各種福利待遇掛鉤。

四、軟件記錄

積分制管理唯一的工作量就是記錄的問題，因此，我們開發了一套積分制管理軟件，就把記錄複雜的問題解決了。在日常管理中，員工的許多固定積分，如學歷、職稱、職務、技術、特長、榮譽等如加分，軟件可自動生成，同時，員工的個性化積分，如加班獎分、遲到扣分等等，只需要傻瓜式地輸入電腦，軟件會自動分部門、自動歸總、自動排名次。所以，用積分制管理一定要用軟件，用了軟件，可以用積分作為動力，交給相關人員兼職操作，不需要增加人力資源成本。

五、永久性使用

永久性使用指的是積分一旦進入個人的戶頭，員工只要不離開公司，積分終生有效，使用後不清零、不作廢。積分的使用主要是與員工工資以外的福利待遇掛鉤，如：年終獎金、配乾股、購車補助、購手機補助等等，積分使用的時間越長，效果越好。

積分制管理的作用和特點

積分制管理是一套全新的管理方法，它完全打破了傳統的管理思維模式，一切以人為本，符合人性，員工樂於接受，非常符合現代人的思想，已經被越來越多的企業家所認可。

積分制管理具有以下作用和特點：

一、有利於建立健康的企業文化

什麼是企業文化？企業文化就是企業的信譽，企業的信譽就是員工的習慣，員工習慣的整合就是企業文化。

實行積分制管理以後，凡是員工好的行為都可以得到獎分，不良行為都要扣分，這種持久的獎分、扣分不斷地給員工信號，讓員工在信號下工作和生活，久而久之，員工壞的習慣和行為就會受到制約，好的習慣和行為就會越來越多。例如，如何建立會議文化？首先，公司希望員工按時參加，不遲到、不早退、不曠會，那麼凡是按時到會的員工都可得到一定數量的獎分，凡遲到、早退、曠會的員工就得到一定的扣分，在會上積極發言的人員可得到獎分，提出好的建議可得到獎分，員工在「快樂會議」上表演節目可得到獎分等等，通過獎分、扣分的引導，好的會議文化就自然形成了。

公司要求員工對顧客說話要文明禮貌，服務周到仔細。凡得到顧客表揚的可得到獎分，凡顧客投訴的員工都要給予扣分，員工上班不得上網聊天、玩遊戲，下班要關好電腦、門窗、空調等等，通過這些方式，員工養成了良好的習慣，在積分的引導下，員工好的行為越來越多，很快就會形成健康的企業文化。

二、增強了制度的執行力

制度的執行力是一個世界性的管理難題，它是企業管理中的一個瓶頸，也是各行各業面臨的管理困惑，究其原因就是，隨着社會的進步，員工越來越反感扣錢，由於員工不好招，人才不好留，老總或企業越來越不敢扣員工的錢，員工違反制度不能扣錢，那麼制度就變得沒有執行力，而且還要面臨《勞動法》規定企業不准隨便扣員工錢的紅線，如果不尋求新的管理方法，制度執行力的下降是一個無法解決的管理難題。

而實行積分制管理以後，員工所有的違規違章行為都不扣錢，改為扣分，不影響員工的工資，員工人人都能接受，同時，通過扣積分，員工又接收到了處罰的信號。有了這套管理體系，讓員工在信號下工作和生活，可以隨時修正自己的行為，從而大大增強了制度的執行力。

三、解決了分配上的平均主義

員工福利的分配是企業老總的一大難題，平均分配雖然是皆大歡喜，但又起不到激勵員工積極性的作用。想拉開差距有時又不能公開發放，然而背後發紅包，員工講出來以後產生的全是負能量。所以企業賺不到錢，老總着急；企業賺了錢，老總也着急，每年都有許多賺了大錢的老總，為分配的問題幾天幾夜睡不好覺。

而實行積分制管理以後，積分代表員工的綜合表現，員工的積分按照名次排得清清楚楚，各種福利待遇、獎金都與積分名次掛鉤，可以把紅包按照積分名次放在台上公開發放。例如按積分名次確定出國旅遊名單，按積分名次確定配股對象，按積分名次發放春節物資等等。有了積分制管理，可以徹底解決分配上的平均主義問題。

四、有利於節省管理成本

任何一家企業，老總都要考慮管理成本問題，有些老總擔心實行積分制管理後，積分不清零、不作廢，終生有效，會不會無限增加開支？會不會失控？其實，這些問題在系統設計中已經考慮到了，完全不用擔心。為什麼說積分制管理節省管理成本？原因有以下幾點：

1、積分不需要花錢購買，不需要政府審批，積分只是阿拉伯數

字，取之不盡、用之不竭，是一種可以無限使用的激勵資源。

2、積分不直接與錢掛鉤，什麼都講名次，各種開支都用名次，開支控制在預算範圍之內，公司始終把錢用在刀刃上。例如出國旅遊，年初宣布，年底積分最高的前三名員工出國旅遊，結果，這一年中無論用多少積分，年底只需要按名次挑選出積分最高的前三名員工就可以了，開支不變。

3、實行積分制管理後，把原來平均分配、人人都有福利待遇轉為與積分名次掛鉤，同樣的開支，由於取消了平均分配，激勵的作用可以成倍增加，即使是想增加一些與積分掛鉤的開支項目，也只是增加部分的十分之一、百分之一，或者是千分之一，完全不用擔心成本問題。

五、符合人性，員工樂於接受

為什麼說積分制管理符合人性、員工樂於接受？

1、積分制管理的核心就是讓優秀的員工不吃虧，公司通過積分排名，把優秀的人員分離出來，然後再把各種福利待遇向高分人群傾斜，員工的優秀表現得到了回報，所以符合人性，員工樂於接受。

2、實行積分制管理以後，對員工的行為表現是以認可為主、處罰為輔，也就是以獎分為主、扣分為輔，許多情況下甚至是有獎分，不用扣分。例如：開會應到10人，按時到會6人，遲到4人，用積分制管理，可以對遲到的4人不處罰，對按時到會的6人每人獎20分，結果是一樣的。所以，這種管理方式克服了傳統管理以監督、處罰為主的弊端。

3、實行積分制管理以後，取消了对員工扣錢的處罰，員工違犯錯只扣積分，不扣錢，保證員工的工資不受影響，是一個非常人性化的管理方法，所以員工更樂於接受。

4、實行積分制管理，可以給員工改正缺點和錯誤的機會。傳統的管理是用扣錢的方法處罰員工，錢扣了不可能補發給員工，而積分扣除以後，員工還可以再掙回來，所以非常符合人性，員工樂於接受。

六、有利於留住人才

中小企業普遍缺乏留住人才的法碼，員工犯了錯，老總批評幾句，第二天就可以離開公司。所以，中小企業的人才隊伍非常不穩定，跳槽的員工不斷增加，人才留不住越來越成為中小企業老總最頭痛的問題。老總留人唯一的方法就是不斷增加工資、增加獎金，但因為留人的機制沒有建立，工資開得越高、獎金紅包發得越多，員工就越有實力去創業，所以，員工會走得更快。

實行積分制管理以後，員工的工作時間越長，表現越優秀，積分累計數就會越高，積分越高，就越有成就感，同時，得到的各種福利待遇也就越高，最後再與留人的機制掛鉤，解決了員工的逾期歸屬問題，員工就不願意離開公司了。

七、不需要修改規章制度，改變流程

每一個企業都有自己的管理體系，都有自己的規章制度，都有自己的生產流程和 workflows。許多老總擔心，實行積分制管理是不是要打亂公司的管理體系？重新制定管理制度和 workflows？實踐證明，完全沒有必要。積分制管理是一個幫助企業管理落地的工具，工具具有通用性，是可以複製的，每個使用的企業只需要把積分制管理的獎分標準融入原有的管理體系中，再把獎分和扣分的標準具體化就可以了，這也是積分制管理適用於各行各業的重要原因。

八、解決了家族式企業管理的難題

家族式企業在中小企業中佔有較大的比例，創業初期，家族式企業管理方式會有一些優勢，但隨着企業的發展，如果企業沒有健全的管理機制，家族式企業的管理問題會越來越多。但實行積分制管理以

後，公司裡的家族成員也一樣用積分進行考核，家族成員與普通員工一視同仁，從而也給普通員工一個公平的感覺，這樣就從根本上解決了家族式企業管理的老大難問題。

九、解決了幹部有責無權的問題

在企業現有的管理體制中，管理人員特別是中層管理者是有責無權，員工表現再好，幹部也不能給員工漲工資、加獎金，員工違規違章，老總都不敢扣錢，還叫幹部扣錢那更不現實。所以，在很多企業，幹部只是一個上傳下達的中間人。實行積分制管理以後，每個管理人員都設置了獎扣分權限，員工好的表現，幹部有權獎分，員工不服從安排，幹部可行使扣分權力。同時，每個管理者每月都有獎分扣分任務，完不成任務自己還要承擔扣分，這樣，管理者人人都要主動管事，不能睜隻眼閉隻眼，所以，一下子解放了老總。老總真正實現了離場管理，實現了輕輕鬆鬆做老總。

十、可以解決企業管理中的各種難題

積分制管理像一根無形的線，可以把公司想解決的各種問題都用獎分、扣分這根線串起來，使其達到想解決什麼問題就能解決什麼問題的境界。

1、解決質量管理難題。

質量是企業的生命，每當質量出了問題，都會影響公司的聲譽，帶來直接的經濟損失，而且還不能扣當事人的錢，因為怕人才流失。實行積分制管理以後，任何質量問題都可以扣分，不扣錢。員工接到了處罰的信號，又能接受，這種信號既教育了本人，又教育了其他員工，從而使質量不斷提升。

2、有利於提高服務水平。

實行積分制管理以後，凡是受到顧客表揚的員工都要給予獎分，凡是服務不到位或者被顧客投訴都要扣分。由於與積分掛鉤，激發了員工主動為客戶服務，從而實現了服務水平的提升。

3、解決了衛生管理的難題。

衛生管理是一個既簡單又複雜的事情，一個企業要想把衛生做好也是一件不容易的事情。員工衛生沒做好，不能靠扣錢來解決問題，而改用扣積分，把衛生區用積分綁定給責任人，責任人做好了有獎分，做不好有扣分，每天都可以檢查、落實到位，衛生狀況一下就徹底改變了。

十一、積分制管理解決了企業核心競爭力的問題

市場的競爭越來越激烈，但無論多麼激烈，老總想多賺錢的思想不能改變，因為只有多賺錢，才能支付員工的工資，多賺錢才能對國家做貢獻，多賺錢才能實現自己的價值，多賺錢才能更好地回報社會……那麼怎樣才能多賺錢？唯一的方法就是把業務量做大，要把業務量做大就要面臨擴大規模，要擴大規模除了添加硬件設施外，還要增加員工，增加員工就要面臨管理問題。管理到位了，多一個員工就是多一個人為公司賺錢；管理不到位，多一個員工就是多一份負擔。因此，管理是每一個企業的核心競爭力，當有了積分制管理，就徹底解決了企業管人的問題，因而就解決了企業核心競爭力的問題。

總而言之，積分制管理非常神奇，它在管理中有信號的作用，有推力的作用，有拉力的作用，有激勵的作用，有處罰的作用，有刺激的作用……。在一個企業，老總和管理者的心願都可以通過積分來表達，從而讓管理工作達到最高的境界。積分制管理將給企業管理帶來一次重大變革，它將成為管理學中一個新的學派，未來將是一個積分的時代。

如何引進這套方法
一、可到積分管理發源地——湖北群藝集團參加三天的培訓班，徹底將這套方法複製回自己的企業實施、落地。
二、在國內各大機場均有光盤出售
三、免費索取相關資料，電話：400—684—8366