



人均劳效管理

## 目录

- 一. 什么是人均劳效
- 二. 为什么要进行人均劳效管理
- 三. 人均劳效管理的意义
- 四. 如何进行人均劳效管理
- 五. 注意事项

# 一、什么是人均劳效

定义：人均劳效即每人平均劳动效率的简称，代表了一个公司、企业、团队、个人的劳动收益和付出的比率。



## 二、为什么要进行人均劳效管理？

- A. 现有考核指标不直观，不能充分激发全员主动性
- B. 部分团队低于同行平均水平，导致成本高、利润低



### 三、人均劳效管理的意义和目的

- A、优化人员结构，合理定制人员，降本增效；
- B、提高劳效就是增加收入，充分调动人员积极性



## 四、如何进行人均劳效管理

### A. 各级明确劳效指标，建立劳效标准，人人头上有指标；

表 21. 一中心 23 年人均年劳效

单位：人、万元

序	部门	人	销售	劳效	备注
1	一部	513	86019	168	
2	二部	169	14975	89	
3	三部	51	16216	318	
4	总部	2			
5	后台	18			
合计		753	117210	156	

注：①后台包含市场部 12 人、财务 2 人、临研 1、品牌 1 人。

人人头上有指标

## 四、如何进行人均劳效管理

B. 将人均劳效考核指标纳入年度目标责任书、月度考核方案，奖优罚劣；

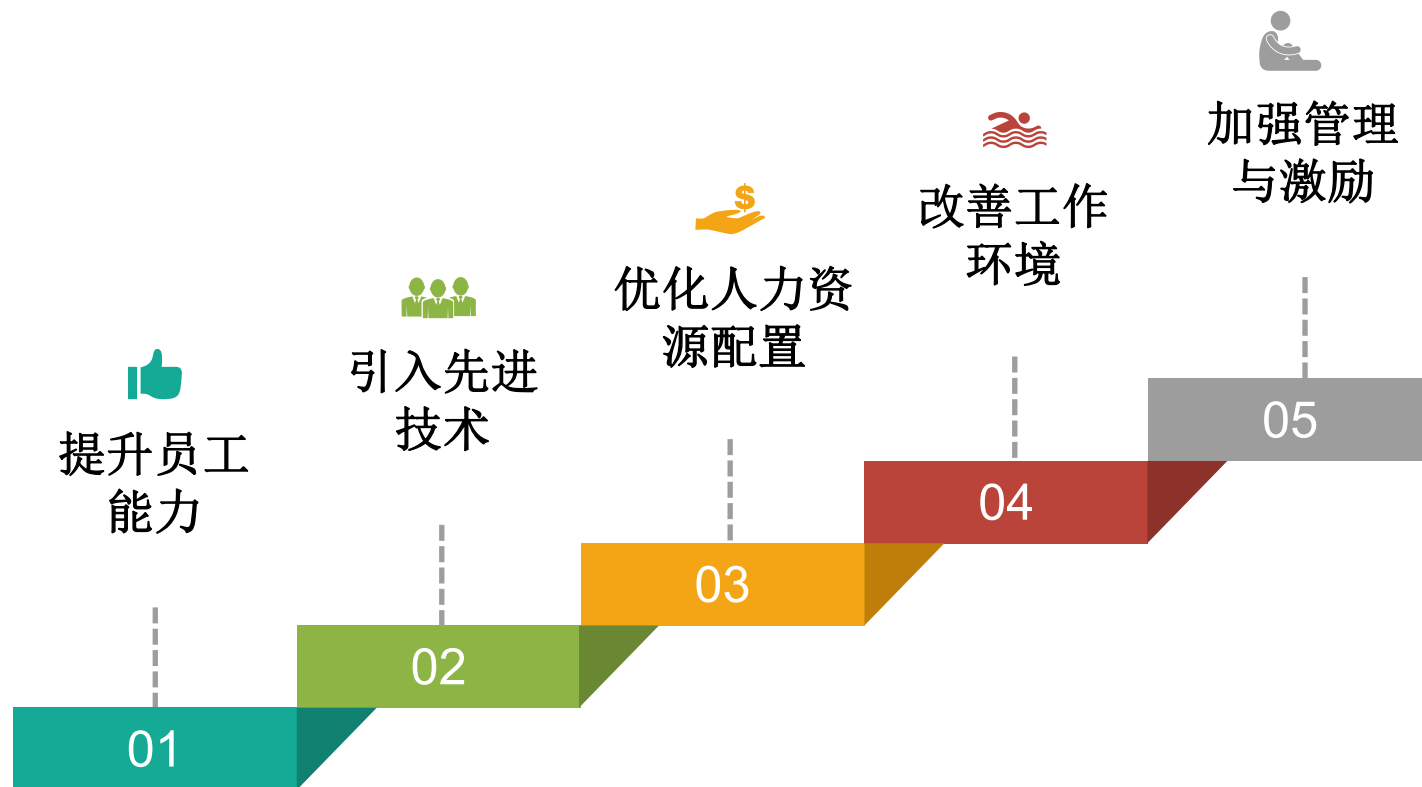


目标责任书



## 四、如何进行人均劳效管理

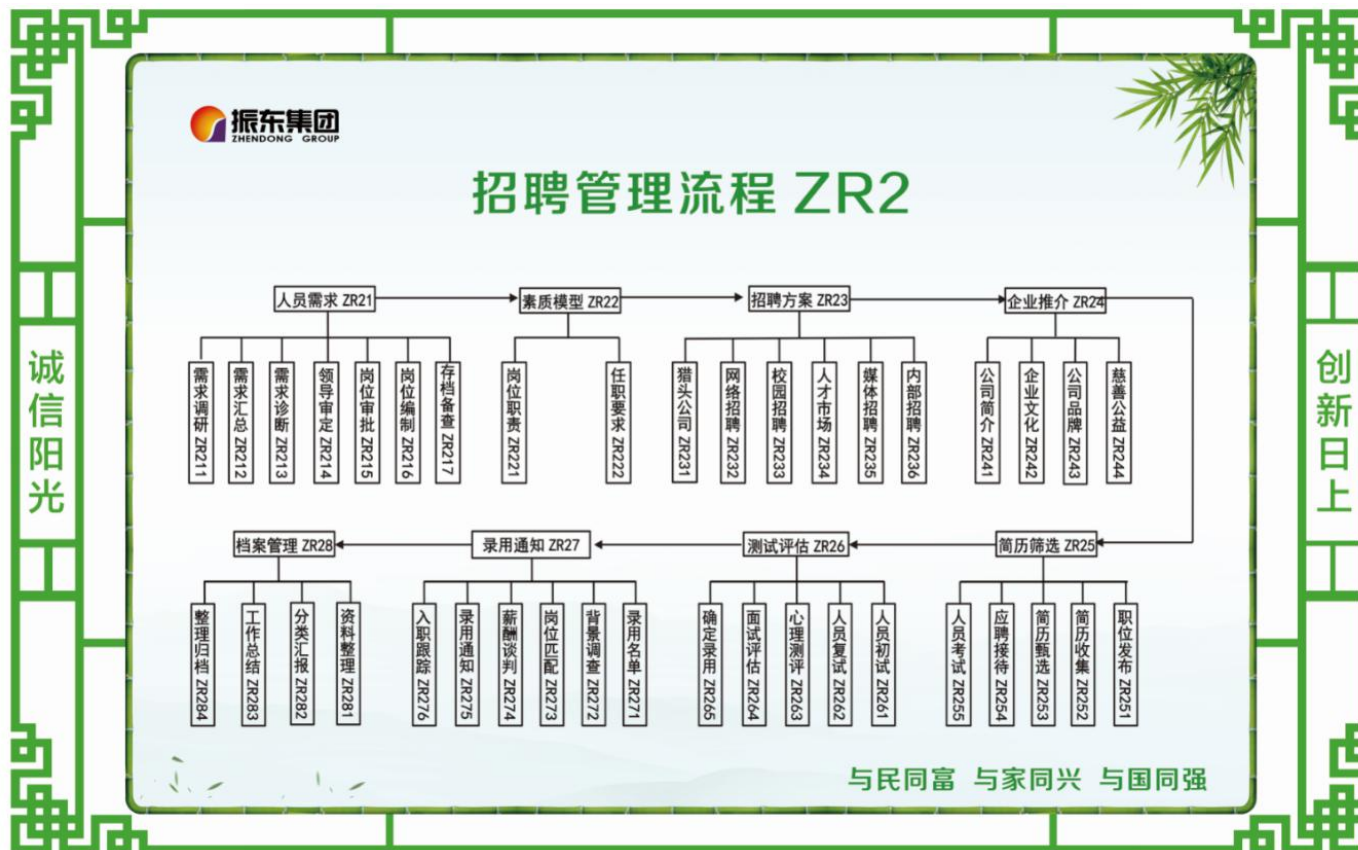
C. 拿出具体的提高人均劳效的具体措施；





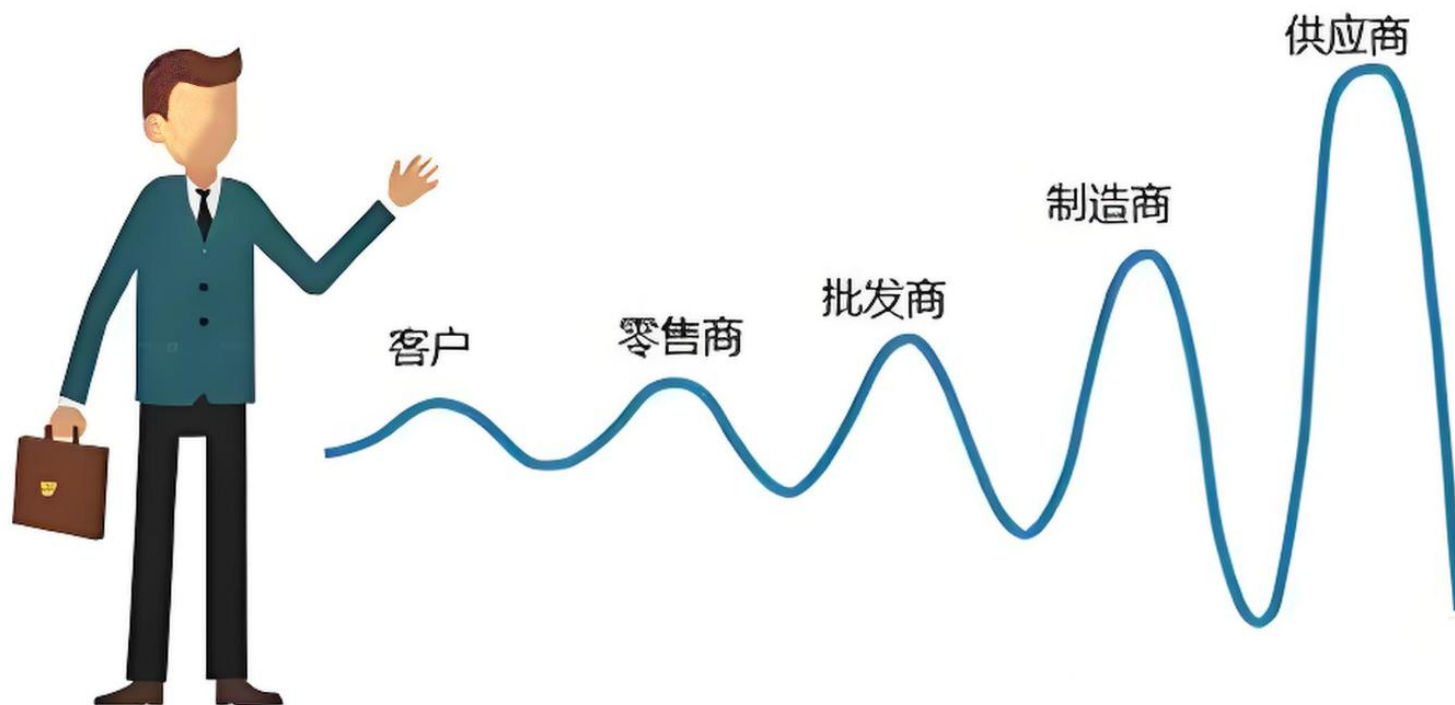
## 四、如何进行人均劳效管理

D. 梳理部门工作流程，合理配置人员，工作业绩可量化；



## 四、如何进行人均劳效管理

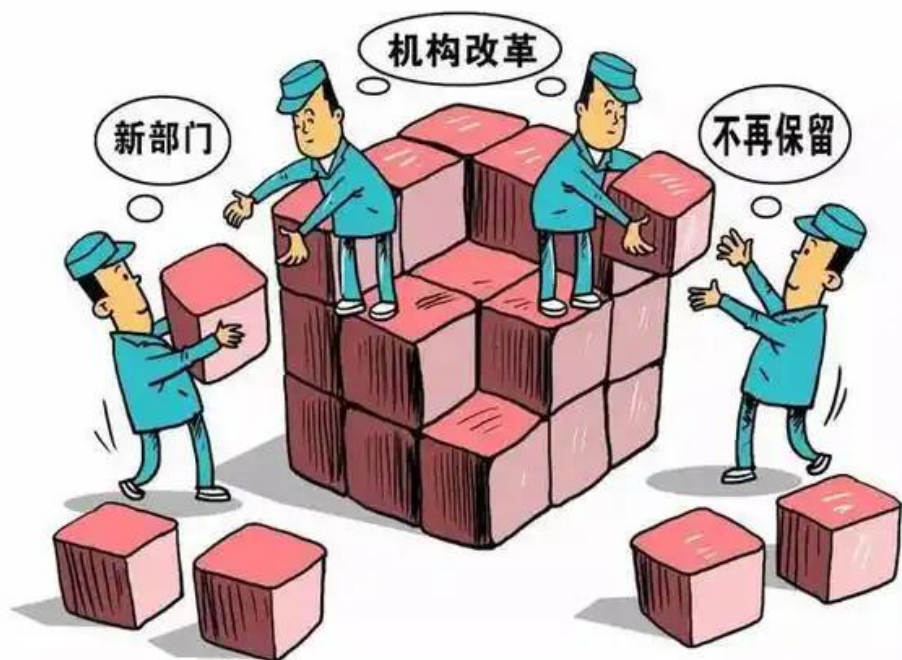
E. 梳理市场潜力，制定开发、挖潜措施，运用人员置换模式，资源PK



全方位挖掘市场

## 四、如何进行人均劳效管理

F. 运用好“刀子+鞭子”，“刀子”砍人（机构），“鞭子”增效



## 四、如何进行人均劳效管理

G. 实施结对帮扶，以老带新，小组考核，签订师徒目标责任书；





## 四、如何进行人均劳效管理

H. 大力进行资源整合，全面实行混合营销，实施产品组合战略。



## 五、注意事项

- A. 新人（临时人员）人均劳效单独考核；
- B. 后勤部门也要进行劳效考核；
- C. 建立内部、外部劳效数据库，便于分析，研究；
- D. 了解同行状况，多与优秀同行学习、对比。



我们的目标：

员工收入增长、

销售增长、

利润增长！





企业家爱国 就是做好产品

**为中国人设计 让中国人健康**

我是这样想的 也是这样做的

