旦引发冲突,往往又比秘密发放更为 公开和激烈。秘密发放似巫维挂了寿。 蔺的和,,但更可能 ( 员工之间, 员工对管理者的 。1、2、2、3、3发政队 生的 的神类 也。 密发文所 带来的 头住 是。 的和更加。 一的。 ,中英在企业中是不可 的。可引,为建设性和破坏性 的神突。建设一的神产可以一定块。

的血质。在决策中, 发、 "声","且"及工"供了一个自我。 心。"的机会。神灵、长了 折有一心。 人的社会;尤其是书些不 多数人 丰的。 。 破坏性 冲严会。:成员之3/相《争》第二。

、甚至一影响到。体的生 存:就产开发放和《密发散》。 的冲 性的冲突。就这一点来说,公开发放 还是 有相对优势的。

薪 发放的

/ "。 问时:/<sup>}</sup> " "和"罚"。因 丽尼产生的支撑中。 种激 随一式所导一的一点的心。""点。这 种"。是下"新的"式 出 《的章 要多。 可以消精神 奖励。 了他们对一一的需要。在 一、有。不同激励方式效。实。的 的。描述《上》中,公开。谢是最有文 的激励方式。当。我们。要。《其不》 一的一一。当员工让"一"此处。—— 小一团会 种情 :一是什么。 心。《来的》体,会自《二人》 。此时"工材!"。的而表:"了对 金、的零束:二是()。 员工一生一种。 的"。可一旦 该 优势 6、 谋 作 奖励 策。 等职工的信任。 。· 利非优秀"人工来说。这一个

开发放薪。实际是一种"惩罚"。 (\*), 图"也是一种激励因素。T 以 J激 些最正的。极性。但"惩士"用来激励 存在着 多区制的、因 它很可能 会 员工 心,其是公开恶 **朔、它的/ 及文/ 在很多时间是大于/ 。, 九不太。 用:用公开发放制度。** 

积极效果的。这便会导致形成一些不 **为**岛心砚,如自卑和妒灼。自卑者自 自一于L。 表: 清秋 。 

还是对非一秀员工来说,都有一种尽 中,这对员工的身心。一会带一不良 的景点。公 发放薪酬所带来的广敷 是 较高的。而且 求员工 二十五 12、一种位数状态下。最极常的往后 会员 大农民生理和3里。 "身心极度"。这种"态"i 对员工、是以企业、会产生极其心 的影響。

最后,这种机门对员工的 焦 、世一来子冲。 广报 二二月工的 佳にカーリー 自我上来 因为薪酬 种 ",而这种机 」 。 了 其 了员工的《雅》、《《衍的书》。 推到了一个点上。同寸.如 会更加 上自我,这 不 」 合作,对 那。 求气作才能 成的工作、不良 作用会更证金

公开发数。 。可《 一、在不可方式(公孙和一一)。以一中甚至 在私来发文中可能 在的个 : 才 - 久有 : 的弊 严、而 果制 ,身 在缺。迫 以後、《吳王的》。中海到信之。 面作"一"的。 ,前 公开发放对 **等理。1。 身的发。 对发致** [度陷 是有例 作用的

3. 者。言。公开的薪酬发放 制度能 促仁他们更好的 更公 的 五十人。信。但自 才 在此种情》下 。[字很大的一制。在二个的 12 克 争中,管理。●要 →無たい的。 棋 "贿""权变","是一时、因地、"注、"的。 人。机变化。如果全世的大队。。 。近,不好"友者工作对合作的要求很

如果企业中员工的绩效普遍不高,而 及员玉的权力积度切为不多, 些时公 开发 耕,成不会,到七虫型的激 **随作** 用 。 为 适的机制 可能会更好的。动员工的《井》:

: 别要。员工重立工作的企业中。公 开发放薪金单位是一种"好的"。 因。这时前要强工发:人最一的个 大"为。平、的支气。一个员工并不 作。 16 一有 一业 中 的职员。 到有 身。 的 分子心 性的正 制 度外更好地。动植上的工作、

在管理者外 素 的 证"下"、管理者业《有一分的目》 术。毛种公开发放新酬的机制在一 · 程度上限制工管理者能力的发 、· 主权的缺一有时会对个业的 体引 

1 人。个方面上校、公开。 利· 发放的: 种方式: 人:今评信来 ::::公开发放 适合 和 竞争》企业 的要求。但公开发生一有。 。"<mark>其一、弊</mark>,一、发,亡一机 个业的工 制的有效作用。 。 147 · 曾里 《大员本》 种。引的企业中可以。用一二一中 的方式。如4个公开"方式"。 开可以有多种。作的一式。比。。在 发放薪酬时不小开。一个职员的"、 。金数 。一公。二个不门数。 的职力发数法。全、平。。九 果职员想要了。其它职员的薪金数 可有 主的 广 、 世。 机制在一、企业中41、万、二、并不 。」。 着在别的企一中问: 会带来好 的效果。龙其在一直。当的时代是 有以一:"劝,酒的方式来,难才 身通过多/的 才克争。

会 法 这是那些 在。 求 的个业生机的 有企业 其业