

TEAM NOVO NORDISK  
Professional cycling team



# 销售人员的激励

2019年11月14日



# 员工为何离职？

- 员工离职的原因：
  - 钱没给够？
  - 心受委屈了？
- 一个事实：40%源于和领导的关系和个人发展

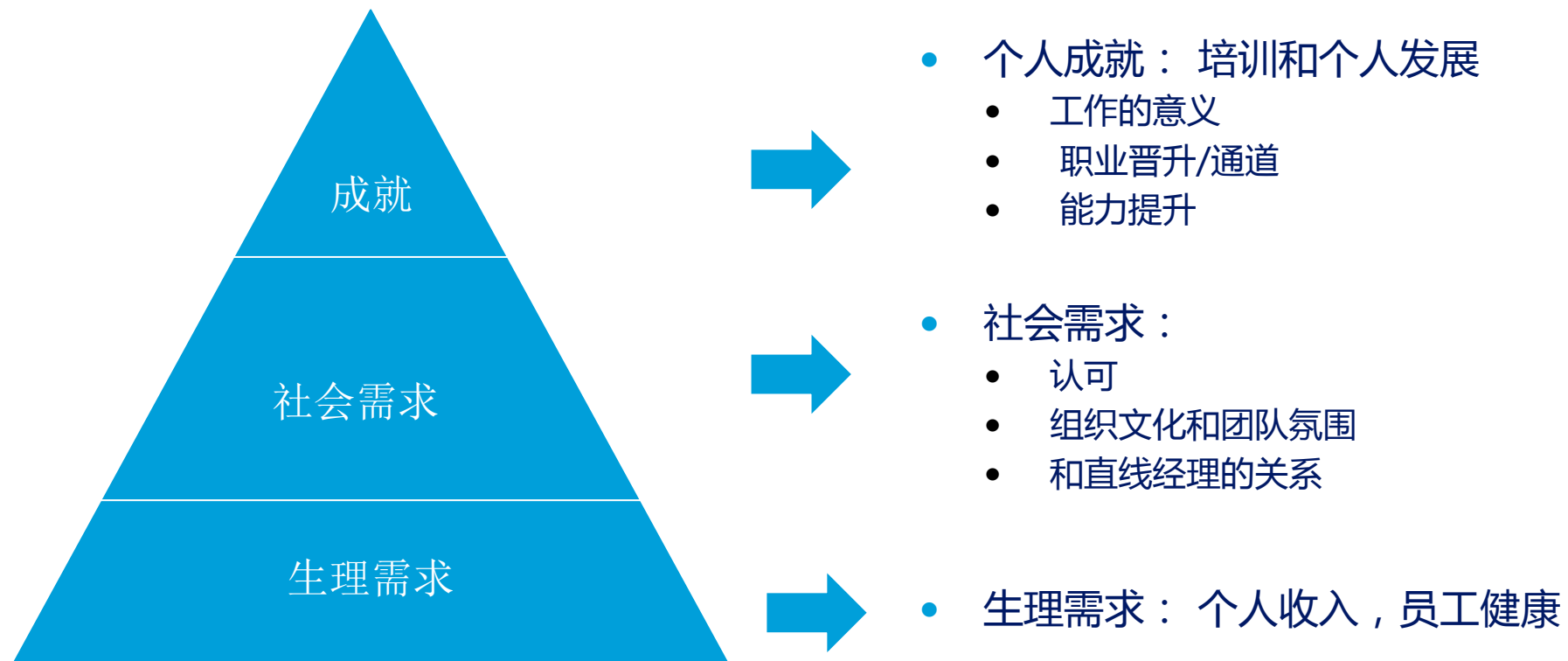
因公司的品牌而加入，因直线经理而离职

# 打造员工的敬业度

- 满意- 保留
- 敬业- 业绩的提升

销售人员有别于其他员工的特点

# 销售需要什么？ - 打造员工体验



马斯洛的需求层次论依然有效

# 销售人员的报酬

## 几点考虑：

- 固定工资和奖金的比例
- 支持品牌策略
- 奖励行为和结果之间平衡
- 销售指标和销售业绩的平衡
- 不可妥协的红线机制
- 可支付性

# 关注业绩最优的**5%**的员工

## 认可/奖励



奖杯/奖状

- 冠军俱乐部

## 职业发展



人才选拔

参加人才发展项目

个人发展计划

## 事迹传播



最佳实践分享

线上直播

# 工作的意义

- 使命
- 改变生命的一份事业
- 个人的目标和企业目标的结合

# 持续打造赢的文化



## 文化之星的故事分享

- 公司员工大会
- 公司微信号

## 认可和奖励

- 奖状Certificate of merit
- Badge
- 公司大会表彰



## 筛选文化之星的活动



## 文化日

每个部门的首席文化官和部门的行动计划

July

August

September

October

November

December

**WIN+**  
**2025**  
**Winning Culture**

# 打造赢的文化

诺和诺德中国“文化之星”评选开始啦！



# 绩效管理的变革-从管理到激发潜能

- 外从关注外在激励至激发内在动机
- Daniel Pink

# 绩效管理的变革- 员工更多地关注什么？



# 从绩效管理到绩效领导力

- 一种**方法**，而非一个流程或一个系统
- 鼓励**大胆尝试**
- **赋能**以最有价值的方式推动业绩
- **无绩效等级**评定
- 更倾向于关注**持续的**，而非每年仅三次的绩效对话和反馈
- 更具**前瞻性的**对话(成长)
- 加强对**团队贡献**的关注
- 需要的是**领导**，而非仅管理



## PURPOSE

Striving for meaningful  
and bold ambitions



## DIALOGUE

Engaging in continuous dialogues,  
focusing on future success



## GROWTH

Building trust, empowering  
and stimulating development

## 意义

致力于有意义和  
雄心勃勃的目标

## 对话

保持持续对话  
聚焦未来成功

## 成长

构建互信  
赋能并促进发展



novo nordisk  
**way**

诺和诺德之道



**We focus on personal performance and development.**  
**我们注重员工个人业绩和发展。**

# 员工体验

- 销售人员遍布全国**300**多个城市
- 他们的通过什么渠道了解公司的？
- **HR**员工体验随访
- 持续改进

谢谢！