

激励机制案例：

一天，都喜欢吃蜂蜜的黑熊和棕熊决定进行一场比赛，看谁的蜂群蜂蜜产的多。黑熊认为，工蜂每天对花的‘访问量’决定蜂蜜的产量；而棕熊认为，工蜂每天才会的花蜜越多，最后产出的蜂蜜也越多。于是棕熊和黑熊便各自购买了一套极小管理系统，黑熊用来测量工蜂对花的‘访问量’，而棕熊用来测量每只工蜂每天才会的花蜜和整只蜂箱每天产出的蜂蜜数量，而且还分别设立了相应的奖励项目。三个月后，比赛的结果出来了，而绩效却迥然不同：棕熊所得到的蜂蜜超过了黑熊的一倍。黑熊不明白，为什么同样购置了绩效评估系统并设立了奖励项目怎么就不顶用。

黑熊的那只蜂箱的蜂王报告说：工蜂的‘访问量’每个月都增加了10%以上，而每月的蜂蜜产量却下降了10%还多。黑熊生气地责问是不是有谁偷吃了蜂蜜。蜂王汇报：没有。问题在于按您的要求，只有提高对话的‘访问量’才能获得奖励，那么大家就不愿意采太多的花蜜，因为采的花蜜越多，飞起来就越慢，对话的‘访问量’就不可能多。您要是早说这是在跟棕熊比赛产量，那么情况就不一样了。

棕熊则告诉黑熊：“对花的‘访问’只是个手段，采蜜才是目的，而你的绩效考核却手段当成了目的，旁生了枝节，没有直奔主题。而且由于你设定的考核机制，引导工蜂们比赛各自收集信息多少，而不是激励大家共同努力于采集更多的蜂蜜以至于所有的工蜂丧失了宝贵的团队精神，本来需要的相互配合、相互沟通变成了相互封锁、相互拆台。

猎狗与羚羊

一只猎狗按照主人的吩咐在一片辽阔的草原上，拼命追捕一只野羚羊，可是尽管奔跑了很长时间，却始终追不上。最后，这只猎狗累得趴在地上直喘气，它弄不懂被主人样的身强力壮的自己怎么跑不过一只饿得精瘦的野羚羊。于是它问野羚羊：‘老弟，按理，凭体力，我应当跑得比你快，可为什么到了关键的一步总比你差一点呢？’野羚羊回答说：‘这也许是由于我们奔跑的目的不同的缘故。’

奔跑的目的？猎狗不解地问道。‘是啊，你奔跑的目的是为了完成任务，讨好你的主人，而我奔跑的目的可是为了活命啊！’野羚羊的回答充满了这里，使自恃强大的猎狗一下子茅塞顿开了。