

2023年销售员工激励方案 员工激励方案(实用10篇)

为了确保事情或工作有序有效开展，通常需要提前准备好一份方案，方案属于计划类文书的一种。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

销售员工激励方案篇一

及时对正确的事情、优秀的员工进行正面反馈，树立用心向上的文化导向和氛围。

2范围

本方案适用于smsbj全体员工

3具体流程

定义：小红花奖励是指及时的正面反馈奖励。奖励要基于事实，针对事件进行认可。

3.1授权范围及时限：

工厂领导小组成员每月每人发2个小红花。

其他经理主管按照管理人数发放小红花数目，总计每个月30个小红花。

小红花有效时光是自颁发3个月内有效，3个月内能够累计。

每个自然年度统计后对在年内获得小红花最多的前三名将设立额外奖励，并公开表彰。

另外，对于制造部，每个月可发给30个小红旗，用于部门级别的及时奖励。leo负责小红旗的分配工作，小红旗的奖品将随小红花奖品一齐发放。

3.2 发放方法：

发放人在确认事实后，在小红花背面写下认可的理由并签字和日期，然后发给当事人即可。

每月由rebecca打印并按照3.1将小红花发放给相关人员。

发放人发完小红花后，要及时将何时、何事、发给谁等相关简信息告之rebecca。

3.3 认可范围：

在公司倡导文化内，员工的创造性工作、忠于职守、勇于创新、主动用心协调部门间工作、诚实正直、用心反映推荐、见义勇为、勇于维护公司制度和财产、维护公司利益、帮忙同事、用心参与公司的活动、协助配合其他部门工作等范围。

3.4 其他说明：

鼓励经理主管对自我和其他部门员工进行正面认可，尤其是对配合支持部门员工进行正面反馈。小红花能够转让，但务必是持有者本人签名。

3.5 奖项设置：

每月一次兑奖机会，100%有奖品。一共设有3级奖品。依据累计小红花的个数可得到不一样级别奖品。一个小红花可兑现1级奖品，两个小红花可兑一个2级奖品或两个1级奖品，三个小红花可兑现1个3级奖品或3个1级奖品或1个2级+1个1级奖品。具体兑奖奖品设置和兑奖时光由行政部每月发布。兑奖后留

签字以便年度统计。小红旗不累计，一个小红旗兑换一个小红旗奖品。

□xx□有限公司工厂领导小组员

关于员工激励方案范文汇编九篇

关于员工激励方案本站合八篇

工作激励方案

公司激励方案模板

销售团队激励方案

销售员工激励方案篇二

一般而言，考核门店的员工分为管理团队的考核和普通员工的考核，不同的对象考核内容和方法都有差异性。管理团队采取月度(季度)关键指标kpi考核法和年度能力素质考核法；而员工采取每天个人目标考核法及季度的能力素质考核法。(如下表所示)。

考核要注重过程和结果的结合，要注重长期和短期的频率，同时考核要对应到相应的薪酬待遇，让门店员工作为销售第一线能够及时得到激励和提升才是最重要的。

门店团队主要对象是店长、商品管理人员和客户服务助理人员等。个别简单的门店团队采用的是店长负责制，管理的团队主要在于店长了。根据门店销售完成、利润实现、商品管理、顾客服务、员工培训、企业宣传和信息收集等职能来设计其考核指标(kpi)设计其考核原则是：以门店销售额最大化为根本导向，通过绩效管理、商品管理和顾客管理，实现门店利润最大化。

月度考核的kpi指标可能包括：日均销售指标和月均毛利率指标，同时也包括“以为了结果而设立的过程控制”考核指标，如商品管理指标和客户服务指标(可以用客户投诉、商品满足率等指标考核)。重大加减分项主要是看是否有突出的事迹或者恶劣的行为需要加减分，比如客户投诉、公关危机、客户表扬信等。年度的能力素质考核指标则可以通过360度考核打分的方式来进行，值得注意的是，由于门店平时散落在各地，店长的直接上级无法观测到被考核者的行为，而店长的下级——店员往往碍于面子不愿意给出中肯的评价，因此年度的能力素质考核指标只是参考指标，用于评估该人员的未来发展潜力，及时在考核中，也不应占据的权重过高，20%-30%为宜。

而门店员工的考核主要依靠目标考核加上工作态度考核，目标考核可以采用日均销售任务指标作为考核依据，日均销售指标：是指以自然月份为考核周期，将每月的总销售分解到每天日均销售的目标考核法。工作态度考核则需要店长每个月针对不同店员进行工作态度评分，由于服装行业的店员流动性较大，因此比较客观的快频率的工作态度考核可以帮助企业快速的甄选和了解个人的努力程度。

门店考核中主要的量化指标在于店长和店员的销售任务考核上，因此确定销售考核的标准是不容置疑的。目前，在业内有两个关于销售的现象：一是部分门店日均销售普遍下降；二是有较多门店考核时用的是月度总任务，而非日均销售任务。月总任务对店长来说是个抽象模糊概念，而日均销售任务才是具体的最小值量化概念，方便店长每日对销售任务进行关注和调整销售策略。具体的量化指标的标准值需要根据不同企业的销售任务进行一一分解来实施。

需要特别指出的是，在确认销售任务时要根据不同门店的具体情况来确定具体的额度，千万不能一刀切，搞平均主义，因为门店开业的时间、门店的地理环境以及门店的级别都会客观影响客流，从而影响销售任务的完成。举个例子，在北

京一线城市的核心商圈内的专卖店的销售额要远远高于二线城市的某个门店销售额，因此企业要根据不同情况对门店进行分级管理、分级定目标值。

除此之外，月均毛利率指标：是指以自然月份为考核周期，要求门店按月完成的实际销售毛利率，考核结果是月度实际毛利额。那么，毛利率考核究竟应该怎样“理性”考核才是科学合理的？一是需要评估目前行业毛利率水平和企业毛利率的差异。企业毛利率水平和行业毛利率水平比较的目的，在于方便经营者对毛利率指标考核方法和力度的决策。如果企业毛利率低于行业平均水平，在一段时间内就可采取“鼓励升不允许降”的硬性考核方法。二是为了达到一个合理的利润率，在门店考核时以鼓励为主，对超额利润重奖，对未完成该项指标轻罚的方式进行激励。三是对门店毛利的考核要遵循“全员人人有责，管理人员重点考核”的原则。

在商品管理上，一般通过设置相应指标来保障。商品管理有成熟的管控体系，可以找出管控体系的关键点或者暂时经营不善的短板作为考核重点，在考核一段时间后若没有重大问题可以持续换为其他短板进行考核。针对商品管理的考核指标有：1. 商品满足率：指当月有销售且每天都有库存的品种数除以当月有销售的品种数，也称“动销商品满足率”。2、商品损耗率：指在总部控制门店盘点标准化作业流程下的门店商品正常损耗控制范围。根据不同业态标准为销售总额1~3%。3、商品返仓率：按库存总额控制在1%左右。4、三个月不动销商品占比：指三个月不动销商品金额除商品库存总金额。此项指标的考核依据是当月同类门店的平均值等等。而客户管理上则是通过客户满意度(公司组织第三方进行调查)、客户投诉、老客户占比等指标进行衡量。

考核仅仅是一种手段，激励手段的一种，而并非全部。在日常的管理行为中，除了在周期内的考核外，如何辅导门店、强化培训、完善管理制度都可以帮助门店员工提升业绩，而不仅仅是让员工感觉到公司是为了考核他们，为了达成销售

任务而雇佣他们。因此，需要在考核之外找出能够激励员工业绩提升的方式。

强化企业的管理政策，保证门店管理的合理性，及时动态调整不合理的管理政策，使得企业管理在门店始终具有生命力。

【精华】员工培训方案范文锦集八篇

工作激励方案

关于员工激励方案范文合集七篇

关于员工激励方案范文汇编九篇

销售员工激励方案篇三

为了鼓励员工奋发向上、争创佳绩，拟实行员工工资收入与中心经营效益挂钩的激励机制，以体现市场经济多劳多得、公平合理的分配原则，达到多创效益的目标。

1. 奖金的设立，意义在于充分体现以奖励为主、扣罚为辅，共同分享成果的目的。
2. 按工资管理制度的有关规定，在工资总额里划分一定的比例作为效益奖金（销售部占本人工资总额50%，其他部门占本人工资总额15%）。
3. 中心根据年度、月度经营收入预测，制定当年的经营利润预算指标，效益奖金是按实际完成指标的比例，进行提取奖励或扣罚，在规定的扣罚范围内，原则上不设奖励上限。
4. 效益奖金除了与绩效挂钩外，还与个人实际出勤情况挂钩；奖金是按出勤天数、按扣罚比例计发的。

1. 完成预算指标80%以下，发放80%效益奖金；
2. 完成预算指标80%或以上，发放90%效益奖金；
3. 完成预算指标90%或以上，发放100%效益奖金；
4. 完成预算指标100%或以上，发放110%效益奖金；
5. 完成预算指标110%或以上，发放125%效益奖金；
6. 完成预算指标120%或以上，发放140%效益奖金；
7. 完成预算指标130%或以上，发放160%效益奖金；

1. 当月满出勤者按100%计算；

1. 效益奖金根据完成指标情况，按奖金80%的标准每月发放一次，其余部分每半年结算一次；如半年内累计完成预算指标90%以上，超出部分则按奖励比例发放。

2. 效益奖金原则上是以半年作为计算单位，如中途辞退或离职，则按规定发放基本标准80%的效益奖金，特殊情况除外，但必须经中心总经理签批同意后，才能够按实际超出部分计发。

3. 效益奖金的发放，只适用于正式的合同工，实习生、计时工不在发放的范围内。

4. 效益奖金是个人收入的一部分，必须按国家有关规定缴交个人所得税。

短期奖励主要是基于在一段时期内（年度、季度、月度）的业绩状况而变动支付的薪酬。组织为什么需要短期奖励，主要基于以下因素：

- 1、牵引员工的行为，使其关注特定的绩效目标和结果
- 2、将员工个人目标与公司目标进行有机的相结合
- 3、支持企业文化和组织变革
- 4、吸引和保留高绩效员工
- 5、降低薪酬成本

一般来说，设计短期奖励方案需要考虑以下因素：

短期奖励方案设计需要考虑的七因素

短期奖励主要是基于在一段时期内（年度、季度、月度）的业绩状况而变动支付的薪酬。组织为什么需要短期奖励，主要基于以下因素：

- 1、牵引员工的行为，使其关注特定的绩效目标和结果
- 2、将员工个人目标与公司目标进行有机的相结合
- 3、支持企业文化和组织变革
- 4、吸引和保留高绩效员工
- 5、降低薪酬成本

实践中，我们在设计短期奖励方案时，需要考虑以下七因素：

方案因素一、适用范围

- 1、哪些人员可以参加短期奖励方案？
- 2、分享短期奖励方案的：高管层？中级管理层？其它员工？

3、是否需要界定出那些对公司的经营业绩有着直接影响的核心员工？

关于员工激励方案本站合八篇

关于员工激励方案范文汇编九篇

工作激励方案

公司激励方案模板

销售团队激励方案

销售员工激励方案篇四

针对公司目前员工工作效率低下，员工心态不稳，士气低迷等问题。因此试图制订相关激励措施，本方案本着精神激励为主，适度配合物质激励的原则。

由生产经理及相关领导共同确定各岗位的岗位职责，明确告知员工应从事的工作以及由生产经理与员工一齐结合员工目前的工作效率及设备额定产能设定超产奖，对于超出额定产量的员工给予相应奖励（金钱、礼品、口头表扬或言语鼓励）。对与达不到目标的员工应适度安慰并给予帮忙，比方说培训等，帮忙员工到达工作目标。

此措施可能达成的效果：

1、属员工自我激励，超额完成目标的员工会增加自豪感及收入从而增加工作热情。

2、完不成目标的员工在被安慰的状况下会更加努力工作。

对于某些不涉及公司原则的问题决定时（如食堂服务、饭菜

质量、某些辅助生产工具是否合手省力、某些设备部件是否更换等问题）以及制定生产方面某些规定时，可挑选1~2名员工参与讨论，听取员工意见。

此措施可能达成的效果：

- 1、员工感觉自我受公司重视可增强工作用心性。
- 2、便于了解第一线员工的思想。
- 3、可证明公司制度是在了解员工想法以后制定的体现公平及人本思想。
- 4、实际操作的员工对设备以及操作强度等可改善之处提出的意见相对实际杜绝纸上谈兵。

公司可分季度评选优秀员工，具体评选方法可根据员工工作绩效、工作态度、出勤状况等。从员工中挑选出2~3名表现良好的员工，颁发优秀员工奖状及给予必须的物质奖励。

（以3名为列奖励可为1等奖50元人民币、2等奖30元人民币、3等奖20元人民币，奖励以加班工资的形式发放）但要注意评选的公平性，否则会起反效果。

此措施可能达成的效果：

- 1、荣誉激励及物质激励结合的方式可提升员工用心性。
- 2、为评上优秀员工可在员工中间构成竞争，提升工作用心性。
- 3、被评上优秀员工的人稳定性会增强。

每位员工生日时，由公司总经理或基地厂长签发员工生日贺卡，表达对员工的祝福。此措施可能达成的效果：

- 1、员工感觉受公司重视。

2、总经理鼓励会增强员工工作热情。

对于员工工资可制定工龄工资，在本公司每工作满一年的员工每月可给予25元的工龄工资。每满两年的员工给予每月给予50元的工龄工资，依此类推工龄工资200元封顶。此措施可能达成的效果：工龄工资便于员工长期在公司工作，以及防止培训出来的熟练工跳槽。

透过培训的形式告知员工工作是为自我的，有潜力的员工公司会为其带给广阔的发展空

间以及相对应的薪酬。公司看重的不是学历、性别等其他因数。任何人只要肯努力在公司都有发展的机会。把公司的目标和员工的目标相结合。

此措施可能达成的效果：不一样于其他没有企业文化激励的企业，会是一种比较个性的方式。

目前能耗太高，能够根据目前每吨相应产品电耗、气耗与额定电耗、气耗结合设定激励，在某一个标准下，节约电费、气费以必须的比例返给员工。（奖励以加班工资的形式发放）
此措施可能达成的效果：

1、提高员工用心性及对企业的归属感。

2、公司相应利润到达了提升。

对于连续两个月达不到公司最低计件标准的员工，结合其平时工作表现（包括考勤、工作态度等）给予转岗或辞退处理。（很多员工都在谈论其他公司待遇好，但真正好处上没有几个工人愿意辞职，员工的年龄决定了他们需要的是稳定，加之工资高的公司管理上比我们严格得多，他们会不适应。）

此措施可能达成的效果：

1、反向激励使员工明白不努力就要被淘汰。

2、对于工作效率很低下的员工是一种激励。

3、可结合目标激励一齐执行。

1、当员工出色完成工作时，经理当面表示肯定祝贺。

2、经理还就应公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。

3、管理者在对员工进行鼓励时，就应鼓励其工作成果，而不是工作过程。

此措施可能达成的效果：让员工觉得领导对其工作是认可的，提高用心性。

关于员工激励方案范文锦集八篇

员工激励方案本站合七篇

员工激励方案范文汇编七篇

销售员工激励方案篇五

及时对正确的事情、优秀的员工进行正面反馈，树立用心向上的文化导向和氛围。

2范围

本方案适用于smsbj全体员工

3具体流程

定义：小红花奖励是指及时的正面反馈奖励。奖励要基于事实，针对事件进行认可。

3. 1授权范围及时限：

工厂领导小组成员每月每人发2个小红花。

其他经理主管按照管理人数发放小红花数目，总计每个月30个小红花。

小红花有效时光是自颁发3个月内有效，3个月内能够累计。

每个自然年度统计后对在年内获得小红花最多的前三名将设立额外奖励，并公开表彰。

另外，对于制造部，每个月可发给30个小红旗，用于部门级别的及时奖励。leo负责小红旗的分配工作，小红旗的奖品将随小红花奖品一齐发放。

3. 2发放方法：

发放人在确认事实后，在小红花背面写下认可的理由并签字和日期，然后发给当事人即可。

每月由rebecca打印并按照3. 1将小红花发放给相关人员。

发放人发完小红花后，要及时将何时、何事、发给谁等相关简信息告之rebecca。

3. 3认可范围：

在公司倡导文化内，员工的创造性工作、忠于职守、勇于创新、主动用心协调部门间工作、诚实正直、用心反映推荐、见义勇为、勇于维护公司制度和财产、维护公司利益、帮忙同事、用心参与公司的活动、协助配合其他部门工作等范围。

3. 4其他说明：

鼓励经理主管对自我和其他部门员工进行正面认可，尤其是对配合支持部门员工进行正面反馈。小红花能够转让，但务必是持有者本人签名。

3. 5奖项设置：

每月一次兑奖机会，100%有奖品。一共设有3级奖品。依据累计小红花的个数可得到不一样级别奖品。一个小红花可兑现1级奖品，两个小红花可兑一个2级奖品或两个1级奖品，三个小红花可兑现1个3级奖品或3个1级奖品或1个2级+1个1级奖品。具体兑奖奖品设置和兑奖时光由行政部每月发布。兑奖后留签字以便年度统计。小红旗不累计，一个小红旗兑换一个小红旗奖品。

□xx□有限公司工厂领导小组员

【精华】员工培训方案范文锦集八篇

工作激励方案

关于员工激励方案范文汇编九篇

关于员工激励方案本站合八篇

销售员工激励方案篇六

关于伊利股份股权激励方案浅析

：本文对伊利股份实施的股权激励计划进行了分析，认为整个方案的制定更多的是从公司管理层利益的角度出发，而不是以股东利益最大化为出发点，难以体现股权激励的有效性。

一、引言...

薪酬激励方案

好的销售激励政策，不仅可以提高员工的工作效率，而且可以减少企业的综合成本，提升企业效益。商场如战场，销售队伍犹如企业占领市场的先头部队，他们的战斗力直接影响着战役的胜败。激励是发挥战斗力的催化剂，是鼓舞战...

激励方案范文

销售人员激励方案篇七

一、业务提成(按当月到账的货款现金金额来核算)

a□一个月销售在30万人民币以内，提成按销售额的1%来计算；

b□一个月销售在30万以上到100万人民币以内，提成按销售额1.5%来计算；

d□一个月销售在150万人民币以上，提成按销售额的2%来计算

2、年销售额(以实际到账)在150万人民币到200万人民币，奖励区内游，可带家属2人(也可选择现金3000元)

3、年销售额(以实际到账)在200万到350万人民币，奖励区外游，可带家属3人(也可选择现金5000元)

4、年销售额(以实际到账)在300万到500万人民币，奖励东南亚游，可带家属3人(也可选择现金12000元)

7、年销售额(以实际到账)在800万到1000万人民币，奖励10万元

8、年销售额(以实际到账)在1000万人民币，奖励15万元。

年度业务奖励计划

1、首单奖励计划

1-3)年首单奖(2)：本年度第一张订单金额超过50000美金的订单，奖价值3000元“小米”手机一部。

2、冠军奖励计划

月冠军奖：当月销售业绩第一名者，奖现金200元；

季冠军奖：季度销售业绩第一名者，奖现金1000元；

年冠军奖：年度销售业绩超过100万美金并且是第一名者，奖价值45000元的奔奔小车一辆或折现30000元。

如跟别的奖励条款相重叠，按高的标准执行。

3、优秀员工奖励计划

按价值观考核，每个月表现最优秀的'员工，奖励现金300元。

4、客户开发奖

新客户开发奖：第一次下单金额超过5000美金的客户属新客户，没增加一个新客户奖500元。

5、团队奖(奖励费用只能用于团队活动经费)

业绩优秀团队奖：

季度奖：季度销售业绩第一名的团队，奖活动经费300元；

年度奖：年度销售业绩第一名的团队，奖活动经费3000元；

活力优胜团队奖：

年度奖：年度团队合作最融洽，进步最快，最有活力的团队，奖活动经费3000元。

业务人员晋升激励方案

业务经理激励方案

销售员工激励方案篇八

上市公司坚朗五金、金卡智能此前通过公告发布的《员工购房借款管理办法》显示，公司使用部分自有资金为员工购房提供借款。焦点科技自20xx年首次推出员工购房借款以来，已审核并发放了8期，累计受益员工325名，涉及金额6701万元。科远股份也已发行第三期员工购房借款。给员工借款买房，已成为上市公司完善员工福利制度体系、激励员工工作积极性的一大手段。

据统计□20xx年以来，13家上市公司推出员工借款买房方案，并连续推出多期。方案针对的人群多为公司普通员工，满足一定服务期限、确实存在住房困难的可申请。以焦点科技为例，符合条件的员工包括在焦点科技及全资子公司服务期满两年的，控股股东、实际控制人及其关联人、公司董监高及其关联人除外。通常，员工拿到借款后，要专款专用，直接划转到一手房售楼处或二手房中介处。

还款方面，员工只需在规定期限内分期还款，期限内免息，通常为5—8年，具体操作各家上市公司略有差异。科远股份公告称，申请人应在5年借款期内，5个年度按约定的比例进行还款。各年度还款分为两部分进行偿还，本年度还款额的80%通过在员工工资中按月扣除的方式偿还，剩余20%借款由员工在还款年度结束后的20日内，自行筹款直接交由公司财务部。焦点科技公告称，员工获得的购房借款在约定的还款期内免息。借款期限最长为5年，员工等额、按月向合作银行还款，也可申请提前还款。

在员工借款后的行为约束方面，上市公司通常与银行合作，纳入银行征信系统。不良信用行为将影响员工今后的征信记录。同时，员工承诺并授权公司，在其违反借款合同约定时，公司有权处理其薪金、报销费用等一切应得利益或款项。优先用于偿还借款本息及罚息。海翔药业称，如果员工出现离职情况，公司有权要求其提前归还全部借款并支付罚息，或将房产以购买价格平价转让给公司。

公告显示，为员工提供的借款通常是上市公司的自有资金，也有一些从员工工资中提取购房借款专项资金。坚朗五金公告称，公司每年提取公司员工上一年度工资总额的1%作为购房借款专项资金，该专项资金使用后所产生的回款及尚未使用额度将循环用于支持公司员工购房。

北京市东易律师事务所律师熊希哲称：“上市公司为员工提供贷款买房，其本质是法人与自然人之间的借贷关系。我国现行法律规定及实践是允许自然人与企业之间进行资金拆借的，因此这类借贷行为是合法的。另外，这些上市公司审议上述事项时，均依据公司章程或议事规则的规定，履行了董事会或股东大会审议程序并依法披露，这样对于具体的某个公司而言，向员工提供借款买房也是合法合规的。从公司治理及经济学的角度，在合法合规的框架下实现公司、股东、管理层及员工队伍各方利益的尝试，都值得鼓励，这样对各方都是有利的。”

关于员工激励方案本站锦五篇

关于员工激励方案本站锦六篇

关于员工激励方案范文合集七篇

员工激励方案范文锦集十篇

工作激励方案

销售团队激励方案

公司激励方案模板

销售员工激励方案篇九

考虑到建筑设计企业的特殊性和激励的原理和特性，建筑设计企业的激励体系，不容易建立，但是容易破碎；点状或孤立改进效果不明显。因此，建筑设计企业员工激励体系的构建，必须着眼于系统构建、全面履行并逐步改进。

尽管员工激励是存在相当困难的一项工作，但是根据笔者对员工激励相关研究结果显示，有效的员工激励体系构建的原则可以表述的十分简单。可以说，构建有效的员工激励体系，只需要保障在合适的环境中，合适的员工在合适的岗位上从事合适的工作，并获得合适的反馈或回报。

有效激励原则包括四个关键要素，

，主要是企业的企业文化、价值观。企业文化是员工开展工作的外部环境，价值观是员工工作目标定向和行为表现控制的软导向。企业文化影响了员工的工作方式，价值观内含了员工工作成果价值判断的标准。没有和公司特质相符合的文化，没有建立企业要做什么、如何做的价值创造体系，没有建立多劳多得的价值分配体系，没有发掘努力工作对个人、对企业和对社会的崇高意义，必然矮化工作的价值，导致员工行为失去方向，脱离企业的期望。

。“合适的员工”具有两个层面的含义，一是不同的工作有不同的胜任力要求，所以必须尽可能保证人岗匹配。给一个体质柔弱的计算机专家巨额的奖金，要求其从事拳击运动，无论这个奖金有多高都不会有激励作用，因为他不认为自己适合拳击，也不认为自己能赢得比赛从而拿到奖金。此外，虽然建筑设计企业员工都具有显赫的教育背景，扎实的技术基

础，聪明的大脑，但是仍然不能说建筑设计企业员工对与各种岗位都能适应，都具有或者始终具有良好的可塑性，也不能因此判断其具有对各种岗位充分的潜力。企业必须把握主要岗位的胜任力模型和评价标准，并以此来选聘和培养人才。“合适的员工”第二层面的含义是适当数量的人做相同岗位的工作，即通常说的“定编”。定编数据是衡量和改善劳动生产率，合理优化人员结构的有效参照。但是，定编，仅仅能够作为短期内人员配置的参考基准。它不是一个可以精准参考的精确值，也不是一个稳定的值。作为参考，只要始终保持和竞争对手的相对、适度领先，就可以从一定程度上保证人员效率和人工成本控制。

。作为分工体系的产物，岗位成为工作分割的基本单位。工作的划分不清晰，不科学，接口不严谨、不清晰、不流畅，哪么，从事该工作不利于生产力的提高和人的发展。一般而言，分工越细，依靠学习曲线，员工会越来越专业，员工的成就感会越高，劳动生产效率也会越高。但是对于经过多年发展的建筑设计企业，可能物极必反。在外部环境稳定的情况下，这种高度专业化的分工保障的很高的劳动生产率。随着市场的快速增长和变动加剧，一方面其生产组织很难适应市场，一方面工作划分降低了工作本身的乐趣。因此，岗位的划分可能需要适度丰富化，相应的，人员配置工作需要精细化，人才开发需要制度化。

。员工从事工作，必然有其追求。哪么，给予员工适当的反馈或回报是有效激励的必然环节。在本环节，人们熟知的手段就是物质报酬的增长。

在实践中，经常存在的误区之一就是手段单一，不论员工因为什么原因请辞或不满，总是拿薪水挽留或救火。加大了成本，或者资金使用效率不高。

经常存在的误区之二就是“模糊”。员工在工作的同时，他心里有着对工作回报的预期。员工在没有拿到报酬，也没有可靠

承诺，也没有明确的计算方法的时候，他工作的积极性，往往就建立在这种“预期”之上，我们称之为“心理契约”。在多数企业，管理不够精细化，员工过的这种回报预期，往往是通过以往工作-回报关系估计，以及和其他观察相结合。

第2页

员工激励方案范文汇总十篇

工作激励方案

销售团队激励方案

公司激励方案模板

销售团队个人激励方案

公司销售人员激励方案

销售员工激励方案篇十

为提高酒店的管理水平和服务质量，进一步的提高和调动员工的'积极性，树立德、能兼备的先进典型，充分发挥“优秀员工”的示范效应，弘扬尊重服务、重视服务、珍惜人才的时代风尚；酒店决定开展评选“优秀员工”的活动，特拟订此方案：

- 1、有良好的职业道德和思想素质，遵纪守法。
- 2、热爱本职工作，积极主动地为宾客提供优质服务，代表酒店的窗口形象。
- 3、服务热情，耐心接待宾客，对工作有强烈的责任感，工作积极勤奋。

- 4、使用文明用语，服务语言温馨，态度和蔼亲切。
- 5、积极维护酒店荣誉，在宾客中树立了良好酒店形象和口碑，有特殊服务技能或突出事迹。
- 6、一切行为以酒店利益和声誉为重。
- 7、积极参与酒店组织的各类培训，培训考核合格。

1、优秀员工：每月有奖励；

2、连续三次评选为优秀员工，年终有机会评选“星级员工”，并有丰厚奖励。

3、连续三次被评为优秀员工，可优先作为星级员工评选候选人入围。