

2023年激励奖励方案(模板5篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、风险的评估以及市场的需求等，以确保方案的可行性和成功实施。下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

激励奖励方案篇一

为了贯彻落实上级大兴教研、以研促学、以研促教的精神；也为了提高教师参加教研的用心性、主动性。实现教师取众家之长，提升业务水平的目的，特拟定本奖励方案。

奖励对象：凡在沐义片及上级组织的教研活动中承担有赛课和公开课任务的教师。

奖励办法：按参赛教师获奖级别，每期末参照《沐义小学常规考核方案》，加相应分值计入个人总分，并给予以下奖励。

沐义片级：参与奖：50元；优秀奖及三等奖：60元；二等奖：70元；一等奖：80元。

维新镇级：参与奖：100元；优秀奖及三等奖：110元；二等奖：120元；一等奖：130元。

片区教研联组级：参与奖：200元；优秀奖及三等奖：220元；二等奖：240元；一等奖：260元。

县级：参与奖：400元；优秀奖及三等奖：430元；二等奖：460元；一等奖：490元。

市级：参与奖：800元；优秀奖及三等奖：840元；二等

奖：880元；一等奖：920元。

省级：参与奖：1200元；优秀奖及三等奖：1300元；二等奖：1400元；一等奖：1500元。

本奖励方案自2017年春期起执行，解释权归教务处。

__小学

20__年3月1日

激励奖励方案篇二

xxx各位同仁：

近段时间以来，随着模具厂订单稳步增长，公司的生产人力等状况受到了严峻的挑战。在这种情况下，模具厂全体员工团结协助，精诚合作，各部门积极投入生产，涌现出了一大批敬业爱岗、乐于奉献的人和事，以真空覆膜车间为代表的先进事迹，为公司的发展作出了突出的贡献。今年11月份，真空覆膜车间在订单大幅增加，生产和技术人员相对不足，在项目、品质大力支持帮助下，底壳亮银色新工艺试产一次成功导入量产，由传统工艺良率85%提升至95%。在人力只增加12人的情况下，以短时延时加班、中途吃饭轮流替换生产等方法，挖掘车间生产最大潜力，使产能增加35%。特急件生产状况下，物料员“蹲守”前制程，借料以满足生产计划顺利达成。真空覆膜车间在生产和管理的过程中充分发挥了主观能动性，在困难面前迎难而上，勇于挑战，善于发现，开创性地提出了新思路、新方法使生产计划顺利地进行，为生产任务的完成提供了重要的保障。为表彰真空覆膜车间的先进事迹，经公司领导研究决定给予通报表扬并奖励1000元。真空覆膜车间的先进事迹激励着我们奋勇向前，努力开拓，希望各部门以此为榜样，再接再厉，全体同仁合力共创佳绩、共同打响产能良率提升攻坚战，为公司创造出更多价值。

XXXX(河源)有限公司XX模具厂-人力资源科

十二月五日

激励奖励方案篇三

为调动广大员工工作用心性，强化广大员工的团队精神和群众荣誉感，鼓励广大员工按时完成任务，公司特设定产量奖。奖励方案如下：

一、奖励单位及周期：

该项考核为团体考核项目，以车缝流水线为考核单位，不以个人为考核对象，以流水线各周合格产成品为考核统计数据。以每周为考核周期。

二、考核原则：

以生产排期表每一款生产周期为基准，确定每周生产任务，完成给予奖励，不完成没有奖励。

(注：生产排期表以综合效率70%为基准进行编制)

三、考核方法：

1、目标任务确定及要求：

以生产排期表规定各流水线每款生产总天数为总目标，确定从开款之日起至车缝结束之日止，每一天的目标产量，再以周为单位划分成若干个考核周期。每周六根据本周产量实际状况能够对下周生产计划进行调整，但调整之后的计划不得使整款生产时间超出排期表规定的总生产时间，也不得违反正常规律，使得最后一周或几周的生产任务成为不可能实现的目标。

2、奖励范围：

流水线所有人员，含车工、付工、组长、巡检

3、奖励额度：

效率在40%-60%(含)：20元/人

效率在60%-65%(含)：25元/人

效率在65%-70%(含)：30元/人

效率在70%-75%(含)：35元/人

效率在75%-80%(含)：40元/人

效率在80%以上：50元/人

(注：在计算效率时，每次转款可减全流水线1天出勤时间不计算)4、效率提升：如果相邻两周之间，效率提升到达如下标准在上述奖励标准上给予以下额外奖励：

效率提升10%(含)--20%奖励5元/人

效率提升20%以上(含)--30%奖励10元/人

效率提升30%以上，每达10%，奖励加5元/人

5、超产：如果产量超出已定计划，超产到达如下标准在上述奖励标准上给予以下额外奖励：

超产到达10%(含)--20%奖励5元/人

超产到达20%(含)--30%奖励10元/人

超产到达30%以上，每达10%，奖励加5元/人

6、以上4、5两项额外奖励不得重复享受。

7、为到达鼓励持续进步的改善目的，除转款外，任一周的产量计划不得低于上周产量，如低于上周产量，则不得享受本方案内规定的所有奖项。

四、各管理岗位职责：

生产计划制定人为各流水线组长，生产总监及车缝车间主管为奖励审核及监督职责人，务必审核各流水线生产计划贴合本方案及排期表要求。监督并全力协助各流水线完成既定计划。计算并上报奖励资金。

如发生不贴合本方案的奖励发生，比如整款生产计划不合理，生产前期的若干周生产目标明显偏低，最后一周或几周明显偏高，导致最后不能完成，不能在排期表规定的期限内完成整款生产或整款生产效率低于要求，则已发放的奖金由生产总监、车缝主管及相关流水线组长共同承担。

生产总监、车缝主管每月考核一次，并将结果在每月绩效考核中进行奖惩。以上奖励办法，从2011年5月1日开始试行。

激励奖励方案篇四

为表彰先进，激励后进，增强员工主人翁意识，营造关心优秀员工氛围，使优秀员工珍惜荣誉，倍加努力，影响和带动全体员工奋发有为、积极向上，促使企业呈健康态势发展，特制订优秀员工奖励实施办法如下：

一、物质奖励：

对评选的月度星级员工及星级车间，实行现金奖励，具体标

准详见《江苏沂州煤焦化有限公司“争先创优”评比活动方案》(苏焦[20__]36号文)。对评选的年度先进,执行集团奖励政策。

二、精神奖励:

- 1、对评选的先进集体颁发循环红旗,先进集体、个人照片在《苏焦通讯》上刊登。
- 2、由行政办制作《星级员工光荣榜》,企管部定期在光荣榜上公布先进集体及个人名单。
- 3、对评选的先进个人,由行政办组织,每人发放《苏焦通讯》一份、祝贺信一封。
- 4、公司组织的重大文体活动,根据情况邀请获得星级员工三次以上人员家属参加,并发放纪念品。
- 5、每年由行政办、调度室联合组织一次先进事迹报告会。对获得星级员工五次(含)以上人员的先进事迹、经验进行重点宣传或推广。
- 6、由行政办每季度组织一次先进个人旅游活动,到集团所属基地徐州、临沂范围内景点进行参观,增强个人荣誉感。
- 7、由行政办、调度室每半年组织一次先进个人座谈会,征求公司管理的意见或建议,畅谈个人工作的得与失。三、以上办法自公布之日起实施。由行政办负责解释。

二〇一三年七月二十五日

激励奖励方案篇五

为提高员工工作进取性,奖励优秀员工,特制定本办法。

部门优秀员工分为部门级、公司级；

（一）月度优秀员工应当同时具备以下条件：

- 1、入职时间满一个月以上的主管级以下员工；
- 2、本月圆满完成本岗位的工作，出色的表现成为部门的楷模；
- 3、对公司经营管理作出重大贡献或受到兄弟部门的肯定；
- 4、无较大过失；

（一）各部门自行进行评选，候选人名额不限，条件具备者即可参选；

（二）各部门组织对候选人进行评选，选出一名部门级月度优秀员工；

（三）由管理部组织，根据各部门推荐的优秀员工进行公司级优秀员工的评选，选出两名公司级月度优秀员工。

（四）公司级优秀员工分为后勤支持类以及技术支持类，属于后勤支持类的部门：管理部、财务部以及各技术部门项目助理；属于技术支持类的部门：安规一部、安规二部[emc]检查部以及化学分析部的技术岗位人员。

（一）管理部建立员工奖惩记录档案，作为评选月度公司级优秀员工的基础数据之一；

（三）由管理部根据各部门上报部门级月度优秀员工名单以及评语，报总经理办公室审批；

（四）在月度例会上，由与会各部门人员进行投票选定公司级月度优秀员工。

（五）经总经理办公室确定后现场发放奖励、会后张榜公告以及贴合规定的给予奖励旅游。

（一）部门级优秀月度员工

- 1、获得旁听月度主管级例会的机会；
- 2、获得优秀员工奖励，并与总经理进行合影；

（二）公司级优秀月度员工

- 1、获得颁发荣誉证书；
- 2、获得参与公司优秀员工旅游计划。

公司技术以及行政后勤岗位的员工，经个人申请或被部门管理人员推荐并确定为优秀员工，必须贴合本细则所规定的要求和具备本细则所规定的条件，并在经过评选程序后当选。评判细则分为统一适用的标准和各岗位具体标准，优秀员工应当贴合。各岗位具体标准包括两部分，一部分为公司对该岗位的目标要求，另一部份为具体考核方式。

（一）公司所有员工被评为优秀员工统一适用的标准

- 1、能够遵守《员工手册》和岗位职能的要求；
- 2、以规范的工作方法、保质保量地完成工作或根据公司领导要求处理临时任务；
- 3、职责心强、工作主动、爱岗爱司、品德高尚；
- 4、工作态度端正，包括考勤无迟到早退、工作纪律未因违纪被罚；
- 5、经过民主评议，得到绝大部分人的认可。

(二) 公司优秀员工各工作岗位的具体标准见相应岗位职责要求。