

# 员工激励总结报告

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。那么我们该如何写一篇较为完美的报告呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 员工激励总结报告篇一

- 1、付出一定会有回报。
- 2、团结一致，再创佳绩！
- 3、失败铺垫出来成功之路！
- 4、众志成城飞越颠峰。
- 5、永不言退，我们是团队！
- 6、成功决不容易，还要加倍努力！
- 7、因为有缘我们相聚，成功靠大家努力！
- 8、多见一个客户就多一个机会！
- 9、不吃饭、不睡觉，打起精神赚钞票！
- 10、赚钱靠大家，幸福你我他。
- 11、因为自信，所以成功！
- 12、相信自己，相信伙伴！
- 13、一鼓作气，挑战佳绩！

- 14、团结一心，其利断金！
- 15、今天付出，明天收获，全力以赴，事业辉煌！
- 16、目标明确，坚定不移，天道酬勤，永续经营！
- 17、经营客户，加大回访，用心专业，客户至上！
- 18、忠诚合作、积极乐观、努力开拓、勇往直前。
- 19、失败与挫折只是暂时的，成功已不会太遥远！
- 20、道路是曲折的，“钱”途无限光明！
- 21、落实拜访，本周破零，活动管理，行销真谛
- 22、技巧提升，业绩攀升，持之以恒，业绩骄人
- 23、全员齐动，风起云涌，每日拜访，铭记心中
- 24、快乐工作，心中有梦，齐心协力，再振雄风
- 25、一马当先，全员举绩，梅开二度，业绩保底
- 26、三心二意，扬鞭奋蹄，四面出击，勇争第一
- 27、主动出击，抢得先机，活动有序，提高效率
- 28、业务规划，重在管理，坚持不懈，永葆佳绩
- 29、全员实动，开张大吉，销售创意，呼唤奇迹
- 30、本周举绩，皆大欢喜，职域行销，划片经营
- 31、目标明确，坚定不移，天道酬勤，永续经营

- 32、经营客户，加大回访，用心专业，客户至上
- 33、今天付出，明天收获，全力以赴，事业辉煌
- 34、行销起步，天天拜访，事业发展，用心学习
- 35、素质提升，交流分享，精耕深耕，永续辉煌
- 36、回馈客户，从我做起，心中有情，客户有心
- 37、观念身先，技巧神显，持之以恒，芝麻开门
- 38、攻守并重，全员实动，活动目标，服务导向
- 39、情真意切，深耕市场，全力以赴，掌声响起
- 40、本周破零，笑口常开，重诺守信，受益无穷
- 41、专业代理，优势尽显，素质提升，你能我也能
- 42、客户服务，重在回访，仔细倾听，你认心情
- 43、索取介绍，功夫老道，热忱为本，永续经营
- 44、服务客户，播种金钱，增加信任，稳定续收
- 45、客户满意，人脉延伸，良性循环，回报一生
- 46、时不我待，努力举绩，一鼓作气，挑战佳绩

## 员工激励总结报告篇二

为充分调动广大员工进取性和创造性，发扬奉献精神，不断激励员工进取创新、提高服务质量和管理水平，酒店总办特拟定以下奖励项目，以表彰在各方面表现突出的员工。

凡任职满一个月以上的正式任用员工皆适用；但部分奖金支付办法，亦可适用于兼职人员。

### 1、优秀员工奖：

评奖范围：饭店领班及领班以下员工

a□每月评选一次；

b□名额按部门总人数的5%评选，饭店共10名；

c□后勤部门可联合评比；

d□民主公开评选；出满勤，干满点；无事故，无投诉；

e□奖励方式：通报表彰，发放奖金；

f□总经办组织，班组推荐，部门评审报总经办批准。

### 2、优秀管理者奖：

评奖范围：饭店主管级以上管理人员

a□每月评选一次；

b□名额1名；

c□在每月第一次管理例会上，评选上月先进管理者；

d□奖励方式：通报表彰，发放奖金；

e□总经办组织。

### 3、优质服务事例奖（含委屈奖）：

评奖范围：饭店全体员工

a□每月评选一次；

b□根据各部门上报先进事例，由总经办在告示栏内公示三天；

c□各班级投票，饭店晨会上评比；

d□设一等奖一名、二等奖二名；

e□奖励方式：通报表彰，发放奖金；

f□总经办组织；

g□本奖评选允许有空缺。

#### 4、总经理异常嘉奖：

评奖范围：饭店全体员工

b□获奖条件——优质服务给饭店带来良好的社会声誉的、提出合理化提议给饭店带来明显效益或大幅度降低成本的、拾金不昧数额巨大的、见义勇为保护饭店团体财产的、连续六个月被评为优秀员工或优秀管理者的。

c□奖励方式：由总经理签发荣誉证书，通报表彰，发放奖金，酌情给予其它奖励。

d□由总经办组织。

#### 5、礼貌奖

评奖范围：饭店全体员工

a□每月评选一次；

c□各班级投票，饭店晨会上评比最具礼貌的员工一名；

d□奖励方式：通报表彰，发放奖金；

e□总经办组织；

## 6、最受欢迎奖

评奖范围：饭店全体员工

a□每月评选一次；

c□由各部门同事间推选一名最受欢迎员工，同时可让顾客分享其喜悦。

d□奖励方式：通报表彰，发放奖金；

e□总经办组织；

## 7、优秀团体奖

以班组为单位，全店评选一个班组，由各部门申报材料，经总经理办公室评议，每年度评选一次。

8、日常工作中的好人好事、优秀服务典型，由各班组收集，书面呈报部门，部门负责人在晨会上进行通报，由晨会主持人酌情予以表彰。

## 三、评选及奖励程序：

1、以上奖项，由部门根据实际情景推荐个奖励项目候选名单准备先进材料，要求要具体、有实际例子，报总经理办公室

评议决定。

2、每月召开一次表彰全店员工大会，颁发获奖证书及奖金，对获奖员工进行表彰。

3、多次获得单项奖励人员，可作为季度评选优秀员工和晋升提职的条件。

4、以上获奖人员将在酒店光荣榜上公示，号召全体员工学习。

设立各项奖励项目，是为了在员工中树立榜样，要求各部门在评选过程中要经过员工评议、讨论，要具有代表意义，不能凑数。酒店在评选中做到公平、公正、公开的原则，经过此活动，到达鼓励员工经过参与酒店管理更加发挥进取创造性为酒店做出更大贡献是酒店奖金激励管理制度的目的所在。

## 员工激励总结报告篇三

激励来源于需要。作为企业的经营管理者首先应该了解员工除了薪酬和福利待遇等最基本的需要之外还存在着如安全的需要、归属的需要、社会的需要、自我价值实现的需要等多方面的需求。物质需要仅仅是员工基本需要的一个方面。实际上员工的需要是多种多样的，不同的人有不同的需要，员工共同的需要就是企业的需要。人们有了需求才会有动力，当然员工的需求必须是他经过努力后才能达到的，这样才能起到激励的作用。因此，建立合理有效的激励机制，就必须根据员工的需要对激励的目标和方法进行具体的研究，采取多方面的激励途径和方法与之相适应，在“以人为本”的员工管理模式基础上建立企业的激励机制。

### 二、激励的基本方式

一般来说，根据需求的不同，可将激励分为四大类；成就激励、能力激励、环境激励和物质激励。

## (一) 成就激励

近代著名管理学家麦克利兰明确的将人在基本需求(生理—安全)之上的部分分为社会交往——权力欲望——成就欲望等三个不同的层次。在人的需求层次中，成就是人的一个相对较多的需求层次。成就激励的基本出发点是随着社会的发展、人们的生活水平逐渐提高，越来越多的人在选择工作时不仅仅是为了生存，更多的是为了获得一种成就感，从实际意义上来说，成就激励是员工激励中一类非常重要的内容。成就激励依据它作用的不同，又可分为组织激励、榜样激励、荣誉激励、绩效激励、目标激励和理想激励六个方面。

## (二) 能力激励

在满足人的需求时，不可能每一个层次的需求都全部得到满足，只要满足其部分需要，作为人的个体就会转向追求其他方面的需要。因此，企业经营者要通过培训激励和工作内容激励等手段不断提升员工的个人能力，从而在进一步以激励的方式满足员工希望生活更加美好的新的需求的同时满足企业发展的需要。比如，培训激励是对青年员工较有成效的一种激励方式，通过培训，可以提高员工实际目标的能力，为其承担更大的责任、更高挑战性的工作以及提升到更重要的岗位创造条件。目前，在许多大公司中，培训已成为一种正式奖励，以及激励员工通过不断的提高自身能力提高和改进工作品质的一种方式。又如，工作内容激励。企业经营应采取灵活的派工方式，让员工干其最喜欢的工作或由员工自主选择自己的工作，通过这种方式安排的工作，不仅可以大大提高工作效率，而且会产生很好的激励作用，但这种方式需要经营者必须了解员工的工作兴趣和各自的特长，并具备良好的工作掌握能力，只有这样才能保证工作内容激励能够发挥应有的作用。

## (三) 环境激励



倡导以人为本的激励机制必须多方了解员工的需要，包括员工对工作环境的需求。环境包括企业文化环境和客观工作环境两个范畴。满足员工的环境方面的需求，一是政策环境与企业文化激励。公司的政策环境与企业文化息息相关，企业应力求建立一种重视人力资源，把职工当作“社会人”、“决策人”甚至是“自己人”，最大限度地发挥员工的潜力，调动他们的积极性、主动性和创造性的文化氛围，并在这样的企业文化的大环境下确立本企业的政策环境。二是客观环境激励。员工的客观环境是指员工的工作环境、办公设备、环境卫生等方面。为员工创造一个优美、安静和舒适的客观环境能大大地提高员工的工作效率。

#### (四) 物质激励

物质激励是最普通的和最为人熟知的一种激励方式，它主要包括薪酬、福利待遇等方面，是一种基本的激励手段。物质激励决定着员工基本需要的满足程度，并进而影响到其社会地位、社会交往、自我实现等高层次需要的满足。因此，企业经营者应在以人为本的激励机制中针对物质激励进行重点的研究。以往传统的简单涨工资、发奖金的方式由于不能明晰激励理论中的激励和保证作用，因而成效并不显著，很多企业已经摒弃了这些作法，取而代之以崭新的体现以人为本的管理思想的激励方式。如：现金期权制的激励，这种激励方式是以科学合理的考核指标为基础，承诺经营者在指标达成后给以一定方式的现金奖励，但奖励是分期或延期兑现。这种激励方式往往和年薪制或者风险抵押等相结合，采用“传统支薪制+支付方式创新”的模式，使以往的短期激励变成长期激励，不仅可以使员工长期保持良好的工作热情，而且可以避免工作中的短期行为。员工持股制的方式可以使全体员工共同成为企业的所有者并参与企业的经营、管理和利润分配，具有典型的合作经济的性质。这种激励方式由于满足了员工的多方面的需求，因此可以产生巨大的激励作用。

其他的针对企业经营者的激励方式还有利润分享制、经营者

持股、年薪制等。

### 三、建立有效的激励机制要注意解决的几个问题

#### (一) 物质激励要和精神激励相结合

物质激励是通过物质刺激的手段，鼓励职工工作。它的主要表现形式有正激励和负激励，如发放工资、奖金、津贴、福利等为正激励，罚款等为负激励。物质需要作为人类的第一需要，是人们从事一切社会活动的基本动因。所以，物质激励作为激励的主要模式，也是目前我国企业内部使用得非常普遍的一种激励方式。随着我国改革开放的深入发展和市场经济的逐步确立，“金钱是万能的”思想在相当一部分人的头脑中滋长起来，有些企业经营者也一味地认为只有奖金发足了才能调动职工的积极性。但在实践中，不少单位在使用物质激励的过程中，耗费多，预期目的却并未达到，职工的积极性不高，反倒贻误了组织发展的契机。尤其是一些企业在物质激励中为了避免矛盾实行不偏不倚的原则，这种平均主义的分配方法非常不利于培养员工的创新精神，平均等于无激励，极大地抹杀了员工的积极性。而且目前中国还有相当一部分企业没有力量在物质激励上大做文章。我们都知道人类除了有物质上的需要外还有精神方面的需要，因此企业必须把物质激励和精神激励结合起来才能真正地调动广大员工的积极性。

#### (二) 建立多跑道、多层次激励机制

激励机制是一个开放的系统，要随着时代、环境、市场形式的变化而不断变化。以联想集团为例，联想多层次激励机制的实施是创造奇迹的一个秘方。这表现在他们在不同时期有不同的激励机制。公司对80年代第一代联想人主要注重培养他们的集体主义精神和物质生活基本满足。进入90年代以后，根据新一代的联想人对物质要求更为强烈、并有很强的自我意识的特点联想制定了新的、合理的、有效的激励方案，那

就是多一点空间、多一点办法，根据高科技企业发展的特点激励多条跑道。例如让有突出业绩的业务人员和销售人员的工资、奖金远远高于他们的上司，使他们能安心现有的工作，不再认为只有做官才能体现价值从而煞费苦心往领导岗位上发展。因为做一名成功的设计员和销售员一样可以体现出自己的价值，这样他们就会把所有的精力和才华都投入到最适合自己的工作中去，进而创造出最大的工作效益和业绩。联想集团始终认为只激励一条跑道一定会拥挤不堪，一定要激励多条跑道，这样才能使员工真正安心在自己的岗位上工作。

### (三) 充分考虑员工的个体差异，实行差别激励的原则

激励的目的是为了提高员工工作的积极性。美国心理学家赫兹伯格经过对11家企业的调查认为影响工作积极性的主要因素也就是激励因素有：工作成就、工作成绩得到认可、工作本身具有挑战性、责任感、个人得到发展、成长和提升几个方面。这些因素对于不同企业所产生影响的排序是不同的。对于国外企业影响工作积极性的主要因素排序为成就、认可、工作吸引力、责任、发展、福利报酬。国有企业影响工作积极性的主要因素排序为公平与发展、认可、工作条件、报酬、人际关系、领导作风、基本需求；中外合资企业影响工作积极性的主要因素排序为成就与认可、企业发展、工作激励、人际关系、基本需求、自主。由此可见，企业要根据不同的类型和特点制定激励制度，在制定激励机制时一定要考虑到个体差异。如女性员工相对而言对报酬更为看重，而男性则更注重企业和自身的发展；在年龄方面，一般20-30岁之间的员工自主意识比较强，对工作条件等各方面要求的比较高，因此“跳槽”现象较为严重，而31—45岁之间的员工则因为家庭等原因比较安于现状，相对而言比较稳定；在文化方面，有较高学历的人一般更注重自我价值的实现，除物质利益外更看重精神方面的满足，例如工作环境，工作兴趣、工作条件等，这是因为他们在基本需求能够得到保障的基础上进而追求精神层次的需要，而学历相对较低的人则首要注重的是基本需求的满足；在职务方面，管理人员和一般员工之间的需求也有

不同，因此企业在制定激励机制时一定要考虑到企业的特点和员工的个体差异，这样才能收到最大的激励效力。

总之，无论什么样的企业要发展都离不开人的创造力和积极性，因此企业一定要重视对员工的激励，根据实际情况，多方分析研究，采取多项措施和方法，综合运用多种激励机制，把激励的手段和目的结合起来，改变思维模式，真正建立起适合企业特点、时代特点和员工需求的开放的激励体系，使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

## 员工激励总结报告篇四

21、道路是曲折的，“钱”途无限光明！

22、日事日毕，日清日高。

23、复杂的事情简单化，简单的事情重复化。

24、你现在所想的和所做的，将会决定你未来的命运。

25、承认自己的恐惧毫不可耻，可耻的是你因害怕而裹足不前。

26、行动的激励，方法诀窍，行动知识，这三个因素是成功定律之钥。

27、一个恰当的时间，恰当的场合，一个简单的微笑可以制造奇迹。

28、激励别人采取行动的办法之一，是告诉他一个真实的故事。

29、事实上，当你说谎的时候，你从来没有真正愚弄任何人。

- 30、激励的秘诀，不只是诉之于道理，还要诉之于情感。
- 31、不要说谎，但可以在它被欣赏的地方说谎
- 32、纵使黑夜吞噬了一切，太阳还可以重新回来。
- 33、你真的很不错!祝贺你今天的成功!相信你的明天会更好!
- 34、雄关漫道真如铁，而今迈步从头越。
- 35、星光依旧灿烂，激情仍然燃烧。因为有梦想，所以我存在。你在你的领域里不惜青春，我在我的道路上不知疲倦。
- 36、人生的成功，不在于拿到一幅好牌，而是怎样将坏牌打好。
- 37、你缺少的不是金钱，而是能力，经验和机会。
- 38、所有的抱怨，不过是逃避责任的借口。
- 39、任何人都抢不走你的无形资产——技能，经验，决心，信心。
- 40、懈怠会引起无聊，无聊会导致懒散。

## **员工激励总结报告篇五**

脚比脸辛苦。

足好方可多谋。

自己手上练绝技，别人足下自生风。

千里之行，始于足下!!!

足来足往当我们足在一起！

品味生活之美，崇尚健康之道。

“水立方——商务+健康，唯我水立方。”

闲来到品尚，烦恼一扫光！

品人间仙境，尚健康养生。

成功绝不容易，还要加倍努力！

绊脚石乃是进身之阶。

别想一下造出大海，必须先由小河川开始。

才能加付出才等于业绩。

工作就是自己的人生舞台，能不能赢得掌声在于你自己。

积极思考造成积极人生，消极思考造成消极人生。

即使爬到的山上，一次也只能脚踏实地地迈一步。

今天付出，明天收获，全力以赴，事业辉煌！

今天工作不努力，明天努力找工作！

每一个成功者都有一个开始。勇于开始，才能找到成功的路。

你的脸是为了呈现上帝赐给人类最贵重的礼物微笑，一定要成为你工作的资产。

## 员工激励总结报告篇六

普工、服务员等一线员工对薪酬表现较为敏感，更为看重薪酬激励这种直接的激励方式。那么，对于一线员工的薪酬激励方式有哪些，该怎么来用好？等等这些问题，都是我们要重点考虑的。那么，请问：你们公司对一线员工的薪酬激励是如何做的？请具体分享。

由于基层员工的生产产品或服务质量是与客户直接对接的，因此在薪酬设计上与普通部门稍显不同。

应发工资=（基本工资+计件工资）\*品质系数\*浮动薪资系数

解释：基本工资一般为本市最低生活标准

照给出的薪水

品质系数是合格率，在0-100%之间，对服务员来说是（1-投诉率）

资系数上调为1.1，半年达100%，则从第7个月起系数上调为1.2

此外，除了合理的设计薪资体系外，还可以设计额外的补助项和单项奖。例如为了保证在特殊工期时的质量问题，员工在自觉值班的情况下，公司支付120%的工资，设立最佳生产能手，最佳微笑等单项奖。

## 员工激励总结报告篇七

41、机会总在怀疑、犹豫中产生，在叫好、后悔中结束。

42、赚钱之道很多，但是找不到赚钱的种子，便成不了事业家。

- 43、挫折其实就是迈向成功所应缴的学费。
- 44、不要轻言放弃，否则对不起自己！
- 45、成功需要成本，时间也是一种成本，对时间的珍惜就是对成本的节约。
- 46、行动是治愈恐惧的良药，而犹豫、拖延将不断滋养恐惧。
- 47、伟人所达到并保持着的高处，并不是一飞就到的，而是他们在同伴们都睡着的时候，一步步艰辛地向上攀爬的。
- 48、即使爬到的山上，一次也只能脚踏实地地迈一步。
- 49、当一个人先从自己的内心开始奋斗，他就是个有价值的人。
- 50、世上没有绝望的处境，只有对处境绝望的人。
- 51、如果你还可以努力，可以付出，就不要轻言停止和放弃。
- 52、脚踏实地向前走，阳光总在风雨后，风雨过后有彩虹。
- 53、推销产品要针对顾客的心，不要针对顾客的头。
- 54、环境永远不会十全十美，消极的人受环境控制，积极的人却控制环境。
- 55、行动是成功的阶梯，行动越多，登得越高。
- 56、不要总拿自己与别人相比，从而造成你失去自信，并贬低了你自身的价值。
- 57、世界会向那些有目标和远见的人让路。



58、没有天生的信心，只有不断培养的信心。

59、除了我个体的强大以外，还因为我属于团队！

60、成功的法则极为简单，但简单并不代表容易。