

厕所激励机制方案 生产激励机制方案优选 (精选5篇)

无论是在个人生活中还是在组织管理中，方案都是一种重要的工具和方法，可以帮助我们更好地应对各种挑战和问题，实现个人和组织的发展目标。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

厕所激励机制方案 生产激励机制方案优选篇一

针对生产类型公司目前员工流动量大，员工工作效率低下，员工心态不稳等问题！

(具体可达到目标，比如一个月完成1000件产品部件的生产)

理由：努力来自于报酬、奖励的价值，个人认为需要付出的努力和受到奖励的概率。而觉察出来的努力和奖励的概率也受到过去经验和实际绩效的影响。如果人们确切知道，他有把握完成任务或者过去曾经完成的话，他将乐意做出努力并对奖励的概率更加清楚。

工作的实际绩效取决于能力的大小、努力程度以及对所需完成任务理解的深度，如对完成目标所需从事的活动，以及影响任务完成的其他因素的理解和掌握。

奖励要以绩效为前提，不是先有奖励后有绩效，而是必须先完成组织任务才能导致精神的、物质的奖励。当员工看到他们的奖励与成绩很少有关系时，这样的奖赏将不能成为提高绩效的刺激物。

激励措施是否会产生满意，取决于受激励者认为获得的报偿

是否公平。

满意将导致进一步的努力。

一、目标激励

由人事及生产厂长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厂长与员工一起结合员工目前的工作效率制定每月生产目标（注：应是一个可以达到的目标）对于达到目标的员工给予口头表扬及言语鼓励。对于达不到目标的员工应适度安慰并给予帮助，比方说培训等，帮助员工达到工作目标。

效果分析：

- 1、属员工自我激励，完成目标的员工会增加自豪感从而增加工作热情。
- 2、完不成目标的员工在被安慰的情况下会更加努力工作。

二、参与激励

对于某些不涉及公司原则的问题决定时（如购买饮水机放几楼或公司考勤1天需打几次卡之类的问题）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。

效果分析：

- 1、员工感觉自己受公司重视可增强工作积极性。
- 2、便于了解第一线员工的思想。
- 3、可表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。

三、评选优秀员工

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、出勤情况等。从员工中挑选出2~3名表现良好的员工，发给优秀员工奖状及给予一定的物质奖励。

（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，奖励以工资的形式发放）但要注意评选的公平性，否则会起反效果。

效果分析：

- 1、荣誉激励及物质激励结合的方式可提升员工积极性。
- 2、为评上优秀员工可在员工中间形成竞争，提升工作积极性。
- 3、被评上优秀员工的人稳定性会增强。

四、员工生日问候

每位员工生日时，由公司总经理签发员工生日贺卡，表达对员工的祝福。（一定要总经理亲自签发，否则效果不明显）

效果分析：

- 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。

五、工资激励

对于员工工资可制定工龄工资，在本公司每工作满半年的员工每月可给予25元的工龄工资。每满一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。

效果分析：工龄工资便于员工长期在公司工作，以及以及防

止培训出来的熟练工跳槽。

制定人本的企业文化。通过培训的形式告知员工工作是为自己的，有能力的员工公司会为其提供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。

效果分析：不同与其他还没有企业文化激励的企业，会是一种比较特别的方式。

目前还无法执行，待绩效考核体系建立以后再予以执行。

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。

效果分析：

- 1、反向激励使员工知道不努力就要被淘汰。
- 2、对于工作效率很低下的员工是一种激励。
- 3、可结合目标激励一起执行。

厕所激励机制方案 生产激励机制方案优选篇二

完成202-年自然村改厕320座（初步计划数，后期可能有变动），完善农村改厕后续管护机制。

（一）扎实做好今年的改厕工作

1. 任务分解。自下而上摸底申报，今年重点应将实施农村危房改造户、实施农村人居环境整治任务的村、实施乡村振兴战略的区域范围内村庄、马槽河、杭埠河沿河道两侧200米范

围内的住户要全部改厕到位，由各村（社区）摸底登记，并上报镇政府，镇政府按照县农业农村局分配的任务数，下达到各村（社区）。10月底之前按要求完成农村改厕任务。

2. 改厕模式及流程要求

（1）改厕模式。鼓励厕所入户进院，有条件的地方要积极推动厕所入室。在污水管道覆盖到的村庄全部接入管道；可联户改厕，粪液接入氧化池；鼓励采用净化槽工艺进行厕所污水治理。

（2）改厕流程。按照统一设计、统一购料、统一施工、统一验收的原则实施改厕工作。厕具由县主管部门统一招标，及时发放到各村（社区）。下剩各级奖补资金由村（社区）包干统筹使用：主要用于改厕的施工费用、管护费用、厕屋补助等。镇、村具体负责施工管理及质量监督，由村招标确定施工队伍或按照到户项目组织施工。

验收要求：改厕完成后，由镇组织人员进行初验，验收合格后向县主管部门提出验收申请，县主管部门在镇自验的基础上，再逐户进行验收，验收结果作为考核和拨付资金的依据。

（二）完善建设管护运行机制。

坚持建管并重，充分发挥村级组织和农民主体作用，鼓励采取政府购买服务等方式，建立政府引导与市场运作相结合的后续管护机制。

1. 建立管护服务站。农村改厕管护服务站，做到“有办公场所、有专业人员、有管护制度、有管护车辆、有服务电话、有价目明细、有配件工具、有管护台账”，统筹做好厕具管护维修，各村建立好改厕工作台账，并做好相关记录。

2. 探索管护运行机制。借鉴和学习周边地区成功的改厕后续

管护经验，积极探索管护运行机制。各村（社区）可引导当地农民组建社会化、专业化、职业化服务团队。

（一）强化宣传发动。各村（社区）要扎实开展农村改厕宣传服务活动，通过“发放一封信”、“开设专栏”、“召开座谈会”、“开展集中宣传”等多种形式，大力宣传农村改厕工作，让村民知晓基本要求，养成良好的卫生习惯和行为习惯，形成有利于工作推进的社会氛围。将文明创建与改厕结合，深入开展文明户、卫生户、清洁户等评选活动，激发村民清洁家园的积极性、主动性。

（二）强化整村推进。为便于施工队伍施工、利于镇村干部监督管理、降低施工成本等，今年改厕必须坚持整村（组）推进，杜绝施工队伍在村民组范围内选择性改厕，确保改厕整体效果。正确引导农户将厕所进院入室，严控新建户外厕所，其中美丽乡村建设任务中心村的改厕要一律进院入室，作为硬性规定。不允许在主干道周边、村庄路口等新建户外厕所，对以前建的“户外一枝花”的户外厕所，影响村容村貌的要拿出整改意见，同时，对改厕后的原旱厕要全面拆除到位。

（三）强化质量管控。强化户主监督，县农业农村局印发《农村改厕监督须知》到今年所有的改厕户，让改厕户知晓如何做好过程中的监督；村干部要对包保村民组的改厕施工质量、进度和厕具产品供应情况等严格把关，对施工过程中出现的质量问题要及时纠正；镇干部不定期到包保村改厕现场监督施工质量，调度施工进度等；镇主管部门要加强改厕施工现场质量巡查与指导监督。为确保改厕质量达到要求，在施工前，将通过多种方式举办施工工匠、镇村干部等有关人员培训班，通过理论讲解、现场观摩等形式，详细讲解改厕施工技术和质量标准，确保人人懂技术，保障施工环节不出问题。在施工中，各村（社区）动员引导改厕户主动开展监督；督促监理单位对工程质量监督管理；施工队伍与供货单位要相互交叉监督，施工队伍对供货单位提供的厕具要从

严监督，厕具供货单位要从严指导监督施工队伍的施工质量；在施工结束后，镇政府抽调人员全面组织逐户验收，监理单位要全程参加，同时抽验人员、现场监理、改厕户主、村包片干部要签字确认。

（一）加强组织领导。县农村改厕工作指导组，负责制订年度工作计划，制订农村改厕设计技术导则，组织开展技术培训，镇村负责具体组织实施农村改厕工作，党政一把手要切实负起责任，宣传引导和协调配合工作。健全工作机制，明确工作责任，强化监督实施，建立“党政主导、部门协同、齐抓共管”的工作格局。

（二）落实经费保障。省、市按每户900元补助资金，县财政要将有关费用纳入财政预算，建立县级财政改厕资金。县按照每户1200元安排经费。各村（社区）要动员农户自筹资金用于厕屋改造，要针对农户有厕屋、维修厕屋、在院内或室内新建厕屋三种情况，研究资金奖补办法。充分调动村民组长的积极性，让村民组长参与、配合农村改厕工作。202-年省市县审计，财政部门将对农村改厕资金使用情况进行专项审计、各村（社区）对补助资金要规范程序，实行专项专账核算、专款专用，严禁截留、挤占和挪用。

（三）建立健全监督考核机制。农村改厕作为农村人居环境整治考核的重要内容，纳入镇政府对村（社区）年度目标管理绩效考核。

厕所激励机制方案 生产激励机制方案优选篇三

员工激励机制，也称员工激励制度，是通过一套理性化的制度来反映员工与企业相互作用的体现。一是可以运用工作激励，尽量把员工放在他所适合的位置上，并在可能的条件下轮换一下工作以增加员工的新奇感，培养员工对工作的热情和积极性；二是可以运用参与激励，通过参与，形成员工对

企业的归属感、认同感，可以进一步满足自尊和自我实现的需要，激发出员工的积极性和创造性。三是管理者要把物质激励与形象激励有机地结合起来。给予先进模范人物奖金、物品、晋级、提职固然能起到一定作用，但形象化激励能使激励效果产生持续、强化的作用。

一、 激励措施

1、 目标激励

通过推行目标责任制，使工作指标层层落实，每个员工既有目标又有压力，产生强烈的动力，努力完成任务。

2、 示范激励

通过各级主管的行为示范、敬业精神来正面影响员工。

3、 尊重激励

尊重各级员工的价值取向和独立人格，尤其尊重企业的小人物和普通员工，达到一种知恩必报的效果。

4、 参与激励

建立员工参与管理、提出合理化建议的制度，提高员工主人翁参与意识。

5、 荣誉激励

对员工劳动态度和贡献予以荣誉奖励，如会议表彰、发给荣誉证书、光荣榜、在公司内外媒体上的宣传报导、家访慰问、流览观光、疗养、外出培训进修、推荐获取社会荣誉、评选星级标兵等。

6、 关心激励

对员工工作和生活的关心，如建立员工生日情况表，总经理签发员工生日贺卡，关心员工的困难和慰问或赠送小礼物。

7、竞争激励

提倡企业内部员工之间、部门之间的有序平等竞争以及优胜劣汰。

8、物质激励

增加员工的工资、生活福利、保险，发放奖金、奖励住房、生活用品、工资晋级。

9、信息激励

交流企业、员工之间的信息，进行思想沟通，如恳谈会、经理接待日制度。

10、自我激励

包括自我赏识、自我表扬、自我祝贺。

11、培训

通过基本和高级的培训计划，提高员工的工作能力，并且从公司内部选拔有资格担任领导工作的人才。为员工提供广泛的培训计划，培训计划包括一些基本的技能培训，也涉及到高层的管理培训，还有根据公司实际情况开发的培训课程，以帮助员工成长为最终目标。

12、培育人才，经营人才

1)、鼓励员工学习，提供学习帮助，让员工知识多元化发展。

2)、在工作之余学习报考专业学院。

3)、考取职业资质等级证书。

对犯有过失、错误，违反企业规章制度，贻误工作，损坏设备设施，给企业造成经济损失和败坏企业声誉的员工，分别给予警告、经济处罚、降职降级、撤职、留用察看、辞退、开除等处罚。

二、激励策略

企业的活力源于每个员工的积极性、创造性。由于人的需求多样性、多层次性、动机的繁复性，调动人的积极性也应有多种方法。

综合运用各种动机激发手段使全体员工的积极性、创造性、企业的综合活力，达到最佳状态。

- 1、激励员工从结果均等转移到机会均等，并努力创造公平竞争环境。
- 2、需在目标任务下达前激励的，要提前激励。
- 3、员工遇到困难，有强烈要求愿望时，给予关怀，及时激励。
- 4、对有突出贡献的予以重奖。

第一部分 实施激励的意义

员工是企业一切活动的核心，企业的发展离不开员工才能的发挥，而激励是员工努力工作的动力源泉。于是，如何对员工实施恰当的激励便成为企业关注的首要问题。

正是因为深知激励的巨大作用，众多世界知名企业在管理中纷纷把激励作为“点金石”，如美国联合航空公司、通用电气公司、沃尔玛等大公司成功的背后无不有独特的激励术在发挥着巨大的作用，创造着高效率和高利润。

一、理论分析

1、人的行为受两大动力体系的驱动。一是自我动力，二是超我动力。这两大动力的平衡关系，决定了人的行为方向。组织中对人的管理，就是想办法将两大动力维持在较高的水平并共同指向组织目标。

2、“自我动力”的启动，主要靠个人利益的吸引。具体方式就是提供三个激励：报酬激励、成就激励、机会激励。

3、“超我动力”的启动，主要靠组织目标、事业理想、企业精神、核心理念与价值观。

4、公司员工因为受到的教育程度较高，因此，其自我和超我强度要高于一般员工。针对知识员工的激励策略必须适应这种较高的自我与超我动力。

二、激励体系与激励作用

1、激励体系

2、激励作用

第三部分 激励措施

一、建立报酬激励、成就激励、机会激励三位一体的自我激励机制

（一）完善福利

1、为员工上五险一金。

共 6 页

2、为辛苦工作一年的员工提供5天带薪休假，不够一年的满

一个季度提供1天带薪休假。

3、2004年每一个季度为员工发放一次卫生洗涤用品（洗衣粉、香皂、洗发水）。每名员工的卫生洗涤用品年度预算为200元人民币，以70名员工计算，年预算为1.4万元。

4、五一、十一和元旦分别为员工发放200元过节费（成本 $70 \times 200 \times 3 = 42000$ 元）。

5、培训

季度培训需求分析，并根据培训需求调查每月制定培训计划。将培训作为员工的一项福利，作为公司的企业文化来发展，通过培训来建立学习型企业。

（三）成就激励制度

1、授权

（1）上司对下属适当放权，提高员工的责任感；增强每个员工工作的挑战性。

作动力。企业员工渴望能够在工作中自由地展示他们的才华，发挥其聪明才智，这意味着领导不应告诉员工去做什么，而是在员工“迷途”时给予支持和指导。

（3）这项工作确定岗位说明书时与各部门协商进行。

2、业绩竞赛

四月开门红激励计划

第一个开单业务经理奖励280元；并授予奖牌奖一个

后期四月内开第一单员工奖励180元。

当月业绩突出并突破50万的奖金680，当月业绩部门最高的但总业绩少于50万奖励300元。

四月底申请1800的团队费用，用于团队建设。

客户经理工资标准

业绩20万底薪2500；

达到40万3000；

60万以上3500；

超过100万放款额度底薪4000；

建议，无论那个渠道来的业务，都给予接待跟踪业务员一定比例提成。后期跟踪催收由该业务员着手协助贷后处理。

3、目标任务沟通

(1) 在项目、任务实施的过程中，经理应当为员工出色完成工作提供信息。

(2) 这些信息包括公司的整体目标任务，需要专业部门完成的工作及员工个人必须着重解决的具体问题。

(3) 公司每周召开一次办公会，每月第一周周一召开办公会，总监与各部门经理沟通公司当月的整体目标任务，以及需要各部门完成的工作。

(4) 各部门每月第一周周二与本部门员工沟通本部门当月的工作任务以及员工个人必须着重解决的具体问题。

4、群策群力

做实际工作的员工是这项工作的专家。所以，经理必须听取员工的意见，邀请他们参与制定与工作相关的决策。坦诚交流不仅使员工感到他们是参与销售的一分子，还能让他们明了销售策略。如果这种坦诚交流和双向信息共享变成销售过程中不可缺少的一部分，激励作用更明显。

5、表扬员工

(1) 当员工出色完成工作时，经理当面表示祝贺。这种祝贺要及时，要说得具体。

工看得见经理的赏识，那份“美滋滋的感受”更会持久一些。

共 6 页

的工作相当出色就行了。

(4) 经理还应该公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。

有些经理喜欢私下称赞、公开批评。事实上恰恰相反，只有公开称赞、私下批评。才更能激励员工。

对于表现不佳的员工，有时候主管必须做的是帮助他们建立信心，给予他们较小、较容易的任务，让他们尝到成功的滋味，并给予他们正面的回馈。之后再给予他们较重要的任务，以逐渐引导出好的表现。

(5) 只重结果，不重过程。

管理者在对员工进行鼓励时，应该鼓励其工作成果，而不是工作过程。有些员工工作很辛苦，管理者可以表扬他的这种精神，但并不能作为其他员工学习的榜样。否则，其他员工就可能会将原本简单的工作复杂化，甚至做一些表面文章，来显示自己辛苦，获取表扬。从公司角度而言，公司更需要

那些在工作中肯动脑子的员工，所以，公司应该鼓励员工用最简单的方法来达到自己的工作目标。总之，工作成果对公司才是真正有用的。

（四）机会激励

1、人力资源部与各部门协商岗位说明书时，人力资源部和各部门经理根据员工的工作技能，把员工安排到相应的岗位，一是做好公司员工队伍建设，培养后备干部；二来也是对员工职业生涯的规划。

2、员工职业生涯规划管理这一激励措施是基于组织与员工共同成长、共同发展和共存共荣的观念的，是人本管理思想的最佳实现方式。它具有深层次的激励效应。

3、人力资源部制定和实施培训计划，增加员工学习的机会。

二、构造“理念共享、愿景共建”的超我激励机制

1、知识员工较强的超我动力使他们具有更强的社会化动机。

2、赋予员工工作崇高的使命

（1）公司结合企业文化建设，用企业使命塑造员工崇高的使命感，形成潜藏于员工内心的强大内驱力，并把这种文化内驱力指向企业目标。

（2）例如，当一个以清理污水维生的员工，认为他的工作是“拯救日益污染的环境”时，他的工作士气便会提高许多。缺乏这种使命感，即使再高薪的工作，可能也只是另一份忙碌的工作。

3、用企业愿景激励员工

（1）现在提倡转自由人为社会人，转经济人为企业人，那么

对于员工来讲，企业就成为他们的依靠、是他们生活的重心，因此企业的发展前景就极为重要了，就好像是队伍最前面的旗帜，起到定方向、激励和领导的作用。

(2) 如果企业的发展目标很清晰，每个阶段的发展步骤很有计划，而且这些都很明确很清晰地告诉员工，让员工坚信他们的选择是对的，他们所在的企业是会成功的，企业的成功会带来他们个人的成功。如此，员工才会勇往直前，因为他们坚信只要奋斗，前途是光明的，而且是可以实现的。

三、构造公司内部人文环境

(一) 关怀激励。

1、了解是关怀的前提，作为一名部门经理，对下属员工要做到“八个了解”即员工的姓名、籍贯、出身、家庭、经历、特长、个性、表现；此外，还要对其他一些情况心中有数，即工作情况有数、身体情况有数、学习情况有数、住房情况有数、家庭状况有数、兴趣特长有数、社会关系有数。

2、部门经理要了解员工的实际困难与个人需求，设法满足。这会大大调动员工的积极性。

3、员工过生日，公司要表示祝贺！出差在外的员工人力资源部要打电话表示慰问。

(二) 团结协作氛围激励

公司内部鼓励团结、协作、勤奋、自律、创新，人人为实现公司愿景而努力奋斗，让“背后捅刀子”、“办公室的政治纷争”等不良行为消灭吧！

(三) 领导行为激励。

1、一个好的领导行为能给员工带来信心和力量，激励员工朝着既定的目标前进。

2、而激励效应更多的来自非权力性因素。包括领导者的品德、学识、经历、技能等方面，而严于律己、率先垂范、以身作则等，是产生影响力和激励效应的主要方面。

（四）集体荣誉激励

1、公司每年通过绩效考核，都要评选两个优秀部门，授予“年度优秀部门称号”。

2、公司要在办公区设立专栏，对年度优秀部门的业绩和员工进行介绍，同时要张贴员工的照片。

3、通过给予集体荣誉，培养集体意识，从而产生自豪感和光荣感，形成自觉维护集体荣誉的力量。

4、评选两个优秀部门，一是让优秀部门之间有竞争；二来也能在公司内营造典型示范效应，使其他部门向优秀部门看齐。

（五）年终激励

每年年终，公司总裁都要亲自给每一位员工送一本精美包装的、有意义的书，书上有总裁的亲笔祝福和签名。

（六）外出游览

每年春季和秋季，公司要组织两次外出旅游，以增强员工的团结协作精神。

四、把员工视为“合伙人”

（一）公司致力于建立与员工的合伙关系，以将爱生谊联所有员工团结起来，将整体利益置于个人利益之上，共同推动

爱生谊联向前发展。

（二）“员工是合伙人”这一政策具体分为二个计划：

1、利润分享计划

（1）员工工资每年在爱生谊联工作满一年的员工都有资格分享公司当年的利润。

（2）每年年末每位员工应分享的利润

=（本人当年绩效考核的得分/100）×应分得的利润

（3）应分得的利润以年终奖的形式发放。

2、雇员持股计划

一部分股份。

股票。

第一部分 实施激励的意义

员工是企业一切活动的核心，企业的发展离不开员工才能的发挥，而激励是员工努力工作的动力源泉。于是，如何对员工实施恰当的激励便成为企业关注的'首要问题。

正是因为深知激励的巨大作用，众多世界知名企业在管理中纷纷把激励作为“点金石”，如美国联合航空公司、通用电气公司、沃尔玛等大公司成功的背后无不有独特的激励术在发挥着巨大的作用，创造着高效率和高利润。

一、理论分析

1、人的行为受两大动力体系的驱动。一是自我动力，二是超

我动力。这两大动力的平衡关系，决定了人的行为方向。组织中对人的管理，就是想办法将两大动力维持在较高的水平并共同指向组织目标。

2、“自我动力”的启动，主要靠个人利益的吸引。具体方式就是提供三个激励：报酬激励、成就激励、机会激励。

3、“超我动力”的启动，主要靠组织目标、事业理想、企业精神、核心理念与价值观。

4、公司员工因为受到的教育程度较高，因此，其自我和超我强度要高于一般员工。针对知识员工的激励策略必须适应这种较高的自我与超我动力。

二、激励体系与激励作用

1、激励体系

2、激励作用

共 4 页

第三部分 激励措施

一、建立报酬激励、成就激励、机会激励三位一体的自我激励机制

（一）完善福利

1、为员工上三险。

2、为辛苦工作一年的员工提供5天带薪休假，不够一年的满一个季度提供1天带薪休假。

3、2004年每一个季度为员工发放一次卫生洗涤用品（洗衣粉、

香皂、洗发水)。每名员工的卫生洗涤用品年度预算为200元人民币,以70名员工计算,年预算为1.4万元。

4、五一、十一和元旦分别为员工发放200元过节费(成本 $70 \times 200 \times 3 = 42000$ 元)。

5、培训

季度培训需求分析,并根据培训需求调查每月制定培训计划。将培训作为员工的一项福利,作为公司的企业文化来发展,通过培训来建立学习型企业。

(三) 成就激励制度

1、授权

(1) 上司对下属适当放权,提高员工的责任感;增强每个员工工作的挑战性。

作动力。企业员工渴望能够在工作中自由地展示他们的才华,发挥其聪明才智,这意味着领导不应告诉员工去做什么,而是在员工“迷途”时给予支持和指导。

(3) 这项工作确定岗位说明书时与各部门协商进行。

2、业绩竞赛

(1) 2004年销售、软件开发和系统集成三大业务部门每季度对部门员工在本季度的表现用数据显示成绩和贡献,进行排名,并逐一表扬优秀员工。

(2) 销售部门比当季度实现的销售额;软件开发部比当季度开发或测试任务的完成情况;系统集成部比当季度每个员工实施的客户数量和质量。

(3) 公司在server1上设立“业绩竞赛”专栏，张贴每季度三大业务部门的竞赛结果，只公布各部门优秀的前5名。

(4) 各部门内部公布全体员工排名，并帮助排名靠后员工分析原因。

(5) 用数据显示成绩和贡献，能更有可比性和说服力地激励员工的进取心。

3、目标任务沟通

(1) 在项目、任务实施的过程中，经理应当为员工出色完成工作提供信息。

(2) 这些信息包括公司的整体目标任务，需要专业部门完成的工作及员工个人必须着重解决的具体问题。

(3) 公司每周召开一次办公会，每月第一周周一召开办公会，运营总监与各部门经理沟通公司当月的整体目标任务，以及需要各部门完成的工作。

(4) 各部门每月第一周周二与本部门员工沟通本部门当月的工作任务以及员工个人必须着重解决的具体问题。

4、群策群力

做实际工作的员工是这项工作的专家。所以，经理必须听取员工的意见，邀请他们参与制定与工作相关的决策。坦诚交流不仅使员工感到他们是参与经营的一分子，还能让他们明了经营策略。如果这种坦诚交流和双向信息共享变成经营过程中不可缺少的一部分，激励作用更明显。

5、表扬员工

(1) 当员工出色完成工作时，经理当面表示祝贺。这种祝贺要及时，要说得具体。

工看得见经理的赏识，那份“美滋滋的感受”更会持久一些。

的工作相当出色就行了。

(4) 经理还应该公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。

有些经理喜欢私下称赞、公开批评。事实上恰恰相反，只有公开称赞、私下批评。才更能激励员工。

对于表现不佳的员工，有时候主管必须做的是帮助他们建立信心，给予他们较小、较容易的任务，让他们尝到成功的滋味，并给予他们正面的回馈。之后再给予他们较重要的任务，以逐渐引导出好的表现。

(5) 只重结果，不重过程。

共 4 页

管理者在对员工进行鼓励时，应该鼓励其工作成果，而不是工作过程。有些员工工作很辛苦，管理者可以表扬他的这种精神，但并不能作为其他员工学习的榜样。否则，其他员工就可能会将原本简单的工作复杂化，甚至做一些表面文章，来显示自己辛苦，获取表扬。从公司角度而言，公司更需要那些在工作中肯动脑筋的员工，所以，公司应该鼓励员工用最简单的方法来达到自己的工作目标。总之，工作成果对公司才是真正有用的。

(6) 企管顾问史密斯(gregory smith)于《ceo refresher》杂志指出，每名员工再小的表现，若能得到认可，都能产生激励的作用。拍拍员工的肩膀，写张简短感谢纸条，这类非正式的小小表彰，比公司一年一度召开盛大的模范员工表扬

大会，效果可能更好。

6、将绩效评估和员工发展紧密结合

将工作态度、表现和绩效与个人薪资、晋升挂钩，成正比关系。

（四）机会激励

1、3月31日前人力资源部与各部门协商岗位说明书时，人力资源部和各部门经理根据员工的工作技能，把员工安排到相应的岗位，一是做好公司员工队伍建设，培养后备干部；二来也是对员工职业生涯的规划。

2、员工职业生涯规划管理这一激励措施是基于组织与员工共同成长、共同发展和共存共荣的观念的，是人本管理思想的最佳实现方式。它具有深层次的激励效应。

3、人力资源部制定和实施培训计划，增加员工学习的机会。

二、构造“理念共享、愿景共建”的超我激励机制

1、知识员工较强的超我动力使他们具有更强的社会化动机。

2、赋予员工工作崇高的使命

（1）公司结合企业文化建设，用企业使命塑造员工崇高的使命感，形成潜藏于员工内心的强大内驱力，并把这种文化内驱力指向企业目标。

（2）例如，当一个以清理污水维生的员工，认为他的工作是“拯救日益污染的环境”时，他的工作士气便会提高许多。缺乏这种使命感，即使再高薪的工作，可能也只是另一份忙碌的工作。

3、用企业愿景激励员工

(1) 现在提倡转自由人为社会人，转经济人为企业人，那么对于员工来讲，企业就成为他们的依靠、是他们生活的重心，因此企业的发展前景就极为重要了，就好像是队伍最前面的旗帜，起到定方向、激励和领导的作用。

(2) 如果企业的发展目标很清晰，每个阶段的发展步骤很有计划，而且这些都很明确很清晰地告诉员工，让员工坚信他们的选择是对的，他们所在的企业是会成功的，企业的成功会带来他们个人的成功。如此，员工才会勇往直前，因为他们坚信只要奋斗，前途是光明的，而且是可以实现的。

(1) 从2季度开始，人力资源部负责建设公司内刊，在各部门建立通讯员队伍。

(2) 稿酬为：每字5分，每张照片10元。

(3) 内刊每季度出版一次，为网页形式。

三、构造公司内部人文环境

(一) 关怀激励。

1、了解是关怀的前提，作为一名部门经理，对下属员工要做到“八个了解”即员工的姓名、籍贯、出身、家庭、经历、特长、个性、表现；此外，还要对其他一些情况心中有数，即工作情况有数、身体情况有数、学习情况有数、住房情况有数、家庭状况有数、兴趣特长有数、社会关系有数。

2、部门经理要了解员工的实际困难与个人需求，设法满足。这会大大调动员工的积极性。

3、员工过生日，公司要表示祝贺！出差在外的员工人力资源

部要打电话表示慰问。

4、员工家里有红白喜事，公司要表示慰问，人力资源部要到场，并送人民币200元。

（二）团结协作氛围激励

公司内部鼓励团结、协作、勤奋、自律、创新，人人为实现公司愿景而努力奋斗，让“背后捅刀子”、“办公室的政治纷争”等不良行为去死吧！

（三）领导行为激励。

1、一个好的领导行为能给员工带来信心和力量，激励员工朝着既定的目标前进。

律己、率先垂范、以身作则等，是产生影响力和激励效应的主要方面。

（四）集体荣誉激励

1、公司每年通过绩效考核，都要评选两个优秀部门，授予“年度优秀部门称号”。

2、公司要在办公区设立专栏，对年度优秀部门的业绩和员工进行介绍，同时要张贴员工的照片。

3、通过给予集体荣誉，培养集体意识，从而产生自豪感和光荣感，形成自觉维护集体荣誉的力量。

4、评选两个优秀部门，一是让优秀部门之间有竞争；二来也能在公司内营造典型示范效应，使其他部门向优秀部门看齐。

（五）年终激励

每年年终，公司总裁都要亲自给每一位员工送一本精美包装的、有意义的书，书上有总裁的亲笔祝福和签名。

（六）外出游览

每年春季和秋季，公司要组织两次外出旅游，以增强员工的团结协作精神。

四、把员工视为“合伙人”

（一）公司致力于建立与员工的合伙关系，以将爱生谊联所有员工团结起来，将整体利益置于个人利益之上，共同推动爱生谊联向前发展。

（二）“员工是合伙人”这一政策具体分为二个计划：

1、利润分享计划

（1）员工工资每年在爱生谊联工作满一年的员工都有资格分享公司当年的利润。

（2）每年年末每位员工应分享的利润

=（本人当年绩效考核的得分/100）×应分得的利润

（3）应分得的利润以年终奖的形式发放。

2、雇员持股计划

一部分股份。

股票。

车间各员工：

为落实房殿清总经理关于制定激励机制的制度，正确地诱导员工的工作动机，不断创造良好的工作业绩并获得相应业绩报酬，从而使员工的积极性和创造性继续保持和发扬下去。在全车间范围内形成一种“岗位靠竞争、收入评贡献、多劳多得、能者多得”的工作氛围，车间特制定“员工激励机制”方案。

一、指导思想：

以“人性化”管理为指导，以“制度化”管理为基础，以出色完成本职工作为目标，通过行之有效的奖励机制，使尊章守纪、工作负责、技术过硬、态度端正的职工得到大家的尊重、认可及获得相应的报酬，同时也对犯有过失、错误，违反车间规章制度，贻误工作，损坏设备设施，给车间造成经济损失和败坏车间声誉的员工受到一定处罚，从而使车间广大员工的积极性和工作热情得到更为有效的发挥。

二、激励机制奖励奖金组成与管理

1. 激励机制奖励奖金组成由车间减员增效奖、车间小指标考核金额、员工病事假扣留资金部分、全体员工奖金提留组成。

1.1. 全体员工奖金提留说明

员工岗位工资不动，以基础系数1.4为基准点，全体每名员工取出0.1系数乘以岗位工资乘以1.4的金额和作为员工奖金提留；全体员工包括除车间主任、生产主任之外的车间所有人员。（主任、生产主任工资由公司统一管理）

2.1 车间成立激励机制奖励奖金管理小组对激励机制奖励奖金分配、结余情况进行监督。

2.1.1激励机制奖励奖金的管理设组长一名，车间主任。

2.1.2 激励机制奖励奖金统计、分配管理人员两名，车间劳资员、车间工会主席。

2.1.3激励机制奖励奖金提留监督员每各专业设三名，共18名同志。

2.1.3.1监督员负责每月激励机制奖励奖金提留例会监督工作；监督员有权对资金分配不合理现象或问题提出质疑，有权将不合理问题向公司进行反馈，有义务例会内容向员工传达。

2.1.3.2激励机制奖励奖金提留监督员的产生。

2.1.3.3监督员参加每月激励机制奖励奖金为当班白班人员。

2.2 激励机制奖励奖金提留例会时间每月7日16：00分；如遇双休日、节假日、车间开会每月12日之前另行安排时间召开。

2.3 车间设立揭示板每月16日对激励机制奖励奖金提留使用、结余情况进行公布。

2.4 每月激励机制奖励奖金提留结余部分每月上报公司综合处备案以便在季度、年度奖励中进行支出。

三、具体措施：

1劳动纪律

1.1员工出勤率奖励制度：

1.1.1员工每季度无病、事假、串班、无一次迟到、早退在第三月中奖励：50 元。

1.1.2员工年度无病事假、串班、无一次迟到、早退在第十二月奖励：200元。

1.2 员工无违纪奖励制度：

1.2.1 员工每月无被公司、车间进行考核的每月奖励30元。

1.2.2 员工每季度无被公司、车间进行考核的在每季第三月中奖励50元。

1.2.3 员工每年度无被公司、车间进行考核的在第十二月中奖励100元。

1.2.4 班组全年没有公司、车间考核的奖励班长100元。

1.2.5 班班组考核不列入评比。

2 工艺纪律

2.1 员工巡回检查奖励机制：

2.2 工艺达标控制：

2.2.1 员工工艺指标控制，在一个月內合格率达100%，奖励30元。

2.2.2 员工工艺指标控制，在一季度內合格率达99%，奖励50元。

2.2.3 员工工艺指标控制，在全年合格率达99%，奖励100元。

2.2.4 以工艺班组为单位，全年无工艺控制不合格考核，奖励班长100元。

志通过考核走上班长、司炉、司机等重要岗位，进一步激发广大员工学习技术、努力工作的积极性，真正形成“能者上、平者让、庸者下”的管理机制。

4 员工合理化建议奖励机制：

4.1员工在工作中能够结合实际提出好的合理化建议的每次对提出人奖励20元。

4.2员工在工作中结合实际提出合理化建议，被车间采纳效果显著的每次对提出人奖励100元。

5 员工培训、学习管理奖励制度：

5.1、汽机专业员工月考试在本专业排名第一的奖励100元；二期专业设第一名奖励两人；三期专业设第一名奖励两人；二期汽机专业第一名奖励一人，三期汽机专业第一名奖励一人。

5.2.. 燃料上煤工、天车工、泵工各设第一名奖励一人，奖励60元。

5.3、汽机专业员工月考试在本专业排名第二的奖励50元；二期专业设第二名奖励一人；汽机专业设第二名奖励一名。

5.4 燃料专业天车工、泵工各设第二名奖励一人，奖励30元。

5.3员工参加公司组织的季度考试成绩优异者按名次，执行公司给予的岗位津贴。

5.4员工不能参加笔试进行考试的成绩取消本员工培训、学习管理奖励。

5.5员工车间员工考核执行《员工培训、学习管理制度》。

6 卓越员工奖：

终奖励300元。

6.2 员工年度内发生重大机电事故、生产事故、造成本人或他人人身伤害的取消卓越员工奖评比资格。

7 大班指标竞赛考核与奖励：

7.1 工艺四大班竞赛执行《车间冬季安全生产竞赛规定》，此竞赛规定适用于全年每月评比。

7.2 燃料专业人员不参加评比。

7.3 竞赛考核与奖励。

7.3.1 大班排名第一的奖励班组人员每人50元，当班值长奖励50元；当班班长奖励30元。

7.3.2 大班排名第二名的奖励班组人员每人30元，班长、值长、班员奖励相同。

7.3.3 大班排名第三名的奖励班组人员每人10元班长、值长、班员奖励相同。

7.3.4 大班排名第四名的班组人员不予奖励，考核当班值长50元，当班班长30元。

7.3.5 冬季竞赛以发电奖二次分配奖金进行奖励，第四名可获得奖金基数；全年其他各月安全生产竞赛（冬季竞赛阶段除外），按以上奖励进行奖金分配。

7.3.5 大班出现重大生产事故、机电事故、人身伤害的取消本月大班评比资格，取消本季度、年度评比资格，其他月份、季度评比照常进行。

7.3.6 大班自然季度月中取得两次第一名的在第三月中奖励大班1000元，由值长对本大班范围内的人员进行奖金分配。

7.3. 71-6月或7-12月年大班评比排名获得四次第一名的在第二季度最后一月中奖励大班2000元由值长对本大班范围内的人员进行奖金分配。

7.4 燃料专业竞赛评比

7.4.1 燃料三班竞赛评比执行《车间燃料专业安全生产竞赛规定》。

7.4.2 燃料专业竞赛分为三期燃料、二期燃料两部分分别进行；以专业班组三个自然班即甲、乙、丙班进行比赛。

7.4.3 评比排名第一的奖励班组人员每人30元，当班班长30元

7.4.4 班组出现重大生产事故、机电事故、人身伤害的取消本月大班评比资格。

三、几点说明：

1 车间及各专业班组的考核仍执行原有《小指标考核与奖励》制度。

2 以上各奖励制度可重复奖励。

公司车间

第一部分 实施激励的意义

员工是企业一切活动的核心，企业的发展离不开员工才能的发挥，而激励是员工努力工作的动力源泉。于是，如何对员工实施恰当的激励便成为企业关注的首要问题。

正是因为深知激励的巨大作用，众多世界知名企业在管理中纷纷把激励作为“点金石”，如美国联合航空公司、通用电

气公司、沃尔玛等大公司成功的背后无不有独特的激励术在发挥着巨大的作用，创造着高效率和高利润。

一、理论分析

1、人的行为受两大动力体系的驱动。一是自我动力，二是超我动力。这两大动力的平衡关系，决定了人的行为方向。组织中对人的管理，就是想办法将两大动力维持在较高的水平并共同指向组织目标。

2、“自我动力”的启动，主要靠个人利益的吸引。具体方式就是提供三个激励：报酬激励、成就激励、机会激励。

3、“超我动力”的启动，主要靠组织目标、事业理想、企业精神、核心理念与价值观。

4、公司员工因为受到的教育程度较高，因此，其自我和超我强度要高于一般员工。针对知识员工的激励策略必须适应这种较高的自我与超我动力。

二、激励体系与激励作用

1、激励体系

2、激励作用

第三部分 激励措施

一、建立报酬激励、成就激励、机会激励三位一体的自我激励机制（一）完善福利 1、为员工上三险。

2、为辛苦工作一年的员工提供5天带薪休假，不够一年的满一个季度提供1天带薪休假。

3、2004年每一个季度为员工发放一次卫生洗涤用品（洗衣粉、

香皂、洗发水)。每名员工的卫生洗涤用品年度预算为200元人民币，以70名员工计算，年预算为1.4万元。

4、五一、十一和元旦分别为员工发放200元过节费（成本 $70 \times 200 \times 3 = 42000$ 元）。

5、培训

季度培训需求分析，并根据培训需求调查每月制定培训计划。将培训作为员工的一项福利，作为公司的企业文化来发展，通过培训来建立学习型企业。

（三）成就激励制度

1、授权

（1）上司对下属适当放权，提高员工的责任感；增强每个员工工作的挑战性。

作动力。企业员工渴望能够在工作中自由地展示他们的才华，发挥其聪明才智，这意味着领导不应告诉员工去做什么，而是在员工“迷途”时给予支持和指导。

（3）这项工作确定岗位说明书时与各部门协商进行。

2、业绩竞赛

（1）2004年销售、软件开发和系统集成三大业务部门每季度对部门员工在本季度的表现用数据显示成绩和贡献，进行排名，并逐一表扬优秀员工。

（2）销售部门比当季度实现的销售额；软件开发部比当季度开发或测试任务的完成情况；系统集成部比当季度每个员工实施的客户数量和质量。

(3) 公司在server1上设立“业绩竞赛”专栏，张贴每季度三大业务部门的竞赛结果，只公布各部门优秀的前5名。

(4) 各部门内部公布全体员工排名，并帮助排名靠后员工分析原因。

(5) 用数据显示成绩和贡献，能更有可比性和说服力地激励员工的进取心。

3、目标任务沟通

(1) 在项目、任务实施的过程中，经理应当为员工出色完成工作提供信息。

(2) 这些信息包括公司的整体目标任务，需要专业部门完成的工作及员工个人必须着重解决的具体问题。

(3) 公司每周召开一次办公会，每月第一周周一召开办公会，运营总监与各部门经理沟通公司当月的整体目标任务，以及需要各部门完成的工作。

的具体问题。

4、群策群力

做实际工作的员工是这项工作的专家。所以，经理必须听取员工的意见，邀请他们参与制定与工作相关的决策。坦诚交流不仅使员工感到他们是参与经营的一分子，还能让他们明了经营策略。如果这种坦诚交流和双向信息共享变成经营过程中不可缺少的一部分，激励作用更明显。

5、表扬员工

(1) 当员工出色完成工作时，经理当面表示祝贺。这种祝贺

要及时，要说得具体。

工看得见经理的赏识，那份“美滋滋的感受”更会持久一些。

的工作相当出色就行了。

(4) 经理还应该公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。

有些经理喜欢私下称赞、公开批评。事实上恰恰相反，只有公开称赞、私下批评。才更能激励员工。

对于表现不佳的员工，有时候主管必须做的是帮助他们建立信心，给予他们较小、较容易的任务，让他们尝到成功的滋味，并给予他们正面的回馈。之后再给予他们较重要的任务，以逐渐引导出好的表现。

(5) 只重结果，不重过程。

管理者在对员工进行鼓励时，应该鼓励其工作成果，而不是工作过程。有些员工工作很辛苦，管理者可以表扬他的这种精神，但并不能作为其他员工学习的榜样。否则，其他员工就可能会将原本简单的工作复杂化，甚至做一些表面文章，来显示自己辛苦，获取表扬。从公司角度而言，公司更需要那些在工作中肯动脑子的员工，所以，公司应该鼓励员工用最简单的方法来达到自己的工作目标。总之，工作成果对公司才是真正有用的。

(6) 企管顾问史密斯(gregory smith)于《ceo refresher》杂志指出，每名员工再好的表现，若能得到认可，都能产生激励的作用。拍拍员工的肩膀，写张简短感谢纸条，这类非正式的小小表彰，比公司一年一度召开盛大的模范员工表扬大会，效果可能更好。

6、将绩效评估和员工发展紧密结合

将工作态度、表现和绩效与个人薪资、晋升挂钩，成正比关系。

（四）机会激励

技能，把员工安排到相应的岗位，一是做好公司员工队伍建设，培养后备干部；二来也是对员工职业生涯的规划。

2、员工职业生涯规划管理这一激励措施是基于组织与员工共同成长、共同发展和共存共荣的观念的，是人本管理思想的最佳实现方式。它具有深层次的激励效应。

3、人力资源部制定和实施培训计划，增加员工学习的机会。

二、构造“理念共享、愿景共建”的超我激励机制

1、知识员工较强的超我动力使他们具有更强的社会化动机。

2、赋予员工工作崇高的使命

（1）公司结合企业文化建设，用企业使命塑造员工崇高的使命感，形成潜藏于员工内心的强大内驱力，并把这种文化内驱力指向企业目标。

（2）例如，当一个以清理污水维生的员工，认为他的工作是“拯救日益污染的环境”时，他的工作士气便会提高许多。缺乏这种使命感，即使再高薪的工作，可能也只是另一份忙碌的工作。

3、用企业愿景激励员工

（1）现在提倡转自由人为社会人，转经济人为企业人，那么对于员工来讲，企业就成为他们的依靠、是他们生活的重心，因此企业的发展前景就极为重要了，就好像是队伍最前面的旗帜，起到定方向、激励和领导的作用。

(2) 如果企业的发展目标很清晰，每个阶段的发展步骤很有计划，而且这些都很明确很清晰地告诉员工，让员工坚信他们的选择是对的，他们所在的企业是会成功的，企业的成功会带来他们个人的成功。如此，员工才会勇往直前，因为他们坚信只要奋斗，前途是光明的，而且是可以实现的。

(1) 从2季度开始，人力资源部负责建设公司内刊，在各部门建立通讯员队伍。

(2) 稿酬为：每字5分，每张照片10元。

(3) 内刊每季度出版一次，为网页形式。

三、构造公司内部人文环境

(一) 关怀激励。

1、了解是关怀的前提，作为一名部门经理，对下属员工要做到“八个了解”即员工的姓名、籍贯、出身、家庭、经历、特长、个性、表现；此外，还要对其他一些情况心中有数，即工作情况有数、身体情况有数、学习情况有数、住房情况有数、家庭状况有数、兴趣特长有数、社会关系有数。

2、部门经理要了解员工的实际困难与个人需求，设法满足。这会大大调动员工的积极性。

3、员工过生日，公司要表示祝贺！出差在外的员工人力资源部要打电话表示慰问。

4、员工家里有红白喜事，公司要表示慰问，人力资源部要到场，并送人民币200元。

(二) 团结协作氛围激励

公司内部鼓励团结、协作、勤奋、自律、创新，人人为实现

公司愿景而努力奋斗，让“背后捅刀子”、“办公室的政治纷争”等不良行为去死吧！

（三）领导行为激励。

- 1、一个好的领导行为能给员工带来信心和力量，激励员工朝着既定的目标前进。
- 2、而激励效应更多的来自非权力性因素。包括领导者的品德、学识、经历、技能等方面，而严于律己、率先垂范、以身作则等，是产生影响力和激励效应的主要方面。

（四）集体荣誉激励

- 1、公司每年通过绩效考核，都要评选两个优秀部门，授予“年度优秀部门称号”。
- 2、公司要在办公区设立专栏，对年度优秀部门的业绩和员工进行介绍，同时要张贴员工的照片。
- 3、通过给予集体荣誉，培养集体意识，从而产生自豪感和光荣感，形成自觉维护集体荣誉的力量。
- 4、评选两个优秀部门，一是让优秀部门之间有竞争；二来也能在公司内营造典型示范效应，使其他部门向优秀部门看齐。

（五）年终激励

每年年终，公司总裁都要亲自给每一位员工送一本精美包装的、有意义的书，书上有总裁的亲笔祝福和签名。

（六）外出游览

每年春季和秋季，公司要组织两次外出旅游，以增强员工的团结协作精神。

四、把员工视为“合伙人”

（一）公司致力于建立与员工的合伙关系，以将爱生谊联所有员工团结起来，将整体利益置于个人利益之上，共同推动爱生谊联向前发展。

（二）“员工是合伙人”这一政策具体分为二个计划：

1、利润分享计划

（1）员工工资每年在爱生谊联工作满一年的员工都有资格分享公司当年的利润。

（2）每年年末每位员工应分享的利润

=（本人当年绩效考核的得分/100）×应分得的利润

（3）应分得的利润以年终奖的形式发放。

2、雇员持股计划

一部分股份。

股票。

厕所激励机制方案 生产激励机制方案优选篇四

为贯彻落实****关于“厕所革命”的重要指示精神及省、市、县关于开展“厕所革命”的决策部署，进一步推进“厕所革命”，补齐影响群众生活品质的短板，特制定本实施方案。

按照“政府引导、农民主体、先易后难、突出重点、先规划后实施、先申报后考核验收再奖补”的原则，实施整村推进，

抓好集中建设，争取上级专项奖补投入。

根据上级任务分配□xx年xx乡改厕任务xx户，遵行先易后难，整村推进的原则，确认全乡xx年改厕整村推进村为xx村，上述整村推进村到年底卫生厕所普及率要达85%。

农村无厕所户和未达到农村卫生厕所标准的简易厕所。

户厕改造省级奖补资金xx元/户，建议进行分类补助：

第一类：改造一户含卫生间、化粪池的卫生厕所补助xx元/户；
第二类：配套新建一个1.5m³的三格化粪池，补助xx元/户，
配套新建一个2m³的三格化粪池补助xx元/户；
第三类：维修改造一户原有卫生间，化粪池基本配套的厕所补贴xx元/户。

（一）

严格改造标准。无害化卫生厕所改造应该按照国家《农村户厕卫生规范□□6b19379-2012□□□粪便无害化卫生要求□□6b7959-2012□实施，农村户厕以“十有”为主要内容，即室内有门窗、有房顶、有地坪、有平整墙面、有一人高、有蹲便器或坐便器、有水冲、有纸篓、有标牌、室外有无害化处理设施。室外粪污无害化处理重点推广三格化粪池模式，第一格为一级厌氧发酵池，第二格为二级厌氧发酵池，第三格为好氧发酵池；在集镇社县，有条件的统一接入集镇污水管网，进行集中处理。

（二）理顺实施流程。按照“统一设计、统一采购、统一施工、统一验收”的“四个一”要求实施。乡村两级负责摸清底子，建立台账；县农村改厕工作领导小组统一招标采购厕具、设施，统一技术标准；施工、安装工程以为单位统一组织；厕改完成后，由乡组织初验后上报县级验收。

（三）明确责任主体。第一类厕所改造由农户申报，村、乡签字认可，农业农村局审核后由农户自行组织实施；第二类厕所改造由乡或村负责组织，乡为责任主体，具体负责实施辖县内的改厕工作，村民作为受益主体，应积极主动参与改厕工作；第三类厕所改造由农业农村局统一组织实施。

（四）确保工程质量。乡负责加强工程施工管理，保证工程质量和安全，科学降低改厕成本。

（一）动员部署（xx年7月中旬）

1. 建立机制。乡党委、政府制定切实可行的改厕方案，成立相应机构，明确人员，负责指导、督办、检查厕改工作，推进各项具体工作。

2. 调查摸底。以村为单位，调查摸底农村户厕现状，掌握建设数量，并分别以户、村为单位建立台账。

3. 宣传培训。通过村民大会、张贴宣传标语、“村村响”广播、户外公示栏等多种形式，全覆盖开展“厕所革命”宣传，营造厕改氛围。通过外出学习考察，召开专题培训会等形式，组织村干部、施工人员进行专题学习，重点普及无害化卫生厕所基本常识、建设标准、技术规范、模式选择等知识，确保厕改管理人员和施工人员掌握技术，规范施工。

（二）全面推进（xx年8—10月）

改厕整村推进村全力推进改厕工作，着力构建县、乡、村三级联动，集中力量打好“厕所革命”攻坚战。

（五）考评验收（xx年11—12月）

项目村完成改厕任务后，向乡申报验收，乡对项目村进行初验，初验合格后向县农村改厕工作领导小组办公室提交复核

资料，县农村改厕工作领导小组办公室进行验收，验收结果作为奖补的重要依据。

（一）加强组织领导。成立xx乡加强农村人居环境整治开展农村“厕所革命”工作领导小组，具体负责全乡农村改厕工作的协调指挥、调查调度、监督考核等日常事务。

（二）强化资金保障。根据预算，采取五个一点解决“厕所革命”资金保障问题，即财政配套一点、项目整合一点、工作组投入一点、乡村投入一点、农户自筹一点（投工投劳）确保改厕顺利进行。

（三）严格督导考核。乡农村改厕工作领导小组要加强对厕所施工质量的巡查与指导，重点把好“四关”：一是严把材料、产品质量关。要保留好相关厂家资质、产品合格证明等复印件，做好备案。二是严把施工关。厕所改建必须由经过培训的施工人员或有实力的施工队伍承担，落实工程质量和安全责任制。施工人员或队伍要承担一定期限的保修和返修责任，确保厕所质量和使用寿命。三是严把农户签字关。改厕后，由农户对施工质量进行签字确认，农户不满意的由施工方整改。农户签字后，农户厕改登记表以村为单位存档保管。四是严把资金监管关。任何单位和个人不得截留、挤占和挪用厕改资金，确保专款专用。在申报验收、复核奖补过程中，发现弄虚作假、欺上瞒下、虚报冒领的，一经查实，上报纪委进行严肃处理。

厕所激励机制方案 生产激励机制方案优选篇五

我国志愿者服务发展势头迅猛，在学习和借鉴西方国家先进理论和实践的基础上，许多国内学者展开了广泛研究。从20世纪40年代志愿者初具形态，到90年代高等院校学生志愿社团的蓬勃发展，更多的大学生参与到志愿工作中来，成为青年志愿者队伍的坚实力量。进入21世纪，大学生志愿工作取得了迅猛的发展，他们的身影和所赋予的时代精神给全中国

甚至是全世界留下了不可磨灭的印象。在非典救急、地震频发、北京奥运、上海世博这一系列大事件中，中国大学生真实地展现了他们的价值。

志愿者工作具备自愿性、无偿性、公益性、组织性等基本特征。寻求合适的激励机制，可以使志愿者工作发挥出本身固有的优良特性。同时也根据大学生志愿者个人需要和社会环境的需求，有效的促进整个志愿者事业的发展 and 繁荣。

在组织系统中，激励机制本质上是激励主客体之间通过激励因素相互作用的方式。因此可以通过分析大学生志愿者这个群体中的激励因素、其相互关系、如何生效来实现。

第一、物质因素。在志愿工作过程中和结束后给予物质奖励。包括食宿、补贴、奖金、纪念品、集体活动等形式，吸引、激励志愿者的加入并做出更多的贡献。物质性激励因素较为客观、可量化，能通过实物奖励有效鼓舞志愿者，也能使其增加荣誉感。当然这需要志愿活动的组织方具备一定的物质条件，从而满足物质激励的行为。

第二、组织因素。优秀的组织建设在大学生志愿工作中发挥着巨大的作用。组织的类型和文化影响着大学生对志愿活动的选择。如校园内的兴趣小组，学生社团；校外的非盈利组织和社团；还有体制内的党、团和政府组织等，大学生对不同组织的参与都导致了他们选择不同的志愿工作。

第三、环境因素。良好的学校内环境，通过对志愿者工作的推广、对志愿精神的倡导是一个主要渠道增加志愿者的数量。丰富完善的社会环境中，现场的招募、媒体网络宣传、周围朋友的志愿活动也能增加大学生对志愿工作的兴趣和热情。

大学生志愿者多数通过高校、社会团体和非营利非企业组织这类

载体进行活动的。因此相关机构的良好宣传以及导向，制定完备的激励制度对高校大学生参与志愿者工作有着决定性作用。

三、大学生激励机制存在的问题

志愿者事业在改革开放后取得了长足进步。大学生志愿者队伍的日趋壮大、工作涉及领域的展开、志愿者组织网络的不完备和各地区发展的不平衡都在督促我们建立和改进大学生志愿者激励制度。这个过程中，问题的探索和研究都将积极推动志愿者事业的良性发展和进步。

（一）激励规划不明朗，缺乏长效管理

随着研究的深入，激励机制未来规划的重要性逐渐为社会重视和认可。但是纵观各相关机构组织对激励的长期规划依旧十分不明朗，缺乏长效的管理手段。合理的激励规划是推动大学生志愿者工作持续发展的有效措施。目前大多志愿者活动多度关注工作形式、流于表面内容，跟着感觉走，后续的关注和发展常常被忽视。

（二）激励方式不全面，缺乏人文关怀

大学生较为重视精神层面的回报，也需要物质方面作为辅助。现有的物质激励，通常给予奖章、奖金等简单形式的比较多，无法满足大学生志愿者成长和被认同心理需求。大学生在初期对志愿者保持了美好的想象和期待，但过度的物质激励而缺乏人文关怀会使奖励的意义大于志愿工作本身的内在价值，甚至扭曲了个人动机。

（三）激励体制不完备，缺乏法制保障

由于多种原因，激励体系很难顾全所有志愿者的需求，导致激励

不足。同时，志愿者活动以自发自愿为前提，但缺少相关制度规范他们的行为、保障他们的权利。

四、完善大学生志愿者激励机制对策研究

志愿者在社会发展中扮演着重要角色，通过完善激励机制对大学生志愿者来说十分必要。根据大学生志愿者的特点，并考虑其能力水平、认知程度、生活环境，恰当而有原则的去完善。主要原则包括：公平性原则、引导性原则、按需激励原则、时效性原则。

（一）激励规划系统化

志愿者事业是当今社会重要的公益事业，也是社会持续发展的重要组成部分。系统的宣传激励机制、明确未来规划要点、加强志愿精神的传承一系列的措​​施，旨在建设出一支经验丰富、长期服务的志愿者团队。

（二）激励方式多元化

责任感激励：大学生大部分具备自身肩负的公共责任感，从而积极自愿投身到志愿者事业中去。责任感的激励能激发大学生志愿者的主人翁意识，将志愿工作当成一项事业去完成；组织文化激励：使大学生融入一个良好的组织文化，能增加志愿工作对他们的感染力，同时也能吸引更多人投身志愿事业之中；考评绩效激励：对志愿者工作制定严格的考评标准，可以提高大学生志愿工作效率，也能及时发现优缺点加以改正，从而形成完善的工作流程和美好的工作氛围。

（三）激励过程人文化

情感关怀、人文关怀需要始终贯穿在激励过程中。组织单位坦诚的关心是大学生真正需求的。通过协调组织工作氛围，增加对志愿者情绪心态的关注能够激励志愿者的工作热情，

并可以维持一个良好的工作状态。

（四）激励政策法制化

合理的法制制度能有效保障志愿者基本权利的行使。把志愿者激励政策法制化，真正的纳入政府和社会保障体系中去，才能为大学生志愿者创造出一个和谐美好的社会外部环境。政策的公平公开化也同样重要。

五、结论

志愿者事业的发展，需要对激励机制进行长效的管理。根本在于立足奉献精神，结合科学有效的激励机制，努力传承志愿者文化，从而引导大学生持续参与到志愿事业中去，为社会主义事业添砖加瓦。