

# 最新激励机制的方案 生产激励机制方案 优选(大全5篇)

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。那么方案应该怎么制定才合适呢？下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

## 激励机制的方案篇一

目前，企业缺乏激励机制，员工对于提升生产效率不积极，不热情。

措施：

1. 在2015年4月份、5月份、6月份的生产报表中，查出各机台平均每天的单位小时最大产量作为“标杆”数据。
2. 将标杆数据公示在车间，在以后的生产中，鼓励各机台员工超越这个标杆数据，向员工明确，只要超越标杆数据将对其给予奖励。
3. 具体奖励如下：
  - (1) 给予超越标杆数据的机台员工100元奖励。如果是多人合作共同超越的，则平均分配奖金(多人合作中若有尚未转正的员工不参与奖金分配)。
  - (2) 超越标杆数据的机台员工在参加技术评级考核时，给予“实践操作”一项加10分，如果是多人合作共同超越的，每人在“实践操作”项上都加10分(多人合作中尚未转正的员工不参与加分)；同时给所在工序班长“指导团队能力”的考

核项上加10分。

(3)将超越标杆数据的机台员工的个人成绩及照片公示在企业光荣榜上树立为典型模范，同时记录在企业发展史作为荣誉传承，公示期为1个月，多人合作中若有尚未转正的员工也可以公示。

4. 将新创造的记录作为新的标杆数据公示在车间，鼓励员工继续超越追赶，然后再鼓励，长此以往，形成良性循环，促进生产效率的提升。

5. 方案原则：

(1)生产中心总办每日发效率表给生产车间，由车间副经理/统计员，统计填写各机台操作人员及生产效率，并传回给生产中心总办。

(2)总办归档每日车间传回的效率表，在每月(gS月)月底，自动查找超越标杆数据。

(3)若当月机台没有超越标杆数据的数据产生，则在次月查找以此类推，如果当月出现多个超越标杆数据的数据，则选取最大的那个超越数据作为奖励依据和新的标杆记录。

(4)如果个别班组有多个机台，并且在当月有多个机台超越标杆数据，则每个超越机台的员工都在技术评级时“实践操作”项上加1分，但不管有几个机台超越标杆数据，班长都只能加1分，即，班长只能加1分。

## 激励机制的方案篇二

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。

## 激励机制的方案篇三

人力资源是现代企业的战略性资源，也是企业发展的最关键的因素，而激励开发是人力资源的重要手段。企业实行激励机制的最根本的目的是正确地诱导员工的工作动机，使他们在实现组织目标的同时实现自身的需要，增加其满意度，从而使他们的积极性和创造性保持和发扬到最佳状态。建立一套科学有效的激励机制直接关系到企业的生存和发展。在企业激励机制的创建中，不能忽视人的需要的作用，只有建立以人为本的激励机制，才能使其在企业的生存和发展中发挥巨大的作用。

### 一、员工的基本需要

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。

## 激励机制的方案篇四

织是党的全部工作和战斗的第一线，要始终把加强织建设作为党和事业兴旺发达的重要保障，必须以加强队伍思想建设为突破口，坚持以加强党建引领引导和党建引领作用为核心。要坚持党建引领、党建引领、党的建设相互制约、队伍素质和党的建设相互依赖的原则，把党建引领和党建引领贯穿于整个工作始终，做到围绕重点工作和关键工作，以点带面，切实增强党建引领的力度。

### 2、加强学习

织要把学习贯彻党的五中、六中全会精神作为学习教育重要的内容，进一步提高的素质和理论素质，把加强队伍建设和教育和党性锻炼作为提高队伍素质的重要途径，坚持党建引领、党建引领、党的组织引领相互制约、党内激励相互制约，切实增强队伍的凝聚力、战斗力。同时，织要把加强党的建设作为学习教育重要的内容，进一步强化的学习教育，把学习教育贯穿于整个工作始终，以加强组织引领为核心，以解决实际问题为手段，以学习教育为核心，强化组织引领作用，提高素质。

### 3、加强教育

织是学习教育的重要组成部分，要加强教育，坚持以加强党内教育为重点，把理论学习教育与理论学习结合起来。织要充分发挥好教育作用，坚持每两月至少一次组织学习活动，每月至少两次学习。要坚持每两月至少一次学校组织学习讨论，并做好记录，进一步提高学习的针对性、实效性。

#### 4、强化队伍培养

加强的思想建设、理论学习、业务学习和业务学习两方面工作，以加强党的理论学习、专题研讨、组织学习和自身学习相结合的原则，提高组织学习和业务学习的水平，坚持学习教育与学校教学相融合、党内活动相结合。同时，要认真组织开展好各类党内活动，以加强组织引领作用的发挥。

#### 5、加强党建引领

坚持党建引领、党建引领、党的建设与党的建设并行的原则，建立一支素质高、业务能力强、业务素质高、作风实干、工作能力强的队伍。

#### 6、强化教育管理

坚持学习教育常态化制度化，坚持每两月至少两次学习教育，每两周至少两次组织学习，每两月至少一次集中学习。同时，坚持每月至少一次组织集中学习，每月至少一次学习研讨，每季度至少两次集中学习。

#### 7、强化学习教育

继续抓好党的群众路线教育实践活动，加强党的理论学习。

#### 8、强化学习培训

### **激励机制的方案篇五**

另外一类，是市场做的不怎么样的经销商，厂家推出什么统一性活动不积极参与，前怕狼后怕虎，不敢投入，甚至干脆不参与，更有甚者破罐子破摔，随你厂家怎么忽悠。尤其是在经济不景气，市场低迷的情况下，很多商都恐惧促销活动，认为“搞促销是找死”。

对于经销商的激励主要是让积极参与的商更加积极，让不怎么愿动或者干脆不动的商动起来，参与进来。有人讲“私有制出现以后，人就是开始是自私的”，现代经济学也是把人假设为“理性人”，俗语也讲“无商不言利”，我们就要把握经销商的利好点，只要开展活动对他有好处，沟通到位还是能起一定的调动作用的。

请对经销商的激励可从以下几个角度考虑：

### 1) 广告费支持

有些厂家是有经销商地方广告费的，即从经销商回款当中按某一比例（比如4%）计算，经销商只要终端开展活动就按某一比例（比如1:1）进行支持，费用从该经销商地方广告位费中扣除。如果经销商不开展活动，年度广告费不予返现和报销，进行充公。或者，可采取另外一种办法，将某个大区或者分公司下属经销商地方广告费进行整合，统一管理使用，经销商谁积极做活动优先支持，刺激大家都动起来。

如果是做区域市场样板活动、新品上市活动等，那就要厂家进行额外支持。额外支持一方面可以调动积极性，另一方面可以补充火力，保证活动效果。

### 2) 物料支持

物料支持可以是做好的单页、海报、吊旗、地贴、展架等平面物料，也可以是拱门、帐篷、大伞等宣传物料。

### 3) 人员支持

除了长期负责经销商渠道维护的业务人员，很多企业往往还配备一群打游击的帮促队伍，哪里需要哪里搬，用来协助地方开业或开展促销活动，可将该部分人员调至经销商处，降低经销商活动期间人员开支，以此支持。

#### 4) 产品支持

厂家统一活动开展前，往往会制定针对经销商渠道的促销政策，产品支持是促销板块之一，可能是产品特供价，或者特供产品，或是本次活动完成之后的样机（比如太阳能产品，户外活动有折旧）支持等。

#### 5) 额外奖励

额外奖励可以是厂家对活动开展取得好的销售战果的某一经销商团队进行集体奖励，可以是金钱奖励，也可以是旅游等形式进行奖励。

#### 6) 通报表扬