

# 2023年超市员工奖金激励方案 公司奖金激励方案(通用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。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 超市员工奖金激励方案篇一

为加强公司新产品开发、技术工艺改进和产品销售的日常管理，加快公司技术积累、奠定技术基础并提高技术研发进度，缩短技术研发成果转变周期，形成以产品带动销售的良性局面，特制定创新奖励制度。

### 一、基本原则、评定范围及内容

- 1、坚持实事求是、科学民主、客观公正、重视结果、讲究高效的原则，以保证绩效考核结果的科学性、严谨性和公正性。
- 2、促进公司产品的研发以及工艺创新，满足市场对新产品的需求，丰富公司系列产品同时带来较大经济效益的，可逐年获得总收益的相应提成。
- 3、对公司产品质量、技术工艺、设备工具、管理和营销模式、新市场开拓取得突破性进展，销售业绩的提升做出重大贡献的技术项目成果可申请年度科技创新奖。
- 4、鼓励公司员工利用现有平台和技术资料，开展发明创造并申请技术专利，对公司发展起到推动作用并产生经济效益的，可申请技术发明和年度创新成果奖励。

5、研究开发出的新产品、新工艺、新技术直接用于企业的生产过程后，明显提高了生产效率和产品的质量，为企业创造了直接经济效益的。

6、对引进的新产品或新技术进行吸收并加以开发创新，设计出在技术上有明显改进或创新的新产品或新工艺，提升企业年度销售额的。

7、公司产品部及市场人员应积极参与创新活动，每月1日前最少提交一份收集的创意产品资讯及建议，产品部汇总后于每月5日前组织讨论。各位员工提交的文案备档留存，作为年底“科技创新奖”评选参考。

## 二、专利技术发明和科技创新成果的专项奖励

1、为鼓励广大员工积极申请专利，凡申请专利并被国家知识产权局受理的，在受理当年，由公司给予职务发明人一定金额的奖励。

2、专利申请统计期限为当年1月1日至12月30日，在此期间取得国家知识产权局核发纸质专利证书的。

3、专利申请被授予专利权的，授权当年12月31日前由专利权人给予发明专利职务发明

以上就是小编为大家整理有关于公司奖金激励方案，公司激励员工方案及奖励的相关内容，如果您想要了解更多信息，可持续关注我们。

## 超市员工奖金激励方案篇二

1. 所收进、入库物品（含退货入库）数据准确率为100%（标注：考核内容）每发现一项错误扣5分（标注：扣分标准）短缺造成的损失另计（标注：备注）

5. 库存物料数量不能够能够满足生产备料需求量时要及时预警每出现一次断货扣5分

1. 保持所辖物资码放整齐、不得压黄线，保持仓库通道畅通。每发现一次违反扣2分

3. 保持地面干净、整洁、无异物每发现一次违反扣2分

4. 严禁脚踏或坐在货物上每发现一次违反扣2分

6. 所辖物品不得有包装箱张开现象每发现一次违反扣1分

7. 对所辖库区要进行每天一洒一扫、三天一拖每发现一次违反扣4分

8. 液压车托盘等在不用时要放在指定区域每违反一次扣2分

1. 要严格遵循公司的相关制度及作业流程每违反一次扣3分行政处罚另计

说明：

2) 每周由仓储经理、主任和课长进行随机检查，检查结果将公布在宣传栏上。不合格的发出整改通知。

3) 经考核连续一个月得分均在90分以上者，在部门大会上通报表扬，并要求所大家作为楷模学习，并奖励该员工45元奖金。

4) 经考核连续一个季度得分均在90分以上且得分最高者，得仓库红旗管理优秀，并奖励该员工100元奖金。

5) 经考核连续三个季度得到仓库管理优秀红旗区域，该区域仓管员将作为本年度的部门优秀员工提报人选，工薪晋一级及岗位晋升储备基层管理者人选。

6) 经考核连续一个月得分均在80分以下者，在部门大会上通报批评，进行培训教育，并罚款该员工50元。

7) 经考核连续一个季度得分均在80分以下且得分最低者，作书面检讨，并罚款该员工100元奖金。

8) 连续三个季度考评为80分以下者，经教育无改变，则辞退处理。

9) 收货、发货、库存准确率在月末盘点后统计出。

10) 本考核标准自批准之日起开始实施。

## 超市员工奖金激励方案篇三

xx年以来，在全市系统广大员工的共同努力下□xxxx的发展取得了令人瞩目的成绩。为了让全体员工共享公司发展成果，进一步凝聚全员发展活力，以更加优异的经营绩效迎接xxxx□特制定本方案。

### 一、活动主题

决战三季度xxxx

### 二、活动口号

xxxx誓领双工资

### 三、激励对象

全市系统截止20xx年6月30日与公司签订了劳动合同和业绩目标合同的所有在岗且正常出勤的员工。

### 四、活动时间

20xx年7月1日—20xx年9月29日。

## 五、活动目标

### (一) 个险渠道

- 1、完成10年期及以上期交首年保费1,700万元；
- 2、完成5-9年期期交首年保费700万元；
- 3、举绩人力1,733人。

在个险渠道期交业务指标考核中，三季度新增失效保单

等额扣减当期相应新单期交保费，其中5年期以下期交失效保单按5年期计算。

### (二) 银保渠道

- 1、完成寿险首年趸交保费7,600万元；
- 2、完成首年期交标保77万元；
- 2、完成首年期交保费560万元；

### (三) 团险渠道

- 1、完成短险保费1,142万元；
- 2、完成学平险保费750万元；
- 3、完成企业年金新中标累计规模年度目标85%。

各项考核数据以财务口径为准，新增失效保单数据以市公司精算考核数据为准。

各市州分公司三条销售渠道分解任务目标见附件。

## 六、工作要求

(一)各支公司要充分认识到三季度发展的重要意义，搞好对员工的思想发动，进一步强化全员的主人翁意识和大局观念，全面营造支持、参与、服务销售一线的良好工作氛围，确保既定任务目标的圆满达成。

(二)要强化渠道之间、渠道内部各项指标之间的整体推进，确保激励的有效性。各个销售部门要守土有责、合抱成团，加强对各项指标的追踪与管控，强化周单元经营，精心组织达标，全面营造“多做贡献、提升价值”的发展氛围，确保激励项目发挥最大效应。各个管理部门要加强对销售工作的实时指导，切实做好销售支援工作，推动一线高效运转。

(三)各支公司在本方案框架内，结合本级各项指标的发展实际，统筹兼顾，突出重点，按照分公司机关人员挂钩考核的办法制定本单位全员挂钩考核项目和目标，7月28日前书面交人力资源部备案。各支公司应遵循谨慎原则，不得扩大范围进行激励或搞变相推动，不得再追加奖励。要注意对本方案的正确宣导，不得在公司员工和销售人员队伍之间制造矛盾。

## 超市员工奖金激励方案篇四

xx年以来，在全市系统广大员工的共同努力下□xxxx的发展取得了令人瞩目的成绩。为了让全体员工共享公司发展成果，进一步凝聚全员发展活力，以更加优异的经营绩效迎接xxxx□特制定本方案。

### 一、活动主题

决战三季度xxxx

## 二、活动口号

XXXX誓领双工资

## 三、激励对象

全市系统截止20xx年6月30日与公司签订了劳动合同和业绩目标合同的所有在岗且正常出勤的员工。

## 四、活动时间

20xx年7月1日—20xx年9月29日。

## 五、活动目标

### (一)个险渠道

- 1、完成10年期及以上期交首年保费1,700万元；
- 2、完成5-9年期期交首年保费700万元；
- 3、举绩人力1,733人。

在个险渠道期交业务指标考核中，三季度新增失效保单

等额扣减当期相应新单期交保费，其中5年期以下期交失效保单按5年期计算。

### (二)银保渠道

- 1、完成寿险首年趸交保费7,600万元；
- 2、完成首年期交标保77万元；
- 2、完成首年期交保费560万元；

□

### (三) 团险渠道

- 1、完成短险保费1,142万元；
- 2、完成学平险保费750万元；
- 3、完成企业年金新中标累计规模年度目标85%。

各项考核数据以财务口径为准，新增失效保单数据以市公司精算考核数据为准。

各市州分公司三条销售渠道分解任务目标见附件。

### 六、工作要求

(一)各支公司要充分认识到三季度发展的重要意义，搞好对员工的思想发动，进一步强化全员的主人翁意识和大局观念，全面营造支持、参与、服务销售一线的良好工作氛围，确保既定任务目标的圆满达成。

(二)要强化渠道之间、渠道内部各项指标之间的整体推进，确保激励的有效性。各个销售部门要守土有责、合抱成团，加强对各项指标的追踪与管控，强化周单元经营，精心组织达标，全面营造“多做贡献、提升价值”的发展氛围，确保激励项目发挥最大效应。各个管理部门要加强对销售工作的实时指导，切实做好销售支援工作，推动一线高效运转。

(三)各支公司在本方案框架内，结合本级各项指标的发展实际，统筹兼顾，突出重点，按照分公司机关人员挂钩考核的办法制定本单位全员挂钩考核项目和目标，7月28日前书面交人力资源部备案。各支公司应遵循谨慎原则，不得扩大范围进行激励或搞变相推动，不得再追加奖励。要注意对本方案的

正确宣导，不得在公司员工和销售队伍之间制造矛盾。

## 超市员工奖金激励方案篇五

### 员工激励方案——激励、奖励与绩效

经理在员工奖励方案中被赋予很大的信任，然而往往还是不能实现他的目标：激励团队。奖励是大家所公认的激励措施，特别在销售领域，因为他们常说这样一种激励法则——“激励需要认可”。然而，要使奖励发挥应有的作用，我们需遵守以下一些基本规则：奖励必须是每个人都有能力“争取”到的。

奖励必须要公开的授奖。如果只有获奖者和他们的经理知道奖励的结果，那么奖励就失去了它的价值。

最好的奖励方式具有高名誉价值和低金钱价值。在ibm[]最好的、最有力的、最成功的奖励方案之一是“销售人员的月奖励”——获奖者被授予一个证书和一个展示在他们写字台上的价值2美元的橡皮鸭模型。另一个成功的方案：获奖者得到的奖励是一次与ceo共进午餐的机会，在吃饭时ceo将请获奖者谈谈他们的工作。

现金奖励是一种没有激励性的、拙劣的激励方式。如果职员得到了现金红利的奖励，他们可能会过分依赖于金钱，并提前花费，而且只会把它当作综合工资的一部分。佣金激励方案的作用要谨慎看待。佣金激励方案对那些有关人员而言很起作用；然而对于那些没有关联的人往往会降低激励效用。这种方案的成本也是很高的，并且很难管理，容易退化为无秩序，从而失去动力。

奖励方案应当是短期的，并且要与销售周期相联系。正如目标一样，如果在评奖之前将奖励方案限制在三个月的范围内，

将会起到最佳的效果。当与销售周期（如产品发布期、周期性的低迷期）结合时效果更理想。

但是马斯洛的其他“需求”（安全需求、地位和归属需求和自我实现）怎样呢？这些需求，与受尊重需求一样，是很难通过金钱来实现的，并且在大多数情况下根本就不可能实现。安全需求通常通过工作安全和边际利益来满足；地位和归属需求能够通过在本地区社区中的地位和在企业中具有团队的成员资格来实现；受尊重的需求是谚语“认可需求”的另一种说法；而自我实现需求则是通过需要创造力的挑战性工作来满足的。

为了让你的团队能充分受到激励，他们需要满足每一个层次的个人目标和需求等级中的每一个层次需求。显然，每一个人在任何一段时间内都将关注一个不同层次的需求满足，并通过不同的因素来获得激励。如果他们感到处于危险边缘时，他们可能会重新关注一个较低的需求。研究表明，直到人的每一个需求得到满足时，人才会不去关注更高层次的满足。然而，很少有证据来说明：人在瞄准更高一层需求之前必须保证上一层的所有需求都得到满足。

而理论需要完备。让我们来看看“激励的十大-法则”，可以让你能够勾画出一个有关“你必须做什么来激励你的团队成员”的完美蓝图。

## 激励的十大-法则

### 1. 我们需要自身激励来激励他人

除非你以身作则，并具有热情，否则决不能激励他人。你的态度和情绪直接影响着与你一起工作的员工。如果你情绪低落，你的手下也将受到影响而变得缺乏动力；相反如果你满腔热情，你的手下必然也会充满活力。

要想避免对下属和员工的负面影响，你需要控制你的情感，隐藏你的消极情绪，发扬一种积极的情绪和态度，并把你的热情投入到手头上的工作中。

当你因个人问题、疾病、家庭危机等等而情绪低落时，为避免把你临时缺乏激情的状态扩散到你的团队中，我的建议是：给自己安排一些需要独自完成的工作。一旦你的手下看到你正在严谨的做事，他们就不会频频打扰。

## 2. 激励需要一个目标

&nbsp; p; 除非一个人真正知道他身在何处，否则，他将无法知道该向哪一个方向努力。人们需要了解自己努力达到的目标是什么，并且真正愿意实现它——才有可能受到激励。

## 3. 激励分为两个阶段

找到与团队目标相关的个人目标

向他们展示如何实现目标

关键在于找到与团队目标相关的个人目标。作为一个绩效经理，你的目标是激励你的手下，只有这样才能实现团队目标（毕竟那是你获得的奖赏——也是你的直接责任）。

## 4. 激励机制一旦设立，永不放弃

这是一个不幸的真理，也是许多经理所忽视的。他们认为只要在开始阶段激励了员工，员工就会永远受到激励。但事实上，随着时间的流逝，激励水平逐渐下降；一般在三到六个月时间内下降到零。

你需要认识到这一点，做一个专业的激励员，通过定期的团队会议、明确的沟通、认可和经常性的一对一反馈，源源不

断地将你的激励灌输到团队之中。

## 5. 激励需要认可

根据马斯洛的需求层次，一旦基本需求得到满足，社会认可的需求就会提高。事实上，心理学家已经发现，人为得到公众的认可甚至比为了金钱付出的还要多得多。人们渴望公认；并且一旦他们赢得了认可，必须是明朗、公开和迅速的`给予承认。

认可的授予必须是给予某种结果，而不是某种努力。必须避免授予员工“好职工”或“企业最有贡献奖”（过于宽泛的称号），这样的“公认”将在被授予者和其他人的眼里“贬值”。

## 6. 参与激励

参与一个特殊的项目或者团队将具有很高的激励效果。为某一个事业而努力的团队成员会忠于团队的目标。

## 7. 看到自身的进步能够激励人

看到自己向目标奋进的道路上所取得的进步，人们会获得很高的激励——我们都喜欢看看自己做的怎么样，看到自身的进步让我们体验到成功——未来的成功建立在一个成功体验的基础上。

## 8. 只有人人都有优胜的可能，竞争才能激励员工

竞争频繁应用于激励中，但是只有每一个拥有平等获胜的机会时，才真正起作用。否则，竞争能够激励优秀员工，但同时会降低其他员工的动力。这个问题可以通过依据目标百分比来测量竞争绩效而避免。当进行竞争时，许多组织将目标定为一个绝对目标，例如一个销售竞争获奖者可能是在一定

销售期中销售额最大的员工。

这对于一个新组建的团队而言可能会降低人们的动力，因为与优胜者相比，新加入销售队伍的员工会认为优胜者总会获胜，所以和他们竞争就毫无意义了。相反，如果优胜者属于那些相对于自身销售目标而超出额度最大的销售员，这样人人都有可能获得优胜，因为新手的目标较之于优异销售员的目标也低，这样两种人都会产生竞争的动力来超过自己的目标，获得胜利。

## 9. 每一个人的身上都存在激励的火花

与通常的信念（和观察）相反，每个人身上都存在一个激励的火花。每个人都能得到激励，一些人可能比其他人更容易被激励；但是火花在哪儿——作为一名绩效经理你不得不寻找火花并进行培育，再将其贯彻到方案中。

既然你的团队激励是一个首要的管理职责，如果你想获得成功，在团队每个成员的身上寻找火花已经成为一项重要的活动。

## 10. “团队归属”激励

作为团队中的成员之一，你肯定会为了一个团队的目标而工作——当然，他们必须已经“向往”那个目标。

### 1、目的：

为更好的激发员工及管理干部工作积极性，稳定生产，努力完成化肥公司年度生产任务，对责任心强、工作认真负责、技能优秀、全力以赴工作的员工及干部给予经济和精神方面的激励，特制定本方案。

### 2、适用范围：

适用于化肥公司所有入职一年以上员工及管理干部。普通员工和管理干部分开评选，分公司领导不参与评选。此评选活动从2015年8月份开始实施，每月1次。

### 3、评选名额和奖励金额

全分公司普通员工“劳动之星”名额每月1到2名，每名奖励600元；管理干部“管理之星”每月1名，奖励800元，奖励金额直接补入当月本人效益工资中。

### 4、评选办法

#### 1) 普通员工评选办法

每月各车间由各工段推荐一名候选人，按分公司制定的评分表考核打分，打分由车间所有管理干部不记名打分，平均得分最高者为所在车间最终候选人，候选人由当班调度员复核，生产科审核同意后推荐到分公司，维修及机修人员须经设备科审核同意后推荐到分公司。分公司根据各车间推荐人员情况集体讨论，最终决定全分公司每月“劳动之星”获奖人员。推荐人员名单每月2号报分公司，过期视为自动放弃。

#### 2) 管理干部评选办法

决定管理干部“管理之星”获奖人员。各打分单位评分表每月2号交分公司。

### 5、其他规定

1) 每月员工发生安全、环保、工艺、设备、工伤等事故一次以及违纪一次取消评选资格；

3) 连续两月得分最后一名管理干部，扣除效益工资400元；

4) 获奖人员优先获得年终股份公司评优评先及特别贡献奖评

选资格；

5) 获奖人员在1年内无论什么原因辞职的，在最后一月工资中扣除所有奖励金额。

各车间对候选人须认真评选，严肃、严格对待评选事宜，不得拉关系，讲人情，对徇私舞弊者，分公司将给予罚款500元，扣除当月绩效分2分，报分公司最终候选人严重不合格者，对所在车间主任罚款500元，扣除当月绩效分2分。

本方案解释权归化肥公司。

化肥公司

2015-7-29

## 一、目的

为了充分调动上海仓储员工的工作积极性，吸引和保留仓库骨干员工，激发各岗位员工的工作激情，发挥仓储员工的智慧和才能，提高员工的满意度与忠诚度，建设高效率、高目标、适应公司快速发展的优秀仓储团队，提高公司可持续发展的核心竞争力，特制定本方案。

## 二、适应范围

适用于上海仓储（包括金勺仓、徐泾仓、金勺仓调配吴江仓）除仓库经理/副经理以下职位且2015.06.01-06.30期间在职的员工以及在仓库实习的管培生。

## 三、权责

1、人力资源部：策划、组织、实施激励工作。

2、上海仓储各仓库经理/副经理：负责根据仓库员工对他们进行a□b□c□d四个等级的评定，并将评定结果于2015年7月3日17:00之前汇总给人力资源部。（具体激励对象名单由华东运营中心负责人于2015年7月3日17:00之前提供给人力资源部。）

四、激励项目

月（6月份）即可享受该奖励。

2、搬仓激励：用于金勺仓参与搬仓员工的一次性奖励，由于近期吴江新建仓库以及公司仓库内部调整，金勺仓客户陆续搬迁至徐泾仓以及吴江仓，金勺仓部分员工参与客户货物以及仓库货架、设备等的整理、装卸等工作，金勺仓员工参与客户搬仓事宜的员工即可享受该激励。

3、大促激励：用于徐泾仓员工工作的一次性奖励，由于近期金勺仓部分客户搬迁至徐泾仓，加上即将到来的年中大促，徐泾仓员工工作量比较大，员工比较辛苦，徐泾仓所有6月在职工工都可享受该激励。

五、激励标准、等级评定、分配、发放方式

1、激励标准：按300元/人的标准进行一次性奖励。

3、奖励分配方式：根据员工入职时间、6月份工作天数以及评定的等级进行分配奖励。比如员工6.15入职，评定等级为a级，则该员工的奖励金额=300\*15/30\*1.2=180元，以此类推。

4、奖励发放方式：具体分配到每个员工的奖励随6月份工资一起发放。

六、该方案由人力资源部制定，经总经理审批后实行。修改

时亦同。

人力资源部

二〇一四年五月二十九日

主题词：上海仓储 6月份 激励方案

主送：华东运营中心仓储部 运营中心分管领导

报送：公司总经办

### 一：目的

为了使公司人力需求能得到及时满足，有效缩短招聘时间，提高招聘效率，公司决定强化管理内部介绍招聘渠道，从而激发员工内部介绍的积极性。

### 二：适用范围

适用于对公司员工内部介绍之奖励

### 三：职责

1：行政部负责对员工内部介绍信息的记录与统计整理，并交总经理审批，按本方案对符合奖励条件的内部介绍办理奖金的领取手续。

2：财务部按本方案发放相应奖金。

1：介绍进入公司的员工必须符合公司招聘的年龄要求（18--45周岁）方可领取奖金。 2：员工被介绍进公司只能有一次，如离职后再次进公司不再与任何人有被介绍的关系。 3：被介绍进公司的新员工只能有一名介绍人。

## 五：奖励方案

1：介绍新员工进公司分期给予介绍人奖金合共300元，分别为被介绍人员在公司连续工

作满三个月者，公司将给予介绍者50元/人的奖励；连续工作满六个月者，公司将再给予介绍者100元/人的奖励；连续工作满一年者，公司将再给予介绍者150元/人的奖励。 2：介绍之前在本公司离职员工入厂介绍人不享受奖金。

外招工，公司可以按因公出差予以发放其外出招工期间的工资，并按公司规定报销差旅费（交通、住宿、伙食及电话费等），如可以一次性引进员工10名以上并在公司做满三个月除可以享受上述介绍费外另外再嘉奖400元。

5：直接参与招聘工作人员不能参与介绍奖（除介绍亲戚方可领取奖金）。

6：被介绍的新员工在规定的工作期间因事请假一次超过5天或累计超过8天以上，其工

作期限按实际请假天数顺延。

六：上述规定最终解释权归行政部。

七：上述规定自颁布之日起执行。

行政部2012年12月30日