

员工激励奖励方案 员工激励方案(通用6篇)

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。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。

员工激励奖励方案篇一

为了鼓励员工奋发向上、争创佳绩，拟实行员工工资收入与中心经营效益挂钩的激励机制，以体现市场经济多劳多得、公平合理的分配原则，达到多创效益的目标。

1. 奖金的设立，意义在于充分体现以奖励为主、扣罚为辅，共同分享成果的目的。
2. 按工资管理制度的有关规定，在工资总额里划分一定的比例作为效益奖金（销售部占本人工资总额50%，其他部门占本人工资总额15%）。
3. 中心根据年度、月度经营收入预测，制定当年的经营利润预算指标，效益奖金是按实际完成指标的比例，进行提取奖励或扣罚，在规定的扣罚范围内，原则上不设奖励上限。
4. 效益奖金除了与绩效挂钩外，还与个人实际出勤情况挂钩；奖金是按出勤天数、按扣罚比例计发的。
 1. 完成预算指标80%以下，发放80%效益奖金；
 2. 完成预算指标80%或以上，发放90%效益奖金；

3. 完成预算指标90%或以上，发放100%效益奖金；
 4. 完成预算指标100%或以上，发放110%效益奖金；
 5. 完成预算指标110%或以上，发放125%效益奖金；
 6. 完成预算指标120%或以上，发放140%效益奖金；
 7. 完成预算指标130%或以上，发放160%效益奖金；
1. 当月满出勤者按100%计算；

1. 效益奖金根据完成指标情况，按奖金80%的标准每月发放一次，其余部分每半年结算一次；如半年内累计完成预算指标90%以上，超出部分则按奖励比例发放。

2. 效益奖金原则上是以半年作为计算单位，如中途辞退或离职，则按规定发放基本标准80%的效益奖金，特殊情况除外，但必须经中心总经理签批同意后，才能够按实际超出部分计发。

3. 效益奖金的发放，只适用于正式的合同工，实习生、计时工不在发放的范围内。

4. 效益奖金是个人收入的一部分，必须按国家有关规定缴交个人所得税。

短期奖励主要是基于在一段时期内（年度、季度、月度）的业绩状况而变动支付的薪酬。组织为什么需要短期奖励，主要基于以下因素：

- 1、牵引员工的行为，使其关注特定的绩效目标和结果
- 2、将员工个人目标与公司目标进行有机的相结合

- 3、支持企业文化和组织变革
- 4、吸引和保留高绩效员工
- 5、降低薪酬成本

一般来说，设计短期奖励方案需要考虑以下因素：

短期奖励方案设计需要考虑的七因素

短期奖励主要是基于在一段时期内（年度、季度、月度）的业绩状况而变动支付的薪酬。组织为什么需要短期奖励，主要基于以下因素：

- 1、牵引员工的行为，使其关注特定的绩效目标和结果
- 2、将员工个人目标与公司目标进行有机的相结合
- 3、支持企业文化和组织变革
- 4、吸引和保留高绩效员工
- 5、降低薪酬成本

实践中，我们在设计短期奖励方案时，需要考虑以下七因素：

方案因素一、适用范围

- 1、哪些人员可以参加短期奖励方案？
- 2、分享短期奖励方案的：高管层？中级管理层？其它员工？
- 3、是否需要界定出那些对公司的经营业绩有着直接影响的核心员工？

有关员工激励方案范文十篇

员工激励方案范文汇总十篇

关于员工激励方案本站锦五篇

员工激励方案范文锦集十篇

工作激励方案

公司激励方案模板

销售团队激励方案

员工激励奖励方案篇二

针对公司目前员工工作效率低下，员工心态不稳，士气低迷等问题。因此试图制订相关激励措施，本方案本着精神激励为主，适度配合物质激励的原则。

由生产经理及相关领导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经理与员工一齐结合员工目前的工作效率及设备额定产能设定超产奖，对于超出额定产量的员工给予相应奖励（金钱、礼品、口头表扬或言语鼓励）。对与达不到目标的员工应适度安慰并给予帮忙，比方说培训等，帮忙员工到达工作目标。

此措施可能达成的效果：

- 1、属员工自我激励，超额完成目标的员工会增加自豪感及收入从而增加工作热情。
- 2、完不成目标的员工在被安慰的状况下会更加努力工作。

对于某些不涉及公司原则的问题决定时（如食堂服务、饭菜质量、某些辅助生产工具是否合手省力、某些设备部件是否更换等问题）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。

此措施可能达成的效果：

- 1、员工感觉自我受公司重视可增强工作用心性。
- 2、便于了解第一线员工的思想。
- 3、可证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。
- 4、实际操作的员工对设备以及操作强度等可改善之处提出的意见相对实际杜绝纸上谈兵。

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、出勤状况等。从员工中挑选出2~3名表现良好的员工，颁发优秀员工奖状及给予必须的物质奖励。

（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，奖励以加班工资的形式发放）但要注意评选的公平性，否则会起反效果。

此措施可能达成的效果：

- 1、荣誉激励及物质激励结合的方式可提升员工用心性。
- 2、为评上优秀员工可在员工中间构成竞争，提升工作用心性。
- 3、被评上优秀员工的人稳定性会增强。

每位员工生日时，由公司总经理或基地厂长签发员工生日贺卡，表达对员工的祝福。此措施可能达成的效果：

- 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。

对于员工工资可制定工龄工资，在本公司每工作满一年的员工每月可给予25元的工龄工资。每满两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。此措施可能达成的效果：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。

透过培训的形式告知员工工作是为自我的，有潜力的员工公司会为其带给广阔的发展空

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。

此措施可能达成的效果：不一样于其他没有企业文化激励的企业，会是一种比较个性的方式。

目前能耗太高，能够根据目前每吨相应产品电耗、气耗与额定电耗、气耗结合设定激励，在某一个标准下，节约电费、气费以必须的比例返给员工。（奖励以加班工资的形式发放）此措施可能达成的效果：

- 1、提高员工用心性及对企业的归属感。

- 2、公司相应利润到达了提升。

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。（很多员工都在谈论其他公司待遇好，但真正好处上没有几个工人愿意辞职，员工的年龄决定了他们需要的是稳定，加之工资高的公司管理上比我们严格得多，他们会不适应。）

此措施可能达成的效果：

1、反向激励使员工明白不努力就要被淘汰。

2、对于工作效率很低下的员工是一种激励。

3、可结合目标激励一齐执行。

1、当员工出色完成工作时，经理当面表示肯定祝贺。

2、经理还就应公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。

3、管理者在对员工进行鼓励时，就应鼓励其工作成果，而不是工作过程。

此措施可能达成的效果：让员工觉得领导对其工作是认可的，提高用心性。

关于员工激励方案范文锦集八篇

员工激励方案本站合七篇

员工激励方案范文汇编七篇

员工激励奖励方案篇三

一、业务提成(按当月到账的货款现金金额来核算)

a□一个月销售在30万人民币以内，提成按销售额的1%来计算；

b□一个月销售在30万以上到100万人民币以内，提成按销售额1.5%来计算；

d□一个月销售在150万人民币以上，提成按销售额的2%来计算

2、年销售额(以实际到账)在150万人民币到200万人民币，奖励区内游，可带家属2人(也可选择现金3000元)

3、年销售额(以实际到账)在200万到350万人民币，奖励区外游，可带家属3人(也可选择现金5000元)

4、年销售额(以实际到账)在300万到500万人民币，奖励东南亚游，可带家属3人(也可选择现金12000元)

7、年销售额(以实际到账)在800万到1000万人民币，奖励10万元

8、年销售额(以实际到账)在1000万人民币，奖励15万元。

年度业务奖励计划

1、首单奖励计划

1-3)年首单奖(2)：本年度第一张订单金额超过50000美金的订单，奖价值3000元“小米”手机一部。

2、冠军奖励计划

月冠军奖：当月销售业绩第一名者，奖现金200元；

季冠军奖：季度销售业绩第一名者，奖现金1000元；

年冠军奖：年度销售业绩超过100万美金并是第一名者，奖价值45000元的奔奔小车一辆或折现30000元。

如跟别的奖励条款相重叠，按高的标准执行。

3、优秀员工奖励计划

按价值观考核，每个月表现最优秀的'员工，奖励现金300元。

4、客户开发奖

新客户开发奖：第一次下单金额超过5000美金的客户属新客户，没增加一个新客户奖500元。

5、团队奖(奖励费用只能用于团队活动经费)

业绩优秀团队奖：

季度奖：季度销售业绩第一名的团队，奖活动经费300元；

年度奖：年度销售业绩第一名的团队，奖活动经费3000元；

活力优胜团队奖：

年度奖：年度团队合作最融洽，进步最快，最有活力的团队，奖活动经费3000元。

业务人员晋升激励方案

业务经理激励方案

员工激励奖励方案篇四

针对公司目前员工工作效率低下，员工心态不稳，士气低迷等问题。因此试图制订相关激励措施，本方案本着精神激励为主，适度配合物质激励的原则。

由生产经理及相关领导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经理与员工一齐结合员工目前的工作效率及设备额定产能设定超产奖，对于超出额定产量的员工给予相应奖励（金钱、礼品、口头表扬或言语鼓励）。对与达不到目标的员工应适度安慰并给予帮忙，比方说培训等，帮忙员工到达工作目标。

此措施可能达成的效果：

1属员工自我激励，超额完成目标的员工会增加自豪感及收入从而增加工作热情。

2、完不成目标的员工在被安慰的状况下会更加努力工作。

对于某些不涉及公司原则的问题决定时（如食堂服务、饭菜质量、某些辅助生产工具是否合手省力、某些设备部件是否更换等问题）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。

此措施可能达成的效果：

1、员工感觉自我受公司重视可增强工作用心性。

2、便于了解第一线员工的思想。

3、可证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。

4、实际操作的员工对设备以及操作强度等可改善之处提出的意见相对实际杜绝纸上谈兵。

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、出勤状况等。从员工中挑选出2~3名表现良好的员工，颁发优秀员工奖状及给予必须的物质奖励。

（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，奖励以加班工资的形式发放）但要注意评选的公平性，否则会起反效果。

此措施可能达成的效果：

1、荣誉激励及物质激励结合的方式可提升员工用心性。

- 2、为评上优秀员工可在员工中间构成竞争，提升工作用心性。
- 3、被评上优秀员工的人稳定性会增强。

每位员工生日时，由公司总经理或基地厂长签发员工生日贺卡，表达对员工的祝福。此措施可能达成的效果：

- 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。

对于员工工资可制定工龄工资，在本公司每工作满一年的员工每月可给予25元的工龄工资。每满两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。此措施可能达成的效果：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。

透过培训的形式告知员工工作是为自我的，有潜力的员工公司会为其带给广阔的发展空

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。

此措施可能达成的效果：不一样于其他没有企业文化激励的企业，会是一种比较个性的方式。

目前能耗太高，能够根据目前每吨相应产品电耗、气耗与额定电耗、气耗结合设定激励，在某一个标准下，节约电费、气费以必须的比例返给员工。（奖励以加班工资的形式发放）此措施可能达成的效果：

- 1、提高员工用心性及对企业的归属感。
- 2、公司相应利润到达了提升。

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。

（很多员工都在谈论其他公司待遇好，但真正好处上没有几个工人愿意辞职，员工的年龄决定了他们需要的是稳定，加之工资高的公司管理上比我们严格得多，他们会不适应。）

此措施可能达成的效果：

1、反向激励使员工明白不努力就要被淘汰。

2、对于工作效率很低下的员工是一种激励。

3、可结合目标激励一齐执行。

1、当员工出色完成工作时，经理当面表示肯定祝贺。

2、经理还就应公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。

3、管理者在对员工进行鼓励时，就应鼓励其工作成果，而不是工作过程。

此措施可能达成的效果：让员工觉得领导对其工作是认可的，提高用心性。

员工激励方案范文汇总十篇

工作激励方案

销售团队激励方案

公司激励方案模板

销售团队个人激励方案

公司销售人员激励方案

销售团队考核激励方案

销售团队内部激励方案

员工激励奖励方案篇五

针对员工出现的做事散漫、凝聚力差、工作效率低。以个人角度提出以下建议：

1. 车间主任每个星期天上交下周的工作计划（包含每天的生产合同号，甚至涵盖每个工序的每天的工作任务）

2. 车间主任上交完工作计划由厂长和总经理审批。审批完召开一次下周生产计划会议（参加会议人员：总经理、厂长、供应部、各车间主任、各班组长）商讨下周工作可能会遇到的问题及解决方案。（会议时间1小时）

3. 每周一召开上周总结会，分析上周完成的情况或未完成的原因，总结经验避免下周犯类似的问题。

1. 车间主任带领班组长召开每周会议，每周每个班组如若完成任务奖励元，如若完不成罚款元。

2. 对于连续4周完成任务的直接上光荣榜（每月全体会议上总经理给班组长颁发礼品）

3. 车间之间进行pk[]每个车间主任制定好任务（任务必须经过厂长和总经理批阅后方可生效），输者请赢者吃中午饭。

4. 对于每月完成任务的车间可以搞团建一次，增强车间每个员工的干劲。

1. 现在夏季炎热，调整作息时间是必须的。早上6点上班，中午11点半下班吃饭。下午2点上班，晚上8点半下班。员工得

到充分休息，可以提高作业效率，同时减少事故的发生。每周末晚上时间可以调整。（当然这是在完成每日任务的基础上，车间主任可以根据本车间的情况自己设置时间）

对于炎热天气下午2点上班可以继续让厨房提供一些绿豆水降暑，或者买一些雪糕降暑。

员工激励奖励方案篇六

为了弘扬企业精神，激励员工工作积极性，展现我公司优秀员工的风采，形成人人争当先进、人人争为公司的发展做贡献的良好氛围，公司决定每季度开展评选“优秀员工”的活动。

每季度将从各部门中选出一名优秀员工；具体为：光学部三名（成品、半成品、抛光各一名），脚套部一名；配件部一名；后勤一名。共计六名。

每季度的最后一个月。

1、在公司工作三个月以上的一线员工；

3、季度内无违反公司规章制度的受到处分者。

1、热爱公司，自觉维护公司利益；

2、遵纪守法，遵守公司的各项规章制度；

3、勤勉尽责，具有强烈的事业心和责任感；

4、在本职岗位上业绩突出，能为公司解决实际问题，或积极献计献策。

1、产生流程：

车间主任推荐——生产部门初审——人事行政部审查——总经理批准；

3、初审完成后，由部门主管签字送人事行政部，人事行政部对候选人进行审查，审查项目主要为：

a)考勤情况；

b)奖惩情况；

c)是否违反公司的规章制度；

d)推荐理由是否事实充分；

e)该员工是否曾受到投诉；

4、人事行政部审查无误后，送总经理批准。

1、公司每季度召开优秀员工表彰大会，给荣获“优秀员工”者颁发荣誉证书，同时每人奖励现金100元。

2、人事行政部将优秀员工的名单公榜在公司宣传栏上，并给予表扬学习。

3、优秀员工的评选结果记入员工个人档案，并作为评选年度优秀员工的依据。

本办法由人事行政部制定、修改和解释，总经理批准后实施。

关于员工激励方案范文汇编九篇

关于员工激励方案本站合八篇

员工激励方案本站合七篇

工作激励方案

公司激励方案模板

销售团队激励方案