

最新帮教新员工激励方案 员工激励方案(汇总6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。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。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。

帮教新员工激励方案 员工激励方案篇一

很多企业都存在鞭打快牛的现象：很多业务骨干往往是越能干、承担的任务就越多，指标层层加码，去年超额完成，今年继续提高指标，结果经常是由于任务难度大，工作量大，让快牛不堪重负，没有喘息机会。相反，能力小的慢牛任务相对较小，工作轻松，干的少，干的不好也没什么处理。而很多这样企业往往存在着重罚不重奖的情况，错的多罚的多，快牛们干的多，犯错几率就多，多做多错，少做少错，能干的反而不如少干甚至吃闲饭的收入多。

古人云：“赏一人而万人悦之，赏之。”人聚财聚，人散财散，稳定了骨干员工，就是稳定了财富，稳定了企业，激励就会强化和鼓励企业的持续高绩效。

对业务骨干的激励种类繁多，可以从3个方面入手，极大地提高业务骨干的满意度：一是薪酬激励，二是目标激励，三是发展激励。薪酬激励是业务骨干安身立命的基础，目标激励给人工作动力，促使其不断超越，而发展激励是根本，让员工实现自身价值。三者之间是相辅相成，而且是不可逆的。通过这样的激励，既能满足员工现实需求，又能兼顾其未来发展，这样，鞭子不打，牛也照跑，优秀的人才越干越有劲。

薪酬激励作用是无需质疑的，在我国经济不很发达的现实情况下更具有不可替代的作用，同时，也是个人尊严和社会地位的象征。薪酬激励要体现岗位价值，体现内外公平性。

业务骨干往往担任着重要的工作职位，按理说，职位重要就应该多拿钱，但鞭打快牛的企业中，薪酬往往平均化，薪酬纵向之间拉不开差距，横向之间也差别甚小，这样就让业务骨干们感觉非常不公平，挨鞭子也是无奈之举。

实现薪酬内部公平的手段就是职位评估，根据职位要求的能力、复杂性、责任、任职条件等诸多因素进行评估排序，薪酬按照排序结果进行定档定级，这样职位薪酬就会有明显的差距，不同职位的薪酬高低相差会有数倍甚至几十倍之多。这样，业务骨干们不再是“干累活，吃瘦草”，现在是肥草伺候。

职位价值从薪酬上得到体现，业务骨干们就会认识到自己的责任重大，挨鞭打也是也不容辞的事情。同时，职位评估形成了宽带薪酬，让他们知道努力后有更高的收入，他们会更有奔头。

当然，薪酬排序不能关起门来进行，还要参考市场水平，不能让业务骨干看到外面世界的草更肥，萌生去意。企业要根据员工的流向，即从哪里来到哪里去的原则，进行市场薪酬调查，提供具有市场竞争力的薪酬水平，这些骨干们才会心无旁骛，安心效劳。本企业的草肥，说不定外面的优秀人士也会跑进来。

根据企业战略发展和职位要求，给每个业务骨干设计相应的工作目标。有了明确的奋斗目标，他们就会朝这个方向努力，从而实现自我超越和自我管理。

目标管理的配套措施是绩效考核与浮动薪酬或奖金的设计，根据目标完成情况进行考核，考核结果与浮动薪酬和奖金实

行联动，多劳多得，少劳少得，付出与回报真正成正比，薪酬就会根据人员的实际贡献拉开差距。这样设计，业务骨干们虽然目标层层加码，但收入也节节上升；能力弱的人悠闲自得，但没有草吃。

这样通过奖优惩劣，企业的不良风气会迅速改变。在这里，科学的目标和考核是奖惩的主要依据，目标要完善，不是高不可攀或轻而易举就达到，要跳一跳才够得着，衡量绩效的标准必须是公平的和客观的。通过目标和考核设计，把组织目标贯穿于每一个人身上，这样，不仅骨干能够积极地再接再厉，那些能力弱的人也会“不用扬鞭自奋蹄”。

激励要因人而异，因时而异。作为企业的业务骨干，他们往往有很强的个人成就感，对自身的价值实现非常看中。而薪酬增加到一定高度，就会出现激励弱化现象，无法进一步激发人员的工作热情。当然，对很多我国企业来说，这一高度还远未达到。

这时，企业可以从组织发展战略出发，根据业务骨干的个体不同和具体要求，设计有针对性的激励方案，通过给予合适的晋升、赋予更大的责任、提供尽可能多的培训机会、送以股权期权、设计合理的职业生涯规划，例如：技术人员的多通道职业生涯规划等方式。帮助他们实现自身价值。

当然，这一切都要有明确的标准和要求，要与价值、贡献等直接挂钩，同时保持公开透明，让人员事先清楚明白，这样，业务骨干们虽然挨鞭打，但一想到希望就在不远处等着他，他就会信心百倍，勇往直前。

帮教新员工激励方案 员工激励方案篇二

中国大厨餐饮考察团长长沙之行不仅收获了大批流行湘菜，还针对时下最紧迫的人员短缺问题与各家酒店的店长、总厨进

行了深入探讨。各店的管理层人员均毫无保留地分享了自家的实用绝招。这些办法五花八门，从高达400元的全勤奖到全员股份制，每一项都让团员们感到眼前一亮。

招数1

高额全勤奖

杜绝迟到早退

湘村发现管理有限公司副总经理范智伟

如何杜绝员工迟到早退，让他们在生意繁忙时能主动加班？我在这方面也动了不少脑筋。现在我们店里实行了一项新制度：高额全勤奖。我先将员工的基本工资由每月的1500元降低到1200元，再将全勤奖由每月50元涨到400元。厨房员工全勤按照28天计算，前厅员工按照27天计算，如果员工有迟到、早退或请假的情况，那么他当月就拿不到这400元的全勤奖。400元对于基层员工来说并不是个小数目，所以员工为了保住这笔收入，再也不会找各种理由迟到早退了，而酒店每月只需多付给每名员工50元。

招数2

1张服务卡=10元钱

分享人

天天渔港餐厅执行总经理钱江军

度返还给服务员，如：非常满意，则返还两张；服务一般，则返还一张；不满意，则一张都不返还。每天收餐后，服务员将自己当天收到的服务卡上交给专人统计，总数填写在办公室外的公示表上，月底计算每个人当月得到服务卡的数量，

按照每张卡10元折算成相应的金额，这就是该员工当月的绩效工资。实行这个制度之后，前厅工资的发放有据可依了，也不会有员工为了涨工资的事情而辞职，更重要的是：员工一改往日懈怠的工作态度，客人进门都会主动迎上去。

问：取消底薪会不会使员工因为工资不稳定而流失？

钱江军回复：表面上看来我们的员工收入不稳定，容易造成人员流失，但实际上，酒店推行这个工资制度之后，员工的流动量大大减少了，现在每个月离职的员工平均只有二三人。而前厅员工的工资，最多可以拿到2000元以上，平均工资也有1700元。只要我们保证出品质量、服务员能积极主动地工作，酒店的生意会越来越好，他们的工资自然越来越高。现在酒店的员工觉得这样的工资计算形式非常公平，只要努力工作就能拥有很好的收入，所以大家的工作热情都很高涨。

李建辉：如果顾客喝醉了，就餐结束后忘记将服务卡还给服务员怎么办？

钱江军回复：服务员在顾客就餐结束准备买单时，会向顾客询问就餐情况，并请顾客根据就餐的满意度返还服务卡，这样就不会出现因顾客忘记还卡而造成服务员损失服务费的情况了。

李建辉：每张卡=10元钱，如何保证服务员不会为了多赚服务费私自将卡扣留，不交给顾客呢？钱江军回复：每天的就餐时间，都会有领班、前厅经理和包房经理在大厅和包间巡视、监督，以保证服务员能够按照规定将服务卡交给客人。

招数3

让员工参与制度的制定

不再害怕执行难

分享人

农门阵餐饮（连锁）管理有限公司副总经理丁海华

是员工参与制度增删，他们就要用心体会每条制度的内容和可行性，才能判断出这条制度制定后，自己是否能够遵守，是否适合在酒店推行，这是一个很好的自我培训过程。

是提高执行制度的自觉性：制度是我自己制定的，我当然有义务将其执行好。

是能够让员工有主人翁意识，当店里来了新员工之后，那些参与制定制度的老员工会主动为新员工讲解酒店每条制度的制定原因和执行方法，比酒店统一培训的效果更好。

农门阵餐厅服务员付志银：我来酒店后参与过“仪容仪表”和“员工餐”制度的制定，对于我们员工来说，自己制定的制度就像是量体裁衣，符合酒店的实际情况，我们执行起来也很顺畅，再说了，制度是我们制定的，如果违反，自己都不好意思，所以现在几乎看不到因为违反制度而被扣罚的情况了。举一个最简单的例子，以前我们这些前厅的服务员经常因为着装不整齐而被批评，后来酒店让我们自己制定着装制度，大家一起讨论，将繁复的领巾、员工牌都去掉，改穿简洁利落的制服，每人佩戴一个微笑标牌，这样更显得整齐划一。我们还主动提出上班要化一点淡妆，不但自己心情好，顾客看到我们精神饱满的样子也会觉得舒服。另外，制定制度对我们来说也是件非常有趣的事，大家下班之后聚在一起，畅所欲言，商量该用什么样的制度管理自己，真正有种“做酒店主人”的感觉。

丁海华回复：我们让员工自己制定制度，他们都非常珍惜这个机会，在制定每条制度的时候都经过充分考量，都有一定的约束力，虽然有些会略微宽松，但并不会对酒店的运行造成不良影响。其次，这也是一个制度形成的过程。制度刚刚

成形之时，有些条款略微宽松，可以让员工迅速接受这些制度，当所有的员工都适应了新制度、能够很好地遵守时，我们再通过员工大会举手表决，将制度适当紧缩，这样一步步加大力度，既能让员工轻松地接受，又能达到管理者制定制度所要达到的目标。

招数4

管委会 员工的“娘家”

分享人

毛家饭店香樟旗舰店员工管委会会长曾秋平

2011年2月份我们酒店成立了一个员工管委会，管委会的7名成员都是员工们自己通过投票选出的“贴心人”，他们分别担任会长、副会长、卫生委员、安全委员、成本控制委员、文化学习委员、文娱委员。

我们管委会有一个“家人基金”，由专人负责管理，为了保证公正性，每笔支出都需要经过店长签字同意。基金的来源有：酒店卖废品得来的钱、开瓶费总金额的20%和菜金提成总金额的20%。这个基金里的钱主要有三项用途：1、为员工举办活动。2、为员工们添置医药箱。3、组建员工图书室，购入大量励志书籍及小说。

管委会的职能有三个方面：

一是帮助职工解决工作、生活中遇到的困难。例如：总公司一名员工的父亲得了重病，急需O型血。管委会得知后，号召大家到医院为老人献血，员工们都积极响应，几乎所有血型相符的员工都来报名参加。

二是帮助管理层收集员工的意见或建议。过去管理层很难听

到一线员工的真实想法，因为员工会碍于上级的威严而不敢提出，造成很多问题无法得到及时解决。而管委会的成员都是基层员工，大家可以放心大胆地将自己的想法告诉他们，再由会长将收集上来的意见整理登记，并及时通过电子邮件的形式发送给店长。例如：一次有个包厢的客人跑单，经理调查后认为，顾客跑单是因为包厢服务员离岗时没有交接妥当，于是让她承担了该单消费的四百多元。这名服务员一个月的工资只有一千多元，她觉得处罚过重，于是将心中的委屈告诉了管委会，经过管委会的协调，最终只按照成本价对她进行了扣罚。

三是对新员工进行企业文化的培训和组织员工的娱乐活动，给员工以家的温暖。例如：每个月组织一次员工生日会，大家一起聚餐，并为当月过生日的员工送上礼物。

招数5

股份制

让员工不想跳槽

分享人

龚得包（连锁）餐厅董事长龚劲龙

我们店的规模不是很大，五家分店的面积都在300到500平方米之间，在人员配置上，无法像大店那样齐全，所以要求我们酒店的管理者都是全能型人才。其中大一点的店就是前厅经理兼店长，小一点的店就取消前厅经理这个岗位，由厨师长兼店长，这样一来，如何留住这些管理人才就是餐厅顺利经营下去的关键。我采用的方法是股份制。

工。

参股形式：1、店长：现在我每开一家新店，都从其它几家店表现优秀的员工中选拔新店的店长，如果这个选拔出来的店长没有股份，我会给他5%的干股，日后他还可以继续购买店里的股份。

2、普通员工：只要在酒店工作满三年且表现良好，都有资格申请入股，入股方式是购买股份。每股的价钱，按照员工所在店面的投资总额进行折算。

分红形式：入股之后，盈利单店每个季度分红一次，如果该店处于赔钱阶段，入股员工不需要为此承担任何经济损失；如果员工离开酒店，他手上的股份只能转让给我。

我的这几家分店，从表面上看，店长都是店里的大股东，大家各自为政，貌似是一盘散沙。但实际上，各个店分配下去的股份就像是一张蜘蛛网，老板就像是织出这张网的蜘蛛，始终处于中心位置，掌握着绝对股权，股份就像是蜘蛛丝，将各店的店长和持股的员工牢牢地粘在这张大网上，使他们不会轻易地辞职。

龚得包餐厅紫薇店出品总监李自武：

我从2002年龚得包第一家店开业时就跟在龚总身边了，当时我还是一个打荷的小工。2015年龚总筹备龚得包的第一家分店，号召大家入股，那时我已经做到了店里的炒锅师傅，拥有5年的工龄，符合入股的条件，所以我以八万多元的价格购买了紫薇店10%的股份，直到现在，每次筹备新店我都会考虑入股。在龚得包工作了这么久，我从来都没有想过去更大的酒店发展，不仅是因为每个季度数额可观的分红，更是因为，入股之后我就真正成为酒店的一份子，每天上班不再是单纯为老板打工，让我有了一种为自己干事业的感觉，这种感觉使得我每天上班都充满了干劲。这种制度的实施，也使得酒店在管理上更加轻松，大家都知道我是从小工开始，一点点做到了店里的股东，有了我这样活生生的例子，大家工作起

来都很认真，每次我找店里的小工谈心，问到他们对未来的打算时，他们都会告诉我，他们要努力攒钱，成为店里的股东。所以现在我们的厨房的人员基本上为零流失。

招数6

招湘西妹子 做湘西特色

此次考察过程中，团员们纷纷被新乌龙山寨服务员工作时饱满的热情和惊人的执行力所震撼，问其原因，彭总监说：“我们做特色酒店，招特色人才”。

传菜员工多是湘西来的阿姨

新乌龙山寨董事长张佳女士为考察团献上一支富有湘西风情的舞蹈。

分享人

新乌龙山寨出品总监彭爱民

优点1：唱着山歌快乐工作。湘西人能歌善舞，顾客进门唱《迎客歌》，客人就餐完毕唱《送客歌》，而且还会根据场景即兴发挥，不忙的时候服务员间互相对歌，这些山歌曲调快乐婉转，有很好的减压效果，使她们在工作中能时刻保持快乐的心情。

优点2：工作勤快不计较工资。湘西地区经济相对落后，这些湘西来的服务员非常吃苦耐劳，我们开出的工资虽然处于中等水平，但比她们在家务农的收入要高很多，所以她们对这份工作非常珍惜，不会像其它酒店的员工那样干起活来挑肥拣瘦。

优点3：不怕人员流失。员工每天上班可以唱山歌，同事都

是老乡，她们上班说普通话，下班就用家乡话交流，使员工感觉如同在家中一样亲切。这样的工作环境在长沙是独一无二的，员工们来到酒店之后都不愿意离开，所以我们并不担心她们会跳槽。

1: 超额奖

餐饮部每月制定目标营业额，超出部分以9%的比例平均分发给员工

2: 酒水提成

3: 菜品提成

结合厨房，对于部分高档菜品加以提成。比如xx菜，一份提成x元

4: 好客大使奖

5: 微笑天使奖

每月部门管理人员根据员工日常表现及客人的表扬评定

奖励办法：50元

6: 拾金不昧奖

一、背景及目的：

为充分发挥全体人员的作用，积极开拓客源市场，提高本茶楼和鱼府的竞争力，增加经营业绩，协调好与客户之间的关系，特制定本营销激励办法。

二、各岗位具体考核方案：

1、营销部员工的营销：设立底薪，根据由其预定的客户消费记提奖励基金。

a□底薪1000：此底薪要求每月客户定座达到60桌客人消费方可享受全额，如未达到按完成比例发放底薪。

b□提成奖金：根据预定客户在本店消费的2%计提销售提成，本提成不设上限和下限。

2. 5%计提销售提成。

b□特别推荐菜品提成：餐厅和茶楼定期将滞销产品和特别新推产品经公司批准后作为特别推荐产品，点特别推荐的产品根据规定的数量给予推荐提成。

c□餐厅和茶楼互推奖励：推荐餐厅客人到茶楼消费成功的一次给予奖励5元；推荐茶楼客人到餐厅消费的一次奖励10元。

3、预存消费提成奖励：如员工能联系到任何单位预存金

额来本餐厅消费，根据其预存金额可给予一次性提成1.5%。

三、提成的统计及核对：

a□提成的统计：茶楼吧台当值收银负责预定本的管理和登记，所有人员接到预定电话后第一时间到吧台登记，收银员进行登记确认后方可进行提成结算。

b□提成的确认原则□a□预定客人从打电话后15分钟后抵店的客人方可计提，15分钟以内抵店的一律不予计提□b□销售提成只按预定电话确认的计提，如客人预定抵店在餐厅或茶楼消费后再决定再茶楼或餐厅消费的按互推消费计算。

帮教新员工激励方案 员工激励方案篇三

一、目的：为了表扬先进，激励后进，提高员工工作进取性，特制定此制度。

二、奖励涉及对象：公司所有员工。

三、奖励方式：精神奖励、物质奖励。

四、奖励事项分类：

1、重量级奖励

员工涉及到如下事项，可享受100元—500元的经济奖励、100元—300加薪、员工大会通报表扬(奖励金额视具体情景由公司领导和人事部门作出)

(1)在完成公司工作、任务方面取得显著成绩和经济效益的；

(2)对公司提出合理化提议进取、有实效的；

(3)保护公司财物，使公司利益免受重大损失的；

(4)在公司、社会见义勇为，与各种违法违纪、不良现象斗争有显著成绩；(颁发荣誉证书)

(5)对突发事件、事故妥善处理者；

(6)一贯忠于职守、认真负责、廉洁奉公、事迹突出的；

(7)全年出满勤的；

(8)为公司带来良好社会声誉的；

(9)其他应给予奖励事项的。

2、一般性奖励：

员工涉及到如下事项，可享受50元—200元的经济奖励、50元—200元加薪、员工大会通报表扬(奖励金额视具体情景由公司领导和人事部门作出)

(1)品行优良、技术超群、工作认真、克尽职守成为公司楷模者；(颁发荣誉证书)

(2)领导有方、业务推展有相当成效者；

(3)参与、协助事故、事件救援工作者；

(4)遵规守纪，服从领导，敬业楷模者；

(6)拾金(物)不昧者。

帮教新员工激励方案 员工激励方案篇四

具体来说，当员工的需要被满足时，员工就能够被激励，就会有工作的积极性；而员工的需要不能得到满足时，他就不会被激励，也就没有工作积极性。

那么，什么是需要呢？从管理理论知识角度，我们可以给‘需要’下这样一个定义：需要是个体由于某种重要东西的缺乏或被剥夺而产生的内心紧张状态。

在这个定义中，‘缺乏或被剥夺’是产生需要的两种方式。人们不仅因为‘缺乏’而需要，也会因为‘被剥夺’已经拥有的需要而产生的需要。因此，激励员工不仅要靠给予、奖励，也要靠惩罚。

需要是员工努力工作的源泉，作为管理者只有深刻理解、把

握员工的需要，才有可能踏上激励员工的正轨，才有可以激发出员工努力工作的热情。

首先了解员工的需要，了解员工的需要是一切激励措施的前提。不同类型的员工，其主导性的需要是不同的。管理者在实践中应该根据不同层次的需要，采取相应的组织措施，以引导和控制人的行为，使之与公司、部门的或社会的需要相一致。

其次，重视员工的需要也体现了‘人本主义’的管理思想。部门应该把了解员工需要作为一项重要的工作来进行，并且采取一些科学的调查手段，不能仅仅限于谈心、观察等经验性手段。

员工的这些需要是：

在工作中知道部门对我有什么期望；拥有把工作做好所必需的工作环境(包括工具和设备等)；在工作中有机会做最擅长的事；在过去的一星期里，我出色的工作表现得到了承认和表扬；在工作中上司把我当作一个有用的人来关心；在工作中有人常常鼓励我向前发展；在工作中我的意见和想法一定有人听取；部门的工作目标让我感到本职工作的重要；我的同事们也在致力于做好本职工作；我在工作中经常会有一个最好的朋友；在过去的六个月里，有人跟我谈论过我的进步；在过去一年的中，我学到了很多，在技术和个性等方面也取得了长足的进步等等。

给员工创造一个良好的工作环境，让员工满意，无疑会激发员工的工作热情，充分发挥其自身才能，使某部门的绩效改善与提升，从而给公司带来切实的效益。

针对员工需求优化部门激励措施

从字面上看，激励有激发、鼓励、诱导、驱使之意。而在管

理科学中，激励不等于奖励。仅仅将激励狭义地从字面理解为正的鼓励，只强调利益引导一个方面是不准确的，用于指导实践则是有害的。管理激励，从完整意义上说，应包括激发和约束两层含义。奖励和惩罚是两种最基本的激励措施，是对立统一的。

部门的一项奖励措施可能会引发员工的各种行为方式，但其中的部分行为并不是部门或组织所希望的。因此必须辅以约束措施和惩罚措施，将员工行为引导到特定的方向上。对希望出现的行为，部门用奖励进行强化；对不希望出现的行为，要利用处罚措施进行约束。

员工工作阶段与部门激励方式

从理论上讲，激励过程是从个人需要出发的。例如：管理人员有较高的权利需求和希望得到晋升的需求；而普通员工则具有较强的工作认同需求，得到物质待遇的需求，得到提升的需求等。所以激励往往与个体的愿望以及在特定的工作条件下实现这些愿望的方式密切相关。某部门的员工们之间，由于存在着年龄、学历、工作经历、成长背景、性格特点等一系列差异，在该部门特定的工作环境条件下，部门内各成员间必将出现较大的个体愿望的。

部门员工激励结论：

回顾管理学界的激励理论，它们都在传递着一个重要信息：要有效激励员工没有简单的方法，也没有一个措施能够确保一定激励有效。这是因为激励是一个复杂的系统过程。

它取决于：人与人之间的大相径庭的不同追求的需要；内在激励因素与外在激励因素混合组成中，各自占多少份额才是最有效的；由于每个人的经历和对奖励的预期水平的不同，对奖励的期望水平也不同；在组织文化产生影响的社会背景下，部门管理者与员工们之间造成了名目繁多的、难以预料的、难

以控制的激励力量。

金钱刺激的短期效果

对绝大多数企业的员工来说，理想的工作安排可能是人们对工作感兴趣的原因，但如果良好的监督和恰当的基本工资或薪水等等方面无所不包的话，将肯定带来有效的工作绩效，获得员工的满意。然而，实现这样一种令人满意的结果是不太可能的，特别是一旦金钱刺激不恰当，将更不可能获得这种效果。

当然，我们首先应该清楚地认识到，金钱刺激的短期效果是激励员工工作的最基本要素，即工资和奖金，这也应该是报酬体系中的基础。

- 能够对工作加以衡量，并且能够将它们直接分配给个人或小组；在实践中，这指的是高度重复性的手工工作，就像在大规模产品制造中所采用的。
- 工作步骤基本是由工人本身控制，而不是由机器或者他们所使用的程序控制。
- 管理层有能力维持一种稳定的工作流程。
- 任务并不受手段、材料和设备等频繁变动的影晌。

帮教新员工激励方案 员工激励方案篇五

引导语：企业为表扬先进员工，表扬品质优秀的员工等，都会制定一些激励性的员工奖励制度。下面是小编为你带来的员工激励方案范文，希望你有所帮助。

酒店十分重视适当奖励有表现的员工，主要项目包括：

酒店每季都举办最佳员工选举，无论是基础员工，还是高层人士，都可以进行选举，投票的则是全体员工，并由一人一票方式进行，所以得奖名单的认受性十分高。除了季度选举外，更设有年度选举，得奖员工在公司的年度晚宴中在全体员工见证下获奖，更会获得五日四晚的海外度假计划，住宿于集团内其他酒店，有助于集团内员工相互交流。

酒店设有赞赏簿供顾客记下员工优秀表现，而这个纪录亦会影响员工考绩评核、最佳员工选举和公司奖金和加薪等决定，所以员工除了因顾客赞赏而有自豪感外，更会为此而得到实际利益，他们自然会十分重视优良客户服务的重要性，务求做到最好。

除了对外的顾客服务外，酒店亦十分重视内部顾客服务，即支援部门员工怎样去好好的提供服务于其他员工，员工赞赏卡的作用便是鼓励员工得到其他同事的良好服务时，可把感谢说话写在赞赏卡，然后送给该同事。一众员工对这赞赏卡所载的说话十分重视，往往把赞美卡贴在工作桌附近，让其他同事容易看到，贴得愈多便愈令别人羡慕，也令更多的员工知道内部客户服务的重要，更加拼搏。

除了赞赏计划外，酒店在培养服务文化上做了很多工夫，在挑选新员工时，看重的是良好服务意识，而不一定是有酒店或旅游业经验。员工之间无论是上下或是横向沟通也十分重视，每月美国总裁与各地酒店总经理有视象会议。每家酒店的总经理都会在早上九点钟与管理层开会，而督导层主管亦会与前线下属每日有例会，务求即日检讨一日内发生的事情，亦为当日要做的事情先作安排和交代，以便员工能打醒精神去做好。

酒店对绩效评估也十分看重，除了刚才提及从不同渠道拿到

评核资料外，并要求每名员工，都要在年初订下工作目标和水平，并规定主管每年至少两次就考绩事宜和员工面谈，而员工有需要的话，可以增加面谈次数。

为加强酒店的`合作精神，公司有一个可以说是成文的做法，就是不论员工属于哪一个部门，若有重大和紧急项目要做，都要全体参与。曾经有例子是酒店要快速地把刚举行完会议的宴会厅变身成为晚宴场地，单靠餐饮部员工起码要花上三小时，但由于事前已有好的计划，以及在全员员工同心合作下，结果不消半个小时已能完成工作，令客户赞叹不已，实在十分难得。

另外，就是在一家集团内新酒店开幕前后一段时间，集团也尽量利用调派其他酒店员工去支援，直至新酒店运作上了轨道才停止。

为有利于员工处理紧急客户事情，公司有规定无论哪一职级员工都可自行决定不多于二千美元用于客户的支出，可以是给予客户一些补偿或是小礼物等。

酒店对员工的信任由此可见，更难得的是员工亦甚少滥用。在适当放权于员工处理客户事情这个精神下，由于时间十分紧迫，有销售经理自行决定给予一名长期客户大额折扣，以便能让客户在资源紧绌情况下仍能在该酒店举办一个大型会议，公司不单没有责备该销售经理，反而称赞她能快速的满足客户需要，而该长期客户亦更忠心地和酒店做生意了。

在良性竞争环境下让员工相互比较，并提供适当的员工激励，也正是我们可以多作借镜的地方，大多数人都会因赞赏和实际利益而更努力去做好吧！

1.员工激励方案模板

2.激励员工的方案模板

- 3.员工激励机制方案模板
- 4.员工激励方案
- 5.员工激励机制方案精选模板
- 6.员工股权激励方案设计模板
- 7.员工激励范文方案
- 8.员工激励方案研究

帮教新员工激励方案 员工激励方案篇六

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

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。

4、构造超我激励机制的一个有力武器就是公司内刊。

(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。

一、背景

革，员工的薪酬水平大部分都有所提升；

（一）激励理念

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。

酬激励、成就激励、机会激励。

观。

(二) 激励体系与激励作用 1、 组织激励体系

共 6 页

2、 激励作用

励的关系如下图所示：

四、 激励体制方案：

2=120000元)。

(2) 为员工上五险，如有条件争取上“一金”。

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。

2、 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。

共 6 页

力都会让他们更有工作动力。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) 分院业绩竞赛

1) 每季度对直营分院在本季度的业绩和利润达标率进行排名，并逐一表扬前两名的分院的管理团队。

2) 公司在公告栏上设立“业绩竞赛”专栏，张贴每季度五大直营分院的竞赛结果，只公布前2名。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，各级主管领导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) 公司每月的经营分析会，总经理与各部门经理沟通公司当月的整体目标任务（讨论是否符合实际情况），以及需要各部门完成的工作。

4) 各部门每月经营分析会的第二天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) 表扬和奖励员工

1) 当员工出色完成工作或业绩时，直属上司当面表示祝贺。这种祝贺要及时，要说得具体。

2) 如果不能亲自表示祝贺，经理应该写张便条，赞扬员工的良好表现。书面形式的祝贺能使员工看得见经理的赏识，那份“美滋滋的感受”更会持久一些。

3) 每个季度，公司要开开激励大会鼓舞士气。激励会不必隆重，只要及时让团队知道他们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。

(5) 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。

3、 机会激励

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。

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) 商学院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、 赋予员工工作崇高的使命

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。

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。

2、 用企业愿景激励员工

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。

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

1、 关怀激励。

解”即员工的姓名、籍贯、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、兴趣特长有数、社会关系有数。

员工的积极性。

(3) 员工过生日，公司要表示祝贺，如有条件最好每月搞一次生日party□

司慰问及帮助。

2、 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”等不良行为消失！

3、 领导行为激励

前进。

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。

4、 集体荣誉激励

“年度优秀部门（分院）称号”。

(2) 公司要在办公区设立专栏，对年度优秀部门（分院）的业绩和（部分）

员工进行介绍，同时要张贴员工的照片。

觉维护集体荣誉的力量。

5、 年终激励

每年年终，公司都要召开一次年终激励大会，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。

6、 外出游览

每年公司要组织优秀团队或优秀员工外出旅游，以增强员工的团结协作精神。

(四) 把员工视为“伙伴”

利益置于个人利益之上，共同推动xxx向前发展。

2、“员工是伙伴”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xxx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) 经营管理人员持股计划

1) 在目前公司还没有上市的情况下，根据管理的2:8原则，可以让公司关键的20%的员工分享一部分股份。

2) 等公司上市后，所有员工都可以通过工资扣除或其他方式，以低于市价15%的价格购买公司股票。

一、股权激励计划的宗旨：

舞钢市天呈门窗销售有限公司（以下简称“天呈门窗公司”）创建于2015年11月20日，主要中高档经营节能门窗。2015年3月31日更名为舞钢市华晟门窗有限公司，注册资本200万元。基于公司快速、稳定发展的需要，也为更好地调动公司关键岗位员工的积极性，使其与公司保持一致发展观与价值观，决定实施员工股权激励计划。

二、企业发展规划：

企业发展愿景：成为中高端节能门窗品牌

企业使命：创造价值、服务社会

企业价值观：诚实、勤劳、有爱心、不走捷径

企业的中长期发展战略：组建合格团队，生产、管理标准化，出精品、创品牌，创优质服务，成就行业标杆。

三、股权激励的目的：

1、建立长期的激励与约束机制，吸引和凝聚一批高素质的、高层次的、高效率的，非急功近利的事业型员工投身华晟发展事业。让公司经营管理骨干转换角色，分享公司发展的成果，与原始股东在公司长远利益上达成一致，有利于公司的长远持续发展及个人价值的提升。

2、理顺公司治理结构，促进公司持续健康发展。

四、股权激励计划实施办法：

为实现上述目标，根据公司的自身情况，股权激励计划依据以下方式进行：

3、各股东同股同权，利益同享，风险同担；

5、 获授股权期权的激励对象在行权期内需满足的业绩考核条件：

2016 年可行权的股权期权：2015 年度净利润达到或超过50 万元。 2017 年可行权的股权期权：2016 年度净利润达到或超过 80万元。 2018 年可行权的股权期权：2017 年度净利润达到或超过100 万元。

6、 此次期股授予对象限在华晟门窗公司内部。

五、 公司股权处置：

3、 在公司总股份10%的员工股权比例中拿出3%即6万股用作留存股票，作为公司将来每年业绩评定后有资格获得期股分配的员工授予期股的股票来源，留存帐户不足时可再通过增资扩股的方式增加。

六、 操作细则：

期股原始价格= 公司资产评估净值 / 公司总的股数

2、 期股是天呈门窗公司的原股东与公司员工（指核心层和中层的员工）约定在一定的期限（5年）内按原始价格转让的股份。在按约定价格转让完毕后，期股即转就为实股，在此之前期股所有者享有表决权 and 收益权，但无所有权，期股收益权不能得到现金分红，其所得的红利只能购买期股。

3、 公司董事会下设立“员工薪酬委员会”，具体执行操作部门为公司行政人事部，负责管-理-员工薪酬发放及员工股权运作。

4、 公司设立留存股票帐户，作为期股奖励的来源。在员工期股未全部转为实股之前，统一由留存帐户管理。同时留存帐户中预留一部分股份作为员工持续性期股激励的来源。

5、员工薪酬委员会的运作及主要职责：

(1) 薪酬委员会由公司董事长领导，公司行政人事部负责其日常事务；

(2) 薪酬委员会负责期股的发行和各年度转换实股的工作；负责通过公司留存帐户回购离职员工的股权及向新股东出售公司股权等工作。

6、此次期股计划实施完毕后（5年后），天呈门窗公司将向有关工商管理部门申请公司股权结构变更。

7、公司每年度对员工进行综合评定（评定办法公司另行制定），对于符合公司激励要求的员工给予其分配公司期股的权利。具体操作可将其根据评定办法确定的年终奖金的30%不以现金的方式兑付，而是根据公司当年的净资产给予相应数量的期股的方式兑现，而期股的运作办法参见本次期股办法。

8、公司董事会每年定期向持股员工公布企业的经营状况和财务状况（包括每股盈利）。

9、对于公司上市后，企业员工股的处置，将按证监会的有关规定执行。

10、如公司在期股计划期限内（5年内）上市，期股就是员工股，但在未完全转化为实股之前，持股职工对其无处置权，而如果期股已经全部兑现，则应当作发起人股。

八、行为要求：

有下列情形之一的取消激励资格：

1、严重失职，渎职或严重违反公司章程、规章制度及其他有损公司利益的行为。

2、个人违反国家有关法律法规，因此被判定刑事责任的。

3、公司有足够的证据证明激励对象在任职期间，有受贿、挪用、贪污盗窃、泄漏公司商业秘密、严重损害公司声誉与利益等行为，给公司造成损失的。

4、为取得公司利益，采取短期行为虚报业绩、进行虚假会计记录的。

九、其他股权激励方式：

以上采取的为期股激励方式，根据公司实际情况，也可采用现金购买实股、虚拟股权等方式对重要阶段员工进行激励。具体方案另行制定。

舞钢市天呈门窗销售有限公司

二〇一五年5月10日