# 激励员工奖励方案方法(优秀14篇)

来源：网络 作者：风吟鸟唱 更新时间：2024-05-09

*为确保事情或工作顺利开展，常常要根据具体情况预先制定方案，方案是综合考量事情或问题相关的因素后所制定的书面计划。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。激励员工奖励方...*

为确保事情或工作顺利开展，常常要根据具体情况预先制定方案，方案是综合考量事情或问题相关的因素后所制定的书面计划。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

**激励员工奖励方案方法篇一**

为充分调动广大员工积极性和创造性，发扬奉献精神，不断激励员工进取创新、提高服务质量和管理水平，酒店总办特拟定以下奖励项目，以表彰在各方面表现突出的员工。

二、适用范围

凡任职满一个月以上的正式任用员工皆适用;但部分奖金支付办法，亦可适用于兼职人员。

三、奖励项目

1.优秀员工奖：

评奖范围：饭店领班及领班以下员工

a.每月评选一次;

b.名额按部门总人数的5%评选，饭店共10名;

c.后勤部门可联合评比;

d.民主公开评选;出满勤，干满点;无事故，无投诉;

e.奖励方式：通报表彰，发放奖金;

f.总经办组织，班组推荐，部门评审报总经办批准。

2.优秀管理者奖：

评奖范围：饭店主管级以上管理人员

a.每月评选一次;

b.名额1名;

c.在每月第一次管理例会上，评选上月先进管理者;

d.奖励方式：通报表彰，发放奖金;

e.总经办组织。

3.优质服务事例奖(含委屈奖)：

评奖范围：饭店全体员工

a.每月评选一次;

b.根据各部门上报先进事例，由总经办在告示栏内公示三天;

c.各班级投票，饭店晨会上评比;

d.设一等奖一名、二等奖二名;

e.奖励方式：通报表彰，发放奖金;

f.总经办组织;

g.本奖评选允许有空缺。

4.总经理特别嘉奖：

评奖范围：饭店全体员工

a.为即时性荣誉。各部门可根据员工表现以书面形式向总经理办公室申请;

b.获奖条件——优质服务给饭店带来良好的社会声誉的、提出合理化建议给饭店带来明显效益或大幅度降低成本的、拾金不昧数额巨大的、见义勇为保护饭店集体财产的、连续六个月被评为优秀员工或优秀管理者的。

c.奖励方式：由总经理签发荣誉证书，通报表彰，发放奖金，酌情给予其它奖励。

d.由总经办组织。

5.礼貌奖

评奖范围：饭店全体员工

a.每月评选一次;

c.各班级投票，饭店晨会上评比最具礼貌的员工一名;

d.奖励方式：通报表彰，发放奖金;

e.总经办组织;

6.最受欢迎奖

评奖范围：饭店全体员工

a.每月评选一次;

c.由各部门同事间推选一名最受欢迎员工，同时可让顾客分享其喜悦。

d.奖励方式：通报表彰，发放奖金;

e.总经办组织;

7.优秀集体奖

以班组为单位，全店评选一个班组，由各部门申报材料，经总经理办公室评议，每年度评选一次。

8.日常工作中的好人好事、优秀服务典型，由各班组收集，书面呈报部门，部门负责人在晨会上进行通报，由晨会主持人酌情予以表彰。

三、评选及奖励程序：

1.以上奖项，由部门根据实际情况推荐个奖励项目候选名单准备先进材料，要求要具体、有实际例子，报总经理办公室评议决定。

2.每月召开一次表彰全店员工大会，颁发获奖证书及奖金，对获奖员工进行表彰。

3.多次获得单项奖励人员，可作为季度评选优秀员工和晋升提职的条件。

4.以上获奖人员将在酒店光荣榜上公示，号召全体员工学习。

四、评选要求

设立各项奖励项目，是为了在员工中树立榜样，要求各部门在评选过程中要通过员工评议、讨论，要具有代表意义，不能凑数。酒店在评选中做到公平、公正、公开的原则，通过此活动，达到鼓励员工通过参与酒店管理更加发挥积极创造性为酒店做出更大贡献是酒店奖金激励管理制度的目的所在。

**激励员工奖励方案方法篇二**

奖励对象：凡在沐义片及上级组织的教研活动中承担有赛课和公开课任务的教师。

奖励办法：按参赛教师获奖级别，每期末参照《沐义小学常规考核方案》，加相应分值计入个人总分，并给予以下奖励。

沐义片级：参与奖：50元;优秀奖及三等奖：60元;二等奖：70元;一等奖：80元。

维新镇级：参与奖：100元;优秀奖及三等奖：110元;二等奖：120元;一等奖：130元。

片区教研联组级：参与奖：200元;优秀奖及三等奖：220元;二等奖：240元;一等奖：260元。

县级：参与奖：400元;优秀奖及三等奖：430元;二等奖：460元;一等奖：490元。

市级：参与奖：800元;优秀奖及三等奖：840元;二等奖：880元;一等奖：920元。

省级：参与奖：1200元;优秀奖及三等奖：1300元;二等奖：1400元;一等奖：1500元。

本奖励方案自20xx年春期起执行，解释权归教务处。

xx小学

20xx年3月1日

**激励员工奖励方案方法篇三**

一．业绩任务与奖金

1.店里两个月总业绩任务额：

保底业绩：60万目标业绩：80万超标业绩：100万

累计两个月内总业绩pk，店与店之间pk,店内每个员工都要参加，店pk时根据不同职位的员工向公司预付pk金额。两家店如果都完成保底业绩，公司pk金额退还一半。如果有一方未完成保底业绩并将pk的全部金额给到达成业绩的店。如果双方都完成保底业绩以上，凡是赢了的店可得到输了店的\'一半pk金费。

店长预付：300

顾问主管和技术主管各预付:200

美容顾问预付：100

美容师和行政等人员各50

输了的店在员工大会上，店长给赢了的店送奖杯。给赢了的店长鞠躬，也可以让输了店的全体员工做体力处罚。

2、a店顾问与b店顾问pk,业绩指标根据顾问能力的设定。

a顾问与b顾问pk

保底业绩：12万

目标业绩：16万

超标业绩：20万

如果两个顾问都未完成保底业绩，双方都要给公司100元，如果完成目标业绩公司奖励100元，如果完成超标业绩公司奖励200元。如果两人pk时。输了的顾问在员工大会上给赢了的顾问送鲜花。并给赢了顾问鞠躬。

二．押宝夺金

1.每个店或顾问个人，店长个人都可以押压保底、目标、超标业绩，店里的押宝金额全店人员平摊。顾问，店长自己单独压。店里押宝金额分为：1000，1500，顾问或店主押宝金额分为：

200元，300元，500元。将压宝的钱交到公司，如果输了钱就充公。如果压目标或超标没有达成，在保底完成的基础上可以将压宝的钱退还。如果完成所压的任务返还押宝的钱，同时还给予补偿钱。

2.店内全体员工一起压宝任务返奖金

a.保底任务：压1000元，还500元。

b.目标任务：压1500元，还1000元。

c.超标任务：压2024元，还2024元。

3.顾问与店长分别押宝返奖金：

a.保底任务：压200元，返100元。

b.目标任务：压300元，返200元。

c.超标任务：压500元，返500元。

二．业绩任务与奖金

保底任务：完成5人做检测，每一个奖50元，共奖金250元

目标任务：完成10人做检测，每一个奖100元，共奖金1000元

超标任务：完成15人做检测，每一个奖300元，共奖金4500元

三．小组任务额

a组五人:

b组五人：

保底任务：25人检测

目标任务：50人检测

超标任务：100人检测

四．小组业绩pk赛

每个小组由主管带一个组，与另外一个组pk。如果小组没有完成保底任务，要向另外一组捐款200元。同时由输了一方的组长给赢了一方的组长献鲜花和送奖杯。如果赢了的小组达到目标任务公司额外奖励小组100元。如达到超标任务公司奖励200元。

五．小组押宝夺金

1.每个小组可以押压保底、目标、超标业绩，压宝金额分别为

200元，300元，500元。将压宝的钱交到公司，如果输了钱就充公。如果压目标或超标没有达成，在保底完成的基础上可以将压宝的钱退还。如果完成所压的任务返还押宝的钱，同时还给予补偿钱。

2.压宝任务返奖金

d.保底任务：压200元，还100元。

e.目标任务：压300元，还300元。

f.超标任务：压500元，还600元。

**激励员工奖励方案方法篇四**

活动背景介绍：

春回大地，微风拂面，又到了草长莺飞放风筝的季节，春天的天空是风筝的世界。凤凰地产xxxx项目将携xxx学校、宁晋电视台举行首届手绘风筝大赛。感受创意的乐趣，体验diy风筝带来的快乐，相约春天，相约在风和日丽的春日，让爱飞起来！

风筝作为民俗文化之一，在我国有着悠久的历史，古人常用风筝做诗吟句“早长莺飞三月天，拂堤杨柳醉春烟，儿童放学归来早，忙趁东风放纸鹃”。这表明放风筝是人们所喜欢的活动，每年阳春季节，更是放飞风筝的最佳时节。追逐风筝，嬉戏春风，放飞心情，享受快乐。给儿童一片天空，让他们放飞理想、放飞希望；给宁晋一片天空，让她充满欢乐、充满希望；给文化一片天空，让她尽显美丽、尽显生机。

同时为体现我公司的.社会责任感，为本地儿童提供一个展示自我才华的舞台，张扬个性，激发学生对科学技术的热爱，培养学生的动手、动脑和审美等综合能力，体现创新精神和创新意识，同时为丰富学生的课外生活，增加儿童课外知识，培养团队精神，树立远大理想，活跃运动氛围，进一步促进阳光体育活动，德、智、体全面发展，我司特举行以“放飞快乐、幸福成长”为主题的第一风筝节。

20xx.4.13下午（依据活动准备和天气情况而定）

xx县民乐园广场

“放飞快乐 幸福成长” 四。活动目的

3、通过制作风筝、放飞风筝为青少年提供一个快乐的平台，同时帮助客户寻回童年的快乐，找寻童真的心。也为家长与孩子之间提供了沟通交流的平台。

1、 领导及嘉宾发言、致辞

2、 主持人宣布比赛规则

3、 风筝手绘

4、 手绘风筝展示和评比

5、 发放奖品

6、 共同放飞风筝

7、 到场观众领取纪念品

活动当天时间安排：

1、按签到前后顺序进行编号分组，共分五组每组30人，由一个指导老师和两名工作人员负责指导管理。

2、在绘画和放飞阶段，每组队员须在指定区域内活动，总评委（可由领导临时担任）将综合评出每组的团队印象分。

3、在评委评分阶段，不允许出现本组带队老师及管理者为本组评分现象，评分顺序依次向后排（第1组老师评第2组分数）。

4、绘制期间的抽奖环节，每过30分钟抽一次，每次3名。

5、总分数=工艺分+放飞分+团队分，汇总结束后，分数前15名者，将获得本次活动奖品。若超出获奖人数，出现同分者，将由参赛者讲述绘画感受，由领导再次打分，分出优胜者总分为100分。

比赛评比规则：

总分为100分，其中工艺占40分，放飞占40分，团队纪律分20分（分两次每次10分）。

1、工艺（40分）

（1)做工精巧，扎口整齐，框架结构合理(10分）

（2)图案精美，颜色搭配谐调(10分）

（3)造型独特，夸张得体，有创新，有个性，质地优良(10分）

（4)能够展示本队的特色(10分）

2、放飞（40分）

（1)起飞(10分）

从风筝离手时开始记时，5分钟内将风筝放飞离地5米算成功。

（2)留空时间(10分）风筝绘画，活动方案

放飞成功后，裁判开始记时。规定留空时间为20分钟。若参赛风筝无缠绕其他风筝，无断线，无坠地应评10分。如出现上述情况按照其正常飞行时间折扣记分（如正常飞行10分钟，即10/20×10=5，记10分）

（3)风筝的高度及远度(10分）

目测风筝高度。最高的得满分10分，依次类推。

分在绘画和放飞活动过程中，根据观察各组的整体纪律打分，打分以组为单位。同组内，获得团队分数相同。

1、电话邀约新老客户邀请参加；

2、短信发放形式告知；

3、出租车、门头led电子屏滚动播放；

4、活动展架在室内展示，宣传活动；

5、各主要街道悬挂条幅；

6、电视台宣传；

7、网络，微信等媒体平台配合。

**激励员工奖励方案方法篇五**

为了贯彻落实上级大兴教研、以研促学、以研促教的精神；也为了提高教师参加教研的用心性、主动性。实现教师取众家之长，提升业务水平的目的，特拟定本奖励方案。

奖励对象：凡在沐义片及上级组织的教研活动中承担有赛课和公开课任务的教师。

奖励办法：按参赛教师获奖级别，每期末参照《沐义小学常规考核方案》，加相应分值计入个人总分，并给予以下奖励。

沐义片级：参与奖：50元；优秀奖及三等奖：60元；二等奖：70元；一等奖：80元。

维新镇级：参与奖：100元；优秀奖及三等奖：110元；二等奖：120元；一等奖：130元。

片区教研联组级：参与奖：200元；优秀奖及三等奖：220元；二等奖：240元；一等奖：260元。

县级：参与奖：400元；优秀奖及三等奖：430元；二等奖：460元；一等奖：490元。

市级：参与奖：800元；优秀奖及三等奖：840元；二等奖：880元；一等奖：920元。

省级：参与奖：1200元；优秀奖及三等奖：1300元；二等奖：1400元；一等奖：1500元。

本奖励方案自2024年春期起执行，解释权归教务处。

\_\_小学

20\_\_年3月1日

**激励员工奖励方案方法篇六**

为了激励一线销售人员，使大家完满地完成销售任务，再创佳绩，公司特提出以下奖励方案：

一、个人奖

以10月、11月、12月比较前三月(7、8、9月)销售额增加值为唯一考评指标，销售额增加值第一名奖励一枚金条(重70g)，销售额增加值第二名奖励一枚银条(重70g)。

二、团队奖

**激励员工奖励方案方法篇七**

根据仁怀市教育和科学技术局对教育教学质量考核指标要求，为了更好地激励全校教职员工围绕教育教学中心开展工作，充分发挥学校激励机制正确的导向作用，以奖励“有效劳动”、重奖“高效劳动”为基本原则，制定本方案：

（一）、统考科目半期、期末考试成绩总提高率排名奖

学科奖：以授课教师所上全部班级为单位，学科平均分提高率（占60﹪）、及格提高率（占20﹪）、优良提高率（占20﹪）三者之和总提高率在学校同级同科排名奖励（毕业班中考成绩当做期末统考)。同级授课教师为二人的，设一等奖一名，奖金120元。同级授课教师为二人以上的，设一等奖一名，奖金120元，二等奖一名，奖金100元。一人上全年级的，如该科总提高率在同年级所有科目中位列一、二名的，获一等奖，奖金120元，位列三、四名的，获二等奖，奖金100元。）。

班级奖：以班级为单位，分年级进行。全科平均分提高率（占60﹪）、及格提高率（占20﹪）、优良提高率（占20﹪）三者之和总提高率在学校同级排名的班主任予以奖励（毕业班中考成绩当做期末统考），每年级设一等奖一名，奖金200元，二等奖一名，奖金150元。

说明：

2、会考作为过关考试，该次考试不设奖；

（二）、音乐、体育、美术教师中考特长生辅导术科成绩上仁怀一中录取线，奖励100元/人，成绩上仁怀酒高、茅台高中、仁怀四中录取线一人，奖励80元/人。

（三）、中考升学奖

学校根据各班实际对九年级升入仁怀一中人数定标，超任务完成正取一人任课教师按周课时比例进行奖励（20元每节，不含早晚自习、周末补课），超任务完成配额生一人任课教师按周课时比例进行奖励（10元每节，不含早晚自习、周末补课）。

**激励员工奖励方案方法篇八**

为表彰先进，激励后进，增强员工主人翁意识，营造关心优秀员工氛围，使优秀员工珍惜荣誉，倍加努力，影响和带动全体员工奋发有为、积极向上，促使企业呈健康态势发展，特制订优秀员工奖励实施办法如下：

一、物质奖励：

对评选的月度星级员工及星级车间，实行现金奖励，具体标准详见《江苏沂州煤焦化有限公司“争先创优”评比活动方案》(苏焦[20\_\_]36号文)。对评选的年度先进，执行集团奖励政策。

二、精神奖励：

1、对评选的先进集体颁发循环红旗，先进集体、个人照片在《苏焦通讯》上刊登。

2、由行政办制作《星级员工光荣榜》，企管部定期在光荣榜上公布先进集体及个人名单。

3、对评选的先进个人，由行政办组织，每人发放《苏焦通讯》一份、祝贺信一封。

4、公司组织的重大文体活动，根据情况邀请获得星级员工三次以上人员家属参加，并发放纪念品。

5、每年由行政办、调度室联合组织一次先进事迹报告会。对获得星级员工五次(含)以上人员的先进事迹、经验进行重点宣传或推广。

6、由行政办每季度组织一次先进个人旅游活动，到集团所属基地徐州、临沂范围内景点进行参观，增强个人荣誉感。

7、由行政办、调度室每半年组织一次先进个人座谈会，征求公司管理的意见或建议，畅谈个人工作的得与失。三、以上办法自公布之日起实施。由行政办负责解释。

二〇一三年七月二十五日

**激励员工奖励方案方法篇九**

为调动广大员工工作用心性，强化广大员工的团队精神和群众荣誉感，鼓励广大员工按时完成任务，公司特设定产量奖。奖励方案如下：

一、奖励单位及周期：

该项考核为团体考核项目，以车缝流水线为考核单位，不以个人为考核对象，以流水线各周合格产成品为考核统计数据。以每周为考核周期。

二、考核原则：

以生产排期表每一款生产周期为基准，确定每周生产任务，完成给予奖励，不完成没有奖励。

(注：生产排期表以综合效率70%为基准进行编制)

三、考核方法：

1、目标任务确定及要求：

以生产排期表规定各流水线每款生产总天数为总目标，确定从开款之日起至车缝结束之日止，每一天的目标产量，再以周为单位划分成若干个考核周期。每周六根据本周产量实际状况能够对下周生产计划进行调整，但调整之后的计划不得使整款生产时间超出排期表规定的总生产时间，也不得违反正常规律，使得最后一周或几周的生产任务成为不可能实现的目标。

2、奖励范围：

流水线所有人员，含车工、付工、组长、巡检

3、奖励额度：

效率在40%-60%(含):20元/人

效率在60%-65%(含):25元/人

效率在65%-70%(含):30元/人

效率在70%-75%(含):35元/人

效率在75%-80%(含):40元/人

效率在80%以上：50元/人

(注：在计算效率时，每次转款可减全流水线1天出勤时间不计算)4、效率提升：如果相邻两周之间，效率提升到达如下标准在上述奖励标准上给予以下额外奖励：

效率提升10%(含)--20%奖励5元/人

效率提升20%以上(含)--30%奖励10元/人

效率提升30%以上，每达10%，奖励加5元/人

5、超产：如果产量超出已定计划，超产到达如下标准在上述奖励标准上给予以下额外奖励：

超产到达10%(含)--20%奖励5元/人

超产到达20%(含)--30%奖励10元/人

超产到达30%以上，每达10%，奖励加5元/人

6、以上4、5两项额外奖励不得重复享受。

7、为到达鼓励持续进步的改善目的，除转款外，任一周的产量计划不得低于上周产量，如低于上周产量，则不得享受本方案内规定的所有奖项。

四、各管理岗位职责：

生产计划制定人为各流水线组长，生产总监及车缝车间主管为奖励审核及监督职责人，务必审核各流水线生产计划贴合本方案及排期表要求。监督并全力协助各流水线完成既定计划。计算并上报奖励资金。

如发生不贴合本方案的奖励发生，比如整款生产计划不合理，生产前期的若干周生产目标明显偏低，最后一周或几周明显偏高，导致最后不能完成，不能在排期表规定的期限内完成整款生产或整款生产效率低于要求，则已发放的奖金由生产总监、车缝主管及相关流水线组长共同承担。

生产总监、车缝主管每月考核一次，并将结果在每月绩效考核中进行奖惩。以上奖励办法，从2024年5月1日开始试行。

**激励员工奖励方案方法篇十**

为提高员工工作进取性，奖励优秀员工，特制定本办法。

部门优秀员工分为部门级、公司级；

（一）月度优秀员工应当同时具备以下条件：

1、入职时间满一个月以上的主管级以下员工；

2、本月圆满完成本岗位的工作，出色的表现成为部门的楷模；

3、对公司经营管理作出重大贡献或受到兄弟部门的肯定；

4、无较大过失；

（一）各部门自行进行评选，候选人名额不限，条件具备者即可参选；

（二）各部门组织对候选人进行评选，选出一名部门级月度优秀员工；

（三）由管理部组织，根据各部门推荐的优秀员工进行公司级优秀员工的评选，选出两名公司级月度优秀员工。

（四）公司级优秀员工分为后勤支持类以及技术支持类，属于后勤支持类的部门：管理部、财务部以及各技术部门项目助理；属于技术支持类的部门：安规一部、安规二部、emc、检查部以及化学分析部的技术岗位人员。

（一）管理部建立员工奖惩记录档案，作为评选月度公司级优秀员工的基础数据之一；

（三）由管理部根据各部门上报部门级月度优秀员工名单以及评语，报总经理办公室审批；

（四）在月度例会上，由与会各部门人员进行投票选定公司级月度优秀员工。

（五）经总经理办公室确定后现场发放奖励、会后张榜公告以及贴合规定的给予奖励旅游。

（一）部门级优秀月度员工

1、获得旁听月度主管级例会的机会；

2、获得优秀员工奖励，并与总经理进行合影；

（二）公司级优秀月度员工

1、获得颁发荣誉证书；

2、获得参与公司优秀员工旅游计划。

公司技术以及行政后勤岗位的员工，经个人申请或被部门管理人员推荐并确定为优秀员工，必须贴合本细则所规定的要求和具备本细则所规定的条件，并在经过评选程序后当选。评判细则分为统一适用的标准和各岗位具体标准，优秀员工应当贴合。各岗位具体标准包括两部分，一部分为公司对该岗位的目标要求，另一部份为具体考核方式。

（一）公司所有员工被评为优秀员工统一适用的标准

1、能够遵守《员工手册》和岗位职能的要求；

2、以规范的工作方法、保质保量地完成工作或根据公司领导要求处理临时任务；

3、职责心强、工作主动、爱岗爱司、品德高尚；

4、工作态度端正，包括考勤无迟到早退、工作纪律未因违纪被罚；

5、经过民主评议，得到绝大部分人的认可。

（二）公司优秀员工各工作岗位的具体标准见相应岗位职责要求。

**激励员工奖励方案方法篇十一**

xxx各位同仁：

近段时间以来，随着模具厂订单稳步增长，公司的生产人力等状况受到了严峻的挑战。在这种情况下，模具厂全体员工团结协助，精诚合作，各部门积极投入生产，涌现出了一大批敬业爱岗、乐于奉献的人和事，以真空覆膜车间为代表的先进事迹，为公司的发展作出了突出的贡献。今年11月份，真空覆膜车间在订单大幅增加，生产和技术人员相对不足，在项目、品质大力支持帮助下，slfq底壳亮银色新工艺试产一次成功导入量产，由传统工艺良率85%提升至95%。在人力只增加12人的情况下，以短时延时加班、中途吃饭轮流替换生产等方法，挖掘车间生产最大潜力，使产能增加35%。特急件生产状况下，物料员“蹲守”前制程，借料以满足生产计划顺利达成。真空覆膜车间在生产和管理的过程中充分发挥了主观能动性，在困难面前迎难而上，勇于挑战，善于发现，开创性地提出了新思路、新方法使生产计划顺利地进行，为生产任务的完成提供了重要的保障。为表彰真空覆膜车间的先进事迹，经公司领导研究决定给予通报表扬并奖励1000元。真空覆膜车间的先进事迹激励着我们奋勇向前，努力开拓，希望各部门以此为榜样，再接再厉，全体同仁合力共创佳绩、共同打响产能良率提升攻坚战，为公司创造出更多价值。

xxxx（河源）有限公司xx模具厂-人力资源科

十二月五日

**激励员工奖励方案方法篇十二**

1、全员植入经营意识；

2、提高经营管理意识，以收入为主、利润为辅激励机制；3、事事有考核，人人有ww指标，提高主观能动性，奖勤罚懒。

二、参与范围

绿舟文旅全员覆盖

三、激励方式1、物质类激励方式

1.1薪酬制度改革

1.1.2管理人员享受“绩效浮动工资制”。1.2成本控制管理

现有全面预算机制下，每月考核成本控制能力，成本控制为管理人员的基本义务，作为每月必须完成的责任目标，未完成根据成本类型进行相应罚款，完成不奖励；每月5日，由财务部公布预算执行情况，根据财务数据，分为以下两种情况：

1.3销售完成率管理

1.5收益性活动激励

根据单次活动利润率，单项活动核算员工奖励。具体实施办法根据活动结束结算本次活动利润，根据利润情况制定相应的奖励办法签批至公司董事长方可执行。

2、精神类激励方式

2.1年度优秀评选

根据全面经营情况，评选单项奖励，设置单项奖励。2.1.1团队考核：

组织绩效年度平均成绩第一的部门。

2.1.2个人考核：

2.1.2.1优秀个人

绩效考核年度平均成绩部门内在10%之前，通过高层投票的方式选出

2.1.2.2优秀中层

评奖细则根据年度经营情况单独拟定。2.2培训积分激励

根据培训内容分为三级培训，分别为：

2.4.1公司公共区域上墙(现场、办公区);2.4.2网络上墙(oa、qq群)。2.4“智慧树计划”

建立员工建议通道，对公司经营管理、工作岗位效率提升等方面提出可行性建议，并被公司采纳运用，给予奖励。具体实施办法详见《智慧树计划制度》。

四、建立优职档案

建立优秀职员档案，集团评优参与以档案为依据。档案内容包含个人绩效成绩、单项奖励获取、智慧树成果。

**激励员工奖励方案方法篇十三**

销售是市场策略的核心，而销售人员又是销售策略的执行者，销售人员的业绩直接关系到公司的生存与发展。为吸引和留住优秀人才，公司制定出针对销售人员的激励薪酬方案，以激励销售人员创造佳绩。

3、千里马奖：新员工在入职二个月内，业绩第一名且合同金额能达到10万以上者，可以获得“千里马奖”，现金1000元。

4、晋升奖：公司根据市场的调控需要，新入职的业务员在2—3个月的时间内，业绩名列前茅，考核优秀者可以破格提拔为业务主管；新入职的主管在2—3个月的时间内，业绩名列前茅，考核优秀者可以破格提拔为业务经理。

2、团队成员集体合影，张贴在冠军榜风采栏里。

3、年度业绩前3名者，且完成了年度任务，分别给予不低于5000元、3000元、2024元以上的奖励。

1、在规定的期限内，超额完成指标的团队或个人，给予重奖（根据现实情况而定）；

2、销售额创下历年度当月纪录的个人给予重奖（不低于现金1000元）。

3、业绩突出，考核结果优秀的人员，作为储备人员优先给予晋升。

服务满二年的销售人员（合同内）每年提取总业绩的0。5%存入其长期账户，至其离职时一次性支付，根据其服务年限。

销售人员任职二个月后可以引进销售人员，经公司考核后一经聘用，老员工可获取以下增员奖金。

1、被引进的销售人员进入公司后能达到转正条件，并转正后，老员工可获取增员奖300元（分三个月付清，100元/月）。

2、老员工可获取所引进人员第一年业绩总和的0。5%作为伯乐奖。

1、合同销售人员转正后可享受100元为底数的基本商业保险。

2、入职后根据职务不同，享受每月不低于200元的交通补助，不低于100元的电话补助。

4、经理级别以上人员可享受公司规定的自备汽车用车补助。

5、入职后可享受公司安排资助的团队活动。

6、销售人员季度业绩超过当季度任务20%，享受旅游表彰：即国内旅行一次，旅行补助2024元。

7、销售人员年度业绩超过当年总任务的20%，享受旅游表彰：即国外旅行一次，旅行补助5000元。

8、表现优秀的员工，可享受总经理特别关爱金。（比如：员工结婚、直系亲属去世，以及总经理认可的其它情况）

享受工龄工资的待遇，即满一年100元，满两年200元，满三年300元，依次类推，1000元封顶。

**激励员工奖励方案方法篇十四**

1、有价值的定单是企业发展的永恒的主题，企业要发展必须有定单而且是有价值的定单。

2、开发的是市场而不是产品。

3、止谤莫如自修。战胜非议的唯一途径就是战胜自我。

4、市场目标的确定不是以个人能力为限，而是以用户满意度为准。

5、在通往成功的道路上，只有勤奋刻苦，努力拼搏的人才能够弥补自己的不足，超越平庸，取得最后的胜利。

6、人生的狂热是因为梦想的萌芽而日渐蓬勃人生的激情，是因为梦想的延续而茁壮成长。它让我们熔铸着骆驼越漠的坚韧，梦想之灯照亮我们依旧迷茫的方向，没有梦想的人生如同没有星光的夜空让人们不再仰望，没有梦想的人生如同没有曙光的黎明让人们不再追逐。

7、企业一旦站立到创新的浪尖上，维持的办法只有一个，就是要持续创新。

8、带动全球经济增长的火车头减速并不意味着所有的车厢都减速。

9、善于发现，善于思考，处处都有成功力量的源泉。其实成功的本质是蕴藏在人的内心的，总想着成功的人，在什么地方都能受到启迪。

10、客户的要求不等于客户的需求。

11、有了梦想我们不再艰难踌蹰，也不再退缩彷徨，而是沧海扬帆长风破浪去托起一轮不落的太阳。在宁静悠闲的时候，我就去读文字的书；在忧郁沉闷的时候，我就去读大自然的书。当我从文字的书中走出来的时候，我好像成了哲人；当我从大自然的书中走出来的时候，我好像成了孩子。你要活得随意些，你就可能活得平凡些；你要活得辉煌些，你就可能活得痛苦些；你要活得长久些，你就可能活得简单些。

12、时间在轮转，我们虽逆转不了，我们能做的是在有限的生命里，做出有价值的事件来。不要用金钱来衡量自己的成绩，因为某种程度上金钱是不能代表成就的。

13、员工齐心，管理用心，对用户真心。

14、质量无止境，企业无边界，名牌无国界。

15、企业做到极致，满足用户需求，无有他奇，只是本然。

16、经营企业就是要经营人，经营人首先要尊重人。

17、挑战目标首先要挑战自我。

18、有效供给才能创造出市场。

19、对市场目标的确定就是以在市场上有竞争力增值为标准。

20、生命没有草稿，年华不容浪费，朝着一个目标不停的向前，实现自己的人生目标，让梦想照进现实的天堂，才是青涩年华时代里我们最应该做的事情。

21、人生的旋律是在狂风暴雨里拼搏的绚烂，人生的旋律是在惊涛骇浪中奋进的高昂。梦想是种子，我们便可挥舞着犀利的羽翼在人生这片沃土上播种着春天的希望。

22、“一站到位”的服务，“一票到底”的流程。

23、企业发展的空间无限大，企业与用户的距离无限小。

24、没有市场定单的管理者就是不要管理的管理者；没有市场定单的员工就是不干工作的员工，责任不在员工身上，而在于管理者；没有市场定单的工作就是无效工作。

25、造势产品输入的是用户的需求，输出的是用户的满意。

26、要以秒为计算单位。

27、我们所有的质量问题，都是人的问题，设备不好是人不好；零部件不合格是人不合格；我们所有发展不起来的问题都是思路问题，不是缺人是缺思路；不是缺件是缺思路。

28、求人不如求己。

29、世上的苦难总是在一波未平，一波又起之间，也许你还没有来得及打败一个困难，紧接着另一个磨难又再次向你袭来。面对着这无数次的磨难是该无奈妥协还是勇敢挑战，如若永不畏惧，那么那句困难像弹簧，你弱他就强会在瞬间变得强大。

30、企业竞争力的实现取决于创新的细胞——sbu。

31、企业核心竞争力就是获取用户资源的能力。

32、我相信，许多惊喜值得期待值得等待，只要有耐心，只要敢于追求一切都还有重生的机会，这是我一直坚信的信念，因为梦想何时追求都不算晚，因为青春永无止限，让它敢于担当，无懈可击，才能拥有奇迹，它一直都在！

33、把每位员工经营成创新的sbu并不断经营出高素质的人才的决定性因素就是管理者能否经营自我。

34、海尔人只有创业没有守业。

35、不是因为有些事情难以做到，我们才失去了斗志，而是因为我们失去了斗志，那些事情才难以做到。

36、要持续造势，就要把企业做成一条流动的河。源头是创新的sbu，河的终点是用户的满意度，即对企业忠诚的用户。

37、海尔国际化战略能否成功，主要是靠每一个海尔人的国际化，有了每一个人的国际化才能保证海尔集团的国际化。

38、“想干与不想干”是有没有责任感问题，是“德”的问题；“会干与不会干”是“才”的问题，但是不会干是被动的，是按照别人的要求去干；“能干与不能干”是创新的问题，即能不能不断提高自己的目标。

39、工作要简化，不要简单化。

40、成为sbu的四个要素是市场目标市场定单市场效果市场报酬。

41、世上从不缺少机会，只是缺少发现机会的眼睛。把香皂挖空一点是商机，但却需要先将心中的抱怨计较依赖挖空。挖空了惰性才可能给机遇营造出绽放的空间和环境。

42、人生有太多的回忆也有太多的痛苦，如果没有这些酸甜苦辣咸的味道，那些人生还有什么意义啊？如果我们的人生每天都是平平淡淡，那根本不是人生，是没有目标的魔鬼，那样只会丢失生活中那精彩的瞬间，每一段痛苦的经历都会让我坚强，让我成熟，我不应永远为之悲伤，试想，如果没有那些疼痛，怎么让我从年幼的无知走向成熟，我不懂成人世界的规则，我只有一点一滴去学习，去成长，去体会，去成熟。

43、企业内部管理革命是为了创造企业外部的市场。

44、企业生命之树的土壤是用户。

45、sbu具体的体现就是速度和创新。

46、无论做任何工作，都会遇到麻烦，而那些不负责任的人一遇到麻烦就选择逃避。这些人，这个行业了解一点，那个行业了解一点，永远都只是半桶水。而那些负责任的人，努力打拼，不怕流汗的人，都会有相应的发展。

47、人生需要大的格局来突破。何为大的格局，就是指拥有远大的抱负与理想，不拘泥于狭小的空间，以全面的远光看问题，将自己未来的人生高度与规划定格在一个可以实现但却难以实现的标准之上，诸葛亮曾经说过：治世当以大得而不以小惠。因此从某种意义上来说想要实现自己的宏伟蓝图关键还在于大格局的建立。

48、零增长不等于零需求。

49、那种事情要你自己想，站起来，向前走！你不是有很完美的双腿么？那家伙做不成的事，就让我来做！

50、决胜在终端。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn