# 2025年员工奖励方案(实用13篇)

来源：网络 作者：烟雨迷离 更新时间：2025-06-01

*为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够...*

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

**员工奖励方案篇一**

增值业务是指除了数字电视普通机顶盒和数字电视普通收视包以外的公司其他产品，包括高清机顶盒、收费频道、宽带能各项产品。增值业务在数字电视整转开始后即可根据情况进行销售，在数字电视整转完成后，增值业务的销售将会成为我公司销售的主要方向。

增值业务的销售根据其特性，由市场客服部负责，各片区在成立营业厅之前协助市场客服部完成销售工作，在成立营业厅之后在本区域内承担一定销售任务。具体分工如下：

1、市场客服部负责增值业务的宣传、推广以及销售工作，各片区负责协助市场客服部在本区域内的宣传推广工作。

2、各片区负责人在片区营业厅建立之后负责本区域内营业厅管理以及增值业务的推广和销售工作。

3、公司所有员工均可参与增值业务的宣传、推广和销售工作。

4、技维部负责增值业务的`技术支持工作。

1、增值业务销售根据公司年度销售目标制定，市场客服部根据增值业务销售任务制定本部门销售工作，各营业网点根据市场客服部下达任务制定本年度销售工作。

2、增值业务销售采取开放式销售政策，即：不划定销售区域，公司任何营销人员都可以在全县范围内推销公司增值业务。

3、增值业务销售额作为市场营销部主要考核内容计入销售人员绩效考核，作为重要考核内容计入市场客服部其他人员绩效考核。

4、增值业务销售对营销人员采取销售责任制：即在市场客服部内部根据客户和潜在客户把用户划分为不同类型和不同区域，由专门销售人员来负责这一类型的客户或者这一区域的客户，并对销售人员下达一定销售任务由其独立完成。

5、对非销售人员采取目标激励制，即：对不同项的增值业务设定

不同的最低销售目标，任何非营销人员只要完成这一目标即可取得一定提成奖励。

6、无论是任何人完成的增值业务销售其客户资料和后期服务均由市场客服部负责。

1、销售人员的激励措施参见市场客服部各项管理规定以及提成和奖励办法。

2、非销售人员在完成最低销售销售目标后即可获得10%销售提成。

3、无销售任务员工积极进行增值业务销售并取得一定业绩的，公司在年终考核中不得评选为不及格，在评选优秀员工中予以加分。

4、公司在年终设立专门的增值业务销售奖励，分为销售组合非销售组，各组别冠军分别获得物质和精神奖励。

1、销售人员的激励措施参见市场客服部各项管理规定。

2、非销售人员如全年无增值业务销售业绩的，年终考评不得评优，如全年不能达到最低销售标准的则不得参与评选优秀员工，在年终考评中扣分。

3、市场客服部或者各营业网点年度销售任务不能完成的，部门经理或者各营业网点负责人年度考评为不及格。

**员工奖励方案篇二**

根据货币支付的形式，可以把薪酬分为两大部分：

一部分则体现为间接货币报酬的形式，间接地通过福利（如养老金、医疗保险）以及服务（带薪休假等）支付的薪酬。

你问员工们是什么让工作变得有吸引力，名列第一的因素通常不是钱，而是上级对他们工作的赞赏和认同。经过咨询多方人事专家，业主及一些勇敢的低薪者，我们总结出6个不花钱却能使低薪职员倍受激励的方法。

1、取消当月优秀职员评选活动。

这项活动意义不大。如果评选权在管理者手中，职工们不明真相，会认为那是政治活动，因而丧失兴趣。若是以工作成绩为基础，成绩突出者总是那几个；若轮流获奖，那更不会激起什么干劲儿了，因为机会是均等的。但是若能想办法让客户给职工--一些额外奖励，效果就大大不同了，比如一位客户存了一大堆促销用的帽子，你就可以安排他们给参与项目的职工每人发一顶，这将会使员工觉得他的工作有附加值。当别人问他，嘿，你在某某公司的工作怎么样？他会说，工资很低，但有时会发些东西。

2、口头表扬不可忽视。

对于利益高于一切的人来说，口头表扬可能是只听楼梯响，没见人上来，但对于追求上进的员工来说，它却意味着鼓励。口头表扬被认为是当今企业中最有效的激励办法。

3、保持肯定的态度。

被激励的员工是那些有问题、有想法的人，尽管他们的想法并不总切实可行，但作为管理者，你应该鼓励百家争鸣、百花齐放，让他们说，唯其如此，企业才可生机勃勃。如果你对员工持肯定和引导的态度，员工们就会主动替公司分忧。

4、留心身体语言。

皱眉头、瞪眼睛、指东划西，而所有这一切都会被看作是老板的权力和控制欲，而不是员工们值得依赖的小心翼翼的领头羊，其结果无疑会引起敌对情绪，合作便举步维艰。

5、管理者无需事必躬亲。

一位低薪员工说：老板有次对我说，“这些都需在下午之前装进盒子，打上标签，装进货箱后运到车库，等你做完了，还有些别的事需要你帮忙。“然后就走开了。这让我感觉自己是程序中重要的一环，老板相信我能做好，我由此得到鼓励，要证明自己能做好，不让他失望。

6、不要总一本正经。

管理人员对员工们偶尔的小小违规行为若能持微笑但缄默的态度，也能缔造公司内部健康、和谐的气氛，使员工们感觉管理带有人情味而安居乐业。确保员工的工作自主性。奖励措施会剥夺员工的工作自主性，而丧失的员工工作自主性则会削弱员工工作的动机。因此，管理者应该采取积极的措施来确保员工能够决定如何做自己的工作。

第一、给员工们自己做决定的机会。允许员工自行设定工作计划表、选择工作方法、确定何时以及如何对工作质量进行检查。员工能够自主决定何时开始工作、何时停止、何时休息以及如何安排工作任务的优先次序。鼓励员工自己寻找解决问题的方法。

企业要想最终做大做强，必须拥有一个优秀的管理团队、必须拥有一群优秀的\"企业操盘手\"！

第二、提倡采取参与式管理。管理者允许员工参与企业管理，是员工产生主人翁责任感，从而激励员工发挥自己的积极性；提倡员工对自己的工作负责和对企业工作的监督；鼓励员工参与企业重大事情的决策和管理，当管理者遇到问题时，动员员工一起寻找解决之道；主动倾听员工们提出的有益的信息和合理化建议。

**员工奖励方案篇三**

酒店十分重视适当奖励有表现的员工，主要项目包括：

一、最佳员工选举。

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。

二、顾客赞赏簿。

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。

三、员工赞赏卡。

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羨慕，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。

加强合作精神。

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，以及在全体员工同心合作下，结果不消半个小时已能完成工作，令客户赞歎不已，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。

适当放权。

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而见，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!

**员工奖励方案篇四**

为全面了解评价公司员工的.工作成绩，提高工作效率。有效激励表现优秀的员工，并树立公司模范，从而提高企业管理和精神文明建设水平，完成下达的各项任务指标，树立全心全意、争创一流的竞争意识，充分调动广大职工的积极性和创造性，为此，特制定本方案。

：18人。

进步、鼓励奖6名。

最佳收银奖1人。

微笑天使奖2人。

最佳销售奖3人。

以“公正、公开、公平、透明”为原则，采取班组推荐，个人推荐，与主管推荐相结合的办法，符合条件的候选人名额不限。

1、班组推荐的，半数以上签名确认生效。

2、个人推荐的，（必须对商场做出突出贡献）。或得到他人联名推荐。

1、初选，由主管筛选，报与楼层经理，上交办公室复选。最终经公司评审小组审查确认，候选人名单。经总经理会议后，评核、审定。

2、对候选人名单进行张榜，公示3天。

组长：

副组长：

小组成员：

：锦和所有在职员工（中高层不参加本次评选活动）。

1、遵纪守法，无旷工、迟到、早退现象。爱岗敬业无较大工作失误者。

2、乐于助人，宽以待人，与同事和睦相处者。

3、专业技能超常者创造性地开展工作者。

4、拾金不昧，捡到财物后第一时间上交者。

5、见义勇为，尊老爱幼者。

6、吃苦耐劳，对工作兢兢业业，没有丝毫怨言者。

7、舍小家，爱大家，开源节流，爱惜公共财务者。

8、真诚服务于每一位顾客，热情积极销售者等。

20xx年12月1日——20xx年1月1日。

1、推荐时间——推荐表1月日之前。

2、公示时间：

3、颁奖时间：

优秀员工一等奖奖金300元。由董事长颁发荣誉证书。

**员工奖励方案篇五**

为规范公司对员工的考察与评价，特制定本制度。

1、在公司造就一支业务精干的高素质的、高境界的、具有高度凝聚力和团队精神的人才队伍，并形成以考核为核心导向的人才管理机制。

2、通过绩效指标体系的设计、考核，使员工明确工作重点，追求工作成果，实现公司目标。

3、及时、公正地对员工过去一段时间的工作绩效进行评估，肯定成绩，发现问题，为下一阶段工作的绩效改进做好准备。

4、通过客观公正的评价进行合理的绩效奖金分配，树立以业绩为导向的绩效文化。

5、为培训、薪资调整、年度评优、岗位调整、考核辞退提供参考依据。

1、基本原则：客观、公正、公开、公平。

2、以岗位职责为主要导向原则：关注本岗位业绩指标是否达成，即“人与标准比”。

3、要求个人考核以事实和数据反映工作的成效性；

4、主管对下属的绩效表现负直接责任，下属的成绩就是主管的成绩，主管应通过绩效辅导和过程管理，提高个人的能力及素质水平以促进持续的绩效改进。

1、公司部门经理级、主管级、普通级管理干部。

2、另有下列情况人员不在考核范围内：

2.1试用期内,尚未转正员工。

2.2连续出勤不满三个月或考核前休假停职六个月以上员工。

1、直接上级和部门负责人：下属员工绩效管理的`直接责任人，设计被考核对象的考核方案，包括考核指标、目标值、评分标准，观察、记录员工的日常绩效表现，辅导员工进行绩效改进，提供必要的反馈和指导，帮助下属完成绩效计划和达到绩效目标，对下属进行绩效评估，与下属进行持续的绩效沟通。

2、公司总经理：依据公司年度目标和计划，制定各部门（负责人）的考核指标并进行考核，对各部门的考核结果进行审核，对各部门工作进行指导，促进整体绩效目标的达成和提高。

3、人事行政部：考核制度的制定与解释，宣传与沟通，考核工作的组织、监控与督导，考核数据整理统计、考核分布状况的审核，结果的应用与反馈，向员工和主管提供指导、支持与培训，受理员工的考核申诉。

设定绩效考核指标?绩效考核与评估?绩效考核操作程序?绩效面谈。

1、设定绩效考核指标。

1.2由上下级双方经过充分沟通达成共识，在《月度绩效考核任务书》上签字确认。

1.3工作过程中可根据实际需要对任务目标进行必要的调整。

2、绩效考核与评估：

（1）考核结果划分：就各项工作任务目标的完成情况，对下属工作结果进行评分，评分方法参考《月度绩效考核任务书》中说明。然后按分数排序并根据“1、2、3、4”绩效定义，得出四个等级的考核结果。

（2）1级员工绩效定义：在完成全部考核目标的基础上，对公司团队作出突出的贡献的；为公司挣得了荣誉或降低了成本的；主动承担额外的工作任务和责任的；能积极主动提升素质技能，使工作绩效有显着提高的。

（3）2级员工绩效定义：完成了全部考核指标，工作积极主动，完成了基于本岗位应知、应会、应做、应想的全部事情，并完全无投诉的。

（4）3级员工绩效定义：没有全部完成考核指标的；无正当理由不服从上级工作安排的；与客户、上/下级、同事发生争吵，破坏组织气氛的；不按业务流程操作，造成工作失误或经济损失5000元以下的。

（5）4级员工绩效定义：有重要工作指标未完成的；泄露公司商业秘密或财务秘密的；未能及时解除事故隐患，发生安全事故，造成公司财产损失5000元以上的；不遵守制度流程的；徇私舞弊；被有效投诉的。

（6）对被评为“1、3、4”级的员工，须说明评估理由，并有书面的事实依据。

连续三次被评为“3”级、“4”级的员工，将被视为不能胜任岗位工作，公司将考虑岗位调整或辞退。

3、绩效考核操作程序：

（2）、上级复评：直接主管对员工的表现进行复评，并对考核绩效定义最后评定，然后汇总部门考核发送行政人事。

（3）、行政人事：行政人事协助总经理对各部门经理绩效考核复评，然后汇总当月所有被考核人绩效工资，提交总经理签字后交由财务，原件为财务工资核算依据，印复件为行政人事存档。

4、绩效面谈：

（1）绩效面谈是一个双向的、正式的沟通。

（2）被评为“1、3、4”员工，必须由其上司（总经理）进行面谈。

（3）绩效面谈由人事行政专员督导实施、跟踪落实，并负责保管/归档面谈记录。

（1）部门正副经理：800元。

（2）部门主管：700元。

（3）普通员工：600元。

绩效定义为1级员工，绩效工资按基数的120%发放；绩效定义为2级员工，绩效工资按基数的100%发放；绩效定义为3级员工，绩效工资按基数的80%发放；绩效定义为4级员工，绩效工资按基数的50%发放。

管理人员的月度绩效工资随月度固定工资发放。

考核申诉是为了使考核制度完善化和在考核过程中真正做到公开、公正、合理而设定的特殊程序。

（1）、员工可在考核结果公布后的2天内，对存在的分歧向直接上司提出口头申述。上司在给予解释与说明后，仍不能达成一致的，可向行政人事提出书面申诉，由行政人事专员进行调查协调，行政人事专员接到投诉单的3个工作日内查明原因并正式书面回复员工，如属直接上司故意为难、公报私仇等行为的，将对责任人处4级惩罚。

（2）、考核申诉的同时必须提供具体的事实依据。

**员工奖励方案篇六**

1、绩效激励：

为更好调动员工的工作积极性，使员工的工作目标与奖励有效挂钩，并以此来引导员工将个人目标与公司目标进行统一。人事部门应在依市场薪资指导及行业水平制定的薪酬体系上根据卖场销售业绩的达成情况设定月度绩效和年度绩效考核奖励办法。根据员工的工作表现及业绩达成情况对工作表现突出、业绩达成较好的员工实施奖励，真正的以成果论英雄，并将此作为培训及晋升的有效依据，达到肯定员工、激励员工，使之更好投入工作的目的。切忌平均主义大锅饭，做与不做一个样，好与不好一个样，那最后就都一个样，只会越来越差。

2、技能工资：

根据门店中一些管理岗位(店长，店秘)设立技能考核及薪资评定标准，通过技术培训、技能考核、等级评定给予技能工资发放，不仅激励员工的工作热情，同时也稳定门店的岗位技术人员，在一定程度上有效的控制人员的流动率，毕竟管理人员的培养时间和成本是远远高于一般员工的，而且管理岗位对保证门店的正常运营意义重大。所以要尽量减少管理人员不必要的流失，确保门店技术力量稳定。

3、带薪年假：

对于在公司服务满一年的员工在福利方面开始给予带薪年假，并依服务年限的增加对休假天数进行一定的增加来肯定员工的辛勤工作，以此作为鼓励。这个不仅符合国家政策，对员工的吸引力有时候比单纯的薪资来得更有利。

4、服务年限奖励：

为了激励长期为公司服务的员工，根据一定的服务年限设立服务年限奖，为服务满五年、十年、十五年、二十年的员工召开表彰大会及颁发奖牌及奖金，对员工的奉献给予肯定并以此激励员工安心、放心，更好的为公司服务，稳定员工队伍，提高忠诚度。

二、健全内部培训及晋升制度。

员工是门店各项工作得以顺利开展的有利保证，只有给员工提供更多的培训机会;为员工的职业生涯发展创造机会、提供渠道，才能维护和提高门店的竞争力。

1、内部培训：加强门店各级主管的内训工作，为员工提供全面且多层次的培训课程，在提高员工自身价值的同时增强门店竞争力。

2、内部晋升：为加强员工的归属感和认同感，减少大批“空降兵”对老员工的冲击，人事部门应建立完善的干部内部培养机制。结合内部培训的开展制定晋升考核制度，通过系统的培训及严格的晋升考核机制来做好内部各级干部的储备及培养工作，加重内部干部的晋升比例，产生更大的激励作用，从“伯乐相马”逐步过渡到“赛马中选马”，增强门店的凝聚力，减少人员的流失，避免因人员过度流失增加人事招聘、培训费用产生的成本。

三、合理化建议奖励制度。

为真正做到以店为家，提高员工的主动参与意识，门店应建立合理化建议及奖励制度，鼓励员工参与门店管理，通过日常工作中的践行归纳、总结，为门店的经营管理提出更多、更切合实际的合理化建议，促进门店工作更好的开展，对被采纳的建议应给予相应奖励。员工在一线，很多时候能发现更现实的问题，而且群众在智慧是不可估量的，要鼓励更多员工参与公司发展及目标制定，更热情、期待地投入到工作中。

四、定期开展技能比武，服务竞赛。

根据岗位的不同，为激励员工争创最佳业绩及优质服务品质，门店人事部门应联合相关部门定期开展以员工技能比武为主的各项服务竞赛，比如：

1、销售服务标兵选拔：针对门店基层员工开展区域性的销售技巧服务大赛，通过比赛选拔区域销售服务标兵，给予一次性经济奖励及晋升优先考虑，安排至各店进行巡回演示并传授销售技艺，激励员工，带动服务热情。

2、辩论，房产知识比武：定期开展销售人员技术比武，评选“优秀学员”、“服务之星”等，张榜表扬并颁发奖状及一次性奖励，通过技术比武提高业务人员的技能及工作热情，减少业务人员的工作误差率和人员流失率。

在门店的人事管理中，只有不断的站在员工的角度去思考、发现、开发各种经济或非经济的激励手段来激发员工的工作热情，才能更有效的带动员工的工作积极性，同员工共同创建“双赢”局面。

**员工奖励方案篇七**

要求：日常着装整洁、仪容仪表、行为规范符合规范，并有示范效应。

要求：与客人有一定的交流、沟通能力，并且客人对其服务满意。

评选办法：客人《贵宾意见卡》打分最高的2名。

要求：具有较强烈的推销意识，推销技巧和能力。

评选办法：月工资总额中推销奖金最高的2名。

要求：服务技能熟练，为客人服务忙而不乱。

评选办法：当月服务客人人次最多的2名。

要求：很受部分客人信任，有一定的公关和交流能力。

评选办法：点牌次数最多的2名。

要求：各方面起带头示范作用，工作综合表现最好。

评选办法：受投诉最少的班组。

要求：为公司提出合理化建议、意见。

评选办法：由公司评定。

要求：新服务员中各项综合素质较高。

评选办法：由新服务员投票评选5名。

要求：关心同事，团结同事，乐于帮助同事。

要求：有创新精神，提出创新办法并得到良好效果。

评选办法：根据事实，由公司评定。

**员工奖励方案篇八**

一、目的：充分利用教师节的契机，大力弘扬忠诚教育、师爱为魂的良好风尚，增强全体教职工的责任感、使命感和凝聚力;弘扬尊师爱生的.优良传统，增进师生感情;全面展示何店教育形象，激励全体教职员工开拓创新、积极进取，以更加饱满的热情投身于学校教育和教师个人的提升和发展，推进学校工作。

二、主题：教育的幸福，无尚的荣光。

三、时间：x年九月十日。

四、与会对象：全镇教师代表，受表彰的教职工，何店一中六、七、八年级师生。

五、形式：晚会。

六、活动环节：

1、开场舞蹈：旗开得胜。

2、播放视频短片。

3、献给教师的祝辞。

4、表彰师德标兵、优秀教师并颁奖。

5、独唱《感恩的心》。

6、表彰优秀班主任、先进管理/服务工作者，并颁奖。

7、领导讲话。

8、新教师亮相发言。

9、合唱、合影。

**员工奖励方案篇九**

酒店奖励员工，有助于充分调动广大员工积极性和创造性，不断激励员工进取创新、提高服务质量和管理水平。下面是酒店员工奖励方案，欢迎参阅。

一、榜样激励。

为员工树立一根行为标杆。

在任何一个组织里，管理者都是下属的镜子。可以说，只要看一看这个组织的管理者是如何对待工作的，就可以了解整个组织成员的工作态度。“表不正，不可求直影。”要让员工充满激情地去工作，管理者就先要做出一个样子来。

1、领导是员工们的模仿对象。

2、激励别人之前，先要激励自己。

3、要让下属高效，自己不能低效。

4、塑造起自己精明强干的形象。

5、做到一马当先、身先士卒。

6、用自己的热情引燃员工的热情。

7、你们干不了的，让我来。

8、把手“弄脏”，可以激励每一个员工。

9、在员工当中树立起榜样人物。

二、目标激励。

激发员工不断前进的欲望。

人的行为都是由动机引起的，并且都是指向一定的目标的。这种动机是行为的一种诱因，是行动的内驱力，对人的活动起着强烈的激励作用。管理者通过设置适当的目标，可以有效诱发、导向和激励员工的行为，调动员工的积极性。

10、让员工对企业前途充满信心。

11、用共同目标引领全体员工。

12、把握“跳一跳，够得着”的原则。

13、制定目标时要做到具体而清晰。

14、要规划出目标的实施步骤。

15、平衡长期目标和短期任务。

16、从个人目标上升到共同目标。

17、让下属参与目标的制定工作。

18、避免“目标置换”现象的发生。

三、授权激励。

重任在肩的人更有积极性。

有效授权是一项重要的管理技巧。不管多能千的领导，也不可能把工作全部承揽过来，这样做只能使管理效率降低，下属成长过慢。通过授权，管理者可以提升自己及下属的工作能力，更可以极大地激发起下属的积极性和主人翁精神。

19、不要成为公司里的“管家婆”

20、权力握在手中只是一件死物。

21、用“地位感”调动员工的积极性。

22、“重要任务”更能激发起工作热情。

23、准备充分是有效授权的前提。

24、在授权的对象上要精挑细选。

25、看准授权时机，选择授权方法。

26、确保权与责的平衡与对等。

27、有效授权与合理控制相结合。

四、尊重激励。

给人尊严远胜过给人金钱。

尊重是一种最人性化、最有效的激励手段之一。以尊重、重视自己的员工的方式来激励他们，其效果远比物质上的激励要来得更持久、更有效。可以说，尊重是激励员工的法宝，其成本之低，成效之卓，是其他激励手段都难以企及的。

28、尊重是有效的零成本激励。

29、懂得尊重可得“圣贤归”

30、对有真本事的大贤更要尊崇。

31、责难下属时要懂得留点面子。

32、尊重每个人，即使他地位卑微。

33、不妨用请求的语气下命令。

34、越是地位高，越是不能狂傲自大。

35、不要叱责，也不要质问。

36、不要总是端着一副官架子。

37、尊重个性即是保护创造性。

38、尊重下属的个人爱好和兴趣。

五、沟通激励。

下属的干劲是“谈”出来的。

管理者与下属保持良好的关系，对于调动下属的热情，激励他们为企业积极工作有着特别的作用。而建立这种良好的上下级关系的前提，也是最重要的一点，就是有效的沟通。可以说，沟通之于管理者，就像水之于游鱼，大气之于飞鸟。

39、沟通是激励员工热情的法宝。

30、沟通带来理解，理解带来合作。

41、建立完善的内部沟通机制。

42、消除沟通障碍，确保信息共享。

43、善于寻找沟通的“切入点”

44、与员工顺畅沟通的七个步骤。

45、与下属谈话要注意先“暖身”

46、沟通的重点不是说，而是听。

47、正确对待并妥善处理抱怨。

48、引导部属之间展开充分沟通。

六、信任激励。

诱导他人意志行为的良方。

49、信任是启动积极性的引擎。

50、用人不疑是驭人的基本方法。

51、对业务骨干更要充分信赖。

52、信任年轻人，开辟新天地。

53、切断自己怀疑下属的后路。

54、向下属表达信任的14种方法。

55、用人不疑也可以做点表面文章。

56、既要信任，也要激起其自信。

七、宽容激励。

胸怀宽广会让人甘心效力。

宽容是一种管理艺术，也是激励员工的一种有效方式。管理者的宽容品质不仅能使员工感到亲切、温暖和友好，获得安全感，更能化为启动员工积极性的钥匙，激励员工自省、自律、自强，让他们在感动之中甘心情愿地为企业效力。

57、宽宏大量是做领导的前提。

58、宽容是一种重要的激励方式。

59、原谅别人就是在为自己铺路。

60、给犯错误的下属一个改正的机会。

61、得理而饶人更易征服下属。

62、对下属的冒犯不妨装装“糊涂”

63、善待“异己”可迅速“收拢”人心。

64、容许失败就等于鼓励创新。

65、要能容人之短、用人所长。

66、敢于容人之长更显得自己高明。

八、赞美激励。

效果奇特的零成本激励法。

人都有做个“重要”人物的欲望，都渴望得到别人的赞美和肯定。赞美是一种非常有效而且不可思议的推动力量，它能赋予人一种积极向上的力量，能够极大地激发人对事物的热情。用赞美的方式激励员工，管理者所能得到的将会远远地大于付出。

67、最让人心动的激励是赞美。

68、“高帽子”即使不真也照样塑造人。

69、用欣赏的眼光寻找下属的闪光点。

70、懂得感恩才能在小事上发现美。

71、摆脱偏见，使称赞公平公正。

72、赞美到点上才会有良好的效果。

73、当众赞美下属时要注意方式。

74、对新老员工的赞美要有区别。

九、情感激励。

让下属在感动中奋力打拼。

一个领导能否成功，不在于有没有人为你打拼，而在于有没有人心甘情愿地为你打拼。须知，让人生死相许的不是金钱和地位，而是一个情字。一个关切的举动、几句动情的话语、几滴伤心的眼泪，比高官厚禄的作用还要大上千百倍。

75、感情如柔水，却能无坚不摧。

76、征服了“心”就能控制住“身”

77、你要“够意思”，别人才能“够意思”

78、“知遇之恩”也是可以制造的。

79、替下属撑腰，他就会更加忠心。

80、不可放过雪中送炭的机会。

81、乐于主动提携“看好”的下属。

82、付出一点感情，注意一些小事。

83、将关爱之情带到下属的家中。

十、竞争激励。

增强组织活力的无形按钮。

人都有争强好胜的心理。在企业内部建立良性的竞争机制，是一种积极的、健康的、向上的引导和激励。管理者摆一个擂台，让下属分别上台较量，能充分调动员工的积极性、主动性、创造性和争先创优意识，全面地提高组织活力。

84、竞争能快速高效地激发士气。

85、不妨偶尔在工作中打个赌。

86、让员工永远处于竞争状态。

87、建立竞争机制的3个关键点。

88、活力与创造力是淘汰出来的。

89、用“鱼占鱼式”人物制造危机感。

90、用“危机”激活团队的潜力。

91、引导良性竞争，避免恶性竞争。

十一、文化激励。

用企业文化熏陶出好员工。

企业文化是推动企业发展的原动力。它对企业发展的目标、行为有导向功能，能有效地提高企业生产效率，对企业的个体也有强大的凝聚功能。优秀的企业文化可以改善员工的精神状态，熏陶出更多的具有自豪感和荣誉感的优秀员工。

92、企业文化具有明确的激励指向。

93、企业文化是长久而深层次的激励。

94、企业文化也是员工的一种待遇。

95、用正确的企业文化提升战斗力。

96、用企业价值观同化全体员工。

97、激励型组织文化应具备的特点。

98、强有力的领导培育强有力的文化。

99、用良好的环境体现企业文化。

十二、惩戒激励。

不得不为的反面激励方式。

惩戒的作用不仅在于教育其本人，更重要的是让其他人引以为戒，通过适度的外在压力使他们产生趋避意识。惩戒虽然是一种反面的激励，但却不得不为之。因为，“怀柔”并不能解决所有的问题。

100、没有规矩也就不会成方圆。

101、随和并非任何时候都有意义。

102、适时责惩以表明原则立场。

103、坚持“诛罚不避亲戚”的原则。

104、对于奸邪者要做到除恶必尽。

105、实施惩罚时不要打击面过大。

106、惩罚要把握时机、注意方式。

107、惩罚与“怀柔”相结合更具激励效果。

108、少一点惩罚，多一些鼓励。

酒店十分重视适当奖励有表现的员工，主要项目包括：

一、最佳员工选举。

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。

二、顾客赞赏簿。

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。

三、员工赞赏卡。

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羨慕，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。

加强合作精神。

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，以及在全体员工同心合作下，结果不消半个小时已能完成工作，令客户赞歎不已，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。

适当放权。

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而见，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!

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。

说到留人问题，我深有感触，我曾在一个月内收到过十多封。

辞职信。

逼得我没办法半夜出去贴招工广告。起初我们是通过加工资来安抚、留住员工可人人都有攀比心理今天刚为前厅加了薪第二天厨房就有意见也要求加薪。久而久之就会养成一种坏风气：员工用辞职的方法来“要挟”管理层为他们无休止地涨工资。作为管理者我并不怕员工收入高加薪不是问题关键在于凭什么加薪。为了让员工的工资拿得“有据可依”杜绝员工随意要求加薪的情况我取消了前厅员工的底薪推行“服务卡绩效工资制”。即：实际工资=绩效工资+开瓶费+全勤奖。绩效工资：客人落座后服务员会递上两张服务卡就餐结束后客人将服务卡按照就餐的满意度返还给服务员如：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20xx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。

定制度不难，难在执行，我们酒店的解决方法是：让员工参与制度的制定。首先，管理层参照其它酒店行之有效的管理制度制定出大体框架，然后发放给员工，让员工将自己认为无法做到的条款去掉，再添加一些根据自身情况制定的条款，公司将这些添加的制度汇总、整合，拿到员工大会上公布，让员工逐条举手表决，通过率在2/3以上的条款予以保留。保留下来的制度在酒店有一个月的试运行期，在运行期间根据实际执行情况予以调整。调整后的制度作为最终版本公布上墙。这样做的好处有三个：

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。

问：让员工自己定制度，他们会不会将制度定得非常宽松?这样的制度还有意义吗?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。

20xx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。

股份分配比例：每个店除了我占有60%的绝对股权外，剩下的40%都分给员工和想要投资的老顾客。老顾客的股份加在一起不能高过20%，店长的股份最多占10%，剩下的股份则分配给普通员工。

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20xx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。20xx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。所以现在我们厨房的人员基本上是零流失。

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。

新乌龙山寨主打湘西特色，所以我们招的服务员全是土生土长的湘西人。其它酒店的服务员多数是年轻漂亮的小姑娘，我们酒店的服务员有一半都是大妈，她们身穿湘西的民族服装，看起来非常有民族风情。与普通服务员相比，湘西服务员的优点很多：

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。

猜你喜欢。

**员工奖励方案篇十**

20xx年，我校被评为南京市首批足球特色学校、全国青少年校园足球特色学校。为进一步提升我校足球工作水平，激励我校足球教练员、裁判员、工作人员、运动员热爱足球、奉献足球，特制定此奖励方案。

足球课余训练需由教练组提出申请，经校长室批准后方可实施，并有专人计工作量纳入绩效考核。

（1）教练员(足球专项教师）在放假期间带足球训练、比赛每天补助100元。

（2）教练员(足球专项教师）在上班期间，利用早晚时间带足球训练时按课时发放代课费。

1.教练组所带的足球队在区级正式比赛（区教育局、体育局组织）中，获得第一名奖励1000元，第二名奖励800元、第三名奖励500元，第四至八名奖励200元。参加校际联赛或较大型的友谊赛的奖励方案由校长室研究决定。

2.在参加市级足球比赛（市教育局、体育局组织）中，取得第六名的奖励500元，取得第五名的奖励800元，以此类推，每提高一个名次奖金加300元。

3.每向市级正规足球ox队输送一名运动员，奖励1000元。

足球裁判员必须服从学校工作安排，参与班级联赛执法工作，给予每场50元补助，纳入学校绩效考核。

1.运动员在参加足球训练和比赛时的饮用水、服装、交通、食宿、等费用原则上由学校承担。在每一次大型比赛（区级以上）中被评为最佳射手、最佳守门员分别奖励200元，评为最佳后卫一名奖励100元，另外在大型比赛中取得前三名的每位主力球员奖励100元，每位替补球员奖励50元，取得前六名的每位主力球员奖励50元，每位替补球员奖励30元。奖励一般以学习用品或实物为主。

2.对长期支持、帮助学校足球队工作的班主任给予一定的奖励，原则上有校队成员的班级班主任每生每年奖励100元。

3.对于贡献突出的班主任、教师除给予奖励，并计入教师年度绩效考核，在评职称、评优的同等条件下享有优先。

4.未尽事宜，由学校校长办公会研究决定。

**员工奖励方案篇十一**

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。

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。

**员工奖励方案篇十二**

及时对正确的事情、优秀的员工进行正面反馈，树立积极向上的文化导向和氛围。

本方案适用于smsbj全体员工。

定义：小红花奖励是指及时的正面反馈奖励。奖励要基于事实，针对事件进行认可。

3.1授权范围及时限：

工厂领导小组成员每月每人发2个小红花。

其他经理主管按照管理人数发放小红花数目，总计每个月30个小红花。

小红花有效时光是自颁发3个月内有效，3个月内能够累计。

每个自然年度统计后对在年内获得小红花最多的前三名将设立额外奖励，并公开表彰。

另外，对于制造部，每个月可发给30个小红旗，用于部门级别的及时奖励，leo负责小红旗的分配工作，小红旗的奖品将随小红花奖品一齐发放。

3.2发放方法：

发放人在确认事实后，在小红花背面写下认可的理由并签字和日期，然后发给当事人即可。

每月由rebecca打印并按照3.1将小红花发放给相关人员。

发放人发完小红花后，要及时将何时、何事、发给谁等相关简信息息告之rebecca。

3.3认可范围：

在公司倡导文化内，员工的创造性工作、忠于职守、勇于创新、主动用心协调部门间工作、诚实正直、用心反映推荐、见义勇为、勇于维护公司制度和财产、维护公司利益、帮忙同事、用心参与公司的活动、协助配合其他部门工作等范围。

3.4其他说明：

鼓励经理主管对自我和其他部门员工进行正面认可，尤其是对配合支持部门员工进行正面反馈。小红花能够转让，但务必是持有者本人签名。

3.5奖项设置：

每月一次兑奖机会，100%有奖品。一共设有3级奖品。依据累计小红花的个数可得到不一样级别奖品。一个小红花可兑现1级奖品，两个小红花可兑一个2级奖品或两个1级奖品，三个小红花可兑现1个3级奖品或3个1级奖品或1个2级+1个1级奖品。具体兑奖奖品设置和兑奖时光由行政部每月发布。兑奖后留签字以便年度统计。小红旗不累计，一个小红旗兑换一个小红旗奖品。

（xx）有限公司工厂领导小组员。

**员工奖励方案篇十三**

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。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找