# 激励员工奖励方案方法 激励员工奖励方案(实用9篇)

作者：长夜漫漫 更新时间：2024-03-27

*方案是指为解决问题或实现目标而制定的一系列步骤和措施。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。激励员工奖励方案方法篇一为充分调动广大员工*

方案是指为解决问题或实现目标而制定的一系列步骤和措施。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。

**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**

1、安利的制度是加入简单，初级很难赚钱，流失率大，后期收入较高。就是郑李锦芬都说安利卖的是产品不卖制度。

2、雅芳的制度前期收入较高,但团队奖只能拿三代,后期收入少.

3、玫琳凯的制度前期定美容包收入教高,但上级别要求教高.中期收入一般.

4、如新的制度是难度最大，每月任务要求高，完不成就开除，这类制度在发达资本主义国家追求挑战的人来说是好事，但中国是发展中国家很难适应它的强度。

5、康宝莱的制度是反应一般，相对安利来说培养一个独立部门小组达标能拿钱。比安利有进步。

6、美乐家的制度是矩阵制的代表，它走的是会员制，就是只能发展5个横排，拿下级的7代，它要求会员每月消费400-700，否则取消资格，它说到95%是回购率是指你不买产品就把你开除，这样不是消费者自愿的情况下取得的是毫无意义的。而是在中国普遍很贫困的情况下，是很不合国情的。另外它的制度是只能拿七代，如果你的团队中第八代出现一个人才，他的业绩再大也和你没关系了。

8立新世纪虽然已经撤出中国就不多说了。但他的制度要求开三个横排能拿最高奖励，说是获得专利奖，它的制度也都改了n次了，他的制度好不好随着撤出中国也无法进行市场检验了。

9、天狮的制度是累级三三制在前期容易达成,很容易启动市场,但累积制当下级级别并级后收入很少,很难留住高层人才,天狮高层流失率很高. 高层流失就意味着难民营、连、排会层出不穷。

10、南方李锦记制度是双月累积级别只升不降,但团队某个人级别上到10%后,拿不到差价了,前期收入较少.

11、完美的制度是累积制,对消费者来说很好,但对经营者来说并不好,当消费累积到五星后,上级拿不到下级的差价了还要跟顾客服务.

12、新时代的制度和完美等累积制大同小异,也存在并级拿不到钱,不能调动人的积极性.

13、中脉国际的奖金制度单边双轨套极差，前期快，中期、后期要做大很难。

14、宁波三生有国内计划、vip计划和国际计划，经销商可以任意选择。国内计划很有安利的味道，但业绩累积不归零聘位只升不降更符合中国的国情。国际计划集合了单轨、双轨、晋级、三三、矩阵等计划的优点，不推荐只消费也拿钱(最深紧缩16层)、以产品销售为主、鼓励推荐(领导奖最高拿8代)，比较符合前期快、中期稳、后期大的特点，很多具有国际市场的大型正规直销企业在采取这样的制度。

**激励员工奖励方案方法篇三**

1、初三升普高奖励

1）奖励金额：毕业班升学考试校评进入全市前30名（含30名），受奖面过半，学校奖励现金10000元。

2）奖励计算公式：学校奖励金总额/中心校奖励金总额=奖励系数

3）奖励细则：

b、单科奖励：计算公式：中心校奖励总金额x奖励系数=奖励金额

c、音、体、美特长生升学奖：计算公式：中心校奖励金额x奖励系数=奖励金额（奖励金额最高为中心校的2倍，就高不就低）

d、学校升学考试质量未进入全市整体评估前30名的，奖励金额按中心校的\'2倍陪奖。

e、凡市局抽考科目、毕业考试科目：中学：单科前50名，第一名奖500元，依次按10元递减。班级前50名，第一名奖1000元，依次按20元递减（奖给班主任和抽考科目的教师）。小学：单科前40名，第一名奖400元，依次按10元递减。班级前40名，第一名奖800元，依次按20元递减（奖给班主任和抽考科目的教师）。

f、初三毕业考试升学奖：升学率达60%的班级，奖班主任200元，每超1人，加奖50元；科任教师包学生，基数为5人，奖100元，每超1人，加奖100元/人。

以中心校奖励的2倍陪奖。

以中心校奖金的1倍陪奖。

含论文、学生辅导、科技创新、教学比武、课题、通讯报道等到以中心校奖金的1倍陪奖。

xxx中心校20xx年中考奖励方案，本方案从20xx年开始执行。

**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**

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2000元，还2000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六**

为了进一步激发公司中高级管理人员的工作用心，将上述人员的考核评价与其经济利益挂钩，与公司经营效益挂钩，确保20xx年公司各项工作顺利开展，力争超额完成董事会制定的利润指标。特制定如下奖励方案，请董事会进行审议：

一、公司总经理的奖励方案由董事会制定。

二、工程部部长的年终奖励金额，按部门年初制定的利润指标完成状况进行考核(年考核基数为利润xx万元)。年度利润额超过指标部分，按超过指标的利润额的10比例奖励给部门部长。

三、公司主管营销系统的副总经理、营销部部长、外贸部部长的奖励金额，按该部门20xx年实现的新签合同订货额和货款回收的多少，并结合公司年终实现的利润额进行考核：

3.新签合同订货额在x万元以上，回收货款在xx万元以上，公司年终利润额在xx万元以上，则公司上述人员的\'年终奖金(最高限额)为每人全年工资总额的一倍。

四、公司副总经理、总经理助理、制造部部长、技术部部长、财务部部长的年终嘉奖按公司年底实现的利润指标考核：

3.如果年终实现利润额在x万元以上时，则上述人员的年终奖金(最高限额)为每人全年工资总额的一倍。

五、上述奖金为税前奖金。个人全年工资总额以个人全年应发工资基数计算。

六、为更好地做好年终奖金的评定和发放，给予在年度内对公司工作做出突出贡献的员工进行表彰，公司设立总经理个性奖和董事长特殊奖，由总经理根据具体状况以特殊的方式给予嘉奖。

七、公司上述人员获得的年终奖金根据公司资金、经营等状况在下年度分期分批予以发放。

八、上述人员如果在下年度内离职，则不享受以上方案的奖励。

**激励员工奖励方案方法篇七**

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八**

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九**

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2017年春期起执行，解释权归教务处。

\_\_小学

20\_\_年3月1日

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com