

员工激励方案模板怎么写

员工在职场管理中，每个人都希望在企业工作中获得别人的认可，而当下企业的竞争不在是经济实力的单项比拼，而是企业团队人才间软实力的较量。下面是整理的员工激励方案模板，欢迎来参考！

员工激励方案（一）：企业经营要服务好两个客户，一是内部客户即员工，一是外部客户。只有先服务好内部客户，使员工满意，才能让他更愉快地为外部客户服务，使外部客户更满意，最终为企业带来良好的经济效益。

那么如何让员工满意，就离不开高明的管理。管理深处是激励，激励，就是透过满足员工的需要而使之努力工作，从而实现组织目标的过程。也就是说，透过激发员工动机使他们看到自我的需要与组织目标之间的联系，使之处于一种驱动状态，在这种驱动状态下，他们所付出的努力不仅仅满足个人需要，同时透过达成工作绩效而实现组织目标。透过激励，能够挖掘人的潜能，调动人的用心性和创造性，并且吸引更多的人为实现组织目标而不断提高工作绩效，使贴合企业目标的行为得到强化。

一、激励理论的研究与发展，为员工激励带来了理论基础：

1、需求层次论：人的需求从低到高为五种类型：生理需求（衣

食住行)、安全需求(老有所养、病有所医)、社交需求(亲情友情与归属)、尊重需求、自我实现的需求(成就感)。不一样人在不一样状况下主导需求不一样,强烈程度不一样;未满足的需求是主要激励源,已满足的需求不再具有激励作用;低层次需求满足后,才会追求高层次需求。人的行为是由主导需求的。

2、成就需要理论:人的需要分为成就需要、权力需要、亲和需要。出色的经理,往往都有较高的权力需要,成就需要和亲和需要相对较低。因为成就需要高的人只关注自我的工作业绩,而不关心如何影响他人干出优秀的业绩;而过分强调良好关系会干扰正常的工作程序。

3、公平理论:员工倾向于将自我的所得、投入比率与他人(能够是本单位的,也能够是其他组织的)的所得、投入比率横向比较,或与自我过去(在同一组织或不一样组织)的所得、投入纵向比较,投入包括员工认为贡献给工作的——教育背景、资历、经验、忠诚、时光、努力、创造力、业绩等;所得包括工资、奖金、福利、荣誉、职位等。而且往往过高地估计自我的投入和他人的所得,低估自我的所得和他人的投入。一旦觉得不公平,就会改变自我的投入或产出(降低努力或要求加薪)、他人的投入与产出、改变参照对象、改变知觉甚或辞职。所以,外资企业一般都对薪资讳莫如深,反对员工打探,减少内部横向比较。

4、期望理论:激励力=效价×期望。“效价”是指某项工作或目标对于满足个人需要的价值,“期望”是指员工决定努力到达这个目

标的可能性。这一决定包括两个环节：努力转换为业绩的可能性，业绩转换为预期报酬的可能性。所以一项目标如果对于员工具有高价值，而且实现目标的可能性很大，且一旦实现目标就能够满足需要，其激励效果最佳。这就启示我们：言必行，行必果，及时兑现奖励；低调承诺，超值兑现，使之喜出望外；抓住效价最大的激励措施；适当控制期望值和实际概率，期望值不是越大越好，也不是越小越好；薪资设计既要思考外部竞争，又要内部公平。

5、双因素理论：满意感是激励员工努力工作的重要力量，而导致满意和不满意的因素是完全不一样的。“保健因素”包括工资福利、工作环境、劳动保护等，这些方面满足了只能消除“不满意”，而不能令员工“满意”，只能安抚员工，而不能激励员工；也就是说，员工不会去投诉，但也不会感激你。“激励因素”主要涉及工作资料和工作本身带来的成就感、职责感和尊重感，这些方面具备了就能够产生“满意”，发挥激励作用，反之如果不具备也不会“不满意”，只是“没有满意”。“保健因素”能够吸引员工走进公司，“激励因素”才能保证员工尽职尽责。这就解释了为什么有些企业薪资福利好，仍然有人抱怨，有员工外流。所以不能一味加薪，还要丰富工作资料，扩大工作范围，委以重任，增加工作的自豪感、成就感、职责感。

6、鲶鱼理论：挪威渔民透过一条充满活力的鲶鱼激活一船死气沉沉的沙丁鱼，企业能够把一个潜力很强的人放在普通员工中间，同时每年淘汰 5-10% 的员工，增强员工危机感。

二、员工激励要取得最佳效果，务必遵循以下原则：

1、物质激励与精神激励相结合。只有物质激励是害人，只有精神激励是愚人。金钱是短期而最有效、长期而最无效的激励方法，低金钱价值、高名誉价值的奖励往往更能激励人。

2、内激和外激相结合。内激是工作本身的挑战性与成功感，外激是工作之外的回报、奖赏、赞扬。

3、正激与负激相结合。正激指奖励贴合组织目标的行为，使之强化和重复；负激是指约束和惩罚违背组织目标的行为，使之消退。正激应持续间断性，时光和数量尽量不固定，连续性既费时费力，也易出现效力递减。负激则要坚持连续性，及时予以惩罚，消除员工的侥幸心理，而且惩罚的刺激比奖励更易见效。

4、按需激励。把握不一样员工不一样时期的不一样主导需要，进行正确引导和满足，能够开展需求调查或制作“需求菜单”让员工选取。

5、公开公平公正原则。

三、在激励理论与激励原则的指导下，激励措施异彩纷呈，殊途同归：

激励的原则的固定不变的，激励的形式和方法却千变万化，意趣无穷，任何企业都可结合经营管理的实际需要和特点，采取独具特色的激励，点燃团队激情。推荐以下几种激励方法和措施：

1、提升绩效管理水。年初定义员工工作绩效目标、度量标准、预期价值，增强其工作动机，平时带给资源，减少障碍，年终进行评

估。一个振奋人心、切实可行的目标能够鼓舞士气，激励员工去努力拼搏；一个期望值低（可望不可及）的目标，只会适得其反。人只有了解自我努力到达的目标是什么，并且真正愿意实现它，才有可能受到激励。在绩效考评水平提升的状况下，能够对关键的中高层管理岗位实行与企业效益部分相关的年薪制。

能够说，绩效管理是纲，纲举目张，科学公正的绩效管理能够为薪酬激励、职业生涯规划、岗位轮换、岗位晋升、继任计划、末位淘汰、奖励等激励措施打下良好的基础，否则很多激励措施都难以实施。所以绩效考核力量要加强，彻底解决目前“多做多错、完不成的任务越多，工资也扣得越多”的问题。

2、薪酬激励。这是企业激励机制中最易采用也最重要的激励手段，也较容易控制，但操作技巧很有讲究，薪酬总额相同，支付方式不一样，激励效果也截然不一样，并不是越多越好。收入越多，边际效用越低，工作越多，边际成本越高。也就是说，工资水平务必随工作量增加而递增，收入越高激励成本越高（几百块钱他不在乎）；确定的收入和不确定的风险收入不是等价的，承担风险越大的人需要的补偿越多；就应把害怕风险的人放在薪水固定的位置，把愿意承担风险的人放在收入波动大的位置，这样能够使平均工资水平下降。但目前我们企业几乎没有高风险的岗位，而且企业比较成熟，风险更小，销售经理一年几百块钱的利息损失根本不构成风险，这种几乎没有风险的年薪制对销售经理有必须激励作用，但对其他非相关的管理人员则会抵消其用心性，这可能也是我们企业目前管理思想和管理水平落

后的一个重要原因。

薪酬既是对员工过去工作的肯定和补偿，也是员工对未来工作得到报酬的预期，不仅仅只是劳动所得，也代表着员工自身价值、企业的认同，所以在薪酬设计上既要具有市场竞争力，又要确定内部岗位价值的相对公平，还务必与工作绩效挂钩，同时与职位等级设计相配套多设计一些层次，让员工在努力工作中得到薪酬层次的提升，体验到提升所带来的自我价值实现感和被尊重被认可的喜悦，从而激发创造性。每年根据绩效评出 20% 的优秀员工给予加薪，10% 的员工予以淘汰、减薪或换岗，70% 的员工在普遍加薪的状况下给予思考。加薪和高薪要谨慎，因为人们最在乎自我已经得到的东西，而且占有时光越长，失去的痛苦越大，所以在加薪时能够使用浮动工资。

推出持股计划，让技术、经营、管理的关键骨干认购股票期权，也能够让技术、管理成果入股，增强员工对企业的忠诚度，调动用心性。既能够长期保留和吸引优秀人才，为他们带给比较优惠的税率积累资本，同时也将企业支付给高级人才的现金水平控制在最低水平。股票的期权性质，使企业牢牢控制高级人才日益积累的庞大资产，使其在“金手铐”下努力工作。反之，年薪支付现金越多，企业长久安全性越受威胁，长期奖励占报酬比重越高，高级人才自身跳槽风险越高。

3、“因人设岗”巧中取胜。基于能者多劳也多得的人力资源高效配置观点，将适宜的人放到（或兼职）适宜的位置，既能够实现人力资源利用的最大化，降低人力资源成本，也利于充分发挥员工潜力，

实现工作资料丰富化、工作范围扩大化的激励效应，也利于人力资源的积累与发展。当然，“因人设岗”并不是在没有工作资料的状况下人为照顾所设计的空闲岗位，而是务必以“因事设岗”为前提。同时在布置任务时尽量让某个部门或人担任整个任务，并给予充分信任和授权，这样能够提高效率，增强工作动机。还能够透过内部跳槽，实行岗位轮换，丰富工作资料，防止职业疲劳和怠惰，也有利于培养复合型人才。在此过程中要注意任人唯贤，用对一人，鼓舞一片，用错一人，冷落一片。

4、建立企业共同愿景与个人目标。让全体员工共同参与和提议，全方位建立完善企业共同愿景，并在建立共同愿景过程中找到自身发展的坐标，从而实现企业大我与员工小我的统一。在此基础上抓好职业管理，打造两条晋升通道，让每个员工行有方向，干有盼头——管理类分7个级别：初级职员、中级职员、高级职员、主任职员（主管）、三级经理、二级经理、一级经理、高级经理等，专业类分7个级别：初级工程师、助理工程师、三级工程师、二级工程师、一级工程师、高级工程师、专家。每一职位等级享受相应待遇，每年年终考核后，根据企业总体战略和必须条件，确定晋升比例和名额。同时，帮忙员工进行职业生涯规划，每季与部属开展一次职业发展对话，为部属带给指导和推荐，进行赞扬和批评，开展针对性培训，及时有效输送高素质人力资源。

在各级管理岗位推行继任计划，要求各级主管都要做好接班人的培训，作为关键绩效指标纳入年度绩效考核，事实上，一个不能培

养接班人而使部门永远离不开他的经理，绝对不是一个称职的经理（而传统观点恰恰相反，认为部门离不开的经理才是优秀的）。透过推行继任计划，既能够培养人才，让员工看成长的期望，保证人力资源素质的持续提升，同时也是增强在岗人员的危机感，并保证在关键岗位人员突然离职状况下工作不受影响。

5、根据活力曲线进行末位淘汰。

根据活力曲线原理，一个组织总有 20% 的人是优秀的，70% 的人是基本称职的，10% 的人是就应淘汰的。淘汰比例是对优秀员工的激励，年初要在全体人员大会上宣布这个规定，并透过各种载体让所有员工清楚了解，这是为了企业生存与发展，能够增强企业竞争力，这一做法能够有效使员工明白企业不是养人的地方，能够有效地在每年裁掉一些潜力差、职责心不强的人员，还能够避免因裁员而引起与员工的矛盾，因为这是制度裁人，而且早已有言在先，为了不被裁掉，员工们会暗暗努力，设法提高自我的潜力和工作质量，最差的人努力了，中间那部分人就会有压力，行动起来，中间的人行动了，最前面的人也会有触动，他们也不能坐以待毙。这样一来，整个企业就会活起来。

具体如何操作？一是透过绩效考核结果，排出比例；二规定 20 条违规条件违反 18 条以上的，自动进入辞退行列；违反 12-17 条的，可有可无。

6、奖励激励。除每年底的表彰外，不定期的开展一事一奖，这样保证奖励的及时性、针对性和多样性，根据事情大小，经自我申报、

部门审核、总经理审批等程序，设鼓励、记功、记大功、嘉奖、个性嘉奖等，并给予相应物质奖励。具体奖励名称能够多样化，如销售个性奖、培养人才奖、装修奖、管理成果奖、技术成果奖，最好能巧立名目，保证奖励的新颖性，奖励方法也要不断创新，能够制作奖励菜单，让受奖者自我点菜，奖励时光也不要固定。同时注意：奖励过频，刺激作用也会减少。

7、知识员工激励。知识员工激励的四个主要因素为职业发展与个体成长、工作独立自主性、工作成就、利润分享。他们期望以自我认为有效的方式开展工作，企业应带给施展才华的舞台，带给宽松的工作环境，不指手划脚，同时善于倾听他们的心声，一般应以长期激励为主。

8、参与激励。创造各种机会与员工沟通，让员工发表，增进了解，让员工感受到关怀。平时注意情绪调节，学习和运用一些心理暗示技巧来影响员工，如果管理者情绪低落，你的手下也将受到影响变得缺乏动力，相反如果管理者满腔热情，你的手下也必然会充满活力。

要善于支持创造性推荐，充分挖掘员工聪明才智，使大家都想事，想干事，都创新，放手让其大胆工作。不要轻易否定员工的推荐，一旦受到否定，员工可能再也不敢提意见了，而且用心性也会受到损伤。谁提出的推荐能够让谁负责去落实，委以重任，如果有创意，有实效，还能够用他的姓名来命名，如海尔的“云燕镜子”、“伍雷操作法”等。

9、开展满意度调查。“激励从不满意开始。”只有了解员工不满

意度调查也能够证明企业关心员工需求和意见。同时管理者最好能对员工做到“9个了解”（姓名、生日、籍贯、出身、家庭、经历、特长、个性、表现）和“9个有数”（工作状况、住房条件、身体状况、学习状况、思想品德、经济状况、家庭成员、兴趣爱好、社会交往），关心员工家属，解决后顾之忧。还可透过建立各类兴趣小组和体育娱乐活动，提高组织和谐度和凝聚力，增加社交的机会，满足其追求快乐和社交需求。

法无定法，万法归宗。激励方法千姿百态，能否奏效，在于管理者如何在平时的工作与生活中点点滴滴的运用起来，既要注意针对性、实效性，又要注意多样性、经常性和突然性。管理就是借力，但愿透过各种激励举措，团结一切能够团结的力量，让所有人愿意把力量借给企业，使企业发展波澜壮阔，无往不胜。

员工激励方案（二）： 一、总则

（一）目的：

为提高员工的工作用心性，鼓励员工长期为公司服务，奖励为公司做出突出贡献的员工，特制定本制度。

（二）范围：

公司全体员工

（三）职责：

行政人事部负责本制度制定、修改、废止、解释工作；总经理负责本制度制定、修改、废止、解释之核准工作。

(四)签署生效：

本制度自总经理签署之日起生效。

二、奖励类别与要求

(一)工龄服务奖：

员工每工作满一年，月工资上浮 50 元的工龄工资。以此类推，上限为 10 年。

(二)年度“优秀团队奖”：

1. 评选标准：

①本部门工作高效完成，无拖沓及工作延误现象出现；②在部门工作进度、部门内各项工作等关键节点把控严格，尽全力、想办法保证工作进度及顺利执行，保障公司经营计划、业绩的不断提升；

③候选部门年度考核业绩务必是 80 分（含）以上。

2. 评选对象：公司各部门（以部门为单位）

3. 评选流程：

年度考核业绩在 80 分（含）以上的部门依据本奖项要求填写申报材料，如有相关工作成果可作为附件一并提交，经行政人事部审核，总经理批准。

4. 奖励标准：奖金 3000 元。

(三)年度“优秀员工奖”：

1. 评选标准：

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/768062003076006117>