

优秀员工激励方案

优秀员工激励方案（通用 11 篇）

为了确保工作或事情能有条不紊地开展，我们需要提前开始方案制定工作，方案是解决一个问题或者一项工程，一个课题的详细过程。那么问题来了，方案应该怎么写？以下是小编收集整理优秀员工激励方案（通用 11 篇），供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

优秀员工激励方案 1

针对公司目前员工工作效率低下，员工心态不稳，士气低迷等问题。因此试图制订相关激励措施，本方案本着精神激励为主，适度配合物质激励的原则。

一、目标激励

由生产经理及相关领导共同确定各岗位的岗位职责，明确告知员工应从事的工作以及由生产经理与员工一齐结合员工目前的工作效率及设备额定产能设定超产奖，对于超出额定产量的员工给予相应奖励（金钱、礼品、口头表扬或言语鼓励）。对与达不到目标的员工应适度安慰并给予帮忙，比方说培训等，帮忙员工到达工作目标。

此措施可能达成的效果：1 属员工自我激励，超额完成目标的员工会增加自豪感及收入从而增加工作热情。2、完不成目标的员工在被安慰的状况下会更加努力工作。

二、参与激励

对于某些不涉及公司原则的问题决定时（如食堂服务、饭菜质量、某些辅助生产工具是否合手省力、某些设备部件是否更换等问题）以及制定生产方面某些规定时，可挑选 1~2 名员工参与讨论，听取员工意见。

此措施可能达成的效果：

- 1、员工感觉自我受公司重视可增强工作用心性。
- 2、便于了解第一线员工的思想。
- 3、可证明公司制度是在了解员工想法以后制定的体现公平及人本

思想。

4、实际操作的员工对设备以及操作强度等可改善之处提出的意见相对实际杜绝纸上谈兵。

三、评选优秀员工

公司可分季度评选优秀员工，具体评选方法可根据员工工作绩效、工作态度、出勤状况等。从员工中挑选出 2~3 名表现良好的员工，颁发优秀员工奖状及给予必须的物质奖励。（以 3 名为列奖励可为 1 等奖 50 元人民币、2 等奖 30 元人民币、3 等奖 20 元人民币，奖励以加班工资的形式发放）但要注意评选的公平性，否则会起反效果。

此措施可能达成的效果：

- 1、荣誉激励及物质激励结合的方式可提升员工用心性。
- 2、为评上优秀员工可在员工中间构成竞争，提升工作用心性。
- 3、被评上优秀员工的人稳定性会增强。

四、员工生日问候

每位员工生日时，由公司总经理或基地厂长签发员工生日贺卡，表达对员工的祝福。此措施可能达成的效果：

- 1、员工感觉受公司重视。
- 2、总经理鼓励会增强员工工作热情。

五、工资激励

对于员工工资可制定工龄工资，在本公司每工作满一年的员工每月可给予 25 元的工龄工资。每满两年的员工给予每月给予 50 元的工龄工资，依此类推工龄工资 200 元封顶。此措施可能达成的效果：工龄工资便于员工长期在公司工作，以及防止培训出来的熟练工跳槽。

六、企业文化激励

透过培训的形式告知员工工作是为自我的，有潜力的员工公司会为其带给广阔的发展空

间以及相对应的薪酬。公司看重的不是学历、性别等其他因数。任何人只要肯努力在公司都有发展的机会。把公司的目标和员工的目标相结合。

此措施可能达成的效果：不一样于其他没有企业文化激励的企业，

会是一种比较个性的方式。

七、绩效激励

目前能耗太高，能够根据目前每吨相应产品电耗、气耗与额定电耗、气耗结合设定激励，在某一个标准下，节约电费、气费以必须的比例返给员工。（奖励以加班工资的形式发放）此措施可能达到的效果：

- 1、提高员工用心性及对企业的归属感。
- 2、公司相应利润到达了提升。

八、负激励

对于连续两个月达不到公司最低计件标准的员工，结合其平时工作表现（包括考勤、工作态度等）给予转岗或辞退处理。（很多员工都在谈论其他公司待遇好，但真正好处上没有几个工人愿意辞职，员工的年龄决定了他们需要的是稳定，加之工资高的公司管理上比我们严格得多，他们会不适应。）

此措施可能达到的效果：

- 1、反向激励使员工明白不努力就要被淘汰。
- 2、对于工作效率很底下的员工是一种激励。
- 3、可结合目标激励一齐执行。

九、表扬激励

- 1、当员工出色完成工作时，经理当面表示肯定祝贺。
- 2、经理还就应公开表彰员工，引起更多员工的关注和赞许。
- 3、管理者在对员工进行鼓励时，就应鼓励其工作成果，而不是工作过程。

此措施可能达到的效果：让员工觉得领导对其工作是认可的，提高用心性。

优秀员工激励方案 2

在快乐情况下激发出来的积极性可以保证员工自愿接受工作，员工一旦有了自愿和主动，就能够在工作中主动地发现问题、解决问题，不论交给他们什么样的任务，都会想方设法完成好。快乐，是企业管理的理想境界，让员工快乐起来，让员工每天每时都以快乐的心情投

入到工作中去，是管理者的天职。

1、认可

当员工完成了某项工作时，最需要得到的是上司对其工作的肯定。上司的认可就是对其工作成绩的最大肯定。在实践中，认可是最易被经理人忽视的激励方法，大多数的经理人并没有对员工的成绩给予足够认可，因为他们也没得到来自上一级的足够认可。因此，要做到这一点并不是很自然的事情，需要重新构建企业的管理文化。经理主管人员的认可是一个秘密武器，但认可的时效性最为关键。如果用得太多，价值将会减少，如果只在某些特殊场合和少有的成就时使用，价值就会增加。上面已经谈到了普通的认可及其在员工身上所产生的积极影响。但是，如果认可是来自于更高层的主管或经理时，对员工的激励作用会上升几个等级。采用的方法可以诸如发一封邮件给员工，或是经理打一个私人电话祝贺员工取得的成绩或在公众面前跟他握手并表达对他/她的赏识。

2、称赞

这是认可员工的一种形式。国内企业的管理人员大都吝于称赞员工做得如何，有部分管理人员则将此归咎于缺乏必要的技巧。其实，称赞员工并不复杂，根本无需考虑时间与地点的问题，随处随时都可以称赞员工。如在会议上或公司主持的社会性集会上、午宴上或办公室里，在轮班结束或轮班前、轮班之中的任何可能之时都可以给予一句话的称赞，就可达成意想不到的激励效果。当面的赞扬会取得更好的效果，关键在于及时性。当有理由来表扬一个人时，不要因为任何原因推迟！要记住，反应快捷等于有效，当成绩在员工们头脑中还很新奇的时候表扬员工会起到非常奇特的效果。最有效的做法就是起身，走出去告诉公司内部的所有员工：这是多么好的一次表现或为其销售额称赞他们……不要让时间悄悄流逝，而要抓住任何一个立即传达的赞扬能带来积极影响的机会。

3、职业生涯

员工都希望了解自己的潜力是什么，他们将有哪些成长的机会。在激励员工的重要因素中，员工的职业生涯问题经常被遗忘。其实，

在组织内部为员工设计职业生涯可以起到非常明显的激励效应。如是否重视从内部提升？尽管特殊的环境会要求企业从外部寻找有才干的人，但如果内部出现职缺时总是最先想到内部员工，将会给每一名员工发出积极的信息：在公司里的确有更长远的职业发展。

4、工作头衔

员工感觉自己在公司里是否被注重是工作态度和员工士气的关键因素。组织在使用各种工作头衔时，要有创意一些。可以考虑让员工提出建议，让他们接受这些头衔并融入其中。最基本地讲，这是在成就一种荣誉感，荣誉产生积极的态度，而积极的态度则是成功的关键。

5、良好的工作环境

在雇主们看来，激励员工的因素中“工作条件”的重要性仅居第九位（或者说仅次于最后一位）。事实如此吗？其实不然！在员工看来，工作环境是排在第二位的，员工非常在意他们在哪儿工作。这是影响员工满意度的一个重要因素。从门面装饰上来看，办公室是否看起来不错？墙上有画、植物和颜色鲜亮的油漆吗？这些通常属于能使人们感觉到环境不错的因素。员工的工作场所有足够的空间吗？会不会像挤在一个“沙丁罐头”中工作？工作设备如何？桌子的尺寸是否合适，椅子坐着舒适吗？员工拥有最大化成就所需的各种办公设备吗？温度调节是否合适？

6、给予一对一的指导

指导意味着员工的发展，而主管人员花费的仅仅是时间。但这一花费的时间传递给员工的信息却是你非常在乎他们！而且，对于员工来说，并不在乎上级能教给他多少工作技巧，而在乎你究竟有多关注他。无论何时，重点的是肯定的反馈，在公众面前的指导更是如此。在公共场合要认可并鼓励员工，这对附近看得见、听得清所发生的事的其他人来说会起到一个自然的激励作用。

7、领导角色

给员工领导角色以嘉许其表现，不仅可以有效地激励员工，还有助于识别未来的备选人才。让员工主持短的会议；通过组织培训会议发挥员工的力量及技能，并让其中的一名员工领导这个培训；当某位

员工参加外面的研究会或考察后指派其担任培训会议的领导，让他简短地对其他员工说明与研究相关的内容及重点等都是不错的方式，还可考虑让员工领导一个方案小组来改善内部程序。

8、团队精神

加强员工的团队精神有一个非常有效的办法，就关于“团队”这个论题不定期地让员工交流一些想法，如提交一个涉及团队的感悟，将员工提交的每一个感悟都挂在办公室显眼的位置，这样就可创造一个以团队为导向的氛围。此外，也可照一张全体员工的合影，把照片放大并悬挂在很显眼的位置。这会让员工产生自豪感，大多数人都喜欢把自己视为团队的一部分。此外，在工作中，尽量设定以团队驱动力为导向的目标。人们为了一个共同目标而奋斗肯定能增强团队精神，因为他们必须去依靠别人，也要准备好让别人依靠。

9、培训

对员工来说，有可能培训过多吗？这种情况不可能存在。在实践中，不少管理人员认为“我的员工已经培训过了”或“我的员工很不错……他们仅仅需要一点点的培训。”这种观念其实是错误的。对员工而言，培训永远没有结束的时候。给员工提供培训本身就是最好的激励方式，这种培训并不一定是花钱由外部提供的，可以由经理人员讲授或是内部员工交流式培训。参加外部培训是员工最为喜欢的一项奖励。利用外部培训作为团队内一两个人的竞赛奖励可起到非常明显的激励效果。但一定要对外部培训的参加者建立一个结构性的计划，让其在返回时为其他员工在研讨会上做一个简要的介绍。这样就可使每个人都可以极小的代价获得知识与经验。

10、团队集会

不定期的办公室聚会可以增强凝聚力，同时反过来也有助于增强团队精神，而这样做最终会对工作环境产生影响，营造一个积极向上的工作氛围。如中秋节前夕的晚会、元旦前的野餐、重阳节的爬山、三八前的出游、员工的生日聚餐等，这些都可以成功地将员工聚到一起度过快乐的时光。这些美好的回忆会让员工感受到团队的温馨。

11、特殊着装日

这种方式更多地运用那些商场、超市等天天都须穿工作服上班的领域。对这些要求每天穿工作服的雇员来说，有一天能穿非正式装上班成为一个普遍的奢望。利用假日或节日创造以颜色为主题的非正式服装日，足以让这些雇员欢欣鼓舞。这可以增加非正式日获得的效果：为每一位员工确定假期前的非正式日，让他享受假期的前几天。运动会、较大节日的前几天是确定非正式日的绝好机会，可以让员工穿上适当的颜色、纽扣以及标志性穿着。员工的生日也可以作为特殊着装日。自然而幽雅的特殊着装日会产生许多效果或以惊讶、自豪为基础的激励作用。

12、休假

实行争取休假时间的竞赛。为争取 15 分钟或者半个小时的休息，员工会像争取现金的奖励一样努力工作。在许多情况下，当员工面临选择现金和休假奖励时，他们都会选择休假。如果一个业绩目标是由团队或所有员工来完成时，最适合的奖励就是休假。

优秀员工激励方案 3

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决定的。

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： $激励力 = 效价 \times 期望$ 。“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，同时规定每年淘汰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办法，点燃团队激情。推荐以下几种激励方法和措施：

、提升绩效管理。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

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制度，实行岗位轮换，丰富工作资料，防止职业疲劳和怠惰，也有利于培养综合型人才。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：

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。

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

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，让员工发表意见，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什么，才明白员工需要什么，激励措施才能有的放矢，同时透过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

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/788064001071006126>