

# 激励员工写工作总结报告

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 激励员工写工作总结报告篇一

- 1、用心经营过程，结果自然产生。
- 2、机会不会主动找到你，必须亮出你自己
- 3、一步主动，步步主动，步步，享受光荣  
一步被动，步步被动，步步落伍，煎熬受穷
- 4、你追我赶拼搏争先，流血流汗不留遗憾
- 5、停止拜访就是停止呼吸，停止增员就是消灭生机
- 6、增员业绩一起抓，团队荣誉靠大家
7. 多一份挫折，就多一份人生的感悟；多一次跌打，就多一条抗争的经验
- 8、生活不会否定任何人，就怕自己否定生活
- 9、困难和挫折都不可怕，可怕的是丧失做人的志气和勇气
- 10、人生多一份挫折，就多一份人生的感悟；人生多一次跌打，

就多一条抗争的经验。

11、成功的四个基本要素：

知识—需要智力健全的大脑和不断的积累

汗水—需要不辞辛苦的努力

灵感—抓住不断萌发的每一分灵感

机遇—抓住身边的每一个机会

12、增员、增贤、增人气经营、发展、促业绩

13、壮志凌云谋发展脚踏实地促增员

14、泰山压顶不弯腰业绩榜上试比高

15、组织拓展根基牢个人发展展望好

16、周周有举绩月月有达成年年有收获人人有发展

17、我成功-因为我志在成功

18、今天付出，明天收获

19、不要小看自己，人有无限可能

20、靠山山会倒，靠水水会流，靠自己永远不倒

21、发奋努力的背后，必有加倍的赏赐

22、没有艰辛的汗水，便没有成功的泪水

23、拿望远镜看别人，拿放大镜看自己

- 24、人生志气立，所贵功业昌
- 25、世上没有绝望的处境，只有对处境绝望的人
- 26、人之所以有两只手一张嘴是因为做的要比说的多
- 27、成败之间仅一步之遥，关键是你是否踏出那一步
- 28、生命之灯因热情而点燃，生命之舟因拼搏而前行
- 29、的破产是绝望，的资产是希望
- 30、没有口水与汗水，就没有成功的泪水

## 激励员工写工作总结报告篇二

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。

- 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×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、鲑鱼理论：挪威渔民透过一条充满活力的鲑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。

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。

1、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：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。

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。

## 激励员工写工作总结报告篇三

激励是一种有效的领导方法，它能直接影响员工的价值取向和工作观念，激发员工创造财富和献身事业的热情。

激励的作用是巨大的。美国哈佛大学教授詹姆士曾在一篇研究报告中指出：实行计时工资的员工仅发挥其能力的20%~30%，而在受到充分激励时，可发挥至80%~90%。

怎样激励员工呢？下面教你一些方法。

### 作风激励

每个领导都掌握着一定的权力，在一定意义上说，实施领导的过程，就是运用权力的过程。领导爱岗敬业、公道正派，其身正其令则行，就能有效地督促下属恪尽职守，完成好工

作任务。风气建设是最基本的组织建设，而领导的作风在风气建设中起着决定性的作用。

## 激励

领导的知识水平和工作能力是领导水平的重要体现，这就要求领导者善于捕捉各种信息，扩大知识面，使自己具备一种不断同外界交换信息的、动态的、不断发展的知识结构。当代员工都有日趋增强的成就感，他们都希望以领导为参照系数，发挥、发展自己的知识和才能。更好地实现个人价值的增值。高水平的领导者能产生强大的非权力影响力，来增强组织的凝聚力。

## 情感激励

情感需要是人的最基本的精神需要，因此领导就要舍得情感投资，重视人际沟通，建立感情联系，增强员工和领导在感情上的融合度。情感联系一经确立，员工就会把快速优质地完成领导交办的任务作为情感上的补偿，甚至能不去计较工资、奖金等物质因素。建立情感联系，领导者必须改变居高临下的工作方式，变单向的工作往来为全方位的立体式往来，在广泛的信息交流中树立新的领导行为模式，如人情往来和娱乐往来等。领导会在这种无拘无束、员工没有心理压力的交往中得到大量有价值的思想信息，增强彼此间的信任感。

## 赏识激励

理学原理表明，社会的群体成员都有一种归属心理，希望能得到领导的承认和赏识，成为群体中不可缺少的一员。赏识激励能较好地满足这种精神需要。对一个有才干、有抱负的员工来说，奖百元千元，不如给他一个发挥其才能的机会，使其有所作为。因此，领导要知人善任，对有才干的人，都要为其实现自我价值创造尽可能好的条件，对员工的智力贡献，如提建议、批评等，也要及时地给予肯定的评价。肯定

性评价也是一种赏识，同样能满足员工精神需要，强化其团队意识。

## 1、主题活动法

根据企业员工年轻、思想活跃、追求进步的特点，企业应定期开展不同的主题活动。比如：岗位技能大赛、书画大赛、手工艺品制作大赛、英语口语比赛等。通过不同的主题活动，引导员工好学上进、展示自我，从而产生向心力、凝聚力。

## 2、多设标兵法

拿破仑说过：每个士兵的背包里，都有元帅的手杖。每个员工都有自己的特长。通过设立不同的标兵，使每个员工都能发挥自己的特长。比如：设立卫生标兵、对客服务标兵、爱岗敬业标兵等。

## 3、感情投资法

感情因素对人的工作积极性有很大影响。企业可经常采取感情激励的方式有：员工生日庆祝活动(领导祝贺、送生日蛋糕、生日酒宴、舞会等)，生病探视，对困难家庭进行扶助等。感情投资不但针对员工，还可以扩展到员工家属。工作中曾有一位部门经理，针对自己部门员工年龄小的特点，每月从员工工资中扣除部分储蓄起来，到年底一并发放给员工家长，得到了员工家长的支持和认可，从而起到了较好的激励作用。

## 4、心理疏导法

由于企业采用严格的制度化管理，管理层级较为分明。加之部分基层管理人员的管理方法简单、粗暴，时间久了，难免会损害员工的工作积极性。因而，企业高层应定期进行员工日接待活动，倾听员工心声，消除员工心中的怨气，拉近管理者与员工的距离。

## 5、轮岗激励法

员工在一个岗位工作久了，技能熟练了，难免会产生厌倦心理和自大心理。企业应不失时机的给员工调动工作岗位，带给员工的是新的挑战。此举既能帮助员工学习新的技能，又能用工作激励员工。

## 6、兴趣激励法

兴趣是推动员工努力工作最好的动力。根据员工个人兴趣以及工作需要，企业管理者通过双向选择帮助员工找到自己感兴趣的工作，从而产生持久的激励效果。

## 7、文体活动法

业余文体活动是职工兴趣和才能得以展示的另一舞台。企业通过组织丰富多彩的文体活动以及各种兴趣小组活动，帮助员工搞好八小时以外的业余生活，使员工业余爱好得到满足，增进了员工之间的感情交流和对企业的归属感，从而提高企业凝聚力，而且还能避免出现员工年龄小，无鉴别力，业余生活混乱而出现的意外事故。

## 8、物质激励法

除了激励工作中常用的奖罚激励法外，制定企业整体的利润分享制度也很重要。把企业每年所赚的利润，按规定的一个比率分配给每一个员工。企业每年赚得越多，员工也就分得越多。员工的分成每年要随时兑现，从而让员工明白“大河有水，小河不干”的道理，员工积极生产自不待说，还能随时随地的纠正或及时反映服务工作中存在的问题，帮助企业提高整体服务质量。

## 9、形象激励法

形象激励就是充分利用视觉形象的作用，激发企业员工的荣誉感、成就感与自豪感，这是一种行之有效的激励方法。通常的做法是将先进员工照片上光荣榜、企业内部报刊等，此举不但员工本人能受到鼓舞，而且更多的职工也能受到激励。工作中还有的企业通过举办“店史展览”、“企业内部人物摄影大赛”等形式进行形象激励，这些经验均可借鉴。

## 10、参与激励法

参与激励就是把企业员工放在主人的位置上，尊重他们，信任他们，让他们在不同的层次上和深度上参与企业的管理和决策，吸收他们中的正确意见。企业通常的做法是企业员工通过“职代会”参与企业重大问题决策、员工列席不同层次的企业工作会议、员工参与企业质检工作等等。

## 激励员工写工作总结报告篇四

二、员工激励培训中强调，对员工进行成就激励的重要途径如下：

- 2、明确个人的责、权、利
- 3、构造公正、透明的业绩比较平台
- 4、提供有效的个人培训
- 5、挑战来自企业对员工的实践

别人的哪种激励方式令我鼓舞？

我称赞某人时，是否曾令对方震惊？

我最后一次在工作中称赞别人是什么时候？

我以前可曾发现某些人需要激励？如果有，我给予他们了吗？

是不是有人会认为我只顾激励他人，而对他却漠不关心，或令其消沉呢？

## 激励员工写工作总结报告篇五

1.1. 股份：指公司在工商部门登记的注册资本金，总额为人民币5168万元。

1.2. 虚拟股：指公司名义上的股份，虚拟股拥有者不是指甲方在工商注册登记的实际股东，虚拟股的拥有者仅享有参与公司年终利润的分配权，而无所有权和其他权利；不得转让、出售和继承。

1.3. 分红：指公司年终税后的可分配的净利润。

2. 公司根据每位员工等额年工资或年度奖金一次性无偿授予公司员工虚拟股，当所有虚拟股总额达到注册资本的33%，公司有权停止授予。单个员工所持虚拟股股份不得超过公司注册资本1%。

2.1. 员工取得的虚拟股股份记载在公司内部虚拟股股东名册，双方签字确认，但对外不产生法律效力；员工不得以此虚拟股对外作为在甲方拥有资产的依据。

2.2. 每年会计年终，根据公司的税后利润分配虚拟股的利润；

2.3. 员工年终可得分红由员工所持虚拟股份所占公司注册资本（5168万元）的比例与当年可分配净利润的乘积确定。

3. 分红的取得。在扣除应交税款后，公司按以下方式将员工可得分红给予员工。

3.2. 员工取得的虚拟股分红以人民币形式和虚拟股支付。

4. 员工在获得甲方授予的虚拟股同时，仍可根据双方签订的劳动合同享受公司给予的其他待遇。

5. 期限。

5.2. 该计划期限的续展：本计划于到期日自动终止，除非双方在到期日之前签署书面协议，续展本计划期限。

6. 终止。

6.1. 计划终止 a 该计划于到期日终止，除非双方按5.2条规定续约 b 如公司和员工双方的劳动合同终止，员工因该计划享受的分红权随之终止，与虚拟股相关的一切权利自动消失。

6.2. 双方持续的义务： 本计划终止后，本计划第7条的规定双方仍须遵守。

7. 保密义务。 员工对本协议的内容承担保密义务，不得向第三人泄露本协议中自己所得虚拟股股份、分红等情况以及保密协议要求的若干事项，除非事先征得甲方的许可。

8. 违约。

8.1 如员工方违反《劳动合同法》相关条款和公司的相关制度，公司有权提前解除本合同。

8.2 如员工违反本计划的第7条之规定，甲方有权提前解除本合同。

9. 争议的解决。



9.1. 友好协商 如果发生由本计划引起或者相关的争议，双方应当首先争取友好协商来解决争议。

9.2. 仲裁 如果双方协商不成，则将该争议提交公司所在地的劳动争议仲裁委员会仲裁。