

2023年绩效负向激励方案做(大全5篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

绩效负向激励方案做篇一

1可变薪酬与自我效能感

1.1可变薪酬的概念

可变薪酬是薪酬系统中与绩效薪酬直接挂钩的经济性报酬，有时也被称为浮动薪酬或奖金。可变薪酬是根据绩效来支付的，这里的绩效包括了个体绩效、群体绩效(团队、部门绩效)以及组织绩效，所以可变薪酬也可以当成是以绩效为条件的薪酬。

1.2自我效能感的概念

自我效能是20世纪70年代美国心理学家班杜拉在其社会认知理论中提出的一个核心概念。自我效能感，指个体对自己是否有能力为完成某一行为所进行的推测与判断。这种理论认为，即使人的行为没有对自己产生作用，但是因为人对行为结果所带来的功效产生了期望，在这种期望的驱使下，可能会主动进行活动。

2以it行业为例的分析

2.1it行业中员工自我效能感与可变薪酬之间的关系

2.1.1员工自我效能感对可变薪酬激励效果的影响

一般从个体层面来讲，自我效能感高的会比较容易接受绩效薪酬，可变薪酬对于他们的激励作用比较显著。但是，由于it行业的特殊性，其行业内员工普遍自我效能感较低，他们对于绩效薪酬产生的预期效果没有太大的期望，这就导致了绩效薪酬在这个行业内没有起到应有的作用，即可变薪酬对于it行业员工的激励效果不显著。

2.1.2 可变薪酬制度对员工自我效能感产生的影响

满意感有正向和负向之分。满意和不满意代表截然相反的两个方向，但却不是同一根线段的首尾两端。满意感有强度和程度的差别。一般来说，满意的感觉越强，满意度越大；反之则满意度越小。

根据赫兹伯格的双因素理论，满意的对立面是没有满意，不满意的对立面是没有不满意。而不是说与满意相对的就是不满意，不满意与没有满意的本质概念在本质上还是有所区别的，不满意的程度更深一层。可变薪酬的获得在一定程度上对于员工能起到激励作用，而当这个程度超出一定范围时反而会失去应有的激励作用，这个时候的可变薪酬对于员工来讲就不是必须存在必须获得的动力了。

在某些程度来说，可变薪酬的发放也会影响到员工的公平性，由于薪酬制度的不完善，可变薪酬的考核体系也不是尽善尽美，这时，企业内部的员工会产生不公平感，从而也会员工的自我效能感，降低员工实现组织目标的积极性。

3 it行业薪酬制度

3.1 由it行业员工自我效能感特点引发的薪酬制度的思考

自我效能感低的员工。最有效的方法是让员工体验成功的感受。在工作、技能上的成功或者说是获得的认可会增强一个人在该工作或技能方面的自我效能感。这些都需要管理者更

加重视薪酬制度的作用。采用更加科学合理的绩效考核的方法，肯定员工创造的价值，提升其自我效能感，激发其内在潜力，成为向更大成功奋进的动力。

目前，很多企业均致力于设立更具激励效果的薪酬体系，以此来增加员工对未来的期望。员工的薪酬问题不再只是简单的收入非配的问题，而是成为了知识型人才的价值实现的一种形式，借此，能提高员工的自我效能感，并因此更好地发挥可变薪酬的激励作用。

3.2it行业的薪酬制度分析

3.2.1it行业的现有薪酬制度

在it企业，薪酬系统中各个组成部分所占的比重以及扮演的角色跟其他行业的相比有其自己的特点。

基本工资占薪酬待遇的主要部分，对于公司所有员工都有着很重要的影响，是企业得以正常运营的基础。it企业对于基本工资标准的`考量因素有：总体财务预算、竞争对手的工资情况、行业的平均水平等，还有一些行业外的影响因素，比如当地社会的平均工资水平、以及这个行业人才对工资的期望平均值和企业未来的发展方向等。

绩效奖金是薪酬系统中最复杂也是最关键的部分，它比较能够体现薪酬对员工的激励效果。对于不同的岗位而言，绩效奖金占整体薪酬包的份额也不一样。销售类的职位占整个薪酬包的比例比较大，一般占50%左右。这样可以减少以基本工资为主体的成本，还可以激励员工更积极努力地工作。研发类职位的奖金所占整体薪酬包的比例比较小，因为研发工作需要长期持续不断地努力工作，但是难以将其量化，所以奖金对于研发岗位的激励效果没有销售岗位那么明显，而研发岗位薪酬的设计重点在于留住优秀的研发人员，所以it行业对于研发类人才采取的政策是加大基本工资的发放力度，保持

适度的奖金比例，一般研发岗位的奖金占整个薪酬包比例在20%-30%；还有像行政、人事等职位，其工作内容相对没有什么大的变化，又没有办法量化其工作指标，所以奖金在这些岗位薪酬包中所占的比例比较小，甚至没有奖金。

3.2.2it行业薪酬制度的不足

由于依赖技术优势以及市场机遇，中国的it行业发展迅猛，继而对于人力资本的依赖程度也与日俱增。因此it行业目前对高科技人才的需求最为迫切，但是，现在我国的it行业，员工的自我效能感普遍较低、离职率极高，导致这一现象产生的主要的原因就是员工巨大的工作压力以及薪酬制度不合理，所以设计一个较为合理的薪酬政策极其重要。

根据华信惠悦等两大调查机构前两年的调查显示，国内it企业不仅一度领先的薪酬差距与其他行业日趋缩小，平均薪酬也落后于整个行业。以上海为例，国内企业的软件工程师的薪资，仅仅是在欧美企业同行的一半。这造成了国内it企业员工离职率极高的现状。

目前我国it企业的老板能把薪酬当做重要因素来认真对待的并不多，他们更多的是一方面承袭传统的按职位等级，另一方面按经验和估计来定员工的基本工资。整个薪酬管理过程中，随意性和人为因素过高，理性规划的成分过少。这些都限制了薪酬制度在企业发展中应该起到的作用。

3.3it行业的薪酬支付艺术

3.3.1it行业的特殊性

由于it行业的技术密集、高增长、高效益的特点，使得it企业的技术和人员管理相对于传统企业而言，应更注重组织的系统性、管理的灵活性和人文性。但由于it企业中的管理人员更

多是技术出身，经常会在企业经营管理中更加看重技术而忽视管理，这些就容易导致it企业在发展过程中发生管理上的失误。it企业的发展由于带有不连贯性，随着企业规模的扩大，不仅管理水平要提高，而且整个管理模式都要随之改变。

3.3.2it行业薪酬设计的解决方法

薪酬设计时应该要注重企业与员工的共同发展。积极宣传公司的薪酬政策，让员工了解自己工作任务的完成程度对其薪酬的影响，将员工努力的方向同企业的发展方向一致。

保证绩效考核的核心地位。由于绩效考核与薪酬设计有着非常密切的关系，因此，在进行新的薪酬制度设计的时候应该依然注重绩效考核的作用，而且绩效管理和考核体系要采用更为先进的方法。由于it行业员工承受比其他行业更大的工作压力，必须使得他们的绩效工资与他们日常的工作以及承受的压力相配比，借此改善他们对绩效工资的预期，提高他们的自我效能感。

薪酬制度施行后要注意调整和反馈。由于it行业相比于其他行业更为灵活的特性，所以相应的薪酬制度也要随着公司的发展而与时俱进，要根据公司经营战略的调整而调整。还要在薪酬设计的同时有效地控制公司的经营成本，以更好地推进公司经营战略的实施，提高it行业的竞争力。

绩效负向激励方案做篇二

各区域、家电事业部、各选购部、各门店

2、不行比门店1-2月实际不含税毛利额达成预算指标，且1-2月销售达成预算110%(含)以上的。

3、诚恳销售。对毛利额达不成预算的、虚假销售的，取消嘉奖资格。

2、各区域办、家电事业部作为本次激励竞赛的组织者，达到嘉奖目标的，各部门的嘉奖基数为5000元，假如可比销售增长率每超过1%，增加奖金1000元，以此类推。可比增长率取值按去尾法取整数。

即保证湘东区域内的可比店增长率也达到10%。各区域制定的门店激励方案和指标需报超市财务预算分析组审核利用后方可落实。

4、各门店的奖金则由事业部划拨总奖金额度至各区域、家电事业部，由各区域或家电事业部在总额度内制定相应的激励方案和各门店的增长指标，报超市财务部审核。划拨至选购部的额度由选购部在大类内制定相应的激励方案或指标，同样报批落实。审批同意后，门店的嘉奖发放不受区域总体目标达成的影响。

5、20xx年月1月1日以后开业的门店不参加。

说明：

a、可比门店为20xx年1月1日之前开业的门店，名单附后。

b、各单位在以上增长率下分解指标。

c、上表内的家电事业部指标仅针对其管辖的专业店，家电品类则指全部的7大类。

d、各区域和家电事业部总体销售可比增长达到上述嘉奖目标，且毛利额达成预算指标，可按4.2条赐予嘉奖。

竞赛结果的数据为不含税，上述各组织单位的月度竞赛结果数据由超市财务部予以公布，各门店的月度实际数据由超市财务部供应给各区域方案分析，区域方案分析审核后由各区域办公布。

绩效负向激励方案做篇三

为提升宾馆的管理水平，充分调动餐饮部员工的积极性和主动性，不断提高员工的服务质量和企业的整体绩效水平，结合宾馆的实际情况，特制定本办法。

餐饮部员工工资=基础工资+法定节假日工资+绩效工资

餐饮部员工基础工资为每月xx元。

法定节假日工资=当月法定节假日天数xxx元/天，不足部分以绩效工资补充。

1、绩效工资实行月度考核，员工绩效工资与当月餐饮收入以及部门工作完成情况紧密挂钩。

绩效工资=绩效工资基数x绩效工资系数x绩效考核得分

2、绩效工资基数

餐饮部领班月度绩效工资基数为xx元/月，实习生月度绩效工资基数xx元/月，其他服务员月度绩效工资基数为xx元/月。

3、绩效工资系数

宾馆根据当月餐饮收入总额（扣除宴请、张金海、柳嵩消费金额），将餐饮部员工绩效等级分为a□b□c□d□e五个等级，对应的绩效工资系数如下：

4、绩效考核得分

宾馆根据对餐饮部工作的考核与评比，每月末给出当月得分，总分为x分，可酌情给与奖励。

绩效负向激励方案做篇四

为了表扬先进，激励后进，提高员工工作进取性，特制定此制度。

公司所有员工。

精神奖励、物质奖励。

1、重量级奖励

员工涉及到如下事项，可享受100元—500元的经济奖励、100元—300加薪、员工大会通报表扬(奖励金额视具体情景由公司领导和人事部门作出)

- (1) 在完成公司工作、任务方面取得显著成绩和经济效益的；
- (2) 对公司提出合理化提议进取、有实效的；
- (3) 保护公司财物，使公司利益免受重大损失的；
- (4) 在公司、社会见义勇为，与各种违法违纪、不良现象斗争有显著成绩；(颁发荣誉证书)
- (5) 对突发事件、事故妥善处理者；
- (6) 一贯忠于职守、认真负责、廉洁奉公、事迹突出的；
- (7) 全年出满勤的；
- (8) 为公司带来良好社会声誉的；
- (9) 其他应给予奖励事项的。

2、一般性奖励：

员工涉及到如下事项，可享受50元—200元的经济奖励、50元—200元加薪、员工大会通报表扬(奖励金额视具体情景由公司领导和人事部门作出)

(1)品行优良、技术超群、工作认真、克尽职守成为公司楷模者；(颁发荣誉证书)

(2)领导有方、业务推展有相当成效者；

(3)参与、协助事故、事件救援工作者；

(4)遵规守纪，服从领导，敬业楷模者；

(5)主动进取为公司工作，提出合理化提议，减少成本开支，节俭资源能源的员工；

(6)拾金(物)不昧者。

绩效负向激励方案做篇五

1. 业绩考核(定量)+行为考核(定性)。

2. 定量做到严格以公司收入业绩为标准，定性做到公正客观。

3. 考核结果与员工收入挂钩。

1. 销售人员业绩考核标准为公司当月的营业收入指标和目标，公司将会每季度调整一次。

2. 销售人员行为考核标准。

(1)落实遵守公司各项工作制度、考勤制度、保密制度和其他公司规定的行为表现。

(2)履行本部门工作的行为表现。

(3) 完成工作目标的行为表现。

(4) 遵守国家法律法规、社会公德的行为表现。(5) 其他。

其中：当月行为表现合格者为0.6分以上，行为表现良好者为0.8分以上，行为表现优秀者为满分1分。如当月能有少数突出表现者，突出表现者能够最高加到1.2分。

如当月有触犯国家法律法规、严峻违反公司规定、发生工作事故、发生工作严峻失误者，行为考核分数一律为0分。销售人员绩效考核表如下表所示。

销售人员绩效考核表

考核项目考核指标权重评价标准评分

新客户开发15%每新增一个客户，加2分

定性指标市场信息收集5%1. 在规定的时间内完成市场信息的收集，否则为0分

1. 每月收集的有效信息不得低于×条，每少一条扣1分

工作力量分析推断力量5%1分：较弱，不能准时的做出正确的分析与推断

2分：一般，能对问题进行简洁的分析和推断

3分：较强，能对简单的问题进行分析和推断，但不能敏捷的运用到实际工作中

3分：能有效地化解冲突

1. 月度员工出勤率达到100%，得满分，迟到一次，扣1分(3次及以内)

2. 月度累计迟到三次以上者，该项得分为0日常行为规范2%违反一次，扣2分

责任感3%0分：工作马虎，不能保质、保量地完成工作目标且工作态度极不仔细

1分：自觉地完成工作目标，但对工作中的失误，有时推卸责任

2分：自觉地完成工作目标且对自己的行为负责

3分：除了做好自己的本职工作外，还积极担当公司内部额外的工作

服务意识3%消失一次客户投诉，扣3分1. 员工考核时间：下一月的第一个工作日。2. 员工考核结果公布时间：下一月的第三个工作日。

3. 员工考核挂钩收入的额度：月工资的20%；业绩考核额度占15%；行为考核额度占5%。

4. 员工考核挂钩收入的计算公式为：

5. 员工考核挂钩收入的浮动限度：为当月工资的80~140%。6. 员工挂钩收入的发放：每月员工考核挂钩收入的额度暂不发放，每季度发放三个月的员工考核挂钩收入的实际所得。

1. 业绩考核：按考核标准由财务部依据当月公司营业收入状况统一落实。

2. 行为考核：由销售部经理进行。

1. 业绩考核结果每月公布一次，部门行为考核结果(部门平均分)每月公布一次。

2. 员工行为考核结果每月通知到被考核员工个人，员工之间不应相互打听。

部门经理或行政人事部提出