2023年调动员工积极性方案(大全5篇)

为有力保证事情或工作开展的水平质量，预先制定方案是必不可少的，方案是有很强可操作性的书面计划。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

调动员工积极性方案篇一

辞旧岁三羊开泰，迎新春六猴送安。20__年春运从1月24日(星期日)开始至3月3日(星期四)结束，共计40天。我站自20__年4月20日正式开业以来，经历了7个春运。大家对今年春运有没有信心?(齐答：有!)全力做好20__年春运工作，更好地满足广大人民群众出行需要，营造欢乐祥和的节日氛围，保障经济社会平稳运行。今年春运客流同比下降3%;春节比去年提前11天，单向性突出，阶段性明显，流时集中，流量变化较大;强厄尔尼诺事件可能导致极端异常天气，保安全、保畅通任务艰巨。

20__年春运发1.9万班次，日均发470多班，票房营收700多万元，发送旅客10多万人次，日均2500多人;20__年春运发1.7万多班次，日均发420多班，票房营收600多万元，发送旅客9万多人次，日均2400多人; 20__年春运发1.4万多班次，日均发300多班，票房营收400多万元，发送旅客7万多人次日均1800多人。票房营收约占全年客运收入的1/6。受高铁的冲击，三年春运三级跳。我预计：今年春运同比还会下降10%以上。我们要投身春运，大战春运，“安全为先，效益为重，服务为本”，确保圆满完成今年的春运任务，为全年打好基础。

一、安全春运，安全为先。

春运需要全站员工的积极参与和支持，按照“安全第一、保

障有力、方便快捷、服务至上”的总体要求，坚持底线思维，精心谋划组织，确保圆满完成春运各项任务。 切实强化落实安全生产责任制。各部门要充分认识春运安全工作面临的严峻形势，进一步增强红线意识，把安全生产作为春运工作的重中之重，强化“党政同责、一岗双责、齐抓共管”的安全责任体系，全力打造“平安春运”。要始终坚持“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，强化安全生产主体责任，明晰各工作岗位的安全职责，真正把安全责任落实到岗位、落实到个人。

我站的安全生产形势比较平稳，但不能掉以轻心，要确保春运安全生产零事故，对我站来说，我认为就要把好“人、车、物”三关。

人有员工和旅客之分：一是全站员工，岗在人在责在，自身要确保安全生产，按操作规程办事。二是旅客，旅客随身携带的任何物品，统统都要经过安检机。保安和操作员要认真负责，提高识别能力。

切实强化安全生产管理，要严格执行“三不进站、六不出站”规定。一是始发班车一律要安检，一台不漏，合格放行。二是调度要严查“一牌三单五证”，合格报班;三是稽查人员要守好出站安全检查岗，出站班车必检;四是确保售票员售票不重号，站务检票不超员。五是严格执行“三品”查堵制度，重点查处夹带易燃易爆危险品乘坐车行为。 要对我站的重点场所的运输、消防、救生、安检查危等设施设备开展安全大检查，全面排查各类安全隐患，发现问题立整立改，确保不留隐患死角。

进一步做好恶劣天气防范工作。根据气象预警信息提前做好防范措施，对班线的路况及时跟进，尽量降低恶劣天气对客运的影响。

进一步增强应急响应能力。发生突发事件时，各有关部门要

根据事件发生的原因和规模，准确判断影响程度，及时启动相应级别的应急预案，果断处置，有效控制事态发展，妥善安排滞留旅客，尽快恢复班车。

二、效益春运，效益为重。

一年之计在于春，春运效益事关全年。巧妇难为无米之饮，运力的问题倒不大，关键要有客。20__年4月1日，我站成为粤东首家与省交通厅便民服务网联网售票。20__年我站网上售票300多张，不足5万元;20__年近6000张，75万多元。网上售票是今后发展的趋势，也是我站的长处。所以，努力推动购票渠道更多元，积极创新售票方式，充分依托移动互联网等技术手段，拓展互联网售票、微信售票等便捷售票渠道，才能不断提高旅客购票便利性。要继续提供电话订票、预订团体票和往返票等便民服务，方便学生、务工人员和边远地区旅客出行。

努力推动信息服务更精准，要充分利用我站全国首创的旅客互动平台短信、微博、微信等渠道，及时发布天气变化、班次增减、客票余额等信息，方便旅客提前调整出行安排。 我站要努力推动候乘环境更温馨，要进一步改善旅客候乘环境，提高环境卫生水平，做好热水供应等基本服务。要大力倡导主动热情的服务理念，落实行业服务规范和文明服务用语，充分发挥服务台作用，及时解答旅客咨询。

要及时掌握客源的流时流量流向，不能一成不变，要以变应变，客变我变，我适客变。采取措施，有效对策：一是推广网上订票、售票，电话订票，启动自动取票机;二是抓好车票的预售，能提前则提前，长途旅客要登记联系电话，密切做好班车信息和旅客跟踪服务;三是票房与调度配合，调度同车队联系，及时加班，让旅客进站有票买，有车坐;四是增加售票窗口，开设军人、港澳台、残疾人专窗，让旅客及时购票;五是发动全站员工组客，争取要出门的亲朋好友到我站乘车;六是积极向车主调票，千方百计向__站要票;七是在客运高峰

期间，部份短途客运班线实行“客满即走”的模式运行;八是提高销售高铁火车票的技能，学会抢票。

三、幸福春运，服务为本。

我们要对全站员工进行动员，准确把握春运工作新要求，春运工作涉及亿万人民群众的切身利益。做好春运工作既是一项重要的民生工程，也是践行“三严三实”要求的具体体现。运输服务需求更加个性化、多样化(如从大排档到私房菜)，更加注重出行的安全性、便捷性和舒适性。要探索利用大数据分析旅客出行规律，把握旅客出行需求的新特点，努力创新春运组织，提高服务品质，使广大旅客不仅“走得了”，还要“走得好、走得满意”。

一是要将旅客当亲人，进站就是宾客，车票就是请柬。二是要落实首问责任制，好话一句三冬暖，在旅客面前不打太极，不踢皮球，为旅客要好事办实，实事办好;三是主动为旅客提供服务，让旅客进站到家，购票方便，候车舒适，乘车安全，旅途快捷;四是注意对重点旅客的关心和服务，想旅客之所想，急旅客之所急，适旅客之所需;五是我站的设施要更加配套齐全，为旅客之所用。

要继续组织开展“情满旅途”活动，动员全站员工以饱满的热情、高度的责任感投入到活动中，进一步创新服务形式，拓展服务内容，完善服务举措，提升服务品质，增进人民群众对春运服务的获得感和认同感。

站团委要深入开展青年志愿者“暖冬行动”，每周组织团员、青年志愿者开展引导咨询、秩序维护、重点帮扶、便民利民、应急救护等方面的志愿服务。

四、落实方案，完成春运。

要落实我站《春运工作方案》，紧紧围绕“为民务实，统筹

协调，科学组织，平安畅顺”的指导原则，把春运工作做好，动员全站员工做到“思想认识到位，管理措施到位，人车监管到位，”全力以赴，全员投入，全局观念，加强一线，班组配合，部门协作，后勤保障，环环相扣，在做好本职工作的同时，要为交接班创造方便。个人保班组，班组保部门，部门保全站。

我要强调在工作上要有主动性，还要创造性地开展工作，多说有利于春运的话，多做有

利于春运的事，矛盾少上交，难题解下面。

要注重正面宣传引导，加强与新闻媒体的合作，树立先进典型，弘扬社会正能量，营造良好的舆论氛围。

神羊献瑞羊年吉祥，金猴举棒猴年如意。后天就进入春运，说千道万，就是干!再问大家有没有信心?(齐答：有!)在春运到来之际，我提前向全站员工拜个早年!祝大家新年快乐，春运顺利，身体健康，家庭幸福，万事胜意!谢谢大家。

20__年1月22日

调动员工积极性方案篇二

一个有效的激励机制需要进行设计，实施。激励机制设计重点包括4个方面的内容：一是奖励制度的设计;二是职位系列的设计;三是员工培训开发方案的设计;四是其他激励方法的设计，包括员工参与、沟通等。设计好一套激励机制后需要进行实施，以检验激励机制的有效性。

一套有效的激励机制，包括各种激励方法和措施，归纳起来有这几个方面：

物质需要始终是人类的第一需要，是人们从事一切社会活动的基本动因。所以，物质激励仍是激励的主要形式。就目前而言，能否提供优厚的薪水(即货币报酬)仍然是影响员工积极性的直接因素。然而，优厚的薪水不一定都能使企业员工得到满足。通常，企业的薪酬体系不能做到内部公平、公正，并与外部市场薪酬水平相吻合，员工便容易产生不满情绪如何做好内部员工管理?如何做好内部员工管理?。员工的这些不公平感不能及时解决，将会直接影响员工工作积极性，出现消极怠工、甚至人才流失的现象，从而影响到企业产品和服务的质量。有效解决内部不公平、自我不公平和外部不公平的问题，才能提高员工满意度，激发员工积极性。

怎样才能解决这些问题呢?通常在薪酬决策时应综合考虑岗位相对价值、薪资水平、个人绩效三要素，以它们作为制定工资制度的基础。通过以上三要素的有效结合，可以使员工预先知道做得好与差对自己的薪酬收入具体的影响，有利于充分调动员工积极性，并使员工的努力方向符合公司的发展方向，推动公司战略目标的实现，使公司经营目标与个人目标联系起来，实现企业与个人共同发展。

另外，员工持股制度也可以作为一项薪酬激励机制。在美国在美国500强中，90%企业实行员工持股。员工持股究竟有什么作用?第一个作用是激励员工努力工作，吸引人才，提高企业的核心竞争力，同时是金手铐，起留人的作用。有没有长期的利益激励，对人才的牵引作用是有很大影响的。第二个作用能够获得资金来源。员工持股目的`实际上是全体员工承担风险，把企业做大，因为从这方面讲，员工持股有积极的影响。

企业的运行需要各种制度，同样，对员工进行激励也要制定出合理的制度，才能有效调动员工的积极性和主动性。

奖惩制度：表彰和奖励是员工努力或积极性最重要的基础。高绩效和奖励之间有着密切的关系，奖励可以促成员取得高

绩效，取得高绩效后又有值得奖励的东西，两者是相互相成，互为促进的关系。奖惩制度不光要奖，而且要惩，惩罚也是一种激励，是一种负激励。负激励措施主要有如淘汰激励、罚款、降职和开除等。

竞争机制：竞争是调动员工积极性的又一大法宝。真正在企业中实现能者上，弱者下的局面。末位淘汰制是竞争机制的一个具体形式，就现阶段我国的企业管理水平而言，末位淘汰制有其可行性，建立严格的员工竞争机制，实行末位淘汰制，能给员工以压力，能在员工之间产生竞争气氛，有利于调动员工积极性，使公司更富有朝气和活力，更好地促进企业成长。

岗位制度：即建立适当的岗位，使工作职位具挑战性。“工作职位挑战性”就是要让每一个员工都能感到他所在的职位确实具有轻微的压力。怎样才能让工作职位具有挑战性呢?有2个问题要特别注意：一是要认真搞好职位设置，二是要适才适位。

目标激励：就是确定适当的目标，诱发人的动机和行为，达到调动人的积极性的目的。目标作为一种诱引，具有引发、导向和激励的作用。一个人只有不断启发对高目标的追求，也才能启发其奋而向上的内在动力。每个人实际上除了金钱目标外，还有如权力目标或成就目标等。管理者要将每个人内心深处的这种或隐或现的目标挖掘出来，并协助他们制定详细的实施步骤，在随后的工作中引导和帮助他们，使他们自觉、努力实现其目标。

人本主义心理学家马斯洛(maslow)在其《动机与人格》一书提出了人的5种层次的不同需要，这5个方面的内容是：基本生活需求——安全感——归属感——地位与尊重——自我实现如何做好内部员工管理?人力资源。

企业要努力满足员工的各项需求，如提供稳定可靠的就业，

满足员工的生活需求和安全感。归属感是指员工在企业中能有家的感觉，在这一层次上感情、人文因素要大于经济因素。人员之间的密切交往与合作、和谐的上下级关系、共同的利益等都有助于增强员工的归属感，而员工的归属感是企业凝聚力的基本条件，地位与尊重是指人的社会性使每个人都要求得到社会的承认与尊重。在当前的社会中，经济收入和职位往往是社会地位的一种体现。自我实现是指当前面的需求基本得到满足以后，人们将产生进一步发展、充分发挥自己的潜能的需求，即自我实现。人在这5方面的需求层次是逐步加深的，只有满足了前一层次的需求后，才会追求更高层次的需要。这5个方面除了基本生活需求外，其他4个均为情感需要，因此，情感激励对调动员工的积极性，主动性具有重要的意义。关于情感激励的方式有很多，主要有这几种：

所谓尊重激励，就是要求企业的管理者要重视员工的价值和地位。如果管理者不重视员工感受，不尊重员工，就会大大打击员工的积极性，使他们的工作仅仅为了获取报酬，激励从此大大削弱。尊重是加速员工自信力爆发的催化剂，尊重激励是一种基本激励方式。上下级之间的相互尊重是一种强大的精神力量，它有助于企业员工之间的和谐，有助于企业团队精神和凝聚力的形成。因而，尊重激励是提高员工积极性的重要方法。

现代人力资源管理的实践经验和研究表明，现代的员工都有参与管理的要求和愿望，创造和提供一切机会让员工参与管理是调动他们积极性的有效方法。通过参与，形成职工对企业的归属感、认同感，可以进一步满足自尊和自我实现的需要。

工作本身具有激励力量!为了更好地发挥员工工作积极性，需要考虑如何才能使工作本身更有内在意义和挑战性，给职工一种自我实现感。这要求管理者对员工工作进行设计，使工作内容丰富化和扩大化。何为工作内容丰富化?西文学者提出了5条衡量标准，也就是说要让员工找到5种感觉：一是要让

员工能够感觉到自己把从事的工作很重要、很有意义;二是要让员工能够感觉到上司一直在关注他重视他;三是要让员工能够感觉到他所在的岗位最能发挥自己的聪明才智;四是要让员工能够感觉到自己所做的每一件事情都有反馈;五是要让员工能够感觉到工作成果的整体性。

培训和发展机会激励：随着知识经济的扑面而来，当今世界日趋信息化、数字化、网络化，知识更新速度的不断加快，使员工知识结构不合理和知识老化现象日益突出如何做好内部员工管理?如何做好内部员工管理?。通过培训充实他们的知识，培养他们的能力，给他们提供进一步发展的机会，满足他们自我实现的需要。

荣誉和提升激励：荣誉是众人或组织对个体或群体的崇高评价，是满足人们自尊需要，激发人们奋力进取的重要手段。从人的动机看，人人都具有自我肯定、光荣、争取荣誉的需要。对于一些工作表现比较突出、具有代表性的先进员工，给予必要的荣誉奖励，是很好的精神激励方法。荣誉激励成本低廉，但效果很好。

企业在发展过程中，应有意识地通过建立共同的价值观、职业道德观，加强人力资源管理，从而统一企业员工的思想，使人们朝同一目标努力，推动企业前进。创造优秀的企业文化，就是要使企业树立“以人为本”的思想，尊重员工的价值和地位;使员工树立“主人公”的责任感。

建立合理有效的激励制度，是企业管理的重要问题之一。国内企业，虽然近年来越来越重视管理激励，并尝试着进行了激励机制改革，也取得了一定的成效，但在对激励的认识上还存在着一些误区。

激励，从完整意义上说，应包括激发和约束2层含义。奖励和惩罚是2种最基本的激励措施，是对立统一的。而很多企业简单地认为激励就是奖励，因此在设计激励机制时，往往只片

面地考虑正面的奖励措施，而轻视或不考虑约束和惩罚措施。有些虽然也制定了一些约束和惩罚措施，但碍于各种原因，没有坚决地执行而流于形式，结果难以达到预期目的。

一些企业发现，在建立起激励制度后，员工不但没有受到激励，努力水平反而下降了。这是什么原因呢?其实，一套科学有效的激励机制不是孤立的，应当与企业的一系列相关体制相配合才能发挥作用。其中，评估体系是激励的基础。有了准确的评估才能有针对地进行激励，我们须反对平均主义、“一刀切”，否则，激励会产生负面效应。

研究表明，激励的公平与否，对员工也是一个强有力的激励因素。

调动员工积极性方案篇三

一名优秀的管理者不仅要能够统筹企业的战略方针，还要善于激励诱导下属的积极性。民营医院因为其运营的特殊性以及服务人群的特殊性，往往在工作中会出现员工迟到、懒散、服务不周到、业绩不高等现象让有些院长感到力不从心。那么民营医院管理 者如何调动员工的积极性呢，霍尔斯医院管理 顾问下面给院长们支几招。

霍尔斯医院管理 顾问指出员工最容易模仿管理者的言行，想要什么样的团队，就要把自己打造成什么样的人。医院想要取得成功，医院管理者必须先修炼。管理者并不需要掌握所有的技能，但一定要懂得将自己对事业的热情、对工作认真的态度传递给员工，变成一种文化根植在每一位成员的心中。

第一、构建凝聚力

未来在哪里，是每个人时刻思考的问题。当人们为了一个属

于自己的远景奋斗时，他们能忍受目前自己种种不快和逆境，而始终积极。

医院管理者首页要明确医院的短期、长期目标，并让员工明白目标是全医院所有工作人员的共同目标。有了一致的目标，项目团队就可以对团队成员产生强大的吸引力，才能确保项目的措施从上之下具体贯彻落实，保证项目内部个体力量与目标方向相同，避免“内耗”现象，大大提高生产效率。

霍尔斯医疗管理顾问提醒院长一个脱离实际、遥不可及的目标，不仅会让员工丧失为目标奋斗的积极性，还可能导致人才的流失。因此，管理者在制定目标的时候不仅要做加法，还要会做减法，蹦一蹦，“摘到桃子”，他才会向着目标努力，与此同时，目标的过程管理与及时调整也是重中之重，当发现问题的时候，一定要勇于调整和改正，并及时与员工沟通，以重新树立信心。

第二、明确员工应该承担的责任

医院管理者要让员工明白自己的工作职责，而非仅仅只给员工安排工作任务。“工作内容”和“工作职责”是有区别的。大多数的管理者只喜欢向下属明确工作内容，而不明确工作职责。这就容易导致，员工只会把自己当做一个执行者，完成手头工作时缺乏成就感。而良好的沟通能够促动员工为自己的工作职责努力，进而能从工作价值中获得激励。

第三、合理考核与持续激励

在医院的经营过程中，如何去提高员工的工作积极性、让员工全力以赴去工作?这是困扰每一个经营者的问题。这就需要民营医院建立良好的激励制度，而一个良好的激励制度是建立在完善的考核制度基础上的。说到考核不仅要有点，还要有面，不仅要有奖励，还要有惩罚。有的管理者为了降低员工的抵制情绪，采用体罚的形式，但由于没有实质性的严重

后果，惩罚往往流于形式，员工行为并没有得到改善。所以考核一定要从员工最关心、最在乎的方面入手，大多数管理者会从薪酬、职位等方面进行考核。同时，针对不同岗位，考核过程也很重要，有些岗位流程多、周期长，可以对员工执行过程进行考核，发现问题，并及时跟进，以促使员工任务得以完成。此外，合理的奖励形式同样能给我们带来意想不到的惊喜，如果奖励金额足够大，可以选择在开会的时候以现金的形式发给优秀员工，通过这种形式不仅能给员工带来极大的满足感，同时也能对其他员工形成一种无形的激励。

第四、员工的培训

员工缺乏积极性除了受到目标设定、激励制度的影响，很多时候是由于员工的能力不足，他很想做好，也很努力，但由于方法不对，导致士气低下。

有一名刚毕业的大学生，初涉销售行业，工作非常勤奋，15天后他却向老板提交了辞呈，15天不出单磨灭了他所有的信心，老板见其认真用心，觉得有些可惜，就教授了他一些销售技巧，一星期后，这名业务员成功签订9笔订单，信心倍增!

没有一个业务员不想成功签单，不做、不积极、不成功有时候是因为方法的问题，所以销售技巧的培训很重要，医院推广销售人员也一样。会议分享模式是一种很好的培训手段，它是一种双赢的模式，既能锻炼讲解者的口才，又回答了初学者的疑问。通过晚会邀请销售冠军，讲解自己的成功案例，并现场回答销售问题，促进大家共同思考，共同进步。

第五、用员工的主人翁意识形成“融合动力”

优秀的经理人能够让每位员工都有此感觉。当员工意识到自己是企业的主人时，会密切关注企业的发展，愿意保护它，甚至愿意为它付出一切!

霍尔斯医疗管理顾问建议医院管理者可以通过培养员工的全局观念，帮助他们了解他们每一步行动产生的多米诺效应。这种思维有助于创造一种氛围，可以充分发挥员工的积极性。这样做是为了让员工了解自己在公司的今天和未来所起的作用，从而提高工作效率。

第六、当断则断

如果上述方法均不能提高某些员工的积极性，这时候医院管理者一定要快刀斩乱麻，对一个没有做出贡献的人仁慈就是对整个医院的不负责任。但有一点值得注意，管理者不要轻易的去裁员，这样会使员工产生抵触、不满及不必要的口舌之争，可以提前制定适当的末位淘汰制度，并在得到全体员工认可的情况下进行执行，使末位员工自然淘汰。

第七、新人储备及培训

“铁打的营盘流水的兵”，适当的新人储备，能给医院注入新鲜的血液，能给整个团队带来活力和斗志，也能给一些懒散的员工带来无形的压力。一般情况下，都会对新员工进行集中培训，大体分为三个步骤，一是通关训练、二是模拟训练、三是实践训练，训练内容包括公司的产品、文化、流程、管理制度、考核制度等内容。而针对医院而言，以老带新的方法反而更实用，为了防止老员工偷工减料，不认真，可针对新员工的学习程度，对老员工进行考核，有效规避这一点。此外，对新员工的培训切记要实不要空，要精不要多原则，以便使员工能快速地融入医院并发挥自己的优势。

霍尔斯医疗能本激励体系的理念是以人的能力为本，其总的目标和要求是：通过采取各种行之有效的方法，最大限度地发挥每个人的能力，从而实现能力价值的最大化，并把能力这种最重要的人力资源通过优化配置，形成推动企业和社会全面进步的巨大力量。

它对文化价值观的要求是：现代形态的文化价值观应建立在能力价值观的基础上，在市场经济、知识经济和信息经济条件下，人生的一切追求、一切活动首先应该围绕如何充分正确发挥人的能力而转，因此在对组织和成员的行为表现进行评定和奖惩时，应该首先看其能力的发挥及其为社会作出贡献的状况。

我们总是听到管理者在指责员工迟到、懒散、不出业绩，可又有多少管理者从自身找过原因？员工最容易模仿管理者的言行，想要什么样的团队，就要把自己打造成什么样的人。医院想要取得发展，医院管理者必须先修炼。

老板的修炼

我们总是听到管理者在指责员工迟到、懒散、不出业绩，可又有多少管理者从自身找过原因？员工最容易模仿管理者的言行，想要什么样的团队，就要把自己打造成什么样的人。医院想要取得成功，医院管理者必须先修炼。管理者并不需要掌握所有的技能，但一定要懂得将自己对事业的热情、对工作认真的态度传递给员工，变成一种文化根植在每一位成员的心中。

蹦一蹦，“摘到桃子”

20名推广员，17人没有完成季度任务，员工积极性大打折扣，惩罚体制无法实施；员工为了完成季度目标，集体降低利润率，甚至违规，这是发生在一些医院、企业中的两个真实案例。多数医院在制定目标的过程中，往往脱离实际，盲目地认为，制定较高的目标，至少会迫使员工达到一般的标准，然而过高的目标，会使得员工看不到希望，如果目标本身不具有可挑战性、可行性，就会与原来的意愿背道而驰，员工积极性下降也在所难免！因此，管理者在制定目标的时候不仅要做加法，还要会做减法，蹦一蹦，“摘到桃子”，他才会向着目标努力，与此同时，目标的过程管理与及时调整也

是重中之重，当发现问题的时候，一定要勇于调整和改正，并及时与员工沟通，以重新树立信心。

合理考核与持续激励

在医院的经营过程中，如何去提高员工的工作积极性、让员工全力以赴去工作？这是困扰每一个经营者的问题。这就需要民营医院建立良好的激励制度，而一个良好的'激励制度是建立在完善的考核制度基础上的。说到考核不仅要有点，还要有面，不仅要有奖励，还要有惩罚。有的管理者为了降低员工的抵制情绪，采用体罚的形式，但由于没有实质性的严重后果，惩罚往往流于形式，员工行为并没有得到改善。所以考核一定要从员工最关心、最在乎的方面入手，大多数管理者会从薪酬、职位等方面进行考核。同时，针对不同岗位，考核过程也很重要，有些岗位流程多、周期长，可以对员工执行过程进行考核，发现问题，并及时跟进，以促使员工任务得以完成。此外，合理的奖励形式同样能给我们带来意想不到的惊喜，如果奖励金额足够大，可以选择在开会的时候以现金的形式发给优秀员工，通过这种形式不仅能给员工带来极大的满足感，同时也能对其他员工形成一种无形的激励。

员工的培训

员工缺乏积极性除了受到目标设定、激励制度的影响，很多时候是由于员工的能力不足，他很想做好，也很努力，但由于方法不对，导致士气低下。

有一名刚毕业的大学生，初涉销售行业，工作非常勤奋，15天后他却向老板提交了辞呈，15天不出单磨灭了他所有的信心，老板见其认真用心，觉得有些可惜，就教授了他一些销售技巧，一星期后，这名业务员成功签订9笔订单，信心倍增！

没有一个业务员不想成功签单，不做、不积极、不成功有时候是因为方法的问题，所以销售技巧的培训很重要，医院推

广销售人员也一样。会议分享模式是一种很好的培训手段，它是一种双赢的模式，既能锻炼讲解者的口才，又回答了初学者的疑问。通过晚会邀请销售冠军，讲解自己的成功案例，并现场回答销售问题，促进大家共同思考，共同进步。

快刀斩乱麻

如果上述方法均不能提高某些员工的积极性，这时候管理者一定要快刀斩乱麻，对一个没有做出贡献的人仁慈就是对整个医院的不负责任。但有一点值得注意，管理者不要轻易的去裁员，这样会使员工产生抵触、不满及不必要的口舌之争，可以提前制定适当的末位淘汰制度，并在得到全体员工认可的情况下进行执行，使末位员工自然淘汰。

新人储备及培训

有流出就有流入，适当的新人储备，能给医院注入新鲜的血液，能给整个团队带来活力和斗志，也能给一些懒散的员工带来无形的压力。一般情况下，都会对新员工进行集中培训，大体分为三个步骤，一是通关训练、二是模拟训练、三是实践训练，训练内容包括公司的产品、文化、流程、管理制度、考核制度等内容。而针对医院而言，以老带新的方法反而更实用，为了防止老员工偷工减料，不认真，可针对新员工的学习程度，对老员工进行考核，有效规避这一点。此外，对新员工的培训切记要实不要空，要精不要多原则，以便使员工能快速地融入医院并发挥自己的优势。

调动员工积极性方案篇四

2、要让员工从内心爱戴你、迷恋你；

3、要阐述工作的意义；

4、要树立高目标；

5、要确立具备大义名分的企业使命；

6、要不断讲述哲学；

7、经营者要提升自己的心性。

从这七点，我们可以看到，员工的积极性不仅来自物质激励，更多的是来自精神世界的激励、意义与使命的明确。当一群人组成一个组织，拥有一个共同的目标，认同一个使命，他们就会产生共鸣。

这种共鸣会形成组织的人气场，在这个场的人，能够感受到彼此的存在，这样可以激发组织成员的热情，提升他们的积极性。

稻盛和夫说：要经营企业，构筑销售和物流的体制，构建管理会计和财务系统等，完善具体的经营手法、手段，不用说都是必要的'。但这些只要在专家指导下，逐步实施就行了。小企业刚刚创办的时候，或者小企业难于长大的时候，关键就是把仅有的几位员工的积极性最大限度地调动起来。

调动员工积极性方案篇五

各位同事：

大家好!

50天前，在这个会场，我们举行了第四季度生产动员大会，提出了“奋战80天，全面完成第四季度生产目标任务”的口号。今日，我们再次齐聚一堂，既是对最终一个月的生产进行动员，也是对前两个月的工作进行总结。

一、不惧困难、艰苦奋斗，创造最高记录

10月、11月我们共完成生产万只，尤其是11月完成装配万只，到达了我们公司的历史最高记录，此刻我们日产量稳定在万只以上，也是历史最高水平，这两个“最高”是靠在座的各位不怕苦、不怕累、辛苦努力干出来的，你们是记录的创造者。

回望过去的两个月，我们克服了人员不足、宿舍搬迁、停电等困难，精打细算，利用每一天、每小时进行生产，想法设法挖掘产能。今日能取得这样的成绩，是很不容易的，这也充分说明了我们是一支不怕困难、敢于战斗、拉得出、打得响的队伍，是一个十分优秀的团队。

二、坚持不懈、自加压力，确保完成任务

20__年还有不到1个月的时间就要过去，我们也一步步接近最终的目标。有句古训说“行百步者半九十”。要实现最终的目标，必须要有坚持不懈的精神。过去的两个月大家都付出了很大的努力，身体上和精神上很容易出现疲劳、松懈，我们能够在这样的困难下坚持下去，这才是作为一个优秀的团队所体现出来的战斗力。

我们曾提出要学习张家港自加压力、敢于争先的精神，此刻这个精神还要提，我们前两个月取得了优秀的成绩，我们不能满足于这样的成绩，要自加压力，坚持我们的工作热情和紧张感，坚持不懈，再接再厉，确保第四季度生产任务的全面完成。

三、加强控制、提升质量，取得全面胜利

今日我们提出的口号是“加强过程控制、提高产品质量、努力完成第四季度目标任务”。

这个口号不仅仅强调了要完成产量任务，更强调了要完成质量任务。我们反复强调提高产量要以保证质量为前提，大家都明白质量是企业的生命，如果质量得不到保证，再高的产量都是没有意义的。

今年我们在质量控制上遇到了极板供应不稳定、质量差异大等困难，但我们的总体质量较去年还是在不断提升，这是跟大家的努力是分不开的，这也说明我们有本事保证产品的质量。前两个月我们在产量上上了一个台阶，这个月，我们还要在质量上上一个台阶。这就要求我们的生产管理人员更要重视对过程的控制，对现场的监管，对员工的指导，强化员工的质量意识，实现产量与质量同步增长，同步提升。

四、众志成城、再接再厉，打下坚实基础

第四季度的任务不仅仅是今年最终的生产任务，更是20__年公司产能全面提升的基础，是更大战斗的演练。应对这20__年的最终一仗，我们不仅仅要打赢，更要打好，打得漂亮。把这个基础打得更牢，明年我们才能飞得更高。

我们这个优秀的团队将继承吃苦耐劳、艰苦奋斗的传统，发扬自加压力、敢于争先的精神，众志成城，再接再厉，全力以赴打好20__年最终一仗。