

# 2023年培训机构年终奖金分配方案 年终奖励方案(优秀5篇)

当面临一个复杂的问题时，我们需要制定一个详细的方案来分析问题的根源，并提出解决方案。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 培训机构年终奖金分配方案篇一

针对目前员工绩效不明显的情况，为了更好地体现“与酒店同成长、共发展”的人才管理政策，充分挖掘工作表现优秀的员工和优秀事迹，拟定本方案，用于对季度优秀员工的选拔操作工作。

1优秀员工人选应以各部门基层员工为主；

2优秀员工人选应能够获得多数员工的认同；

3评选过程中应注重对客观优秀事迹的收集和验证；

4评选尽量保持各管理层级间进行充分沟通，对有保密要求的事宜不能外泄。

1成立评定小组是确保评选活动在酒店管理層控制之下进行的必要保障；同时由于评定小组由管理层各级领导组成，能够使评选获得各方认可、客观和公平的工作氛围。2优秀员工评定委员会的组成：

a)酒店领导1至2人

b)部门负责人2至3名

c)人力资源部经理

d)考核专员

3委员会的职责：

a)召开优秀员工评定会议，拟订评选计划、安排评选各项具体事宜；

b)评定各提名人选的绩效情况并给出结论。

4输出：

《评定小组成员名单》

1部门按1：100比例申报优秀员工人选（即根据部门总人数/100得出的四舍五入的整数申报）

2部门人数不足100人的，按1人申报。

6输出：

《优秀员工候选名额分配表》

2《优秀员工评定标准》用于申报优秀员工提名人选前的参考信息和对优秀员工提名人选

进行的季度考评活动。

4输出：《优秀员工评定标准》

1下列人员可以推荐优秀员工提名人选：

总经理、人力资源部

2各部门按所获名额进行申报，并附“个人先进材料”

3推荐人选不占申报人选名额

5输出：《优秀员工提名申报表》（含推荐）

1优秀员工评定小组协同人力资源部对提名人选组织季度考评

2考评流程：

a)选定主考部门和主考人

b)主考部门和主考人根据员工表现依据《优秀员工评定标准》填写《考核表》

d)《考核表》汇总，统计成绩

3输出：

《考核表》

《考核成绩汇总表》

2形成《优秀员工名单及事迹简介》上报酒店领导审核、总经理审批

3输出：《优秀员工名单及事迹简介》

2确定优秀员工代表一名，形成《优秀员工代表发言稿》

3输出：

《优秀员工先进事迹材料》

《优秀员工代表发言稿》

- 1、季度员工大会上颁发“季度优秀员工”荣誉证书和专用徽章；
- 2、在信息栏专设“名人堂”，对于优秀员工的照片及事迹进行宣传；
- 3、凡被评选为“季度优秀员工”的人员，连续三个月加薪100元（例：小王技能工资为500元/月，在第一季度被评选为“季度优秀员工”，则该同志4月、5月、6月工资在原有基础上增加100元；如在下一个季度优秀员工评选中未被评上，则小王的工资自7月开始恢复原来的500元/月）
- 4、奖励标准客房一间/晚，有效期三个月（需提前预订）
- 5、前台员工在对客服务过程中享受5%的折扣权限

## 培训机构年终奖金分配方案篇二

- 2) 将系数乘以目标年终奖，得到员工个人的年终奖。

我们再来看看，通常公司是怎么做绩效考核的：

- 1) 在年初，经理与员工一起制定个人目标（目标要满足smart条件）；
- 2) 在年终，经理人员与员工review个人目标是否达到，得到一个绩效分数；
- 3) 经理人员将所属员工绩效分数排序，按照比例确认等级（譬如前5%为最高等级，接下来15%为第二等级，以此类推）。

这里有很多问题：

- 1) 基于错误的假设：对于每个员工，年初就能有一年的计划。

公司可能会有一个比较明确的年度目标，但市场情况的千变万化，要想使得公司最终达到目标，那个人行为就必须足够灵活，来服务于公司的目标。也有公司做了改进，在年中的时候重新设定目标，但这显然解决不了问题，变化时时存在。

2) 一定程度上鼓励员工仅为个人目标服务，而不是尽可能为团队和公司贡献自己的力量。可以想象，在比例确定的情况下，帮助团队其他成员提高绩效就意味着年终考核上他人可能超越自己。这样的话，任凭你怎么强调团队合作也不可能团队合作；因为大家都是竞争对手，大家没有共同的目标；没有共同目标的一组人在一起构成的不是团队，是乌合之众。

3) 有很多的工作根本无法量化（譬如研发，行政，财务等），评估不可能做到客观，只能凭经理人员的”一念之差”；于是员工就会多有抱怨。即使是能量化的，因为被量化指标给困，有的员工就不惜铤而走险，损害公司利益，譬如有些销售人员的假销售，寅吃卯粮等。我就听到过一位朋友提到过一家公司从中国区总裁的层面做假合同的事情。

## 培训机构年终奖金分配方案篇三

为了贯彻落实上级大兴教研、以研促学、以研促教的精神；也为了提高教师参加教研的用心性、主动性。实现教师取众家之长，提升业务水平的目的，特拟定本奖励方案。

奖励对象：凡在沐义片及上级组织的教研活动中承担有赛课和公开课任务的教师。

奖励办法：按参赛教师获奖级别，每期末参照《沐义小学常规考核方案》，加相应分值计入个人总分，并给予以下奖励。

沐义片级：参与奖：50元；优秀奖及三等奖：60元；二等奖：70元；一等奖：80元。

维新镇级：参与奖：100元；优秀奖及三等奖：110元；二等奖：120元；一等奖：130元。

片区教研联组级：参与奖：200元；优秀奖及三等奖：220元；二等奖：240元；一等奖：260元。

县级：参与奖：400元；优秀奖及三等奖：430元；二等奖：460元；一等奖：490元。

市级：参与奖：800元；优秀奖及三等奖：840元；二等奖：880元；一等奖：920元。

省级：参与奖：1200元；优秀奖及三等奖：1300元；二等奖：1400元；一等奖：1500元。

本奖励方案自20\_\_年春期起执行，解释权归教务处。

某某小学

20\_\_年3月1日

## 培训机构年终奖金分配方案篇四

为了增加员工的工作积极性，及时奖励员工开单，活跃办公室气氛，用抽奖的方式给各员工一些小惊喜。

20xx年6月1日--20xx年7月31日。

### （一）售前

- 1、每天出单的人员出一单抽一次，900元以上的单入围。
- 2、每天的出单日冠军在第二天早上抽一次。

3、若遇到活动，每出三单抽一次，不限金额。但前面的第1条和第2条不作为抽奖条件。

## （二）售后

1、每天出单的人员3000元及以上抽一次（可累计）。

2、每天的出单日冠军在第二天早上抽一次。

各管理人员可以提礼品单建议给人事部，人事部这边综合考虑后进行统一采购，每个奖项都有可能发有现金红包。

1、每位员工要真实上报各个数据（按照系统数据为准），每位组长要认真检查每个人的工作情况，公正公平的统计数据，不得作弊。

2、所有数据经财务审核通过为准。

售前：冠军奖励200元、亚军奖励100元，季军奖励50元。

售后：冠军奖励200元

## 培训机构年终奖金分配方案篇五

1、时间□20xx年9月9日下午第三节课

2、地点：五楼会议室

3、参会对象

学校全体在岗教师

4、主持人：

为确保大会顺利举行，成立工作领导小组：

组长：杜先慧

副组长：杨光明(负责检查各项准备工作的落实)

组员：全体行政人员

领导小组下设协调组、宣传组、后勤组。

### (一)协调组

负责人：胡丽丽

工作职责：负责会议的组织协调，制作好会标，拟写教师节表彰大会方案及下发学校教师节活动通知，拟好大会主持词，通知参会人员按时参会。布置好会场。负责活动司仪。

### (二)宣传组

负责人：冯海霞

工作职责：审定获奖教师代表(夏磊、周海燕、张雪梅)获奖感言及本次表彰大会的信息报道。

### (三)后勤组

负责人：兰先兵赵林江米晓波吴巧玲程廷光

兰先兵负责荣誉证书等相关物品的采购及现场音响设备的调试及做好表彰大会活动经费预算、准备好获奖教师奖金。

赵林江负责活动现场的照相；

吴巧玲负责颁奖词呈现、音乐准备及播放。(欢迎进行曲、教师礼赞、颁奖音乐)

米晓波负责颁奖时的引领及荣誉证书、奖金的发放。

程廷光负责会场桌子的摆放。

### (一) 表彰公示

由胡丽丽负责按时对表彰名单进行公示。

### (二) 讲话准备

1. 由夏磊、张雪梅、周海燕发表教师获奖感言
2. 校长致辞由胡丽丽负责准备。
3. 教师颁奖词由夏磊负责准备。

## 五、活动程序

活动开始播放相关音乐《欢迎进行曲》。

活动过程播放音乐《颁奖音乐》《教师礼赞》

1. 主持人宣布庆祝大会开始。
2. 杜校长致辞。
3. 副校长杨光明宣读《广安区东方小学关于20xx年教师节表彰20xx—20xx学年度优秀教师、优秀班主任、优秀教研组长、优秀年级组长的决定》。
4. 校领导给获奖者颁奖，主持人致颁奖词。优秀教师由赵林江、吴巧玲颁奖、优秀班主任由黄金芬、米晓波颁奖、优秀教研组长由杨光明颁奖、优秀年级组长由杜先慧颁奖。
5. 获奖教师代表发言。（顺序为：张雪梅—周海燕—夏磊）

6. 主持人宣布大会结束。