

员工激励方案(汇总7篇)

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

员工激励方案篇一

一、业务提成(按当月到账的货款现金金额来核算)

a□一个月销售在30万人民币以内，提成按销售额的1%来计算；

b□一个月销售在30万以上到100万人民币以内，提成按销售额1.5%来计算；

d□一个月销售在150万人民币以上，提成按销售额的2%来计算

2、年销售额(以实际到账)在150万人民币到200万人民币，奖励区内游，可带家属2人(也可选择现金3000元)

3、年销售额(以实际到账)在200万到350万人民币，奖励区外游，可带家属3人(也可选择现金5000元)

4、年销售额(以实际到账)在300万到500万人民币，奖励东南亚游，可带家属3人(也可选择现金12000元)

7、年销售额(以实际到账)在800万到1000万人民币，奖励10万元

8、年销售额(以实际到账)在1000万人民币，奖励15万元。

年度业务奖励计划

1、首单奖励计划

1-3)年首单奖(2)：本年度第一张订单金额超过50000美金的订单，奖价值3000元“小米”手机一部。

2、冠军奖励计划

月冠军奖：当月销售业绩第一名者，奖现金200元；

季冠军奖：季度销售业绩第一名者，奖现金1000元；

年冠军奖：年度销售业绩超过100万美金并是第一名者，奖价值45000元的奔奔小车一辆或折现30000元。

如跟别的奖励条款相重叠，按高的标准执行。

3、优秀员工奖励计划

按价值观考核，每个月表现最优秀的'员工，奖励现金300元。

4、客户开发奖

新客户开发奖：第一次下单金额超过5000美金的客户属新客户，没增加一个新客户奖500元。

5、团队奖(奖励费用只能用于团队活动经费)

业绩优秀团队奖：

季度奖：季度销售业绩第一名的团队，奖活动经费300元；

年度奖：年度销售业绩第一名的团队，奖活动经费3000元；

活力优胜团队奖：

年度奖：年度团队合作最融洽，进步最快，最有活力的团队，奖活动经费3000元。

业务人员晋升激励方案

业务经理激励方案

员工激励方案篇二

亚马逊在一间车库内创建，员工最初只有几个人，但如今它已彻底改变了地球上大部分人购买从图书、玩具到服装等一切商品的方式。亚马逊目前是美国百强企业之一，它的成功主要归功于像amazonkindle这样经过长期规划的产品。

贝佐斯20xx年在接受《连线》杂志采访时说：“如果你所做的每件事都围绕三年规划展开，那么你的竞争对手就太多了；但如果你愿意投资一个七年期的规划，你的竞争对手就少了很多——因为很少有公司愿意这样干。”

为了向贝佐斯痴迷于长期规划的精神致敬，我们对贝佐斯接受采访的内容进行了整理，梳理出他的大量日常习惯，希望大家可以像贝佐斯一样具有长远目光，不计较一时的得失。

以下即是贝佐斯驾轻就熟的六条管理哲学：

在亚马逊，高管会议一开始并不是电话会议或powerpoint文稿演示，而是阅读，大量阅读。据《财富》杂志报道，贝佐斯说集体阅读有助于保证团队的注意力不会被分散。对于高管来说，更关键的则是写作备忘录的技能。他说：“写出完整句子的难度更大。它们有动词。段落又有主题句。如果没有清晰的思路，你根本无法写出一篇长达六页、叙事结构的备忘录。”

正如创业者、作家本·卡斯诺查(bencasnocha)所言，当你在讲话时，观众很容易就能填补你创意的空白，让你易于掩饰细节错误。贝佐斯通过要求团队成员将一切记下来，就能让他们全面考虑一个创意的每个细节，令其在未来的几年里更经得起考验。

相比硅谷其他科技巨头高薪酬高福利的员工激励手段，亚马逊更推崇“精益经营”模式。它不向员工提供免费的午餐，相反，会将薪水压得很低，甚至有传言亚马逊曾将门板当作办公桌使用，而非价格高昂的现代化办公工具。但这并不意味着亚马逊员工报酬不丰厚。

亚马逊更喜欢用期权而非现金激励员工。贝佐斯在1997年致股东的信中称：“我们很清楚，亚马逊能否成功很大程度上取决于我们能否吸引和留住员工，每一名员工都希望成为主人，因此就应该让他们成为主人。”

贝佐斯坚持不惜一切代价避免自满情绪。《华尔街日报》曾经报道，一位亚马逊前高管回忆说，在一次活动上，有几位经理建议员工应该加强交流，但贝佐斯站起来说，“不行，交流是可怕的！”

相反，贝佐斯主张企业应该实行分散管理，甚至陷入无组织状态也无关紧要，只有在这种氛围下，独立思考才能在与集体意见的较量中占得上风。他认为，要让团队尽可能的小，同时适度限制员工之间的交流。贝佐斯说，他对“两个披萨原则”推崇备至：如果两个披萨都喂不饱一个团队，那说明它太大了。

《连线》杂志在1999年一篇有关贝佐斯的人物专访中披露，他每周都会预留出两天时间来畅想生活，寻找新的创意。有时，他只是上上网，或者是沉浸在自己的世界里。

《连线》杂志在1999年的报道中还谈到，贝佐斯每个季度都

会与助手会面，评估后者在12个预选计划上的进展。贝佐斯这样做主要是希望通过检验自己在过去三个月中的成绩，保证每天不会虚度光阴。这种签到式的做法有助于确保他始终坚持长远目标，同时注意力又不会被新的、稍纵即逝的创意所分散。

在创立以后的近二十年里，从线上销售图书起家的亚马逊，不断进军音乐、云存储、内容制作等新领域，这些尝试看似随意，实则都有一个共同的目标，那就是一切从顾客的需求出发。这种“逆向工作法”(workbackwards)模式不同于“技能导向法”(skills-forward)[]在后一种做法中，个人或企业往往会根据现有的技术和能力来决定下一步动作。

贝佐斯在20xx年致股东的一封信中写道：“最终，现有的技能都将过时。‘逆向工作法’要求我们必须探索新技能并加以磨练，永远不会在意迈出第一步时的那种不适与尴尬。”

贝佐斯还将这种逻辑应用到他的个人生活中，每当他不得不做出重大决策时，他常常会以这种方式来思考问题，假设自己80岁高龄时，对这种选择是一种什么样的态度。

贝佐斯告诉《连线》杂志，当他在考虑是否辞职创办亚马逊时，害怕因错失互联网机遇而后悔不已的心理最终促使他做出了抉择：“我会对离开华尔街后悔吗？不会。我会对因为没有抓住互联网迅猛发展的大好机遇而后悔吗？是的。”

关于员工激励方案范文汇编九篇

关于员工激励方案本站合八篇

员工激励方案本站合七篇

工作激励方案

销售团队激励方案

公司激励方案模板

员工激励方案篇三

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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）
此措施可能达成的效果：

- 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。

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。）

此措施可能达成的效果：

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

- 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。

此措施可能达成的效果：让员工觉得领导对其工作是认可的，提高用心性。

关于员工激励方案范文锦集八篇

员工激励方案本站合七篇

员工激励方案范文汇编七篇

员工激励方案篇四

一、总则：

1，为规范推销员的推销行为，激励推销员工作热情，特制定本办法。

二、推销员：

1，推销员应具有良好的综合素质，富有进取心、有服务精神、肯吃苦、业务知识丰富、掌握推销技艺、身体健康。录用推销员另行制定标准。

2，推销员的工作主要是开拓新客户、留住老客户、促成成交、收集分析和传递市场信息。具体可分为推销人员的岗位职责和营销主管分派的任务。

3，公司推销员须经培训或考试合人格后才予上岗。

三、推销计划：

1，公司鼓励销售人员事先提出营销计划。该计划包括所负责

地区或产品销售目标，增加现实销售量的设想，开拓新市场的设想，拟安排访问次数、时间分配和访问路线，预期销售成果和乘车费用等要项。

2，经营销主管或地区经理审核同意后，销售人员按销售计划执行。

3，营销部门制定部门营销额经分解下达到各销售人员每月任务内，并成为主要考核依据。

四、推销过程：

1，推销员一般自主进行活动。公司制定详细推销规程，且予以培训。推销员按该推销规程执行。

2，对每次访问的管户，均应填写“业务推销追踪记录卡”上交主管，按《推销追踪与协调管理办法》获得主管和同事的后援支持。

3，推销员须以敬业精神采取各种努力和推销技巧促成交易。

4，推销员上门推销须带足产品样品或样本、名片、背景材料等。

5，拟签订的购销合同应以国家颁布的标准合同文本或本公司文本为准。

6，洽谈合同的各条款时，授权范围内的推销员自行决定；如有疑问和在授权范围外的，及进请示主管或有关部门。

7，在各级主管按权限审核批准、签章后生效，对大宗、重要销售合同须律师审阅和工商部门签证。

8，推销员负责合同履行、产品发送、验收及理赔，重点在催促货款收。

9, 推销员每月定期提交各类推销总结报告、业绩费用报告, 并作为工作考核的依据.

五、销售价格:

1, 公司制定销售价格方针和具体定价标准, 并可印刷对外公开的报价单。

2, 公司制定各种促销条件和情况的优惠、折扣标准, 以及明确每位销售人员的折扣权限。

3, 客户报价或还价低于定价标准, 或超越销售人员的折扣权限, 报经主管批准后可以成交。

4, 公司内部报价单和折扣标准为公司机密商业情报, 谨访泄密。

5, 推销人员如发现经销商不执行公司价格政策、擅自提价或降价的, 应予以制止并报公司主管处理。

六、待遇与考核:

1, 公司对营销人员实行底薪加业务提成的薪资制度。

2, 对营销人员外出的各类差旅费、住宿费、交际宴请费、交通费、补贴、津贴等, 如按公司财务制度报销的, 业务提成比例为销售额的%; 以上费用由营销人员自理的, 业务提成比例为销售额的%(或采用分段比例办法)。

3, 除以上第二十三条情况外, 营销人员享有与其他员工同样的福利待遇。

4, 公司对营销人员的考核指标有: 销售计划(数量)完成率、销售额增长率、销售价格保持率、销售毛利润率、销售费用率、欠款回收率、访问成功率、顾客意见发生率、新顾客开

发率、老顾客保持率。

5，营销部对营销人员每月进行业绩考核，对连续个月未能完成销售定额者，调离营销岗位另行任用或辞退。

6，营销人员的销售额外负担，不应按销售合同名义销售额计算，而应以开具发票的已实现销售实绩计算，且减除以旧换新或退货价值。

7，业务提成奖金在按期收到货款之月的次月支薪日发放。

有关提成比例的换算规则为：

1，报价折扣。在报价的100%~90%，每降低1%暂扣，提成比例降低%。

2，延期暂扣员工激励方案模板员工激励方案模板。在延期的10~90天内，每延期10天，提成比例降低。

3，低于报价的90%成交或延期3个月以上的，不再核发业务奖金。

4，营销人员适用于一般员工的奖励与处罚条例，对业绩突出者予以晋升、核发一次性年终奖等；以业绩不良的降级，尤其是不能收回货款、形成呆坏帐、被诈骗造成公司损失的，应付连带赔偿责任。

七、附则：

1，本办法由营销部解释执行，由总经理批准颁行。

(08)：怎样管理新业务员

业务部管理条例

业务员是公司的生命，为充分调动公司业务人员的积极性，根据股东会精神，特制定本条例，具体如下：

一、本条例仅适用于本公司专职业务人员。

二、试用期业务员管理条例：

三、合同期业务员管理条例：

1，业务员工资=底薪+岗位津贴+业务提成；

四、本着少花钱能办事的原则，对业务所需的香烟由业务员个人负责：

对于业务招待所需费用，应事先填写招待申请表，注明用途并由公司经理批准。报销时，原始凭证必须有经理、经办人两人以上签字并附清单，经财务部门核准后给予报销。当月发生的业务费用当月必须结清。

五、为了提高公司的凝聚力，提倡公司员工互相帮助的精神：

公司每月评出一名金牌业务员。公司除在月会上表彰金牌业务员、请金牌业务员给其它业务员讲业务心得外，金牌业务员可直接享受升一级待遇(即：如业务员当时为业务主管，被评为金牌业务员后，次月可业务经理待遇。金牌业务员不受本条例第三条第6点限制)。当年累计三个月被评为金牌业务员的业务员，年终公司还将另外发以奖金做鼓励。

六、金牌业务员必须具备以下三条要求：

1，敬业爱岗，对本职工作有强烈的责任心。

2，自身业务能力强，并能热心帮助其它业务员提高业务能力。

3，认真遵守公司制定的各项制度，维护公司形象。

七、兼职业务员管理条例：

1，公司对兼职业务员采取无底薪、无定额、无差旅补贴、高提成的管理制度。

2，业务提成计算方法：业务项目净利润率低于40%的业务，业务员提成为总业务额的10%；业务项目净利润率大于60%的业务，业务员提成额为总业务额的15%。业务项目净利润率在40%-60%之间的业务，业务员提成额为总业务额的12%（业务提成在业务款收进，项目开始产生账面利润后按比例兑现）。

(09)：几种销售提成激励方案的比较

在该企业现有的薪酬制度中，销售人员根据完成的销售额按照固定的比例拿到销售提成。具体提成比例每年由公司高管讨论确定，并与销售人员签订协议。

该企业属于较为传统的制造业，行业竞争不是非常激烈，且该企业是国内同行的老大，因此在销售方面面临的困难较小。销售的客户既有经销商，也有产品的直接使用者。该企业的销售实行分区域管理，每一区域由一位区域经理负责，因此销售人员少，流动率低，总收入高，总收入中很大一部分是来自于销售提成。

在为该企业设计的薪酬体系中，销售人员的总收入将由原来的“固定工资+销售提成”重新切分为“固定岗位工资+绩效工资+销售提成”，因此在新的薪酬体系中，“销售提成”占销售人员总收入的比例将有所下降。为了能使有限的奖金对销售人员产生足够的、有效的激励作用，我们项目小组提出了几种不同的方案，并对之进行了讨论，但是仍未找到一种非常满意的方案。

几种销售提成激励方案的比较

销售提成激励方案一：完成目标后提成比例增大。方案一可以用图1表示：

销售提成激励方案一

从上图可以看到，在完成的销售额没有超过目标值时，实际完成销售额的 $a\%$ 为销售人员可拿到的提成。当完成的销售额超过目标值时，超过的部分按比例 $b\%$ 计提，其中 b 值大于 a 值。

此方案是该企业曾经采用过的方法，其优点在于能够鼓励销售人员卖出尽可能多的产品，实现尽可能大的销售额。对于提成总奖金过大的风险，该企业的做法是设置每位销售人员的销售提成上限，对销售提成进行封顶。

此方案最大的缺点在于目标值的确定问题。该企业不再采用此种方案，主要的原因就是在每年年初制定销售目标时，销售人员都会与总经理发生激烈的争论。原因很简单，因为在实际完成销售额相同的情况下，目标值订得越低，销售人员能够拿到的提成越多。因此尽管对于一个正常下较容易实现的目标值，销售人员也会找出各种各样无法完成的理由，进而要求降低销售目标值。在这种情况下，总经理只能通过强迫的方式将目标值往下压给销售人员，而这往往使得总经理与销售人员之间很不愉快，而总经理对各个销售区域的具体情况也并不是完全了解，因此制定的销售目标值也是不完全合理的。

鉴于此，该方案被否决。

销售提成激励方案二：提成比例保持不变。方案二如图2所示：

销售提成激励方案二

从图2可以看到，提成比例保持不变，无论销售人员制定的目标值如何，其销售提成均按照实际完成销售额的 $a\%$ 计提。

该方案的优点是能在一定程度上激励销售人员完成尽可能多的销售额，同时由于销售提成不与销售目标值挂钩，因此在制定销售目标时销售人员不会因追求更高的销售提成而有意的要求降低销售目标，使得销售额目标值的制定更接近于实际。

该方案的缺点有以下几点：

3) 该方案虽然没有促使销售人员在制定销售目标时尽可能的降低目标值，但在绩效管理中销售额作为销售人员非常重要的一项kpi指标，在制定其目标值时，销售人员依然会习惯性的要求降低目标值，以使自己的绩效考核得分较高，从而获得更多的绩效工资。

虽然方案二有上述缺点，但方案二操作简单、易行，不会使得上下级在沟通销售目标方面产生太多的不愉快，因此方案二最终为企业所选用。

销售提成激励方案三：提成比例在达到目标后降低。方案三如图3所示：

销售提成激励方案三

从图3可以看到，在完成的销售额没有超过目标值时，实际完成销售额的 $a\%$ 为销售人员可拿到的提成。当完成的销售额超过目标值时，超过的部分按比例 $b\%$ 计提，其中 b 值小于 a 值。

方案三的优点在于鼓励销售人员根据实际情况上报销售目标值，并努力将其实现

从上图看，无论销售人员实际完成的销售额为多少，销售目标定得越高，其所获销售提成就可以越多。但如果销售人员年初制定销售目标时将目标定得过高而导致无法实现，其绩效考核得分将有所下降，年度考核得分也将会受到影响。因

此，对于销售人员而言，理性的做法是根据实际的情况制定销售目标值，并努力将其实现。

该方案的缺点在于操作难度较高□a值与b值的制定要经过精确的预估和计算才能确定。在销售人员完成销售目标后，也不能有效激励销售人员进一步扩大销售量。

关于员工激励方案本站合八篇

关于员工激励方案范文汇编九篇

工作激励方案

公司激励方案模板

销售团队激励方案

员工激励方案篇五

亚马逊在一间车库内创建，员工最初只有几个人，但如今它已彻底改变了地球上大部分人购买从图书、玩具到服装等一切商品的方式。亚马逊目前是美国百强企业之一，它的成功主要归功于像amazonkindle这样经过长期规划的产品。

贝佐斯20xx年在接受《连线》杂志采访时说：“如果你所做的每件事都围绕三年规划展开，那么你的竞争对手就太多了；但如果你愿意投资一个七年期的规划，你的竞争对手就少了很多——因为很少有公司愿意这样干。”

为了向贝佐斯痴迷于长期规划的精神致敬，我们对贝佐斯接受采访的内容进行了整理，梳理出他的大量日常习惯，希望大家可以像贝佐斯一样具有长远目光，不计较一时的得失。

以下即是贝佐斯驾轻就熟的六条管理哲学：

在亚马逊，高管会议一开始并不是电话会议或powerpoint文稿演示，而是阅读，大量阅读。据《财富》杂志报道，贝佐斯说集体阅读有助于保证团队的注意力不会被分散。对于高管来说，更关键的则是写作备忘录的技能。他说：“写出完整句子的难度更大。它们有动词。段落又有主题句。如果没有清晰的思路，你根本无法写出一篇长达六页、叙事结构的备忘录。”

正如创业者、作家本·卡斯诺查(bencasnocha)所言，当你在讲话时，观众很容易就能填补你创意的空白，让你易于掩饰细节错误。贝佐斯通过要求团队成员将一切记下来，就能让他们全面考虑一个创意的每个细节，令其在未来的几年里更经得起考验。

相比硅谷其他科技巨头高薪酬高福利的员工激励手段，亚马逊更推崇“精益经营”模式。它不向员工提供免费的午餐，相反，会将薪水压得很低，甚至有传言亚马逊曾将门板当作办公桌使用，而非价格高昂的现代化办公工具。但这并不意味着亚马逊员工报酬不丰厚。

亚马逊更喜欢用期权而非现金激励员工。贝佐斯在1997年致股东的信中称：“我们很清楚，亚马逊能否成功很大程度上取决于我们能否吸引和留住员工，每一名员工都希望成为主人，因此就应该让他们成为主人。”

贝佐斯坚持不惜一切代价避免自满情绪。《华尔街日报》曾经报道，一位亚马逊前高管回忆说，在一次活动上，有几位经理建议员工应该加强交流，但贝佐斯站起来说，“不行，交流是可怕的！”

相反，贝佐斯主张企业应该实行分散管理，甚至陷入无组织状态也无关紧要，只有在这种氛围下，独立思考才能在与集体意见的较量中占得上风。他认为，要让团队尽可能的小，同时适度限制员工之间的交流。贝佐斯说，他对“两个披萨

原则”推崇备至：如果两个披萨都喂不饱一个团队，那说明它太大了。

《连线》杂志在1999年一篇有关贝佐斯的人物专访中披露，他每周都会预留出两天时间来畅想生活，寻找新的创意。有时，他只是上上网，或者是沉浸在自己的世界里。

《连线》杂志在1999年的报道中还谈到，贝佐斯每个季度都会与助手会面，评估后者在12个预选计划上的进展。贝佐斯这样做主要是希望通过检验自己在过去三个月中的成绩，保证每天不会虚度光阴。这种签到式的做法有助于确保他始终坚持长远目标，同时注意力又不会被新的、稍纵即逝的创意所分散。

在创立以后的近二十年里，从线上销售图书起家的亚马逊，不断进军音乐、云存储、内容制作等新领域，这些尝试看似随意，实则都有一个共同的目标，那就是一切从顾客的需求出发。这种“逆向工作法”(workbackwards)模式不同于“技能导向法”(skills-forward)[]在后一种做法中，个人或企业往往会根据现有的技术和能力来决定下一步动作。

贝佐斯在20xx年致股东的一封信中写道：“最终，现有的技能都将过时。‘逆向工作法’要求我们必须探索新技能并加以磨练，永远不会在意迈出第一步时的那种不适与尴尬。”

贝佐斯还将这种逻辑应用到他的个人生活中，每当他不得不做出重大决策时，他常常会以这种方式来思考问题，假设自己80岁高龄时，对这种选择是一种什么样的态度。

贝佐斯告诉《连线》杂志，当他在考虑是否辞职创办亚马逊时，害怕因错失互联网机遇而后悔不已的心理最终促使他做出了抉择：“我会对离开华尔街后悔吗？不会。我会对因为没有抓住互联网迅猛发展的大好机遇而后悔吗？是的。”

有关员工培训方案范文汇编八篇

有关新员工培训方案范文汇编五篇

工作激励方案

公司激励方案模板

销售团队激励方案

商机转介激励方案

销售团队个人激励方案

销售团队内部激励方案

员工激励方案篇六

针对员工出现的做事散漫、凝聚力差、工作效率低。以个人角度提出以下建议：

1. 车间主任每个星期天上交下周的工作计划（包含每天的生产合同号，甚至涵盖每个工序的每天的工作任务）

2. 车间主任上交完工作计划由厂长和总经理审批。审批完召开一次下周生产计划会议（参加会议人员：总经理、厂长、供应部、各车间主任、各班组长）商讨下周工作可能会遇到的问题及解决方案。（会议时间1小时）

3. 每周一召开上周总结会，分析上周完成的情况或未完成的原因，总结经验避免下周犯类似的问题。

1. 车间主任带领班组长召开每周会议，每周每个班组如若完成任务奖励元，如若完不成罚款元。

2. 对于连续4周完成任务的直接上光荣榜（每月全体会议上总经理给班组长颁发礼品）

3. 车间之间进行pk[]每个车间主任制定好任务（任务必须经过厂长和总经理批阅后方可生效），输者请赢者吃中午饭。

4. 对于每月完成任务的车间可以搞团建一次，增强车间每个员工的干劲。

1. 现在夏季炎热，调整作息时间是必须的。早上6点上班，中午11点半下班吃饭。下午2点上班，晚上8点半下班。员工得到充分休息，可以提高作业效率，同时减少事故的发生。每周末晚上时间可以调整。（当然这是在完成每日任务的基础上，车间主任可以根据本车间的情况自己设置时间）

对于炎热天气下午2点上班可以继续让厨房提供一些绿豆水降暑，或者买一些雪糕降暑。

员工激励方案篇七

为了弘扬企业精神，激励员工工作积极性，展现我公司优秀员工的风采，形成人人争当先进、人人争为公司的发展做贡献的良好氛围，公司决定每季度开展评选“优秀员工”的活动。

每季度将从各部门中选出一名优秀员工；具体为：光学部三名（成品、半成品、抛光各一名），脚套部一名；配件部一名；后勤一名。共计六名。

每季度的最后一个月。

1、在公司工作三个月以上的一线员工；

3、季度内无违反公司规章制度的受到处分者。

- 1、热爱公司，自觉维护公司利益；
- 2、遵纪守法，遵守公司的各项规章制度；
- 3、勤勉尽责，具有强烈的事业心和责任感；
- 4、在本职岗位上业绩突出，能为公司解决实际问题，或积极献计献策。

1、产生流程：

车间主任推荐——生产部门初审——人事行政部审查——总经理批准；

3、初审完成后，由部门主管签字送人事行政部，人事行政部对候选人进行审查，审查项目主要为：

a)考勤情况；

b)奖惩情况；

c)是否违反公司的规章制度；

d)推荐理由是否事实充分；

e)该员工是否曾受到投诉；

4、人事行政部审查无误后，送总经理批准。

1、公司每季度召开优秀员工表彰大会，给荣获“优秀员工”者颁发荣誉证书，同时每人奖励现金100元。

2、人事行政部将优秀员工的名单公榜在公司宣传栏上，并予以表扬学习。

3、优秀员工的评选结果记入员工个人档案，并作为评选年度优秀员工的依据。

本办法由人事行政部制定、修改和解释，总经理批准后实施。

关于员工激励方案范文汇编九篇

关于员工激励方案本站合八篇

员工激励方案本站合七篇

工作激励方案

公司激励方案模板

销售团队激励方案