

# 最新经管部门激励方案(精选5篇)

方案在解决问题、实现目标、提高组织协调性和执行力以及提高决策的科学性和可行性等方面都发挥着重要的作用。那么我们该如何写一篇较为完美的方案呢？以下就是小编为大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

## 经管部门激励方案篇一

- 1、团结一心，其利断金。
- 2、单则易折，众则难摧。
- 3、不入虎穴，焉得虎子。
- 4、不经一事，不长一智。
- 5、顽强拼搏，勇夺第一。
- 6、展现自我，争创新高。
- 7、用心做事，诚信为人。
- 8、铸造辉煌，唯有质量。
- 9、勤奋进取，顽强拼搏。
- 10、成就员工，服务社会。
- 11、拼搏进取，精益求精。
- 12、诚信立足，创新致远。
- 13、百尺竿头，更进一步。

- 14、奥运精神，永驻我心。
- 15、莫放松点，莫轻视微。
- 16、老骥伏枥，志在千里。
- 17、自知则明，自胜则强。
- 18、信誉第一，效率第一。
- 19、江山好改，秉性难移。
- 20、迎接变化，勇于创新。

## 经管部门激励方案篇二

当员工完成了某项工作时，最需要得到的是上司对其工作的肯定。上司的认可就是对其工作成绩的最大肯定。管理人员的认可是个秘密武器，但认可的时效性最为关键。普通的认可在员工身上产生积极的影响，如果认可是来自于更高一层的主管或经理时，对员工的激励作用就会上升几个等级。称赞，这是认可员工的另一种形式。

国内管理人员大都吝于称赞做得如何，其实称赞员工并不复杂，根本无需考虑时间与地点的问题，随处随时都可以称赞员工。任何时候的称赞，都可达到意想不到的激励效果。当面的赞扬会取得更好的效果，关键在于及时性。当有理由来表扬一个人时，不要因为任何原因推迟！要记住，反映快捷等于有效，当成绩在员工们头脑中还很新奇的时候，表扬员工会起到非常奇特的效果。

## 经管部门激励方案篇三

作为一家物业管理公司，其服务面向企业、机构及私企投资

者，涵盖办公、商业、工业园区和自成一体等多种物业形态，公司部门独立运营方案。所以在企业成立初期，我们就明确提出要为租户提供优质服务、逐步向市场化、规范化方向发展的企业战略。所谓市场化，就是收费项目、收费标准要根据我们所提供的服务逐步与市场价格接轨；所谓规范化，就是要按照物业管理行业的标准制定相应的制度，并严格按制度执行，规范化运作。

目前，为使公司能够独立运营，更好、更及时地为租户提供服务，提升公司的服务质量，落实管理职能；同时考虑到公司下属地块分散、人员精简的实际情况，在保证程序到位、手续齐全的前提下尽可能简化操作流程，特制定本方案。

受产权人的委托，对地块实施现场物业管理、日常维修、水电费的收缴及支付等，落实地块的安全责任。

人员编制：公司未设财务岗位，财务工作由主管单位工投公司财务部人员兼职。

报告资料：独立出具年度月度报表、独立申报税务报表，规划方案《公司部门独立运营方案》。

年度预算的编制：2015年年度预算是在2014年度半年的运行基础上，结合2015年度公司实际运行情况、人员分配进行编制。并以此作为整个年度的收支依据。

财务收支形式：集中核算，即财务部对各地块的收支进行统一核算、收支两条线；各地块的收入全部统一入帐，支出根据年度预算进行统一开支。日常的开支由主管单位拨付入账，笔笔通审。

财务审批流程：公司的支出统一实行“一票五章”即经办人、总经理、董事长、主管单位财务总监、主管单位负责人签字或盖章。

合同审批流程：公司的. 合同统一实行“层层审批”原则，涉及及到主管单位各相关部门。

项目立项审批：维修项目的立项实行“层层审批”原则，涉及及到主管单位各相关部门。

公司的财务运营实行收支两条线、月度资金申报、费用分级审批的原则。

人员编制：财务部设主管、出纳各一名。

报告资料：独立出具年度月度报表、独立申报税务报表。

预算的编制：

3、公司按照根据审批通过的月度收支计划和资金申请计划执行；

4、年度预算范围外的事项，需专项上报主管单位相关部门，经主管单位批准后方可执行；

5、涉及工程项目单项预算，超过年度预算额度的事项，需专项上报主管单位相关部门，经主管单位批准后方可执行。

财务收支形式：

收入：日常的资金由上级财务部根据审批通过的月度计划在月初一次性拨付入账。资金往来按照每月收入形式与主管单位支出进行对冲。

支出：依据月度收支计划进行支付报销。

因客观原因或者急修项目(已视事态严重程度口头汇报主管领导，并经主管领导指示)需对月度预算做调整的，应作月度追加预算，事实发生1周内上报书面请示，事实发生1个月内补

齐其他相关材料，专项上报主管单位财务部，经主管领导复批的追加预算并报销支出。

## 经管部门激励方案篇四

短视频团队绩效考核指标分为团队绩效指标、岗位绩效指标、行为绩效考指标三大类。

这里要重点讲一下，岗位考核中怎么多出了一个团队绩效指标，这个就是短视频团队与其他团队一个很重要的区别。

编导、摄像、剪辑、演员、运营每个岗位独立的工作成果对公司/抖音账号来讲没有特别的意义。

比方说编导这个岗位：完成了脚本的编写，但是这个脚本没有拍摄、剪辑成视频或者说就算剪辑成视频，但是没有播放量，那再好的脚本也是没有价值的。

### 1、团队绩效指标有哪些？

团队绩效指标主要有账号的播放量、点赞量、涨粉量和视频的完播率、评论转发量等等

### 2、岗位绩效指标有哪些？

根据每个岗位的工作职责、工作目标、工作价值等制定，具体后面有介绍。

### 3、行为绩效指标有哪些？

首先说下行为绩效考核指标的意义：行为绩效指标是对团队绩效指标和岗位绩效指标的一个补充，为了防止员工只做关键指标上的工作，但是对于需要团队配合、临时新增或者不是关键性的指标的工作，员工不做或者不很好的去落实。

行为绩效指标一般占权重的10%-20%左右，具体考核哪些指标，每个团队可以根据自己所需要的强调主要价值观制定。

#### 4、短视频运营团队各岗位绩效考核表

### 经管部门激励方案篇五

岗位描述：

- 1、负责整理客户资料；
- 2、接受客户订单，制作销售订单，并与财务对接；
- 3、负责联络沟通客户；
- 4、协助主管完善部门规章制度和操作流程与规范，做好销售的后台支持；
- 5、相关的.销售协议、合同等存档管理，

任职资格：

- 1、大专及以上学历，国际贸易、商务英语类专业；
- 2、1年以上商务相关领域工作经验；
- 3、有商务推广、策划方面的经验；
- 4、英语及计算机运用熟练，有一定财务知识者优先考虑；
- 5、良好的语言表达及较强的沟通能力，工作认真细致，积极进取，善于学习与创新。