

# 软件开发激励方案有哪些 团队激励方案(模板10篇)

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

## 软件开发激励方案有哪些篇一

通过本次旅游商品大赛，以市场为导向，以精品为目标，挖掘开发一批有较高品位、富含科技含量、独具地方特色、市场前景广阔旅游商品，积极培育凉州旅游商品的客源市场，进一步完善旅游商品的研发、生产、销售及宣传等一条龙服务体系，不断壮大我区旅游商品的产销队伍，树立凉州旅游的品牌意识，做大做强凉州的旅游业。

### 20xx年凉州区“杯”旅游商品开发大赛

组长：张祥生凉州区人民政府副区长

王文明凉州区旅游局副局长胡宗密凉州区博物馆馆员党寿山凉州区博物馆馆员黎大祥凉州区博物馆馆员办公室设在凉州区旅游局，主任由陈德正同志担任，陈耿、许天才同志具体负责落实活动的各项工作。

1、旅游商品的范围：文物复仿制品：在遵守国家关于文物复仿制有关规定的情况下，开发、设计、制作的凉州各历史时期文物的复仿制品及设计样品。工艺品、纪念品：立足多种材质开发的雕塑、编织、镶嵌、刺绣、饰品、剪纸、木雕、奇石等具有纪念意义和鉴赏收藏价值的各类工艺品、纪念品(包括纪念币)。服装、生活用品：具有凉州地方特色的服装制品、生活用品及设计样稿等，包括亚麻、地毯等系列产

品。绿色食品：围绕凉州农副产品开发的保健品、营养补品、绿色饮品、名优土特产品。书画作品：反映凉州悠久历史和深厚文化的各类书法、绘画、篆刻、刻字作品。图书、音像制品：反映凉州历史文化、民俗风情、旅游资源的书刊、画册、邮票、明信片、歌曲、光碟等公开出版发行或内部印制的各类图书、音像制品。

2、评奖办法：本次旅游商品大赛设以下奖项：特等奖1名，奖人民币1000元；一等奖1名，奖人民币800元；二等奖2名，奖人民币500元；三等奖5名，奖人民币100元；另外，设优秀奖20名，最佳创意奖1名，最佳组织奖10名，均颁发给凉州区人民政府验印的获奖证书。

### 3、参赛要求：

(1)参赛作品应能够体现凉州文化特色、地域特色和人文特色；

(2)参赛作品应能够代表本类产品，且具有一定的知名度和品牌价值；

(3)参赛作品或设计稿应具备较强的创意，富含文化内涵。

(4)凡参赛作品，要按统一要求，保送实物及设计创意说明，并填写旅游商品开发大赛报名表一式二份。说明材料要求文字精练，要点清晰，说明作品的设计构想及创意，字数不超过400字，用二号楷体字打印在a4纸上。

旅游商品开发大赛策划方案的延伸阅读——活动方案写作注意事项

一定要按企业的属性确定要做什么活动。

为什么要做活动，活动的目的是什么？在策划整个案子中时刻想这目的，每个细节都向目标靠拢，跟目标没有关系的一概

砍去，这样才能主题明确。活动无非两个目的：销售产品和提升企业形象，是为产品与企业服务，不要搞成个人的秀场，自恋的裹脚布大家都恶心。

策划案中有抑有扬，最好明晰活动的三个阶段。

小说有铺垫有高潮，四季有酝酿有收获，人生有汲取有绽放，活动也如此，如果都是高调参与者会疲惫。活动的三个阶段就是铺垫期(也叫传播期)；执行期；降温期。

铺垫期。告诉参与者要做什么，他们能得到什么好处，慢慢传播，好处一次比一次多，慢慢升温，这个时期想各种办法过勾引，勾引起参与者的兴趣，尽量让他们期待。

活动期。期待中，高潮终于来了。饿了半天，给碗炒米饭，真好吃。这个活动中的主要阶段一定好有亮眼的点子，对这个点子是否亮眼，就看者是高手还是衰手。

降温期(后续阶段)。这个阶段也很重要，通过活动让参与者对产品或企业产生了好感，这个阶段是完成购买的阶段，趁热再给点好处，就能达到活动的目的。

活动的三个阶段有明确的记忆点，每个阶段的记忆点一个就好。举个演出例子说，铺垫期——发门票了，凭门票还可领礼品；活动期——那个歌真好听，让我想起了我初恋或让我回到了从前；降温期——主办方说产品打折还要持续10天，下个星期天去商场看看，买个回来。

综上所述记忆点是：第一阶段(把目标消费者勾引来)——到哪里去领个不错的演出门票；第二阶段(勾引来了要有让他们念念不忘的东西)——一定要有出彩的参与者喜欢的点；第三阶段：(利用他们的好感完成销售)——手里那张票没舍得仍，留者去商场看看他们打折情况，买一个回来。

在提案的过程中，客户短时间内无法判断你的大智慧大策略，于是细节就成为成败的关键。这个细节包括提案文件的格式，段起头是否空格，用词是否准确，有没有错字等。

另外一个细节就是案子的执行时间、流程、工作分工等是否细致科学。我有过这样的经历：我把活动执行明晰到一张表格中，细到客户拿到这张表格就能一目了然地知道自己每天要做什么事情，也就是把方案支解到日历中，客户非常高兴，他认为我非常专业，这是个很讨好的招。

当然，要确保执行的精彩，就必须考虑到每一个细节，真正把每个细节做到表中，提醒自己和配合的其他部门做好每个细节，方案执行就没有什么大问题了。

## 软件开发激励方案有哪些篇二

上市公司坚朗五金、金卡智能此前通过公告发布的《员工购房借款管理办法》显示，公司使用部分自有资金为员工购房提供借款。焦点科技自20xx年首次推出员工购房借款以来，已审核并发放了8期，累计受益员工325名，涉及金额6701万元。科远股份也已发行第三期员工购房借款。给员工借款买房，已成为上市公司完善员工福利制度体系、激励员工工作积极性的一大手段。

据统计□20xx年以来，13家上市公司推出员工借款买房方案，并连续推出多期。方案针对的人群多为公司普通员工，满足一定服务期限、确实存在住房困难的可申请。以焦点科技为例，符合条件的员工包括在焦点科技及全资子公司服务期满两年的，控股股东、实际控制人及其关联人、公司董监高及其关联人除外。通常，员工拿到借款后，要专款专用，直接划转到一手房售楼处或二手房中介处。

还款方面，员工只需在规定期限内分期还款，期限内免息，通常为5—8年，具体操作各家上市公司略有差异。科远股份

公告称，申请人应在5年借款期内，5个年度按约定的比例进行还款。各年度还款分为两部分进行偿还，本年度还款额的80%通过在员工工资中按月扣除的方式偿还，剩余20%借款由员工在还款年度结束后的20日内，自行筹款直接交由公司财务部。焦点科技公告称，员工获得的购房借款在约定的还款期内免息。借款期限最长为5年，员工等额、按月向合作银行还款，也可申请提前还款。

在员工借款后的行为约束方面，上市公司通常与银行合作，纳入银行征信系统。不良信用行为将影响员工今后的征信记录。同时，员工承诺并授权公司，在其违反借款合同约定时，公司有权处理其薪金、报销费用等一切应得利益或款项。优先用于偿还借款本息及罚息。海翔药业称，如果员工出现离职情况，公司有权要求其提前归还全部借款并支付罚息，或将房产以购买价格平价转让给公司。

公告显示，为员工提供的借款通常是上市公司的自有资金，也有一些从员工工资中提取购房借款专项资金。坚朗五金公告称，公司每年提取公司员工上一年度工资总额的1%作为购房借款专项资金，该专项资金使用后所产生的回款及尚未使用额度将循环用于支持公司员工购房。

北京市东易律师事务所律师熊希哲称：“上市公司为员工提供贷款买房，其本质是法人与自然人之间的借贷关系。我国现行法律规定及实践是允许自然人与企业之间进行资金拆借的，因此这类借贷行为是合法的。另外，这些上市公司审议上述事项时，均依据公司章程或议事规则的规定，履行了董事会或股东大会审议程序并依法披露，这样对于具体的某个公司而言，向员工提供借款买房也是合法合规的。从公司治理及经济学的角度，在合法合规的框架下实现公司、股东、管理层及员工队伍各方利益的尝试，都值得鼓励，这样对各方都是有利的。”

## 软件开发激励方案有哪些篇三

为调动和激励员工的工作热情和创新精神，结合公司年度各项绩效目标进行公司各层次奖励规划，调动员工积极性，激发员工潜能，并建立有效的激励约束机制，推动公司生产经营业绩提升，特制定本方案。

本方案适用于公司各层级转正在职员工，试用期员工在当期发放奖金时如果转正当期按正式员工发放，晋升员工在当期发放奖金时如果通过培养期的按晋升职位发放奖金；离职员工在当期发放经营目标奖金时只发满季，未工作满一季度的不予发放，发放利润目标奖时需12月份在职，否则不予发放。

3.1年度各项奖金计提方案由总经理组织提交总经理办公会负责讨论并确定；

3.2行政部负责分配原则、奖励方案的制定及解释；

3.3奖金发放的绩效考核由行政部组织实施；总经办等相关部门提供评估依据，财务部依据方案及考核结果核算各部门应发奖金；各部门提供部门内员工的奖金分配细则并依据分配细则确定部门内部员工的奖金应发额度。

4.4项目独立考核奖：公司规模项目专项奖励，按照项目的成本、进度、质量、安全等项目进行核算，奖金发放方案由相关部门制定，奖励计提比例参照公司《20xx年奖金计提方案》进行奖励。

1、公司零星工程的考核奖励：对于公司零星项目不能进行独立成本核算奖励的，应对零星项目按月进行打包成本核算，奖励计提比例参照公司《20xx年奖金计提方案》执行。

5.1经营目标奖

### 5.1.1 部门权重的确定

a□依据公司各部门所承担的工作任务及强度确定公司各部门权重；

b□公司部门属性划分为：

为便于计算，将系数转换成百分比，其计算依据如下：

- 1、完成91%及以上的系数为2，转换成百分比为100%；
- 4、完成70%及以下的系数为1.7，转换成百分比为85%；
- 5、辅助部门及后勤部门默认为100%。

一成公司不纳入20xx年度的公司绩效奖金分配方案内，具体的奖励方案根据实际情况单独提报公司经审批后实施。

### 5.1.2 个人应发系数

a□个人应发系数综合考虑部门系数与职等系数的关系，确定个人应发系数的系

### 5.1.3 个人应发基数

### 5.1.4 权重应发奖金计算

权重应发奖金=个人应发基数\*个人应发系数。

### 5.1.5 权重考核奖金计算

权重考核奖金=权重应发奖金\*经营目标系数

### 5.1.6 考核剩余奖金的二次分配

依据一线部门经营目标考核，因目标完成情况等原因导致奖金剩余的，公司将组织剩余奖金的二次分配，其个人二次分配应得奖金公式为：公司应发奖金-权重考核奖金总额/公司参加分配奖金的人数=个人二次分配应得奖金。

### 5.1.7、部门考核系数

经营目标奖金的发放依据公司制定的各部门目标给予月度考核，加权平均汇总得分确定部门考核系数，按部门发放，由部门对各员工奖金进行分配，其部门比例系数为：

a□考核得分为90分以上的部门系数为1□ b□考核得分为80分以上的部门系数为0.9□ c□考核得分为70分以上的部门系数为0.8□ d□考核得分为70分以下的部门系数为0.7。

### 5.1.8公司个人实发奖金计算公式：

d□因部门考核原因导致应发奖金结余的，作为公司奖励基金由公司单独存放，用于公司奖励、培训等方面，由公司统一规划使用。

## 5.2利润目标奖

5.2.1对经总经理核准后利润目标奖金基数按如下原则计算

5.2.3利润目标奖的分配：

a□员工利润目标奖的分配是根据该员工所处职级，以及影响利润目标奖部分的各相关因素综合计算后得出的□ b□影响员工利润目标奖分配的相关因素有□ a□当年服务公司月数系数□ b□服务月满勤系数□ c□平常绩效评价系数 d□年度考核系数 c□各相关因素计算方式如下：

$a=v/12$  v□为当年服务月数， 数据由行政部提供□  $b=w/v$  w□



为当年满勤月数（未扣全勤奖），数据由财务部提供  
 $c=x/y$   $x$ 为当年kpi分数之和  $y$ 为当年kpi考核月数 数据由行政部提供  
 $d=z$   $z$ 为年度考核系数之和/年度考核次数，数据由行政部提供  
 $d$ 利润目标奖分配公式：

a利润目标奖的发放原则上在在次年元月份最后一天以前，如遇调整其具体时间以行政部联络单为准。

a各部门应按当年行政部通知时间、内容、方式进行各项考核，未及时完成的部门，此部门的利润目标奖在原金额基础上\*0.85进行核发。

b公司鼓励员工恪尽职守，避免并杜绝员工之间因攀比收入而影响工作的不良现象，利润目标奖的数额按薪资保密规定执行。

### 5.3优秀部门奖励

具体发放标准参照公司20xx年度优秀部门考评方案执行。

### 5.4项目奖励

公司规模项目的专项奖励，按照项目的成本、进度、质量、安全等项目进行核算，奖金发放方案由相关部门制定，报公司审批后执行其原则是：

2、进度、质量、安全奖励：按照单个项目的3-5%进行奖励，奖励金额列入工程成本，在项目开始前由相关部门提出奖励方案报公司审批通过后执行。

6.5本方案的修改和解释权归公司行政部。

6.6本方案暂定执行一年，在执行中有不符实际情况，可由行政部报请公司总经理，经由总经理办公会商讨修正。

## 软件开发激励方案有哪些篇四

为不断加强中小学教师队伍建设，逐步提升教师社会地位，吸引优秀人才乐于从教、终生从教，经市政府同意，制定本方案。

适应中小学教育教学改革的需要，坚持全面实施素质教育，丰富校内各项活动，扩大学校办学自主权。通过加强市级教育经费统筹管理，调整绩效工资额度，建立绩效奖励激励机制，逐步构建符合教育教学和教师成长规律、导向明确、标准科学、体系完善的教师绩效考核评价制度，充分调动校长和教师工作的积极性，促进教育均衡发展和学校内涵发展，不断提高教育公共服务水平。

市、区县教育系统所属中小学的正式在编教职工。

从20xx年1月1日起开始实施。

在现有绩效工资实施基础上，按照各区县学生数量、教师数量及生师比等因素，确定绩效奖励激励机制所需资金总量。由市人力社保局调整各区县教师绩效工资总额；为支持教育领域综合改革□20xx年经费由市级财政给予支持。

绩效奖励激励机制增加的资金主要用于支持集团化、学区化办学和办学特色学校以及教师在小学课后班管理和中学社团活动辅导、中小學生个性化学习辅导、教育教学改革、教师交流与支教等工作中的奖励。

各区县教委会同区县财政部门、人力社保部门根据学校的规模、承担教育发展的任务和取得的成效等，制定年度经费分配原则及各学校额度，报市教委后，按照相关政策和经费管理要求及时将经费拨付相关学校。各学校要根据资金使用范围和下达的经费额度，按照本校教师承担相应工作任务和完成任务质量的情况，坚持示范引领和激励导向，体现绩

效工资分配的原则和要求，制定分配方案，报区县教委同意后实施。

(一)建立绩效奖励激励机制，是为了进一步调动教师积极性，扩大学校办学自主权。各区县、学校要结合本区县、学校实际情况认真贯彻落实，可根据区县实际情况制定相应办法，切实发挥激励作用。

(二)此次绩效奖励激励机制资金不得平均发放，要按照“多劳多得、优绩优酬”的原则，重点向承担教育改革发展任务重，为促进教育均衡发展、提高学生综合素质付出努力的一线教师、骨干教师和做出突出成绩的教师倾斜，鼓励教师全身心投入到教书育人工作中，引导教师不断提高自身素质和教育教学能力。

(三)市教委与有关部门制定教师绩效奖励激励机制项目管理办法，各区县要指导学校依据国家和北京市有关绩效工资管理的要求，按年度制定合理的分配方案和考核办法，并检查落实情况；及时了解情况，对出现的问题及时上报，切实加强对教师绩效工资的管理。市教委、市人力社保局、市财政局将采取相应的措施对使用情况进行监管。

(四)各单位要高度重视，加强领导，精心组织，严肃纪律，认真把握实施过程的各个环节，确保工作平稳顺利进行。要做好政策解释工作，在实施过程中遇到问题要及时与有关部门进行沟通。

## 软件开发激励方案有哪些篇五

### 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。

## 2.1 it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,满意的感受越强,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。

### 3.1 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觉。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。

### 3.2 it行业的薪酬制度分析

#### 3.2.1 it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。

### 3.2.2 it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。

### 3.3 it行业的薪酬支付艺术

#### 3.3.1 it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。

#### 3.3.2 it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。

## 软件开发激励方案有哪些篇六

为了调动员工积极性，提高公司经济效益，公司特制定本方案，以便让员工与公司共同发展、共享公司经营成果。具体内容如下：

除非本方案明确指出，下列用语含义如下：

- 1、股东：指出资成立公司的自然人或法人，股东享有股权。
- 2、股权：指公司在工商部门登记的注册资本金，总额为人民币 万元，一定比例的股权对应相应金额的注册资本金。
- 3、虚拟股权：指公司对内名义上的股权，虚拟股权拥有者不是指公司在工商注册登记的实际股东，虚拟股权的拥有者仅享有参与公司年终净利润的分配权，而无所有权和其他权利。此虚拟股权对内、对外均不得转让，不得继承。
- 4、分红：指公司按照《中华人民共和国公司法》及公司章程的规定可分配的税后净利润总额，各股东按所持股权比例进行分配所得的红利。

经过公司全体股东一致同意，公司决定授予员工 %或 万元的虚拟股权，每股为人民币一元整。

- 1、员工取得的 %的虚拟股权不变更公司章程，不记载在公司的股东名册，不做工商变更登记。员工不得以此虚拟股权对外作为拥有公司资产的依据。



2、每年度会计结算终结后，公司按照相关法律法规及公司章程之规定计算出上一年度公司可分配的税后净利润总额。

3、员工可得分红为其持有的虚拟股比例乘以可分配的净利润总额。

1、公司应在每年的 月份进行上一年度会计结算，得出上一年度税后净利润总额，并将此结果及时通知员工。

2、员工在每年度的 月份享受分红。公司应在确定员工可得分红后的 个工作日内，将可得分红的 50 %（暂定）支付给员工。

3、员工的可得分红应当以人民币形式支付，除非员工同意，公司不得以其它形式支付。

4、员工可得分红的其他部分暂存公司账户并按同期银行利息计，按照下列规定支付或处理：

a□劳动合同期满时，公司与员工均同意不再继续签订劳动合同的，员工未提取的可得分红在合同期满后的三年内，由公司按每年5%（暂定）的额度支付给员工。

b□劳动合同期满时，公司要求续约而员工不同意的，员工未提取的可得分红的50%（暂定）由公司在合同期满后的五年内按分五期（暂定）支付；可得分红的剩余50%归属公司。

c□员工提前终止劳动合同或者员工违反劳动合同的有关规定、公司规章制度而被公司解职的，员工未提取的可得分红全部归属公司，员工无权再提取。

5. 员工在获得公司授予的虚拟股权之后，仍可根据其签订的劳动合同享受公司给予的其他待遇。

1、员工在本方案实施期限内可享受此 %虚拟股权的分红权。

本方案实施期限为 年，于 年 月 日起至 年 月 日止。

2、方案期限的续展：

本方案于到期日自动终止，除非公司于本方案到期日之前书面通知员工延续实施本方案。

1、公司应当如实计算年度税后净利润，员工对此享有知情权。

2、公司应当及时、足额支付员工可得分红。

3、员工对公司负有忠实义务和勤勉义务，不得有任何损害公司利益和形象的行为。

4、员工对本方案的内容承担严格保密义务，不得向任何第三人泄露本方案中员工所得虚拟股及股数以及分红等情况，除非事先征得公司书面许可。

5、若员工离开公司的，员工仍应遵守本条第3、4项约定。

6、公司可根据员工的工作情况将授予员工的 %虚拟股权部分或者全部转化为实际股权，但双方应协商一致并签署股权转让协议。

7、若员工存在损害公司利益情形的，公司有权书面通知员工终止本方案的实施。

8、公司解散、注销或者员工死亡的，本方案自行终止。

9、本方案于到期日终止；若员工的劳动合同终止的，本方案也随之终止。

公司董事会对本方案的修订及实施享有最终解释权。

XXXXXXX公司

二〇xx年一月八日

## 软件开发激励方案有哪些篇七

机构组成情况：我部门设2个内设机构，分别是办公室、计财股。

（一）严格贯彻执行自然资源管理法律法规和相关政策；

（二）负责城镇规划区内和独立选址非农业建设用地的统征工作，保障各类项目建设用地；

（九）负责征地、拆迁、安置、补偿工作领域遗留问题的处置，政策宣讲、咨询受理、信访处理等事务性工作，协助做好土地招拍挂工作，配合做好已征收土地的交地工作等。

（十）承办自然资源行政主管部门和上级交办的其他工作。

编制人数12人，现有在职人员12人，事业人员8人。

（一）部门财政资金收入情况。

（二）部门财政资金支出情况。

20xx年xx县土地征收征用事务中心支出总额为9082.18万元，其中自然资源海洋气象等支出102.8万元，是用于保障局机关正常支出的日常支出、土地征收征用工作经费，包括基本工资、津补贴等人员经费以及办公费、印刷费、水电费、办公设备购置等；社会保障和就业支出16.58万元。卫生健康支出7.59万元，住房保障支出7.79万元；城乡社区支出8947.24万元，用于20xx年征地拆迁和地面附作物补偿及相关工作经费。

## （一）部门预算管理。

建立预算编审班子。建立以法人代表为主、由财会部门参加的预算编审班子。预算编审班子严格规定各自的工作职责，保证预算编制任务的完成。预算编审班子根据上年度的预算执行情况和本年度经济发展情况，综合考虑各方面的因素，制定本年度本单位的总体目标。

## （二）执行管理情况

各项支出按照批准的预算和有关规定审核办理，防止无计划开支。基本支出必须坚持节约的原则，严格执行规定的开支范围及开支标准。专项支出按照计划或预算批准的项目和用途使用。

## （三）综合管理情况

为保障项目资金安全，确保资金专款专用，我中心从资金申请、资金使用、会计核算三个环节加强资金管理。在项目资金申请环节，严格按照国库集中支付流程向县财政局申请财政资金；在资金使用环节，严格按照我中心资金财务审批流程办理款项支付手续，通过会计中心直接支付。在会计核算环节，对本项目资金实际核算，确保专款专用。通过上述三个环节的管理，极力避免挪用、挤占、截留项目资金的现象，保证财政资金安全有效使用。

## （二）结果应用情况。

本年度结束后严格执行绩效评价，比对各个指标结果进行总结、分析，将各个指标反馈相应业务股室。

### （一）评价结论。

#### （1）评分结果：90分

## (2) 主要结论

本年度财政资金支出符合国家的政策，与实际需求高度相关；土地征收征用工作具有明确的绩效目标，项目资金到位及时，项目实施过程中严格按实际需要实施，具有较好的经济效益和社会效益，项目实施效果较好；项目后期政策、资金、人员的落实，为项目可持续运行提供了较好的保障，具有高度可持续性。

为开展好本次项目自评工作，根据西财绩〔20xx〕1号《xx县财政局关于开展20xx年财政支出绩效评价工作的通知》文件要求，我中心按以下四个步骤开展绩效评价：

(1) 成立项目自评小组；

(3) 开展绩效评价，形成自评报告。依据收集的项目资料，自评小组通过运用相关性、效率、效果、可持续性准则对本项目进行评价。

(二) 存在的问题

无

(三) 改进建议。

无

## 软件开发激励方案有哪些篇八

每日、周必须有工作总结，每月必须做工作总结。有效的绩效管理应达到下面的目标：

1. 直属上级必须每天、每星期、每月指导和督促员工，而不是等到实际考核的那一天。

2. 在考核期内，为员工提供有效而直接的反馈信息，并对员工的优秀表现表示认可。
3. 把员工表现好的地方以及需要改进的地方清晰而准确地传达给员工。
4. 激励员工，使员工朝着经理及公司对他们的要求方向发展。
5. 建立下一阶段的发展目标，明确新项目的目标和发展方向。
6. 业绩与奖励（薪酬/提升/发展机会）相结合。

年度优秀评选：

2每年进行一次优秀员工评选，本部、各分公司分别评选一名优秀员工（评选办法另定），除通报表扬外，公司予以一次性奖励。

3员工每（周月）都要写自我表扬或自我批评的一封信！让员工自己来选择自我表扬或自我批评！

4除公司规定的奖项外，每月每个部门都要选出本月最优秀的员工给予奖励！（奖励金额元---元）（业绩服务意识团队合作意识日常行为表现）

6每天早晨开晨会时喊营销团队口号来调动激发员工的积极性！

7石兰集团营销团队口号：相信自己，相信伙伴！因为自信，所以成功！成功决不容易，我要加倍努力！营销中心永不言退，我们是最好的团队！

8每周六下午为集体学习日（激发潜能、团队意识沟通技巧类）

（每周设一个小时：下午四点半到五点半，每部门留一个人值班，）

9周日为欢乐周末（游戏组织表演活动等，调动员工的互动能力同时让员工释放压力公司可设卡拉ok厅）

（每周设两个小时：下午四点到六点，每部门留一个人值班）

## 软件开发激励方案有哪些篇九

现代企业由于所有权与经营权的分离导致委托—代理问题，由于经营者较所有者在信息方面具有优势，这种信息不对称使得所有者为了维护自身的利益需要通过一系列措施来控制 and 监督经营者，股权激励就是其中的一种，通过这种方式可以使激励对象与公司利益、股东利益趋于一致，与所有者共享利润，共担风险，以减少管理者的短期行为。随着我国政策的放开，越来越多的公司开始实施股权激励政策，但是成功实施激励计划的公司并不多，格力电器是少数成功完成股权激励计划的公司之一。本文对格力电器股权激励方案进行了分析。

### （一）公司简介

珠海格力电器股份有限公司（000651，以下简称格力电器）成立于1991年，1996年11月在深圳证券交易所上市，截至20xx年实施股权激励计划之前，公司的第一大股东珠海格力集团直接持有格力电器50.82%的股份，通过控股子公司珠海格力房产有限公司持有格力电器8.38%的股份。

### （二）股权激励实施过程和结果

证监会要求格力电器在20xx年2月前完成股改，于是由格力集团牵头，与格力电器管理层、股东沟通协调后，制定了格力电器股权改革方案，顺势推出了格力电器股权激励计划。格力电器于20xx年12月23日公布了股权改革方案，其中包括股权激励方案，公司控股股东珠海格力集团除支付股改对价外，还做出了特别承诺，将所持股份划出2 639万股，作为格力电

器管理层股权激励股票的来源。在20xx-20xx年中任一年度，若公司经审计的年度净利润达到承诺的当年应实现的数值，格力集团将按照当年年底经审计的每股净资产值作为出售价格向公司管理层及员工出售713万股，若三年均达到标准，将出售给格力电器管理层及员工2 139万股，其余500万股由董事会自行安排。公布了股权激励方案之后，格力电器在20xx□20xx及20xx年均实现了规定的年度利润，主营业务收入、净利润、总资产均有了大幅提升，格力集团按照股权激励方案对格力电器的高管和员工实施了激励措施。激励条件及激励措施。其中在20xx年7月11日和20xx年7月11日，格力电器分别实施了每10股转赠5股。

### （一）股权激励方式

格力电器所采取的股权激励方式是限制性股票，其风险相对较小，一般适用于成熟型企业，在服务期限和业绩上对激励对象有较强的约束。公司可以采用限制性股票激励方式促使高级管理人员将更多的时间精力投入到某个或某些长期战略目标中，从而实现企业的持续发展。格力电器发展态势良好，现金流充沛，业绩稳步上升，因此，在此次股权激励中采取了限制性股票的方式。

### （二）股权激励的股票来源

公司实行股权激励所需的股票来源主要有两种，一是定向发行；二是回购本公司股份。格力电器实行的股权激励股票来源于第一大股东珠海格力集团，由于此次股权激励是伴随着股权改革方案提出而提出的，股权激励的原因之一就是解决“一股独大”的问题，由第一大股东提供股票，没有进行定向增发，也没有动用股东的资金在二级市场回购股票，并没有侵害股东的利益。通过第一大股东提供股票这种方式，将第一大股东所持股份通过股权激励的方式转移到格力电器名下，使得第一大股东对格力电器的控制程度逐渐降低，更加有利于格力电器以后的发展。



### （三）激励对象的范围和比例

格力电器股权激励的对象有公司高级管理人员、中层管理人员、业务骨干及控股子公司的高级管理人员。具体人数、股数及所占比例见表2。

由表2可知，在20xx年股权激励对象共有94人，其中高管6人，虽然高管在总体激励对象中所占比例较少，但是高管人员获得了总量713万股中的395.3万股，占总体的55.44%，其中董事长朱江洪和总裁董明珠各获得150万股，两人所持有的股数占激励股份总数的42.08%。在20xx年，格力电器也顺利地实现了股权激励中规定的净利润，在20xx年10月31日，格力电器公布了20xx年的股权激励实施方案，方案中，股权激励对象增至609人，较上一年激励人数大大增加，其中，高管人数仍为6人，激励对象中中层管理人员、业务骨干和控股子公司高管上升至603人，高管中董事长朱江洪和总裁董明珠各获得了250万股，占高管激励股数中的87.6%，占总体激励股数的46.75%□20xx年业务骨干获得的股权激励份额上升至26.22%□20xx年格力电器同样高额完成目标利润□20xx年2月，格力电器公布了20xx年的股权激励实施方案，激励对象总数达到了1 059人，较上一年的激励人数又大幅度提升，其中高管人员保持了前两年的6人，中层管理人员、业务骨干和子公司高管上升至1 053人□20xx年度董事长朱江洪和总裁董明珠各获得激励股份226万股，占激励股份总数的28.16%。

格力电器三年来的股权激励对象人数由最初的94人扩大到1 059人，使更多的员工获益，高管获得的股票数量较多，有利于维持管理层的稳定；高管所获得股份数量占激励股份总数的比例逐步下降，说明股权激励开始逐渐向下倾斜，加大了除高管外其他激励对象的激励程度。

### （四）股权激励的时间跨度

格力电器所实施的是三年期股权激励计划，我国许多企业的股权激励时间都很短，大部分在5年左右，较长的激励期限可以使激励对象更加努力工作，提高业绩，激励作用更强。格力电器20xx-20xx年的净利润和总资产金额见表3。由表3可以看出，格力电器在实施了股权激励的这三年中，净利润和资产总额都有了大幅度的增长，但是成长性并不稳定，笔者认为激励期限较短很可能会导致管理者的短期行为。

## （五）股权激励的条件

格力电器实行股权激励的行权条件是达到预先设定的年度净利润，三年的目标利润具体值见表1，公司在实行股权激励前三年的净利润增长率为8.94%、15.34%、22.72%，按照这个增长趋势，公司在未来的年利润增长率将高于20%，但是预先设定的目标净利润的增长率为10%，低于平均年度利润增长率，并且仅仅通过是否达到目标净利润这一标准来判定是否实施股权激励方案，股权激励的条件过于简单，设立的激励标准过于单一，使得格力电器轻松达到了激励的标准。

通过对格力电器实施股权激励方案的分析，可以为其他企业在设计股权激励方案时提供一些启示。

### （一）合理选择股权激励的对象和激励比例

应该根据企业实行股权激励的目的合理地确定激励对象和激励比例。若企业实施股权激励的目的在于对公司内的核心技术人员进行激励，那么股权激励范围的授予以及比例的设置则主要侧重于这部分员工，授予比例的设置应符合中国证监会的相关规定。

### （二）设定有效的股权激励的期限

我国规定，企业的股权激励有效期一般不得超过10年，企业在设计股权激励方案时，要根据自身情况设定有效的股权激

励期限，过短的激励期限会使高管产生短期行为，降低股权激励的激励作用。

### （三）恰当设计股权激励的条件

为了提高激励效力，企业应该设定具有一定难度的激励条件，过于容易实现的激励条件降低了激励对象的行权难度，会使高管人员操纵指标来实现高额收益，股权激励的作用较弱。因此提出以下建议：1. 公司在设计激励条件时，要结合自身情况，例如某指标之前若干年的均值，或是该指标行业均值，以此为标准来制定有效的激励条件，避免激励条件过于简单，适当增加激励效力。2. 应该避免用单一的指标来确定激励条件，公司可以根据自身情况，同时引入财务指标和非财务指标来作为激励条件，或是采用多种财务指标结合，以更好地反映公司各方面的能力，对公司形成全面的绩效评价。

## 软件开发激励方案有哪些篇十

股权激励作为对管理层激励的一种方式，能够将公司经营管理者与所有者的利益绑定在一起，使其按照股东利益最大化的目标进行决策，从而有效的降低了公司的代理成本。在国外，股权激励的应用已经非常普遍，在美国约90%以上的上市公司都实行了这一制度。而在国内，股权激励机制尚处于起步阶段。近年来不少上市公司开始推行股权激励方案，但是对这些方案的评价则褒贬不一。笔者研究了伊利股份股权激励方案，以此来反映国内股权激励的发展现状。

### 二、伊利股份股权激励方案中存在的若干问题

伊利股份于2006年4月24日股改后复牌当天出台了股权激励草案。随后在2006年12月28日在公司董、监事会审议通过，正式确定将5万份伊利股份股票期权分别授予公司高管，占当时股票总额的9.681%。每份期权拥有在授权日起8年内的可行权日以行权价格和行权条件购买1股伊利股份股票的权利。期权授予

日为26年12月28日。

## 1、关于行权价格

该方案的行权价确定为股权激励草案摘要公告前最后一个交易日的收盘价，除权后的价格为13.33元。此后由于实施利润分配和发行认股权证，行权价调整为12.5元。这一价格水平相当于在股权分置改革前按市场价格购买公司股票，价格的确定还是相当公平的。

## 2、关于行权条件

该方案明确规定，激励对象首期行权时公司必须满足上一年度扣除非经常性损益后的净利润增长率不低于17%且上一年度主营业务收入增长率不低于2%。而在27年4月13日的公司公告中，这一关键条款已被董事会以确定业绩考核指标计算口径为名进行了修改，修改后的净利润增长率为在当年扣除非经常性损益后的净利润的基础上加上股票期权会计处理本身对净利润的影响数后与上一年相比的实际增长率。之所以这么修改，我认为是由于股权激励幅度非常大，股份支付的会计处理对等待期净利润的负面影响将非常明显。如果严格执行原计划，激励对象很可能无法行权，从而失去潜在的巨额收益。伊利股份激励对象既想获得股权激励，又要剔除期权费用化对净利润的影响，这种做法不仅在国内绝无仅有，在国外也非常罕见。

## 3、关于行权安排

该方案的行权安排是：激励对象首次行权不得超过获得的股票期权的25%，剩余获授股票期权，激励对象可以在首次行权一年后的有效期内选择分次行权或一次行权。在这种规定下，必将产生后期激励不足，使得激励方案大打折扣。因为伊利股权激励的行权价是12.5元，在激励方案推出后，中国股市进入牛市，上证指数在短短一年多的时间内创下了6124

点的历史记录，而伊利股份的股价最高达到38元。在牛市中高位变现，高管们将获利颇丰。如果均匀行权，牛市结束，股价可能会深幅调整，高管们的利益显然会受到损失，因此激励对象存在加速行权的动机，这样必将导致后期激励的不足。

#### 4、股权激励的会计处理

股权激励计划按照相关会计制度，需将已满足行权条件的期权作价计入相应的费用科目。按照伊利股份的做法，股权激励费用在初始两年内按照25%，75%的比例全部摊销完毕。即在6□07年分别摊销1.5亿元和5.54亿元，这部分费用不带来现金流的变化，对于公司整体权益无影响，但会导致公司净利润和净资产收益率大幅下滑，27年还首度出现亏损。根据财政部精神，激励期权费用应该尽早摊销。伊利股份授予的股票期权的行权期长达8年，却要在两个年度内摊销所有激励期权费用。而且明知道这种摊销方式会造成账面亏损，也就是说，公司27年所赚的钱，全部分给该公司激励对象还不够，而留给该公司广大投资者却是利润亏损。上市公司对高管实行的股权激励计划，结果却是让投资者买单。

#### 5、股权激励的有效性

股权激励的目的在于对管理层实施有效激励，提高公司的经营业绩。而伊利股份的股权激励方案能达到有效激励的效果吗？数据显示，伊利股~21年至25年的净利润增长率分别为22□7□□19□8□□4□6□□l8□6□\$h21□5□□均高于股权激励约定的15%的净利润增长率。也就是说，即使伊利股份的管理层无法让公司保持过去五年来的平均增长率，仍然可以从容获得巨额股份，由此可见该方案行权门槛定得太低。与之形成鲜明对比的是，同为国内乳业巨头的蒙牛24年上市前，与大摩等风险投资签署了一份“对赌”协议，即蒙牛在未来3年内年盈利复合增长率达到5%，否则蒙牛管理层就必须将所持7.8%的公司股权转让给大摩等外资股东。两相对比，不

免让人觉得伊利的股权激励有向公司管理层输送利益之嫌。由于缺乏股东的有效监督，目前国内上市公司高管层利用股权激励的最主要方式就是通过设定极低的股权激励条件，使高管可以轻而易举地获得股权激励，股权激励最终有可能演变为“股权分红”。

### 三、结论

由此我认为，伊利此次的股权激励方案存在很多有待完善的地方，该方案更多的是从公司管理层的利益出发，而不是以股东利益最大化为落脚点。以总裁潘刚为例，通过这一股权激励方案，身价增值约两亿元！在这场游戏中，以潘刚为首的管理层才是真正的赢家。

股权激励是一把双刃剑，如果用得不好，就会成为向管理层输送利益的手段，剥夺了全体股东特别是社会公众股东的合法权益。通过伊利股份的案例可以看出，我国上市公司现今制定的股权激励计划，存在很多不足之处，需要监管部门加以引导，并尽快出台完善相应的法规政策，为股权激励创造良好的制度环境。同时，还需要上市公司完善公司内部治理机构，形成分权制衡的公司治理体系，只有这样，才能真正发挥股权激励的作用。