

# 最新软件开发励志 员工激励方案(精选6篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 软件开发励志篇一

为了调动员工整体积极性、稳定员工，激励员工不断进取，保持高水准的优质服务，给员工一个展现自我价值的空间，特制定以下优秀员工评选制度：

### （一）月度优秀员工：

- 1、酒店各部门于每月28日前，由部门经理召集管理人员及员工代表评出候选人上报人力资源部，要求针对《月度优秀员工评选标准》分别注明特别突出事迹，或优秀表现，并附上候选人的照片及部门经理签名，否则视为放弃参选。
- 2、人事部收到《月度优秀员工评选标准》后进行初审，在每月1日前报人事部经理。
- 3、所有参选人员名单上交后，由酒店质检小组根据评选标准进行初审，并报人事经理审核，确定月度优秀员工人员名单。
- 4、人事部负责落实奖金及优秀员工证书的发放。
- 5、每月第二个周例会举行优秀员工表彰，由总经理颁奖，并同当选员工合影留念。
- 6、人事部负责联系摄影和冲印照片，并将每月优秀员工照片

张贴在员工宣传栏。

（二）年度优秀员工：

- 1、各部门于每年元月20日前上交部门候选人名单，要求针对《年度优秀员工评选标准》选出部门候选人，并列先进事迹报人力资源部，在行政例会上由各部经理审核评选。
- 2、人力资源部收到《年度优秀员工评选标准》后进行初审，在元月底报人事经理。
- 3、所有参选人员名单上交后，由人事部组织各部门经理进行评选。
- 4、人事部负责落实奖金及优秀员工的奖金和证书的发放。
- 5、在年度的员工春节联谊会上，为年度优秀员工进行表彰。由副总经理颁奖、授牌，并同当选员工合影留念。
- 6、人力资源部负责相片的摄影和冲印，并将相片张贴在宣传栏。

（一）月度优秀员工（每月评选2位）：

- 1、当月优秀员工可获得奖金100元及酒店盖章的优秀员工证书壹本。
- 2、连续三个月被评为月度优秀员工，将优先考虑列入年度优秀员工的评选。

（二）年度优秀员工（每年评选6位，含月度优秀员工、领班级以上人员）。

- 1、年度优秀员工可获得刻有总经理名字的证书、奖牌。

2、 根据酒店实际情况给予合理安排外出学习的机会。

## 软件开发励志篇二

案例一：在门店中，小张今天卫生打扫的特别好，店长看在眼里。于是，店长就跑到门店外的便利店买了一瓶2元钱的矿泉水，并亲手递给了小张，说到，“小张，今天的工作特别是打扫卫生这个环节做得很好，您也辛苦了，作为奖励，我特意跑出去买了一瓶矿泉水给你，解解渴”。请问，小张接过这瓶水的感受是什么？肯定感觉暖暖的，为什么？因为他的工作得到了领导（店长）的肯定与认同。士为知己者死，我相信明天小张会更加疯狂的打扫卫生的。

建议：在门店中应该多设置小奖励（店长随身可以放几个小红包），随时发现员工表现出色，随时就奖励，这样店员优秀的行为不断地得到认同与肯定，他们的工作绩效自然会提升。

案例二：一次门店月度表彰会上，小李获得了月度优秀员工的称号，并接受了500元的门店现金奖励，同时，在领奖的那一刻，店长王月从背后拿出了一包麦当劳的薯条，并把薯条作为奖励与现金一起递给了小李。此时此刻，小李感动万分，原来小李平时最喜欢吃的零食就是麦当劳的薯条了。这次，店长将薯条作为奖品送给小李，小李自然非常感动，因为她已经感受到了店长的“用心”了，而这也让小李体会到了“家”的感觉。

建议：店长在淡场时，应该多多了解店员的兴趣与爱好，投其所好，用心去观察与了解，用心去打动员工。

案例三：笔者在管理门店的时候，非常喜欢用一招，就是pkpk获胜的那一家门店，会获取一定的奖金，例如500元。但是，钱拿多了之后，发现弊端就显现了，那就是对钱的刺激感在下降。于是，为了深化pk的效果，我就设置了一幅流

动小红旗pk获胜的门店可以拥有流动小红旗，如果下个月输了，那么小红旗必须交出来。效果马上显现，很多门店会为了这面小红旗会不断地给自己打鸡血，因为谁也不想让得到小红旗再失去。

建议：物质奖励应该与精神奖励并重，而精神奖励更加有利于增强门店的团队意识，一面小红旗，一本荣誉证书都会使您的员工为之拼命。

案例四：门店遇到讨价还价是很正常的事情，但是很多时候店长需要请示老板或是经理才能做出价格的让步。在管理门店的过程中，我常常用授权的方式来激励我的店长。例如，我会授权给一部分优秀的店长，她们可以根据门店实际情况对商品进行让价，而不需要请示于我。一般让价的幅度是9折，换句话说，在9折之内，授权的店长可以根据实际情况对顾客进行让价。当店长拥有了此种权力之后，我们发现店长的主人翁感增强，她们有了一种被信任的感觉。信任是可怕的东西，当你的员工发现她被你充分地信任之后，那么他们的工作积极性会大幅度地增强。

建议：授权是双刃剑，用得好，老板省心，用的不好，漏洞百出。但是，一部分优秀的员工可以给予授权，这是对他们工作的肯定。

案例五：笔者在河北保定市一家门店里看到一组拍摄的照片，照片里的画面是公司优秀员工的代表，他已经为这家企业工作了16年了，而每路过的顾客都会看看墙上这位优秀员工的照片，我想这是对员工莫大的精神激励。

建议：还可以用优秀员工的名字命名一棵树，并种在公司的院子里，即使将来员工离开公司了，那树还在，以此来纪念他曾经为公司付出的一切。同时，也可以用员工的名字来命名一项发明创造，例如海底捞的包丹袋，就是一个叫包丹的服务员发明的一种手机防污袋。这样，就会有更多地员工愿

意去发明创造。

案例六：在北京著名餐饮企业大鸭梨里，会评选星级员工的活动。他们会根据员工在一周之内的表现给予评星。他们会设服务之星，销售之星等等，而且星级是滚动的，可上可下，而且星级会直接做成胸章贴到员工的胸前，时刻激励员工。

案例七：笔者曾经就给一家物业公司做过员工星级的设计。物业公司多为普通工作岗位，以保安与清洁工居多。在给清洁工分级的时候，笔者就设置了一星、二星与三星清洁工。一次，无意间听到两个清洁工的对话□a说：你是新来的吧□b说：是的，我是实习的。你呢□a说：我啊，三星□a在话语间透露了无限的自豪感。

建议：给员工评星的本质是区分优秀员工与普通员工，犹如军队里的荣誉勋章，是对优秀员工的肯定。同时，星级员工一定要通过胸前佩戴星级标志来体现，做得让优秀的员工越来越自豪。

## 软件开发励志篇三

由人事及生产厂长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厂长与员工一起结合员工目前的工作效率制定每月生产目标(注：应是一个可以达到的目标)对于达到目标的员工给予口头表扬及言语鼓励。对于达不到目标的员工应适度安慰并给予帮助，比方说培训等，帮助员工达到工作目标。

效果分析：1属员工自我激励，完成目标的员工会增加自豪感从而增加工作热情。2、完不成目标的员工在被安慰的情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(如购买饮水机放几楼

或公司考勤1天需打几次卡之类的问题)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。

效果分析：1、员工感觉自己受公司重视可增强工作积极性。2、便于了解第一线员工的思想。3、可表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。

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、出勤情况等。从员工中挑选出2~3名表现良好的员工，发给优秀员工奖状及给予一定的物质奖励。(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，奖励以工资的形式发放)但要注意评选的公平性，否则会起反效果。

效果分析：

- 1、荣誉激励及物质激励结合的方式可提升员工积极性。
- 2、为评上优秀员工可在员工中间形成竞争，提升工作积极性。
- 3、被评上优秀员工的人稳定性会增强。

每位员工生日时，由公司总经理签发员工生日贺卡，表达对员工的祝福。(一定要总经理亲自签发，否则效果不明显)

效果分析：

- 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，在本公司每工作满半年的员工每月可给予25元的工龄工资。每满一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。

效果分析：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。

制定人本的企业文化。通过培训的形式告知员工工作是为自己的，有能力的员工公司会为其提供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。

目前还无法执行，待绩效考核体系建立以后再予以执行。

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。

效果分析：

- 1、反向激励使员工知道不努力就要被淘汰。
- 2、对于工作效率很低下的员工是一种激励。
- 3、可结合目标激励一起执行。

## 软件开发励志篇四

为了更好地完善公司的内部管理，增强企业的凝聚力，明确司机的利益与公司的效益的密切关系，提高司机的工作责任心，特定如下制度。

(1) 车辆由部门指定人员负责管理，部门根据司机工作表现，从安全行车、维修费用、服务态度、用车单位意见等各方面全面考虑，对表现好的司机给予奖励，对表现差的司机按公司有关制度进行处罚。

(2) 车辆由部门指定驾驶员驾驶，其它人员未经批

准不得驾驶，专车司机不能将车转借他人或其他部门使用，如有违反扣罚50元，造成后果由司机本人承担。

(3) 车辆除执行出车任务外，未经批准不得私自开车办私事，任务完成后应及时将车辆开回指定的停车场，不准启动发动机在车内睡觉，以上如发现第一次扣罚50元并追究责任，重犯要从严处罚。

(4) 司机每天按时上班，特殊情况除外，不得无故旷工、迟到、早退。请假要事先通知管理人员，经批准后方可休息。否则，除按公司制度处罚外部门处罚20元。

(5) 司机执行运输任务时，遇特殊情况或发生事故，不论在何时何地必须马上通知管理人员。

(6) 司机对待用车部门管理人员要文明有礼，努力提高服务素质。

(7) 对在工作时间内穿拖鞋或不穿上衣等影响公司形象的司机第一次罚款30元，重犯者从严处罚。

(8) 下班时间内管理人员有急事呼叫或安排司机临时任务，而司机故意不接电话的或推辞不到的取消本月所有奖励资格。(9) 对遗失随车工具的按工具购买单价赔偿。

(1) 司机必须积极参加安全学习,进一步落实各项交通安全措施,加强安全行车意识。

(2) 司机必须严格遵守公安、交通部门及公司所颁发的一切条例规定，严格按机动车驾驶操作规程行车，严禁将车辆交给无驾驶证人员驾驶。

(3) 严格遵守交通规则，不能超速、乱抢道等违章行车。



(4) 司机在上班时间内不能饮酒，严禁醉酒驾驶，开车时要集中精神，不能在行车中你推我让，搞其他小动作。

(5) 严禁在禁止停放车辆的地方停放车辆。

奖励方法：

(1) 对全月没有发生任何交通事故、服务态度好、能同公司节约维修等费用、工作积极的司机给予50元的奖励。(不包括对方负全责的事故)

(2) 实行同工同酬，结合工作中实际表现从安全行车、维修费用、服务态度、用车单位意见、工作积极性等方面综合考评。制定浮动工资，浮动工资调整范围100元。由部门考评。

供应部

## 软件开发励志篇五

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、市场前景广阔的旅游商品，积极培育xx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xx旅游的品牌意识，做大做强xx的旅游业。

20xx年xx区“xx杯”旅游商品开发大赛

(待定)

组长：张祥生xx区人民政府副区长

冯天民xx区群艺馆馆长王金城xx书画院院长

王文明xx区旅游局副局长胡宗密xx区博物馆馆员党寿山xx区博物馆馆员黎大祥xx区博物馆馆员办公室设在xx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xx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、根雕、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xx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xx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xx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xx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xx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xx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。

## 软件开发励志篇六

考虑到建筑设计企业的特殊性和激励的原理和特性，建筑设计企业的激励体系，不容易建立，但是容易破碎；点状或孤立改进效果不明显。因此，建筑设计企业员工激励体系的构建，必须着眼于系统构建、全面履行并逐步改进。

尽管员工激励是存在相当困难的一项工作，但是根据笔者对员工激励相关研究结果显示，有效的员工激励体系构建的原则可以表述的十分简单。可以说，构建有效的员工激励体系，只需要保障在合适的环境中，合适的员工在合适的岗位上从事合适的工作，并获得合适的反馈或回报。

有效激励原则包括四个关键要素，

，主要是企业的企业文化、价值观。企业文化是员工开展工作的外部环境，价值观是员工工作目标定向和行为表现控制的软导向。企业文化影响了员工的工作方式，价值观内含了员工工作成果价值判断的标准。没有和公司特质相符合的文化，没有建立企业要做什么、如何做的价值创造体系，没有建立多劳多得的价值分配体系，没有发掘努力工作对个人、对企业和对社会的崇高意义，必然矮化工作的价值，导致员工行为失去方向，脱离企业的期望。

。“合适的员工”具有两个层面的含义，一是不同的工作有不同的胜任力要求，所以必须尽可能保证人岗匹配。给一个体质柔弱的计算机专家巨额的奖金，要求其从事拳击运动，无论这个奖金有多高都不会有激励作用，因为他不认为自己适合拳击，也不认为自己能赢得比赛从而拿到奖金。此外，虽

然建筑设计企业员工都具有显赫的教育背景，扎实的技术基础，聪明的大脑，但是仍然不能说建筑设计企业员工对与各种岗位都能适应，都具有或者始终具有良好的可塑性，也不能因此判断其具有对各种岗位充分的潜力。企业必须把握主要岗位的胜任力模型和评价标准，并以此来选聘和培养人才。“合适的员工”第二层面的含义是适当数量的人做相同岗位的工作，即通常说的“定编”。定编数据是衡量和改善劳动生产率，合理优化人员结构的有效参照。但是，定编，仅仅能够作为短期内人员配置的参考基准。它不是一个可以精准参考的精确值，也不是一个稳定的值。作为参考，只要始终保持和竞争对手的相对、适度领先，就可以从一定程度上保证人员效率和人工成本控制。

。作为分工体系的产物，岗位成为工作分割的基本单位。工作的划分不清晰，不科学，接口不严谨、不清晰、不流畅，哪么，从事该工作不利于生产力的提高和人的发展。一般而言，分工越细，依靠学习曲线，员工会越来越专业，员工的成就感会越高，劳动生产效率也会越高。但是对于经过多年发展的建筑设计企业，可能物极必反。在外部环境稳定的情况下，这种高度专业化的分工保障的很高的劳动生产率。随着市场的快速增长和变动加剧，一方面其生产组织很难适应市场，一方面工作划分降低了工作本身的乐趣。因此，岗位的划分可能需要适度丰富化，相应的，人员配置工作需要精细化，人才开发需要制度化。

。员工从事工作，必然有其追求。哪么，给予员工适当的反馈或回报是有效激励的必然环节。在本环节，人们熟知的手段就是物质报酬的增长。

在实践中，经常存在的误区之一就是手段单一，不论员工因为什么原因请辞或不满，总是拿薪水挽留或救火。加大了成本，或者资金使用效率不高。

经常存在的误区之二就是“模糊”。员工在工作的同时，他心

里有着对工作回报的预期。员工在没有拿到报酬，也没有可靠承诺，也没有明确的计算方法的时候，他工作的积极性，往往就建立在这种“预期”之上，我们称之为“心理契约”。在多数企业，管理不够精细化，员工过的这种回报预期，往往是通过以往工作一回报关系估计，以及和其他观察相结合。