

最新员工激励计划的概念 员工激励方案(通用8篇)

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们的工作与生活又进入新的阶段，为了今后更好的发展，写一份计划，为接下来的学习做准备吧！怎样写计划才更能起到其作用呢？计划应该怎么制定呢？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

员工激励计划的概念篇一

具体来说，当员工的需要被满足时，员工就能够被激励，就会有工作的积极性；而员工的需要不能得到满足时，他就不会被激励，也就没有工作积极性。

那么，什么是需要呢？从管理理论知识角度，我们可以给‘需要’下这样一个定义：需要是个体由于某种重要东西的缺乏或被剥夺而产生的内心紧张状态。

在这个定义中，‘缺乏或被剥夺’是产生需要的两种方式。人们不仅因为‘缺乏’而需要，也会因为‘被剥夺’已经拥有的需要而产生的需要。因此，激励员工不仅要靠给予、奖励，也要靠惩罚。

需要是员工努力工作的源泉，作为管理者只有深刻理解、把握员工的需要，才有可能踏上激励员工的正轨，才有可以激发出员工努力工作的热情。

首先了解员工的需要，了解员工的需要是一切激励措施的前提。不同类型的员工，其主导性的需要是不同的。管理者在实践中应该根据不同层次的需要，采取相应的组织措施，以引导和控制人的行为，使之与公司、部门的或社会的需要相一致。

其次，重视员工的需要也体现了‘人本主义’的管理思想。部门应该把了解员工需要作为一项重要的工作进行，并且采取一些科学的调查手段，不能仅仅限于谈心、观察等经验性手段。

员工的这些需要是：

在工作中知道部门对我有什么期望；拥有把工作做好所必需的工作环境(包括工具和设备等)；在工作中有机会做最擅长的事；在过去的一星期里，我出色的工作表现得到了承认和表扬；在工作中上司把我当作一个有用的人来关心；在工作中有人常常鼓励我向前发展；在工作中我的意见和想法一定有人听取；部门的工作目标让我感到本职工作的重要性；我的同事们也在致力于做好本职工作；我在工作中经常会有一个最好的朋友；在过去的六个月里，有人跟我谈论过我的进步；在过去一年的中，我学到了很多的东西，在技术和个性等方面也取得了长足的进步等等。

给员工创造一个良好的工作环境，让员工满意，无疑会激发员工的工作热情，充分发挥其自身才能，使某部门的绩效改善与提升，从而给公司带来切实的效益。

针对员工需求优化部门激励措施

从字面上看，激励有激发、鼓励、诱导、驱使之意。而在管理科学中，激励不等于奖励。仅仅将激励狭义地从字面理解为正的鼓励，只强调利益引导一个方面是不准确的，用于指导实践则是有害的。管理激励，从完整意义上说，应包括激发和约束两层含义。奖励和惩罚是两种最基本的激励措施，是对立统一的。

部门的一项奖励措施可能会引发员工的各种行为方式，但其中的部分行为并不是部门或组织所希望的。因此必须辅以约束措施和惩罚措施，将员工行为引导到特定的方向上。对希

望出现的行为，部门用奖励进行强化；对不希望出现的行为，要利用处罚措施进行约束。

员工工作阶段与部门激励方式

从理论上讲，激励过程是从个人需要出发的。例如：管理人员有较高的权利需求和希望得到晋升的需求；而普通员工则具有较强的工作认同需求，得到物质待遇的需求，得到提升的需求等。所以激励往往与个体的愿望以及在特定的工作条件下实现这些愿望的方式密切相关。某部门的员工们之间，由于存在着年龄、学历、工作经历、成长背景、性格特点等一系列差异，在该部门特定的工作环境条件下，部门内各成员间必将出现较大的个体愿望的。

部门员工激励结论：

回顾管理学界的激励理论，它们都在传递着一个重要信息：要有效激励员工没有简单的方法，也没有一个措施能够确保一定激励有效。这是因为激励是一个复杂的系统过程。

它取决于：人与人之间的大相径庭的不同追求的需要；内在激励因素与外在激励因素混合组成中，各自占多少份额才是最有效的；由于每个人的经历和对奖励的预期水平的不同，对奖励的期望水平也不同；在组织文化产生影响的社会背景下，部门管理者与员工们之间造成了名目繁多的、难以预料的、难以控制的激励力量。

金钱刺激的短期效果

对绝大多数企业的员工来说，理想的工作安排可能是人们对工作感兴趣的原因，但如果良好的监督和恰当的基本工资或薪水等等方面无所不包的话，将肯定带来有效的工作绩效，获得员工的满意。然而，实现这样一种令人满意的结果是不太可能的，特别是一旦金钱刺激不恰当，将更不可能获得这

种效果。

当然，我们首先应该清楚地认识到，金钱刺激的短期效果是激励员工工作的最基本要素，即工资和奖金，这也应该是报酬体系中的基础。

据了解，一些企业其劳动结果的衡量可以直接体现在每个员工的计件上，这也是我们通常所采用的计件工资制，效果当然是明显的，多劳多得。专家分析，适合采用“按结果支付报酬”方案的企业有四个条件：

- 能够对工作加以衡量，并且能够将它们直接分配给个人或小组；在实践中，这指的是高度重复性的手工工作，就像在大规模产品制造中所采用的。
- 工作步骤基本是由工人本身控制，而不是由机器或者他们所使用的程序控制。
- 管理层有能力维持一种稳定的工作流程。
- 任务并不受手段、材料和设备等频繁变动的影响。

员工激励计划的概念篇二

构建现代企业激励机制的一些思考激励对于调动企业全体员工的积极性起着关键的作用，如何建立一个适应企业实际情况的激励机制显得格外重要。我们从一些实际常见的企业激励问题分析出发，来思考一下什么是可行的激励机制。

(一)确定以经济利益为核心的激励机制，但高薪是否为强劲的激励措施？

现代企业中有很多人有一种错误的认识，象员工的激励问题，认为只要给他们汽车，房子，高薪等物质利益，就能留住员

工，激励员工，其他的一切问题也都好解决。但情况并不是这样。

高薪并不是有效的激励措施

显而易见的问题，一个员工在企业中取得工资的多少和怎么取得是完全不同的两码事。企业老总给员工无论多少工资，并不能保证此员工一定卖力地为他效劳，即使他出于感恩也许会卖命地给你干。让我设想一下两种工资机制。一种是给员工固定工资，但没有奖金；另一种是没有固定工资，但依据员工业绩，从利润中提成。设想一下，不说两个工资机制下员工的个人收入，但从员工的工作态度上，两者肯定有所差别。

从员工角度来说，他更愿意从事一种有固定收入的工作，因此他更偏好于到设置第一种工资机制的单位工作；但从企业角度看，第二种工资机制更利于激励员工。因此，在设计企业激励机制时，要明确拿多少和怎么拿的区别。

低薪也是筛选员工有效的机制

新设公司和比较成熟的大公司之间的激励机制应有所不同。对于一个新设公司来说，资金实力不强，现金流量一般而言比较紧张，而且新设公司较难从金融机构贷到资金。因此，新设公司应当减少在现金方面的支出。高薪对新设公司而言不太可行。

对于一个新设公司，招聘员工时要挑取有创新进去能力和一定冒险精神事业心强的人，并且低薪将那些只图物质利益的人拒之门外，摆在新设公司面前较重要的问题是如何将短期激励和长期激励较好地结合起来，稳定员工队伍。这本身有利于保持整个队伍的士气。

应设计实际可行的薪酬方案

企业内部不同的员工，其个人偏好也有所不同。对于公司自己认为应当培养核心员工的人可以考虑采用职位、股权而非奖金来激励。对于一般员工，收入方面的奖励可达到其努力工作的目标。而对于不同年龄的员工，也应采用不同的激励方式。一个较大年龄的员工来应聘，他不可能奔着事业来的，对于这样的员工，薪酬而非股权才是更合适的激励。而且，对于他们而言，追求稳定性是该年龄层次的特点，另外，工资构成上，固定工资要占较大的比例，奖金比例适当地降低一些更为实用。

而对于大学毕业生来说，提供一个让其充分发挥才能和潜力的环境以及职位上的激励更为有效。对于这样的人，工资的构成中固定工资比例小一些，而奖金比例应高一些，不失为一种更好的措施。

(二) 激励也需技巧，克服激励过程中常遇见的问题

企业老总们都想通过自己的激励措施来调动员工的积极性来为他们工作，但实际的激励效果却不那么明显。他们往往单凭经验或感觉行事，常常步入无效激励的胡同。

问题之一：士气低落才激励 很多管理者都认为激励上常规性的工作，无须花太多的精力。其结果呢，至到公司内部人员频繁跳槽，才认识到激励的重要性，但已为时过晚。激励应保持连贯性，才能有效调动员工积极性，留住人才。

问题之二：物质激励与精神激励有失偏重，形式单一 现实中，一些企业老总并不总是考虑员工的内心需要，即马斯洛的高级需要。在激励时不分层次，不分形象，不分时期，都给予物质激励，形式单一，造成激励的边际效应逐年递减。造成企业费事费财，激励效果也不尽如人意。因此，在激励时必须将物质激励与精神激励进行有机的结合，必须在形式上多样化，这样才能保证实现激励效应的最大化。在激励前，一定要搞清楚员工最需要什么，而且想方设法满足他，并且形

式灵活，才能有利于激励效果。

问题之三：轮流坐庄搞平衡，挫伤了先进员工的工作积极性。企业激励过程中往往难以做到拿真正标准来衡量，评先评优轮流坐庄，今年你当，明年我当，年年如此，年年走过场，先进不再带头，后进保持着落后，激励成为可有可无的工具。

问题之四：缺乏考核依据，激励成为无源之水。一些企业管理制度不健全，没有工作标准，难以对员工进行合理的业绩考核。企业效益好时，领导一拍脑袋，就发奖金，多少研究一下就敲定。大多的企业比较流行的做法是，“当官”的多拿一些，员工少拿一些。奖金成了“大锅饭”，发了白发。激励下属应当有依据，这个依据就是对工作业绩的考核。企业应当根据实际情况建立起激励机制，要让员工明确工作目标，并且清楚实现目标后能得到什么回报，这才能调动大家积极性，促进企业的发展。

(三) 以人为本，有效激励员工，确定富有人性化的激励机制

人力资源作为企业最重要的资源，在激励人才过程中，企业应把“以人为本”的理念落实到各项具体工作中，切实体现出对员工保持不变的尊重，才能赢得员工对企业的忠诚。

(1) 强调以人为本，重视企业内部沟通与协调工作

知识经济的发展要求企业员工具有灵活性，创造性，积极性。因此，人力资本的管理必须树立“以人为本”和“人高于一切”的价值观。这种价值观认为员工是公司最为重要的资产，他们值得信赖，应当受到尊重，能参与与工作有关的决策，会因为受到鼓励而不断成长，以及希望实现他们自己的最大潜力。

沟通是一种很好的激励。企业在决策过程中，要建立起上下畅通的言路，使领导和员工之间的能够就一些分歧进行沟通，

对那些关系员工利益的事情进行协调，能够调动员工的积极性。

(2) 为员工安排的职务必须与其性格相匹配

每个人都有性格特质。比如，有的人安静被动，另一些人则进取而活跃；一些人相信自己能主宰环境，而有些人则认为自己成功与否主要取决于环境的影响；一些人乐于挑战风险，而另有些人倾向于规避风险。组织行为学有关性格与职业的阐述中指出，员工的个性不相同，他们从事的职业也应有所不同。与员工个性相匹配的工作才能让员工感到满意、舒适。比如说，喜欢稳定、程序化工作的传统型员工适宜会计、出纳员等工作，而充满自信、进取心强的员工则适宜让他们担任项目经理、公关部长等职务。如果让一个人干一种与其个性不匹配的工作，工作绩效可想而知的。

(3) 慎重奖励，针对不同的员工进行不同的激励

人的需求包括生理需求、安全需求、社交需求，尊重需求和自我实现需求等若干层次。当一种需求得到满足之后，员工就会转向其他需求。由于每个员工的需求各不相同，对某个人有效的激励措施可能对其他人就没有效果。管理者应当针对员工的差异对他们进行个别化的激励。比如说，有些员工偏好于工资，而有些员工偏好于休假。有针对性的激励容易使员工觉得自己享有地位和受到尊重。

(4) 激励机制要保持公平

员工工作中难免将自己的报酬与其他人比较，如果员工感到不公平，会造成其失望，不再努力工作甚至跳槽的可能。管理者在设计薪酬时，员工的经验、能力、努力程度等应当在薪水中获得公平的评价。只有公平的激励机制才能激发员工的工作热情。

(5)为每个员工设定具体而适当的目标，对完成目标的员工进行奖励

有证据证明，为员工设定一个明确的工作目标，通常会使得员工创造出更高绩效。目标会使员工产生压力，从而激励他们更加努力工作。另外，对完成既定目标的员工进行奖励，以强化他的进步行为。

总而言之，激励对一个组织的生存和发展有着非常重要的作用，而激励机制的建立和完善对现代企业的发展更为重要。面对着激烈的国内外经济竞争和我国现代企业本身固有的劳动者积极性不高、生产率低下等情况。现代企业要想在激烈的竞争中立于不败之地并保持着对人才恒久的吸引力，一个有效可行的激励机制的建立显得格外关键。

员工激励计划的概念篇三

1、期权vs限制性股权vs利益分成

(1) 期权，是在条件满足时，员工在将来以事先确定的价格购买公司股权的权利。

限制性股权，是指有权利限制的股权。

相同点：从最终结果看，它们都和股权挂钩，都是对员工的中长期激励；从过程看，都可以设定权利限制，比如分期成熟，离职回购等。

不同点：激励对象真正取得股权（即行使股东权利）的时间节点不一样。

对于限制性股权，激励对象取得的时间前置，一开始即取得股权，一取得股权即以股东身份开始参与公司的决策管理与分红，激励对象的参与感和心理安全感都会比较高，主要适

用于合伙人团队。

对于期权，激励对象取得股权的时间后置。只有在达到约定条件，比如达到服务期限或业绩指标，且激励对象长期看好公司前景掏钱行权后，才开始取得股权，参与公司的决策管理与分红。在期权变为股权之前，激励对象的参与感和心理安全感较低。

股权激励，也可以成为一种仪式，可以成为把公司组织细胞激活的过程，给创始人松绑、把责任义务下沉的过程。

(2) 利益分享：主要有股票增值权、虚拟股票，或直接的工资奖金。利益分享主要是一事一结，短期激励。

2、最容易出现的问题：

(1) 股权激励的初心？

“我在这里还要纠正一个大家普遍的常识性错误，就是授予股权不是说你把股权给出去就完事儿了，重点是通过授予股权的过程，结合公司机制，赋予员工管理企业的权利和责任。”这是“我是mt”公司ceo邢山虎分享做公司股权激励时的心得分享。

员工股权激励的初衷就是要激励员工，因此创业公司在进行员工股权激励方案设计时首先要围绕着激励员工的这个初衷来展开。

股权激励文件，会涉及对激励对象各方面的权利限制，包括股权分期成熟，离职时股权回购等安排。这些制度安排，都有其商业合理性，也是对公司与长期参与创业团队的利益保护。

公司管理团队和创始人在进行员工股权激励方案设计时最容

易出现的一个问题是：在整个执行过程中容易一直站在公司的立场来保护公司和创业团队的利益，舍本逐末，忽视了对员工激励的初衷。

（2）沟通不畅？

公司进行股权激励时，公司员工一直处于弱势地位：

从参与主体来看，这款产品用户的一方为公司，一方为员工；

从身份地位来看，员工与公司有身份依附关系，处于弱谈判地位；

从激励过程来看，员工基本不参与游戏规则的制定，参与感弱。法律文件本身专业性强，晦涩难懂，境外架构下的交易文件，还全是英文文件。

如果沟通不到位，员工的激励体验会极差。股权激励的初心又决定了，员工必须真的被激励。

（3）如何沟通？

讲清员工期权的逻辑：

员工期权的逻辑是员工通过一个很低的价格买入公司的股权，并以长期为公司服务来让手里的期权升值。

首先是员工买入期权的价格低：公司在给员工发放期权时，是以公司当时估值的一个极低的价格把股权卖给员工，员工在买入股权的时候就已经赚钱了。

另外员工手里期权是未来收益，需要员工长期为公司服务来实现股权的升值。因此期权协议不是卖身契，而是给员工一个分享公司成长收益的机会。

关于期权员工会由很多问题、内心会反复去找答案、但又不会公开问公司的问题：比如如何拿到这些股权，股权什么时候能够变现以及如何变现，这些问题都需要和员工有一个充分的沟通。

很多员工也会问为什么自己的期权那么少？

公司要做起来需要很多人的努力，需要预留足够多的股权给后续加入的员工。

员工期权激励，会经历四个步骤，即授予、成熟、行权、变现。

授予，即公司与员工签署期权协议，约定员工取得期权的基本条件。

成熟，是员工达到约定条件，主要是达到服务期限或工作业绩指标后，可以选择掏钱行权，把期权变成股票。

行权，即员工掏钱买下期权，完成从期权变成股票的一跃。

变现，即员工取得股票后，通过在公开交易市场出售，或通过参与分配公司被并购的价款，或通过分配公司红利的方式，参与分享公司成长收益。

1、定时：

有的创业者，在公司很初创阶段，就开始大量发放期权，甚至进行全员持股。我们的建议是，对于公司核心的合伙人团队，碰到合适的人，经过磨合期，就可以开始发放股权。

但是，对于非合伙人层面的员工，过早发放股权，一方面，股权激励成本很高，给单个员工三五个点股权，员工都可能没感觉；另一方面，激励效果很差，甚至会被认为是画大饼，

起到负面激励效果。

因此，公司最好是走到一定阶段（比如，有天使轮融资，或公司收入或利润达到一定指标）后，发放期权的效果会比较好。

发放期权的节奏：

要控制发放的节奏与进度，为后续进入的团队预留期权发放空间（比如，按照上市前发4批计算）；全员持股可以成为企业的选择方向，但最好是先解决第一梯队，再解决第二梯队，最后普惠制解决第三梯队，形成示范效应。这样既可以达到激励效果，又控制好激励成本；期权激励是中长期激励，激励对象的选择，最好先恋爱，再结婚，与公司经过一段时间的磨合期。

2、定人

股权激励的参与方，有合伙人，中高层管理人员（vp、总监等），骨干员工与外部顾问。

合伙人主要拿限制性股权，不参与期权分配。但是，如果合伙人的贡献与他持有的股权非常不匹配，也可以给合伙人增发一部分期权，来调整早期进行合伙人股权分配不合理的问题。

中高层管理人员是拿期权的主要人群。

3、定量

定量一方面是定公司期权池的总量，另一方面是定每个人或岗位的量。

在确定具体到每个人的期权时，首先先考虑给到不同岗位和

不同级别人员期权大小，然后再定具体个人的期权大小。在确定岗位期权量时可以先按部门分配，再具体到岗位。

公司总池子确定下来，再综合考虑他的职位、贡献、薪水与公司发展阶段，员工该取得的激励股权数量基本就确定下来了。同一个级别的技术大拿，在vc进来之前就参与创业、在vc进来后才加入公司、在c轮甚至ipo前夕加入公司，拿到的期权应该设计成区别对待。另外，公司也可以给员工选择，是拿高工资+低期权，还是拿低工资+高期权。创始人通常都喜爱选择低工资高期权的。

邵亦波分享过他在所创办易趣公司期权发例的标准。比如，对于vp级别的管理人员，如果在天使进来之前参与创业，发放2%-5%期权；如果是a轮后进来，1%-2%；如果是c轮或接近ipo时进来，发放0.2%-0.5%。对于核心vp（cto,cfo（cto等），可以参照前述标准按照2-3倍发。总监级别的人员，参照vp的1/2或1/3发放。

4、定价

讨论最多的就是员工拿期权是否需要掏钱？是否免费发放？

建议是：（1）员工必须掏钱。掏过钱与没掏过钱，员工对待的心态会差别很大；（2）与投资人完全掏钱买股权不同，员工拿期权的逻辑是，掏一小部分钱，加上长期参与创业赚股权。因此，员工应当按照公司股权公平市场价值的折扣价取得期权。

期权发放的过程，是要让员工意识到，期权本身很值钱，但他只需要掏一小部分钱即可获得。之所以他只掏钱少，是因为公司对他是有所预期的，是基于他会长期参与创业的，他打个酱油即跑路，公司把他的期权回购是合情合理，员工也是可接受的。

5、定兑现条件：

定兑现条件是指提前确定授予员工的期权什么时候成熟，也即员工什么时候可以行权。

常见的成熟机制是按时间：4年成熟期，每年兑现25%。

另一种是：满二年后成熟兑现50%，以后每年兑现25%，四年全部兑现。

第三种：第一年兑现10%，第二年兑现30%，第三年70%，第四年全部兑现。

在创业公司实施员工股权激励时，激励期权的进入机制能够让激励方案发挥效果，而激励期权的退出机制，即约定员工离职时已行权的股权是否回购、回购价格等，避免在员工离职时免于出现不必要的纠纷。

1、回购期权的范围：

一个比较重要的问题是：员工已经成熟的期权和已经行权的股权要不要回购？和怎么回购？

已经行权的期权：

已经行权的期权，是员工自己花钱买的股权，按理说不应该回收股权。如果是公司已经被并购或已经上市，一般情况下不去回购员工已行权的股权。但是对于创业公司来说，离职的员工持有公司股权，是公司的正式股东，因此建议提前约定在员工离职后公司有权按照一个约定的价格对员工持有的股权进行回购。

已成熟未行权的期权：

已经成熟的期权，是员工通过为公司服务过一段时间后赚得

的，即使员工在决定离职时没有行权，员工具有行权的权利。这个时候应该给员工选择是否行权，如果员工选择行权，则按照协议的行权价格继续购买公司股票。

未成熟期权：公司全部收回，放入公司期权池。

2、股权回购价格定价：

在对员工持有股权进行回收定价时，一般可以按照公司当时的净资产、净利润、估值来确定。

如果按照估值来算，因为投资人的估值是按照公司未来一段时间的价格，因此公司估值是代表着公司未来一段时间的价格，会对公司估值打个折扣后，再根据员工持有的股权比例，来确定价格。而且如果按照公司的估值来算的话，也会影响公司的现金流。

而如果按照净资产和净利润，应该有相应的溢价。因为公司回收了员工手里股权未来的收益权。

未成熟期权定价：没成熟的期权不存在回收问题，因为这部分期权仍归公司所有，员工没有达到行权条件，因此公司可以直接放回期权池。但是为了避免员工误解，降低沟通成本，可以用1块钱回收员工所有的未成熟的股权，便于操作。

1、每一期的行权价格是否要一样？

公司在进行员工股权激励时给员工的价格一般是按照公司当时的估值的十几分之一或几十分之一的价格卖给员工，以此来激励员工。这个价格一般是提前确定的一个固定价格，不随着时间和公司的估值变化进行调整。即如果公司给到员工的期权分四年四期成熟，每一年员工行权的价格都相同，如果员工的期权成熟但推迟行权，行权时的价格也不做变动。以此来更好的激励员工。

但公司可以根据不同批次进入公司的员工设定不同的行权价格。

2、行权期限：

员工所持期权成熟后，在未离职之前，可以暂缓行权，公司可以给一个足够长的行权期让员工自由选择行权时间。

当公司离职时要求员工行使已成熟的期权。

3、员工行权后是否要在工商局将员工变更为股东？

员工的变动可能会非常的频繁，而且在工商进行股东变更的时候手续会非常复杂，因此不建议直接将行权的员工直接变更为公司股东。这个时候可以操作的形式主要有：由创始人代持和成立一家合伙公司来代持员工股份。

员工激励计划的概念篇四

海底捞一直以优质的服务品质闻名，前段时间一篇名为“海底捞的服务逆天、全国网友都炸了”的文章在网上走红，众多网友纷纷留言讲述自己曾在海底捞感受到的优秀服务，周到细致到简直令人难以置信的程度。

作为传统服务行业，餐饮企业的口碑很大程度上建立在对顾客的服务品质上。而优秀的服务从何而来？必然是从完善健全的规章制度和热情主动的员工而来。如果把一家餐饮企业比作一艘帆船的话，那么规章制度就是基础的船体，而员工的热情就是风帆，一艘没有风帆的帆船，即使船体再华丽，恐怕也难以远航。

那么海底捞是如何激发员工工作热情的呢？它的员工激励到底高明在何处？下面我们看下经邦咨询的股权激励专家是如何解密的。

海底捞为每一位员工设计好清晰的职业发展路径。在海底捞，除了财务总监和技术总监两个职位会从外部引进人才以外，其余包括大区经理等所有职位，都是从基层做起、一步步升上来的，给员工足够的希望与动力。

同时，除了管理条线的晋升通道外，海底捞还设置有技术荣誉层面的晋升体系，从先进员工到标兵员工、劳模员工再到功勋员工，让每个员工付出的努力都得到尊重与奖励，充分满足员工自我实现的需求。

海底捞对门店店长的考核是全面而独特的。业绩只占考核体系的一小部分，而顾客满意度、员工工作激情、后备干部培养情况等方面也都是考核的重要部分。这一制度保证了海底捞的服务品质、员工忠诚度以及人才储备能力，促进了品牌的建设与企业的长期可持续发展。

在对门店店长进行全面考核的同时，海底捞也给店长足够的资源与自主权。总部每月都会拿出部分利润给门店店长，由店长按照门店员工的业绩自主分配。

海底捞有科学合理的薪酬设计体系。员工的收入由基本工资、工龄工资、奖金、荣誉奖金等多层次构成。收入的分配充分具有激励性，一名普通的服务员如果能被评为功勋员工，那么他的收入会超过领班甚至大堂经理。

薪酬之外，海底捞拥有一套完善、创新的福利体系，并能针对不同员工群体，满足差异化的需求。海底捞为员工提供良好的住宿环境、向员工的父母发放养老金、为员工子女入学提供便利、针对90后员工的特点在宿舍配备电脑等。

从20xx年起，海底捞进行了多期的员工配股计划，优秀员工、骨干员工以干股的方式入股，享受分红。

比起奖金、绩效，股权激励具有更长久和巨大的激励能量。

同时，也更易形成标杆效应，不仅对拿到股份的员工是激励，而且对目前尚未有资格拿到股权的员工，也会产生巨大的激励力量。

从海底捞的“逆天”服务，解读企业正确的员工激励方案

由以上经邦咨询的深度分析，科学合理的员工股权激励设计是海底捞成功的关键因素。学会利用股权激励，深刻了解股权价值才是企业终究能成为行业寡头的法宝。

员工激励计划的概念篇五

21、旁观者的姓名永远爬不到比赛的计分板上。

22、你的脸是为了呈现上帝赐给人类最贵重的礼物——微笑，一定要成为你工作的资产。

23、销售世界上第一号的产品——不是汽车，而是自己。在你成功地把自己推销给别人之前，你必须的把自己推销给自己。

24、只有不断找寻机会的人才会及时把握机会。

25、投资知识是明智的，投资网络中的知识就更加明智。

26、选择可能难，能坚持自我的选择更需要自持力。

27、回避现实的人，未来将更不理想。

28、靠山山会倒，靠水水会流，靠自己永远不倒。

29、每一个成功者都有一个开始。勇于开始，才能找到成功的路。

- 30、成功属于永远不放弃的人。
- 31、世界上那些最容易的事情中，拖延时间最不费力。
- 32、未曾失败的人恐怕也未曾成功过。
- 33、人因为梦想而伟大，早日达到自己的目标。
- 34、人生伟业的建立，不在能知，乃在能行。
- 35、想法决定行动，行动决定结果。
- 36、不要害怕遭遇风险。只有通过冒险，我们才能学会如何变的勇敢。
- 37、顾客后还有顾客，服务的开始才是销售的开始。
- 38、当你感到悲哀痛苦时，是去学些什么东西。学习会使你永远立于不败之地。
- 39、只有通过你自己的实践经历与认真思考之后，才知道什么东西对你、什么事情对你最重要。
- 40、环境不会改变，解决之道在于改变自己。

员工激励计划的概念篇六

1. 拾到客人手机1部，奖励20元。
2. 拾到客人现金主动上交或退还，给予奖励，拾到200元以下奖励10元；200元以上1000元以下奖励20元；1000元以上20xx元以下奖励40元□20xx元以上奖励60元。
1. 提出合理化建议被公司采纳者奖励50元。

2. 为公司提出合理化建议且在一定时期内使企业增加利润，将利润的10%给予奖励。

1. 主动举报坏人坏事者奖励50元。

2. 员工对公司做出不利事情，敢于举报者奖励50元。

每月30日或31日为员工举办1次生日宴会，由公司为员工订做集体蛋糕，酒店领导和员工一起过生日。

根据各部门月考核结果，评出优秀部门。

评定条件：

a□二级优秀部门：连续三个月部门考核等级为a级的。

b□一级优秀部门：连续四个月部门考核等级为a级的。

c□特级优秀部门：连续五个月以上部门考核等级为a级的。

二级优秀部门月奖金300元，颁发荣誉证书。

一级优秀部门月奖金500元，颁发荣誉证书。

特级优秀部门月奖金800元，颁发荣誉证书。

部门奖金分配比例：部门主管占奖金比例的50%，其余50%由部门内人员均分。

根据各管理人员和其他人员（服务员除外）月考核结果，评出优秀管理员和

优秀员工。

评定条件：

a□三级优秀管理员或三级优秀员工：连续三个月考核等级为b□含b□级以上的。

b□二级优秀管理员或二级优秀员工：连续四个月考核等级为b□含b□级以上的。

c□一级优秀管理员或一级优秀员工：连续五个月以上考核等级为b□含b□级以上的。

三级优秀管理员（三级优秀员工）涨工资200元，颁发荣誉证书。

二级优秀管理员（二级优秀员工）涨工资300元，颁发荣誉证书。

一级优秀管理员（一级优秀员工）涨工资400元，颁发荣誉证书。

根据服务员月考核结果，评定出二星、三星、四星、五星级。

评定条件：

a□二星服务员：连续2个月考核等级在b□含b□级以上的，2个月内没有请假，劳动纪律2个月扣分不超过5分，物品管理2个月扣分不超过5分，日常区域卫生检查2个月内扣分不超过15分，零投诉。

b□三星服务员：连续3个月考核等级在b□含b□级以上的，综合平均得

分在85分以上，3个月内没有请假，劳动纪律2个月扣分不超过6分，物品管理3个月扣分不超过4分，日常区域卫生检查2个月内扣分不超过12分，零投诉。

c□四星服务员：连续4个月考核等级在b□含b□级以上的，综合平均得

分在90分以上，4个月内没有请假，劳动纪律4个月扣分不超过6分，物品管理4个月扣分不超过3分，日常区域卫生检查4个月内扣分不超过9分，零投诉，能够独立并熟练并完成服务工作。

d□五星服务员：连续5个月考核等级在b□含b□级以上的，综合平均得

分在95分以上，5个月内没有请假，劳动纪律5个月扣分不超过5分，物品管理5个月扣分不超过2分，日常区域卫生检查5个月内扣分不超过6分，零投诉，能够独立并熟练并完成服务工作，同时对新员工有工作指导。

二星级服务员基础工资增加20元/月颁发荣誉证书

三星级服务员基础工资增加40元/月颁发荣誉证书

四星级服务员基础工资增加60元/月颁发荣誉证书佩带胸卡

五星级服务员基础工资增加100元/月颁发荣誉证书佩带胸卡

员工激励计划的概念篇七

一、目的：为了表扬先进，激励后进，提高员工工作进取性，特制定此制度。

二、奖励涉及对象：公司所有员工。

三、奖励方式：精神奖励、物质奖励。

四、奖励事项分类：

1、重量级奖励

员工涉及到如下事项，可享受100元—500元的经济奖励、100元—300加薪、员工大会通报表扬(奖励金额视具体情景由公司领导和人事部门作出)

- (1) 在完成公司工作、任务方面取得显著成绩和经济效益的；
- (2) 对公司提出合理化提议进取、有实效的；
- (3) 保护公司财物，使公司利益免受重大损失的；
- (4) 在公司、社会见义勇为，与各种违法违纪、不良现象斗争有显著成绩；(颁发荣誉证书)
- (5) 对突发事件、事故妥善处理者；
- (6) 一贯忠于职守、认真负责、廉洁奉公、事迹突出的；
- (7) 全年出满勤的；
- (8) 为公司带来良好社会声誉的；
- (9) 其他应给予奖励事项的。

2、一般性奖励：

员工涉及到如下事项，可享受50元—200元的经济奖励、50元—200元加薪、员工大会通报表扬(奖励金额视具体情景由公司领导和人事部门作出)

- (1) 品行优良、技术超群、工作认真、克尽职守成为公司楷模者；(颁发荣誉证书)
- (2) 领导有方、业务推展有相当成效者；

(3) 参与、协助事故、事件救援工作者；

(4) 遵规守纪，服从领导，敬业楷模者；

(5) 主动进取为公司工作，提出合理化提议，减少成本开支，节俭资源能源的员工；

(6) 拾金(物)不昧者。

员工激励计划的概念篇八

最近看了《非金钱激励员工的108种手段》，感觉很好，很受益，要想带好一个团队，首先要自己具备领导才能及专业素质，学习与提高是必不可少的。现把其中的精华摘录一些，与大家分享。

一、榜样激励

为员工树立一根行为标杆

在任何一个组织里，管理者都是下属的镜子。可以说，只要看一看这个组织的管理者是如何对待工作的，就可以了解整个组织成员的工作态度。“表不正，不可求直影。”要让员工充满激情地去工作，管理者就先要做出一个样子来。

- 1、领导是员工们的模仿对象
- 2、激励别人之前，先要激励自己
- 3、要让下属高效，自己不能低效
- 4、塑造起自己精明强干的形象
- 5、做到一马当先、身先士卒

- 6、用自己的热情引燃员工的热情
- 7、你们干不了的，让我来
- 8、把手“弄脏”，可以激励每一个员工
- 9、在员工当中树立起榜样人物

二、目标激励

激发员工不断前进的欲望

人的行为都是由动机引起的，并且都是指向一定的目标的。这种动机是行为的一种诱因，是行动的内驱力，对人的活动起着强烈的激励作用。管理者通过设置适当的目标，可以有效诱发、导向和激励员工的行为，调动员工的积极性。

- 1、让员工对企业前途充满信心
- 2、用共同目标引领全体员工
- 3、把握“跳一跳，够得着”的原则
- 4、制定目标时要做到具体而清晰
- 5、要规划出目标的实施步骤
- 6、平衡长期目标和短期任务
- 7、从个人目标上升到共同目标
- 8、让下属参与目标的制定工作
- 9、避免“目标置换”现象的发生

三、授权激励

重任在肩的人更有积极性

有效授权是一项重要的管理技巧。不管多能干的领导，也不可能把工作全部承揽过来，这样做只能使管理效率降低，下属成长过慢。通过授权，管理者可以提升自己及下属的工作能力，更可以极大地激发起下属的积极性和主人翁精神。

- 1、不要成为公司里的“管家婆”
- 2、权力握在手中只是一件死物
- 3、用“地位感”调动员工的积极性
- 4、“重要任务”更能激发起工作热情
- 5、准备充分是有效授权的前提
- 6、在授权的对象上要精挑细选
- 7、看准授权时机，选择授权方法
- 8、确保权与责的平衡与对等
- 9、有效授权与合理控制相结合

四、尊重激励

给人尊严远胜过给人金钱

尊重是一种最人性化、最有效的激励手段之一。以尊重、重视自己的员工的方式来激励他们，其效果远比物质上的激励要来得更持久、更有效。可以说，尊重是激励员工的法宝，其成本之低，成效之卓，是其他激励手段都难以企及的。

- 1、尊重是有效的零成本激励
- 2、懂得尊重可得“圣贤归”
- 3、对有真本事的大贤更要尊崇
- 4、责难下属时要懂得留点面子
- 5、尊重每个人，即使他地位卑微
- 6、不妨用请求的语气下命令
- 7、越是地位高，越是不能狂傲自大
- 8、不要叱责，也不要质问
- 8、不要总是端着一副官架子
- 9、尊重个性即是保护创造性
- 10、尊重下属的个人爱好和兴趣

五、沟通激励

下属的干劲是“谈”出来的

管理者与下属保持良好的关系，对于调动下属的热情，激励他们为企业积极工作有着特别的作用。而建立这种良好的上下级关系的前提，也是最重要的一点，就是有效的沟通。可以说，沟通之于管理者，就像水之于游鱼，大气之于飞鸟。

- 1、沟通是激励员工热情的法宝
- 2、沟通带来理解，理解带来合作

- 3、建立完善的内部沟通机制
- 4、消除沟通障碍，确保信息共享
- 5、善于寻找沟通的“切入点”
- 6、与员工顺畅沟通的七个步骤
- 7、与下属谈话要注意先“暖身”
- 8、沟通的重点不是说，而是听
- 9、正确对待并妥善处理抱怨
- 10、引导部属之间展开充分沟通

六、信任激励

诱导他人意志行为的良方

- 1、信任是启动积极性的引擎
- 2、用人不疑是驭人的基本方法
- 3、对业务骨干更要充分信赖
- 4、信任年轻人，开辟新天地
- 5、切断自己怀疑下属的后路
- 6、向下属表达信任的 14 种方法
- 7、用人不疑也可以做点表面文章
- 8、既要信任，也要激起其自信

七、宽容激励

胸怀宽广会让人甘心效力

宽容是一种管理艺术，也是激励员工的一种有效方式。管理者的宽容品质不仅能使员工感到亲切、温暖和友好，获得安全感，更能化为启动员工积极性的钥匙，激励员工自省、自律、自强，让他们在感动之中甘心情愿地为企业效力。

- 1、宽宏大量是做领导的前提
- 2、宽容是一种重要的激励方式
- 3、原谅别人就是在为自己铺路
- 4、给犯错误的下属一个改正的机会
- 5、得理而饶人更易征服下属
- 6、对下属的冒犯不妨装装“糊涂”
- 7、善待“异己”可迅速“收拢”人心
- 8、容许失败就等于鼓励创新
- 9、要能容人之短、用人所长
- 10、敢于容人之长更显得自己高明

八、赞美激励

效果奇特的零成本激励法

人都有做个“重要”人物的欲望，都渴望得到别人的赞美和肯定。赞美是一种非常有效而且不可思议的推动力量，它能

赋予人一种积极向上的力量，能够极大地激发人对事物的热情。用赞美的方式激励员工，管理者所能得到的将会远远地大于付出。

- 1、最让人心动的激励是赞美
- 2、“高帽子”即使不真也照样塑造人
- 3、用欣赏的眼光寻找下属的闪光点
- 4、懂得感恩才能在小事上发现美
- 5、摆脱偏见，使称赞公平公正
- 6、赞美到点上才会有良好的效果
- 7、当众赞美下属时要注意方式
- 8、对新老员工的赞美要有区别

九、情感激励

一个领导能否成功，不在于有没有人替你打拼，而在于有没有人心甘情愿地替你打拼。须知，让人生死相许的不是金钱和地位，而是一个情字。一个关切的举动、几句动情的话语、几滴伤心的眼泪，比高官厚禄的作用还要大上千百倍。

- 1、感情如柔水，却能无坚不摧
- 2、征服了“心”就能控制住“身”
- 3、你要“够意思”，别人才能“够意思”
- 4、“知遇之恩”也是可以制造的

- 5、替下属撑腰，他就会更加忠心
- 6、不可放过雪中送炭的机会
- 7、乐于主动提携“看好”的下属
- 8、付出一点感情，注意一些小事
- 9、将关爱之情带到下属的家中
- 十、竞争激励

增强组织活力的无形按钮

人都有争强好胜的心理。在企业内部建立良性的竞争机制，是一种积极的、健康的、向上的引导和激励。管理者摆一个擂台，让下属分别上台较量，能充分调动员工的积极性、主动性、创造性和争先创优意识，全面地提高组织活力。

- 1、竞争能快速高效地激发士气
- 2、不妨偶尔在工作中打个赌
- 3、让员工永远处于竞争状态
- 4、建立竞争机制的 3 个关键点
- 5、活力与创造力是淘汰出来的
- 6、用“鱼占鱼式”人物制造危机感
- 7、用“危机”激活团队的潜力
- 8、引导良性竞争，避免恶性竞争

十一、文化激励

用企业文化熏陶出好员工

企业文化是推动企业发展的原动力。它对企业发展的目标、行为有导向功能，能有效地提高企业生产效率，对企业的个体也有强大的凝聚功能。优秀的企业文化可以改善员工的精神状态，熏陶出更多的具有自豪感和荣誉感的优秀员工。

- 1、企业文化具有明确的激励指向
- 2、企业文化是长久而深层次的激励
- 3、企业文化也是员工的一种待遇
- 4、用正确的企业文化提升战斗力
- 5、用企业价值观同化全体员工
- 6、激励型组织文化应具备的特点
- 7、强有力的领导培育强有力的文化
- 8、用良好的环境体现企业文化

十二、惩戒激励

不得不为的反面激励方式

惩戒的作用不仅在于教育其本人，更重要的是让其他人引以为戒，通过适度的外在压力使他们产生趋避意识。惩戒虽然是一种反面的激励，但却不得不为之。因为，“怀柔”并不能解决所有的问题。

- 1、没有规矩也就不会成方圆

- 2、随和并非任何时候都有意义
- 3、适时责惩以表明原则立场
- 4、坚持“诛罚不避亲戚”的原则
- 5、对于奸邪者要做到除恶必尽
- 6、实施惩罚时不要打击面过大
- 7、惩罚要把握时机、注意方式
- 8、惩罚与“怀柔”相结合更具激励效果
- 9、少一点惩罚，多一些鼓励