

最新激励员工奖励方案方法 店铺员工激励方案精彩(精选5篇)

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。方案对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇方案。下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

激励员工奖励方案方法篇一

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。

激励员工奖励方案方法篇二

(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。

激励员工奖励方案方法篇三

根据仁怀市教育和科学技术局对教育教学质量考核指标要求，为了更好地激励全校教职员工围绕教育教学中心开展工作，充分发挥学校激励机制正确的导向作用，以奖励“有效劳动”、重奖“高效劳动”为基本原则，制定本方案：

（一）、统考科目半期、期末考试总成绩总提高率排名奖

学科奖：以授课教师所上全部班级为单位，学科平均分提高率（占60%）、及格提高率（占20%）、优良提高率（占20%）三者之和总提高率在学校同级同科排名奖励（毕业班中考成绩当做期末统考）。同级授课教师为二人的，设一等奖一名，奖金120元。同级授课教师为二人以上的，设一等奖一名，奖金120元，二等奖一名，奖金100元。一人上全年级的，如该科总提高率在同年所有科目中位列一、二名的，获一等奖，奖金120元，位列三、四名的，获二等奖，奖金100元。）。

班级奖：以班级为单位，分年级进行。全科平均分提高率（占60%）、及格提高率（占20%）、优良提高率（占20%）三者之和总提高率在学校同级排名的班主任予以奖励（毕业班中考成绩当做期末统考），每年级设一等奖一名，奖金200元，二等奖一名，奖金150元。

说明：

2、会考作为过关考试，该次考试不设奖；

（二）、音乐、体育、美术教师中考特长生辅导术科成绩上仁怀一中录取线，奖励100元/人，成绩上仁怀酒高、茅台高中、仁怀四中录取线一人，奖励80元/人。

（三）、中考升学奖

学校根据各班实际对九年级升入仁怀一中人数定标，超任务完成正取一人任课教师按周课时比例进行奖励（20元每节，不含早晚自习、周末补课），超任务完成配额生一人任课教师按周课时比例进行奖励（10元每节，不含早晚自习、周末补课）。

激励员工奖励方案方法篇四

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2000元以下奖励40元；2000元以上奖励60元。

二、合理化建议奖

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。

三、举报奖

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。

四、员工生日

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。

五、优秀部门评定

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。

六、优秀管理员和优秀员工的评定

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。

七、星级服务员的评定

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。

二星级服务员基本工资增加20元/月颁发荣誉证书。

三星级服务员基本工资增加40元/月颁发荣誉证书。

四星级服务员基本工资增加60元/月颁发荣誉证书佩带胸卡。

五星级服务员基本工资增加100元/月颁发荣誉证书佩带胸卡。

激励员工奖励方案方法篇五

第三条每日进行一次5到10分钟的广播操

公司将推行每日午时上班前进行一次5到10分钟的广播操，全员能够跟着音乐节拍进行，前期会在各部门挑选一些人员共同学习，以后作为领操人员，我们期望以此方式活跃一下工作氛围。第四条“月度优秀员工奖”和“月度提高员工奖”

人力资源部将带给“月度优秀员工”和“月度提高员工”的范例表格给各部门，各部门请在每个月的5号前，提交候选名单表格给人力资源部，人力资源部将集中在每月的8日对上月各部门的“优秀员工和提高员工”进行表彰，我们将给每人赠送一个小的礼品并照相，然后在公告栏进行张贴表彰。

第四条月度员工生日祝福、生日贺卡的发放和生日蛋糕的购买

公司将一如既往给每个月过生日的员工订制大的蛋糕，并派发由董事长签名的生日祝福贺卡，公司的广播系统安装好后，部门员工之间能够相互送出祝福。

第六条从工作环境中体会到乐趣和成就感

每月人力资源部征求各部门员工意见，以“创新”主题，组织一次文化沙龙，员工之间相互交流，各抒己见，探讨想法，大家能够提前准备好需要讨论的课件。

我们期望透过此种方式，让我们的员工发挥自我的主动性、发挥自我的聪明才智，增强同事之间的情感沟通，在学习中
得到欢乐。

第七条定期不定期的团队小活动

日常小范围的团队活动，将能够使我们在工作之余，身心得到短暂的放松，也能够感受到公司这个大家庭的温暖。

2、每2个月，公司高层和
中层领导小聚一次或共同进行学习、

拓展活动等，以加强沟通，相互勉力，共同为公司未来的发展献计献策。

3、每3个月，全体员工利用周末时光，组织一次深圳范围内的小型户外活动或比赛。

第八条人力资源部将不定期的组织员工培训

公司以年轻人居多，大多渴望成长，公司将以人力资源部为主导，其它部门大力配合，不定期的对员工进行素质、技能等各方面的培训，实行内部导师制，以优秀的管理人员为主，作为员工工作与生活的引导人。每月不少于一次的员工培训。

第九条工龄激励

此项激励将在后续公布的“薪酬体系”方案中也会提到，暂设为服务每满一年的员工，每个月工资中将给予100元的工龄补贴工龄补贴，每满一年，每月补100元，从20xx年1月1日起往后推算（备注：以上第九条，在公司修改后的“薪酬体系”方案正式实施后，开始执行）

第十条企业文化的激励

第十一条创新激励

我们这种企业是需要不断创新的，所以我们鼓励创新，鼓励员工多多思考，不论是在影视创作、方案策划设计，还是技术研发、工艺流程等方面，只要你是创新的并且经过验证能带来工作绩效提高的，各部门负责人请用心上报到人力资源部，我们将对员工进行通报表扬，号召全员学习，并给予必须的物质鼓励。也许我们并不缺乏创新的精神和创新的案例，但却少了一双善于发现的眼睛，所以我们要行动起来，关注我们身边的每一个人。

第十二条 绩效激励

公司随后将导入绩效考核机制，具体的激励方案，各员工届时请参阅公司“绩效考核方案和薪酬体系方案”第三章附则。本制度经总经理、董事长审核后于20xx年12月1日正式执行（不包括第九条），此制度的解释权、修改权归人力资源部、总经理办公室！