

2023年薪酬激励方案出毕业论文(精选5篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。方案书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇方案呢？以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

薪酬激励方案出毕业论文篇一

酒店十分重视适当奖励有表现的员工，主要项目包括：

酒店每季都举办最佳员工选举，无论是基础员工，还是高层人士，都可以进行选举，投票的则是全体员工，并由一人一票方式进行，所以得奖名单的认受性十分高。除了季度选举外，更设有年度选举，得奖员工在公司的年度晚宴中在全体员工见证下获奖，更会获得五日四晚的海外度假计划，住宿于集团内其他酒店，有助于集团内员工相互交流。

酒店设有赞赏簿供顾客记下员工优秀表现，而这个纪录亦会影响员工考绩评核、最佳员工选举和公司奖金和加薪等决定，所以员工除了因顾客赞赏而有自豪感外，更会为此而得到实际利益，他们自然会十分重视优良客户服务的重要性，务求做到最好。

除了对外的顾客服务外，酒店亦十分重视内部顾客服务，即支援部门员工怎样去好好的提供服务于其他员工，员工赞赏卡的作用便是鼓励员工得到其他同事的良好服务时，可把感谢说话写在赞赏卡，然后送给该同事。一众员工对这赞赏卡所载的说话十分重视，往往把赞美卡贴在工作桌附近，让其他同事容易看到，贴得愈多便愈令别人羡慕，也令更多的员工知道内部客户服务的重要，更加拼搏。

除了赞赏计划外，酒店在培养服务文化上做了很多工夫，在挑选新员工时，看重的是良好服务意识，而不一定是有酒店或旅游业经验。员工之间无论是上下或是横向沟通也十分重视，每月美国总裁与各地酒店总经理有视象会议。每家酒店的总经理都会在早上九点钟与管理层开会，而督导层主管亦会与前线下属每日有例会，务求即日检讨一日内发生的事情，亦为当日要做的事情先作安排和交代，以便员工能打醒精神去做好。

加强合作精神

酒店对绩效评估也十分看重，除了刚才提及从不同渠道拿到评核资料外，并要求每名员工，都要在年初订下工作目标和水平，并规定主管每年至少两次就考绩事宜和员工面谈，而员工有需要的话，可以增加面谈次数。

为加强酒店的合作精神，公司有一个可以说是成文的`做法，就是不论员工属于哪一个部门，若有重大和紧急项目要做，都要全体参与。曾经有例子是酒店要快速地把刚举行完会议的宴会厅变身成为晚宴场地，单靠餐饮部员工起码要花上三小时，但由于事前已有好的计划，以及全体员工同心合作下，结果不消半个小时已能完成工作，令客户赞歎不已，实在十分难得。

另外，就是在一家集团内新酒店开幕前后一段时间，集团也尽量利用调派其他酒店员工去支援，直至新酒店运作上了轨道才停止。

适当放权

为有利于员工处理紧急客户事情，公司有规定无论哪一职级员工都可自行决定不多于二千美元用于客户的支出，可以是给予客户一些补偿或是小礼物等。

酒店对员工的信任由此而见，更难得的是员工亦甚少滥用。在适当放权于员工处理客户事情这个精神下，由于时间十分紧迫，有销售经理自行决定给予一名长期客户大额折扣，以便能让客户在资源紧绌情况下仍能在该酒店举办一个大型会议，公司不单没有责备该销售经理，反而称赞她能快速的满足客户需求，而该长期客户亦更忠心地和酒店做生意了。

在良性竞争环境下让员工相互比较，并提供适当的员工激励，也正是我们可以多作借镜的地方，大多数人都会因赞赏和实际利益而更努力去做好吧！

读书破万卷下笔如有神，以上就是为大家带来的3篇《2023年公司薪酬激励方案绩效考核与薪酬激励》，希望对您的写作有一定的参考作用，更多精彩的范文样本、模板格式尽在。

薪酬激励方案出毕业论文篇二

1、根据销售部销售员的营业能力、工作实绩、出勤状况、劳动态度等要素，将销售人员划分为一级、二级、三级3个等级。

3) 三级：经过短期培训的其他员工。

2、员工薪金为月薪制，由基本工资和津贴构成。

3、工资等级的确定和升降，根据考核的结果，在每年2月、5月、8月、11月进行。对业绩显著低下者，要适当降级。

4、销售津贴以班组成为对象，根据本公司考核办法，用下述方法支付：

1) 对突破销售目标的`班组成，每得一分增加xx元；

2) 不属于上述情况的班组成，每得一分增加xx元；

3、) 具体支付时间确定在次月薪金发放日；销售人员每人每月付给xx元销售津贴，凡旷工一日或迟到早退三次以上者，不发给津贴。如果是由于生病或其他难以避免的原因造成迟到、早退或旷工，经过上级主管批准，可以照常发放。

5、薪金的支付时间和方法如下：

3) 工作实绩不佳或出勤状态差的职员，最多发给基本工资90%。

(一)

1、提供公司“行销新构想”，而为公司采用，即记小功一次。

2、该“行销新构想”一年内使公司获利50万元以上者，再记大功一次，年终表扬。

(二)

1、业务员主动反映可开发的“新产品”而为公司采用，即记小功一次。

2、该“新产品”一年内使公司获利50万元以上者，再记大功一次。年终表扬。

(三) 提供竞争厂牌动态，被公司采用为政策者，记小功一次。

(四) 客户信用调查属实，事先防范得宜，使公司避免蒙受损失者（即：呆帐），记小功一次。

(五) 开拓“新地区”、“新产品”、或“新客户”，成效卓著者，记小功一次。

(六)

- 1、达成上半年业绩目标者，记小功一次。
- 2、达成全年度业绩目标者，记小功一次。
- 3、超越年度目标20%（含）以上者，记小功一次。

(七) 凡公司列为“滞销品”，业务员于规定期限内出清者，记小功一次。

(八) 其他表现优异者，得视贡献程度予以奖励。

(一) 挪用公款者，一律解雇。本公司并循法律途径向保证人追踪。

(二) 与客主串通勾结者，一经查证属实，一律解雇。

(三) 做私生意者，一经查证属实，一律解雇。直属主管若有呈报，免受连带惩罚。若未呈报，不论是否知情，记小过二次。

(四) 凡利用公务外出时，无故不执行任务者，一经查证属实，以旷职理处（按日不发给薪资），并记大过一次。若是干部协同部属者内部控制：该干部解职。

(五) 挑拨公司与员工的感情，或泄漏职务机密者，一经查证属实，记大过一次，情节严重者解雇。

(六) 涉足职业赌场或与客户赌博者，记大过一次。

(七)

- 1、上半年销售未达销售目标的70%者，记小过一次。

2、全年度销售未达销售目标的80%者，记小过一次。

（八）未按规定建立客户资料经上司查获者，记小过一次。

（九）不服从上司指挥者：

1、言语顶撞上司者，记小过一次。

2、不遵照上司使命行事者，记大过一次。

（十）私自使用营业车辆者，记小过一次。

（十一）公司规定填写的报表，未缴交者每次记小过一次。

薪酬激励方案出毕业论文篇三

为充分调动中小学广大教职工的工作积极性和主动性，推动全市教育事业高质量发展，根据全国、全区、全市教育大会精神及全面深化新时代教师队伍建设改革意见和《鄂尔多斯市人民政府关于印发鄂尔多斯市事业单位绩效工资实施方案的通知》（鄂府发〔20xx〕53号）精神，结合实际，制定本实施方案。

（一）坚持“以绩定薪、责薪一致、多劳多得、优绩优酬”原则，绩效工资向一线教师、骨干教师倾斜，解决“干多干少、干优干劣一个样”问题。

（二）坚持公开、公平、公正原则，充分发挥绩效考核的激励导向功能，调动教师坚持立德树人，不断提高教育教学水平的工作积极性，更好地促进学生德智体美劳全面发展、个性化成长。

（三）坚持实施绩效工资改革与现代学校制度建设相结合，完善考核分配机制，实现收入分配的规范化、科学化、制度

化。

（一）实施对象：全市各中小学、中等职业学校在编在岗在册教职工。

（二）岗位划分：实施对象按岗位划分为教学岗位人员、非教学岗位人员两类。教学岗位人员指承担教学工作的专业人员（含教练员）；非教学岗位人员指行政管理人员、教学辅助人员和后勤保障人员等。

（一）绩效工资总量。按照《鄂尔多斯市人民政府关于印发鄂尔多斯市事业单位绩效工资实施方案的通知》（鄂府发〔20xx〕53号）中“市人民政府综合考虑经济发展、财力状况、物价消费水平、城镇单位在岗职工年平均工资水平、公务员规范后的津补贴水平等因素，合理确定事业单位绩效工资总体水平。按照‘托低、稳中、限高’的原则，确定绩效工资基本标准线和最高控制线，最高控制线原则上在基本标准线的2.5倍以内”的要求，结合我市实际，中小学绩效工资总量按照事业单位绩效工资基本标准线4万元的1.5倍核定，提高绩效工资总量至6万元。

（二）绩效工资分配。中小学绩效工资分为基础性绩效工资和奖励性绩效工资两部分，其中60%为基础性绩效工资（3.6万元），随月发放；40%为奖励性绩效工资（2.4万元），由学校根据考核结果拉开档次按学期发放。奖励性绩效工资中包含班主任津贴、课时（工作）津贴、超课时津贴、考核奖励、教学成果奖励等项目。

（三）绩效工资来源。将中小学教师绩效工资列入各级财政预算，综合考虑各旗区财政收支情况，参照《鄂尔多斯市人民政府关于印发鄂尔多斯市进一步完善城乡义务教育经费保障机制实施方案的通知》（鄂府办发〔20xx〕57号）有关规定，资金由市、旗区财政按比例承担，市对抗锦旗补助100%，对东胜区、康巴什区补助50%，对达拉特旗、乌审旗补助30%，

其他旗补助20%。

（一）教学岗位人员奖励性绩效工资从师德水平、综合考评、满意度测评三个方面进行量化考核赋分发放。

1. 师德水平（权重10%）

严格遵守教育部印发的《新时代中小学教师职业行为十项准则》，围绕坚定政治方向、自觉爱国守法、传播优秀文化、潜心教书育人、关心爱护学生、加强安全防范、坚持言行雅正、秉持公平诚信、坚守廉洁自律、规范从教行为等十个方面进行考核。

2. 综合考评（权重85%）

（1）工作业绩（权重40%）

从过程性评价、效果评价两部分进行考核。

过程性评价要围绕专业素养、课程建设、教学常规、教研教改、示范引领、课题研究、研修培训等方面开展。其中专业素养主要包括教师的知识素养、人文素养、专业技能、授课能力、信息素养等；课程建设主要包括课程模式和教学模式建设等；教学常规主要包括备课、授课、作业留批、辅导、考试与评价、课后反思等；教研教改主要包括教学研讨和教学内容、方法、手段的改革创新等；示范引领主要指骨干教师发挥传、帮、带等示范引领作用；课题研究主要指教师参与课题研究及运用成果情况；研修培训主要指教师参加的学历提升培训、继续教育等。

效果评价要围绕学生的德智体美劳全面发展，五育并举，培养学生的核心素养等方面开展；要围绕教师的教研教改成果、创新成果、业务考试，教学质量等方面开展。

（2）工作量（权重40%）

普通中小学教师工作量按照《鄂尔多斯市教育局转发内蒙古自治区中小学教学规程（试行）的通知》（鄂教基发〔20xx〕10号）规定和学校实际进行核定；中等职业学校教师工作量按照《教育部办公厅关于制订中等职业学校专业教学标准的意见》（教职成厅〔20xx〕5号）规定和学校实际进行核定。各学校在各学段各学科教师满工作量标准的基础上，增加或减少工作量，考核分值相应增减。工作量不满60%的教师，不享受奖励性绩效工资。

（3）考勤（权重5%）

按照《鄂尔多斯市委组织部鄂尔多斯市人力资源和社会保障局关于印发〈鄂尔多斯市机关事业单位工作人员日常管理暂行办法〉的通知》（鄂人社发〔20xx〕21号）和《内蒙古自治区人事厅关于印发〈机关和全额拨款事业单位工作人员病、事假期间工资待遇两个规定〉的通知》（内人薪字〔1999〕19号）规定，结合各学校的考勤制度进行考核。超过文件规定时限要求的，不享受奖励性绩效工资。

3. 满意度测评（权重5%）

学校通过信息化手段以无记名方式，在学生、家长、领导班子中对教学岗位人员围绕敬业精神、工作态度、工作作风、工作业绩等方面进行满意度测评。满意度测评低于60%的，不享受奖励性绩效工资。

（二）非教学岗位人员奖励性绩效工资由学校结合岗位工作实际制定岗位考核细则进行量化考核赋分发放。非教学岗位人员的平均奖励性绩效工资原则上不得高于教学岗位人员平均奖励性绩效工资的60%。

（三）班主任津贴单独进行考核赋分发放。参照《鄂尔多斯

市委、鄂尔多斯市人民政府关于印发《鄂尔多斯市全面深化新时代教师队伍建设改革实施意见》的通知》（鄂党发〔20xx〕18号）确定的班主任津贴标准，各学校围绕班级管理、班级管理特色、学生核心素养等方面制定班主任考核细则，其中班级管理与管理主要包括组织建设、制度建设、文化建设、教学管理和学生管理等；班级管理特色主要指创建温馨班级、特色文化等；学生核心素养主要包括学生的人文底蕴、科学精神、学会学习、健康生活、责任担当、实践创新等。考核赋分分三个档次，档次之间的差距原则上不低于10%。

奖励性绩效工资计算方法：个人考核得分×（资金总额/参加考核教职工总分数）。得分中最高分与最低分之间的差距不低于3倍，充分体现奖励性绩效工资的激励作用。各旗区、各学校制定具体考核分配方案时，考核内容权重可上下浮动，但不得超过5%。

（一）加强组织领导。各旗区、各学校要成立绩效工资考核分配领导小组，根据本实施方案制定具体考核分配方案或细则。各学校的考核分配方案或细则须经教职工代表大会或教代会通过，报所属教育体育局和派驻纪检监察部门审核批复后方可实施；学校绩效考核结果须报所属教育体育局和派驻纪检监察部门审核备案，经同级人社部门核定绩效工资总量后方可发放。各旗区和直属各学校要将绩效工资发放情况按学期报市教育体育局、市人力资源和社会保障局、市财政局。

（二）科学透明实施。绩效工资的考核、分配过程要公开透明，主动接受教职工和社会各界的监督。各学校要充分发扬民主，切实保障教职工的知情、参与、表达与监督权。考核结果要在适当范围公布并反馈教职工本人。

（三）强化资金监管。市旗区两级财政部门要足额安排中小学绩效工资预算。按照“谁支出、谁负责”的原则，将中小学绩效工资主体责任落实到资金具体使用部门和学校，由用

款学校负责填报绩效目标和开展自评，用款学校所属教育体育局会同财政局负责绩效目标的审核。绩效工资实施后，各旗区、各学校不得在核定的绩效工资总量外自行发放任何津补贴，不得违反规定程序和办法进行分配。

（四）强化督导检查。各级教体、人社、财政部门要密切配合，建立健全有效的监督、评估、检查工作机制。市教育体育局、人力资源和社会保障局、财政局负责对直属学校绩效工资落实情况进行监督检查和评估，对旗区进行抽查，并将绩效工资发放情况纳入市对旗区教育督导评估。对实施不力、资金落实不到位、存在“吃大锅饭”等现象的，要追究相关责任，并核减下一年度资金。

（一）在教育教学中及其他场合有损害党中央权威、违背党的路线方针政策的言行。

（二）损害国家利益、社会公共利益，或违背社会公序良俗。

（三）通过课堂、论坛、讲座、信息网络及其他渠道发表、转发错误观点，或编造散布虚假信息、不良信息。

（四）违反教学纪律，敷衍教学，或擅自从事影响教育教学本职工作的兼职兼薪行为。

（五）歧视、侮辱、虐待、伤害学生。

（六）在教育教学中遇突发事件、面临危险时，不顾学生安危，擅离职守，自行逃离。

（七）与学生发生不正当关系，有猥亵、骚扰学生行为。

（八）在招生、考试、推优、保送及绩效考核、岗位聘用、职称评聘、评优评奖等工作中徇私舞弊、弄虚作假。

（九）索要、收受学生及家长财物或参加由学生及家长付费的宴请、旅游、娱乐休闲等活动，向学生推销图书报刊、教辅材料、社会保险或利用家长资源谋取私利。

（十）组织、参与有偿补课，或为校外培训机构和他人介绍生源、提供相关信息。

薪酬激励方案出毕业论文篇四

1. 促进公司业务的发展，改变公司被动销售的局面，进而提高公司在行业内的品牌知名度，从而实现公司的销售目标。

2. 增加销售人员工作的主动积极性，提升销售人员的新客户拓展、商务谈判，营销技巧以及客户维护等综合能力，并培养销售队伍的团队合作精神，以使公司整个销售团队行成互相帮助，交叉学习和共同提高的良好局面，同时为公司人才梯度的建设打下良好的基础。

3. 能培养销售人员对公司的忠诚度，能长期地追随公司共同成长。

1. 实事求是原则：销售人员定期并如实的上报工作回顾和工作计划，客观地反应客户、竞争对手及行业等相关信息至公司。

2. 绩效落实原则：根据销售人员的工作业绩，公司及时落实相关绩效。

3. 公平公正原则：公司在各类奖励机制，如人员培训计划，员工晋升计划等方面要尽量做到公平公正。

1. 销售人员的薪酬由基本工资，奖励金额及销售提成组成。

2. 基本工资每月定额发放。

3. 销售奖励薪资可分为：

(1) 销售提成奖励包括新开发客户提成和现有客户维护提成，
销售提成=（新开发客户当笔营业额x新开发客户提成比例+现有客户维护营业额x现有客户维护提成比例），营业额以客户已付款到公司账号为准。

(2) 只有销售人员已经开始维护部分现有客户，才有资格可以参加现有客户提成考核。

(3) 销售费用控制奖励：此项待定。

(4) 奖励金额在公司收到客户货款之后一个月之内发放。

4. 所有薪酬由公司统一支付。

销售费用是指差旅费，通讯费、业务招待费和各种公关费用等（但市场推广、展会费用及客户佣金除外。）

1. 销售提成方案

(1) 在新客户第一个月的当月起开始算，连续12个月之内均为新客户，每新开发1个客户，奖励100元（奖励金额在公司收到客户货款后一个月内发放），提成比例为。

(2) 新客户从第13个月开始为现有客户，提成比例以维护客户核算。

(3) 如果该月销售额达到25万或以上，则基本工资为3000元；如果该月销售额不足25万元，则基本工资为2700元；如果该月客户销售额低于10万元，则基本工资为2200元；提成比例维持不变。（每年度只有春节放假该月销售额低于10万元不算此考核）

(4) 如果所负责的现有客户在单价上上调100元或以上，则该客户提成比例为。

(5) 客户丢失是指连续使用公司产品一年以上的现有客户突然连续3个月或以上不再订购公司的产品（客户转业或倒闭的除外），负责该客户的销售人员罚款50元，且销售人员必须向公司客观反应该客户丢失的原因，3个月内未能确认订单的，因个人原因造成客户丢失的，则该客户将由公司重新分配。

(6) 维护客户：在美国，德国，亮光膜扣除招待费单价在5000元以上的，提成比例为2%，在5000元以下的，提成比例为，哑光膜扣除招待费在6000元以上，提成比例为2%，在6000元以下的，提成比例为；麻面，胶丝扣除招待费，提成比例为。

2、注意事项

(1) 公司集体战略性开发的重要客户和公司已经在做很多市场前期工作的主要客户的订单，将不纳入相关销售人员业绩考核。但公司交由销售人员跟单时，销售人员享有维护客户的提成比例。

(2) 公司会给销售人员提供每种产品的销售价格区间，当一个客户能接受的价格偏离公司的价格区间太大时，但销售人员和公司均考虑到客户的资信、用量、影响力等原因同意接受时，则销售人员应接受公司重新协商提成比例。

(3) 客户丢失是指连续使用公司产品一年以上的现有客户突然连续3个月或以上不再订购公司的产品（客户转业或倒闭的除外），销售人员必须向公司客观反应该客户丢失的原因，如因个人原因造成客户丢失的，则该客户将由公司重新分配。

(4) 因老客户的作用而临时被指定使用公司产品的跨区域新客户，原则上该新客户临时订单产生的销售额归相应的'老客

户的销售负责人所有。临时订单结束之后，所在区域销售人员享有该客户后续的管理和销售额。

- 1、当年年度结算截止日为12月底。
- 2、绩效工资和奖励薪资个人所得税员工自理，公司代扣。
- 3、销售人员对自己的薪酬必须保密。
- 4、因销售人员违规或违法而被公司开除的，公司将取消其所有未核算的奖励薪资。
- 5、如果销售人员提前一个月提出辞职并完成交接工作，或者如果公司辞退的，或者因违反公司相关制度规定进行销售人员更换的，公司将在发放日按规定继续发放未核算或已经核算但未发放的奖励薪资。
- 6、销售人员应严格按公司的销售政策及管理规定执行，否则公司有权取消其奖励薪资。

- 1、本方案的解释权属于公司。
- 2、本方案将会随着公司业务的发展需要做出适当的调整或修改。
- 3、本方案自20xx年06月01日起开始执行。

薪酬激励方案出毕业论文篇五

本制度适用于华北营销中心市内分销突击部销售员工的考核。

20xx年xx月xx日

- 1、工资标准参照华北营销中心薪资体系，销售部员工级

(1400—1800元)；

4、岗位工资700—900元，与考勤相关联，不参与绩效；

5、职能工资140—180元，与专业能力和发生过程相关联，参与绩效，绩效分数100分；（详见附件一）

7、个人业绩提成，超过基础销售额部分的提成，不参与绩效；

1、个人业绩提成标准：

(1) 基础值标准（完成销售额万元—一万元）

(2) 第一挑战值标准（完成挑战销售额万元—3万元）

(3) 最高挑战值标准（完成挑战销售额4万元以上，具体由自己制定）。

2、提成率标准：

(1) 职能奖励考核标准

(2) 效能奖励考核标准

(3) 话费、交通补贴

话费补贴：按照手机话费补贴标准执行；交通补贴：50元/月。

(1) 客户管理记录表中信息不能做假，第一次做假时，警告并罚款100元；第二次做假时，处分并罚款200元；第三次做假时，自动离职并罚款500元。

(2) 不能与客户串通做出对公司不利的事，第一次发生此类事件时，警告并罚款100元；第二次发生此类事件时，处分并罚款200元；第三次发生此类事件时，自动离职并罚款500元；

若情节严重时，则视事实严重程度罚款1000—20xx元，甚至送司法机关处理。

(3) 不能泄露公司的商业秘密，泄密按保密协议规定处罚。

当团队连续2个考核期销售量均超过基本任务量的`120%时，部门经理具有晋升一个子职级的资格，如果其它条件达到上一个职级标准，次月立即晋升一个子职级。