

最新河南省新乡市退休职工工资上调方案 (优秀9篇)

当面临一个复杂的问题时，我们需要制定一个详细的方案来分析问题的根源，并提出解决方案。那么我们该如何写一篇较为完美的方案呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

河南省新乡市退休职工工资上调方案篇一

根据卫办3号文件《区卫生系统奖励性绩效工资分配指导意见（试行）》的精神，为做好奖励性绩效工资分配工作，充分调动本中心工作人员积极性，经考核领导小组研究，特制定《区疾病预防控制中心工作人员奖励性绩效工资分配方案（试行）》并经全体职工审议通过。

在上级核定的奖励性绩效工资总量内，以实行聘用制和岗位管理为重点，建立符合本单位分配激励机制和约束机制，调动广大职工的积极性，提高服务质量和办事效率。

贯彻按劳分配、效率优先、兼顾公平的分配原则；坚持“公开、公平、公正”原则；坚持“科学合理”原则处理好改革与稳定的关系，在实施中逐步完善分配方案。

- 1、分配对象：为在编在岗的正式职工（现为3人）。
- 2、不参加分配对象：为年度考核不合格人员。
- 3、当月取消奖励性绩效工资分配的对象：每月旷工累计超过三天的；病事假当月累计达到或超过十五天的。法定假期（含产、婚、丧、带薪假），不计入事假天数。

本单位月奖励性绩效工资分配的额度为3人2240元（另：3人每

月基础性绩效工资3360元进入基金册按月发放)。奖励性绩效工资由职务(岗位)补贴、工作量(任务)补贴、业绩奖励三个部分构成。

(一) 职务(岗位)补贴分配办法

职务(岗位)补贴的总额占奖励性绩效工资构成的15%，每月3人为336元，按月发放。

- 1、正股级岗位补贴140元；
- 2、副股级岗位补贴120元；
- 3、科员岗位补贴100元；
- 4、以上职务兼职的取高岗位的补贴+低岗位补贴的一半。

以上合计：300元余额36元

(二) 工作量(任务)补贴分配办法

工作量(任务)补贴的总额占奖励性绩效工资构成的75%，每月3人为1680元，按出勤情况、完成工作任务情况、加班情况等，按月发放。

- 1、出满勤每人按200元发放，对“法定假期“和因公外出的不计缺勤。因病事假当月累计十五天以下，请假一天扣发30元，迟到三次扣发20元，旷工一天扣发当月满勤补贴。
- 2、完成工作好，每人按300元发放，工作中出现差错或失误一次扣发50元，效能告诫一次扣发200元。
- 3、加班1天每人按50元发放。

(三) 业绩奖励分配办法

1、业绩奖励的总额占奖励性绩效工资构成的10%，3人224元12个月2688元，作为年终奖发放。

2、年终考核合格的约按700元发放，工作中被评为优秀的另奖500元。

奖励性绩效工资在每月或年终考核公示无意见后发放。

绩效工资方案本站锦五篇

工资提成方案范文

关于绩效考核方案范文

小学的绩效考核方案范文

论文、课题、职称与绩效工资的关系

医院绩效奖惩方案

公司员工绩效考核方案范文

质量绩效考核方案

科室绩效考核方案

河南省新乡市退休职工工资上调方案篇二

实施绩效工资是贯彻落实国家工资制度改革的具体措施，是深化事业单位收入分配制度改革的重要内容。我院绩效工资的实施，必须与我院的人事制度改革和加强人才队伍建设紧密结合；必须与有助于激发医院的内部活力，调动职工积极性，提高我院职工的收入紧密结合；坚持绩效优先，兼顾公平，实行按劳分配、多劳多得的原则，结合我院实际情

况，制定我院绩效工资分配方案。

一、基础性绩效工资：

根据国家工资改革文件规定，“原津贴比例按国家规定高出30%的部分，套改后按绝对额纳入单位绩效工资总量，并按原来的分配办法继续发放”。我院按职工原高出的10%的绝对额直接计入职工工资帐户，按月发放。

二、奖励性绩效工资：

推行成本核算，坚持绩效优先，兼顾公平，实施按劳分配，多劳多得原则。由审计科制定科室效益绩效分配原则，制定临床科室、医技科室效益绩效核算办法和行政后勤科室质量考核体系。按月核算，分科室发放，每两个月兑现一次奖励。各科室制定本科室个人绩效核算办法，按个人绩效核发到职工本人。

三、津贴性绩效工资：

为激励护理工作者继承、发扬南丁格尔精神，促进护理人才队伍的健康发展，在护理系列开展“南丁格尔”人才评选活动。“南丁格尔”人才评选分为甲、乙两等，甲等800元/月，乙等600元/月。按月计入当选人个人帐户。

为吸引人才，鼓励职工钻研业务，促进员工继续教育，对取得硕士学位的职工发放硕士学位津贴，1000元/月，按月计入个人帐户。

为鼓励职工热爱医院，积极参与科室管理，有利于管理人才发挥才能。在院内实施中层干部聘任制，每年一考核，一年一聘任。发放中层干部岗位津贴，院级600元/月、正科级500元/月、副科级300元/月，正护士长400元/月，副护士长、技师长、干事200元/月，按月计入个人帐户。

以上津贴性绩效工资不重复享受，按就高的原则执行。

四、绩效考核：

全院职工必需树立全心全意为人民服务的思想，恪守职业道德，坚持以病人为中心，强调医德医风建设，树立白天使形象。严格遵守劳动纪律，服从医院管理。

“胡萝卜”人才、“南丁格尔”人才、中层干部必须认真履行职责，提高管理水平和学术水平，发挥模范带头作用。

违反《医德医风》、违反劳动纪律和《“胡萝卜”人才管理办法》及医院其他规定的，按照相关管理条理扣除相应绩效工资。

绩效工资方案本站合五篇

工资提成方案范文

河南省新乡市退休职工工资上调方案篇三

为进一步落实县教育局《关于义务教育阶段绩效工资实施方案》，更好地调动教师的教书育人积极性，充分体现不劳不得，多劳多得，优劳优酬，结合我乡小学实际，特制订《五里乡中心小学绩效工资方案》。

方案依据：《宿松县义务教育阶段绩效工资实施方案》

实施原则：不劳不得，多劳多得，优劳优酬

实施方法：各项量化计分

实施细则：

- 1、自觉遵守法律法规，严格遵守《中小学教师职业道德规范》，依法履行教师职责和义务。（1分）
- 2、工作认真负责，不得玩忽职守。（1分）
- 3、热爱学生，尊重学生人格，平等、公正对待学生。（1分）
- 4、教书育人，努力实施素质教育，培养学生良好品德。（1分）
- 5、严于律己、以身作则、为人师表。（1分）

有下列情况之一者，该项不得分：

a□受党纪或政纪处分者；

b□因玩忽职守造成安全责任事故者；

c□因体罚和变相体罚学生造成恶劣影响者；

d□因工作敷衍塞责造成严重不良社会影响者。

- 1、每学期初能及时制定班主任工作计划，且学期结束时，能根据所教班级情况，撰写班主任工作总结，得0、5分。
- 2、能根据班主任工作计划，实时组织各项活动，并有详实记录，得1分。
- 3、班主任工作手册记载细致并齐全，得1分。
- 4、教室及卫生责任区的卫生状况“清洁”以上的得0、5分，其他等次不得分。学生的课间纪律、路队纪律，根据检查情况，“好”的得0、5分，其余等次不得分。

5、教室内布置有国旗、《守则》及《规范》，课表及作息时间表。同时学习园地至少每月更换一次，得0、5分。教室内课桌椅摆放有序，每学期班级财产无损失，得0、5分。

6、能按时完成学校布置的其他工作，得0、5分。

1、法定婚假、产假不扣分

2、全期以下情况之一不得分：特殊性事假（比如红白喜事）不得超过10天（10天内每天扣0、1分）；一般性事假不得超过5天（5天内每天扣0、2分）；病假：以医院住院发票和住院小结为核定标准。常规性病假不得超过一个月（一个月内扣2分）；特殊性病假（比如疑难杂症）则根据中小行政会议核定。旷课不得超过5节（每旷一节扣0、5分）；迟到早退全期不得超过10次。

3、在编不在岗人员不享受绩效工资。

1、发放范围：09自然年度所授课程

2、发放标准

（1）以全乡授课最多的教师为标准（满分为40分）分别计算每一位教师应得分值

（2）几种类型人员课时数的处理（计算时按最高靠不重复计分）

a□未带课的行政人员的课时数按全乡平均课时数计算

b□带主课的行政人员的课时数按实际课时数另加5课时计算

c□非教学人员（指有明确分工的）课时数按平均课时数计算

d□毕业班教师的课时数按实际授课时数另加5课时计算

f□超过45人的班级，每超5人，课时数另加1课时。不足5人按5人计算

g□其他的按照课程表实有课时数计算

1、发放范围：09自然年度教学流程。

2、发放标准与项目

a□备课（含期初教学计划安排）4分

b□上课与学生辅导4分

c□作业布置与批改3分

d□学生成绩检测与评定2分

e□参与或承担公开课2分

3、具体要求

a□备课上课全期有计划有安排并能按计划执行，全期同步完成计满分，月查备课有滞后、缺项，每次扣0、2分。

c□作业批改月查达标合格计满分。月查每缺少或错批改一次扣0、2分

d□全年分两期对学生进行成绩检测，包括制卷、改卷、统计成绩册、试卷分析、评卷五个环节全部完成计满分，每缺少一个环节扣0、2分。

1、奖励范围（1）09第二学期教绩（14分）

(2) 教育教研成果 (6分)

2、奖励细则

学年教学成绩奖 (满分14分)

a□全年级单课第一名14分，以后每降一名次减1分，保底分7分

d□未带课的行政人员同 (3)，带课的行政人员按最高靠。

e□非教学人员按平均值10、5分计算

说明□a□b两项取最高一项

2、教育科研奖 (满分6分)

(1) 优质课教学能手、骨干教师、学科带头人、个人教学技能比赛奖、课题研究等 (乡2分县4分市5分省6分)。

(2) 发表论文论文获奖 (乡1分县2分市4分省5分国家6分)

(3) 辅导学生获奖 (乡2分县3分市4分省5分国家6分)

注：

2、论文评选须是教育主管部门主办的，且由学校组织评选产生的，其它一律无效

3、以上同项内容取最高，不同项内容可以累计加分。最高不超过6分

会议方案范文合集六篇

会议方案范文合集九篇

会议筹备方案范文合集六篇

有关会议方案范文合集八篇

有关会议方案范文合集六篇

河南省新乡市退休职工工资上调方案篇四

以义务教育学校教职工绩效工资实施为契机，建立科学规范的劳绩分配机制，充分发挥绩效工资的杠杆作用，激励广大教师爱岗敬业，扎实工作，开拓进取，积极主动地完成各项工作任务目标，努力推进我校教育教学持续健康快速发展。

1、坚持“不劳不得、多劳多得、优绩优酬”的原则。奖励性绩效工资以工作绩效考核结果作为分配的主要依据。无论什么原因，只要没有岗位绩效考核结果，就不能参与奖励性绩效工资分配发放。

2、坚持“公正、公平、公开”的原则。奖励性绩效工资考核分配的全过程公开，切实做到公平、公正。

1、教师奖励性绩效工资分上半年（1-6月）、下半年（7-12月）两次考核造册，由中心学校审核后报市财政局，通过个人工资帐户直接划拨到教师个人工资卡上。

2、教师奖励性绩效工资分两大块发放：20%--30%发放领导和班主任津贴，80%--70%发放教师绩效工资。

河南省新乡市退休职工工资上调方案篇五

根据文件精神和本校实际，以义务教育学校实施绩效工资为契机，建立起科学、规范、合理的取入分配机制，充分发挥

绩效工资杠杆作用，激励广大教职工爱岗敬业、扎实工作，使我校教育教学工作再上新台阶。

- 1、坚持“不劳不得、多劳多得、优绩优酬”的原则。
- 2、坚持“公正、公平、公开”的原则。
- 3、坚持“科学、规范、简约”的原则。

我校目前所有在编在岗人员。

根据上级有关规定，教师标准周课时数为16——20节。承担多科教学的教师，在计算工作量时，每增加一门课程，增加两课时工作量。根据实际情况，班主任工作量按当地教师标准课时工作量的一半计入教师基本工作量。体育教师的训练课、间操课、音、美教师的课外活动课均纳入总工作量。管理人员、教辅和工勤人员的工作量学校将根据实际情况确定。

教师绩效考核的主要内容是：根据《教育法》、《义务教育法》、《教师法》等法律法规规定，对教师教育教学工作情况进行全面考核，重点考核工作实绩，包括师德、教育教学、班主任工作等方面的实绩。

- （1）各类管理人员岗位津贴。
- （2）班主任津贴。
- （3）课时津贴，超课时津贴。
- （4）教育教学工作考核奖励。
- （5）教育学科科研成果奖励。
- （6）考勤奖励。

(7) 其他。

注：不在岗人员不发放奖励性绩效工资。

1、学校成立以校长为组长的义务教育学校绩效考核领导小组，负责制定本校绩效实施办法并组织实施。

2、绩效考核由学校按规定的程序和年度考核结合进行，具体要做到三个结合：定性和定量评价相结合。充分听取年级组、教研组、任教班级学生及社区、学生家长的评价。

(1) 个人自评。教师个人进行总结和自评，填写考核的相关表格。

(2) 民主测评。在全校教职工范围和所教学生中进行民主测评，并听取家长代表意见。

(3) 综合评分。学校考核小组按照考核标准，结合教师自评、年级组、学科组、学生和家長评议，确定考核分数，教师考核满分为100分，其中考评小组考核满分60分，年级组、学科组测评满分分别为10分，学生测评(1—3年级由学生家长测评，其它年级由学生测评)满分为10分，教职工民主测评满分为10分。

(4) 确定等次。学校可根据教育局对校长考核所确定的考核等次比例，结合学校实际情况做相应调整，经学校领导小组审核，确定考核等次。

(5) 进行公示。对学校考核领导小组确定的考核等次，在本校进行为期7个工作日的公示。

(6) 兑现工资。对公示无异议者，按考核等次兑现绩效工资，并按管理权限上报教育局备案。

关于绩效工资方案范文四篇

绩效工资方案范文汇总三篇

绩效工资方案本站合五篇

绩效工资方案本站锦三篇

绩效工资方案范文汇总八篇

工资提成方案范文

河南省新乡市退休职工工资上调方案篇六

尊敬的高主任：

您好。得知贵公司长期以来一直在工商银行代发工资及奖金，形式单一，理财产品匮乏。特此中国银行渴望与贵公司合作，进行贵公司奖金的发放。

贵公司规模与业务量庞大，单于一家银行合作不足以提供优质良好的服务，为此，我行领导与员工期盼与贵公司的合作，为贵公司全体员工提供优质的服务。为贵公司每位员工免费配发长城电子借记卡与中银信用卡，同时免费开通网上银行与短信通知服务。为每位员工提供便利及准确安全的服务。也解决了单一工资卡所引发的家庭矛盾与种种不便之处。

现将中国银行代发奖金的优势做一简单叙述：

1. 我行新开发的工资代发系统仿照了欧美等发达国家最先进的代发

系统，自动识别名称及金额，贵公司财务人员只需每月提供电子工资表即可按时发放奖金，避免了许多不便与风险。

2. 准确性。应中国银行要求，委托单位制作工资盘，将电子数据每月提交银行。由银行工作人员按我公司提供的数据逐个发放到职工账户中，减少了财务人员的工作量，计算量等，为贵公司节约成本。我行还可随时提供对公及个人汇款业务，准确快捷。

3. 我行产品用途广泛且经济实惠。我行为贵公司配卡与其他产品均

资金账户的明细。同时我行的电子借记卡还可同时存入活期与定期存款，不同于他行存定期存款的繁琐手续与风险。另外，我行还有基金，本外币理财等可为员工投资提供服务。我行外币兑换方便快捷，币种多样，大多数国家只承认我行开立的存款证明，为出国的员工省去了许多不便。经常出国的员工还可在国外直接使用中行借记卡，在全世界范围内基本都设有分支机构。

4. 服务；我行长期以来非常注重文明优质服务方面的培训，中行的服务得到了客户的一致好评。相信会为贵公司提供满意高效的服务。

5. 我行代发奖金办理手续简便，只需贵公司与我行签订一份代发协

议即可，同时收集每位员工的身份证复印件与电话号码即可。如贵公司不愿在我行开立一般存款账户，只需每月提供他行支票也可进行奖金等的代发。

综上所述，希望贵公司考虑由中国银行提供奖金发放事宜，我行会竭诚为您服务，如贵公司有意与我行合作，其他要求尽可与我行进行磋商。如您的个人要求，我行领导也会认真考虑，立即答复。

最后，希望贵公司结合我行的各项优势与金融产品给我行一

个为贵公司服务的机会，我行全体员工定会为贵公司提供高效，快捷，准确，满意的服务。

望高主任认真考虑为盼！

河南省新乡市退休职工工资上调方案篇七

为激励、督促教师提高政治业务素质，认真履行工作职责充分发挥绩效工资杠杆作用，真正打破干与不干、干多干少、干好干坏一个样，激励职工爱岗敬业，扎实工作，积极主动地完成各项工作任务目标。本着客观公正，民主公开的原则，并结合我校实际制定本考核细则：

本细则采用百分制，主要考核教师的德（20分）、能（30分）、勤（10分）、绩（40分）四个方面。

（20分）：

（三）下列工作实行量化积分。1、服从分配，按时完成各项任务；遇事不推诿，履行工作职责不存在有力不使的现象，否则一次扣2分。2、有创新意识，如果有合理化建议要积极与学校直接沟通交流，如被采用每次（项）加0.2分，最高分值2分。3、严禁上课时在教室内打电话，如确有紧急或重要事情，请到教室外接听，违者每次扣1分。

（30分）

1、思想工作细致，能根据具体情况不分班级，不分学校内外随时对学生进行教育，目睹学生违反纪律，没有及时给予教育的行为。（以校内外人士反映，经查实为依据），一次扣除1分。2、各教研组活动每学期不少于2次，根据计划合理组织，每少活动一次，则从教研组长该项分中扣除2分。3、各教师参加教研组活动无记录一次扣除0.5分。4、自愿承担公开课、示范课、研讨课、学科教育讲座等教研活动一次校级

记4分。若某次教研活动无人自愿承担，则由教研组长指定人选，推委者从该项分中扣除1.5分，若是教研组指定的一次加2分。5、计算方法：用教学常规目标考核分值 \times 30分得到该教师的业务能力得分。再从该得分中扣减1—4条的应扣分，从而得到该教师的业务能力的最后得分。

(10分)

1、严格执行请假制度。不管哪位教师，因私事要离校外出，必须与领导请假，并写出请假条。经批准后方可离校，否则仍视为未请假。按旷课论处。2、旷工一课时扣0.5分；病、事假每课时扣除0.1分（住院治疗和规定的婚、丧、产假及公事除外）。3、上班无故迟到一次扣0.2分，早退每一次扣除0.3分。4、凡一学期全勤者另加5分。（全勤指一学期无调课、无请假、无迟到、无早退、无旷工等现象出现，公假除外）

(40分)

以学校的业务考核办法中的教学效果计算方法进行量分（巩固率10分，合格率5分，平均分20分，优良率5分。）具体的计算方法：1、巩固率：任课班级为所在学校最高巩固率的计10分，低于最高巩固率的以最高巩固率为参照按比例量分。如某班巩固率为100%，则计10分；巩固率为97%，所得分为（ $\times 10$ ）分。担任多个班级课程的教师要按班计算，然后求出平均分作为此项分。2、合格率、优良率、平均分的比较在同级同科中进行比较，计算方法与巩固率的计算方法相同。若某学科不存在优良率或合格率，合格率、优良率分值与平均分分值合并计算。教师同时担任多个学科课程的，要分别进行计算，然后再按标准课时比例求出总平均分。3、平均分即教学成绩在镇组织的综合训练中，同学科同年级，第一名的为20分，第二名的计算办法如下：个人得分除以第一名的成绩的商乘以20分，就是第二名的成绩。其它名次算法相同。4、总和即个人工作绩效得分。

学校绩效工资总额除以全体教师绩效总分得出分值

教师个人绩效得分乘以分值得出个人绩效工资。

绩效工资方案本站锦五篇

工资提成方案范文

关于绩效考核方案范文

小学的绩效考核方案范文

论文、课题、职称与绩效工资的关系

医院绩效奖惩方案

公司员工绩效考核方案范文

药房绩效考核方案

河南省新乡市退休职工工资上调方案篇八

发放工资，向来是在公司财务处固定时间领取现金，喜笑颜开，代发工资的出现改变了以前老旧的模式。很多人对代发工资不是很了解，下面对代发工资的作用、好处以及邮政代发工资的优势做一个解释：

一、代发工资的作用及好处

首先代发工资的定义是：金融部门为机关企事业单位员工代发劳动报酬的一项金融中间业务。金融部门通过先进的电脑联网系统进行批量入账，将有关款项自动转入储户预先约定的储蓄账户上，代理企、事业单位发放工资。代发工资的作用及好处为：

- 1、由于不是直接发放现金，而是向员工发放存折，设立账户避免了各级员工直接与现金接触，杜绝携公款潜逃事件的发生。
- 2、由于向员工发放存折和绿卡，除了第一次领取存折需签收外，以后均不需员工办理签收手续，节省员工和管理部门的人力、时间。
- 3、由于员工有存折账户，工资资金通过银行划拨，一是不需每月派车、派人护送到银行提取现金，节约了成本；二时管理人员不再按员工人头分配工资现金，既省事又安全。
- 4、代发工资实现了工资的保密性。通过存折代发员工工资，员工只知道资金的工资，避免了员工间因工资问题对企业产生不满情绪。
- 5、既为员工存储、支取提供方便，又保证了工资安全。由于工资存折不是现金，员工还可自行设置密码，不易被盗取；员工不用钱时可不支取，邮局按照银行利率计付利息。

二、邮政代发工资的通行优势

- 1、邮政储蓄全国联网，可以通存通兑，点多，面广、方便、快捷。
- 2、邮政储蓄实行“三免一低”政策：免卡费、年费、开户费，手续费最低。
- 3、助农取款机更是遍布各个村镇，员工家属在自己家门口就能办理取款业务。

河南省新乡市退休职工工资上调方案篇九

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、对于工作效率很底下的员工是一种激励。
- 3、可结合目标激励一起执行。