

最新激励方案的重要性(实用8篇)

方案在各个领域都有着重要的作用，无论是在个人生活中还是在组织管理中，都扮演着至关重要的角色。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

激励方案的重要性篇一

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。

关于期权员工会有很多问题、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。

激励方案的重要性篇二

编制目的

为实现公司国内部营销战略目标，本着“以人为本”原则，建立公平，公正，合理的国内部人员薪资管理，充分发挥人员的积极性，特制定本规定。

适用范围

本规定依《佳的美薪酬制度》和《佳的美人事制度》而制定，营销中心国内部人员的薪资管理除企业另有文件规定外，均需依照本制度执行。

激励原则

a□综合绩效原则：各区域的综合绩效来自区域内量，终端建点，渠道维护及雷区激励等内容的综合考评。

b□公平公开原则：所有执行人员和标准制定，审核人员必须公平，公正，公开。

c□长短相结合的激励原则：每月进行各区域绩效综合考评，即时激励，同时进行年度综合测评，长期激励。

文件管理规范

d□本由人力资源部和营销总监办公室共同起草，人力资源部颁布，解释并监督施行，财务部，营销中心下属国内部共执行。

e□本修订由人力资源部根据各部门意见和企业经营目标调整需要提报修改，经企业总经理核准后，方可修订。

f□本规定经总经理批准生效后，于xx年9月1日起施行，本规定施行之日起，原有与本规定相抵触的相关规定，条文同时废止。

薪酬模式

g□总体收入=基本工资+绩效奖金+津贴补助。（参见〈薪酬模式〉（附件一）”〈薪酬模式〉附件一）

h□实际收入=总收入—扣除项目。

i□绩效奖金=奖金+渠道奖金。

j□津贴补助：话费补助，差旅补助等。

k□扣除项目：个人所得税，社保个人支付部分，雷区激励部分及其他应扣款项等。

薪酬模式说明

l□绩效奖金：公司业绩达到一定标准，为奖励员工辛勤工作而设立的薪资项目，绩效奖金分为月度奖金和管理奖。

m□津贴补助：此处是指对营销人员在工作过程中所产生的费用给予一定的补助。

n□奖金：根据区域业绩给予的一种激励奖金。

o□渠道奖金：根据区域内的渠道管理业绩给予的一种激励奖金

p□设置原则：奖金高于基本工资，公司通过高奖金的形式鼓励区域经理提高工作积极性，增加产品销量，让业绩突出者实现高奖金高收入。

q□收入比例：不同的岗位其收入是不同的，一般国内代表和渠道代表的总收入比例为4.5：4.5：1，区域经理的收入比例为4：5：1，大区经理的收入比例为3：6：1，全国经理的收入比例2：7：1。

基本工资公式

r□基本工资=基础工资+岗位工资+工龄工资。

基本工资说明

s□基本工资：基本工资不是人员的主要收入来源，它是人员基本收入，是人员最基础的生活和工作保障。

t□基础工资：参照当地职工平均生活水平，最低生活标准，生活费用价格指数和国家有关法律法规确定，基础工资在基本工资总额中占45%左右。

u□岗位工资：岗位工资是根据职务高低，岗位责任繁简轻重，工作条件等确定，公司岗位工资分为5类18级的等级序列（见《国内部人员岗位工资标准》），岗位工资在基本工资总额中占50%。

v□工龄工资：按员工为企业服务年限长短确定（区分社会工龄和公司工龄），鼓励员工长期，稳定地为企业工作，工龄

工资标准参见《营销人员工龄工资标准表》（附件三）。

基本工资管理规定

□基本工资调整：根据公司经营效益，经董事会批准可以对基本工资进行调整。原则上是每年10月进行调整，基础工资的调整幅度主要根据当地的生活水平和最低工资来调整，岗位工资和工龄工资则根据公司薪酬制度规定。

激励方案的重要性篇三

总

则

第一条

股权期权的有关定义

股权期权，是指一个公司授予其员工在一定的期限内，按照固定的期权价格购买一定份额的公司股权的权利。它是股权激励的方式之一。所谓股权激励是指授予公司经营者、雇员股权，使他们能以股东身份参与决策、分享利润、承担风险，从而勤勉尽责地为公司服务的一种激励制度，主要包括股票期权（上市公司）、股份期权（非上市公司）、员工持股计划和管理层收购等方式。股权是现在就有的权利，而期权是到期才有的权力，是约定以后某个时间再给你股权，所以叫期权。本制度所涉及的定义解释如下：

1、股权期权：本制度中，股权期权是具有独立特色的激励模式。是指公司原发起人股东将其一定比例的股权分割出来，并授权董事会集中管理，作为股权期权的来源。按本制度规定，由符合条件的受益人与发起人股东签订股权期权协议，成为股权期权持有人。股权期权持有人在股权认购预备期内

享有一定的利润分配权，并在股权认购行权期内有权将其持有的股权期权变更为实质意义上的股权，成为公司股东。

2、股权期权持有人：即满足本制度规定的股权期权授予条件，经公司董事会批准并与发起人股东签订股权期权协议书，获得股权期权的人，即股权期权的受益人。

3、行权：是指受益人将其持有的股权期权按本方案的有关规定，变更为公司股权的真正持有人（即股东）的行为，行权将直接导致其权利的变更，即由享有利润分配权变更为享有《公司法》规定的股东权利。

4、股权认购预备期：即满足本制度规定的股权期权授予条件，经公司董事会批准并与发起人股东签订股权期权协议书，即开始进入股权认购预备期。在股权认购预备期内，股权仍属发起人股东所有，股权期权持有人不具有股东资格，也不享有相应的股东权利。但股权期权持有人进入股权预备期以后，享有相应的股东分红权。

5、股权认购行权期：是指按本制度规定，股权期权的持有人将其持有的股权期权变更为实质意义上的股权成为公司股东的时间。

第二条

实施股权期权的目的

为了建立现代企业制度和完善公司治理结构，实现对企业高级管理人员和业务技术骨干的激励与约束，使他们的利益与企业的长远发展更紧密地结合，做到风险共担、利益共享，并充分调动他们的积极性和创造性，促使决策者和经营者行为长期化，实现企业的可持续发展，推动公司业绩的上升，公司引进股权期权激励制度。

第三条

实施股权期权的原则

- 1、受益人可以无偿或有偿的方式取得股权期权，具体办法由股东会决议。但行权进行股权认购时，必须是有偿。
- 2、股权期权的股权来源为公司发起人股东提供的存量，即公司不以任何增加公司注册资本的方式来作为股权期权的来源。
- 3、受益人所持有的股权期权未经股东会一致同意不得随意转让。受益人转让行权后的股权时，应当遵守本制度规定与《股权转让协议书》之约定。

股权期权的来源

第四条

股权期权的来源

股权期权的来源由公司发起人股东提供，各个发起人股东提供的股权份额由股东会决议。

第五条

公司股东会享有对受益人授予股权期权的权利，董事会根据股东会授权执行。

股权期权受益人的范围

第六条

股权期权受益人范围确定的标准按公司的关键岗位确定，实行按岗定人，以避免股权期权授予行为的随意性。

第七条

对本制度执行过程中因公司机构调整所发生的岗位变化，增加岗位，影响股权期权受益人范围的，由公司股东会予以确定，由董事会执行。

第八条

本制度确定的受益人必须同时满足以下条件：

- 1、公司骨干员工；
- 2、年龄在45岁以下；
- 3、与公司建立劳动合同关系连续满一年员工；
- 4、全体股东一致同意。

第九条

经全体股东一致同意，受益人范围也可以不受上述条件的限制。

股权期权的授予数量、方式

第十条

股权期权的授予数量

股权期权的拟授予数量由公司股东会予以确定。受益人获得股权期权的方式也由股东会决议。

股权认购预备期和行权期

第十一条

股权认购预备期

认购预备期共为一年。股权期权受益人与公司建立劳动合同关系连续满一年且符合本制度规定的股权期权授予标准，自与发起人股东签订股权期权协议书起，即开始进入股权认购预备期。

经全体股东一致同意的，受益人也可以在签订股权期权协议后直接进入股权认购行权期。

第十二条

股权认购行权期

受益人的股权认购权，自一年预备期满后即进入行权期。行权期最长不得超过三年。在行权期内受益人未认购公司股权的仍然享有股权分红权，但不具有股东资格，也不享有股东其他权利。超过本制度规定的行权期仍不认购股权的，受益人丧失股权认购权，同时也不再享受分红权待遇。

股权期权的行权

第十三条

股权期权行权的条件

- 1、股权认购预备期期满。
- 2、在股权认购预备期和行权期内符合相关考核标准。

第十四条

股权期权的行权价格

受益人行权期内认购股权的，股权认购价格由股东会决议。

第十五条

股权期权的行权方式

- 1、股权期权持有人的行权遵守自愿原则，是否行权或者行权多少，由受益人自行决定。
- 2、受益人按本制度取得的利润分配所得，应缴纳的所得税由受益人自行承担。股权转让人所取得的股权转让收入应当缴纳所得税的，亦由转让人自行承担。
- 3、公司应保证受益人按国家及公司相关规定进行利润分配，除按规定缴纳各项税金、提取法定基金、费用后，不得另行提取其他费用。

丧失行权资格的情形

第十六条

受益人在行权期到来之前或者尚未实际行使股权认购权（包括预备期及行权期），出现下列情形之一，即丧失股权行权资格：

1. 因辞职、辞退、解雇、退休、离职等原因与公司解除劳动合同关系的；
2. 丧失劳动能力或民事行为能力或者死亡的；
3. 刑事犯罪被追究刑事责任的；
4. 履行职务时，有故意损害公司利益的行为；
5. 执行职务时的错误行为，致使公司利益受到重大损失的；
7. 不符合本制度的考核标准或者存在其他重大违反公司规章

制度的行为。

股权期权的管理机构

第十七条

股权期权的管理机构

公司董事会经股东会授权，作为股权期权的日常管理机构。

其管理工作包括：

1.

向股东会报告股权期权的执行情况；

2.

组织发起人股东与受益人签订股权期权协议书、股权转让协议书；

3.

发出授予通知书、股权期权调整通知书、股权期权终止通知书；

4.

设立股权期权的管理名册；

5.

拟订股权期权的具体行权时间及方式等。

股权转让的限制

第十八条

根据《中华人民共和国公司法》及《公司章程》的规定，鉴于受益人是依据公司本制度取得公司股权，基于对公司长期稳定发展、风险防范及股权结构的考虑，受益人的股权转让受如下限制：

发起人股东放弃优先购买权的，公司其他股东有权购买，其他股东亦不愿意购买的，受益人有权向股东以外的人转让。

受益人股权如被人民法院依法强制执行的，参照《公司法》第七十二条规定执行。

发起人股东不愿购买的，受益人有权按《中华人民共和国公司法》相关规定处置。

- (1) 因辞职、辞退、解雇、离职等原因与公司解除劳动合同关系的；
- (2) 丧失劳动能力或民事行为能力或者死亡的；
- (3) 刑事犯罪被追究刑事责任的；
- (4) 履行职务时，有故意损害公司利益的行为；
- (5) 执行职务时的错误行为，致使公司利益受到重大损失的；
- (6) 有其他重大违反公司规章制度的行为。

受益人从符合法定退休年龄之日起，股权的处置（包括转让）依照《中华人民共和国公司法》和《公司章程》的相关规定。

附

则

第十九条

本制度由公司董事会负责解释。本制度的执行和修订由由股东会决定。

第二十条

本制度与《公司法》和《公司章程》不一致的，以《公司法》和《公司章程》为准。

第二十一条

股东会及董事会有关股权期权的决议是本制度的组成部分。

第二十二条

本制度自股东会表决一致通过之日起实施。

某某有限公司

激励方案的重要性篇四

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。

激励方案的重要性篇五

“重赏之下必有勇夫”。新车上市会，第一个订车奖励现金1000元，第一个交车奖励现金1000元，两项可以累加。如果第一个订车同时也是第一个交车再额外奖励现金1000元，各位想想看，真金白银3000元啊。所以，当销售经理把这个激励方案公布了以后，整个销售部门都沸腾了，所有的销售顾问都自觉的拿起电话给每一个准客户一遍一遍打电话，销售经理再也不担心有关心新车型的客户被冷落了。还有如果销售顾问既不是第一个订车，也不是第一个交车，但是只要是在新车上市会上定了新车型，并在一周内交车，每台车可以得到1000元的销售提成。不仅有奖励还有处罚哦，在新车

上市会订车量排在末位的两位销售顾问，即便一周内交车，每台车的提车也只有500元。事实证明这个绩效方案还是非常有效的，在新车上市会的前一周，整个销售部门再也没有人偷懒了，大家都积极主动的寻找一切机会接待客户，自觉加班给客户打邀约电话。重点是上市会当天，销售顾问们个个“斗志昂扬”，绝不放过一个有可能成交的客户。

“阶梯奖励法”。新车上市会的当天，在享受单车提成的同时，第一个订车奖励1000元，第二个订车奖励800元，第三个订车奖励500元。（附加条件是必须要在10天内交车）。

“团队奖励法”。以团队设立目标，每个团队都设立一个销售能手作为新车销售的“谈判专家”，当团队成员遇到意向很强但是自己又把握不住的客户的时候，就请“谈判专家”出面协助，以月为考核时间，本月完成新车指标最高的团队可以得到专项奖励。

“捆绑销售法”。新车上市后，如果新车销售情况好，就和库存量大的车型捆绑考核，如果新车销售情况不好，就和“热销车型”捆绑考核。

“真金白银法”。新车上市会的前一周开夕会，让销售顾问自己定指标：打算在新车上市会定几台车。按照销售顾问自己的指标，夕会现场提前下发新车奖励提成。只要新车上市会定车，并在10天内完成交车，销售顾问即可得到全数到手的现金。如果新车上市会定车数不足，或未在10天内完成交车，销售顾问到月底再将“到手”的现金退回。俗话说“领钱容易，退钱难”，所以我们的销售顾问们为了自己的目标也会奋力拼搏的！

所有的提成计算模型会从三个方面考虑：销售额、毛利、净利。

销售额

单纯依靠销售额计算提成，会出现这样的问题：销售人员采用各种方法来提高销售额，价格控制的特别低，这将导致公司的利润非常低。

所以，不建议采用以销售额计算提成。

毛利、净利

在毛利和净利方面，建议用净利来计算提成。

从净利方面考虑，有以下几点好处：

c□ 相关人员通过同一个模型获得奖励，能够站在同一个角度思考问题；

d□ 纯粹以结果导向，相对公平。很难做到绝对公平，尽量做到相对公平；

e□ 激励长期有效，推动产品的改进。如果产品长期销量很好，这需要产品经理长期跟进，不断改进产品。

利润计算公式

以上提到的“毛利润”和“净利润”，并非严格意义上财务所讲的毛利润和净利润，是单指跨境电商方面的。

激励方案的重要性篇六

及时对正确的事情、优秀的员工进行正面反馈，树立用心向上的文化导向和氛围。

本方案适用于smsbj全体员工

定义：小红花奖励是指及时的正面反馈奖励。奖励要基于事

实，针对事件进行认可。

3.1 授权范围及时限：

工厂领导小组成员每月每人发2个小红花。

其他经理主管按照管理人数发放小红花数目，总计每个月30个小红花。

小红花有效时光是自颁发3个月内有效，3个月内能够累计。

每个自然年度统计后对在年内获得小红花最多的前三名将设立额外奖励，并公开表彰。

另外，对于制造部，每个月可发给30个小红旗，用于部门级别的及时奖励。leo负责小红旗的分配工作，小红旗的奖品将随小红花奖品一齐发放。

3.2 发放方法：

发放人在确认事实后，在小红花背面写下认可的理由并签字和日期，然后发给当事人即可。

每月由rebecca打印并按照3.1将小红花发放给相关人员。

发放人发完小红花后，要及时将何时、何事、发给谁等相关简信息告之rebecca。

3.3 认可范围：

在公司倡导文化内，员工的创造性工作、忠于职守、勇于创新、主动用心协调部门间工作、诚实正直、用心反映推荐、见义勇为、勇于维护公司制度和财产、维护公司利益、帮忙同事、用心参与公司的活动、协助配合其他部门工作等范围。

3.4其他说明：

鼓励经理主管对自我和其他部门员工进行正面认可，尤其是对配合支持部门员工进行正面反馈。小红花能够转让，但务必是持有者本人签名。

3.5奖项设置：

每月一次兑奖机会，100%有奖品。一共设有3级奖品。依据累计小红花的个数可得到不一样级别奖品。一个小红花可兑现1级奖品，两个小红花可兑一个2级奖品或两个1级奖品，三个小红花可兑现1个3级奖品或3个1级奖品或1个2级+1个1级奖品。具体兑奖奖品设置和兑奖时光由行政部每月发布。兑奖后留签字以便年度统计。小红旗不累计，一个小红旗兑换一个小红旗奖品。

□xx□有限公司工厂领导小组员

激励方案的重要性篇七

酒店业面临的最大困惑之一就是人才流失，特别是频繁的核心人员跳槽。这与酒店采取的激励手段的有效性不足是密切相关的。当前国内酒店业中普遍存在着激励方式重点不突出、对象不明确（如对不同层次员工的激励）、缺乏力度，机制单一，重物质轻精神等问题。这在一定程度上产生了激励与需要的错位。酒店业应该重视激励手段和措施的创新，根据自身的一些实际情况综合运用多种“另类”激励手段，以达到预期的目标。

酒店应通过设计保障政策减少员工失业，不到迫不得已不轻易提出裁员计划，让员工有职业安全感。日本的一些酒店就倡导终身雇佣制，使员工与酒店成为一体，员工对酒店就产生了更多的认同感和主人翁的意识，实现员工对酒店的忠诚。

酒店不仅应让员工有充电的机会，并且有持续的充电机会，为每一个有需要的员工建立

培训档案，与员工一起进行职业规划，将员工的发展与酒店的发展联系起来。同时倡导建立一个学习型组织，让员工感觉到这个酒店的氛围可以让他不断地提升自己的技能，充实自己的经验。

薪酬支付的时间也是有技巧的，支付的时间不同，产生激励的效果也不同。不同的员工会有不同的心理需求，而员工年龄的增长，经济状况的改变和酒店经营环境的变化也会影响到薪酬的支付效果。例如，对年轻的员工必须即时支付，无论是发奖金还是给予休假，给予奖励或表扬都必须即时。另外当员工情绪低落时，也应该采取即时的薪酬支付，而情绪高涨时则可采取延迟支付，这样有利于保持员工稳定情绪。

酒店应增加小型激励，在不减少激励分量的同时，适当提高激励的覆盖面。实际上频繁的小规模奖励会比大规模奖励更有效。小型激励会让员工经常沉浸在受奖励的快乐中，能够产生持续的激励效果，增加员工的工作动力。

减少定期奖励，增加不定期奖励，以抑制员工由于对固定奖励的模式化的思维而产生惰性心理。酒店应建立无制度的心理契约，这样员工不知道谁会在什么时候得到意外的奖励，这会为员工带来意外的惊喜，让他觉得工作更有乐趣。

酒店应设立一些专门为员工家属提供的特别福利，比如在节日之际邀请家属参加酒店的联欢活动，赠送酒店特制的礼品，让员工和家属一起旅游，给孩子提供礼物、奖学金等，让自己的员工在家属面前感到有“面子”，也让其家属感到温情和满足。

尊重能够赢得人心。酒店应视员工为合作者，酒店的所有者、管理者和员工在人格上是平等的，在工作上只是扮演的角色

不同而已。一些国外的酒店推行“同一公民”制度，总经理与员工穿相同的制服。野餐的时候，总经理也会给普通员工烤牛排，这样就拉近了双方的距离，消除了双方的情感屏障。

现在大多数酒店激励措施针对性不强，对员工的最佳需要的捕捉仍然停留在简单的粗略估计上，没有以真实的调查和科学的需要分析为基础，也没有结合酒店自身的特点来制定激励政策和措施，所以激励政策缺乏针对性和及时性，出现了激励空当现象和激励错位现象，造成了人力、物力、财力资源的浪费。酒店要提高激励的效率就应该对员工（特别是a类核心员工）采取“一对一”的激励。根据员工不同的情况和需要量身定制不同的福利，并确保让这项福利对该员工是最有吸引力的。

激励方案的重要性篇八

二、股权设置与持股比例：

1. 公司以总资产xxxxxx万元，折合xxxxxx股权份，每股元(或以净资产xxxxxxxxxx万元，折合xxxxxx股权份，每股xxxxxx元)。
2. 公司让出股，占总股份xxxxxx%(一般为10%~30%)，让符合条件的员工参与持股，将公司股东分为原始股东和员工股东。
3. 本次股权调整仅为公司内部进行，以自愿入股为原则。股东按股权比例(一股一票、同股同利)享受经营决策权、分红权或其他收益。

三、持股范围：

- 1、本次股权出让对象为公司内部在职员工，且需满足以条件，不对非本公司人员出让。

1.1在公司服务满一年以上;

1.2对公司有特殊贡献或作用的员工或管理人员。

2、股权分配:

2.1普通员工可认购1个股权;

2.2骨干员工可认购2个股权;

2.3管理技术人员可认购3~4个股权;或:按工作年限认购,如满1年认购1股,满2年认购两股。

四、资金来源:

1、员工用现金订购;

2、企业预借款给员工,每月从员工工资中按一定金额返还(或从分红中扣除);

3、银行贷款(企业可提供优惠利率);

4、公司奖励捐赠(只有分红权,没有表决权);

5、公司配股;

五、股份认购流程:

1、员工向公司原始股东提出认购申请;

2、依持股方案确认员工个人持股额;

3、员工缴纳认购资金,办理认购手续;

4、缴纳认购款;

5、公司颁发《员工股权证明书》。

六、股份购回：

1、员工股东全部购股资金未兑清前，其股权由原始股东持有和所有。

2、员工持有股份在职期间不能退股、不转让、不交易、不继承。

3、员工股东离职时，其持有股份由原始股东按当时价格或每股净资产购回，并办理退股手续，不能向其他员工股东或非公司人员转让。

4、员工自动离职时给公司造成经济损失的，应优先赔偿公司损失，余额股权款由原始股东按离开时的当时价格或每股净资产退还。

5、公司奖励捐赠股权的，只参与公司经营决策和分红，其离职时，享有股权由原始股东自行收回。

七、预留股权：

1、公司在员工持股总额中，应预留一定份额的股权（一般20~30%），以备后续符合相关要求的员工认购股份。

2、预留股权在员工认购前由原始股东持有和享受相关权益。

八、分红：

1、每年2月份，由公司根据上年度的纯利润（总销售额-总成本-税收）的40%做为红利进行分红，剩余利润部分为支付银行利息、计提股东基本金和增加投资，用于扩大再生产。

2、员工股东在股份认购一年内退股的，按认购当时的银行存

款利率计算投资收益，同时退回本金。

3、因经营不善，公司当年度没有营利时，由原始股东按认购股份额的15%支付给员工股东做为投资收益。

九、员工股东权益：

1、参加公司重大经营决策，按股权比例进行投票表决；

2、按其股份取得股利；

3、监督公司经营，提出建议和质询；

4、其他依公司章程享有的权益。

备注：员工股东由成立员工持股会，代表员工股东行使股东权利。