# 2024年员工激励口号团队激励口号如何写(五篇)

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-12-18

*20\_年员工激励口号团队激励口号如何写一地址：法定代表人：联系电话：乙方（公司员工、激励对象）：身份证号码：地址：联系电话：鉴于：1、公司（以下简称“公司”）于\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日在工商部门登记，注册资本金总额为人民币...*

**20\_年员工激励口号团队激励口号如何写一**

地址：

法定代表人：

联系电话：

乙方（公司员工、激励对象）：

身份证号码：

地址：

联系电话：

鉴于：

1、公司（以下简称“公司”）于\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日在工商部门登记，注册资本金总额为人民币\_\_\_\_\_\_万元。

2、乙方系公司员工，从\_\_\_\_\_\_年\_\_\_\_\_\_月\_\_\_\_\_\_日入职公司，曾对公司做出贡献，公司有意对乙方进行额外奖励和激励；

3、根据公司《股权激励计划》、《股东会决议》及国家相关法律法规及政策之规定，公司同意由乙方出资认购公司\_\_\_\_\_\_%的激励股权。

现甲、乙双方经友好协商，特订立本协议，以资遵守：

一、激励股权的定义

除非本协议条款或上下文另有所指，下列用语含义如下：

1、激励股权：指公司对内名义上的股权，激励股权拥有者不是甲方在工商注册登记的实际股东，激励股权的拥有者仅享有参与公司利润的分配权，而无所有权和其他权利。此激励股权对内、对外均不得转让，不得继承。

2、分红：指公司按照《中华人民共和国公司法》及《公司章程》的规定确定可分配的利润总额，各股东按所持股权（包括公司实际股东持有的股权及本协议下的激励股权）的比例进行分配所得的红利。

二、激励股权的总额

1、甲方以形成股东会决议的形式，同意乙方认购\_\_\_\_\_\_股的激励股权，认购价款为\_\_\_\_\_\_元/股，共\_\_\_\_\_\_元。

2、甲方每年可根据乙方的工作表现及对公司的贡献，参照公司业绩的情况，可增加或减少乙方认购的激励股权的份额。

三、激励股权的行使条件

1、甲方根据《股权激励方案》的规定，对乙方进行业绩考核，计算出乙方可分红的比例。

2、甲方在每年度的四月份将乙方可得分红一次性支付给乙方。

3、乙方的可得分红应当以人民币形式支付，除非乙方同意，甲方不得以其它形式支付。

4、乙方对甲方负有忠实义务和勤勉义务，不得有任何损害公司利益和形象的行为。

5、乙方对本协议的内容承担保密义务，不得向第三人泄露本协议中乙方所得股份以及分红等情况。

若乙方离开甲方公司的，乙方仍应遵守本条第4、5项约定。

四、激励股权变更及其消灭

1、因公司自身经营原因，需调整公司人员数量或结构，公司有权按上年末每股净资产回购乙方所持全部激励股权。

2、乙方有下列行为的，甲方视情况给予乙方支付当年应分配股权分红，并按照乙方所购激励股权的原值进行回购：

（1）双方劳动合同期满，未就继续履行合同达成一致的；

（2）乙方因过失等原因被公司辞退的；

3、乙方有下列行为的，甲方可无须乙方同意直接回购乙方所持激励股权，且无需支付对价或只需支付乙方所购价款的\_\_\_\_\_\_%。

（1）违反规定收受或给他人回扣等商业贿赂行为的；

（2）采取提供虚假报表或文件、窃取他人商业秘密等违反法律法规及规章的手段成就激励股权行使条件的；

（3）严重失职、营私舞弊、滥用职权，给公司造成重大损失的；

（4）在公司服务期间进行赌博或实施其他违反《治安管理处罚条例》规定的行为而被行政拘留的；

（5）在公司服务期间，从事违法行为而被刑事拘留、逮捕或受到刑事处罚的；

（6）任职期间违反公司法的相关规定从事兼职的；

（7）具有《公司法》第一百四十九条规定的禁止从事的行为之一的；

（8）严重违反公司的规章制度以及其他的故意或重大过失行为，给公司造成严重影响或重大损失的。

五、违约责任

1、如甲方违反本协议约定，迟延支付或者拒绝支付乙方可得分红的，应按可得分红总额的\_\_\_\_\_\_%向乙方承担违约责任。

2、如乙方违反本协议约定，甲方有权视情况相应减少或者不予支付乙方可得分红，并有权解除本协议。给甲方造成损失的，乙方应当承担赔偿责任。

六、争议的解决

因履行本协议发生争议的，双方首先应当友好协商解决。如协商不成，则将该争议提交公司所在地人民法院裁决。

七、协议的生效

1、甲方股东会决议表示同意是本协议的前提，《股东会决议》、《股权激励计划》、《股权激励计划实施细则》是本协议生效之必要附件，与本协议具有同等效力。

2、本协议一式两份，双方各持一份，自双方签字或盖章之日起生效。

八、其他约定

本协议与甲、乙双方签订的劳动合同相互独立，乙方在享受激励股权分红的同时，仍可根据甲乙双方签订的劳动合同享受甲方给予的其他待遇。

甲方：

乙方：

日期：

**20\_年员工激励口号团队激励口号如何写二**

1、她面对工作一直认真负责，无论从样品转单打样，还是工艺、bom表、以及工艺路线、成本核算等各项工作都可独立完成。在工艺部特殊情况下，一个人支撑着部门的运转。

2、该员工平时工作认真，有高速度高效率高质量的工作表现，且在日常生活中能与其他同事团结友爱，互助进取!

3、好的个人形象和素养，专业技能或业务水平优秀，为公司利益不计个人得失，对本职工作兢兢业业，锐意进取，为公司员工树立良好形象并起到带头作用;为公司创造出较好的企业效益或社会效益

4、经常指导员工严格按照工艺规程操作，积极参与质量管理、技术革新活动。发现生产人员违反工艺规程、sop、岗位操作法及其它有关标准文件的行为可令其改正，甚至可暂停有关人员的工作，并发出书面警告上报制造部经理，同时向质保部负责人报告。

5、工作上勤勤恳恳，任劳任怨，认真负责，业务水平也在学习中不断提高，关心同事，非常值得大家学习，新晋社会如此努力难能可贵

6、工作认真负责，积极主动，服从整体安排，爱岗敬业，业务知识扎实，业务水平优秀，与北区各位经理相处融洽，树立榜样，胜任北区大区经理工作;人品端正、做事塌实、行为规范、对待所负责区域进行有效指导，并提出建设性意见;高度敬业，表现出色。

7、她工作认真负责、积极主动、任劳任怨，总是能带领班组很好地完成上级下达的生产作务;在生活中她性格开朗、乐于助人，与同事相处融洽。

8、今年完成了公司制定的任务，态度端正。

9、在我司工作期间，严格遵守我司的各种规章制度，积极主动向同事请教工作的各种知识，服从安排，踏实肯干，开拓视野，丰富了工作经验，为我司创造了更多的价值。望在以后的工作学习中更加的努力。

10、她作为厂里的一名老员工，对待工作认真负责，服从领导的工作安排，她的产量、质量月月在车间几乎都是排名第一。

11、工作认真负责，积极主动，能完全胜任本职工作，爱岗敬业，乐于助人，与同事相处融洽，善于合作。

12、制定了现场管理制度，并在生产过程中认真执行，宣传贯彻\"5s\"活动，并认真组织实施，使现场管理得到大的改善。

13、她作为车缝车间一名班长，责任心强，任劳任怨，从不发牢骚，对待员工从不发脾气，在记录员工产量上几乎不出错，在和车间交接上都比较准确。

14、该员工平时积极向上，不仅配合度较好，且能独自承担起枕被芯组的研发的工作。平时工作认真、仔细、负责。

15、工作认真负责，积极主动，服从整体安排，爱岗敬业，业务知识扎实，业务水平优秀，与北区各位经理相处融洽，树立榜样，胜任北区大区经理工作;人品端正做事塌实行为规范对待所负责区域进行有效指导，并提出建设性意见;高度敬业，表现出色。

16、优秀的业务水平，为公司创造好的企业效益，与同事相处和谐。

17、她是一名老员工，悟性较强，20xx年从一名检验员提拔为班长，能很快适应新的岗位。为产品检验，包装，打包三道工序的管理做出了突出的贡献。

18、工作认真，积极勤奋，进步很快。在短时间内掌握工作要点，在内勤中起了榜样作用。

19、她工作认真负责，积极主动，服从整体安排，爱岗业务知识扎实，人品端正、做事塌实、行为规范、与同事相处融洽。

20、工作热情高;人品端正德行优良自身修养较高对待客户诚信;对待工作严谨处处为公司考虑，能够虚心接受同事给予的建议并改正;学习进步较快受到大多数客户的好评。

21、组织本班组人员进行\"安全第一、质量第一\"的思想教育。组织生产工人学习sop，严格按照工艺规程和岗位操作法，保质保量的完成当班任务。

22、办事方法有改进，工作有进步，该员工做事情踏踏实实做人本分，能够虚心接受市场招商经理的建议，努力学习不足之处;大力开发所负责区域的空白品种，并积极和经理进行各种环节的沟通;在xx年x月份进步异常迅速;对待工作兢兢业业，处处为公司考虑，不记个人得失。

23、工作认真刻苦，服务态度非常好，使经理在时候没有后顾之忧;工作积极，热情周到，有一定的领导能力，专业技能业务水平优秀，业务水平也在不断提高，关心每一位合鑫人，是我们大家学习的榜样;能胜任本职工作，爱岗敬业、乐于助人，与同事相处融洽，服从整体安排，对本职工作兢兢业业，锐意进取，起榜样作用，为我们树立良好形象

24、工作成绩进步大，悟性较强，能很快适应新的岗位，能随时根据工作需要调整工作方法和端正心态，不断反思自己，注重个人成长，能有效改进自己的工作方式，从而在工作中收到良好效果。

25、对本职工作兢兢业业，锐意进取，起到带头作用。

26、她工作勤恳积极，服从工作安排，不遗余力的做好自己的工作，爱岗敬业，为工友做出了很好的榜样。

27、她善于学习总结、思维清晰、工作细心、勤恳务实、任劳任怨，业务水平提升很快，对各供应商的账目管理清晰、准确、无误，是采供部公认的\"贤内助\"。

28、良好的个人形象和素养，专业技能或业务水平优秀，为公司业务创造更多机会和效益，受公司客户及合作企业好评，为公司创造出较好的企业效益或社会效益;工作认真负责，积极主动，服从整体安排，爱岗敬业，乐于助人，与同事相处融洽，业务知识扎实，业务水平优秀，能带动东区的给为同事积极工作，胜任东区大区经理工作;工作出色，业务熟悉，为我们成立起榜样。

29、她对公司忠诚，团结同事，无条件服从领导安排的所有事物，特别是今年产品质量有了大幅的提高，几乎每月都有质量标兵。

30、工作认真刻苦，服务态度非常好，使经理在时候没有后顾之忧;工作积极，热情周到，有一定的领导能力，专业技能业务水平优秀，业务水平也在不断提高，关心每一位合鑫人，是我们大家学习的榜样;能胜任本职工作，爱岗敬业乐于助人，与同事相处融洽，服从整体安排，对本职工作兢兢业业，锐意进取，起榜样作用，为我们树立良好形象。

31、该员工平时工作能将自己的能力充分发挥出来，不仅工作认真做事效率好，而且上班的纪律也很好，值得各位同事学习，望各位同事以以上人员为榜样，在今后的工作中，把自身的发展与公司的发展有机的结合在一起，一起创造什么什么公司辉煌的明天!

32、工作态度端正，业绩比较突出。

33、该员工平时工作仔细认真负责，不但执行力强，且工作配合度也好，有积极向上的工作心态，能主动协助其他同事工作，并且能按时完成上级领导安排的相关工作!

34、经常开展小组质量分析会，努力提高产品的质量和得率。车间工艺员(兼质量监督员)质量责任制。

35、自xx年进去某车间以来，生产、技术管理得到加强。积极配合质量管理部门对车间质量的检查力度，并强化生产技术的管理力度，使产品质量一次抽检合格率大大提高，水分超标现象减少，产品板结现象得到较好控制。

36、该员工平时积极向上，不仅配合度较好，且平时工作表现也很努力，在工作时能以认真仔细负责的心度去做好自己的工作。

**20\_年员工激励口号团队激励口号如何写三**

一、激励原则

1、综合绩效原则：各区域的综合绩效来自区域内销售量、终端建点、渠道维护及雷区激励等资料的综合考评。

2、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。

3、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。

二、薪酬激励模式

1、薪酬模式：总体收入=基本工资+绩效奖金+津贴补助。

实际收入=总收入—扣除项目。

绩效奖金=销售奖金+渠道奖金。

津贴补助：话费补助、差旅补助等。

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。

2、薪酬模式说明

绩效奖金：公司销售业绩到达必须标准，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。

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必须的补助。

销售奖金：根据区域销售业绩给予的一种激励奖金。

渠道奖金：根据销售区域内的渠道管理业绩给予的一种激励奖金

设置原则：奖金高于基本工资，公司经过高奖金的形式鼓励区域经理提高工作进取性，增加产品销量，让销售业绩突出者实现高奖金高收入。

收入比例：不一样的岗位其收入是不一样的，一般国内部销售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。

三、基本工资

1、基本工资公式：基本工资=基础工资+岗位工资+工龄工资。

基本工资说明：基本工资不是销售人员的主要收入来源，它是销售人员基本收入，是销售人员最基础的生活和工作保障。基本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。

岗位工资：岗位工资是根据职务高低、岗位职责繁简轻重、工作条件等确定，公司岗位工资分为5类18级的等级序列，岗位工资在基本工资总额中占50%。

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。

2、基本工资管理规定

基本工资调整：根据公司经营效益，经董事会批准能够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。

岗位工资管理：按照公司薪酬制度有关规定，员工根据聘用的岗位和级别，核定岗位工资等级，初步确定岗位在同类岗位的最下限一级，经半年考核，再调整等级;对于岗位变动的，根据晋升增薪，降级减薪的原则，工资变更从岗位变动的后1个月起调整。

四、绩效奖金

1、绩效奖金公式：绩效奖金=销售奖金+渠道奖金。

销售奖金计算公式

销售奖金=基准奖金×销售达成率

2、公式说明

基准奖金：公司规定的固定值。

销售达成率：(销售达成率=实际销售额目标销售额\_\_100%)，在必须周期内同一区域实际销售额与目标销售额的百分比称为销售达成率;销售达成率的区间为[0—200%]，销售达成率在区间内按实际值计算，当销售达成率大于200%时按200%计算。

目标销售额：是在对市场销售情景进行综合调研及切实评估后经公司批准后确定销售金额，目标销售额是在充分遵循市场规则的前提下制定的，不一样的销售区域其目标销售额可能不一样，就是同一销售区域因不一样阶段其目标销售额也可能不一样。

3、渠道奖金计算公式

a、渠道奖金(a模式)=基准奖金×(终端增长率+平均销售率)÷2

b、渠道奖金(b模式)=基准奖金×(终端淘汰率+平均销售率)÷2

4、a模式说明

基准奖金：同上公式。

终端增长率：(终端增长率=实际新增终端数量÷目标新增终端数量\_\_%)，指在同一时期、同一区域内实际新增终端数量与目标新增终端数量的百分比称为终端增长率;终端增长率的区间为[0—200%]，终端增长率在区间内按实际值计算，当终端增长率大于200%时按200%计算。

实际新增终端数量：(新增终端数量=新建终端数量—终端淘汰数量)，终端数量应当是经过备案的终端。

目标新增终端数量：由营销中心批准执行的某一时间段各区域目标新增终端数量决定。

平均销售率：(平均销售率=终端实际平均销量÷终端目标平均销量\_\_%)，指在同一时期、同一区域内终端实际平均销量与终端目标平均销量的百分比称为终端的平均销售率;平均销售率的区间为[0~200%]，平均销售率在区间内按实际值计算，当平均销售率大于200%时按200%计算。

终端实际平均销量：{终端实际平均销量=[∑(n个终端实际销量)]÷n}，在那里的销量仅仅是指由经过备案的终端销售出去的量。

终端目标平均销量：由营销中心批准执行的某一时间段各区域终端目标平均销量来决定。

5、b模式说明

基准奖金：同上公式。

终端淘汰率：(终端淘汰率=终端实际淘汰率÷终端目标淘汰率)，指在同一时期、同一区域内终端实际淘汰率与终端目标淘汰率的比称之为终端淘汰率;终端淘汰率的区间为[0—200%]，终端淘汰率在区间内按实际值计算，当终端淘汰率大于200%时按200%计算。

终端实际淘汰率：[终端实际淘汰率=(终端淘汰量原有终端数量)\_\_%÷终端目标淘汰率]，终端数量应当是经过备案的终端。

终端目标淘汰率：由营销中心批准执行的某一时间段各区域终端目标淘汰率规定。

平均销售率：同a模式。

6、a、b模式适用对象及选择

a模式适用对象：主要适用于新产品在一个市场的导入、推广期内，以及适用于区域市场的拓展期。

b模式适用对象：主要适用于成熟的产品销售，区域市场相比较较成熟。

a、b模式选择：a、b模式的选择主要由全国经理确定，一般情景下只能选择其一;如需要两种模式同时使用，须经营销总监同意，并且需要乘一个系数。[a模式：渠道奖=基准奖金×(终端增长率+平均销售率)÷2×kn;b模式：渠道奖=基准奖金×(终端淘汰率+平均销售率)÷2×(n—k)n;k指新产品数，n指产品总数]。

7、基准奖金

基准奖金说明：是在兼顾效益与公平的原则下，同时参照公司经营效益状况及其岗位职责而制定的奖金基数。与所在岗位担当的职责紧密联系，所在岗位职责大则基准奖金数额大，反之则小。

基准奖金确定：基准奖金由人力资源部拟定，人力资源经理和营销总监审核，总经理批准执行。

调整周期：基准奖金在必须时期内具有必须的稳定性，其周期的调整经过相应程序审批后方可执行。

五、绩效考核

1、考核说明

考核种类：绩效奖金的考核分月度考核及年度考核两种方式。

月度考核：由营销中心办公室和市场部按考核程序及标准，本着公正、公平的原则将上月度营销考核成绩汇集整理。月度考核采取只罚不奖的原则，对连续3次不达标者实施辞退处理。

年度考核：由营销中心办公室及市场部按考核程序及标准，本着公正、公平的原则，依照会计年度1月1日起至12月31日为止，于年初组织年度管理考核。年度考核采取只奖不罚原则，重奖优秀者，鼓励上进者。

2、考核指标

(1)销售指标

销售指标=(销售额÷目标销售额)×100%

(2)渠道指标

渠道指标(a模式)=(实际新增终端数量÷目标新增终端数量)×100%

渠道指标(b模式)=(终端实际淘汰率÷终端目标淘汰率)×100%

渠道指标(综合模式)=(实际新增终端数量÷目标新增终端数量+终端实际淘汰率÷终端目标淘汰率)÷2×100%

(3)管理指标

由市场部拟定具体管理考核标准。

(4)雷区激励标准

考核指标说明

指标分值：指标总分值为100分，其中销售指标占50%，渠道指标占40%，管理指标占10%。

模式选择：由全国经理确定，一般情景下只能选择其一;如需要两种模式同时使用，须经营销总监同意。

渠道指标说明：渠道指标a模式适用于新产品在市场导入推广期间，或新开拓的销售市场;渠道指标b模式适用于成熟产品销售期间，而渠道综合模式适用于销售区域内同时有成熟和不成熟产品销售期间。

(5)考核成绩的计算

月度计算

当各考核指标均及格时，考核成绩=(销售指标完成率×50%+渠道指标完成率×40%+管理得分x10%)。

如有考核指标不及格的，考核成绩不计算不及格的得分;如有两项不及格的，所有成绩为零。

考核指标及格线为60。

年度计算

年度考核成绩=各月平均值x60%+年度考核x40%

(6)考核管理及规定

异常说明：本考核方案不适用于销售代表、渠道代表、促销员，对促销员的人事掌控权直接下放给区域经理，区域经理对下属销售代表、渠道代表不胜任者有辞退提议权，对其调岗具有决定权，经过连续三次调岗后仍不合格者直接淘汰。

月度考核奖罚：月度考核采取只罚不奖，对于严重不达标者直接淘汰，考核排行连续三个月位于倒数三名者也将被淘汰。

年度考核奖罚：年度考核采取重奖优秀者，鼓励提高者，不奖不罚普通者。将提取管理奖金的70%奖励10%的优秀者，奖金的30%奖励30%的提高者，其余的将没有奖金。

考核纪律：考核人员要本着公正、公平、公开的原则进行考核，不得存在做假、舞弊等现象。考核过程中如存在徇私舞弊现象，经查核属实者收回所发奖金，并给予记过处分，情节严重者作开除处理。

申述与反馈：如被考核者认为考核过程有失公平，能够向直接上级或上上级予以情景反馈，上级有职责对被反映的问题予以调查，并给反映者合理答复。

六、费用与津贴

津贴补贴说明：包括有市内交通津贴、出差伙食津贴(长途车费、公司往返车费和住宿费用不再此研究)。

津贴补贴规定：销售人员出差每一天给予必须补贴，但必须在10：00前出差，晚于此时间的不享有补贴。

七、薪酬计发

1、薪酬计发依据

基本工资：主要以《佳的美薪酬制度》和《国内部销售人员基本工资表》的规定为依据，再根据《佳的美考勤制度》来具体计算发放金额。

绩效奖金：主要以本方案相关规定作为依据，在以各区域实际销售及渠道业绩计算绩效奖金。

津贴补助：以营销中心的《国内部差旅及相关费用管理规定》为主要依据。

2、薪酬计发时间

绩效计算：依据考核程序，每月10日前将上月考核成绩呈报给营销中心办公室，由营销总监审批后再交财务部核算薪资。

计算周期：月度工资和奖金工资计算周期为从上月1日到上月月底，管理奖计算周期为1月1日到12月31日止。

基本工资：按照《佳的美薪酬制度》规定，每月15—16日发放上月工资。

绩效奖金：由公司财务部每月20—22日发放上月绩效奖金。

津贴补助：除报销部分，由财务部每月20—22日发放上月津贴补助。

3、奖金发放标准

月度发放标准：月度发放金额=(月度实际绩效奖金—扣除违规处罚款项)x90%。

发放标准说明：每月计提10%的绩效奖金作为年终管理奖，管理奖的发放参见《销售人员管理奖管理规定》。

八、薪酬调整及异常

1、新进人员：根据考勤制度规定，公式为“基本工资26\_\_出勤天数+绩效奖金\_\_90%”。

2、离职员工：根据考勤制度规定，公式为“基本工资26\_\_出勤天数+绩效奖金\_\_90%—扣款”。

3、试用转正：根据员工的实际转正日期经过相关程序审批核准后，享受转正后薪酬标准。

4、岗位异动：根据人力资源部公布的岗位变动日期，享受变动后薪酬标准。

5、职位晋升：根据公司薪酬制度规定，在晋升后发完一次工资后，开始实行新的薪酬标准。

6、其他情景：特殊情景，需个别调整基本工资的，经总经理书面批准后予以调整。

7、薪资计发规定：

金额尾数规定：工资计算时，如出现有未到达元以下尾数产生一律计算到元为单位。

支薪异常说明：因不可抗拒原因而无法按期支付工资时，须提前7天通知，并公告变更后的支薪日期。

薪金领取规定：由本人持有效的工作证到财务部领取薪金，如需要代领，必须由部门经理开证明后持代领人有效工作证和被代理人有效证明到财务部领取。

最新员工激励方案2

一、目的

为充分调动广大员工进取性和创造性，发扬奉献精神，不断激励员工进取创新、提高服务质量和管理水平，酒店总办特拟定以下奖励项目，以表彰在各方面表现突出的员工。

二、适用范围

凡任职满一个月以上的正式任用员工皆适用;但部分奖金支付办法，亦可适用于兼职人员。

三、奖励项目

1、优秀员工奖：

评奖范围：饭店领班及领班以下员工

a、每月评选一次;

b、名额按部门总人数的5%评选，饭店共10名;

c、后勤部门可联合评比;

d、民主公开评选;出满勤，干满点;无事故，无投诉;

e、奖励方式：通报表彰，发放奖金;

f、总经办组织，班组推荐，部门评审报总经办批准。

2、优秀管理者奖：

评奖范围：饭店主管级以上管理人员

a、每月评选一次;

b、名额1名;

c、在每月第一次管理例会上，评选上月先进管理者;

d、奖励方式：通报表彰，发放奖金;

e、总经办组织。

3、优质服务事例奖(含委屈奖)：

评奖范围：饭店全体员工

a、每月评选一次;

b、根据各部门上报先进事例，由总经办在告示栏内公示三天;

c、各班级投票，饭店晨会上评比;

d、设一等奖一名、二等奖二名;

e、奖励方式：通报表彰，发放奖金;

f、总经办组织;

g、本奖评选允许有空缺。

4、总经理异常嘉奖：

评奖范围：饭店全体员工

a、为即时性荣誉。各部门可根据员工表现以书面形式向总经理办公室申请;

b、获奖条件——优质服务给饭店带来良好的社会声誉的、提出合理化提议给饭店带来明显效益或大幅度降低成本的、拾金不昧数额巨大的、见义勇为保护饭店团体财产的、连续六个月被评为优秀员工或优秀管理者的。

c、奖励方式：由总经理签发荣誉证书，通报表彰，发放奖金，酌情给予其它奖励。

d、由总经办组织。

5、礼貌奖

评奖范围：饭店全体员工

a、每月评选一次;

b、为加强客人对酒店有良好的印象并培养同事间的默契，增加各部门的配合度，根据各部门上报先进事例，由总经办在告示栏内公示三天;

c、各班级投票，饭店晨会上评比最具礼貌的员工一名;

d、奖励方式：通报表彰，发放奖金;

e、总经办组织;

6、最受欢迎奖

评奖范围：饭店全体员工

a、每月评选一次;

b、为使同事间能够相处融洽并让客人感受到酒店服务亲切的态度，由总经办在告示栏内公示三天;

c、由各部门同事间推选一名最受欢迎员工，同时可让顾客分享其喜悦。

d、奖励方式：通报表彰，发放奖金;

e、总经办组织;

7、优秀团体奖

以班组为单位，全店评选一个班组，由各部门申报材料，经总经理办公室评议，每年度评选一次。

8、日常工作中的好人好事、优秀服务典型，由各班组收集，书面呈报部门，部门负责人在晨会上进行通报，由晨会主持人酌情予以表彰。

三、评选及奖励程序：

1、以上奖项，由部门根据实际情景推荐个奖励项目候选名单准备先进材料，要求要具体、有实际例子，报总经理办公室评议决定。

2、每月召开一次表彰全店员工大会，颁发获奖证书及奖金，对获奖员工进行表彰。

3、多次获得单项奖励人员，可作为季度评选优秀员工和晋升提职的条件。

4、以上获奖人员将在酒店光荣榜上公示，号召全体员工学习。

四、评选要求

设立各项奖励项目，是为了在员工中树立榜样，要求各部门在评选过程中要经过员工评议、讨论，要具有代表意义，不能凑数。酒店在评选中做到公平、公正、公开的原则，经过此活动，到达鼓励员工经过参与酒店管理更加发挥进取创造性为酒店做出更大贡献是酒店奖金激励管理制度的目的所在。

最新员工激励方案3

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。不管多能千的领导，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

领导与员工之间应该要肝胆相照。你在哪个方面信任他，实际上也就是在哪个方面为他勾画了其意志行为的方向和轨迹。因而，信任也就成为了激励诱导他人意志行为的一种重要途径。而管理不就是要激励诱导他人的意志行为吗?

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

让下属在感动中奋力打拼

一个领导能否成功，不在于有没有人为你打拼，而在于有没有人心甘情愿地为你打拼。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

最新员工激励方案4

一、目的：

为了表扬先进，激励后进，提高员工工作积极性，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(奖励金额视具体情况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)对公司提出合理化建议积极、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(奖励金额视具体情况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)主动积极为公司工作，提出合理化建议，减少成本开支，节约资源能源的员工;

(6)拾金(物)不昧者。

最新员工激励方案5

1、取消当月优秀职员评选活动

这项活动意义不大。如果评选权在管理者手中，职工们不明真相，会认为那是政治活动，因而丧失兴趣。若是以工作成绩为基础，成绩突出者总是那几个;若轮流获奖，那更不会激起什么干劲儿了，因为机会是均等的。但是若能想办法让客户给职工--一些额外奖励，效果就大大不同了，比如一位客户存了一大堆促销用的帽子，你就可以安排他们给参与项目的职工每人发一顶，这将会使员工觉得他的工作有附加值。当别人问他，嘿，你在某某公司的工作怎么样?他会说，工资很低，但有时会发些东西。

2、口头表扬不可忽视

对于利益高于一切的人来说，口头表扬可能是只听楼梯响，没见人上来，但对于追求上进的员工来说，它却意味着鼓励。口头表扬被认为是当今企业中最有效的激励办法。

3、保持肯定的态度

被激励的员工是那些有问题、有想法的人，尽管他们的想法并不总切实可行，但作为管理者，你应该鼓励百家争鸣、百花齐放，让他们说，唯其如此，企业才可生机勃勃。如果你对员工持肯定和引导的态度，员工们就会主动替公司分忧。

4、留心身体语言

皱眉头、瞪眼睛、指东划西，而所有这一切都会被看作是老板的权力和控制欲，而不是员工们值得依赖的小心翼翼的领头羊，其结果无疑会引起敌对情绪，合作便举步维艰。

5、管理者无需事必躬亲

一位低薪员工说：老板有次对我说，“这些都需在下午之前装进盒子，打上标签，装进货箱后运到车库，等你做完了，还有些别的事需要你帮忙。“然后就走开了。这让我感觉自己是程序中重要的一环，老板相信我能做好，我由此得到鼓励，要证明自己能做好，不让他失望。

6、不要总一本正经

管理人员对员工们偶尔的\'小小违规行为若能持微笑但缄默的态度，也能缔造公司内部健康、和谐的气氛，使员工们感觉管理带有人情味而安居乐业。确保员工的工作自主性。奖励措施会剥夺员工的工作自主性，而丧失的员工工作自主性则会削弱员工工作的动机。因此，管理者应该采取积极的措施来确保员工能够决定如何做自己的工作。

第一、给员工们自己做决定的机会。允许员工自行设定工作计划表、选择工作方法、确定何时以及如何对工作质量进行检查。员工能够自主决定何时开始工作、何时停止、何时休息以及如何安排工作任务的优先次序。鼓励员工自己寻找解决问题的方法。

企业要想最终做大做强，必须拥有一个优秀的管理团队、必须拥有一群优秀的\"企业操盘手\"!

第二、提倡采取参与式管理。管理者允许员工参与企业管理，是员工产生主人翁责任感，从而激励员工发挥自己的积极性;提倡员工对自己的工作负责和对企业工作的监督;鼓励员工参与企业重大事情的决策和管理，当管理者遇到问题时，动员员工一起寻找解决之道;主动倾听员工们提出的有益的信息和合理化建议。

最新员工激励方案6

一、目的：

为进一步提高生产效率，激励员工的工作积极性，充分体现多劳多得、公平合理的薪资制度，实现双赢政策，特拟定以下方案。

二、适用范围：

生产部全体员工

三、方案：

a、生产部管理层薪资计算方案：

a.1、适用范围：主任、组长(线长)、维修员、领料员

a.2、细则：

a.2.1、主任薪资计算方式：2520基本工资+80房补+100全勤奖+800元考核工资

a.2.2、组长(线长)薪资计算方式：1820基本工资+80房补+100全勤奖+500元考核工资

a.2.3、维修员薪资计算方式：1820基本工资+80房补+100全勤奖+200元考核工资

a.2.4、领料员薪资计算方式：1820基本工资+80房补+100全勤奖+200元考核工资

a.3、加班费：

a.3.1、主任级别及以上无加班费

a.3.2、组长(线长)、维修员、领料员加班费8元/小时

a.3.3、加班必须填写加班申请单，报请上级领导批准，方可生效，t+2天必须送达文员处备案，否则视为无效。

b、一线员工薪资计算方案：

b.11、根据各产品特性不同制定各产品加工单价(各产品单价会以公司公告的形式公布)

2、非生产车间原因造成的停工或公司派给的其它劳务由作业车间填写大工劳务申请单，交由生产部审核，经公司批准纳入总工资

3、如因工艺改进、优化等提高工作效率的，公司有权对其单价进行调整

4、新进员工前三天由公司支付试工期大工工时(24小时)，接受车间填写试工工时申请单，交由生产部审核，经公司批准纳入总工资

5、新产品上线由技术部填写劳务申请单，交由交由生产部审核，经公司批准纳入总工资

6、其它部门需要生产部协助完成的工作，必须先填写劳务申请单，经公司批准后，由生产部统一安排作业

7、因上一道生产车间造成的不合格辅料流到下一道车间，并进行了返工，由下一道车间填写此工序返工单价的2倍补贴单价，经生产部审核并由责任车间签字生效，从责任车间总工资中直接扣除纳入返工车间，公司不承担返工工时

8、如因车间原因造成的返工，公司不承担返工工时

9、此方案采用产能转化工时计算工资

例如：本月车间总工资为20万÷总工时为2万=平均每小时10元张某本月出勤260小时，张某的工资为：260\_\_10=2600元

10、公司设置各级别员工的谈季保障工资(根据公司管理规定)

11、各车间每日早上9：00前上交前一天的生产日报表(总装车间另加成品入库单)

12、各车间员工工作票必须在早上10：00前交到生产部办公室，所有工作票必须经生产部主管签字生效

13、所有向公司申请的大工工时都以7.53元/小时计算b2、石膏板车间，以个人产量\_\_工序单价直接计算工资

四、质量管理规定：

1、所有工序生产的半成品都要经过检验确认，如果抽检出不合格品需免费返工。

2、下一道工序在作业中如果未发现上一道工序的不良品，并继续生产下去的，一经发现视同本人自己造成的不良品，按照公司的`规定进行处罚。

五、制度：

1、本制度实施之日起，同时取消原工资制度。

2、本制度未提及的待遇参考公司管理制度。

3、每位员工下班后要认真填写员工产量单，产量单上数字必须真实有效，如发现弄虚作假现象，扣除当日工资，另处50元罚款。

4、产量单上不允许修改、字迹不清晰等现象，一旦发现视作无效。

5、产量单上要有主任(线长)签字，交到生产部，由生产部主管签字后生效，否则视为无效单。

6、中途请假或离职的员工按当时实际包装数量计算，不折算半成品。

7、中途调入也不计算半成品。

8、每个月月底进行盘存，折算半成品单价，下月扣除，依此类推。

9、每笔定单的物料从仓库领出后，不合格材料进行调换，如发现材料因生产车间自身原因丢失，需填写超领单，超领部分材料由车间承担50%材料费。

10、本制度所涉及的考核制度实行上级考核下级。

**20\_年员工激励口号团队激励口号如何写四**

41、理智无法支配情绪，相反：行动才能改变情绪。

42、对渴望成功者而言：拖延和逃避是破坏性，最危险的恶习。

43、机会包含于每个人的人格之中，正如未来的橡树包含在橡树果实里一样。

44、如果你想逃避某项事务，那么你就应该从这项事务着手，立即进行。

45、机会是为哪些有梦想和实施计划的人呈现。

46、不要满足于尚可的工作表现，要做的，你才能成为不可或缺的人物。

47、当额外的工作分配到你头上时，不妨视之为一种机遇。

48、少数人需要智慧和勤奋，而多数人确要靠忠诚和勤奋。

49、成功者懂得：自动自发的做事，同时为自己的所作所为承担责任。

50、忠诚并不是从一而忠，而是一种职业的责任感。

51、工作所给你的，要比你为它付出的更多。

52、始终保持一种尽善尽美的工作态度，满怀希望和热情的朝着目标努力。

53、提问决定谈话，辨论，论证的方向。

54、个性迥异的两个人相安无事，其中之一必定有积极的心。

55、现在的努力并不是为了现在的回报，而是为了未来。

56、行为本身并不能说明自身的性质，而是取决于我们行动时的精神状态。

57、老板和员工并不是对立的，而是和谐统一的。

58、做为思想的主人，人们拥有力量，才智与爱。

59、推销员接近顾客的方式，往往决定自己在他们心目中的地位是“接单者”还是“建议者”。

60、社交场合中，任何人只要有喋喋不休的坏习惯，再好的朋友也会疏远他。

**20\_年员工激励口号团队激励口号如何写五**

尊敬的各位领导、各位评委，大家好：

我是来自五楼运动城的员工，今天我演讲的题目是：《宣誓词激励我不断成长》.

如果你是一滴水，你是否滋润了一寸土地?如果你是一线阳光，你是否照亮了一分黑暗?如果你是一颗粮食你是否哺育了有用的生命?如果你是一颗最小的螺丝钉，你是否永远守在你生活的岗位上 这是伟大的共产主义雷锋在他的日记中写的一段话。他告诉我们，无论身处什么样的岗位，无论从事什么样的工作，都要发挥自己最大的能力，做出最大的贡献，并努力做到爱岗敬业，无私奉献，提高自身素质争取使企业更加繁荣。

光阴如梭，来到大观园已有整整一年的时间了，在这段时间里，亲身见证了她的成长与发展。近80多年的历史，在济南零售市场上曾创下骄人的战绩。灰瓦、白墙、红柱的外观景象，成为新济南中优雅别致的“老济南”，让更多的济南人喜不自禁!而我作为一名导购员，在商场的工作虽然单调，但我们的生活却是五彩斑斓的;我们每天面前的顾客虽然是陌生的面孔，但在服务的同时，与顾客之间的真挚情感却是真实存在的。

感谢商场给我提供这个发展与成长的平台，一年的时间里，我学到了很多很多，第一次接受企业文化的培训，了解到一个企业的开始，到发展，到辉煌，宣誓词是通过多年发展，多年经验，所摸索出的一条适合自身企业发展的航向。虽然只有寥寥几句，但我感受到了她背后的艰辛，领导班子的正确决策和员工的不懈努力与执行力，我将更加努力的围绕宣誓词学习用心去做，用自己的实际行动去做：

立我志向，就是确立自己的人生目标，志向不立，犹如没有舵的船，没有根的树。坚定我的志向，坚持顾客就是上帝的宗旨，爱岗敬业，以苦为乐，这一切使我的思想得到了升华，从此我意识到，工作的单调和艰苦不再是一种负担，而是我们生活的必须。在营业员这平凡的岗位上，平凡的你、我、他一样能创造出一片精彩的天空。人就应该这样，无论工作多么平凡，肩上的担子多重，脚步多沉，都要一步一个脚印地走下去，直到永远......人的一生不可能永远都是平坦大道，伴随我们的还有困难和挫折。流水因为受阻才形成美丽的浪花，人生因为受挫才显得更加壮丽多彩。遇到困难我们就要这样，跌倒了再爬起来，永不气馁，用失败来记载自己走过的路程，这才是真正的胜利!

爱我岗位就是要努力培养自己所从事工作的幸福感、荣誉感。我的岗位，这不仅仅是我履行自己责任的地方，更是对顾客奉献爱心的舞台。于是，我天天给自己加油鼓劲，不管我受多大委屈，绝不能让顾客受一点委屈;不管顾客用什么脸孔对我，我对顾客永远都是一张微笑的面孔。生活就像一面镜子，当你对着它笑时，她也会对着你笑。当我看到顾客对我微笑时，当我的工作业绩得到领导的肯定时，我感到从未有过的喜悦和自豪!我是用这种方式向社会奉献爱，就像大家经常说的：爱，是我们共同的语言!

强化我的素质，全面提升我各方面的能力。人是不断进步的，社会是不断发展的，整个人类文化遗产和物质财富可以代代相传，但生命却无法永恒。任何一个新生命的诞生，也是一个新生命零的开始。一个人不仅要积累财富，但科学知识，工作技能，工作激情的积累更重要。因此，每个人都要努力塑造自我，使自己的思维、智慧、知识技能结构日益丰满，综合素质日益完善，思想更趋成熟化，行为更趋理性化，不断否定自我并超越自我，面对新的机遇和挑战，在曾经获得我们商场“销售能手”的荣誉上，树立更高的目标“做行业中最好的营业员”。最好的营业员就是拥有高尚品德，极富诚心、爱心和责任心，具备优秀的职业素养和领先职业技能的业务精英!这就要求我们坚持承诺是金，坚持勤劳进取，坚持学习创新。我们知道，一花独放不是春，百花齐放春满园。我们每个人都是大观园的形象大使，让我们以更先进的营销理念，更专业的营销技能，更完善的服务标准，不断增强竞争力，只有这样，大观园才能在强手如林的市场上稳定、健康、持久的发展壮大，为社会，为员工创造财富和价值。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！