# 毕业班激励方案范文24篇

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2024-04-20

*毕业班激励方案范文 第一篇为进一步提高教育教学质量，增强学校竞争和生存能力，调动教师的工作积极性，体现向九年级毕业班倾斜的原则，鼓励教师集体合作，体现优教优酬、多劳多得，经校领导组讨论研究，特拟定20xx年中考奖励方案：>1>、集体奖（奖金...*

**毕业班激励方案范文 第一篇**

为进一步提高教育教学质量，增强学校竞争和生存能力，调动教师的工作积极性，体现向九年级毕业班倾斜的原则，鼓励教师集体合作，体现优教优酬、多劳多得，经校领导组讨论研究，特拟定20xx年中考奖励方案：

>1>、集体奖（奖金颁发到班级）

（1）省示范高中（以达到省示范高中录取分数线计算）

根据历史和现实的情况，学校确定各班应完成的指标数，以完成指标和超标情况确定奖金数额，按中考各科的分值按比例分配。（参与分配的为九年级第二学期授课教师）

各班分配指标情况：

班级每超一个统招生增加奖金400元，每超一个指标生增加奖金200元；（分项计算）各班完成以上指标，得奖金790元；（就高不就低）

（2）市示范高中（以达到市示范高中录取分数线计算）

学校不分配指标，以实际录取人数计算奖金。

市示范高中：统招生每录取一人奖金100元，指标生每录取一人50元。

(3)、普高（达普高分数线）

普高每录取一人奖金30元。

说明：a、择校生以实际分数所达到的层次为准。

b、只看分数，不论资格。

c、各类奖项不重复计算。

d、中考报名时回校的学生中考成绩不计入班级。

>2>、学科奖（奖给学科教师）

(1)、学科名次（平均分）达到全县前1―5名，奖金200元；6―10名，奖金100元。

（2）学科名次（平均分）高于学校总名次，每高一个名次奖30元。（以教育局提供资料为准）

（3）以全县科均分为基准，每增1分奖50元。（以教育局提供资料为准）

>3>、班主任管理奖

（1）班级完成以上指标奖200元。（就高不就低）

（2）班级每超一个统招生奖100元，每超一个指标生奖50元。（分项计算）

**毕业班激励方案范文 第二篇**

>一、指导思想

为全方位推进素质教育，进一步强化教学管理，提高教学质量，办好人民满意的`教育，根据《江宁区20xx年度中小学教学质量考核奖励方案》，特制定《东山小学教学质量考核奖励方案》。

>二、评估方法

按照区教育局教研室要求，由区教研室统一命题，阅卷，考核成绩按检测中的合格率、优分率、均分三项指标进行综合评估。

综合得分=合格率×40+优分率×30+均分×30%

>三、奖励办法

(一)毕业班最终考核奖(区级考核)

1、以学校为单位，根据综合总得分奖励任课教师

(1)1~3名，奖励1200元。

(2)4~5名，奖励800元。

(3)6~7名，奖励600元。

(4)8~10名，奖励400元。

2、相关教师奖励：

(1)对相应学科的教研组长和年级组长进行奖励，奖金分别为教师奖金的25%。

(2)对未考核的学科教师进行奖励，奖金为考核学科教师的二分之一。

3、进步奖

以五年级最后一次考试为依据，名次每上升一名，奖励一百元，依次类推，保持第一名的，奖励二百元。

(二)调研抽测奖

1、区级抽测(此项奖励完全按照区考核奖励办法制定，执行时以区下发的文件为准)

以学校为单位，根据抽测学科综合得分：

(1)1~3名，奖励抽测年级任课教师每人20xx元。

(2)4~8名，奖励抽测年级任课教师每人1500元。

(3)9~12名，奖励抽测年级任课教师每人800元。

2、校级抽测

达校平均综合得分奖励100元，每超均综合得分一分奖励20元，依次类推，如有任教两个或两个以上班级的，以任教班级平均综合得分奖励，奖励金额×班级数。

>四、备注：

1、本考核方案解释权属校长室。

2、本考核方案从20xx年9月1日起执行。

**毕业班激励方案范文 第三篇**

为了进一步发挥奖金杠杆作用，完善公司生产和经营管理制度，推动公司全面发展，在降低生产成本方面更好地挖掘人的潜力，发挥人的主观能动性，我们根据前期发放奖金的具体情况，进一步完善了奖金考核和分配方案。

一、各类人员奖金标准比例

在一般情况下，根据指标完成情况和工作责任两个因素确定内部奖金分配比例，即主要职务(工种)高于辅助职务(工种);繁重劳动高于轻便劳动;复杂劳动高于简单劳动。例如，第一层次的奖金是生产者和生产管理者;第二层次的奖金是主要经营者和后勤管理者;第三层次的奖金是一般后勤人员和辅助人员。

公司人员分类

1、管理线：是指从事公司高层决策的管理人员和从事行政、财务、人事等工作的工作人员。具体包括主管生产、设备、财务等方面的副总以上级别的人员和办公室、财务部、人事部等部门的工作人员。

2、生产线：是指直接从事生产活动和管理生产的人员。包括炼铁、烧结、球团等厂的所属人员。

3、辅助线：是指直接服务或协调生产厂生产活动的人员。包括总调、质检、安全、法监、车队、技术装备、场管、采购、仓库等部门。

二、奖励总额的确定

奖励总额是指将工资收入以外的主要技术经济指标的考核收入作为公司全体员工的奖励基金。有以下几种主要技术经济指标的考核：

1、按月工资总额减去应发工资(不包括加班工资)的余额提取奖金，公式为：

奖金总额={计划工资总额(110万元)-应发工资(不包括加班工资)}×计奖比例 (100%)

奖金总额应随公司应发工资水平而波动。

2、 按月度产量的超额程度计提奖金。奖金按照目标产量的超额程度等比例提取。公式为：

月度奖金总额={月度实现的产量-月度目标产量(25000吨)} ×计奖比例 (40元/吨)

3、按照备品备件节约量的一定比例提取奖金总额，主要目的是奖励员工在生产过程中因节约备品备件而做出的贡献。公式为：

奖金总额={月度备品备件消耗定额(100万元)/月目标产量(25000吨)}-{月度实际备品备件消耗额/月实际产量)×计奖比例(1000元/吨)}

4、按入炉焦比节约程度提取奖金总额，主要目的是奖励员工在生产过程中因节约燃料而做出的贡献。公式为：

月度奖金总额={月度实现的入炉焦比-月度目标入炉焦比(560kg/t)} ×计奖比例 (3000元)

三、部门奖金分配原则确定

采取系数法进行分配 。

系数法是在按岗位进行劳动评价的基础上，根据部门员工劳动强度或工作量大小、劳动技术含量高低和部门所担负的责任大小确定部门的奖金系数;然后根据部门完成任务的情况，按系数进行分配。

部门奖金额= 公司奖金总额 ×部门计奖系数

部门计奖系数

1、副总办公室 ， 2、炼铁厂 ， 3、烧结厂 ，4、总调 ，5、技术装备 ，6、质检 ，7法监 ， 8、采购 9、机修车间 ，10、动力车间 ，11、车队 ， 12、安全 ，13、仓库 ， 14、场管 ，15、球团厂 ，16、办公室 ，17财务 ，18人事 。

部门计奖系数的调整，依据公司最高决策层的决定执行。

四、个人奖金分配原则确定

1、部门在分配个人奖金时，应根据岗位贡献的大小和个人完成任务的情况确定岗位的奖金，公司一般情况下不干预部门对个人奖金的分配。

2、反对部门预留部分奖金以作经费开支的做法。部门不得将预留的奖金存入部门负责人或其他员工账户。

3、部门负责人(包括副职)的奖金不能高于本部门人平奖金的4倍。

4、奖金发放实行人员定编制度。在现有人员数量的基础上，奖金发放不再考虑各部门增加和减少人员数量，即以现有人员数量作为计奖依据之一。

五、本办法从发文之日起执行，以前有关奖金的规定同时废止。

**毕业班激励方案范文 第四篇**

一、名词解释

2、红通币(H币)：公司秒结秒算客户奖金的代用货币，也是公司与客户、客户与客户之间通行的货币。1H币等于1元人民币。

3、平安通道：又叫生命线，客户注册加盟时所在实点位置的那条通道。

4、财富通道：又叫财富线，客户符合公司规定条件时，系统自动分配给客户的那条通道。客户在平安通道直接推广1个云广告位即有资格开通财富通道。

5、全球一条线借力通道：公司将全球所有加盟的客户全部按注册激活时间先后顺序排列在一条线上互相借力发展的那条通道。

6、点位：每个客户注册加盟时都有两个点位：一个在全球一条线借力通道上，叫借力点位;一个在平安通道上，叫实点位。

7、拐：自己的财富通道主线叫1拐，自己财富通道主线上所有客户再开通的财富通道叫2拐，以此类推。

8、注册：初次缴纳2个月云广告租赁费220元，并激活成功。

9、续费：客户第三个月起每月重复缴纳云广告租赁费110元，并缴费成功。

二、客户资格

**毕业班激励方案范文 第五篇**

1、目的

为加强公司员工遵纪守法的主动性、自觉性，规范员工行为，提高员工素质，维护公司正常生产、经营、管理秩序，保障公司各项规章制度的贯彻执行，特制定本制度。

2、范围

适用于公司全体人员。

3、奖惩原则

有功必奖，有过必罚，制度面前，人人平等。

4、奖惩种类

.奖励种类

公司设立如下奖励项目：

.精神奖励

(1)表扬(口头或书面表扬);

(2)嘉奖(奖状、奖品);

(3)记小功;

(4)记大功。

.物质奖励

(1)一次性奖金;

(2)晋级;

(3)其他(旅游、培训机会、住房等)。

.处罚种类

公司设立如下惩罚项目：

.精神惩罚

(1)警告(口头或书面警告);

(2)通报批评;

(3)记过;

(4)辞退;

(5)开除

.物质惩罚

(1)一次性罚款;

(2)降级;

.奖惩轻重

.奖励——表扬→嘉奖→记小功→记大功→晋级;

.惩罚——警告→通报批评→记过→降级→辞退→开除。

一次性奖金和罚款须和以上奖惩种类同步进行。

5、内容

.奖励内容

.奖励范围。

对有以下表现者之一的员工均给予奖励：

(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)在技术、产品、专利方面取得重大成果或显著成绩的;

(3)对公司提出积极、有实效的合理化建议;

(4)保护公司财物，使公司利益免受重大损失的;

(5)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;

(6)对突发事件、事故妥善处理者;

**毕业班激励方案范文 第六篇**

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。

10、让员工对企业前途充满信心

11、用共同目标引领全体员工

12、把握“跳一跳，够得着”的原则

13、制定目标时要做到具体而清晰

14、要规划出目标的实施步骤

15、平衡长期目标和短期任务

16、从个人目标上升到共同目标

17、让下属参与目标的制定工作

18、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。

19、不要成为公司里的“管家婆”

20、权力握在手中只是一件死物

21、用“地位感”调动员工的积极性

22、“重要任务”更能激发起工作热情

23、准备充分是有效授权的前提

24、在授权的对象上要精挑细选

25、看准授权时机，选择授权方法

26、确保权与责的平衡与对等

27、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。

28、尊重是有效的零成本激励

29、懂得尊重可得“圣贤归”

30、对有真本事的大贤更要尊崇

31、责难下属时要懂得留点面子

32、尊重每个人，即使他地位卑微

33、不妨用请求的语气下命令

34、越是地位高，越是不能狂傲自大

35、不要叱责，也不要质问

36、不要总是端着一副官架子

37、尊重个性即是保护创造性

38、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。

39、沟通是激励员工热情的法宝

30、沟通带来理解，理解带来合作

41、建立完善的内部沟通机制

42、消除沟通障碍，确保信息共享

43、善于寻找沟通的“切入点”

44、与员工顺畅沟通的七个步骤

45、与下属谈话要注意先“暖身”

46、沟通的重点不是说，而是听

47、正确对待并妥善处理抱怨

48、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?

49、信任是启动积极性的引擎

50、用人不疑是驭人的基本方法

51、对业务骨干更要充分信赖

52、信任年轻人，开辟新天地

53、切断自己怀疑下属的后路

54、向下属表达信任的14种方法

55、用人不疑也可以做点表面文章

56、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。

57、宽宏大量是做领导的前提

58、宽容是一种重要的激励方式

59、原谅别人就是在为自己铺路

60、给犯错误的下属一个改正的机会

61、得理而饶人更易征服下属

62、对下属的冒犯不妨装装“糊涂”

63、善待“异己”可迅速“收拢”人心

64、容许失败就等于鼓励创新

65、要能容人之短、用人所长

66、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。

67、最让人心动的激励是赞美

68、“高帽子”即使不真也照样塑造人

69、用欣赏的眼光寻找下属的闪光点

70、懂得感恩才能在小事上发现美

71、摆脱偏见，使称赞公平公正

72、赞美到点上才会有良好的效果

73、当众赞美下属时要注意方式

74、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。

75、感情如柔水，却能无坚不摧

76、征服了“心”就能控制住“身”

77、你要“够意思”，别人才能“够意思”

78、“知遇之恩”也是可以制造的

79、替下属撑腰，他就会更加忠心

80、不可放过雪中送炭的机会

81、乐于主动提携“看好”的下属

82、付出一点感情，注意一些小事

83、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。

84、竞争能快速高效地激发士气

85、不妨偶尔在工作中打个赌

86、让员工永远处于竞争状态

87、建立竞争机制的3个关键点

88、活力与创造力是淘汰出来的

89、用“鱼占鱼式”人物制造危机感

90、用“危机”激活团队的潜力

91、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。

92、企业文化具有明确的激励指向

93、企业文化是长久而深层次的激励

94、企业文化也是员工的一种待遇

95、用正确的企业文化提升战斗力

96、用企业价值观同化全体员工

97、激励型组织文化应具备的特点

98、强有力的领导培育强有力的文化

99、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。

100、没有规矩也就不会成方圆

101、随和并非任何时候都有意义

102、适时责惩以表明原则立场

103、坚持“诛罚不避亲戚”的原则

104、对于奸邪者要做到除恶必尽

105、实施惩罚时不要打击面过大

106、惩罚要把握时机、注意方式

107、惩罚与“怀柔”相结合更具激励效果

108、少一点惩罚，多一些鼓励

**毕业班激励方案范文 第七篇**

一、指导思想

为了加强教师队伍建设，弘扬师德师风，树立师表风范，激励广大教职工岗位争先的积极性，全面促进我校教育教学工作的健康、有序、和谐开展，以更好的教育服务、更优的教育质量开创我校教育的新局面。经学校研究决定，开展20xx年“教师节表彰”活动。

二、领导小组

成立重庆市开县实验中学关于开展“教师节表彰”评比及表彰活动领导小组。(以下简称“评比表彰领导小组”)

组 长：余 勇 韦先国

副组长：赵元军 陈南平 陈世轩 廖光新 蒋乐君 陈 波

组 员：各部门主要负责人、年级管委会主任

三、表彰项目

(一)集体类

1、优秀备课组;2、优秀服务单位。

(二)个人类

1、综合类：

**毕业班激励方案范文 第八篇**

为调动初三全体科任教师的工作积极性和敬业精神，确保每年中考成绩有新的突破和提升，特制定本方案。

一、奖励原则

鼓励团结协作，注重教学管理，学科成绩突出，体现优劳优酬。

二、考核奖励条件

1、本学年毕业班无任何重大安全事故；

2、中考成绩达到沙井民办学校毕业年级平均水平；

3、中考成绩达到宝安区民办学校毕业年级平均水平；

4、中考个人总成绩达到600分及以上的成绩；

5、中考个人单科达到“A”、“A+”等级的；

6、体育成绩平均分达到80分及以上的；

7、体育成绩单项达到“A+”的。

三、奖励方案：

第一部分：文化课学科奖励

1、团队优秀奖励：

（1）初三一学年内学生未出现任何安全事故，奖励所有科任教师（语文、数学、英语、科学、历史与社会、体育）每人100元，班主任200元，此项不重复计算；

（2）中考总分标准平均分达到430分（去年平均分为），奖励团体（包括行政）1500元；每超过5分增加100元。

（3）学生单个标准总分每突破一个600分奖励团体（包括行政）1000元；每突破一个700分奖励团体20xx元

2、学科单项奖：

语文、数学、英语、科学、历史与社会各科每达到一个“A+”等级奖励本科教师200元；达到“A”的奖励100元。

第一部分两项奖励可混合计算。

第二部分：体育学科奖励

体育教师奖励：

1、平均分到达80分奖励100元，每超过5分奖励100元。

2、学生单个等级每达到一个“A+”奖励100元；学生单个等级每达到一个“A”奖励30元。

第三部分：行政管理奖励

1、初三一学年内没有出现任何安全事故奖励值周行政每人300元。

2、中考报名、综合评价、英语口语、口语模拟考试、一模、二模、三模、中考等有关中考各项组织工作顺利进行，未出现任何失误的奖励行政负责人300元。

**毕业班激励方案范文 第九篇**

为了提高教育教学质量，形成良好的教学氛围，依据教委教师奖励基金分配方案，并结合我校实际情况，制定本方案。

>一、根据从事教学工作性质的不同，将学校全体教师分为理论教师和实习教师两部分，各自独立进行教学考评。

理论教师教学考评以教学质量和教学工作量为依据；实习教师教学考评以教学质量、教学工作量和完成临时性任务为依据。

>二、教学考评各部分分数权重：

1、理论教师：教学质量60%，教学工作量40%。

2、实习教师：教学质量50%，教学工作量30%，完成临时性任务20%。

>三、教学质量考评办法

1、教学质量考核项目及权重

1）理论教师：包括五项，其中课堂教学30%、教案评比30%、作业批改10%、学生评议教师10%、教学常规检查20%。

2）实习教师：包括四项，其中课堂教学30%、教案评比30%、学生评议教师10%、教学常规检查20%。

2、说明：

1）课堂教学由教学研究室负责，组建听课评委小组，听课评委采取课堂听课的形式对教师课堂教学进行打分。

2）教案评比、作业评比由综合办或实习办负责，平时检查与期末集中检查相结合。

3）学生评议教师由学生依据授课、辅导、作业等项不记名对本班任课教师进行评议打分，综合办或实习办组织。

4）教学常规检查，综合办或实习办组织，检查教师教学常规执行情况。视教师违纪情节依据“教学常规考核实施细则”进行扣分。

以上考核项得分加权计算，得到教学质量分数。

>四、教学工作量得分计算办法

1、教师工作量上半年计算3-6月份，下半年计算9-12月份各四个月的课时总量。

2、最高课时量得分为100分，最低课时量得分为40分，其余教师的课时量依据插入法计算其课时量得分。

>五、综合评定办法

1、理论教师按教学质量占60%、教学工作量占40%计算总分，并排序。

2、实习教师按教学质量占50%、教学工作量占30%、完成临时性任务占20%计算总分，并排序。

3、依据综合排序，进入总数前65%的教师为获奖教师。

4、教师奖励基金一、二、三等奖的获奖比例为20%、30%、50%。依此确定获奖教师名单，并报教委办公室。

**毕业班激励方案范文 第十篇**

>一、指导思想

为贯彻党的教育方针，激励学生德、智、体、美、劳全面发展，培养学生争先创优、积极进取的精神，发挥榜样的引领作用，形成校内积极向上的舆论氛围，对学生进行有效的思想教育工作，对各类优秀的学生进行表彰奖励。

>二、设奖目的

1、坚持精神鼓励为主、物质奖励为辅的原则，激励学生努力学习，成人成才。

2、形成竞争机制，提高竞争意识。

>三、获奖条件

1、优秀学生

品德：热爱社会主义祖国，热爱人民，拥护中国\_。热心为集体服务，模范遵守学校的各项规章制度。遵守社会公德，校内外表现如一。有理想、有进取精神、有强烈的求知欲。意志坚强，举止文明。期末思想品德评定等级为优秀。

智育：学习目的明确，态度端正，认真刻苦；学习效果明显，有一定的自主学习能力。 期中、期末的成绩考试科目均在85分（含85分，含85分，语文可适当放宽到80分以上）以上，考查科目均在85分以上。

体育：坚持锻炼并有自锻能力，体育成绩为优秀。

劳动：热爱劳动，积极参加大扫除工作，有良好的卫生习惯，身体和心理均健康。

2、优秀学生干部

（1）必须符合优秀学生的条件

（2）担任班干部，工作积极、主动、热忱；工作效果良好；在班内有一定威信，能协助班主任做好班级管理工作。评选范围为班委会、团支部成员。

3、“校园之星”单项奖

在文学、文艺（音乐、绘画）、科技、体育、文明、助人、劳动等方面有专长或表现突出，受到师生一致好评，且各门学科无不及格者。

>四、评定办法：

1、各项奖励均由各班民主选举产生候选人，候选人按规定填写登记表。

2、候选人征求班主任、各任课老师意见。

3、年级组评定，政教处审定。

>五、几点说明：

1、学校各类表彰的学生均应在班级、年级表彰基础上产生。

2、凡获以上奖励的同学，由学校或上级部门发给奖状或证书。获奖材料存入学生档案。

3、本办法适用于我校所有在校生。

4、本办法在执行过程中不断修改，以臻完善。

**毕业班激励方案范文 第十一篇**

>一、目的

针对目前员工绩效不明显的情况，为了更好地体现“与酒店同成长、共发展”的人才管理政策，充分挖掘工作表现优异的员工和优秀事迹，拟定本方案，用于对季度优秀员工的选拔操作工作。

>二、评选原则

1优秀员工人选应以各部门基层员工为主；

2优秀员工人选应能够获得多数员工的认同；

3评选过程中应注重对客观优秀事迹的收集和验证；

4评选尽量保持各管理层级间进行充分沟通，对有保密要求的事宜不能外泄。

>三、成立优秀员工评定小组

1成立评定小组是确保评选活动在酒店管理层控制之下进行的必要保障；同时由于评定小组由管理层各级领导组成，能够使评选获得各方认可、客观和公平的工作氛围。 2优秀员工评定委员会的组成：

a)酒店领导1至2人

b)部门负责人2至3名

c)人力资源部经理

d)考核专员

3委员会的职责：

a)召开优秀员工评定会议，拟订评选计划、安排评选各项具体事宜；

b)评定各提名人选的绩效情况并给出结论。

4输出：

《评定小组成员名单》

>四、根据绩效状况分布申报名额

1部门按1：100比例申报优秀员工人选（即根据部门总人数/100得出的四舍五入的整数申报）

2部门人数不足100人的，按1人申报。

6输出：

《优秀员工侯选名额分配表》

>五、确定优秀员工评定标准

1优秀员工的评定标准为德（职业品德）、能（专业能力）、勤（工作态度）、绩（工作业绩）四个方面，每方面确定三至五项具体指标，形成《优秀员工评定标准》；

2《优秀员工评定标准》用于申报优秀员工提名人选前的参考信息和对优秀员工提名人选

进行的季度考评活动。

4输出：《优秀员工评定标准》

>六、推荐和申报提名人选

1下列人员可以推荐优秀员工提名人选：

总经理、人力资源部

2各部门按所获名额进行申报,并附“个人先进材料”

3推荐人选不占申报人选名额

5输出：《优秀员工提名申报表》（含推荐）

>七、对提名人选组织季度考评

1优秀员工评定小组协同人力资源部对提名人选组织季度考评

2考评流程：

a)选定主考部门和主考人

b)主考部门和主考人根据员工表现依据《优秀员工评定标准》填写《考核表》

c)《考核表》评价等级为优秀（95分及以上）、良好（85分～94分）、一般(75分～84分)、需改进(60分～74分)、差(60分以下)五个等级

d)《考核表》汇总，统计成绩

e)取得优秀或良好成绩的可考虑确定为优秀员工(若评选季度中因违反填写过失单的,则取消参评资格)，由各部经理在专门的评选会议上宣读个人先进材料,最后经部门经理民主投票,按酒店总人数的1/100选举优秀员工

3输出：

《考核表》

《考核成绩汇总表》

>八、确定优秀员工人选

1根据以下方面所提供的信息确定最终人选：考核结果、总经理指示、酒店相关各方反馈和人力资源部意见

2形成《优秀员工名单及事迹简介》上报酒店领导审核、总经理审批

3输出：《优秀员工名单及事迹简介》

>九、组织编写优秀员工先进事迹材料

1优秀员工名单经审批后，各部门协同员工所在班组编撰《优秀员工先进事迹材料》，报备人力资源部门

2确定优秀员工代表一名，形成《优秀员工代表发言稿》

3输出：

《优秀员工先进事迹材料》

《优秀员工代表发言稿》

>十、奖励办法

1、季度员工大会上颁发“季度优秀员工”荣誉证书和专用徽章；

2、在信息栏专设“名人堂”，对于优秀员工的照片及事迹进行宣传；

3、凡被评选为“季度优秀员工”的人员，连续三个月加薪100元（例：小王技能工资为500元/月，在第一季度被评选为“季度优秀员工”，则该同志4月、5月、6月工资在原有基础上增加100元；如在下一个季度优秀员工评选中未被评上，则小王的工资自7月开始恢复原来的500元/月）

4、奖励标准客房一间/晚,有效期三个月(需提前预订)

5、前台员工在对客服务过程中享受5%的折扣权限

**毕业班激励方案范文 第十二篇**

一、奖励对象

1、高三年级全体科任教师;

2、编制内行政后勤人员;

3、仅在高一、高二、高三第一学期任课的科任教师。

二、积分项目

1、总目标得分

达到学校预定的一本(47%)、二本(78%)上线率时，全体高考科目科任教师每人分别计200分。

2、班级指标得分

兴趣班达到学校预定的一本，普通班达到学校预定的二本上线率PN(N=1、2、3……)时，相应高考科目的科任教师分别计100x/7分，班主任计80分，(x为高三期间该科目的周课时数，下同)。

3、超指标得分

凡超额达到学校下达指标的班级，每超一人，相应科任教师分别计50x/7分，班主任计40分。超指标上限得分为500分。

4、优秀总成绩得分

(1)凡被清华、北大每录取一人相应科目科任教师和班主任分别计500分。

(2)凡总成绩达到西安交大(本部)录取最低分对应名次以上者，每有一人，所属科任教师、班主任分别计100分。(文科以理科名次乘以文、理科全省二本录取之比计)。

(3)凡总成绩列市前10名，每有一人，相应科任教师、班主任分别计80分。

(4)凡总成绩列市前50名，每有一人，相应科目科任教师和班主任分别计50分。

(5)普通班考生总成绩列全校理科前20名，文科前10名，每有一人，相应科目科任教师和班主任分别计500分。

(6)普通班考生总成绩列全校理科前50名，文科前25名，每有一人，相应科目科任教师和班主任分别计100分。

(7)普通班考生总成绩列全校理科前100名，文科前50名，每有一人，相应科目科任教师和班主任分别计50分。

5、单科优秀成绩得分

①理科类、文科类单科有效成绩P分别列同类考生前45名、前17名，每有一人，相应科任教师计100分;理科类、文科类单科有效成绩P分别列同类考生前46—90名、前18—35名，每有一人，相应科任教师计50分。

②同班级不同科目成绩名次和列第一者计300x/7分，列第二者计100x/7分。

6、体、艺分别被下列院校录取，每有一人，班主任计200分：北体、中央美院、中央音乐学院。

三、其他情况

1、仅高一、高二、高三第一学期任课的教师每一学期奖励70y元(y为当时的周课时总数，下同);

2、仅高三第二学期任课者按计算结果的25%发放，随着学期的增加依次按40%、55%、70%、85%发放;

3、非高考科目每一学期按60y元发放，仅高一、高二、高三第一学期任课者每一学期按40y元发放。(专指美术、音乐、体育、计算机)

**毕业班激励方案范文 第十三篇**

为了强化教师质量意识，激励教师不断奋发进取，勤奋工作，确保我校教育质量不断提高，保证中小下达的毕业班各分数段质量目标达成，并在此基础上有所突破，进而提升我村小学在全镇范围内的办学地位，结合我校校情实际，特制定以下毕业班奖励方案：

>一、奖励范围：

1、全县毕业班检测考试，成绩以教体局评比公布数据为准，各类奖励以本镇六年级成绩评比结果执行。

2、奖励对象：

（1）、语文、数学、综合学科（品社、科学）。

（2）、奖励项目：a/合格率；b/单科三率和；c/中小下达的质量目标（分数段人数）

>二、具体办法：

1、合格率：

本校合格率位居全镇前4名进行奖励，依名次分别奖励班主任100元、80元、60元，50元。

2、单科三率和：

单科三率和位居全镇各教学班前三名予以奖励：第一名奖励80元，第二名奖励60元，第三名奖励50元。

备注：综合科成绩奖金由品社、科学科老师平均分配。

3、质量目标的完成：

中小下达我校各分数段人数达标标准：

各分数段每超一人依次奖励班级30元、25元、20元、15元、10元，按人数累计计算；未下达分数段每进入一人，从高到低依次奖励50元、45元、40元、35元、30元，按各段人数累计计算。

备注：本目标奖励属班级奖励，由班主任根据进入学生各科成绩高低进行分解，分配到教师个人，品社、科学占总奖金的三分之一，再从三分之一中进行平均分配。

>三、几点说明：

1、月考成绩按照中小奖励政策执行，本校不再设奖；

2、本奖励方案属本校奖励政策，与中小奖励方案不冲突，获奖教师双重受奖（中小奖励和本校奖）。

**毕业班激励方案范文 第十四篇**

1、目的与意义

为规范公司年终奖金发放操作，充分调动职工工作积极性，特制定本办法。

2、适用范围

工龄满1年(含)以上的正式员工。

3、职责

工作部人事处

年终奖发放方案的拟定和修订。

统计、审核奖励人员名单。

财务部

奖金核算。全年奖金总额不超过本年度实现利润的5%。

提交奖金明细报表和相关分析报表报总经理审批。

4、内容

发放时间与方式

年终奖金分两次发放，年中发放时间为当年7月份随工资发放;年底发放时间为次年1月份随工资发放。

计算方法

年终奖(年中)=(月平均工资\*基数)\*40%

年终奖(年底)=(月平均工资\*基数)\*60%

工龄≥5年100%;

工龄≥3，一、奖励原则

鼓励全体教师团结协作，相互配合，相互督促，荣辱与共，树立团队精神，促进团队的捆帮发展；注重教学管理，学科成绩突出，体现优劳优酬。

>二、学校总体指标：

1、初级指标：完成指标（3）人，学校奖励（6）万元；

2、中级指标：完成指标（5）人，学校奖励（10）万元；

3、高级指标：完成指标（5）以人，学校奖励每人加（3）万元。

最终完成：4X20\_0=80000元

>三、奖金分配方案

（一）管理奖值总奖金10%=8000元

校长 蹲点校长 蹲点主任 年级组长 班主任1 班主任2

25% 20% 10% 10%

20xx 1600 800 800 1400 1400

（二）科任教师奖值90%，即720\_元。

1.初二奖值40%，即720\_X40%=28800（元）

中考学科任课教师奖金分配比例：语文（）数学（）英语（）政治（）历史（）物理（）化学（），生物（）地理（）体育（）信息（）音乐（）美术（），总点数为。

2.初三奖值60%，即720\_X60%=43200（元）

（1）名次奖：从初三奖池中直接拿出7000设立名次奖。

（第一名奖1500，第二名奖1400，第三名奖1300，第四名奖1000，第五名奖700，第六名奖600，第七名奖500元。）

（2）基础奖：43200-7000=36200元，总系数为，每一个系数为4253元！

中考学科任课教师奖金分配比例：语文（）数学（）英语（）政治（）历史（）物理（）化学（）实验（，理化各占）体育（）信息（），总点数为。

>四、补充说明：

1、地生二科虽分值各占总分值的，但是考虑到她们的付出及初二就结课的实际情况，特分别给予初二奖金的加分。

2、音乐和美术虽然不在传统中考计分范围，但是考虑到她们的付出及初二就结课的实际情况，特分别给予初二奖金的.加分。

3、系数运算过程只取小数点后两位，不四舍五入；奖金只取整数。

4、本分配方案遵循“参与就应该奖励”的原则。

5、对于理化实验和体育取得的优异成绩，学校对五位参与老师分别给予了各1000元的\'特别奖励，共计5000元。（后补充进来的意见）

**毕业班激励方案范文 第十六篇**

一、 制定目的

1、 全员植入经营意识;

2、 提高经营管理意识，以收入为主、利润为辅激励机制; 3、 事事有考核，人人有指标，提高主观能动性，奖勤罚懒。

二、 参与范围

绿舟文旅全员覆盖

三、 激励方式 1、 物质类激励方式

薪酬制度改革

销售人员(市场票务、市场会展、收银员、自营营业员、客服助理、讲解员)享受“提成工资制”;

管理人员享受“绩效浮动工资制”。 成本控制管理

现有全面预算机制下，每月考核成本控制能力，成本控制为管理人员的基本义务，作为每月必须完成的责任目标，未完成根据成本类型进行相应罚款，完成不奖励;每月5日，由财务部公布预算执行情况，根据财务数据，分为以下两种情况：

销售完成率管理

参照成本控制管理办法，现有全面预算机制下，考核每月销售部门收入指标，每月未完成部门罚款200元，完成根据薪酬制度发放提成工资。 岗位技能提升激励

根据工作岗位提升相关职业技能并取得资格证书。具体实施办法详见《员工助学奖励管理制度》

收益性活动激励

根据单次活动利润率，单项活动核算员工奖励。具体实施办法根据活动结束结算本次活动利润，根据利润情况制定相应的奖励办法签批至公司董事长方可执行。

2、 精神类激励方式

年度优秀评选

根据全面经营情况，评选单项奖励，设置单项奖励。 团队考核：

成本控制奖、销售冠军奖; 奖项获取根据财务提供数据提供支撑。 优秀团队奖

组织绩效年度平均成绩第一的部门。

个人考核：

优秀个人

绩效考核年度平均成绩部门内在10%之前，通过高层投票的方式选出

优秀中层

绩效考核年度平均成绩公司内占30%，通过360°考评的方式选出 服务明星奖 优秀进步奖;

评奖细则根据年度经营情况单独拟定。 培训积分激励

根据培训内容分为三级培训，分别为：

一级培训：文化类;二级培训：专业类;三级培训：管理类;级别从一级开始晋升，员工须完成行政部下达的培训积分要求方能晋级参与下一级培训， 行政部每年根据公司经营战略制定培训积分要求，并以积分为依据，评

选年度优秀进步奖。具体实施办法详见《培训实施管理办法》。 优秀文化上墙 凡涉及奖励均全员宣传

**毕业班激励方案范文 第十七篇**

激励员工奖励方案

1目的

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。

2范围

本方案适用于SMSBJ全体员工

3具体流程

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。

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。

小红花有效时间是自颁发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。

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息告之Rebecca。

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。

其他说明：

鼓励经理主管对自己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。

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同级别奖品。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间由行政部每月发布。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。

(北京)有限公司工厂领导小组

员工奖罚激励制度20\_\_-08-3013:41|#2楼

1总则

为明确奖惩的依据、标准和程序，使奖惩公开、公平、公正，更好地规范员工的行为，鼓励和鞭策广大员工奋发向上，创造更好的工作业绩，特制订本制度。

本制度适用于公司全体员工。

2奖惩的原则

奖惩的原则是：

奖惩有据的原则：奖惩的依据是公司的各项规章制度，员工的岗位描述及工作目标(承包指标)等。

奖惩及时的原则：为及时的鼓励员工对公司的贡献和正确行为以及纠正员工的错误行为，使奖惩机制发挥应有的作用，奖惩务必及时。

奖惩公开的原则：为了使奖惩公正、公平，并到达应有的效果，奖惩结果务必公开。

有功必奖，有过必惩的原则：严防公司员工特权的产生，在制度面前公司所有员工应人人平等，一视同仁。

员工的表现只有较大地超过公司对员工的基本要求，才能够给予奖励，到达或稍稍超出公司对员工的基本要求，应视为员工应尽的职责，不应得到正常待遇之外的奖励。

员工的表现应到达公司对员工的基本要求，当员工的表现达不到公司对员工的基本要求，应给予相应惩戒。处罚的原则是从轻不从重，目的是：防微杜渐、惩前毖后。

为处理员工因违纪过失或职责过失行为而填写的表单为过失单。处罚和惩戒通知单务必知达本人，对于不合理、不公平的惩罚，员工有申诉的权利。

对员工奖惩采取拖延、推逶或不办等方式的管理人员，人力资源部应及时提来源罚推荐，下达职责过失单。

3奖励

奖励的目的在于既要使员工得到心理及物质上的满足，又要到达激励员工勤恳工作，奋发向上，争取更好业绩的目的。

奖励的方式分经济奖励、行政奖励和公司个性贡献奖三种。

经济奖励包括奖金、奖品。

行政奖励包括嘉奖、记功、记大功。

公司个性贡献奖包括荣誉及其它物质奖励，由董事会视具体状况确定奖励资料。

以上三种奖励可分别施行，也可合并执行。

员工有下列事件之一者给予嘉奖，并颁发奖金某某元，奖金随当月工资发放。嘉奖通报全公司。

工作努力、业务纯熟，能适时完成重大或特殊交办任务者;

品行端正，恪尽职守，堪为全体员工楷模者;

其他对公司或社会有益的行为，具有事实证明者;

全年满勤，无迟到、早退、病、事假者;

经“公司总经理”评审后为C级应用中取得效果者。

员工有下列事件之一者予以记功，并颁发奖金某某元，奖金随当月工资发放。记功通报全公司。

全年能超额(某某%—某某%)完成上级下达的工作任务者;

遇有灾变或意外事故，能够奋不顾身，不避危难，极力抢救并减少公司损失者;

检举揭发违反公司规章制度或侵害公司利益的行为，为公司挽回形象或财产损失者;

透过自身努力，避免了质量事故、安全事故和设备设施事故者;

全年累计获嘉奖三次者;

对维护公司荣誉、塑造企业形象方面有较大贡献的，因个人行为受到社会赞同和舆-论表扬者;

经“公司总经理”评审等级为B级的合理化推荐，在应用中取得较好效果者。

员工有下列事件之一者予以记大功，并颁发奖金某某元，奖金随当月工资发放。记大功在全体员工大会上宣布。

全年累计获记功5次以上且未受到惩戒处理者;

全年能超额(>某某%)完成上级下达的工作任务者。

承担巨大风险，挽救公司财产，较十五条(二)款表现更为突出者;

连续三年，年终考核列为优等者。

对维护公司荣誉、塑造企业形象方面有重大贡献者;

透过自身的努力，避免了重大质量事故、安全事故和设备设施事故者;

经“公司总经理”评审等级为A级的合理化推荐，在实际应用中取得重大效果和创造重大经济效益者。

对为公司建设与发展作出巨大贡献者，经公司董事会研究另行给予“公司个性贡献奖“。奖励资料和奖金额度由董事会一事一人一议，公开通报奖励。

任用与提升员工时，同等条件下，优先选取受过奖励的员工，对德、才兼备者还可破格提升。

奖励事项如为多人共同合作而完成的，其奖金按参加人数以必须的比例分配。

凡与本职工作有关的奖励，由其直接上级提出，凡与本职工作无关的，由见证人提出，均需填写奖励单。奖励的核实由人力资源部负责，奖励实施的办理见“员工奖励程序”。

4惩戒

惩戒的目的在于促使员工务必和就应到达并持续应有的工作水准，惩前毖后，从而保障公司和员工共同利益和长远利益。

按照规定的标准(规章制度、岗位描述、工作目标、工作计划等)检查员工的表现，对达不到标准的员工，视情节轻重给予相应的处罚。

检查员工遵守公司的各项工作纪律、规章制度的状况，一切违反有关纪律、规章制度的行为构成违纪过失，填违纪过失单。

考查员工岗位描述以及工作目标、工作计划的完成状况，凡对本人负有直接职责或领导职责的工作造成损失的情节视为职责过失，填职责过失单。

惩戒的方式有经济处罚与行政处分两种：

经济处罚分为罚款。

行政处分分为警告、记过、记大过、辞退、开除。

以上两种惩戒可分别施行，也可合并施行。

员工有下列行为之一者，视为违纪，罚款某某元。

迟到、早退在半小时之内者;

接听电话不使用规范用语者;

上班时间串岗聊天者;

说脏话、粗话者;

工作时间和工作场所，衣冠不整、奇装异服影响公司形象者;

参会人员迟到者;

私自留客在食堂用餐者;

私自留客在员工宿舍留宿者;

未按公司指定位置，随意摆放车辆或堆放杂物者;

在食堂就餐，乱倒饭菜者;

乱扔杂物，破坏环境卫生者;

工作时间做与工作无关事情者。

各部室第一负责人有下列行为之一者，视为违纪，并罚款某某元。

未能及时传达、执行公司下发的文件者;

在所管辖区域内，有长明灯、长流水者;

下班后所辖区域或窗户未关，所用电器(空调等)电源未切断者;

本部室及所辖区域环境卫生脏乱差者;

部室内发生重大事情，如物品丢失等，未能及时上报有关部室或主管领导者;

对本部室员工进行行政检查不力者;

一周内本部室员工有5人次(含)违纪者。

员工有下列事件之一者给以警告处分，同时给予某某元经济处罚，如造成损失并负赔偿职责。警告通报全公司。

**毕业班激励方案范文 第十八篇**

>一、指导思想

为打造学校信息化课改教学特色，提高我校信息班教育教学质量，充分调动老师们的工作积极性，发挥信息班老师的团结协作精神，体现工作绩效，特制定20xx年上期初中信息班工作奖励方案。

>二、评价方法

1、奖励对象与项目

（1）奖励对象：初中信息班文化课科目的现任教师（21人）、班主任（6人）、年级组长（2人）

（2）奖励项目：信息化课改班教学奖（主要包括任课教师的教研奖、教学管理\*台使用奖、教学成绩奖）、信息化课改班管理奖（主要包括班主任、年级组长的德育、教学管理奖）

2、奖励办法

（1）根据信息班文化课老师们一学期来的教研、教学管理\*台使用、教学成绩、以及管理状况来制定人均奖励金额标准。

根据老师们20xx年上学期里所做教研、教学管理\*台使用、教学成绩的实际情况，信息化课改班教学奖各任课教师人均奖励金额学校定为500元，信息化课改班管理奖班主任人均奖励金额也为500元，年级组长的管理奖奖励金额由每班班主任人均奖励金额的15%合成。

（2）信息化课改班教学奖由三部分奖项按相关比重合成（教研奖占奖励金额的20%，教学管理\*台使用奖占奖励金额的30%，教学成绩奖占奖励金额的50%）。

>三、具体奖励方法

1、信息化课改班教学奖

（1）教研奖

第一部分：教师示范课或公开课或校际交流课（包括上交教案、反思、课件）占教研奖奖励总金额的50%。

第二部分：教师论文、心得、校内评优、校外评奖等情况占教研奖奖励总金额的50%。

（2）教学管理\*台使用奖

**毕业班激励方案范文 第十九篇**

社会群体：

是指具有必须的工作经验并取得必须的工作成绩的应聘者。这一群体具有不易改变的习惯、自我中心的影响和必须的工作价值等特性。他们再择业或基于良好的地理位置与工作条件；或基于良好的职业发展机会与前景；或基于企业强大的生命力；或基于丰厚的薪酬福利待遇；或基于家庭的因素。与之对应的在激励上或供给便利的生活条件；或供给良好的职业发展机会，进行工作设计；或供给较高的薪酬福利。这种再择业的动机是复杂的，不是单一的，所以获取这样的动机至关重要。这就需要企业招聘者在面试过程中运用各种方式获取求职者的择业动机。

毕业生群体：

是指刚从学校毕业的应聘者。这类群体具有职业区空白、可塑性强、职业自我定位模糊、思维活跃、求知欲强、易于比较和表现等特性。从近几年就业状况调查来看，这类群体在择业时更看重的是良好的地理位置与工作条件、良好的资讯条件、较高的薪酬福利待遇和更好的培训与发展机会。所以在经过双向选择进入企业之后，企业更应根据各自的职业兴趣与专业为其供给良好的发展、锻炼机会和资讯获取渠道。尤其重要的是鉴于其经济上的拮据，根据其业绩供给其相对于市场中位甚至偏上的薪酬水平。正是因为很多企业忽略了这一点，认为“我的价位是最好的”，而导致了很多优秀毕业生的流失。

内部员工群体：

是指直接在企业内部岗位之间应聘的员工群体。这一群体具有必须范围的组织社会化，已经理解了企业文化，但对于新岗位具有陌生性。对于这一群体的激励更应侧重于根据业绩的考核给予相应的荣誉感、成就感与物质激励。

充分分析不一样类型新员工的入职动机，采用差异化的激励方式，在利用物质激励的同时，充分发挥非物质激励的效应，对提高整个新员工的价值效应具有不可估量的作用。期望以上愚见，能对人力资源激励实践有所借鉴。

**毕业班激励方案范文 第二十篇**

为调动初三全体科任教师的工作积极性和敬业精神，确保每年中考成绩有新的`突破和提升，特制定本方案。

>一、奖励原则

鼓励团结协作，注重教学管理，学科成绩突出，体现优劳优酬。

>二、考核奖励条件

1、本学年毕业班无任何重大安全事故；

2、中考成绩达到沙井民办学校毕业年级平均水平；

3、中考成绩达到宝安区民办学校毕业年级平均水平；

4、中考个人总成绩达到600分及以上的成绩；

5、中考个人单科达到“A”、“A+”等级的；

6、体育成绩平均分达到80分及以上的；

7、体育成绩单项达到“A+”的。

>三、奖励方案：

第一部分：文化课学科奖励

1、团队优秀奖励：

（1）初三一学年内学生未出现任何安全事故，奖励所有科任教师（语文、数学、英语、科学、历史与社会、体育）每人100元，班主任200元，此项不重复计算；

（2）中考总分标准平均分达到430分（去年平均分为），奖励团体（包括行政）1500元；每超过5分增加100元。

（3）学生单个标准总分每突破一个600分奖励团体（包括行政）1000元；每突破一个700分奖励团体20xx元

2、学科单项奖：

语文、数学、英语、科学、历史与社会各科每达到一个“A+”等级奖励本科教师200元；达到“A”的奖励100元。

第一部分两项奖励可混合计算。

第二部分：体育学科奖励

体育教师奖励：

1、平均分到达80分奖励100元，每超过5分奖励100元。

2、学生单个等级每达到一个“A+”奖励100元；学生单个等级每达到一个“A”奖励30元。

第三部分：行政管理奖励

1、初三一学年内没有出现任何安全事故奖励值周行政每人300元。

2、中考报名、综合评价、英语口语、口语模拟考试、一模、二模、三模、中考等有关中考各项组织工作顺利进行，未出现任何失误的奖励行政负责人300元。

**毕业班激励方案范文 第二十一篇**

为了全面贯彻县教育局关于提高教育教学质量有关精神和要求，充分调动广大教师的积极性，落实教学上的激励机制，全面提高教学质量。特制订此教学质量奖励方案：

>一、评价的基本原则

1、坚持客观、公正、准确、合理的原则。

2、坚持以学年统一组织的考试为依据原则。

3、坚持以统一考试科目平均分成绩为主原则。

>二、具体激励方法

（一）评优评先

1、上学期期末考试，各年级各学科前三名直评为校（中心校）优（校优，将纳入职称加分项，等同于镇优加分）；

2、下学期期末考试，各年级各学科前两名评镇优，第三名评校优；

3、县优名额将对毕业班倾斜，其中语、数、英第一名直评县优，其他学科其他名次综合考虑；

4、下学期期末考试各年级各学科第一名直评为年度考核优。

（二）物质奖励

1、上学期期末考试，以全镇小学成绩排名为依据奖励各年级各学科（包括毕业班）前三名，第一名奖200元，第二名150元，第三名100元。

2、下学期期末考试，以全镇小学成绩排名为依据奖励各年级各学科（毕业班除外）第一名奖400元，第二名300元，第三名200元。

注：以学籍年报数为参照，核实与考数（有住院手续和智障证书可以核减与考数，其他情况一律不考虑）。不考虑基础等因素。

3、下学期毕业班，以小考成绩为依据，在原组列第六名以上开始设名次奖，奖前六名。第一名700元，第二名600元，第三名500元，第四名400元，第五名300元，第六名200元。如果在原组第六名以后则按其他年级一样只奖前三名，金额与第2点相同。如进入原组前四名，则毕业班在以上基础上翻倍计奖。英语奖金按语、数的60%，综合科按语、数的40%计奖。

（三）设提高奖

1、计算办法：1至5名每提高一名计10分，6至10名每提高一名计8分，11至15名每提高一名计6分，16名以后每提高一名计4分。分段计分，以总分排名，奖前三名。提高得分累计低于20分不参与此奖。

2、奖励办法：前三名评为校优（等同于镇优），奖金相应对照物质奖励的1和2点，如出现并列情况则奖金共分，证书照发。

3、此提高奖毕业班也一视同仁。

4、提高奖从本学期期末考试开始执行。

>三、说明

1、本方案如与上级文件抵触，以上级文件精神为准。

2、本方案解释权归中心校。

**毕业班激励方案范文 第二十二篇**

一、指导思想

以科学发展观为指导，以办人民满意教育为宗旨，为激励广大教师迎难而上，继续拼搏，促进高中教育教学质量全面提升，实现20xx年高考再创佳绩的目标，特制定20xx年高考奖励方案。

二、奖项及金额

(一)本科一批奖

xx中学本科一批上线达500人，奖励学校150万元;上线人数超过500人时，在奖励学校150万元的基础上，按超过的人数另外给予奖励，其中：上线超过500人的按每人万元奖励学校;上线超过550人的按每人2万元奖励学校，不重复计算。一中本科一批上线5人，奖励学校50万元;上线人数超过5人时，在奖励学校50万元的基础上，按超过的人数另外给予奖励，其中：上线超过5人的按每人5万元奖励给学校;上线超过10人的按每人10万元奖励学校，不重复计算。

(二)名牌大学奖

北京大学或清华大学每录取1人，奖励学生所在的高中学校100万元;复旦大学、中国人民大学、浙江大学、南京大学、中国科技大学、上海交通大学、武汉大学、北京师范大学、同济大学每录取1人，奖励学生所在的高中学校3万元。

(三)本科上线奖

Xx中学本科二批上线率达25%，奖励学校10万元;每提高一个百分点奖励学校2万元。一中本科二批上线率达3%，奖励学校10万元，每提高一个百分点奖励学校2万元;一中本科三批上线率达5%，奖励学校10万元，每提高一个百分点奖励学校2万元。职教中心本科双上线(技能、文化均上线)10人奖励学校10万元，上线超过10人的在奖励学校10万元的基础上按每人万元奖励学校，不重复计算。

(四)高考排名奖

xx中学、一中本科一批上线人数在川西北六区区8所重点高中(xx中学、一中、二中、xx中学、xx中学、xx中学、xx中学、一中)中，名列第一奖励学校20万元，名列第二奖励学校15万元，名列第三奖励学校10万元。高考文科或理科总分在、等川西北六区区(下同)获状元，奖励学生所在的高中学校3万元。xx区本科一批上线人数在川西北六区区中，名列第一奖励区教委30万元，名列第二奖励区教委20万元，名列第三奖励区教委10万元。

(五)高中生源奖

北京大学或清华大学每录取一人，奖励输送高中生源的初中学校5万元;复旦大学、中国人民大学、浙江大学、南京大学、中国科技大学、上海交通大学、武汉大学、北京师范大学、同济大学每录取1人，奖励输送高中生源的初中学校1万元。高考文科或理科总分在川西北六区区获状元，奖励输送高中生源的初中学校1万元。

对当年中考成绩总分排名全区前300名，并就读区内高中学校的学生所在初中学校进行奖励。其中，中考前1至20名，奖励标准为每人5000元;中考前21至50名，奖励标准为每人4000元;中考前51至100名，奖励标准为每人3000元;中考前101至200名，奖励标准为每人20xx元;中考前201至300名，奖励标准为每人1000元。以上奖金用于奖励毕业班班主任及任课教师。

三、资金来源

该《方案》所需资金由区财政全额解决。

四、发放时间及方式

20xx年8月底前，区教委测算出该《方案》中所涉奖励资金，按程序报区政府审定，区财政9月10日前拨付给区教委，区教委将奖金发放给相关学校。

**毕业班激励方案范文 第二十三篇**

>一、评选目的：

为全面了解评价公司员工的工作成绩，提高工作效率。有效激励表现优秀的员工，并树立公司模范，从而提高企业管理和精神文明建设水平，完成下达的各项任务指标，树立全心全意、争创一流的竞争意识，充分调动广大职工的积极性和创造性，为此，特制定本方案。

>二、评选名额：18人

优秀员工一等奖1人。

优秀员工2等奖2人。

优秀员工3等奖3人。

进步、鼓励奖6名。

最佳收银奖1人。

微笑天使奖2人。

最佳销售奖3人。

>三、评选办法:

以“公正、公开、公平、透明”为原则，采取班组推荐，个人推荐，与主管推荐相结合的办法，符合条件的候选人名额不限。

1、班组推荐的，半数以上签名确认生效。

2、个人推荐的，（必须对商场做出突出贡献）。或得到他人联名推荐。

>四、评选程序：

1、初选，由主管筛选，报与楼层经理，上交办公室复选。最终经公司评审小组审查确认，候选人名单。经总经理会议后，评核、审定。

2、对候选人名单进行张榜，公示3天。

>五、成立评审领导小组，及领导小组成员名单。

组长：

副组长：

小组成员：

>六、评选对象：

锦和所有在职员工（中高层不参加本次评选活动）。

>七、参加评选条件：

1、遵纪守法，无旷工、迟到、早退现象。爱岗敬业无较大工作失误者。

2、乐于助人，宽以待人，与同事和睦相处者。

**毕业班激励方案范文 第二十四篇**

本奖励方案由四部分组成：一是单科综合成绩市名次奖，二是班集体成果奖，三是艺体重中奖，四微机教师学生过关奖。

>一、单科综合成绩市名次奖

按各学科市名次（全市44个单位），全市第一名奖800元，第二名700元，第三名600元，第四名500元，之后每下降一个名次，少奖10元。

>二、班集体成果奖

根据各班重中上线人数（含艺体重中）前7500名上线人数，按照重中每上线一人奖励40元、前7500名每上线一人奖励30元的办法奖励到班级集体，首先奖励班主任抽取10%，剩余的再根据中考各学科的工作量权重分配，教多个班的，参与每个班的分配。分配比例：语数英，理化,史政地生；地理生物按6个班政史总额平均到1个班，再按所教班数分配。

>三、艺体重中奖

按考取重中人数，对音体美专任教师进行奖励，考取艺体重中每人奖励150元，直接奖励到专任教师。

>四、微机教师学生过关奖

谢金辉奖200元。

备注：

1、因没考理化生实验，取消了07年理化生实验教师、实验员每人30元的决定。

2、教导主任1人、负责毕业班的校委会1人，级部主任1人各抽奖金200元。

3、核算分配小组成员：王汀 王树亮 \_良 李华锋

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！