# 员工激励方案

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2024-06-16

*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...*

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。

1、雇佣保障———让员工感受职业安全

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。

2、系统培训———让员工持续充电

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。

3、即时支付———让员工感受及时雨

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。

4、小型激励———让员工乐不思蜀

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。

5、心理契约———让员工有意外收获

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，这会给员工带来意外的惊喜，让他觉得工作更有乐趣。

6、联络家属———让大家、小家成为一家

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。

7、充分尊重———让员工在平等中进取

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。

8、量身定做———让员工享受一对一激励

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。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找