# 绿茵阁西餐厅劳动合同范本(汇总39篇)

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2024-01-10

*绿茵阁西餐厅劳动合同范本1激励，作为现代企业管理的一个重要内容，是增强企业内部凝聚力，提升企业综合竞争能力的一个重要途径。适当合理的激励对于员工自身和企业的发展都起着不可忽视的作用。华为的技术能力发展迅猛，华为的销售能力咄咄逼人，这是因为有...*

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本1**

激励，作为现代企业管理的一个重要内容，是增强企业内部凝聚力，提升企业综合竞争能力的一个重要途径。适当合理的激励对于员工自身和企业的发展都起着不可忽视的作用。华为的技术能力发展迅猛，华为的销售能力咄咄逼人，这是因为有一批勤奋努力、勇往直前的华为人，他们的进取精神来自于华为的人才激励制度。华为作为我国高科技领域的领先者，无疑是中国当前最优秀、最成功的标杆企业之一。

>文化激励

文化是企业的灵魂，为大家认同的文化具有极强的凝聚力。文化激励在华为的创业初期曾经发挥了重大的作用。创始人任正非在初期给华为人定的一个目标是——华为有一天会变成一个世界一流的企业，华为将为此坚持不懈。于是，华为上上下下萦绕的都是任正非的个人权威与语录下衍生的理念。经过多年的积累，华为建立了符合自身特色的企业文化。

说起华为的企业文化，其一是狼文化，华为总裁任正非非常崇尚狼，认为狼是企业学\*\*的榜样，由此便形成了华为独特的狼性文化，其核心就是互助、团结协作、集体奋斗，这是华为企业的文化之魂。自强不息，荣辱与共，胜则举杯同庆，败则拼死相救的团结协作精神在华为得到了充分体现。

其二是家氛围，华为一直强调企业就是家的理念，让员工感觉到时刻是在为自己的家服务。将企业文化建设融入8小时之内的日常管理中，在8小时之外，华为也努力丰富企业文化与生活，使“家庭成员”在文化活动中增进彼此的`情感，提高员工的工作质量和思想境界，从而进一步提高8小时之内员工工作的协作精神和创新意识。

>职权激励

华为公司的组织结构一共有五层，除了基层业务人员，其它四层都是有一定的职权的，虽然大小不一，但是这些职权却可以激励员工。

拿销售人员来说，如果只想做销售，那么就可以从处于底层的、分布在各个地区办事处的销售代表开始做起，然后是客户经理，客户经理又有三个发展空间：国际、国内营销专家，国际、国内营销高级专家和国际、国内营销资深专家。一旦想做管理，或者被公司调整去从事管理职位，那么发展的空间、可以获得的职权就更大了，比如有常务副总裁，市场部部长等中、高、低层职位作为奖励有贡献的员工。

对于基层员工来说，他们需要获得更大的发展机会。而追求人力资源的增值恰恰是华为的重要目标，华为强调人力资本不断增值的目标优先于财务资本增值的目标，并努力为员工提供成长和发展的机会，以激励员工。如公司为员工提供了大量培训、参观和学\*\*的机会，华为公司的员工不再被看成是雇员，而是公司的主人，与公司一同成长。员工在企业内更享有建议权、质疑权和获得帮助等系列的权力，能够获得公司开放的资源，这样，员工在有需要时就能够很方便地得到企业资源的滋养，因而更容易获得成长的机会。职权的激励在华为是非常重要的，为华为留住人才起到了非常大的作用。

>荣誉激励

在华为，各种各样的奖励应接不暇，公司还专门成立了一个荣誉部，负责对员工进行考核、评奖。只要员工在某方面有进步就能得到一定的奖励。

华为的荣誉奖有两个特点：第一，面广人多，所以员工很容易在毫无察觉的情况下获得公司的某种奖励。只要你有自己的特点，工作有自己的业绩，你就能得到一个荣誉奖。对新员工有进步奖，你参与完成一个项目就有项目奖。第二，物质激励和精神激励紧紧绑在一起。只要你获得了一个任意的荣誉奖，你就可以随之得到一定的物质奖励，而且荣誉奖没有上限，假设你是成了荣誉奖“专业户”，你的物质奖励就不菲了。

>物质激励

华为是中国员工收入较高的公司。华为的高薪一方面使得优秀的人才聚集华为，另外一方面也激励了人才的积极性。华为实物收入的形式是：工资、奖金、安全退休金、医疗保障、股权、红利。实行按劳分配与按资分配相结合的分配方式。

华为的高薪是业界比较追捧和艳羡的。《华为基础法》第六十九条：“华为公司保证在经济景气时期和事业发展良好的阶段，员工的人均收入高于区域行业相应的水平。”一位评论家说：“任正非掌握了知识经济时代的一个根本的东西，那就是价值分享，要敢于与他人分享财富和事业的价值。”高薪体现了华为的高效率用人之道。华为的高薪，让人全身心的投入到工作中去。员工成本除了支付薪水外，还有相当大的部分在于管理的投入，无论员工产出多少，管理和沟通成本都不会明显变化。高薪便成为挖掘潜力的最好方式，同时，也避免了人才流失带来的损失。

华为的销售人员是没有提成的，他们的业绩是和自己团队的业绩挂钩。这样设计是为了避免销售人员发生机会主义行为，忽视与客户长期关系的维系，但是华为的销售人员的收入是非常高的。难能可贵的是华为对员工分配的承诺是落到实处的。《华为公司的基本法》规定：“按劳分配的依据是：能力、责任、贡献和工作态度。按劳分配要充分拉开差距，分配曲线要保持连续和不出现拐点。”

>其他激励

1.科学的职业生涯规划

华为深刻地认识到职业规划的重要性，因此，华为也为自己员工制定了职业生涯规划，使员工更好的把握自己的事业目标，激励员工不断向着正确的方向和目标前进。对新员工，给予丰厚的物质激励，并提供富有挑战性的任务，可以最大限度的激发他们的斗志与\*\*，协助他们自己寻求未来在生涯发展上的成功。

2.完善的绩效考核管理

在华为，每年的年初，每位员工都需要制定绩效目标，然后根据这个目标由直接主管对他进行不定期的辅导，调整，考核目标完成的情况和存在的问题在年中六，七月时作回顾和反馈，最后才是年底的评估考核，并把绩效结果和激励机制相挂钩。在考核结果全部集齐到管理者手中之后，管理层就要着手做纵向与横向的比较，通过多向的沟通与反馈得出考核结果。这样的考核结果更加公平，使得高度追求公平感的员工心理得到了平衡。

3.宽松自由的软环境

在深圳，没有人不知道华为，在华为，没有人不知道百草园，百草园是华为人在深圳的温馨家园，里面有超市，活动中心，饭店，美发厅，一应俱全，洗衣房随时\*\*。员工在百草园内，不管是购物还是吃饭，一张小小的工资卡全部解决，这对于那些整日忙于技术研究，无暇顾及自己日常生活的研究人员来说无疑是一项很大的福利。公司还定期组织足球赛等集体活动，让员工在工作之余有了一个舒适的生活环境，使企业变得更具人情味。这一宽松自由的软环境在一定程度上对员工也起到了激励的作用。

激励作为企业的核心竞争力之一，其功能很多。其一、有利于调动职工的积极性，主动性和创造性，使人的潜在能力得到最大限度的发挥。其二是有利于形成良好的集体观念与社会影响。其三有利于职工的素质提高，提高职工的素质，不仅可以通过培训来完成，而且人员激励也是一种很好的途径。

目前华为面对的是一个竞争愈加激烈、变化更加复杂的外部环境，这意味着公司的创新活动处于高度的压力之下。员工只有在高度激励的状态之下，才能有效地应付这种超强的工作要求，这就是企业一般的短期激励。而要使员工能够持续保持工作热情、创新欲望，有强烈进取心，思想保持活跃，从而保持企业的竞争力，这需要员工受到长期的激励。

华为有效的激励机制，使其能够吸引和留住一大批优秀的技术、市场、管理人员。通过人才垄断和锻造，华为成就了当今的人才优势。华为作为高技术企业，知识性员工占多数，其员工的激励不能再停留在生存和物质利益的阶段，而要上升到关注员工受到尊重、自我实现等高层次的精神需要。华为通过氛围的营造，充分释放人的潜能，使人处于高度激励的状态之下。华为公司不断追求和探索针对知识型员工的合适的激励措施，取得了许多华为特色的成果，成为华为公司能实现高效创新的秘诀之一。

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本2**

四川海底捞餐饮股份有限公司成立于1994年，是一家以经营川味火锅为主，融汇各地火锅特色于一体的大型跨省直营餐饮民营企业。海底捞虽然是一家火锅店，但它的核心业务却不是餐饮，而是服务。在将员工的主观能动性发挥到极致的情况下，“海底捞特色”日益丰富。海底捞的员工激励措施与效果主要概括为以下几点：

>一、良好的晋升通道

海底捞为员工设计好在本企业的职业发展路径，并清晰地向他们表明该发展途径及待遇。每位员工入职前都会得到这样的承诺。“海底捞现有的管理人员全部是从服务员、传菜员等最基层的岗位做起，公司会为每一位员工提供公平公正的发展空间，如果你诚实与勤奋，并且相信：用自己的双手可以改变命运。那么，海底捞将成就你的未来！”该措施满足了职工对自我实现的需要，激励了员工对更好未来的追求。

>二、独特的考核制度

海底捞对管理人员的考核非常严格，除了业务方面的内容之外，还有创新、员工激情、顾客满意度、后备干部的培养等，每项内容都必须达到规定的标准。

这几项不易评价的考核内容，海底捞都有自己衡量的标准。例如^v^ 员工激情^v^ ，总部不定期的`会对各个分店进行检查，观察员工的注意力是不是放在客人的身上，观察员工的工作热情和服务的效率。如果有员工没有达到要求，就要追究店长的责任。海底捞通过独特的考核制度，既规范了管理人员的管理行为，又使得管理人员可以通过不同的措施，激励员工的工作热情。

>三、尊重与关爱，创造和谐大家庭

海底捞的管理层都是从最基层提拔上来的，他们都有切身的体会，都能了解下属的心理需求。这样，他们才能发自内心地关爱下属，并且给予员工工作与生活上的支持和帮助，同时也得到员工的认可。

在海底捞，尊重与善待员工始终被放在首位。海底捞实行^v^ 员工奖励计划^v^ ，给优秀员工配股。此外，海底捞的管理人员与员工都住在统一的员工宿舍，并且规定，必须给所有员工租住正式小区或公寓中的两、三居室，不能是地下室，所有房间配备空调、电视，电脑，宿舍有专门人员管理、保洁，员工的工作服、被罩等也统一清洗。若是某位员工生病，宿舍管理员会陪同他看病、照顾他的饮食起居。同时，海底捞的所有岗位，除了基本工资之外，都有浮动工资与奖金，作为对员工良好工作表现的鼓励。考虑到绝大部分员工的家庭生活状况，公司有针对性的制定了许多细节上的待遇。

在尊重与善待员工的问题上，海底捞还有不少“创意”。例如，将发给先进员工的奖金直接寄给他的父母。

在如此和谐的文化与工作氛围的激励下，员工们的热情日益高涨，提出很多建议。并且，只要是合理的，公司都会采纳。这些激励措施既满足了员工的基本需求同时也满足了他们的尊重需求与自我实现的需求，激发了员工的主人翁意识。

在我们看来，海底捞的成功服务是取胜的关键， 但是如何做到将服务差异化战略成功灌输给所有员工， 激励每一个员工共同努力才是真正至关重要的。要做到真正的顾客满意必须将标准化的流程、制度和服务员的判断力和创造力结合起来。员工的创造力不是管理出来的， 而是通过一整套系统激励出来的。这些激励系统提升了员工的满意度， 满意的员工就会带来优质的服务， 提高顾客满意度以及降低许多餐饮企业都很头痛的浪费和损耗等隐形成本。海底捞更多依靠的是对餐饮业服务员这种特殊工作的理解，而不是生搬硬套一些书本上的先进理论，在实际操作中，恰恰是其激励机制符合了海底捞自身的实际，满足了员工各个层次的需求，使员工最大程度地发挥了个人潜力，使得海底捞在激烈的市场竞争中站稳了脚跟，并得到了稳步发展。

由海底捞的例子我们可以看出，餐饮企业应当充分意识到在激励机制的各个阶段都应该根据员工的特点采取适当有效的激励措施， 保证员工的积极性和个人能力较好的发挥， 消除他们在工作中的各种消极情绪， 增强他们在企业中的成就感和归属感， 并形成工作动力， 是我国餐饮业在一线员工激励问题上的出发点。

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本3**

【店长】4000-6000/月

【任职要求】

▷高中以上学历，工作态度积极、认真，有高涨的服务热情和强烈的进取心，具备沟通能力和团队合作精神！

【销售顾问】3000-5000/月

【任职要求】

▷ 初中以上学历，积极、乐观、认真、负责，具有良好的沟通能力，亲和力

【店面导购】202\_-4000/月

【任职要求】

▷初中以上学历，有导购工作经验，做事积极、认真负责

电话：15327575537（夏）

地址：应城市，居然之家

（联系时，可告知是通过应城通看到！）

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本4**

旺铺出租、出售，金港一品小区门口（2号楼105室），两层，面积80平方米，南北通透，生活用品俱全。

电话：18995703399，丁女士

>（联系时，可告知是通过>应城通>看到！）

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本5**

就目前而言，企业的终端销售队伍相对很不稳定，业务人员跳槽率非常高，这也是影响终端销售主要原因之一。那么，怎样建设和管理一支稳定的终端销售队伍的关键是什么呢？我们知道经过甄选和培训的销售人员不一定能完成销售任务，也不一定能稳定地去做业务，企业还必须制定合理的报酬制度及人事管理制度，在此基础上还要不断地对销售人员进行鼓励和沟通，下面我们来介绍15种激励员工的好方法！

>开发好产品

能提供客户合理价格的可靠产品总是所有因素中最能激励销售员的诱因。热销的产品总比挑战性更令人兴奋。另一方面，销售员喜欢挑战——但不喜欢听客户告诉他们，所卖的产品太差，价格太高，或交货从不准时。他们希望把时间花在销售，而不是跟客户解释那些抱怨。

>信任

销售员帮信任他们的经理工作时会更卖力。经理说话时是否和善？承诺是否都能兑现？对于表现佳的人，是否都能给予足够的信赖，让他们照自己的方式处理任务？让销售员晓得自己受到信任，那样他们会更努力。

>同事的压力

每个公司中最好的销售员都是真正的竞争者。他们的收入就是成功的重要指标。同样重要的是他们的收入和其他销售员收入的关系。他们觉得相对收入是更好的衡量标准。最好的销售员希望以一切可能的方法竞争。每星期的销售拜访次数是否多过他人？在办公室墙上张贴一张图表，列出每个销售员所做的拜访次数。另做些强调内部竞争的活动，每月的业绩表现记录一定要张贴在明显的地方。没有一个人会希望他的名字出现在名单的最下面。举办销售竞争，奖品不必大。用一切可能的办法激发优秀销售员之间的自然竞争。

>认同

>荣誉

销售员必须知道，当他们的责任区域有好事情时，会得到公司适当的荣誉。有些新销售经理很忧虑高层主管对他们的表现，有时会强调他们自己在谈妥客户和签订订单时所扮演的重要角色，不予重视销售员的参与，这是个大错误。没有比主管偷去他们的功劳更令销售员丧气的事情了。

>奖励

即使是个便宜的匾额，当在简报会议中颁给表现好的销售员时，也能激励士气。如果匾额没有挂在办公室墙上，那是因为销售员把它拿回家挂在自己书房了；给予超级销售员胸针鼓励，他们会骄傲地戴着。

>竞赛

最好的竞赛奖励就是把配偶也包括进去，例如两人的旅游，那样会使销售员在配偶眼中是个赢家。

>实际的目标

业绩配额达得到吗？或只是按照管理阶层心中希望的比率提高？销售员对指派的配额有机会提出意见吗？如果证明配额太高，管理阶层是否愿意调整？如果目标不可能达到，销售员何必工作得头破血流呢？

>决策责任

一个有力的激励诱因就是显露你的信任，让销售员在和潜在客户协商时有某些余地。如果他们得向管理层争取降价，当换得一笔大合约，他们就知道自己的能力和判断力未获尊重。当然，要给他们指导原则，但让他们有机会做某种决定。

>没有限制的收入潜力

为什么此项列在这里，而不是在奖金之下，那是因为设定收入的`极限是个特别打击士气的因素。销售员必定觉得他们赚取的每一分佣金都应收进自己口袋里。如果他们知道，若是赚到某个限度以上，公司就不会再发给他们佣金时，就会像气球泄气一样沮丧。管理阶层等于告诉他们，只要赚这么多就够了。如果一定要规定收入，就通过业绩配额的指定和红利结构吧。如果佣金和毛利有关，若是销售员赚得比经理多，或比公司的总裁多时怎么办？可能那位销售员该年替公司做了极大的贡献。

>成就

所有激励因素的综合就是成就。它带来满足，知道任务完成，且做得很好。为了让属下有机会获得成就，首先让他们有可及的目标。

>晋升

每一个人都希望有机会做更好的工作，争取未来的机会。那也就是为什么内部提拔非常重要。让员工知道，表现最好的人会因其努力获得奖励。

>合理与公平的对待

销售员受到欺负吗？如果一个月没有达到业绩标准，是否就要准备走人？他们是否在众人面前受到羞辱？主管把特别好的区域和个案留给主管面前的红人吗？主管觉得让大家有最佳表现的方法就是不断地威吓吗？这是个差劲的激励——销售员被激励走出公司大门，找另外的工作。

>培训

让属下知道公司帮他们的未来安排了更好的计划和最好方法，就是提供定期的训练课程，以增进销售技巧，产品知识，时间管理等。

>多样性

年复一年做相同的事情让人疲乏，尤其若是惟一的改变就是业绩配额年年增加的话。试着时常指派新任务给销售老手，以免他们没劲儿。

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本6**

【保洁】面议

【任职要求】

▷55岁以内，男女不限，要求身体健康，能吃苦耐劳，服从公司管理，有经验者优先！

【保安】面议

【任职要求】

▷50岁以内，限男性，要求身体健康，服从管理，退伍军人及有工作经验者优先考虑！

【监控员】面议

【任职要求】

▷有无

【形象岗保安】3000--4000左右

【任职要求】

▷男性，年龄30岁左右，身高175以上，退伍军人优先。

【客服】2300--2800左右

【任职要求】

▷有无

电话： / 13476509296

地址：汉宜大道130号云天半岛物业（二中斜对面）

（联系时，可告知是通过应城通看到！）

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本7**

【营业员】面议

【任职要求】

女，55岁以内，能吃苦耐劳、有责任心、有销售经验者优先录取;

【收银员】面议

【任职要求】

女，18～35岁，五官端正、工作认真细心、有较强责任心，能服从安排。

【兼职】若干名（男女不限）

【任职要求】

女，55岁以内

【生鲜部员工】若干名（男女不限）

【任职要求】

55岁以内，能吃苦耐劳、服从公司安排，有工作经验优先录取！

电话：曾女士18307125161

（联系时，可告知是通过应城通看到！）

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本8**

位于光明大市场内(原光明车城)现对外招租，光明大市场人流量大…是一个以生活用品:莱市场:水果:夜市:歺饮…为主体的综合市场:位置好！招租面积700平米左右…年租金12W左右:具体面谈…欢迎有意向人士参观考察。

电话：15172232555

>（联系时，可告知是通过>应城通>看到！）

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本9**

>一．业绩工作与奖金

1.店里两个月总业绩工作额：

保底业绩：60万目标业绩：80万超标业绩：100万

累计两个月内总业绩PK，店与店之间PK,店内每个员工都要参加，店PK时根据不同职位的员工向公司预付PK金额。两家店如果都完成保底业绩，公司PK金额退还一半。如果有一方未完成保底业绩并将PK的全部金额给到达成业绩的店。如果双方都完成保底业绩以上，凡是赢了的店可得到输了店的一半PK金费。

店长预付：300

顾问主管和技术主管各预付:200

美容顾问预付：100

美容师和行政等人员各50

输了的店在员工大会上，店长给赢了的店送奖杯。给赢了的店长鞠躬，也可以让输了店的全体员工做体力处罚。

2、A店顾问与B店顾问PK,业绩指标根据顾问能力的设定。

A顾问与B顾问PK

保底业绩：12万

目标业绩：16万

超标业绩：20万

如果两个顾问都未完成保底业绩，双方都要给公司100元，如果完成目标业绩公司奖励100元，如果完成超标业绩公司奖励200元。如果两人PK时。输了的顾问在员工大会上给赢了的顾问送鲜花。并给赢了顾问鞠躬。

>二．押宝夺金

1.每个店或顾问个人，店长个人都可以押压保底、目标、超标业绩，店里的押宝金额全店人员平摊。顾问，店长自己单独压。店里押宝金额分为：1000，1500，20xx顾问或店主押宝金额分为：

200元，300元，500元。将压宝的钱交到公司，如果输了钱就充公。如果压目标或超标没有达成，在保底完成的基础上可以将压宝的.钱退还。如果完成所压的工作返还押宝的钱，同时还给予补偿钱。

2.店内全体员工一起压宝工作返奖金

a. 保底工作：压1000元，还500元。

b. 目标工作：压1500元，还1000元。

c. 超标工作：压20xx元，还20xx元。

3.顾问与店长分别押宝返奖金：

a.保底工作：压200元，返100元。

b.目标工作：压300元，返200元。

c.超标工作：压500元，返500元。

>三．业绩工作与奖金

保底工作：完成5人做检测，每一个奖50元，共奖金250元

目标工作：完成10人做检测，每一个奖100元，共奖金1000元

超标工作：完成15人做检测，每一个奖300元，共奖金4500元

>四．小组工作额

A组五人:

B组五人：

保底工作：25人检测

目标工作：50人检测

超标工作：100人检测

>五．小组业绩pk赛

每个小组由主管带一个组，与另外一个组pk。如果小组没有完成保底工作，要向另外一组捐款200元。同时由输了一方的组长给赢了一方的组长献鲜花和送奖杯。如果赢了的小组达到目标工作公司额外奖励小组100元。如达到超标工作公司奖励200元。

>六．小组押宝夺金

1.每个小组可以押压保底、目标、超标业绩，压宝金额分别为

200元，300元，500元。将压宝的钱交到公司，如果输了钱就充公。如果压目标或超标没有达成，在保底完成的基础上可以将压宝的钱退还。如果完成所压的工作返还押宝的钱，同时还给予补偿钱。

2.压宝工作返奖金

d. 保底工作：压200元，还100元。

e. 目标工作：压300元，还300元。

f. 超标工作：压500元，还600元。

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本10**

小产权房在上荷广场后面的大润发玛特超市对面，离中百，广场，中小幼学校，火车站都很近，全屋打的木柜，室内采光很好空气舒畅，四面也通风凉爽，沙发电器呢一应俱全，每个窗户都有晾晒杆，不漏雨也不用担心甲醛，买菜过早也很方便。

20\_年装修，平时有注意卫生看起来还蛮新，天燃气，水改，电力报装等，已经全部完成。唯一缺点就是楼层高，在七楼，个人房源非中介这个价格已经是亏本在卖，可以随时联系看房

电话：18727493707

>（联系时，可告知是通过>应城通>看到！）

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本11**

【服务员】面议

【任职要求】

身体健康，18-45周岁，初中及以上学历，五官端正，亲和爱笑，热爱服务行业，能够适应早晚工作和快速的工作节奏，有相关工作经验者优先录用。

福利：

▷全职员工:入职即享受五险一金。同时还享受带薪年假、病假、婚假等，享受夜班津贴，季度依据工作表现享有绩效奖金。法定节假日三薪。

▷普通兼职：已经有一份稳定工作并且缴纳养老和医疗保险，利用业余时间兼职。元／小时，享受工时补贴，夜班津贴和节假日3薪。

电话：18171545205

地址：中央广场一楼肯德基

（联系时，可告知是通过应城通看到！）

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本12**

>一、榜样激励

在任何一个企业里，管理者都是下属的镜子。可以说，只要看一看这个企业的管理者是如何对待工作的，就可以了解整个企业成员的工作态度；要让员工充满激情地去工作，管理者就先要做出榜样来。

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

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

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

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

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。

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

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

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

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

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

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

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本13**

一、火锅店概况

1、本店属于餐饮服务行业，名称为自助火锅店，是合伙合资企业。主要经营：狗，羊，鸡，鸭，鱼等等火锅；副营的食品有：海鲜，卤肉，卤菜等等。

2、自助火锅店位于华宁路商业步行街，开创期是一家中档火锅店，未来将逐步发展成为品牌连锁店。

3、都市快餐店的所有者是合股者三人，厨师一名，服务员一名，二人均有3年的餐饮工作经验，以我们的智慧、才能与对事业的一颗执着的心，一定会在本行业内独领风骚。

4、本店需创业资金8万元左右，其中2万多元已筹集到位，剩下6万元向银行贷款。

二、经营目标

1、由于地理位置处于商业街，客源相对丰富，但竞争对手也不少，特别是本店刚开业，想要打开市场，必须要在服务质量与产品质量上下功夫，并且要进一步扩大经营范围以满足消费者的不同需求。短期目标是在华宁路商业步行街站稳脚跟，1年内收回成本。

2、本店将在2年内增设2家分店，逐步发展成为一家经济实力雄厚并有一定市场占有率的火锅连锁店，在众多火锅品牌中闯出一片天地，并将成为餐饮行业的知名品牌。

三、市场分析

1、客源：自助火锅店的目标顾客有到华宁路商业步行街购物娱乐的一般消费者，约占50%；附近的酒店，宾馆；娱乐场所；商店工作人员、小区居民，约占50%。客源数量充足，消费水平中低档。

2、竞争对手：

自助火锅店附近共有4家主要竞争对手，其中有门面的2家，其它2家为地摊式的大排挡。这4家店经营期均在1年左右的时间。前面2家餐店，价格较贵，客源泉稀疏。另外2家大排挡卫生情况较差，服务质量较差，就餐环境拥挤脏乱。本店抓住了这4家餐店现有的弊端，推出“物美价廉；服务至上”等营销策略，力争在激烈的市场竞争中占有一席之地。

四、经营计划

1、火锅店主要是面向大众，因此菜价不太高，属中低价位。

2、考虑到时间及人员方面不够；本店暂时的经营时间以晚上为主。

3、开业期间本店实行优惠活动；送出优惠卡，凡再次光顾本店的顾客；本店将实施打折优惠。

4、随时准备开发新产品，以适应市场的变化与需求，如本年度设立目标是：“打造自己的品牌；推出主打火锅”。

5、经营时间：下午4点到晚上2左右。

6、对于以上计划，我们将分工协作，各尽其职。我们将会在卫生、服务、价格、营养等方面下协夫，争取获得更多的客源。

五、人事计划

1、本店开业前期，初步计划招收多少名全日制雇员（包括多少名厨师），多少名临时雇员（含厨师）具体内容如下：

1）通过劳务市场招聘本市户口的，有一定工作经验，有良好的职业道德，年龄在20—30岁之间，有意加入餐饮行业者，应聘者特《招用职工登记表》并附入个人资料来本店面试。

2）经面试，笔试，体检合格者，与其签订劳动合同（含试用期）。

2、为了提高服务人员整体素质，被招聘上岗的人员都需要接受2个月的培训，具体内容如下：

1）制定培训计划，确定培训目的，制定评估方法。

2）实施培训计划，贯彻学习《劳动纪律》与各种规章制度。

3）考核上岗，对于不合格者给予停职学习，扣除20%工资，直至合格为止。若3次考试及不合格者，扣除当月全部工资与福利。

六、销售计划

1、开业前进行一系列宣传企业工作，向消费者介绍本店“物美价廉，服务至上”的销售策略，还会发放问卷调查表，根据消费者的需求，完善本店的产品和服务内容。

2、推出会员制，季卡、月卡，从而吸引更多的顾客

七、财务计划

本店内所有帐目情况必须及时入帐，支出与收入的钱款必须经由会计入帐或记录后方能使用，记帐使用复式记帐法，以科学的方法进行管理，以免帐务混乱，每日的收入应进行及时清点，所有点菜的菜单及收款的凭据必须保存并一式两份，以便核对及入帐。店内所有的物品属店内的固定资产，不得随意破坏或带走，每月的总收益，除去一切费用，剩下的存入银行；如果经过每月的结算后，收入比计划高，将适度调整工资，以调动大家的工作热情，如发现在工作中无故破坏饭店的财产，将从责任人的工资或奖金中扣除。

1）本店固定资产\_\_\_\_\_万元，桌椅\_\_\_\_\_套，营业面积\_\_\_\_\_平方米，冷冻柜\_\_\_\_\_台灶件若干。

2）每日流动资金为多少万元

（主要用于突发事件以及临时进货）

3）对于帐目，要做到日有日帐，月有月帐，季有季帐，年有年终总帐，这样企业的盈亏在帐面上一目了然，就避免了经营管理工作的盲目性。

注：因刚开业，所以在各种开销上要精打细算，但要保证肉类及蔬菜的质量，尽量把价格放低。

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本14**

>第一、定期团队沟通。

目的是让员工了解和清楚团队在一个时期的销售情况、重要交易、经营业绩、重大事项等，尤其是那些具有振奋人心的合同、业绩、人物、事件等，通过定期的团队沟通，在很大程度上鼓励和刺激员工，激发大家的荣誉感和归属感，提升大家的士气。沟通频率可以根据各团队具体情况而定。

>第二、定期上下级沟通。

上下级沟通须把握并非“独角戏”，而是“交际舞”的原则，要求主管一方面能够循循善诱，让员工打开心扉，畅谈工作中、思想上的问题与建议；另一方面，能开诚布公，畅所欲言。不仅可以帮助解决工作中存在和潜在的问题，更能激发吊嗓工的工作热情，对形成和谐团队起到推动作用。

>第三、安排挑战性工作。

没有人喜欢平庸，尤其是年轻、干劲足的员工，富有挑战性的工作所带来的成功和满足感甚至会大于经济物质奖励的激励作用。因此，适当授权，让员工有机会参与更复杂、难度更大的工作，不仅是对员工的培养和锻炼，而且还有利于提高员工满意度。

>第四、制度“导师”制度。

对于新员工来说，熟悉企业各项制度、掌握有效的工作方法、对企业文化的认同程度主要取决于老员工对新员工的接纳程度。采取“导师”制度，由一名老员工带一名新员工，不仅可以帮助新员工快速熟悉岗位职责和技能要求，而且对老员工也起到良好的激励作用。从心理学角度来分析，选择老员工做“导师”既是企业对老员工的重视和尊敬，也使老员工在心理上产生一种满足感和荣誉感。

>第五、适当地给员工放权。

企业目标管理是自上而下进行的，优点是可以奖企业目标层层分解，落实到部门和岗位，缺点是缺乏灵活性。目标相对比较固定，若因外界环境的变化导致目标不可行或无法完成，易引起考核者与被考核者之间的矛盾。所以为了解决这类矛盾因素，管理者就要充分授权，给予员工更大的权利和自主空间，可以让员工制定弹性的工作计划，自己来安排完成目标的时间和方式，也可以在一定程度内进行目标调整，从而充分调动员工的积极性，激发员工的工作热情和创造性。

>第六、建立兴趣小组。

企业可以组建各种兴趣小组或者俱乐部，并定期或不定期举行一些活动。也可以考虑与客户一同举办，这样不仅可以很好的增加各部门之间员工交流，提高组织的和谐度和凝聚力。而且可以增进员工之间的交流与合作，改善与客户关系。有利于增进沟通，提高员工满意度，培养团队精神，塑造团队文化。

>第七、提供便利设施和服务。

为方便员工工作和生活，企业可以办一些福利性的机构和设施，也可以根据企业情况，量力而行，或者与外部机构合作，例如：便利店、班车、饮水间、休息室、心理咨询等，既可以使企业不要分散自己在主营业务上的资源和精力，而且还有利于提高员工的工作满意度和对企业的归属感。

积极向上的工作环境，需要自强自立的员工。行为科学认为，激励可以激发人的动机，使其内心渴求成功，产生推动人朝着期望目标不断努力的内在动力，不过在实施激励之前，企业应该清楚，激励应该想达到什么目标。

>目标明确以后，企业就可以：

1.为员工提供一份挑战性的工作。按部就班的工作最能消磨斗志，公司想要员工有振奋表现，必须是工作富于挑战。

接下来便是：

2.确保员工得到相应的工具，以便把工作做到最好。拥有本行业最先进的工具，员工便会自豪地夸耀自己的工作，这夸耀中就蕴藏着巨大的激励作用。

在项目、任务的实施的整个过场中，企业应当：

3.为员工出色完成工作提供信息。这些信息包括公司的整体目标及任务，需要专门部门完成的工作及员工个人必须看重解决具体问题。

做实际工作的员工是这项工作的专家，所以，企业必须：

4.听取员工的意见，邀请他们参与制订与其工作相关的决策，并与之坦诚交流。如果把这种坦诚交流和双方信息共享变成经营过程中不可缺少的一部分，激励作用就更明显了。因为公司应当：

5.建立便于各方面交流的问题、诉说关心的`事，或者获得问题答复。有人做过一项调查，让1500名员工身处不同工作环境，以求找出有效的激励因素。研究表明，最有效的因素之一就是：

6.当员工完成工作时，当面表示祝贺。这种祝贺要来得及时，也要说得具体。

如果不能亲自表示祝贺，经理应该：

7.写张便条，赞扬员工的良好表现。书面形式的祝贺能使员工看得见经理的赏识，那份“美滋滋的感受”更会持久一些。

公司的表彰能加速激发员工渴求成功的欲望，经理应该：

8.当众表扬员工。这就等于告诉他，他的业绩值得所有人关注和赞许。

如今，许多公司视团队协作为生命，因此，表彰时不要忘了团队成员，应当：

9.开会庆祝，鼓舞士气。庆祝会不必太隆重，只要及时让团队知道他们的工作相当出色就行了。

>经理要：

10.经常与手下员工保持联系。学者格拉曼认为：跟你闲聊，我投入的是最宝贵的资产：时间，这表明我很关心你的工作。

此外，公司文化的影响也不容易忽视，公司要是缺少积极向上的工作环境，不防把一下措施融合起来，善加利用。首先是：

11.了解员工的实际困难与个人需求，设法满足。这会大大调动员工的积极性。

如今，人们越来越多地谈到按工作表现管理员工，但真正做到：

12.以业绩为标准提拔员工仍然可称得上一项变革。凭资历提拔的司太多，这种方法不但不能鼓励员工争创佳绩，反而会养成他们坐等观望的态度。

谈到工作业绩，公司应该：

13.制订一整套内部提拔员工的标准。员工的事业上有很多想做并能够做的事，公司到底给他们提供了多少机会实现这些目标？最终员工会根据公司提供的这些机会来衡量公司对他们的投入。

许多人认为，工作既是谋生的手段，也是与人交往的机会，公司如果：

14.洋溢社区般的气息。就说明公司已尽心竭力要建立一种人人欲为之效力的组织结构。背后捅刀子，窝里斗、士气低落会使最有成功欲的人也变得死气沉沉。

当今许多文学作品贬低金钱的意义，但金钱的激励作用还是不可忽视的。要想使金钱发挥最大作用。

15.员工的薪水必须具有竞争性。记要依员工的实际贡献来确定其报酬。

上面这些方法其实并没有什么创新，所谓激励员工，说白了就是尊重员工，这也是当今已近精疲力竭、麻木不仁的员工所需要的。

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本15**

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

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本16**

>一、目的：

企业的绩效就是企业的目标, 如何将企业目标和员工目标合理地结合起来，是员工激励所要解决的问题。员工激励机制重点解决员工的工作积极性问题, 而企业绩效的实现, 就必须要有员工的积极性、员工的士气。当然, 企业绩效目标的实现, 还需要其他多种因素，但员工的积极性是关键因素, 而这种关键因素是否能起到推动作用, 就要看员工激励机制是否合理。好的激励机制将使员工充满工作热情、富有创新精神和团队协作精神, 能够提高企业员工的整体工作能力，表现在生产经营上，就是提高企业的生产效率和经营效益。

1、通过目标管理机制，营造一个激励员工奋发向上的工作氛围。提高员工工作积极性及责任感，消除员工于工作中的隋性。

2、以5S 现场管理为工具，严格执行店内现场服务的标准化、优质化及提高店内环境的优雅度。

3、采用团队PK 竞争机制，培养集体意识，以强化团体纪律，培养团队协作精神 （部门内部合作、部门与部门协作）。从而产生自豪感和光荣感，形成一种自觉维护集体荣誉的力量。有利于集体意识的形成，形成竞争合力。

>二、适用范围：

全体在职员工均适用之。

>三、激励方法

员工激励分为物质激励和精神激励。物质激励方式为：目标激励、奖励激励、集体荣誉激励；精神激励等方式。

1、目标激励 （团队PK 模式）

一个振奋人心、切实可行的奋斗目标，可以起到鼓舞和激励的作用。所谓目标激励，就是把大、中、小、不论远、中、近的目标结合起来，使人们在工作中每时每刻都把自己的行动与这些目标紧密联系。本方案的目标激励具体办法将公司下达给店面的经营目标的\'基础上上调10%作为店面目标。

2、奖励激励（个人奖模式）

奖励就是对人们的某种行为给予肯定和奖赏。奖励要物资与精神相结合，方式要不断创新，新颖刺激和变化刺激的作用是比较大的，重复多次的刺激，作用就会衰减，奖励过于频繁，刺激作用就会减少。本方案采用的奖励方式为：现金、日常用品、玩具类奖品为主。

3、集体荣誉激励（团体竞争模式）

通过给予集体荣誉，培养集体意识，从而产生自豪感和光荣感，形成一种自觉维护集体荣誉的力量。有利于集体意识的形成，形成竞争合力。本方案主要的集体荣誉激励的方式为：团队分组进行PK ，胜者为王！

4、精神激励（非金钱激励模式）

本方案精神激励以《非金钱激励员工108种办法》为主要方式。

>四、奖金设置

店内总奖金1500元；

楼面、咨客、酒吧、地喱部为一体，奖金1000元；

厨房：奖金500元

>五、楼面奖项及奖金设置（楼面、咨客、酒吧、地喱部；洁净部、洗手间洁净与楼面助理仅参与王者争锋奖评比及奖金分配）

奖项 奖金 激励模式 具体奖项

1、龙腾虎跃奖 400元 （现金） 目标激励 ∕

2、唯我独尊奖 200元 （现金） 奖励激励 微笑天使奖（100元现金）

推销之星奖（100元现金）

3、王者争锋奖 200元 （现金） 奖励激励（5S 奖项） ∕

4、天下无双奖 200元 （现金） 集体荣誉激励 ∕

>六、楼面团队组建（楼面、咨客、酒吧、地喱部；洁净部、洗手间洁净与楼面助理仅参与王者争锋奖评比及奖金分配）

楼面团队组建分为A 龙腾（10人），B 虎跃（10人）2组；

1、团队纪律：

A 、小组内全体队员均有权建议团队奖金的分配方式，且团长必须以少数服从多数原则采取队员提出的团队奖金分配方式。

B 、团队所有成员必须积极参与团队活动。如有不配合或故意拖延执行者，团队成员有权以少数服从多数原则或者团长提议请退该队员。被请退的队员将不享受任何团队的奖金分配。

C 、团长需每天及时、准确的向队员以小会的形式汇报团队各成员业绩及团队最新积分战况。

2、团队分配

A 龙腾（10人） B虎跃（10人）

>七、楼面奖项评比细则（楼面、咨客、酒吧、地喱部；洁净部、洗手间洁净与楼面助理仅参与王者争锋奖评比及奖金分配）

1、目标激励具体办法将公司下达给店面的经营目标的基础上上调10%作为店面最终营业目标。平均分配给两个团队，由团长根据员工个人能力强弱分配给每个组员当月目标任务，最终细化到每天任务指标。

2、PK 模式采用团队与团队PK ，团队中个人与竞争团队个人相互PK 。

3、具体奖项及评比细则

（1）龙腾虎跃奖（团体目标激励奖）

A 、获得方式： 根据团队点单业绩进行PK

B 、统计方式： 根据每天个人点单金额进行统计（收银负责）。

C 、评比周期： 每周评比一次。

D 、积分规则： 胜利团队除获得100元现金或等值奖品奖励外可为自己团队+15个天下无双积分。 E 、奖励方式： 胜利团队每周获得100元现金或等值奖品奖励，每月最多400元现金奖励。

（2）唯我独尊奖（个人奖励激励奖）

A 、获得方式：微笑天使奖员工大会评比，获得员工投票最多的个人获得。

推销之星奖根据个人当月点单金额进行评比。

B 、统计方式：微笑天使奖由员工大会现场投票产生，经理现场统计并公布。

推销之星奖由收银员于次月2号前根据个人当月点单金额统计（以收银系统点单金额为主）

D 、评比周期：每月评比一次。

E 、奖励方式：每个奖项获得的个人奖励100元现金。

D 、积分规则：得奖个人除获得100元现金奖励外可为自己团队+15个天下无双积分。

（3）王者争锋奖（团体奖励激励奖）

以店面现场5S 管理为基础，提升店面服务、店面卫生、店面管理、为最终目的特设奖项。

A 、获得方式： 5S现场管理检查表得分最高者

B 、评比方式：将店面以区域为单位平均划分给每个团队，由团长细化分配给每位队员负责（每位队

员必须都自己所负责的小片区域）。队员每天将自己负责的小区域卫生、装饰物、配备餐具等下班前必须整理完毕。 PK对手采取不定时、不定期、不定区域突击检查对方现场5S ，包含服务、卫生、员工技能、仪容仪表等。（检查表格详见附件《店面5S 检查表》）

C 、评比周期： 每15天评比一次。

D 、积分规则： 胜利团队除获得100元现金或等值奖品奖励外可为自己团队+10个天下无双积分。 E 、奖励方式： 胜利团队每周获得100元现金或等值奖品奖励，每月最多200元现金奖励。

（4）天下无双奖（集体荣誉激励奖）

店面最大团体荣誉奖，包含奖金+集体荣誉

A 、获得方式：获得天下无双积分最多的团队获得。

B 、统计方式：根据以上3个奖项的积分统计，分数最多团队获得。

C 、评比周期：每月评比一次。

D 、奖励方式：胜利团队每月获得200元现金或等值奖品奖励，将每位成员的照片张榜公布。

>八、厨房激励方法

1、厨房奖项、奖金设置

奖项 奖金

（1）团队协作奖 150元

（2）我最闪亮奖 150元

（3）明星（进步）奖 100元

（4）沟通交流会（茶话会） 100元

2、评比细则

（1）团队协作奖

A 、评选标准

①团结同事，工作积极主动，乐于助人。

②专业技能娴熟，与临岗为友，不记劳苦。

③服从安排、听从指挥、不抱怨，不做损人害己之事，维护公司形象，不散布谣言。

④善待周围人和事。

B 、评选规则

①员工不记名投票选举。

②管理组参与监督及评选。

③神秘员工投票。

C 、评比周期： 每月10号、20号、30号评比。

D 、奖励方式：每次50元现金或等值奖品

（2）我最闪亮奖

A 、评选规则

①由员工代表参与评分。

②管理组不定期、不定时检查各岗位卫生。

③邀请神秘员工协检。

④如果当月3次评选中，有2次倒数第一者将给予口头警告一次，并取消明星奖评选资格。

B 、评选周期

每月5号、15号、25号

C 、奖励方式

每次50元现金或等值奖品

D 、评选标准

参考附件《厨房每日例行公事表》、《厨房卫生标准表》

（3）明星（进步）奖

A 、评选办法

①理论考试

②员工投票

③管理组评价

④神秘员工投票

B 、评选周期

每月28号

C 、奖励方式

每次50元现金或等值奖品

（4）沟通交流会（茶话会）

A 、目的

部门员工沟通、交流、总结和计划，有助于工作中员工之间的团结协作。形成一种自觉维护集体 荣誉的力量。有利于集体意识的形成，形成竞争合力

B 、时间

每月28日下午14:00-16:00

C 、参会人员

厨房全体人员

D 、费用

100元

E 、计划购买物品

水果、饮料、瓜子、小饰品

>九、总结

一个人的力量有限，团队能量无限。通过本次员工激励方案的推行，提高员工士气，发挥团队无限的力量。将绿茵阁某某西餐厅的管理、服务、营业额推向一个前所未有的高峰。

20xx年9月26日

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本17**

>一、培训宗旨

1、根据企业发展战略，将培训的目标与企业发展的目标紧密结合，围绕企业发展开展全员培训，不断探索创新培训形式；

2、将培训与人力资源开发紧密结合，拓展培训的深度和内涵；

3、实行全员培训，建立培训效果与激励挂钩机制，搭建起学习型、知识型企业的平台。

>二、培训目的

1、达成对公司文化、价值观、发展战略的认知和认同。

2、掌握公司规章制度、岗位职责、工作要领，使新进员工尽快适应和能胜任本职工作。

3、改进员工工作表现，强化责任意识、安全意识和质量意识，树立效率原则、效益原则。

4、提升员工履行职责的能力和主人翁的责任感，端正工作态度，提高工作热情，培养团队合作精神，形成良好的工作习惯。

5、提高员工学习能力和知识水平，提升员工职业生涯规划发展能力，为个人进步和企业发展创造良好环境和条件；

6、提高企业综合素质，增强企业的竞争能力和持续发展能力。

>三、培训原则

依照公司员工手册，追踪行业新动态，掌握新知识，找出差距，需什么学什么，缺什么补什么，急用先学，立竿见影。

>四、培训的组织

1、员工培训工作在公司统一布署下由人力资源部归口管理、统一规划，培训中心和各部门组织实施，员工个人主动配合。由培训中心主要负责公共部分、专业部分的培训及实际操作部分由部门组织培训。

2、人力资源部每年年底根据公司下一年度发展计划、考核指标，拟订公司年度培训计划上报总经办批准执行。

3、培训中心根据公司培训计划，结合“年度考试方案”制定年度培训课程大纲，明确培训的目的、内容、时间、授课人、课程要求和验收标准，报人力资源部审核，经公司领导批准后组织实施。

4、培训授课要落实到人，由培训中心组织备课，必要时还要组织授课人试讲。需外请专家、教授的报公司批准。

5、人力资源部组织培训中心，建立企业培训资源体系，做好教案编排，完善培训教材库、培训案例库和试题库，为持续的做好培训工作奠定基础。

6、培训实施部门要做好课堂管理，制备教材，保证良好的环境，准备必要的培训设备及辅助材料。

7、员工享有参加培训的权利，也有接受培训和培训他人的义务。除了积极参加公司和各部门组织的各项培训外，公司提倡和鼓励员工在提高专业知识、工作技能和综合素质方面进行自主学习。

6、培训中心、各部门要及时掌握培训需求动向，在公司统一培训的基础上，适时合理的调整培训内容。各部门和个人也可以向人力资源部门提出培训要求和建议。

>五、培训种类和内容

>（一）新员工岗前入职培训

新员工岗前入职培训是对新员工入职前进行的上岗培训，包括军事训练、基础理论知识学习和实际操作训练三个部分。时间4天。

1、军事训练时间半天，学习立正、稍息、各种转法和步伐。目的是培养员工的组织性、纪律性和吃苦精神。

2、基础理论知识学习时间半天，内容如下：

（1）企业文化和制度培训，目的是使员工了解企业发展史，熟知企业宗旨、企业理念、企业精神和经营范围；学习和掌握企业行政管理制度、各岗位工作制度和道德行为规范；了解公司、各部门的地点、内外环境、 单位的性质、各种视觉识别物及其含义。

（2）岗位培训，培训部门要对新员工拟任岗位进行专业培训，使其熟悉岗位职责、岗位知识、日常工作流程、工作要求及操作要领。

3、实际操作训练主要由优秀老员工按照公司员工“传、帮、带”责任制度，到公司内部跟班定向操作训练，通过运用和实践，巩固提高专业技能。时间3天。

4、培训后进行考核，分为理论考核和实践考核，结合平时的学习态度、学习纪律和学习成绩综合进行。考核合格者方可上岗，对于补考不合格者，公司不予以录用。

>（二）在职员工的培训

1、岗位培训是对在职人员进行岗位知识、专业技能、规章制度、操作流程的培训，丰富和更新专业知识，提高操作水平，每次培训集中解决一至二个问题，边学习边操作边提高。采用部门内训与培训中心组织集中培训相结合的形式，让员工了解每个岗位必须掌握的新理论、新知识、新技能等。时间3天。

2、转岗培训。对公司一般干部、员工进行内部调动时进行的培训，为其适应新岗位的要求补充必要的理论、知识、技能。时间3天。

3、待岗培训、下岗培训：对考核不合格人员，或不胜任本职工作人员，或经常违规违纪屡教不改人员的培训，以期达到胜任本职工作为目的。时间7天。培训期间不享受工资和各项补助，费用自理。

4、升职培训：员工职务晋升后的培训，针对新岗位的要求补充必要的理论、知识、技能，以尽快胜任新工作。时间3天。

5、专业培训是对从业人员就某一专题进行的培训，目的\'是提高从业人员的综合素质及能力，内容为行业新动态、新知识、新技能等。采用灵活多样的培训形式：派公司员工到优秀企业去参观学习；邀请供应商的专业技术人员来公司对专业人员进行培训指导；聘请权威性的专家、教授来公司对专业人员进行培训指导等。时间3天。

>（三）管理人员的培训

1、经理助理及以上中高层管理人员的培训，目的是学习和掌握现代管理技能、领导力提升、决策思维能力、 以及如何打造团队等等。培训形式以聘请专家、教授举办专业知识讲座为主，自学和内训为辅。

2、基层管理人员，培训时间根据培训内容确定，学习公司员工手册，熟练掌握岗位知识，管理制度及操作流程。

>（四）专业技术人员的培训

专业技术人员培训针对财务人员、工程师、工程技术人员等，目的是了解政府有关政策，掌握本专业的基础理论和业务操作方法，提高专业技能。培训时间3天。

以上各种培训内容除外请人员讲授外，均依照公司《年度培训计划》执行。

>六、培训方法

1、以自办为主，外请为辅，采取培训中心讲师授课与各部门的专项培训相结合，相对集中的办法进行。

2、授课人以培训中心讲师为主，亦可通过聘请方式从公司技能明星、优秀员工、专业能力强的资深老员

工中出任兼职讲师。

3、各部门的专项培训由单位自行组织，以内训的形式进行。

>七、培训要求

1、培训工作要准备充分，注重过程，讲求效果，防止形式主义。

2、授课方法要理论联系实际，通俗易懂，深入浅出。

3、参加培训的员工要严格遵守培训纪律，准时参加培训，认真听课，细作笔记。实习时要尊重老员工，严格按规程操作。

4、培训考试成绩记入个人档案，作为转正、升（降）级、晋（降）职、转岗的重要依据之一。参加培训的员工未经批准无故不参加考试者，视为自动放弃考试，扣除培训期间的工资、奖金和补助，并作降级、降薪或辞退处理。

5、参加培训的员工培训过程中所获得和积累的技术、资料等要做好保密工作，不得私自拷贝、传授或转交给其它公司或个人。

**绿茵阁西餐厅劳动合同范本18**

此方案是我公司激励体制其中的一种激励方式，主要内容如下：

>一、目的：

1、为了公司销售目标的实现，激发分公司员工的工作积极性，建立与员工双赢的局面。

2、贯彻多劳多得的思想。

3、促进分公司内部有序的、良性竞争。

>二、原则：

1、实事求是的原则。

2、体现绩效的原则。

3、公平性原则。

4、公开性原则

>三、激励方式：

1. 激励形式;精神激励+金钱激励

2. 激励工具：

>精神激烈：

制定相应奖项的奖励胸牌进行奖励;

>金钱激励：

个人达成率达到100%以上而厅店达成率在90%以下的\'员工会有相应的金钱奖励;

3. 奖项：精神激励：一个门店有四种奖励胸牌，一种最多设立2个名额，分别是：销售冠军、微笑之星、服务明星、销售新星;

4. 奖项标准：每个月进行评选一次，门店需要向人事提报评选人员，人事进行审核方可生效。评选标准：

>精神激励：

销售冠军：在销售人员中销售毛利最高的为门店的销售冠军;

微笑之星：在销售人员中微笑礼仪做的最好的为门店的微笑之星，评选由：门店经理和促销员共同选取，可以采用投票方式;

服务明星：在分公司所有人员包括：销售人员、收银、库管、售后专员均

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！