



## 人才发展激励机制

2018年10月31日

明日公益职务分为四个层级：秘书长、总监、项目主管、项目助理；每级划分为6档，按员工工作表现和对基金会的贡献确定员工的薪酬和级别。具体人才发展激励机制如下：

**第一条 待遇激励。**遵从‘多劳多得，少劳少得’的原则，即个人收入与其所付出的劳动成正比的原则；对作业绩突出者，给予一定的补贴，或提高其工资档，从而建立科学合理的分配体系。

**第二条 事业激励。**对工作突出者或有重大贡献者，可由执行长大会共同决定该员工是否可以直接晋升。

**第三条 目标激励。**机构为每一位刚入职的员工进行职业共发展规划，规划相应的人才培养计划，同时，员工也可对自己的职业发展计划提出意见和要求。

**第四条 创业激励。**对于有特殊才干，能自发成立公益项目的人才，机构提供创业支持；

**第五条 荣誉激励：**根据员工希望得到社会或者企业尊重的心理需求，建立以政府奖励为导向、单位奖励为主体，社会奖励为补充的荣誉激励体系；并且开展季度、年度绩效评估；同时，机构为优秀人员提供推荐入党等机会。