

2023年企业员工激励机制论文(汇总5篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

企业员工激励机制论文篇一

员工激励机制，也称员工激励制度，是通过一套理性化的制度来反映员工与企业相互作用的体现。下面是一篇员工激励机制研究论文，欢迎阅读。

摘要：激励机制是通过一套理性化的制度来反映激励主体与激励客体相互作用的方式。在现代企业中，人已经成为企业发展最为重要的因素。而企业能否成功地建立和实施激励机制，激活人力资源，使员工的边际努力最大化，成为企业可持续发展和赢得竞争的关键。本文通过对激励概念的一般介绍，分析了我国事业单位的员工激励现状，并就此阐述了激励机制的建设途径。

关键词：激励；机制；事业单位

一、激励的定义

激励是管理学和管理心理学及行为科学中的一个重要概念。管理学通常把激发人的工作行为动机叫做激励，还把鼓舞士气、振奋人的精神、激发人的工作热情叫做激励，又把强化人的工作行为，使之达到或保持某种积极状态叫做激励。心理学界认为，激励是一种刺激，是促进人的行为，调动人的积极性的一个重要手段。行为科学认为激励决定了一个人在工作中会尽多大的努力，他把努力放在什么方向上，这种努

力能持续多长时间。总之，激励被当作是调动人的积极性，充分发挥人的智力和体力潜能的过程，含有激发动机、鼓励行为、形成动力的意义。在组织行为学中关于激励的定义，最具代表的是美国组织行为学家斯蒂芬·P·罗宾斯提出的，他把激励定义为：激励是通过高水平的努力实现组织目标的意愿，而这种努力以能够满足个体的某种需要为条件。罗宾斯定义中的三个关键因素是：努力、组织目标和需要。

二、激励的意义

（一）有利于鼓舞员工士气。激励对工作人员积极性的调动有着极为重要的影响。行为学家通过大量的调查发现，绝大多数组织在激发工作人员动机方面都具有很大的潜力。哈佛大学的威廉·詹姆士教授就曾发现，部门员工一般仅需发挥出20%~30%的个人能力，就足以保住饭碗而不被解雇；如果受到充分的激励，其工作能力能发挥出80%~90%，其中50%~60%的差距是激励的作用所致。这一定量的分析不能不使人们感到吃惊，因为，大多数部门的领导人，每当出现困难情况影响工作任务完成时，总是首先考虑现有设备和环境条件的改进，殊不知，在他们身边还有如此大的潜力未被开发，如果他们能把自己的注意力集中在运用激励手段鼓舞员工士气上，那么即使在同样的设备和环境条件下，也会取得难以想象的效果。

（二）有利于员工素质的提高。从人的素质构成来看，虽然它具有两重性，既有先天的因素，又有后天的影响，但从根本上讲，主要还是决定于后天的学习和实践。通过学习和实践，人的素质才能得到提高，人的社会化过程才能完成。人的行为与其他受本能支配的动物行为不同，是完全可以改变的，是具有可塑性的。个体为了谋求目标的达到，不但能改变其手段，而且通过学习能改变其行为的内容。这种改变也意味着人的素质从一种水平发展到更高的水平。当然，学习和实践的方式与途径是多种多样的，但激励是其中最能发挥效用的一种。通过激励来控制 and 调节人的行为趋向，会给

学习和实践带来巨大的动力，从而会导致个人素质的不断提高。比如，对坚持不懈、努力学习科学文化知识的员工进行大力的表彰，对安于现状、得过且过、不思进取、吃饱了混天黑的员工给予必要的惩戒，无疑有助于形成良好的学习风气，提高全体员工的知识素养，开阔他们的精神境界。对忠于职守、业务熟练、工作中有突出贡献的员工进行一定的奖励，对不懂业务又不肯钻研、工作中有重大失误的员工给予适当的惩罚，无疑能发挥奖一励百、惩一儆百的作用，有助于全体员工业务素质的提高。

（三）能够加强一个组织的凝聚力。行为学家们通过调查和研究发现：对一种个体行为的激励，会导致或消除某种群体行为的产生。也就是说，激励不仅仅直接作用于个人，而且还间接影响周围的人。激励有助于形成一种竞争气氛，对整个组织都有着至关重要的影响。

三、目前我国事业单位激励机制存在的问题

（一）事业单位领导者物质激励不足。目前领导者的收入与事业单位业绩的相关性不大；强调精神激励，忽视事业单位领导者的物质利益；收入构成不合理；正式的物质激励偏低，灰色收入较多；领导者的人力资本价值没有得到体现，其劳动没有得到合理的回报，领导者的积极性没有调动起来，在监督约束不力的情况下，致使有些事业单位领导者利用信息的不对称性，采取非法手段获取收益；或者大肆挥霍公款，搞职务消费，损害事业单位的利益。

（二）物质激励机制作用日益弱化。从工资制度来看，改革开放以后的工资分配制度的改革，使不同单位、行业之间的平均主义有所减少，工资差距明显拉开，但由于劳动力总量过剩、工资职能异化、平均主义的习惯势力等因素影响，事业单位存在着工作人员定级调资熬年头的现象，事业单位调整工资不论工作好差、贡献大小，一律升级。换句话说，事业单位现行的奖金制度缺乏科学性、合理性，奖金分配搞平

均主义，奖金发放缺少科学依据或未经严格考核等。

（三）精神激励机制不能适应发展需要。长期以来，事业单位有一套适应计划经济条件下的精神激励机制，而随着社会主义市场经济的不断发展，原来的做法不全适用了，代之而来的是过度重视物质激励，由于缺乏非物质激励手段，表现出来的问题令人担忧。据调查，事业单位普通工作人员公平状况不理想，并且越来越不关心单位目标。普通工作人员会与同事或与其他岗位的工作人员进行比较，他们会感到不够公平，在构成不公平的诸多因素中，最使他们感到不公平的是在提升、进修培训等方面的机会获得上的不公平。此外，事业单位内部因人设岗、用非所学、用非所长的问题比较突出。在一些事业单位中，干部的选拔任用、管理岗位人员的配备等仍采用传统的论资排辈或依靠与领导关系的远近亲疏来决定，这些人中，有的属“庸才”，有的则连本职工作也难以胜任，而一些有能力、有成绩的却得不到重用，这些都挫伤了工作人员的积极性。

四、我国事业单位激励机制的具体运行及完善

（一）领导者报酬激励约束机制——年薪制的运行及完善。首先，必须明确事业单位年薪制的实施范围。实施年薪制的范围主要是领导管理决策者，即法人代表。另外，事业单位其他重要管理者也参与单位重要经营管理活动，也可参照法人代表，按法人代表年薪一定比例确定其年薪，但前提是精简领导职数，否则的话，庞大的领导“集团”将占有过大的分配份额，而且还会形成年薪制的“小锅饭”，不利于年薪制激励作用的发挥。其次，合理确定年薪制的收入结构。可将事业单位法人代表的年薪分为基薪、效益收入、奖励收入三部分。

（二）领导者精神激励机制——放权的运行及完善。在我国事业单位改革进程中，为了激发事业单位领导者工作积极性，摆脱政府对事业单位大一统的管理模式，对领导体制进行了

改革，应逐步推行行政首长负责制。行政首长在本部门处于中心地位，有经营管理权、机构设置权、用人自主权和分配决定权，这种领导体制改革满足了领导者控制他人、感觉自己处于负责地位的权力需要，极大程度地刺激了事业单位领导者的积极性、创造性，提高了其决策水平和工作效率。

（三）普通工作人员工资制度的运行及完善。建立新型的工资结构。事业单位现行工资制度改革对策的框架建立应本着“效率优先、兼顾公平”的分配原则，根据专业技术人员、管理人员、工勤人员等各类岗位的不同特点，分别建立岗位津贴、绩效津贴、实行结构性工资分配制度，其主要构成是：

（1）基本工资。其主要由国家现行工资制度中的职务工资、标准津贴和各种补贴组成。在这方面，可以细化工资档次，消除现有的工资“平台”现象。

（2）岗位津贴。岗位可按照竞争上岗人员不同的岗位设置，其标准按不同岗位的任务，职责确定。

（3）绩效津贴。由工资构成中活的部分，项目经费提取的劳务酬金、工资总额包干的节余部分、开发与技术服务等收入组成。

（四）干部选拔任用制度的运行及完善。普通工作人员除了物质需求外，还有精神需求。在事业单位工作的普通工作人员，绝大部分都是“文化人”，他们对自身的要求相对较高，追求较高层次需要，希望能充分实现自身价值。因此对普通工作人员除了给予物质方面的激励外，还要给予精神方面的激励。我国事业单位的干部选拔任用制度的改革，就是给予普通工作人员精神激励的一个措施。按照“民主、公开、竞争、择优”的原则，实行公开选拔、竞争上岗、岗位聘任，以德才取人，以能力取人，以实绩取人，不以资历的深浅论优劣，更不讲迁就照顾，大家在同一起跑线上公平竞争，打破了单一委任制的传统模式，使具有真才实学的优秀人才能

脱颖而出，这种科学的干部选拔激励机制，能充分调动广大工作人员的积极性和创造性，增强进取心和荣誉感，充分挖掘潜能，形成强大的发展合力，让有限的人力资源发挥最大的使用效益。

参考文献：

[1]蔡其明。事业单位现行工资制度运行分析及改革对策。广西民族学院学报2001（4）

[2]董志峰。对行政事业单位年终考核的管理学分析。中国行政管理，2005（1）

[3]何春龙，李抗美。事业单位人员考核体系要素标准设想。中国公务员，200（08月号）

[4]夏承禹，1998，试论国兴科教，《科技进步与对策》，2008年第6期

企业员工激励机制论文篇二

在建行的发展史上，相对员工的提法有不少，也有较强的针对性，如“建设企业文化，关心员工成长”，“卓越的银行源于卓越的服务，卓越的服务源于卓越的员工”，说明我行认识到了员工在建行业务发展的重要性，应该给员工足够的关注，但实事求是的讲，这些提法没有达到“以人为本”高度，没有充分认识建设社会主义的本质，带有居高临下的施与性质，实际执行时也打了不少折扣，因而未能引起应有的共鸣。

那么怎样“以建行员工为本”，怎样建设和谐团队呢，怎样抓住广大员工的心，集中精力开拓业务呢，解决之途在于必须有激励有力，约束有效的措施。那就了解员工所欲是什么，所恶是什么，如何与聚，怎样勿施。

如何激励员工是一种新兴的管理技术，员工也必须明确自己在企业中所处的位路和职业发展方向。企业应让员工能够在工作中得到提升价值与发展的空间，同时为每个员工提供适合自己的发展平台，使员工在企业中得到各种学习机会、创业机会、发展机会与提升机会。

在国家建设和谐社会的背景下，建行发出了“以德治行，培养和谐团队”的号召，抓住了当前我行业务发展的关键。在建设银行这个小环境内，建设和谐团队是途径，员工和建行共同发展和成长是目标，以建行员工为本是核心和根本。根本问题得以解决，其他问题就可以迎刃而解。

中国建设银行要建成真正的股份有限公司，持续保持优良的经营业绩，成为最具价值创造力的商业银行，必须得到广大员工的支持、拥护和奉献，只有最具价值创造力的员工，才能建设最具价值创造力的商业银行。因此，建设最具价值创造力的商业银行，根本目的就是为股东多创造价值，为员工谋福利，为社会做贡献。建行各级机构和领导需要建立起多层次的新型合理的利益分配关系，把建行和员工、领导和员工、上级和下级、发达地区和欠发达地区、少数人和多数人以及员工之间的各种利益关系调整好、处理好，才能巩固和扩大建行发展的群众基础，才能使建行改革和建设获得最广泛、最可靠的力量源泉。

建行的员工，学习工作的目的，首先是为了满足了生存和赡养的需要，才会有发展的需要，而良性的发展是为了追求更高层次的物质和精神生活。“仓廩实而知礼节，衣食足而知荣辱。”建行的薪酬水平决定了企业吸引和留住关键员工的能力。

联不大，导致员工公平感失衡并产生不满情绪；现在过分强调业绩，重奖业务精英，忽视弱势群体，领导和员工、员工之间收入差距太大，导致员工心理急剧波动。因此，建行应尽可能使每一位员工获得公平的待遇，以公正的分配和激励

机制分配充分发挥个体的能力，在一个公平、公正、公开的工作环境中，凭能力选人才，以业绩论英雄，按贡献定报酬，以竞争促效益。

在一定时期内，建行由于体制改革，经济发展速度及地方经济差距，持续提供的物质基础还比较薄弱，员工晋升通道和工资待遇受到客观限制，以感情弥补待遇方面暂时存在的不足，显得尤为重要。关心员工的疾苦、落实员工的诉求、以情动人、以诚动人，我为人人，人人为我，加速建行业务的发展，最终实现员工的各项愿望，才会得到员工的理解。

行政职位不多，技术职务过少，员工更新和交流太慢，能上难下，优秀员工提拔机会少，前途不明朗。

基本工资太低，单笔业务工资含量不高，领导和员工、员工之间收入差距过大，考核机制不完善，业绩评价欠合理。

干群关系主要表现为工作关系，居高临下，缺少朋友关系和亲

情往来，缺乏沟通，群众困难知之不多，心理症结得不到有效化解。

改革后网点整合，精减柜组，增设自助设备，优化业务流程，员工业务素质和办事效率有所提高，但前后台业务操作规程、手工业务、服务功能、业务笔数增加，一线和二线、柜组之间、上下各级业务授权较复杂，人数又少，员工劳动强度加大，疲于奔命，影响了服务效率和服务质量。

清楚的了解建行需要员工做什么，员工心里想什么，就会找到一个平衡公式，建行需求=员工回报+建行利润+社会效益，这是一个内容深刻的公式，包括物质和精神，这个公式的解法，就是胡锦涛提出的“以人为本”，建设和谐社会、就是“得其心有道，所欲与之聚之，所恶勿施尔也”、就是得

人心者得天下。

所谓员工激励，是指通过有效的内外部刺激，激发员工的需要、动机、欲望，形成某种特定目标，并在追求这一目标的过程中保持高昂的情绪和持续的积极状态，发挥潜力，达到预期目标。目标的形成有赖于一定的刺激，人的能力的发挥也是有赖于外界的刺激，而激励正是起这种刺激的作用。激励是通过满足人的某种需求期望而实现的。人存在或可能存在某种需求期望是激励的心理基础。如果一个人没有任何需求期望，那么，任何刺激因素对他都将不起作用。

激励是人力资源开发的有效手段，主要表现在以下几个方面：

对忠于职守、业务熟练、工作中有突出贡献的员工进行一定的奖励，对不精业务又不肯钻研、工作中有重大失误的员工给予适当的惩罚，无疑能发挥奖一励百、惩一儆百的作用，有助于全体员工业务素质的提高。

工作效率的高低和工作绩效的大小，通常取决于两个基本因素：一是能不能；一是干不干。前者指胜任还是不胜任某项工作，是否具有承担某项工作的能力和资格；后者是指从事某项工作的意愿、干劲，即工作积极性问题。两个能力相仿的人，其工作绩效的高低取决于积极性的高低，而积极性的高低又取决于激励手段运用的好坏。所以强化激励手段，以充分调动人的积极性，这对提高工作效率具有非常意义。

建设以忠诚奉献亲和敬业为核心的家园文化，营造温馨的家园氛围，强化服务团队的诚信仁义意识，以美好的远景使命和共同认知的价值观催人奋进，以忠诚的旗帜统率行为。营造“顾客至上”的服务文化，强化员工服务意识，让员工了解自己在建立顾客忠诚中所起的作用，感到自己工作的重要性。建立互为顾客相互服务的大服务机制，让一线服务人员感受到被服务的温馨，增强员工对工作的积极性、主动性、责任感，将自己从事的工作视为一种事业，真诚为顾客着想，创

造出各种特色服务。

坚持人本管理，以员工全面的自在的发展为核心，创造相应的环境条件，形成以个人自我管理为基础，以组织共同远景为指导的管理模式。要以情感人，坚持婚、丧、喜、庆送温暖，艰难困苦见真情等实质性活动，努力营造关爱员工的温馨家园，做到员工与建行共同成长。

建立让员工心动的激励约束机制，实行绝情的制度、无情的管理、有情的关爱，进行公平公正公开竞争，使员工有资质有平台、有绩效有回报，激励员工以健康向上的心态，勇于竞争积极创新争做贡献乐于奉献。要推行完整的可操作的人才选拔、晋升奖励机制，给才俊以脱颖而出的机会，使具有创新才能的员工将建行看成是自己的建行，共担风险，共享收益，始终保持服务创新冲动与工作热情。

制定有效的绩效考核制度，绩效管理的目标不是为算工资或为考核而考核，其主要功能是引导员工行为，帮助员工改善工作效率，让员工向更有益于实现公司的目标去努力。体现员工工作能力、绩效考核意义不仅是一个企业对其员工工作绩效情况的评估，同样也是员工心理上的一种高层次的需求——成就感需要的满足、员工需要感到自己完成了某些工作，要求得到认可；通过目标考核，员工需要感到有为实现公司目标出力的参与感；通过对员工本人发展意识的了解，使员工感到有培养提高和升迁发展的机会，有一种需要目标导向和参与的组织归属感。所以，绩效不仅在分配和人力选拔上有指导意义，而且有更广泛的激励作用。

有意识地了解下属的思想和感情，进行朋友式沟通，架起信任与理解的桥梁。建立思想交流的“绿色通道”，开辟爱心家园、智慧之窗、热线电话、经理对话、行长接待日、访谈邮件返馈。加强与员工心灵的交融与沟通，寻找下属所需要的理解和支持，造成共识，形成相互忠诚的关系。

不要过分监督。过度严密的督导将使下属成为“听话的机器”，下属的创造与想象力将丧失殆尽。将完成本职工作所需要的权利赋予员工，帮助他们更顺利完成工作；权利下放后，不要事无巨细一一过问，只需靠制度规范和不定期抽查。

二个原则：外部竞争性、内部公正性；外部的竞争性强调的是薪酬支付与外部组织的薪酬之间的关系，通过与竞争对手相比保持组织薪酬水平的竞争力，内部公正性是指薪酬结构与组织设计和工作之间的关系，薪酬结构要支持工作程序，要对所有员工公正，要有利于使员工行为与组织目标相符。在保证薪酬外部竞争性的前提下，我们更应该着重于内部公正性，据调查数据显示：80%以上的员工会通过薪酬的对比来感知薪酬的公正性，包括员工在本组织中将自己的工作与报酬与其他人进行比较，如果员工通过比较认为自己的付出与收益不成正比，则会强烈地感到不公正，从而挫伤工作的积极性。所以，分配结果的公正性直接影响员工对薪酬公正的知觉，分配公正又影响个体的薪酬满意度及个体对组织的信任度，当薪酬满意度及对组织的信任度不高时，激励将失去效力。

引导员工了解工作的意义，全身心地投入到钟爱的事业之中，努力体现自己的价值。搞好岗位轮换，激励员工应对新的挑战，不断实施创新，丰富自己的阅历，把工作作为事业，享受自己的成就。信任员工，适当授权，增强其工作的参与感。对员工的努力和贡献作出真诚的赞美与鼓励：只有当员工个人价值得到重视时，才会忠诚地为建行服务，并积极影响整个团队的面貌，进而增强顾客对建行的忠诚度。

把员工的发展与组织相结合，在对个人和内外环境因素进行分

激励是一柄双刃剑，过度的正向激励在特定时间和对特定个体所产生的影响，在特定环境下可能走向其反面。每个人都对归属感、成就感、及驾驭工作的权力感充满渴望。每个人

都希望自己能够自主，希望自己的能力得以施展，希望自己受到人们认可，希望自己的工作富有意义，在企业实施外部激励的同时，根据实际情况，综合运用多种激励方式，把激励的手段和目的结合起来，改变思维模式，真正建立起适应企业特色、时代特点和员工需求的开放的激励体系，使建行在激烈的市场竞争中立于不败之地。

企业员工激励机制论文篇三

员工需要不断的激励才能更好的工作，以下是小编整理的浅谈员工激励机制论文，欢迎阅读！

摘要：员工激励机制，也称员工激励制度，是通过一套理性化的制度来反映员工与企业相互作用的体现。员工激励是一项系统性综合性的工作，需要企业建立科学完善的员工激励机制，针对企业自身实际灵活运用各种激励手段和方法，制定各种激励措施和规章制度，从而持续激发员工为企业发展做出贡献。

关键词：员工激励；激励机制

人力资源是企业最重要的资源，企业要想在激烈的市场竞争中占有一席之地，关键在于吸引优秀的人才进入企业为我所用，同时必须对进入企业的人才实施科学合理的激励才能实现企业利益和员工利益的双赢。

企业员工激励机制存在的主要问题

1.1 激励机制执行力度不够

首先，企业管理层尤其是中低层的管理人员对人力资源管理的认识不够，没有真正树立人力资源管理和开发的观念，这也从一个层面反应出企业对管理人员的培训不够重视，中低层的管理人员缺乏足够的专业素养。很多管理人员认为人力

资源管理就是在员工出勤、奖励、工资分配等方面加以限制和管理，而在激发员工积极性、主动性和创造性等方面认识不到位，工作不扎实，配套的培训、激励措施不及时，绩效考核的作用不能有效发挥。

1.2绩效考核流于形式

企业目前在绩效考核上重视不够，绩效考核往往流于形式，没有将绩效考核的相关规定落在实处，切实发挥绩效考核在员工激励机制中的基础作用。在绩效考核结果的运用上存在问题。企业没有将考核结果作为员工“奖金分配、薪酬调整、职位晋升、岗位调动”等的重要参考，使员工对绩效考核缺乏信任感，从而也不能发挥绩效考核的重要激励作用，影响了员工工作积极性。

1.3薪酬激励水平不高，激励形式过于单一

激励形式过于单一也是企业必须面对和解决的问题。从激励的形式和方式来看，员工激励一般包括物质激励和精神激励两个方面。企业在不同的企业发展阶段，要有适合本企业自身情况和员工需求的激励方式。马斯洛的需求层次理论指出人的需要层次是从低到高发展的，但低层次的需要（生理和安全需要等）得到满足时人们就会追求高层次（尊重和自我实现等）的需要。换句话说，物质激励是基础，精神激励是根本，在两者结合的基础上，逐步过渡到以精神激励为主。

1.4不重视企业文化的激励作用

企业文化激励是精神激励的重要内容，充分体现了企业的人文环境和对员工成长的关怀与重视。在现代社会中企业既是一个经济组织，也是一个社会组织。企业与员工不仅仅只是单纯的经济利益关系，还存在情感归属的社会关系。一个优秀的企业应该高度重视企业文化的激励作用。

2、企业员工激励机制相关问题对策分析

2.1提高激励机制执行力度

针对企业中低层的管理对现有激励制度的执行力度不够，关键是要加强中低层管理者的人力资源管理的培训，使其尽快树立人力资源管理和开发的意识。建立企业人力资源管理问责机制，促使员工激励机制的有关措施全面落实执行，执行不力的有关责任人要进行企业内部问责处理。再次，对企业员工激励制度要加强宣传教育，使企业职工准确了解企业的激励制度。最后，对现有管理队伍进行全面的考察评估，对明显不胜任不称职的人员进行职位调整。

2.2严格执行绩效考核制度

要将绩效考核作为一种重要的激励手段加以运用，绩效考核是达成激励目标的驱动器，它有助于激发员工的积极性和创造性，促使员工快速成长。在绩效考核中要以员工的客观业绩为基础，坚持差异化原则，严格遵照绩效考核的操作流程。包括以下方面：首先，强调绩效考核的重要性。其次，以绩效为中心，建立有效的业绩指导、业绩评价和业绩辅导改进体系。最后，针对绩效考核和激励机制的实施效果应当定期进行员工满意度调查，形成完整的激励机制效果反馈机制，吸取员工的合理意见和建议，改进管理中的不足之处。

2.3进行薪酬制度改革，综合运用多种激励方式

通过在公司内部建立科学的薪酬分配制度，彻底打破平均主义及个人资历、身份等传统的分配机制，完全按照职位、能力、业绩贡献获取报酬，以激励员工努力工作，并让其树立“工资不是靠公司给，也不是靠领导给，而是靠自己挣”的分配观念，使公司形成与市场接轨的内外公平的价值分配体系。包括：1. 建立竞争的用工机制。2. 建立市场化的薪酬体系。3. 优化薪酬结构。

2.4增强企业文化的激励作用

企业文化像一根纽带和灵魂，把职工和企业的追求紧紧凝聚在一起，使每个员工产生归属感和荣誉感。企业文化的这种凝聚作用，能最大限度地激发员工的积极性和创造性。企业文化建设应该坚持“以人为本”，充分体现企业对员工的人文关怀，同时也要将企业文化建设作为企业形象包装和塑造的重要举措。企业文化的基础是员工们共同的价值观，如果没有共同的价值观，就无法作出决策或难于在决策上达成一致；而在具有强大公司文化的公司中，员工无须被告之如何去做，他们自己便能自觉去行动。

企业员工激励机制论文篇四

员工激励机制，也称员工激励制度，是通过一套理性化的制度来反映员工与企业相互作用的体现。下面是一篇员工激励机制研究论文，欢迎阅读。

摘要：激励机制是通过一套理性化的制度来反映激励主体与激励客体相互作用的方式。在现代企业中，人已经成为企业发展最为重要的因素。而企业能否成功地建立和实施激励机制，激活人力资源，使员工的边际努力最大化，成为企业可持续发展和赢得竞争的关键。本文通过对激励概念的一般介绍，分析了我国事业单位的员工激励现状，并就此阐述了激励机制的建设途径。

关键词：激励；机制；事业单位

一、激励的定义

激励是管理学和管理心理学及行为科学中的一个重要概念。管理学通常把激发人的工作行为动机叫做激励，还把鼓舞士气、振奋人的精神、激发人的工作热情叫做激励，又把强化人的工作行为，使之达到或保持某种积极状态叫做激励。心

理学界认为，激励是一种刺激，是促进人的行为，调动人的积极性的一个重要手段。行为科学认为激励决定了一个人在工作中会尽多大的努力，他把努力放在什么方向上，这种努力能持续多长时间。总之，激励被当作是调动人的积极性，充分发挥人的智力和体力潜能的过程，含有激发动机、鼓励行为、形成动力的意义。在组织行为学中关于激励的定义，最具代表的是美国组织行为学家斯蒂芬·P·罗宾斯提出的，他把激励定义为：激励是通过高水平的努力实现组织目标的意愿，而这种努力以能够满足个体的某种需要为条件。罗宾斯定义中的三个关键因素是：努力、组织目标和需要。

二、激励的意义

（一）有利于鼓舞员工士气。激励对工作人员积极性的调动有着极为重要的影响。行为学家通过大量的调查发现，绝大多数组织在激发工作人员动机方面都具有很大的潜力。哈佛大学的威廉·詹姆士教授就曾发现，部门员工一般仅需发挥出20%~30%的个人能力，就足以保住饭碗而不被解雇；如果受到充分的激励，其工作能力能发挥出80%~90%，其中50%~60%的差距是激励的作用所致。这一定量的分析不能不使人们感到吃惊，因为，大多数部门的领导人，每当出现困难情况影响工作任务完成时，总是首先考虑现有设备和环境条件的改进，殊不知，在他们身边还有如此大的潜力未被开发，如果他们能把自己的注意力集中在运用激励手段鼓舞员工士气上，那么即使在同样的设备和环境条件下，也会取得难以想象的效果。

（二）有利于员工素质的提高。从人的素质构成来看，虽然它具有两重性，既有先天的因素，又有后天的影响，但从根本意义上讲，主要还是决定于后天的学习和实践。通过学习和实践，人的素质才能得到提高，人的社会化过程才能完成。人的行为与其他受本能支配的动物行为不同，是完全可以改变的，是具有可塑性的。个体为了谋求目标的达到，不但能改变其手段，而且通过学习能改变其行为的内容。这种改变

也意味着人的素质从一种水平发展到更高的水平。当然，学习和实践的方式与途径是多种多样的，但激励是最能发挥效用的一种。通过激励来控制 and 调节人的行为趋向，会给学习和实践带来巨大的动力，从而会导致个人素质的不断提高。比如，对坚持不懈、努力学习科学文化知识的员工进行大力的表彰，对安于现状、得过且过、不思进取、吃饱了混天黑的员工给予必要的惩戒，无疑有助于形成良好的学习风气，提高全体员工的知识素养，开阔他们的精神境界。对忠于职守、业务熟练、工作中有突出贡献的员工进行一定的奖励，对不懂业务又不肯钻研、工作中有重大失误的员工给予适当的惩罚，无疑能发挥奖一励百、惩一儆百的作用，有助于全体员工业务素质提高。

（三）能够加强一个组织的凝聚力。行为学家们通过调查和研究发现：对一种个体行为的激励，会导致或消除某种群体行为的产生。也就是说，激励不仅仅直接作用于个人，而且还间接影响周围的人。激励有助于形成一种竞争气氛，对整个组织都有着至关重要的影响。

三、目前我国事业单位激励机制存在的问题

（一）事业单位领导者物质激励不足。目前领导者的收入与事业单位业绩的相关性不大；强调精神激励，忽视事业单位领导者的物质利益；收入构成不合理；正式的物质激励偏低，灰色收入较多；领导者的人力资本价值没有得到体现，其劳动没有得到合理的回报，领导者的积极性没有调动起来，在监督约束不力的情况下，致使有些事业单位领导者利用信息的不对称性，采取非法手段获取收益；或者大肆挥霍公款，搞职务消费，损害事业单位的利益。

（二）物质激励机制作用日益弱化。从工资制度来看，改革开放以后的工资分配制度的改革，使不同单位、行业之间的平均主义有所减少，工资差距明显拉开，但由于劳动力总量过剩、工资职能异化、平均主义的习惯势力等因素影响，事

业单位存在着工作人员定级调资熬年头的现象，事业单位调整工资不论工作好差、贡献大小，一律升级。换句话说，事业单位现行的奖金制度缺乏科学性、合理性，奖金分配搞平均主义，奖金发放缺少科学依据或未经严格考核等。

（三）精神激励机制不能适应发展需要。长期以来，事业单位有一套适应计划经济条件下的精神激励机制，而随着社会主义市场经济的不断发展，原来的做法不全适用了，代之而来的是过度重视物质激励，由于缺乏非物质激励手段，表现出来的问题令人担忧。据调查，事业单位普通工作人员公平状况不理想，并且越来越不关心单位目标。普通工作人员会与同事或与其他岗位的工作人员进行比较，他们会感到不够公平，在构成不公平的诸多因素中，最使他们感到不公平的是在提升、进修培训等方面的机会获得上的不公平。此外，事业单位内部因人设岗、用非所学、用非所长的问题比较突出。在一些事业单位中，干部的选拔任用、管理岗位人员的配备等仍采用传统的论资排辈或依靠与领导关系的远近亲疏来决定，这些人中，有的属“庸才”，有的则连本职工作也难以胜任，而一些有能力、有成绩的却得不到重用，这些都挫伤了工作人员的积极性。

四、我国事业单位激励机制的具体运行及完善

（一）领导者报酬激励约束机制——年薪制的运行及完善。首先，必须明确事业单位年薪制的实施范围。实施年薪制的范围主要是领导管理决策者，即法人代表。另外，事业单位其他重要管理者也参与单位重要经营管理活动，也可参照法人代表，按法人代表年薪一定比例确定其年薪，但前提是精简领导职数，否则的话，庞大的领导“集团”将占有过大的分配份额，而且还会形成年薪制的“小锅饭”，不利于年薪制激励作用的发挥。其次，合理确定年薪制的收入结构。可将事业单位法人代表的年薪分为基薪、效益收入、奖励收入三部分。

（二）领导者精神激励机制—放权的运行及完善。在我国事业单位改革进程中，为了激发事业单位领导者工作积极性，摆脱政府对事业单位大一统的管理模式，对领导体制进行了改革，应逐步推行行政首长负责制。行政首长在本部门处于中心地位，有经营管理权、机构设置权、用人自主权和分配决定权，这种领导体制改革满足了领导者控制他人、感觉自己处于负责地位的权力需要，极大程度地刺激了事业单位领导者的积极性、创造性，提高了其决策水平和工作效率。

（三）普通工作人员工资制度的运行及完善。建立新型的工资结构。事业单位现行工资制度改革对策的框架建立应本着“效率优先、兼顾公平”的分配原则，根据专业技术人员、管理人员、工勤人员等各类岗位的不同特点，分别建立岗位津贴、绩效津贴、实行结构性工资分配制度，其主要构成是：

（1）基本工资。其主要由国家现行工资制度中的职务工资、标准津贴和各种补贴组成。在这方面，可以细化工资档次，消除现有的工资“平台”现象。

（2）岗位津贴。岗位可按照竞争上岗人员不同的岗位设置，其标准按不同岗位的任务，职责确定。

（3）绩效津贴。由工资构成中活的部分，项目经费提取的劳务酬金、工资总额包干的节余部分、开发与技术服务等收入组成。

（四）干部选拔任用制度的运行及完善。普通工作人员除了物质需求外，还有精神需求。在事业单位工作的普通工作人员，绝大部分都是“文化人”，他们对自己的要求相对较高，追求较高层次需要，希望能充分实现自身价值。因此对普通工作人员除了给予物质方面的激励外，还要给予精神方面的激励。我国事业单位的干部选拔任用制度的改革，就是给予普通工作人员精神激励的一个措施。按照“民主、公开、竞争、择优”的原则，实行公开选拔、竞争上岗、岗位聘任，

以德才取人，以能力取人，以实绩取人，不以资历的深浅论优劣，更不讲迁就照顾，大家在同一起跑线上公平竞争，打破了单一委任制的传统模式，使具有真才实学的优秀才能脱颖而出，这种科学的干部选拔激励机制，能充分调动广大工作人员的积极性和创造性，增强进取心和荣誉感，充分挖掘潜能，形成强大的发展合力，让有限的人力资源发挥最大的使用效益。

参考文献：

[1]蔡其明。事业单位现行工资制度运行分析及改革对策。广西民族学院学报2001（4）

[2]董志峰。对行政事业单位年终考核的管理学分析。中国行政管理，2005（1）

[3]何春龙，李抗美。事业单位人员考核体系要素标准设想。中国公务员，200（08月号）

[4]夏承禹，1998，试论国兴科教，《科技进步与对策》，2008年第6期

企业员工激励机制论文篇五

目标激励，就是确定适当的目标，诱发人的动机和行为，达到调动人的积极性的目的。目标作为一种诱引，具有引发、导向和激励的作用。一个人只有不断启发对高目标的追求，也才能启发其奋而向上的内在动力。每个人实际上除了金钱目标外，还有如权力目标或成就目标等。管理者就是要将每个人内心深处的这种或隐或现的目标挖掘出来，并协助他们制定详细的实施步骤，在随后的工作中引导和帮助他们努力实现目标。当每个人的目标强烈和迫切地需要实现时，他们就对企业的发展产生热切的关注，对工作产生强大的责任感，平时不用别人监督就能自觉地把工作搞好。这种目标激励会

产生强大的效果。

我们常听到“公司的成绩是全体员工努力的结果”之类的话，表面看起来管理者非常尊重员工，但当员工的利益以个体方式出现时，管理者会以企业全体员工整体利益加以拒绝，他们会说“我们不可以仅顾及你的利益”或者“你不想干就走，我们不愁找不到人”，这时员工就会觉得“重视员工的价值和地位”只是口号。显然，如果管理者不重视员工感受，不尊重员工，就会大大打击员工的积极性，使他们的工作仅仅为了获取报酬，激励从此大大削弱。这时，懒惰和不负责任等情况将随之发生。

尊重是加速员工自信力爆发的催化剂，尊重激励是一种基本激励方式。上下级之间的相互尊重是一种强大的精神力量，它有助于企业员工之间的和谐，有助于企业团队精神和凝聚力的形成。

现代人力资源管理的实践经验和研究表明，现代的员工都有参与管理的要求和愿望，创造和提供一切机会让员工参与管理是调动他们积极性的有效方法。毫无疑问，很少有人参与商讨和自己有关的行为而不受激励的。因此，让职工恰当地参与管理，既能激励职工，又能为企业的成功获得有价值的知识。通过参与，形成职工对企业的归属感、认同感，可以进一步满足自尊和自我实现的需要。

工作本身具有激励力量。为了更好地发挥员工工作积极性，管理者要考虑如何才能使工作本身更有内在意义和挑战性，给职工一种自我实现感。管理者要进行“工作设计”，使工作内容丰富化和扩大化，并创造良好的工作环境。还可通过员工与岗位的双向选择，使职工对自己的工作有一定的选择权。

随着知识经济的扑面而来，当今世界日趋信息化、数字化、网络化。知识更新速度的不断加快，使员工知识结构不合理

和知识老化现象日益突出。他们虽然在实践中不断丰富和积累知识，但仍需要对他们采取等级证书学习、进高校深造、出国培训等激励措施，通过这种培训充实他们的知识，培养他们的能力，给他们提供进一步发展的机会，满足他们自我实现的需要。

荣誉是众人或组织对个体或群体的崇高评价，是满足人们自尊需要，激发人们奋力进取的重要手段。从人的动机看，人人都具有自我肯定、光荣、争取荣誉的需要。对于一些工作表现比较突出、具有代表性的先进员工，给予必要的荣誉奖励，是很好的精神激励方法。荣誉激励成本低廉，但效果很好。

当然我们在荣誉激励上，存在着评奖过滥过多的不正确现象。如评优中的“轮庄法”、“抓阄法”、“以官论级法”、“以钱划档法”、“老同志优先、体弱病残者优先”等的“优先法”等等，都使荣誉的“含金量”大大降低，使典型的榜样示范作用大打折扣，这是必须要大力加以纠正的。

另外，提升激励是对表现好、素质高的员工的一种肯定，应将其纳入“能上能下”的动态管理制度。

激励并不全是鼓励，它也包括许多负激励措施，如淘汰激励、罚款、降职和开除激励。

淘汰激励是一种惩罚性控制手段。按照激励中的强化理论，激励可采用处罚方式，即利用带有强制性、威胁性的控制技术，如批评、降级、罚款、降薪、淘汰等来创造一种令人不快或带有压力的条件，以否定某些不符合要求的行为。

用了单一考核指标，给员工造成工作不安定感，同时也很难让员工有总结经验教训的机会。同时还会使员工与上级主管之间的关系紧张，同事间关系复杂，员工很难有一个长期工作的打算。