

激励体系工作计划(实用9篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。什么样的计划才是有效的呢？下面是小编为大家带来的计划书优秀范文，希望大家可以喜欢。

激励体系工作计划篇一

- 1、为了能够让我们在工作中找到快乐的感觉，我们必须做到对待工作有责任感，热爱自己的工作，能够胜任自己的工作。
- 2、销售是从被别人拒绝开始的。
- 3、好咖啡要和朋友一起品尝，好机会也要和朋友一起分享。
- 4、生命之灯因热情而点燃，生命之舟因拼搏而前行。
- 5、拥有梦想只是一种智力，实现梦想才是一种能力。
- 6、只有一条路不能选择——那就是放弃的路；只有一条路不能拒绝——那就是成长的路。
- 7、人的才华就如海绵的水，没有外力的挤压，它是绝对流不出来的。流出来后，海绵才能吸收新的源泉。
- 8、每天早上醒来，你荷包里的最大资产是24个小时——你生命宇宙中尚未制造的材料。
- 9、如果要挖井，就要挖到水出为止。
- 10、成功决不喜欢会见懒汉，而是唤醒懒汉。
- 11、未遭拒绝的成功决不会长久。

- 12、外在压力增加时，就应增强内在的动力。
- 13、股票有涨有落，然而打着信心标志的股票将使你永涨无落。
- 14、只要我们能梦想的，我们就能实现。
- 15、凡事要三思，但比三思更重要的是三思而行。
- 16、做的技艺来自做的过程。
- 17、成功的信念在人脑中的作用就如闹钟，会在你需要时将你唤醒
- 18、伟大的事业不是靠力气、速度和身体的敏捷完成的，而是靠性格、意志和知识的力量完成的。
- 19、只有千锤百炼，才能成为好钢。
- 20、忍别人所不能忍的痛，吃别人所别人所不能吃的苦，是为了收获得不到的收获。

激励体系工作计划篇二

乙方：

一、甲方的\\\\\\\\\\工资体系设置属于甲方公司的管理信息内容之一，并经甲方采取保密措施，属于甲方公司的商业秘密。

二、乙方必须严格遵守甲方的工资保密制度，不得刺探他人的工资福利待遇，也不得泄露自己的工资福利待遇，不得评论他人工资情况；非本人原因知悉他人工资情况者，应及时向甲方报告，并采取有效措施防止泄密进一步扩大，更不得散布、传播。

三、双方解除或终止劳动合同后，依照诚实信用原则，乙方仍然不得向甲方就职人员及其有关亲朋好友披露自己曾在甲方就职的工资待遇情况。

四、工资知情人员(分管领导、人力资源人员、财务人员)，非经总经理同意外，一律不得私自外泄任何人工资，如有泄漏情况者，予以开除处理。

五、违约责任约定：

1、如果乙方违反本协议第二条、第三条、第四条所约定的保密义务，应当承担违约责任，一次性向甲方支付3个月工资标准的违约金，并赔偿因此给甲方造成的一切损失，包括因追究该违约责任所产生的合理费用等。

2、在劳动合同期限内，乙方违反本协议约定或有关法律规定，甲方根据乙方情况给予降薪、降职甚至作出开除的决定。

六、争议解决办法：

因履行本协议而发生纠纷，可以由双方协商解决。协商不成时，提交西陵区人民法院处理。

七、本协议一式_____份，甲、乙双方各执_____份，具有同等法律效力。

八、本协议经甲、乙双方签字或盖章之日起生效。

甲方(盖章)： _____

乙方(签名)： _____

_____年_____月_____日

激励体系工作计划篇三

一、完善管理机制，突出管理职能。

成立学校卫生工作领导小组. 组长：__，成员：各班班主任及总务主任等成员，并组成我校“整脏治乱”小组。发挥主要职能：定期召开卫生工作会议，进一步搞好学校卫生工作。

二、组长主要工作

制订并落实卫生工作计划，健康教育计划，《学校卫生管理制度》等。并通过多种形式开展卫生知识宣传. 利用黑板报，国旗下讲话，班队活动课等阵地进行卫生知识宣传，按规定开设卫生健康教育课。实行卫生岗位责任制，搞好校园环境卫生，营造健康优美的育人环境。

(1)、划分卫生包干区，责任落实到班级，并按_三项竞赛_要求完成卫生工作，保持校园环境整洁美观，教室窗明几净. 教育学生自觉遵守《小学生日常行为规范》。

(2)、办公室，远教室卫生责任落实到人和班级，要求做到整洁美观。

爱护花坛等风景建筑设施。

三、实施奖励办法

(1) 从全校14个班级中按期末卫生总得分按从高到低评出5名给予奖励。第一名：加分，第二名：加分，第三名：加分，第四名：加分，第五名：加分。（期末卫生总分值的基础上加）

(2) 每位卫生执勤学生到期末评为校园卫生标兵。学校抽出一定资金买奖品给予奖励。

以上的各项制度望全校师生积极配合，为学校的卫生工作做出自己的一分力量，争取把我校的卫生做得更好。

激励体系工作计划篇四

41、低调做人，一次比一次稳健；高调做事，一次比一次优秀。

42、生活告诉你，你应该长大了；梦想告诉你，你应该有一颗童心。

43、人生之苦，在于追求了错误的东西。

44、一个人抱负至关重要，决定他终生的发展方向。

45、一个人什么都可以开玩笑，但不可以和自己的未来开玩笑。

46、我的心中有一只大鱼，它叫嚣着梦想和远方。

47、忍受灾祸不难，但忍受到底决非易事。

48、当争斗在一个内心中发生，他的生存就有价值了。

49、人才进行工作，而天才则进行创造。

50、如果我不变的更好，我拿什么要你后悔。

51、聪明的人懂得说，智慧的人懂得听，高明的人懂得问。

52、除非你是三栖动物，否则，总有一个空间不属于你。

53、时光的催磨，磨淡了一切的记忆，青春的时光。

54、若缺乏工作的愿景，不可能看见成效。

- 55、每天早上叫醒你的不是闹钟，而是理想。
- 56、躲在黑夜的怀抱里、数着漫天繁星、等待阳光。
- 57、专注的一面，给你更多面的可能。
- 58、天子重英豪，文章教儿曹。万般皆下品，惟有读书高。
- 59、我们确实有如此的优点，但也要隐藏几分，这个叫做涵养。
- 60、理想是美好的，但没有意志，理想不过是瞬间即逝的彩虹。

激励体系工作计划篇五

- 1、1-3月，各部门对照李总的讲话要求，认真把本部门的各项流程和规章制度进行细化、优化(各部门的流程清单已经下发)，把本部门的管理水平上一个新台阶，适应公司发展需要。
- 2、各部门明年至少有3个大的进步(改进目标或方向)，根据内审、管理评审和外部监审提出的问题，自己确定目标，有的目标能落实在文件或流程中，需在本次修改的文件或流程中体现。
- 3、4-5月份对各部门修改的规章制度和流程进行评审，批准和发布执行4、8月份对各部门进行巡查，检查细化、优化文件的落实情况和改进目标的实施情况，同时普查各部门的质量记录是否符合要求。
- 5、10月份进行内审，此次内审覆盖iso9000所有的条款，内审依据是公司的“质量手册”和流程、管理制度及作业文件，涉及所有相关部门，内审检查表由内审员自己填写，内审小组不再包揽，这也是上次监审对我们提出的要求，要求各位

内审员履行自己的职责，提前做好准备。

6、11月份进行管理评审，各部门需提交质量管理体系运行报告等相关材料，总结一年的工作情况。

7、11月底进行质量管理体系的外部第二次监审，各部门要做好充分的准备，尤其是上次提出的不合格的部门，这次要重点检查。

8、各部门要妥善保管好质量管理体系受控文件，我们已经发现有的部门把受控。

文件到处乱扔，需要更改换页时，找不到文件，希望各部门经理予以重视。以上是20xx年质量管理体系运行工作的初步安排，如遇特殊情况可能有所变动，各位经理有什么问题请及时与管理者代表沟通，大家共同努力，完成李总和监审对我们提出的要求。

激励体系工作计划篇六

企业只有发挥好激励机制的作用，才能最大限度地调动员工的工作积极性，才能激励各岗位人员各尽其才，为企业经营目标的实现奠定基础。下面为大家整理了一些员工激励体系构建的方法，欢迎参考！

所谓激励就是激发员工的工作动机，即用各种有效的方法去调动员工的积极性和创造性，使员工努力去完成组织的任务，创造性地实现组织目标的过程。

关于激励问题，研究的学派和理论很多，具有代表性的有泰勒的经济人论、马斯洛的需要层次论、赫茨伯格的双因素论、佛鲁姆的期望理论。这些理论的提出极大地推动了激励理论体系的发展，但是管理者们在管理过程中也会因为这些理

论的错误认知形成一些偏激的管理观念。

2.1 物质激励能解决一切的观点

物质激励能解决一切的观点源于“经济人”理论，认为工作的动机与目的仅仅只是为了获得经济报酬。但事实证明，物质激励的作用是很有局限性的，只能带给人们短期的满足。现代企业中的员工是“社会人”，具有多层次多方面的需要。他们需要得到认同，需要得到企业和社会的尊重，需要自我价值的实现。而这些更多层次的需要，仅仅靠物质激励是远远不能满足的。

2.2 高福利政策一定能带来高效益产出的观点

管理者往往会推行一些举措，制定相应的福利政策，使员工在工作期间保持愉悦的心情。例如，建立相应的‘放松休闲场所。管理者常常自信地认为，员工的愉悦心情，会转化成工作的动力。但实践证明，员工们的满足感并没有转化为更高的生产力。相反，办公场所的运动休闲设施会不同程度地分散员工的精力，反而降低了劳动效率。

2.3 对部分员工失去信心的悲观主义认识

因为某些事情对部分员工形成偏见，并从此不再信任他们——这是一个最普遍存在的现象。其实，每个员工都是可塑之才，只是依据员工的个性特征对他们的激励方式应该有所不同。不要因为过往的事情而全盘否定任何一个人，尝试找到员工有可取之处并努力找出激发他们工作热情。

3.1 建立起完善的绩效考核机制

科学合理的绩效考评机制是员工激励体系构建的重要一环。绩效考评的最终目的并不是单纯地进行利益分配，而是促进企业与员工的共同成长。绩效评估或考核之后，评价者与被

评价者针对考评的结果共同讨论并进行双向沟通，针对绩效周期内产生的问题提出改进办法及解决方案，从而达到用绩效考核提升员工业绩激励员工成长的目的，并在此绩效考评的过程中使得员工个人目标和企业整体目标始终保持一致。

3.2 建立有竞争力的薪酬福利制度

薪酬是企业对员工的回报和答谢，以奖励员工对企业付出的努力、时间、学识、技能、经验和创造，是企业对员工所做贡献的承认。在当前的社会环境中，薪酬已经不是单一的工资，也不是纯粹的经济性报酬。有效的薪酬既可以激励和留住员工又可以提高员工的工作士气，为企业创造更大的价值。依据岗位价值合理区分不同岗位的薪酬基点，综合运用绩效考评的管理手段确定员工薪资。最终达到“多劳多得”的分配效果。此外，还要注意将薪酬制度与福利制度较好地结合起来，将带薪休假制度及外出培训机会也列入薪酬福利制度之中，形成“菜单式”福利选择体系，真正完善好员工福利体系，增强薪酬福利制度的激励作用。

3.3 搭建有利于员工成长的职业发展通道

在当前社会中，组织结构扁平化、组织层级精简的趋势越来越明显，随之而来的员工在职场中的晋升途径也越来越少。为了避免员工流失和员工工作积极性下降的问题，企业应着力开拓更有利于员工的职业发展通道。引导员工根据自身的兴趣爱好、专业特长规划职业生涯路径，并为员工创造成长的条件和晋升的机遇并提供培训和学习资源以不断提升其执业能力。为实现企业与员工同成长、共繁荣的目标，企业还应将企业的经营目标与员工个人的发展目标紧密地结合起来，为员工提供更为向上的学习环境、更为舒适的工作环境、更为和谐的人际环境，构建起和和合奋进的组织氛围，和比学赶帮超的学习氛围。以达到助力员工成长推动员工成才的企业发展目标。

3.4 对企业其他方面的激励机制的探讨

企业必须牢牢树立“以人为本”的科学管理理念，把员工利益和员工诉求作为激励制度的基础。依据激励理论的相关研究成果，深入了解的员工的需要层次，合理使用奖励和惩罚措施，适时使用管理中的激励因素和保健因素，通过与员工共同设置工作目标的方式来激发员工动机、引导员工行为，使员工在自发自觉的环境中将个人需要与组织目标紧密结合起来。在“推动企业发展，促进员工成长”的目标基础上，因人而异地采取不同的激励方式，推动企业的健康协调发展。

激励体系工作计划篇七

- 1、珍惜时刻的秘诀：少说空话，多做工作。
- 2、坚持不下去的时候，想象自己未来成功的模样，所有辛苦的付出都将会有回报。
- 3、最好不是在夕阳西下的时候幻想什么，而要在旭日东升的时候即投入工作。
- 4、工作着的傻子，比躺在床上的聪明人强得多。
- 5、勤劳一日，可得一夜安眠；勤劳生命，可得愉悦长眠。
- 6、只有没出息的思想，没有没出息的工作。
- 7、绿叶丝毫不嫉妒花朵，而且为花朵的美丽勤恳地工作着。
- 8、如果工作对于人类不是人生强索的代价，而是目的，人类将是多么愉悦。
- 9、懒人的工作总是明天，而他的假日则是这天。

10、你务必在额上流汗，以资获得你的面包。

激励体系工作计划篇八

为了有计划地开展质量管理工作，推动质量方针和质量目标指标的完成，促进质量管理和质量管理体系运行保持，不断持续改进，增强顾客的满意。

- 1、质量目标的分解：管理者代表应根据《质量手册》，结合公司组织机构的调整，对各部门的质量管理职责、质量目标指标进行进一步的分解、细化，制订《各部门质量管理职责》，明确各部门的质量管理职责、权限和义务。明确质检员的质量管理职权，明确各部门质量目标的考核指标。
- 2、制订质量目标考核办法：在细化各部门质量职责和质量目标的基础上，企规办在20xx年1月份对质量目标进行分解、细化，明确、统一质量目标指标的计算方法，确定不同指标的权重系数。并根据各部门的质量目标分解计划，制订《质量目标分解、考核管理办法》下达给各部门，作为公司考核各部门质量管理工作、推进质量管理体系全面贯彻的有力措施。在汇总各部门上年度质量目标指标完成数据的基础上，对全公司质量目标指标的完成情况进行评估、考核，公布质量目标计划的执行结果数据，评估结果反馈公司领导和各部门，对没有完成的要做出相应的分析，并采取必要的奖惩应对措施。
- 3、加快内审员的培训：因内审人员调整，计划在20xx年的3月份组织内审培训学习，增加内审员，满足质量体系内部审核需要。
- 4、内部审核和协助外部监督审核：由管理者代表牵头、质量部协助完成管理评审工作，包括制定详细计划、准备报告等，评审完拟写管理评审报告。计划在6月份完成公司内审工作，并在7月份协助完成外审工作，并督促完成在审核中发现的不

合格项的整改工作。

5、实施持续改进：在完成管理评审工作后，针对管理评审发现的问题，提出整改措施。并结合公司组织机构变化和iso9001质量管理体系标准要求，对质量管理体系文件是否需要修订或换版。总结好的经验，弥补不足，持续改进。

6、完善体系文件，加强体系监督：根据工作需要适时完善质量手册和程序文件，同时督促各部门完善第三层次的工作文件，重点在生产部，品质部的第三层次质检文件也要进行简化和完善。各职能部门对负责过程加强监督，收集真实有用的数据，从中发现不符合体系要求环节，做出相应的改善。也希望各部门大力配合质量部的工作，理顺流程，共同把好质量关。

7、数据的统计分析：数据的统计分析是一项重要的工作，也是一门专业学科。我们要以完善质量目标考核为契机，加强公司的统计信息体系建设，培养、锻炼队伍，规范、完善定期报表制度。为建立统一的反映质量目标完成情况的信息反馈系统，制订公司的《定期报表制度》，通过批准后下达各部门执行。

a□对所使用的计量、检验设备定期送国家质监机关按标准要求进行检定、校准；并对公司重要的原材料的质量情况，进行一次供应商调查，必要时进行质量验证检验。

c□为提高产品质量，发现产品质量方面存在的问题，组织对产品进行一次型式试验，将产品样品送客户认可的国家质检部门，进行一次型式试验，取得试验报告，以改进、提高产品质量。

9、加强培训：培训工作做得好与坏，直接关系到员工的质量意识、岗位技能的提升，也直接关系到质量好坏。因此在今年要加大管理培训和质量培训，重新组织学习产品标准，学习质

量管理体系标准文件，并逐步加大外部培训方面的投入，希望能从外面联系专家给予指导和交流。

10、增强顾客满意：经营部门要组织对重点客户进行回访，了解、征询客户对我公司产品、服务的意见，考察市场同类产品的趋势、动态，调查主要竞争对手的经营、促销做法。对顾客的抱怨、意见和反馈，要认真研究，分类排队整理，提出改进的措施，并由生产部牵头，质量部协助逐项解决落实。

11、强化客户投诉的管理。经营部门要加强对客户投诉、客户服务的管理工作，明确对客户的退货请求的分级处理原则与流程，凡属顾客要求退货的，要在查明情况的前提下进行必要的解释和说明，以减少退货数量。必须认真对待顾客的投诉，凡属顾客投诉都必须做好记录，并对投诉问题进行分类汇总，由质量部牵头召集有关部门人员进行专题研究，提出整改措施、办法；将整改措施的整改指令落实到相关的责任部门，落实到生产现场和及相关工序的直接操作人员，并对执行落实情况直接上报。

激励体系工作计划篇九

论文摘要:知识经济时代的到来，使得人才的劳动价值日益凸显。随着科学技术的发展，人才劳动价值呈现指数增长的规律。在我国市场经济发展的初级阶段，人才有着改善物质生活条件的心理需求特征，因此，建立体现人才劳动价值的激励制度，对于持续激发人才的创造积极性具有重要意义。

知识经济时代的到来，科学技术的日新月异，使人才的劳动价值日益凸显。运用“科学人才观”，正确认识当代人才的劳动价值，并结合我国的实际情况，创新人才的激励机制，这对于持续激发人才的创造积极性具有重要意义。

一、当代人才劳动价值呈现指数增长的规律

科学技术革命的发生，尤其是当代经济全球化、信息技术的迅猛发展，使得人才在社会经济发展中的作用更为突出。同志曾作出“人才资源是第一资源”的科学论断，人才已成为世界各国发展进程中的一项战略性资源，人才的高效率劳动在创造社会财富中的贡献日益突出。

随着科学技术的发展，人类的生产劳动正在由以简单的体力劳动为主转化为以复杂的脑力劳动为主，复杂劳动在社会财富的创造过程中占据着越来越重要的地位，而简单劳动则越来越处于一般的从属地位。各类人才以其所拥有的专业知识、技能在其所属的领域内进行高效率的劳动，比一般的简单劳动创造了更多的价值。马克思说：“如果生产各种商品所必需的劳动量是固定不变的，这些商品的相对价值也会是固定不变的。但是其实不然，生产一个商品必需的劳动量，是随着所用劳动的生产力的变化而不断变化的。劳动的生产力越高，在一定的劳动时间内所完成的产品也越多；劳动的生产力越低，在同一时间内所完成的产品也越少。”人才和非人才分别进行的复杂劳动与简单劳动的区别也就在此。在当今知识经济时代，人才以高智力、高知识和高技术构成了生产力的核心要素，其创造性的劳动所创造的价值更是非人才劳动所无可比拟的。我国有关专家把人的能力分成体能、技能、智能三种，体能以简单体力劳动者为代表，技能以技术工人为代表，智能以高智力劳动的科学家、工程师为代表，三种不同能力的人对社会的贡献即社会获得的收益比例为1:10:100。由此可非常清晰的证明人才所从事的复杂劳动对社会财富的突出贡献。马克思这样描述复杂劳动对社会价值创造的作用：“比社会平均劳动较高级复杂的劳动，是这样一种劳动力的表现，这种劳动力比普通劳动力需要较高的教育费用，它的生产要花费较多的劳动时间，因此它具有较高的价值，既然这种劳动力的价值较高，它也就表现为较高级的劳动，也就在同样多的时间内物化为较多的价值”。在知识经济中更是如此，在现代的企业中往往是20%的人才创造了企业的80%的财富，这就是所谓的“二八”定理。

有关专家研究结论:在马克思所处的时代,一位熟练工人的生产效率是普通工人的倍,当时的生产力公式表示为:生产力=劳动者+劳动资料+劳动对象。但随着时代的变迁,科学技术的不断发展,知识经济、信息时代的到来,新知识、新技术不断渗透到生产过程中,高科技复杂劳动创造的价值与一般劳动创造的价值相比,日益增大,王通讯研究员将生产力公式总结为:在工业经济初期,生产力=劳动者+劳动资料+劳动对象+科学技术;在工业社会兴盛时期,生产力:(劳动者+劳动资料+劳动对象)科学技术;在知识经济时代,生产力:(劳动者+劳动资料+劳动对象)科学。这一生产力公式的演变,揭示了伴随着科学技术的发展人才的劳动价值出现了几何级增长的规律。

二、社会主义初级阶段人才的需求心理特征

随着人才劳动价值的凸显,人才需求也在发生变化。伴随知识经济而来的是知识大爆炸、信息扩散的渠道骤然增加和新思想、新技术的不断出现,这必然使得人才的知识更新周期迅速缩短,而人才为了保持自身与时展的同步性,必须投入更大的成本进行知识的更新。与此同时,人才更加关心自己的创造价值被社会承认并得到回报,尤其处在我国社会主义初级阶段的人才,许多人更关注自己的创造价值得到物质上的回报,而并非如有些学者在诠释马斯洛五层次需求说中所言,人才对第一层次的需要淡化。

根据马斯洛需求理论,人的需求分为五个层次:1.生理上的需要,这是人类维持自身生存的最基本要求,包括衣食住行等方面的要求。2.安全上的需要,这是人类要求保障自身安全、摆脱失业和丧失财产威胁、避免职业病的侵袭、接受严酷的纪律等方面的需要。3.感情上的需要。4.尊重的需要。5.自我实现的需要。在马斯洛看来,人的需求是逐步递进的,“自我实现”之需要并非人人都追求的,这揭示了人的需求发展的一般特点。但是需要深入讨论的是,人才在追求最高需要时,是否意味着物质需要并不强烈?笔者认为,人才

也是人，其需要是多重的，尤其在我国社会主义初级阶段，由于生产力水平还不高，人民生活尚处于温饱阶段，基本的需求还不能得到满足，因此人才在追求“自我实现”的同时，也强烈希望改善物质生活，不少人才甚至还面临着生存问题。此外，在市场经济和全球化的背景下，人们的价值观也发生了一定的偏移，功利性的趋势日益增强，拜金主义严重影响着人们的思想，造成人才的劳动得不到社会应有的尊重，人才的内在价值得不到社会应有的承认。面对这种状况，许多人才在追求自我实现的同时，强烈要求分配制度充分体现多劳多得的原则，以改善物质生活待遇，体现自身劳动价值。这可以说是我国当代人才心理需求的一个共性特征。

因此，正确认识我国的国情，客观分析我国政治、经济和文化现状，是正确认识 and 把握我国人才心理需求的前提，也是制定科学的人才激励机制的基础。

三、市场经济体制下人才激励机制的创新

《中共中央xxx关于进一步加强人才工作的决定》指出，“针对各类人才的特点，建立健全与社会主义市场经济体制相适应、与工作业绩紧密联系、鼓励人才创新创造的分配制度和激励机制”，这为我们正确制定人才激励政策指明了方向。我国目前不仅处于社会主义初级阶段，同时我们的市场经济也处于初级阶段，人们的生活水平并没有达到相当高的程度，因此在人才激励机制方面更应该着眼于这一大前提，构建切实可行且有效的激励机制。

根据我国现行的按劳分配为主体、多种分配方式并存的分配制度，和“效率优先、兼顾公平”的分配原则，各类人才以其劳动效率之高，创造社会财富的贡献之大，理应得到与之相符的物质财富分配。但在实际分配过程中，由于我国多年以来的计划经济体制影响，仍然存在着“一刀切”的平均主义倾向，使人才的劳动价值被这种分配形式掩盖了。在这样的分配中，人才的劳动价值得不到应有的物质回报，人才劳

动的价值也得不到应有的重视，人才工作积极性受挫，从而使一些人才产生职业倦怠，缺乏成就感。因此，要有效激励人才的创造积极性，必须转变分配观念和深化分配制度改革。

1. 正确认识人才劳动价值和心理需求。必须深刻认识当今人才进行的复杂劳动已不仅仅是简单劳动的叠加，人才劳动所包含的创造性、高技术性是一般简单劳动根本不具有的。因此，人才的劳动及其创造的价值对国家经济的发展有着决定性的作用。同时必须认识，尽管人才具有高智能、高觉悟特点，但人才也是自然人，其需求也是多元的，尤其处在我国社会主义初级阶段的人才，他们不仅有着强烈的追求“自我实现”的需求，而且也有着迫切希望改善物质生活的需求。因此，制定人才激励政策，首先必须从思想上深刻认识人才的劳动价值，认识当今人才的需求的特征。必要的物质激励不仅有助于优化人才的生存环境，并且对满足人才进行不断自我更新需要的投资，可以提供再投资的保障。

2. 建立适合我国国情的人才资本产权制度。人才是人力资本的所有者，因此人才不仅应获得工资(劳动力价值的货币表现，这种收入与个人绩效相关性较强)，而且还应有权利获得其所在单位的剩余收益，因为人才是作为一种生产资本而投入生产过程的。自美国学者威茨曼提出利润分享制后，此制度在发达国家逐步发展，并日趋成熟，大有逐步替代传统工资制的趋势。以人力资本产权为基础，该制度呈现的分配形式多种多样，目前主要有职工持股、年薪制、股票期权、技术股等。在日本实行分享制的公司中，员工分享额占公司利润的比重一般在42%-70%之间，美国经理人员的报酬结构中，固定工资、年末奖金和股票选择权的比例约是4:3:30这些既有利于公司持续发展又有利于促进人才发挥作用的正确分配政策方式，值得我们借鉴。尽管我国目前有关人才资本产权的制度仍不完善，但也开始创设一些富有成效的激励手段，如上海浦东地区已有人才资本分享利润比重在30%的规定，国内其他省市也对以上提及的各种分配制度正在进行尝试。需要强调的是，当前必须要从法律层面给予人才创造成果的保护，

以从根本上保障人才价值的实现需求。根据现实操作中存在的种种复杂情况，应进一步完善知识产权法、专利法等，切实从法律角度维护人才的智力创造成果，而且必须公平对待企业和人才双方的利益。

在“科学人才观”的指导下，尽管我们已经就人才资本产权制度的建设做出了努力，但还是未能真正建立起符合国情的人才资本产权制度。因此，如何科学界定人才资本产权，建立人才资源和科研成果的有偿转让制度，对科研成果中人才的智力资本投入和外部投入的划分做出有效探讨，建立符合人才利益的产权激励制度，鼓励人才进行不断创造，并通过有关法律制度予以保障，凡此等等，都值得我们进一步研究探讨。