# 企业激励论文范文模板推荐8篇

来源：网络 作者：花开彼岸 更新时间：2025-05-27

*企业激励论文范文模板 第一篇目前国内的公司制度下，所有权与经营权两者不是一体的，在这种背景下，公司的投资人与经营人的利益目标并不是完全一致的，由此进而就产生了委托代理的问题。而在人们的长期探索中 ，人们发现股权激励能够相对来说有效解决这个问...*

**企业激励论文范文模板 第一篇**

目前国内的公司制度下，所有权与经营权两者不是一体的，在这种背景下，公司的投资人与经营人的利益目标并不是完全一致的，由此进而就产生了委托代理的问题。而在人们的长期探索中 ，人们发现股权激励能够相对来说有效解决这个问题。股权激励能够在一定程度上降低投资人和经营人之间在利益需求上的矛盾，减少因为短视而造成公司长期利益受损的现象。经营者从长线的角度考虑解决问题，提高公司的长线收益，随之其股份便会增值，而这种增值又会提高股份持有人的收益。实施这种股权激励的模式，能够使得经营者和投资人的利益目标趋同。这里叙述了此种激励方式的理论依据，参考W公司，通过经济学方法来研究股权激励模式能够对公司的经营成果带来多少提高，这里所使用的研究方法是财务指标分析和分析对比。研究完成以后得出结论，这种激励对公司的盈利能力有明显的提高。股权激励在我国上市企业运用越来越成熟，本文对于W公司的股权激励研究效果的研究可以为未来其他上市公司之后推出股权激励计划做出参考，对其他公司实施改进股权激励实施方案实有一定的借鉴意义。

**企业激励论文范文模板 第二篇**

小学校本课程开发激励制度

为调动广大教师主动参与校本课程开发的积极性，确保校本课程的有效实施，学校特制定如下激励制度：

1．倡导主动学习校本课程开发的理论和技术。对《校本课程开发方案》、《校本课程开发指南》、《课程纲要》等文件撰稿人，作为学校科研成果记入教师业务档案，对优秀的《课程纲要》，学校将向区以上教育研究部门推荐发表，学校视级别给予精神和物质奖励。

2．鼓励求索与创新。对教师选用、改编、新编又能形成序列的校本课程教材，教师自主开发的课程资源，教学设计，教学实录及教学反思，给予适当奖励。对获得好评，并在市级以上教育教学杂志上发表的，视级别给予物质奖励，并作为教师科研成果记入教师业务档案，作为教师年度考核、晋级、评优的重要条件。

3．要求教师努力学习校本课程开发的`理论知识，掌握开发技术，对积极参加集体研讨、集体学习以及校本培训的教师，学校将给予精神和物质奖励。

4．为执教校本课程教师提供外出学习和参与培训的机会，不断提高校本课程教师的专业素养；给予教师特许时间，专用于校本课程开发的学习和钻研。

5．鼓励教师开放校本课程课堂教学，互相听课、评课，取长补短，对学生、家长反响好，确实有助于学生学习知识，发展特长，形成能力的优秀课执教者给予奖励。

6．菅造团结合作的氛围。鼓励非校本课程开发教师参与校本课程实验，集思广益，共同研究。对主动参与校本课程开发实验，为校本课程开发出谋划策，为校本课程教师排忧解难的非校本课程执教教师给予“智慧奖”、“协作奖”。

**企业激励论文范文模板 第三篇**

在我国，国有企业在国民经济中的地位特别重要。国有企业掌屋着国民经济的命脉，控制着事关人民福祉的各种资源。随着市场经齐的深化改革，国有企业如何在残酷的开放经济体系中存活并强大起兼，是我们不得不思考的问题。因此，对员工进行适当和有效的激励成为提高我国国有企业竞争力、综合能力的必要选择，也是国企改事所要研究的重点部分。

一、国有企业人力资源管理激励制度存在的问题

1.激励的意识还相对落后。

当前劳动力供大于求，加之人们对国占企业的追捧，国有企业对员工的激励没有引起足够的重视。存在着夏顾眼前利益不管长远发展、只管企业效益不顾员工生活状况、只顾苦层感受不顾员工情感等现象，使得企业员工疲于应付当前日常工大大降低了企业员工工作的积极性，从而制约了企业的长远发畏，一旦在企业遇到发展的困境时，员工也不会同企业共赴难关，受员害的最终是企业的利益。

2.激励方式不灵活，缺乏针对性。

员工的需求是复杂多样的，企世的激励方式也应该因人而异，与时俱进，才能更有成效。而多数国阿企业的激励方式往往一成不变，激励对象不明确，没有充分考虑员的个体差异和不同层次员工的需求。

3.环境激励不健全。

环境激励主要包括企业文化环境和工作环境两个范畴。企业文化是传统氛围构成的公司文化，是在工作团体中逐形成的规则;是一个企业的主要价值;是在企业中寻求生存的竞争“原则”。它意味着公司的价值观，这些价值观构成公司员工活力菅见和行为的规范。优秀的企业文化是企业与员工共同秉承的价值观、共同遵守的信念和共同实施的行为方式。现阶段，一些国有企业只是一味追求产值、效益，不重视企业文化的建设，企业缺乏一种激动员工奋发向上和一种凝聚员工与企业命运紧紧维系的精神力量。企业文化的作用是巨大的，国有企业忽视其作用，将会使得激励效果事音功半。工作环境的安全舒适与否，直接影响员工的工作激情，影响员工的注意力与精力投入到工作中的程度。忽视环境的激励作用，认勾环境只是外部因素，对员工的影响不大，这种想法会影响员工的积.及性，甚至会导致员工的跳槽。

二、完善国有企业人力资源管理激励制度的措施

1.完善薪酬体系结构。

薪酬是激励机制物质表现的一种形式。完善拘薪酬体系要综合考虑到员工年资、能力、职务和工作绩效等因素，由基本薪酬、年资薪酬、职务薪酬、绩效薪酬及各种补贴和津贴等组成，可以全面反映员工对组织的.贡献，使员工产生公平感。国有企业需要从自身行业角度出发，设计和完善“对外具有竞争性、对内具有公平性、对员工具有激励性”的薪酬体系，充分发挥薪酬体系的激励作用。

2.建立公平合理的激励制度。

公平性是员工管理中一个很重要的承则，员工感到的任何不公的待遇都会影响他的工作效率和工作情者，并且影响激励效果。取得同等成绩的员工，一定要获得同等层次拘奖励;同样犯同等错误的员工，也应受到同等层次的处罚。如果做不到这一点，管理者则宁可不奖励或不处罚。管理者在处理员工奖惩司题时，一定要有一种公平的心态，不应有任何的偏见和喜好。虽然某些员工可能让你喜欢，有些你不太喜欢，但在工作中，一定要一视同仁，不能有任何不公的言语和行为。

3.采取个性化激励。

马斯洛的需要层次论指出： “人类的需要是不断随着低层次需要的满足而逐步向高层次需要发展的。”因此人力资源管理要因地制宜、合理地运用多种激励手段，根据员工不同阶段的需要以及内外环境的实际情况不断改进、完善和调整激励机制，使企业在一个良好的轨道内运行。对于满足重点激励对象的较高层次需求要针对性地进行，比如，让其承担挑战性的工作、参与项目决策、制定工作计划、提案建议奖励等等，要想方设法使其发挥潜能实现自我价值，获得胜任感和成就感，留住人心，促进企业发展。

4.选择适当的激励时机。

在激励时机的选择上，应本着使员工始终保持足够的前进动力这一用人战略思想，根据不同的用人需要，分别选择适当的激励时机。既可以再任务完成后给予奖励，也可以在任务过程中的任何阶段，给予中途奖励。例如在“急、难、险、重”等工作时，可以开展岗位立功竞赛，采取随立功随记功进行奖励;在单项任务时可以开展劳动竞赛，平时可以开展合理化建议等，对表现突出人员进行奖励。以追求最理想的激励效果。

5.实施企业文化激励提高员工素质。

文化本身就有一种激励功能，企业文化更是如此。实践证明，国有企业除了运用“奖金”和“分红”等经济形式来调动劳动者的积极性外，还必须运用精神激励形式，培养职员的“共存亡”意识、“集体观念”和“忠诚”、“奋斗”、“创新”等精神。而要完成这些任务，就必须依靠和加强企业文化的建设。国有企业的性质决定了在企业文化建设中，第一、要通过加强思想政治工作，启发员工对现实社会的正确理解，增强与社会的相容和沟通，在适应社会的同时，树立自身特有的精神素质;第二、要注意发挥企业管理者在企业文化建设中的主导作用，善于集中员工的意识，引导员工的情绪，形成共同的观念，并通过自身行为影响企业的精神倾向;第三、思想政治工作应当以人为本，围绕企业的目标，着重解决员工的现实思想问题，在内容和要求上要讲究可行性、针对性和实效性，要接受生产力标准的检验，使员工从企业的发展中看到自身的价值，增强对企业的信任感依存感、荣誉感和归属感。

综上所述，人是企业诸要素中最活跃、最重要的因素，企业的竞争归根结底是人才的竞争。随着我国企业管理理念的创新，以“人”为中心的管理已成为现代企业经营管理发展的方向。国企人力资源激励方式是企业人力资源管理的关键环节，有效的激励方式将起到事半功倍的效果。

参考文献：

[1]刘玉春，浅谈国企经营者激励约束机制[J].现代营销(学苑版)，20\_( 03).

[2]张红玉.对企业建立和运用激励机制的思考[J].宁波职业技术学院学报，20\_( 03).

[3]马尔托奇奥著，杨东涛，钱峰译，战略薪酬管理[M].中国人民大学出版社，20\_.

**企业激励论文范文模板 第四篇**

销售是市场策略的核心，而销售人员又是销售策略的执行者，销售人员的业绩直接关系到公司的生存与发展。为吸引和留住优秀人才，公司制定出针对销售人员的激励薪酬方案，以激励销售人员创造佳绩。

一、新员工激励制度

1、开门红奖：新员工在入职一个月内能新签合同，并且合同总金额达到3（含）万元以上可以获得“开门红奖”，现金500元；

2、开拓者奖：新员工在入职一个月内，业务员拜访量最多者（100个为基数），奖励车补200元；业务主管拜访量最多者（120个为基数），奖励车补300元；

3、千里马奖：新员工在入职二个月内，业绩第一名且合同金额能达到10万以上者，可以获得“千里马奖”，现金1000元。

4、晋升奖：公司根据市场的调控需要，新入职的业务员在2-3个月的时间内，业绩名列前茅，考核优秀者可以破格提拔为业务主管；新入职的主管在2-3个月的时间内，业绩名列前茅，考核优秀者可以破格提拔为业务经理。

二、月业绩优秀团队奖励制度

1、每月团队业绩合同金额（以团队任务为基数）第一名的\'团队，奖励现金1000元，发流动红旗；

2、团队成员集体合影，张贴在冠军榜风采栏里。

三、月、季度和全年业绩奖励制度

1、每月业绩前3名者，且当月底线合同金额在任务线以上，分别给予300元、200元、100元的奖励；

2、每季度业绩前3名者，且合同金额在任务线以上，分别给予800元、600元、400元的奖励，并和总经理共进晚餐；

3、年度业绩前3名者，且完成了年度任务，分别给予不低于5000元、3000元、元以上的奖励。

四、重大业绩重奖奖励

1、在规定的期限内，超额完成指标的团队或个人，给予重奖（根据现实情况而定）；

2、销售额创下历年度当月纪录的个人给予重奖（不低于现金1000元）。

3、业绩突出，考核结果优秀的人员，作为储备人员优先给予晋升。

五、长期服务激励奖金

服务满二年的销售人员（合同内）每年提取总业绩的 存入其长期账户，至其离职时一次性支付。

六、增员奖金

销售人员任职二个月后可以引进销售人员，经公司考核后一经聘用，老员工可获取以下增员奖金。

1.被引进的销售人员进入公司后能达到转正条件，并转正后，老员工可获取增员奖300元（分三个月付清，100元/月）。

2.老员工可获取所引进人员第一年业绩总和的 作为伯乐奖。

七、销售人员福利

1、合同销售人员转正后可享受100元为底数的基本商业保险。

2、入职后根据职务不同，享受每月不低于200元的交通补助，不低于100元的电话补助。

4、经理级别以上人员可享受公司规定的自备汽车用车补助。

5、入职后可享受公司安排资助的团队活动。

6、销售人员季度业绩超过当季度任务20%，享受旅游表彰：即国内旅行一次，旅行补助20\_元。

7、销售人员年度业绩超过当年总任务的20%，享受旅游表彰：即国外旅行一次，旅行补助5000元。

8、表现优秀的员工，可享受总经理特别关爱金。（比如：员工结婚、直系亲属去世，以及总经理认可的其它情况）

**企业激励论文范文模板 第五篇**

>第1章绪论

>第2章相关理论

激励概述

激励机制概述

>第3章XX银行员工激励机制现状分析

XX银行概况

XX省银行业竞争环境分析

XX银行人力资源管理概况

XX银行现有的员工激励机制

XX银行员工激励机制存在的问题

>第4章XX银行员工激励机制构建

XX银行员工激励机制构建思路

XX银行员工激励机制构建原则

XX银行员工激励机制构建内容

>第5章结论

参考文献

**企业激励论文范文模板 第六篇**

远景激励引导

1、组织愿景

引领企业作为一个经济组织，其是有愿景、使命和价值观的，企业发展因愿景而更加精彩，因愿景而更有方向。组织愿景是企业发展的动力，是企业发展的方向，更应将其灌输给员工，通过培训课、黑板报、内刊、电子杂志等形式将“企业愿景”公示与众，让员工知晓，更让员工认同，“志同道合”方能长久。

2、团队发展激发

企业是个“大集体”，团队是员工生存的“小环境”，员工有团队才有归属感，有团队才能发挥更好的战斗力，有团队才能激发员工的主动性;团队激发需要强化大家的共同活动，强化日常的正规沟通，需要强化团队的协作感，让大家有所触动、有所依靠。

3、个人成长指导

员工进入企业是希望得到发展的，是希望得到成长的，新员工更是如此，“雪中送炭”总会让人感慨非常，让人心有所动;对员工的激励就是站在员工的角度想问题，站在发展的角度考虑其职业发展，给新员工以亲切工作指导，给困难员工以贴心关怀，给问题员工以正确指导，分类施教，必会大有裨益。

拓宽职业生涯

1、给职业目标

员工总有自己的职业动力，或是晋职加薪，或是稳定的工作，或是开心的工作，这些都是员工真实真正的想法，企业有自己的发展目标，最好的结局当然是“合二为一”，因此高员工激励就是结合员工自身状况确定其“职业目标”，明确其未来发展方向，让员工目标和企业目标合二为一，这样员工自然奋发用力了，激励更加源于内心。

2、建发展阶梯

员工有发展目标会努力工作，但发展目标总要分阶段实现，每位员工每个阶段总会有自己的工作重点，此时员工发展更需要指导，需要企业帮助其规划发展阶梯，如何将目标分阶段、每阶段如何定重点、阶段重点如何推进，慎规划而重举措，高激励需要将员工工作和企业目标、发展阶段等紧密结合，这样必会获得员工的深度认同，高激励自然“不言而喻”。

3、定晋升标准

有目标有阶段，更有其晋升规划，有标准才能行之有法，有规划才能更好推进;多数员工是有自己的职业想法的，有目标就有奔头，有奔头就有希望，有希望就有动力;企业定晋升标准，员工就有更好的发展期许，有更多的发展空间，也就有更强的发展动力。

工作生动化

1、因岗选人

企业是一个经济组织，总有其存在价值和存在意义，其岗位是企业依据发展战略、组织职能等设计的，其设立多数是经过重重专业逻辑推论而成，这也是其吸引员工的重要价值所在;企业需要根据岗位特征选择合适的人充任，根据人型确定合适的职位，员工和岗位相适应，员工才能愉快工作，才能更好推进企业发展，员工也才能有更强动力。

2、工作丰富

工作不应是单调的，不应是无趣的，丰富的工作总能吸引员工更快的投入本职工作，因此企业在设计岗位时就应考虑到“工作的丰富化”，避免一些单调性、重复性的工作，流程设计在合理的基础上多些灵活性，工作方面多些兼顾少些单调，工作丰富本身一样可以调动员工的工作积极性。

3、适当轮换

员工在某个岗位工作时间长了，总会产生疲倦感，懈怠就象瘟疫一样在员工群中蔓延，此时企业可以考虑进行员工岗位的适当轮换，增强员工对岗位的新鲜感，提升员工对岗位的良好体验，工作同样可以更愉快，同样可以让员工工作更有动力，做好轮换岗位的统筹兼顾也是对“企业岗位设计”的一大要求。

对等适责的授权体系

1、对等授权

企业作为经济性组织，严密的组织职能设计、指挥权、审批权等体系设计尤为重要，因职能职责而授权，因员工岗位不同而授予不同职权，这是对员工素质和能力的一种承认，更是对员工的一种“能力型激励”，让员工感受到公司对其能力的认可，让员工感触到公司对专业品质的认同，这同样是种激励。

2、适当监督

职责对应权力，权力就对应监督，没有制约的权力就容易引发滥用权力现象，此时监督就变得尤为重要;监督对员工来说是一种约束，更是一种激励，让员工有上级有监督的环境下奋发工作，让员工更懂得珍惜权力，对员工本身而言也是一种激励。

专业规范的培训激励

1、专业技能培训

新员工在人力资源部门人员面试时经常会问到“公司是否有培训，培训形式是怎样的”，这些恰恰反应了新员工对“工作必备技能”的高欢迎度、强授受度，对新员工进行必要的行业知识培训、专业知识培训和工作技能培训是极为必要的，这些可以让员工感受到组织的专业精神和进取态度，让员工更有归属感，更有主动性。

2、高效沟通培训

管理沟通是企业管理的“一门必修课”，优秀的管理者总会非常注意管理沟通的技巧，顺畅的沟通、高效的反馈总会使员工心情愉悦、工作顺利，“一句好话暖三冬”，高效的管理沟通、优秀的沟通类培训总会使管理者和员工双方受益，培训同样可以产生高激励力。

3、人人都是分享者

企业内优秀员工多多，每个人都有自己的故事，有人专业能力很强，有人沟通能力很强，有人爱好广泛，有人团队领导能力很强，人人都有“闪光点”，人人都可以成为分享者，可以举办月度分享会，可以让员工参与培训互动，可以让员工在内刊等方面撰写文章，分享让员工更有激情，分享让员工归属感更强。

情感激励

1、讲人情

中国是人情社会，企业虽是经济组织，但必竟还是要讲些“人情”的，员工生日时可以给一张贺卡，员工红白事时表示一下，获奖时给些祝福，失落时给些鼓励，困难时给些帮助，讲人情会让大家的心更齐，会让大家的情更浓。

2、讲心情

沟通是一门学问更是一门艺术，好的沟通总会让人心情愉悦，即使是批评的话语也会让人感觉很舒服，做工作时考虑到对方的承受能力，批评时考虑到对方的心情，因心情而注意方式方法，因心情而讲究沟通策略，“心情式激励”一样高效。

3、畅沟通

千人千言，大家对一件事情有多种想法很正常也很容易理解，只要出发点是好的，大家就可以相互理解、相互体谅，畅快沟通让企业更美好，可以设立员工信箱，可以公开领导E-mail，可以就重大问题征求员工意见，畅所欲言的沟通环境会让员工更加心情愉悦。

荣誉激励

1、及时给

荣誉是每个人都喜欢的，人人都想得到它，好的荣誉激励关键在于给的及时，及时奖励、及时兑现本身就是很好的激励方式，月度奖就月度给，年度评比就年末给，即时奖励就立即给，给的快表明企业快速执行的态度，同时起到快速激励的作用，让大家更快的动起来。

2、持续给

奖励是有的，奖项是给的，但还要持续给;月度奖这个月给了下个月不给，年度奖今年有明年没有，激励效果就会大打折扣;持续给就是让员工有信心，让受到奖励的员工更有动力，让未受到奖励的员工更加努力，激励的作用是很大的，持续给就是让激励持续发挥作用。

3、大力给

**企业激励论文范文模板 第七篇**

股权激励是最适合企业未来长期发展的激励制度，也是行之有效的激励模式。这种模式通过给予激励对象公司股票或者与股票相关收益的权利，达到使公司长久发展的目的。股权激励一方面令激励对象追求自身利益最大化，提高效率，使公司价值增值；另一方面可以对高管人员进行行权约束，符合公司实际情况的行权条件可以更好的促进公司的长久发展。

高智能、高投入、高风险是所有信息技术上市公司固有的特点，该类公司的基本结构问题在理论和实务界有着广泛的关注。我国实行股权分置改革之后，此行业也在积极实施股权激励，并且在实施股权激励的各类行业中居首，这是由其内在特性决定的。高科技企业以人力资本、知识资本为核心，更适合推行股权激励制度。

股权激励制度使股权激励者与企业在某种程度上成为一个整体，风险共担、利益与共。我国对股权激励制度研究相对较晚，在我国现阶段的现实环境下，结合企业实施此制度的试点情况，本论文试图通过中兴通讯股权激励与公司绩效的关系分析，来为我国高新技术奇特企业实施此制度的发展方向提出构想与建议，从而更好的完善企业治理结构，增强企业竞争力。

**企业激励论文范文模板 第八篇**

北京《经济观察报》的李记者，向笔者发邮件，说张老师好，最近准备做一期文章，涉及激励员工的制度设计一些问题，李记者的问题是：

1、 您认为激励员工在制度上设计，需要把握哪几个核心点、或者说是原则？根据是什么

2、 中小企业，往往资金不是很充裕，在资金吃紧的情况下，又是如何操作？

3、 人的欲望是不会满足的，它是不断发展的。因此，如何在制度上保证，能使激励机制有一个很长的有效期？

4、 对于中小企业来说，如何用最少的钱，发挥最大的作用？如果物质激励不能满足，精神激励会有多大效果？

5、 老板在此中所扮演的角色是如何？

这五个问题，我想也是比较普遍的问题，所以索性总结出来，既给李记者提供我的观点，同时也给相应读者一些参考。

一、员工激励制度的设计核心和原则

先说物质激励。

一般情况下，物质激励主要是工资，福利，奖金和年终奖金。根据笔者的经验，有两种模式。第一种模式是：

月工资70%+月考核30%+保险福利+年终奖（一个月工资）

第二种模式是：

月工资+月考核（相当于10%月工资）+保险福利+年终奖（一个月工资）

经过大量公司实践的数据证明，第二种模式对员工的激励和队伍稳定的系数为90%，而第一种模式仅仅达到50%-60%，

第一种模式在国外很管用，第二种模式是笔者自己在时间中改革并执行成功的，适合于中国人的心理和思维习惯（参考：张京宏、沈宗南：《薪酬体系设计研究》，上海世新，20\_）。

再说精神激励。

精神激励包括各种形式，最主要形式是会议肯定，通告表扬，肯定其工作的社会价值等。这里不展开。但强调一点，适当放权和授权及采取不同方式的信任，也很重要。

二、中小企业资金实力不足情况下的操作

留人有三种基本方式：事业，金钱，感情。企业做大了叫事业，有钱有事业，不大的时候叫中小，钱不多的情况下，所做事情的价值和感情沟通便是中小企业应当下功夫的地方。做的事情有价值，对员工自己有发展和积累，这其一，第二是感情用人，营造良好的工作心理环境或是软环境。这两件事情要做好，人才自然就有了基础，然后要适当授权，授权是信任的一种，士为知己死，这个基本的道理目前还是正确的。

前提是，基本的薪资约定要满足员工最基本的要求，这是心理平衡的最关键基础。

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！