# 当前创新型人才激励机制存在的问题及对策建议思考

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-06-05

*当前创新型人才激励机制存在的问题及对策建议思考随着当前经济社会的快速发展，人力资源管理对于企业发展的影响也日渐突出，而作为取得竞争优势的重要资源，人力资源的管理逐渐成为了企业管理人员尤为重视的工作。在战略性人力资源管理中的重要环节便是人才培...*

当前创新型人才激励机制存在的问题及对策建议思考

随着当前经济社会的快速发展，人力资源管理对于企业发展的影响也日渐突出，而作为取得竞争优势的重要资源，人力资源的管理逐渐成为了企业管理人员尤为重视的工作。在战略性人力资源管理中的重要环节便是人才培养和相关的人才激励，也正是因此，企业创新型人才培养与激励机制的研究也逐渐成为了当前企业管理人员的重点。而人才培养与激励有利于提高相关人员的热情和积极性，并且能够增强相关创新型人才工作的自主性，进而促进创新型人才自身综合素质的提高，推动企业的可持续发展与健康运营。文章正是就企业创新型人才培养与激励机制的建立健全进行深入探究，以期为当前企业创新型人才资源的管理提供一定的理论支撑和借鉴。

在当前这个经济全球化、信息化、网络化的新时代，企业之间的竞争压力逐渐增加，相关企业之间的竞争已经逐渐从科学技术之间的差距转变为了人力资源管理方面的差距，同时战略性人力资源的存在是当前企业快速发展，并取得相关竞争优势与先机的重要资源基础，对于实现企业目标，增强企业自身竞争力具有重要的战略意义。同时，企业的人才培养策略将会直接影响到相关竞争要素的发展，对于企业的长期健康持续发展而言具有较为直接的影响，而相关的激励机制的构建则是推动创新型人才创造能力以及积极性提升的重要制度保证。为此，笔者通过分析相关企业创新型人才培养与激励机制中存在的问题，并在探讨相关激励模式的基础上，对企业创新型人才培养与激励机制的构建提出了相关建议。

一、创新型人才培养策略

创新型人才培养的策略在当前人力资源管理活动中具有重要意义，同时也是管理人员和相关HRM人员工作的重要方式，而管理策略主要存在以下两种方式。

（一）外部招聘

外部招聘主要指当企业缺少或者需要更多创新型人才时，通过人事招聘等活动，从组织外部环境中获取相关人力资源的手段。组织外部是人力资源最为丰富的环境，从组织外部按照一定要求获取相关人员信息，对相关人员进行考核，并通过新员工入职教育等工作，帮助外部应聘人员快速适应企业的工作，是创造创新型人才，并为企业推动人才培养的重要策略。

（二）内部培养

内部培养是指在企业缺少某一相关创新型人员时，通过内部的交叉培训、内部培训、交流学习等活动，将企业中某一人员培养成所需人才的重要策略手段。内部培养策略是当前创新型人才培养策略中的重要组成部分，而在目前的企业内部，相关的创新型人才往往都是由内部产生的。内部培养与外部招聘相比，具有较为明显的优势，即人员对于企业内部环境和相关工作较为熟悉，企业的相关培训成本较低，同时组织内部一直是企业人力资源招聘的主要渠道。

二、创新型人才激励理论

创新型人才激励制度主要是为了解决“如何留着人才”这一问题而存在的。在当前的人力资源管理活动中，激励制度的作用相比于招聘和培养人才而言更为重要，而相关的管理理论应用也更为成熟。

（一）双因素理论

双因素理论一直是人力资源管理与组织行为学方面较为重要和成熟的管理理论，在双因素理论中，管理者往往将能够对工作人员产生影响的因素划分为两类：保健因素和激励因素。在相关创新型人才的激励制度中，满足人员的保健因素并不会引起工作人员的绩效上升，但对于工作人员激励因素的刺激，则能够较为直接地从工作人员的工作效果和相关积极性上得以体现。

（二）需求层次理论

需求层次理论将工作人员视为自我实现人，认为工作人员对于自我价值的实现具有高度的重视，同时理论还指出，工作人员是勤劳的，在面对相关工作时往往愿意主动承担更多的责任，进而实现自身的价值，并达到自我实现的目的。而需求层次理论中将人的自我实现这一观点设置为最高一层，位于需求层次的顶端。只有不断满足工作人员自身的社会需求，才能够更好地完成对于相关工作人员的激励工作。

（三）人际关系理论

人际关系理论是随着梅奥的“霍桑实验”结果所披露的人的社会属性，而应运而生的人力资源管理与组织行为管理理论，在人际关系理论中，管理者往往更加关注人们的社会属性，即将社会福利、组织关系、员工之间的交流沟通等看作是激励员工的重要因素。

三、当前创新型人才激励机制的缺陷

当前的创新型人才激励机制存在较多的缺陷，这些缺陷的存在严重影响了创新型人才的培养，以及创新型人才转化为第一生产力的过程。其主要体现在以下几方面。

（一）实行的激励过于形式化

由于受传统计划经济影响，在当前的国企、合资企业中，传统的激励形式依旧存在过于形式化的问题。无论是在创新如何评价、用何种指标进行评价，还是在如何理解创新的意义等方面，我国都缺少一个较为规范化的指标标准。因此，对于创新型人才的判断多依靠申报的知识产权和相关专利的数量，但对于科研成果的级别判别较少，因此激励的效果与差异化也不明显，甚至产生了“专利到处有，技术处处领先”，却缺乏实际作用的情况。

（二）对创新型人才的认知不足

创新型人才往往具有独特的创新思维，有的在日常工作中会给管理者造成一定的麻烦，甚至会产生不服从管教的现象。在当前生活和发展节奏比较快的时代，人们对于创新型人才的判别缺少较为细致的思考，在面对创新型人才不服从管教，并自以为是的现象时，管理者经常会出现打击创新型人才创新积极性的某些现象，进而导致对于创新型人才的激励效果不够明显。

（三）缺乏及时传达创新型人才想法的渠道

创新型人才往往会在日常工作中產生一些具有创新性的金点子，这些创新思维产生的新想法需要拥有一个上传下达的通道，这样才能够更好地将所有的创新的新想法汇聚起来。但是在当前中国传统文化的影响下，中国企业的员工对于向上级提出建议这一行为缺少主动性，同时中国人的含蓄等往往会对新想法的传达造成阻碍。

四、创新型人才培养与激励政策思考

面对当前创新型人才激励机制存在的缺陷，管理者需要从日常的管理工作中，融入新的管理理论与实践，并根据现实情况制定更为优秀的激励与培养策略。

（一）保障保健因素

在双因素理论中，保健因素的缺失会造成员工工作积极性的大幅度下降，因此在日常工作中，管理者需要更好地兼顾到员工的保健因素，这对于相关激励因素发挥作用具有重要作用。例如，保障正常的五险一金，保障工资等薪酬分发准时，确保相关福利政策的落实等，同时要保证员工薪酬的相对公平，保证员工福利不受侵害。

（二）员工的自我实现

员工的自我实现在当前的人力资源管理中具有重要意义，对于创新型人才的培养和激励而言也具有重要的促进作用。为此，在日常工作中，管理者需要盡可能地拓展员工自身的自由度，并通过不断肯定，对员工提出的具有创新性的想法给予支持。例如，对于员工提出的金点子进行及时反馈，并上报进行相关讨论等。同时，管理者需要采取一定的宣传手段，让这一员工的个人价值在工作中体现出来。

（三）创造创新型组织文化

创新型组织文化是培养和激励相关创新型人才的温床，一个企业只有具备相应的创新型组织文化，才能够在日常的工作中，保持员工的积极性和创新思维。为此，管理者需要在日常的工作中，保持员工的自主思维，并开展相应的组织内部团建活动，保证员工与员工、员工与上司、员工与组织之间关系的亲密性，并构建起一个具有现实意义的创新型组织文化。

五、结语

创新型人才的培养和激励机制的构建需要从企业的组织结构出发，并根据组织的战略目标与任务，对员工的创新思维进行相关肯定，同时要保证相关创新型人才的不流失，这需要管理者在日常的工作者不断地实践与探索。

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！