# 从人才激励机制建设研究思考留住人才

来源：网络 作者：梦里花落 更新时间：2024-06-13

*第一篇：从人才激励机制建设研究思考留住人才从人才激励机制建设研究思考留住企业人才摘要：目前国有企业人力资源管理出现了对人才吸纳乏力、企业人力资本投资萎缩、人力资源配置低效率，以及企业人员过剩与人才流失并存等问题，与市场化要求不相适应。本文...*

**第一篇：从人才激励机制建设研究思考留住人才**

从人才激励机制建设研究

思考留住企业人才

摘要：目前国有企业人力资源管理出现了对人才吸纳乏力、企业人力资本投资萎缩、人力资源配置低效率，以及企业人员过剩与人才流失并存等问题，与市场化要求不相适应。本文结合国有企业的现状，对国有企业人力资源管理市场化问题做初步探讨，提出了推进国有企业人力资源管理市场化的对策和建议。

关键词：国有企业；人力资源管理；市场化。

“注重人才，以人为本”，人是企业组织的重要资产，更是创造企业价值的关键。但是大多数企业都存在一个共同的问题：人才流失。此问题也是最让企业领导头痛的一件事情。企业如何留住优秀人才?通过观察与思索，笔者将自己的看法写出来，与大家一起交流。

一、结合知识型人才的特点明确人才的标准与培养路径 人才的特点： 1．拥有比别人高深的知识技能，也就是一批比较高端的知识型人才，这些人掌握专业知识、有思想、有个性，智商、情商一个都不少，需求相对比复杂。2．有些想法和意见不会直接表达，他是希望领导去“悟”出他的意思，一旦得不到领导的回馈，只要决定离开，后路就都已安排好，一定提出辞职，也根本就不可能有回旋的余地了。3．在做工作时具有不断创新能力，并且在做工作时一定要弄清楚为什么那么做，做此项工作的意义何在，怎样做才更有价值等等，这些问题都是知识型人才在工作同时有所考虑。4．需求比较复杂，不但有物质的需求，还需要很高的精神需求。

科学定义人才的标准才能有目的有计划地培养人才。经过长期的研究与实践，公司定义了培训的目的为：称职（Fittouse）。公司根据员工能力的强弱和工作需要来提供不同的培训。从技术工人到公司的高层管理人员，公司会针对不同的工作岗位来设计培训的课程和内容。

怎样才能称职呢？关键是对于企业中岗位的分析。研究发现，为了使员工适合公司各种不同的岗位，所需的技能可以分为三方面：基础素养、专业素养、管理素养。这三种素养的内容与培训方法是完全 1

不同的，例如，基础素养培训的目是培训员工养成良好的习惯，了解基本的专业知识；而专业素养的培训目的是使员工掌握完成岗位相关项目任务的专业技能。

二、针对知识型人才的特点，如何建立薪酬激励机制方法一：建立薪酬激励机制 待遇留人

薪酬是人们生存的基本条件和工作动力，也是所有企业吸引人才、留住住人才的“硬件”。越有能力和经验的人才，他们获得报酬也应当越高。薪酬是人才的价值，是企业人才发挥能力的物质动力。尽管薪酬不是决定人才留与否的惟一因素，但是大部分人都认为薪酬越高越吸引入。比如小王是一个技术人才，在A企业中给的薪水是年薪5万元，并且企业对其比较重视，开始他是比较满意的，现有另一家B企业给出年薪8万元的薪水，小王可能不会为多出这3万元从A企业跳到B企业去，但现在B企业愿意给出年薪15万元的薪水，情况会是怎样呢?

认真落实“三高一特六配套”引才政策。按照市场化的原则，放开思想约束，敢于打破平衡，积极给予高层次项目、高层级岗位、高薪酬待遇、特殊工作环境，并在经费支持、人才团队、生活条件等方面配套保障，使其待遇和环境市场化、个性化。在引进高端人才方面积极与院、所联合，可采取谈判工资或技术入股等办法，借脑发展，不求所有，但为所用。

一套有效的薪酬系统可以不断激励人才工作积极性，创造好的业绩。认真调查研究人才方面的市场行情，不断调整待遇，如薪酬、安家费、购房补贴、创业补贴、伙食补助等，在人才市场上取得或保持一定的竞争优势。留住优秀的业务人员，使企业的销售工作顺利地开展下去，让优秀的人才为企业做出更大的贡献。

方法二：在引进人才工作中发挥薪酬的激励作用事业留人 树立人才资源是企业科学发展第一资源的理念。做到“稀缺人才引进优先、人才能力开发优先、人才结构调整优先、人才投入保障优先”。

职业生涯计划是人才进入企业之后，根据具体个人的条件和知识背景情况，由人才和管理者一起探讨的。让人才在企业有明确的发展

方向，与企业一起成长、一起发展，既可增强企业的凝聚力，也可让人才为自己有良好的发展前景而不愿离开企业。针对不同的人才需要采取不同的方式，对于既具备专业知识能力又具备管理能力的人才，在适当时候一定要给予职位的升迁，对于愿意在技能上有深入发展的人，需要在科研项目上为其提供机会，对于在销售上具备很好才能的人，需要为其提供好的销售发展空间。人才一定要对自己了解，清楚自己是否可以担任主管，或是你的特质适合做业务、做技术等，充分发挥自己的优势，与企业一起做好自己的职业生涯设计。好的职业规划对企业人才有着重要作用。

在这方面，我们应该向一些大的跨国公司学习。例如：美国微软公司是世界最能吸引人才，留住人才的公司。因为，公司的人力资源部制定有“职业阶梯”文件。其中，详细列出员工进入公司开始，一级一级向上发展的所有选择职务，以及不同职务需具备的工作能力和经验，包适相对应的薪金待遇，使员工在来到公司之初，就对今后的职业发展心中有数，目标明确。

方法三：构建项目激励的骨干技术人才薪酬激励体系感情留人 现代的企业对人的管理是核心，尤其是对企业人才的管理，因为人才动力大，他们见多识广，思想活跃，企业不能对他们不管不问；要经常与他们保持联系，加强交流，要了解人才的困难和苦衷，比如 他们的衣食住行，口袋里有没有钱等，尽可能做好他们思想所顾虑的一些事情。可以在员工的生日或节日之时，打一个问候电话，就能体现企业管理者对下属的重视和尊重，用充满温情的方法，将“以人为本”落到实处，构建项目激励的骨干技术人才薪酬激励体系，用真情留住企业人才。

方法四：基于岗位胜任能力的培训体系员工训练发展

薪酬是企业留住人才的主要方式，但除了薪酬之外；到底还有什么方法可留住人才?以员工不断的训练发展!

通过推行学习型组织，根据不同岗位的能力需求，设计培训项目、培训教材、因材施教培养技能人才队伍，开发培训。让领导管理、沟通能力或是专业透过学习、训练得到，一般知识型人才的创新能力及上进心都较强，针对此特点需要企业采取知识更新及设计创新新项目

等方式时时让其感到工作不仅是一种自我价值的体现，更能让其感到在工作中不断地得到很多新的知识，如果一个企业真正形成了这样的氛围，只要不是在薪金很低的状态下，没有几个人才会离开企业，企业就会成为人才汇聚地方。

方法五：实施科学的薪酬激励奖励管理管理技巧留人

有个30多岁的业务人员，为了销售公司的产品，整整一年没有回过家。到了年底，回到了公司，他创造了全公司销售第一，获得了销售冠军的称号，非常高兴。按照公司销售提成比例的规定，他也应该得到3万元。而庆祝会开完后，他却只拿到一万块钱的销售提成。此时，他十分恼怒，准备找老板谈谈，大干一场，然后拍桌子走人。就在这时，老板约他去吃年饭。当他匆匆忙忙赶到酒店时，一下子傻眼了，在酒店的包厢里，除他一年没见的父母亲和他的妻儿，没有旁人。老板笑呵呵地说道；“来来来辛苦辛苦，好好吃一顿团圆饭吧。”然后，对他的父母亲说道：“感谢两位老人，为公司培养出这样优秀的人才，我代表公司向二老表示深深的敬意!送一万块给你们过个好年吧。”又对他的妻子和孩子说道：“对不起你们，公司对你们关心不够，这一万块是给你们的，是要奖励你们，因为你们有一个好丈夫和一个伟大的父亲，就是陪你们的时间太少了!”这时，这位业务员再也忍不召了，哭着说道：“老板!你放心，明年我一定还是最优秀的!”人性的管理，人心的沟通，那是管理工作中的史深层次的运用，这位老板不但运用现代生活中诚信的艺术，而又巧妙地将管理艺术运用得淋漓尽致，但是他毕竟是生意场上的老板。

方法六：建立一揽子的薪酬激励流程灵活福利方案

传统的员工福利管理规定所有员工按照员工的工种、级别、工龄来有区别地对待。这在现实的人力资源管理中给人力资源管理人员造成极大的困惑，不能就员工的不同绩效、不同技术含量、不同的职业规划区别的、灵活地进行福利分配，这样就不能有效地激励员工，特别对企业中的人才造成的是一种伤害。

现实的做法是需要建立一揽子的解决方案，提供一个福利选择平台，让处在企业增值链上不同位置的员工能够根据自己的不同需求自由的选择自己所需要的、符合自己利益的福利组合。

总之，在当今的市场经济下，不论是企业的各类人才，都要多学习知识，做诚实与守信的人。管理者要具备现代管理艺术，相互保持共同的利益，共同的事业。只有这样。当企业与公司员工达成共识．目标一致后，才能使企业有一个健康成长的环境。

主要参考文献：

（1）安鸿章主编《企业资源管理师》中国劳动社会保障出版社 2024年版

（2）王垒主编《人力资源管理》 北京大学出版社2024年版

**第二篇：浅谈如何留住人才**

浅谈如何留住人才

浅谈如何留住人才

我县地处偏远，交通不便，经济相对滞后。海拔高、气温低，地域广、人口稀，支出多、收入少，长久以来都成为不利于发展的重要因素，而人才的流失是近年来阻碍我县县域经济发展的因素之一。近几年，县委、政府也在不断探索和建立人才竞争激励机制，很重视解决留住人才这个问题，但收效堪忧。自然环境无法改变，人文环境可以营造，这里笔者就谈谈所闻所想期望能借此起到抛砖引玉的作用。

一、转换视角，重新认识人才

什么是人才，通常意义上是指有某方面能力或在某方面有资质的人。中国古代有“它山之石，可以为错”的说法。那么综合起来，只要有一定的特长或能在某一方面发挥作用的人即便能力大小不同也都可以称得上是人才。长久以来，县舆论认为本地人才贫乏，似乎只有从外地招考的大学生或公务员才可以称得上是人才，这是认识上的一个误区。其实每个人都有区别于他人的特质，在某一领域有自己的特殊才干，这种特质和潜力有的人表现出来发挥出来或有幸被发现了，有的则有可能终身人非所用，放错了位置。这时单位或部门的领导者们其实已被无形的赋于了“伯乐”的属性。现实是“千里马好找伯乐不好寻”，当舆论导向带着“有色眼睛”而不是“放大镜”去看待本地人才资源时，肯定会引起每个有才干有社会责任心和自我意识的人的心理落差，那么只有当我们失去他们时才感觉到人才流失了。现在我们应该做些什么呢？笔者认为一是就地取材、甘于当“伯乐”，用辨证唯物主义的观点扬弃精华和糟粕。二是适才选人善于用人，保证引进本地的是“人才”，才会有“利润”。[本文出自新世纪秘书网-http://]

二、设身处地，深入了解人才

人才之所以要外流必须要“知其然继而知其所以然”。物质贫乏、付出与收入的不均等

固然是人才外流的首要原因，但非物质理由外流的人才也不在少数，因为地处偏远而民风质朴也是我县的人文特色。我们所讲的大多数人才都聚集在社会服务性事业单位，这一部分人才的流失占到县外流人才总数的80%。就拿笔者所了解的县某中学来举例说明，目前教师外流的原因有三：一是工作量大，经济负担重。中学教师缺员现象严重，工作中普遍是一个顶两超负荷运转，平时基本上只有单休日，日工作量在十到十二个小时；在经济上他们没有额外收入拿着绩效工资却不得不花钱在假期接受各类继续教育，去拿各种合格证；由于平时即要担负体力和脑力劳动又要保证生源及其质量，和外界观摩交流的不够，对新信息的反应不及时，常常导致教与学的不协调。二是思想负担重。校方不断的给教师自加压力，说课、评课、讲课比赛层出不穷，学校每学期对教学成绩给予排名次，实行末位解聘制。另一方面社会助学风气差，身为独生子女的学生们可以要求老师充分诠释“义务教育法”并履行各项义务，但我们的很多教师由于身陷课堂却不知道“义务教育法”规定学生有遵师重教的起码义务、有自觉受教育的义务、社会有配合教育教学的义务。现实要求我们的教师不仅要懂法还要对学生晓之以理、动之以情的施教；即要引导学生叛逆时期的性格发展，又要攻下教学成绩攀升的难点。为达到最终提高教学成绩的目的，现实中很多教师是在几乎没有自我的情况下哄着学生学习。三是缺少人性化关怀。注重对员工的人性化关怀是现代管理学所提倡的，但目前学校一味要教学效果还欠缺这种意识。事业单位改革的方向是逐步实行全员聘任制，由于地域差别，我县许多人事管理方法还处于摸索的过程。很多学校负责人经常性的把“干不好就走人”挂在嘴边，这从心底里其实刺伤了我们平时很辛苦的老师们的自尊心。人们在得不到人格的尊重时，只能退而求其次选择物质回报丰厚的地方去工作，那么这个风气影响下的教学环境充满功利的色彩也就不足为奇了。在这种情况下留下来的不是不想走，而是迫于种种的无奈吧。试想，在这种状态下能使我县的教育教学之路走多远？ [本文出自新

世纪秘书网-http://]

我县其它一些知识性人才云集的事业单位的职称问题因为工作条件和地域局限解决的范围有限，很多人在一个技术岗位上干了一辈子还只能拿个初级或中级职称，这也是技术人才外流的一部分原因。行政单位由于“衙门”级别低干部的职级工资也受到了局限，人心浮动也就很自然了。为干部创造条件、技术职称的改革、事业单位走向市场都急待于探索。因此尊重知识、尊重人才应该成为今后我们一切工作的出发点。

三、精诚所至，引进留住人才

要想留住人才“欲先取之，必先予之”。当我们对现有的人才队伍现状有了一个较全面的认识后，首先要有诚心诚意留人才的决心。我们在充分尊重知识的前提下要尊重人才并相信他们具有“士为知已者死”的品格。管理者们多一点人性化的关怀和思考，多一些社会责任感是留住人才的前提，树立“能者上、平者让、庸者下”的用人风气是人人争当人才的保证。其次是以待遇留人。尽可能的争取干部应有的工资职级待遇、艰苦地区津贴是留住人才的物质条件。

**第三篇：浅谈如何留住人才**

文章标题：浅谈如何留住人才

浅谈如何留住人才

我县地处偏远，交通不便，经济相对滞后。海拔高、气温低，地域广、人口稀，支出多、收入少，长久以来都成为不利于发展的重要因素，而人才的流失是近年来阻碍我县县域经济发展的因素之一。近几年，县委、政府也在不断探索和建立人才竞争激励机制，很重视解决留住人才这个问题，但收效堪

忧。自然环境无法改变，人文环境可以营造，这里笔者就谈谈所闻所想期望能借此起到抛砖引玉的作用。

一、转换视角，重新认识人才

什么是人才，通常意义上是指有某方面能力或在某方面有资质的人。中国古代有“它山之石，可以为错”的说法。那么综合起来，只要有一定的特长或能在某一方面发挥作用的人即便能力大小不同也都可以称得上是人才。长久以来，县舆论认为本地人才贫乏，似乎只有从外地招考的大学生或公务员才可以称得上是人才，这是认识上的一个误区。其实每个人都有区别于他人的特质，在某一领域有自己的特殊才干，这种特质和潜力有的人表现出来发挥出来或有幸被发现了，有的则有可能终身人非所用，放错了位置。这时单位或部门的领导者们其实已被无形的赋于了“伯乐”的属性。现实是“千里马好找伯乐不好寻”，当舆论导向带着“有色眼睛”而不是“放大镜”去看待本地人才资源时，肯定会引起每个有才干有社会责任心和自我意识的人的心理落差，那么只有当我们失去他们时才感觉到人才流失了。现在我们应该做些什么呢？笔者认为一是就地取材、甘于当“伯乐”，用辨证唯物主义的观点扬弃精华和糟粕。二是适才选人善于用人，保证引进本地的是“人才”，才会有“利润”。[本文出自feisuxs-http://www.feisuxs/]

二、设身处地，深入了解人才

人才之所以要外流必须要“知其然继而知其所以然”。物质贫乏、付出与收入的不均等固然是人才外流的首要原因，但非物质理由外流的人才也不在少数，因为地处偏远而民风质朴也是我县的人文特色。我们所讲的大多数人才都聚集在社会服务性事业单位，这一部分人才的流失占到县外流人才总数的80。就拿笔者所了解的县某中学来举例说明，目前教师外流的原因有三：一是工作量大，经济负担重。中学教师缺员现象严重，工作中普遍是一个顶两超负荷运转，平时基本上只有单休日，日工作量在十到十二个小时；在经济上他们没有额外收入拿着绩效工资却不得不花钱在假期接受各类继续教育，去拿各种合格证；由于平时即要担负体力和脑力劳动又要保证生源及其质量，和外界观摩交流的不够，对新信息的反应不及时，常常导致教与学的不协调。二是思想负担重。校方不断的给教师自加压力，说课、评课、讲课比赛层出不穷，学校每学期对教学成绩给予排名次，实行末位解聘制。另一方面社会助学风气差，身为独生子女的学生们可以要求老师充分诠释“义务教育法”并履行各项义务，但我们的很多教师由于身陷课堂却不知道“义务教育法”规定学生有遵师重教的起码义务、有自觉受教育的义务、社会有配合教育教学的义务。现实要求我们的教师不仅要懂法还要对学生晓之以理、动之以情的施教；即要引导学生叛逆时期的性格发展，又要攻下教学成绩攀升的难点。为达到最终提高教学成绩的目的，现实中很多教师是在几乎没有自我的情况下哄着学生学习。三是缺少人性化关怀。注重对员工的人性化关怀是现代管理学所提倡的，但目前学校一味要教学效果还欠缺这种意识。事业单位改革的方向是逐步实行全员聘任制，由于地域差别，我县许多人事管理方法还处于摸索的过程。很多学校负责人经常性的把“干不好就走人”挂在嘴边，这从心底里其实刺伤了我们平时很辛苦的老师们的自尊心。人们在得不到人格的尊重时，只能退而求其次选择物质回报丰厚的地方去工作，那么这个风气影响下的教学环境充满功利的色彩也就不足为奇了。在这种情况下留下来的不是不想走，而是迫于种种的无奈吧。试想，在这种状态下能使我县的教育教学之路走多远？[本文出自feisuxs-http://www.feisuxs/]

我县其它一些知识性人才云集的事业单位的职称问题因为工作条件和地域局限解决的范围有限，很多人在一个技术岗位上干了一辈子还只能拿个初级或中级职称，这也是技术人才外流的一部分原因。行政单位由于“衙门”级别低干部的职级工资也受到了局限，人心浮动也就很自然了。为干部创造条件、技术职称的改革、事业单位走向市场都急待于探索。因此尊重知识、尊重人才应该成为今后我们一切工作的出发点。

三、精诚所至，引进留住人才

要想留住人才“欲先取之，必先予之”。当我们对现有的人才队伍现状有

了一个较全面的认识后，首先要有诚心诚意留人才的决心。我们在充分尊重知识的前提下要尊重人才并相信他们具有“士为知已者死”的品格。管理者们多一点人性化的关怀和思考，多一些社会责任感是留住人才的前提，树立“能者上、平者让、庸者下”的用人风气是人人争当人才的保证。其次是以待遇留人。尽可能的争取干部应有的工资职级待遇、艰苦地区津贴是留住人才的物质条件。

《浅谈如何留住人才》来源于feisuxs，欢迎阅读浅谈如何留住人才。

**第四篇：浅谈如何留住人才**

浅谈如何留住人才

浅谈如何留住人才

浅谈如何留住人才 我县地处偏远，交通不便，经济相对滞后。海拔高、气温低，地域广、人口稀，支出多、收入少，长久以来都成为不利于发展的重要因素，而人才的流失是近年来阻碍我县县域经济发展的因素之一。近几年，县委、政府也在不断探索和建立人才竞争激励机制，很重视解决留住人才这个问题，但收效堪忧。自然环境无法改变，人文环境可以营造，这里笔者就谈谈所闻所想期望能借此起到抛砖引玉的作用。

一、转换视角，重新认识人才

什么是人才，通常意义上是指有某方面能力或在某方面有资质的人。中国

古代有“它山之石，可以为错”的说法。那么综合起来，只要有一定的特长或能在某一方面发挥作用的人即便能力大小不同也都可以称得上是人才。长久以来，县舆论认为本地人才贫乏，似乎只有从外地招考的大学生或公务员才可以称得上是人才，这是认识上的一个误区。其实每个人都有区别于他人的特质，在某一领域有自己的特殊才干，这种特质和潜力有的人表现出来发挥出来或有幸被发现了，有的则有可能终身人非所用，放错了位置。这时单位或部门的领导者们其实已被无形的赋于了“伯乐”的属性。现实是“千里马好找伯乐不好寻”，当舆论导向带着“有色眼睛”而不是“放大镜”去看待本地人才资源时，肯定会引起每个有才干有社会责任心和自我意识的人的心理落差，那么只有当我们失去他们时才感觉到人才流失了。现在我们应该做些什么呢？笔者认为一是就地取材、甘于当“伯乐”，用辨证唯物主义的观点扬弃精华和糟粕。二是适才选人善

于用人，保证引进本地的是“人才”，才会有“利润”。[本文出自那一世范文网://]

二、设身处地，深入了解人才

人才之所以要外流必须要“知其然继而知其所以然”。物质贫乏、付出与收入的不均等固然是人才外流的首要原因，但非物质理由外流的人才也不在少数，因为地处偏远而民风质朴也是我县的人文特色。我们所讲的大多数人才都聚集在社会服务性事业单位，这一部分人才的流失占到县外流人才总数的80%。就拿笔者所了解的县某中学来举例说明，目前教师外流的原因有三：一是工作量大，经济负担重。中学教师缺员现象严重，工作中普遍是一个顶两超负荷运转，平时基本上只有单休日，日工作量在十到十二个小时；在经济上他们没有额外收入拿着绩效工资却不得不花钱在假期接受各类继续教育，去拿各种合格证；由于平时即要担负体力和脑力劳动又要保证生源及其质量，和外界观摩交流的不够，对新信息的反应不及

时，常常导致教与学的不协调。二是思想负担重。校方不断的给教师自加压力，说课、评课、讲课比赛层出不穷，学校每学期对教学成绩给予排名次，实行末位解聘制。另一方面社会助学风气差，身为独生子女的学生们可以要求老师充分诠释“义务教育法”并履行各项义务，但我们的很多教师由于身陷课堂却不知道“义务教育法”规定学生有遵师重教的起码义务、有自觉受教育的义务、社会有配合教育教学的义务。现实要求我们的教师不仅要懂法还要对学生晓之以理、动之以情的施教；即要引导学生叛逆时期的性格发展，又要攻下教学成绩攀升的难点。为达到最终提高教学成绩的目的，现实中很多教师是在几乎没有自我的情况下哄着学生学习。三是缺少人性化关怀。注重对员工的人性化关怀是现代管理学所提倡的，但目前学校一味要教学效果还欠缺这种意识。事业单位改革的方向是逐步实行全员聘任制，由于地域差别，我县许多人事管理方法

还处于摸索的过程。很多学校负责人经常性的把“干不好就走人”挂在嘴边，这从心底里其实刺伤了我们平时很辛苦的老师们的自尊心。人们在得不到人格的尊重时，只能退而求其次选择物质回报丰厚的地方去工作，那么这个风气影响下的教学环境充满功利的色彩也就不足为奇了。在这种情况下留下来的不是不想走，而是迫于种种的无奈吧。试想，在这种状态下能使我县的教育教学之路走多远？[本文出自那一世范文网://]

我县其它一些知识性人才云集的事业单位的职称问题因为工作条件和地域局限解决的范围有限，很多人在一个技术岗位上干了一辈子还只能拿个初级或中级职称，这也是技术人才外流的一部分原因。行政单位由于“衙门”级别低干部的职级工资也受到了局限，人心浮动也就很自然了。为干部创造条件、技术职称的改革、事业单位走向市场都急待于探索。因此尊重知识、尊重人才应该成为今后我们一切工作的出发点。

三、精诚所至，引进留住人才

要想留住人才“欲先取之，必先予之”。当我们对现有的人才队伍现状有了一个较全面的认识后，首先要有诚心诚意留人才的决心。我们在充分尊重知识的前提下要尊重人才并相信他们具有“士为知已者死”的品格。管理者们多一点人性化的关怀和思考，多一些社会责任感是留住人才的前提，树立“能者上、平者让、庸者下”的用人风气是人人争当人才的保证。其次是以待遇留人。尽可能的争取干部应有的工资职级待遇、艰苦地区津贴是留住人才的物质条件。

**第五篇：企业人才激励机制研究 论文**

企业人才激励机制研究

摘要：实行激励机制是企业管理中的一个重要问题。人力资源是现代企业的战略性资源，也是企业发展的最关键的因素，激励机制运用的好坏在一定程度上是决定企业兴衰的一个重要因素。本文分析了激励理论与激励的功能，阐述了我国现行激励人才制度的误区，并且提出了我国人才激励制度构建的举措。

关键词：企 业管理；激励；激励机制

形成、提高企业活力和创新力的主体是企业中的人，是拥有一定知识、技能，有自己的需要和追求的活生生的人。如何用人以及使用何种手段对所用人进行激励决定着企业创新力的发挥程度。先进的机器设备得靠人去操作，再充裕的资金也要靠人去合理使用，信息要靠人去收集和掌握，企业目标要靠人去实现，一句话，离开人的积极性、主动性和创造性，就没有企业的效率和效益，一切资源都是零。所以，今天企业所面临的重要问题就是如何激发员工的工作积极性，为企业创造更大的价值。所以我们要深入探讨个体行为管理的核心问题——激励。只有理解行为的动机，才能预测激励、引导、控制行为，达到提高个体行为积极性的目的。

一、激励理论与激励的功能

激励是组织通过某些技术或方式,以一定的行为规范和惩罚性措施,激发、引导、保持和归化组织成员的行为,最大限度地开发和运用人力资源实现组织目标及满足个人需要的系统活动。、提高劳动生产率的重要因素。为什么不同的国家人均占有的财富多寡不同?比较贴近的解释就是不同国家每个人的劳动效果和效率是不同的,即劳动生产率不同。劳动生产率的差别造成国家间的贫富差异。它对于我们的政策含义是:要使国家富裕的政策必须是能够使劳动生产率得到提高的政策。劳动生产率的差别造成的企业间的经济效益的差异,必然引

起企业员工个人之间的贫富差距。调查发现,激励、文化和培训是提高企业劳动生产率最有效的方法。其中,企业对员工的激励在提高劳动生产率方面的效果名列其他7项相关因素之首,成为影响企业劳动生产率的诸多因素中的第一重要因素。、充分挖掘员工的潜力,保证工作的高效率和有效性。通常情况下人的能力的外在表现是有限的,但在特殊情况下,如战争、生死攸关等特殊条件的激励,能使人积极思考、发挥创造性,从而爆发出极大的能量以至创造出奇迹。这说明每个人都蕴藏着极大的能量,只是一般情况下发挥不出来,所以被称为潜能,即是隐藏于人的潜意识中的能量。工作效率的区别,有知识经验、技巧方法及熟练程度的区别,更重要的在于能否充分发挥自己的潜能。如把人的潜能都发挥出来,世界将发生巨变。但很多人还未认识潜能,更不知道如何发挥潜能。结果大多数人都是带着巨大的潜能不用,而平平淡淡走完自己的一生。这是人类的可悲,科学的无奈。现在不少人在研究潜意识、探索潜能,事实上,激励就是激发潜能的最好的方法。、激发员工的创造性和革新精神。创造性是企业在市场竞争中取胜的重要武器,激励机制可以有效地激发员工的创造性和革新精神。日本丰田汽车公司为了增强企业活力,提高企业产品的竞争力,常年倡导员工为企业的创新和改革提出合理化建议。无论这些建议最终是否被采纳使用,提出建议的员工都会得到公司的奖励和尊重。汽车行业的研究者发现,正是这个激励方案使丰田汽车公司能够不断创新管理体制,提高产品质量,保持活力,在国际汽车市场竞争中长期占有优势。、留住优秀的人才并吸引优秀的人才加入企业。许多发达国家的企业之所以在国际人才市场上有着强大的吸引力,在很大程度上是因为这些企业的激励机制健全有效、体贴新颖,能为员工创造良好的工作环境,使员工能够充分发挥其潜能。从世界范围来看,美国的企业特别注重这一点,他们运用各种激励措施吸引各类优秀人才。如ＩＢＭ公司的激励办法包括为员工提供养老金、集体人寿保险、优厚的医疗待遇、乡村俱乐部疗养、减免那些愿意重

返校园提高知识和技能的员工的学费,公司还筹办学校和各种培训中心让员工到那里学习各种知识等等方式。

二、我国现行人才激励制度的误区

建立合理有效的激励制度，是企业管理的重要问题之一。虽然近年来国内企业越来越重视管理激励，并尝试着进行了激励机制改革，也取得了一定的成效，但在对激励的认识上还存在着一些误区 ：

1、激励就是奖励。目前，国内很多企业简单地认为激励就是奖励，因此在设计激励机制时，往往只片面地考虑正面的奖励措施，而轻视或不考虑约束和惩罚措施。有些虽然也制定了一些约束和惩罚措施，但碍于各种原因，没有坚决地执行而流于形式，结果难以达到预期目的。企业的一项奖励措施可能会引发员工的各种行为方式，但其中的部分行为并不是企业所希望的。因此必须辅以约束措施和惩罚措施，将员工行为引导到特定的方向上。对希望出现的行为，公司应用奖励进行强化；对不希望出现的行为，要利用处罚措施进行约束。

2、同样的激励可以适用于任何人。许多企业在实施激励措施时，并没有对员工的需求进行认真的分析，“一刀切”地对所有人采用同样的激励手段，结果适得其反。通过对不同类型人的分析，找到他们的激励因素，并有针对性地进行激励，这样激励措施才能最有效。同时要注意控制激励的成本，必须分析激励的支出收益比，追求最大限度的利益。采取两种甚至几种截然不同的激励措施是有其道理的。从低层次的个人需求来讲，采用物质激励会更有效。从公司利益考虑，从事简单劳动的打工者，创造的价值较低，人力市场供应充足，对于他们采用物质激励是适用的和经济的。相反，高层次的技术人员和管理人员，来自于内在精神方面对成就的需要更多些，而且他们是企业价值的重要创造者，公司希望将他们留住。、只要建立起激励制度就能达到激励效果。一些企业发现，在建立起激励制度后，员工不但没有受到激励，努力水平反而下降了。某公司推出“年终奖”的计划，本意是希望

调动企业员工工作积极性，但是却因为没有辅以系统科学的评估标准，最终导致实施过程中的“平均主义”，打击了贡献大的员工的积极性。一套科学有效的激励机制不是孤立的，应当与企业的一系列相关体制相配合才能发挥作用。其中，评估体系是激励的基础。有了准确的评估才能有针对性地进行激励，才能更有效。

三、我国企业人才激励制度构建的举措、了解员工的需要，增强激励的针对性。员工是带着自己的需要走进你的公司的，只有了解他的需要才能有效地调动他的积极性。设法了解他们的需要。这是做好激励的前提条件。一要把握需要的类型。心理学家按照不同的方式划分出了不同的需要。企业管理者应运用这些理论去掌握、分析职工的需要，以做到心中有数，有的放矢。二要认识主导的需要。不同的员工，其需要是不同的，要求管理者要善于抓住主要矛盾，抓住职工的主导需要。否则，激励就是纸上谈兵、无的放矢。三要区分不同的需要。企业管理者应该在本企业内搞一次全面的需要调查，把各种各样的需要进行分类，首先划出合理的需要和不合理的需要。对于合理的需要又分为马上能解决的需要和暂时还不能解决的需要。对于暂时不能解决的需要做好解释工作，说明道理，创造条件逐步解决。对能解决的需要又划出靠组织解决的和组织帮助职工自力更生解决的两种。同时，对于不合理的需要进行教育引导，使之逐步向合理化的需要转化。四要正确引导职工的需要。诚然，人的需要是无限的，也是良莠不齐的。因此，有必要对职工的需要进行正确引导，使职工树立正确的“需要观”。具体地讲，可以把引导职工树立正确需要的工作概括为“四要”：个人的需要要符合企业发展的目标；个人的需要要适应社会的需要；个人的需要要考虑环境的影响和客观条件的可能；个人的需要要考虑到自己个人的能力。

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！