

# 我国中小企业的员工激励问题研究

冯 莉

西安财经大学, 中国·陕西 西安 710100

**【摘要】**人才对于现代企业的生存与发展来说很重要,优秀员工能使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。企业不仅要吸引人才,更重要的是能留住并发挥人才的作用,这就凸显了激励对于人力资源管理的重要性。员工激励作为人力资源管理的重要内容,对企业的经营发展很重要。本文主要从企业与员工角度讨论了如何完善员工激励机制,提出适合我国中小企业的激励员工的有效建议,有效推动中小企业发展。

**【关键词】**中小企业; 员工; 激励机制

## 1 引言

随着全球经济一体化进一步发展,国内与国外的企业之间的竞争日益激烈,想要提高企业核心竞争力,应重视人才、重点关注人力资源管理。通过有效的员工激励,能给企业创造更好的软环境,让员工树立归属感,提升工作满意度,促进企业的凝聚力。我国的中小企业发展历史不长,无足够的管理经验,管理制度不健全,激励机制不成熟,无法对员工进行充分的激励,不能留住优秀员工,使得企业在人才竞争中处于劣势。所以,企业想要提升核心竞争力,关键就是企业如何建立合理有效的员工激励机制,吸纳人才、培养人才、留下人才。

## 2 目前我国中小企业的激励机制现状和不足

随着改革开放的不断发展,我国的中小企业逐渐意识到员工激励机制对企业的发展发挥着重要作用,我国中小企业人才流失严重,因为大部分中小企业的员工对企业忠诚度较低,员工对中小企业的未来发展没有信心,质疑企业未来的愿景,反映了中小企业对员工没有科学合理的员工激励制度,存在盲目性等问题。

### 2.1 激励机制比较随便,缺乏制度保证

管理者要学会根据已经制定好的政策来对员工进行管理,如果管理者仅仅凭借自己的管理风格来管理,并不遵循制度,会导致对员工的奖赏和惩罚也较随意。大多数的企业虽然制定了相关的理论制度,但是并没有很好的实施,这样并没有发挥员工激励的作用,会导致企业失去大批的优秀人才。

### 2.2 激励方式单一

现在的中小企业主要对于员工是物质方面的激励,忽视了员工对于精神层级的需求,这样的话使得激励的效果是短暂的,没有持久性,不能达到我们想要的激励效果。也不能很好的与员工建立感情,不能了解员工的心里需要,更不能达到想要的激励效果。企业的激励方式单一,采用单一的物质激励,当员工的能力与工作发生失衡时,会让员工有挫败感,反而起到相反的激励效果。当然也有一些企业只采用精神激励的方式,这样给员工会产生一种画大饼的感觉,更不能达到理想的激励的效果。

### 2.3 经常采用负向激励

一些管理者认为公司应当重视反向的负向激励,如果员工表现优异可以不用奖励,但是如果做得不好就得到惩戒,这样会导致员工不敢主动承担项目,使得员工处于防守状态,或者为了进度,不顾完成的方法与质量,更会使得激励效果为负。公司如果频繁负激励,导致员工缺乏归属感,员工会把公司当作自己的对立面,这时候员工会产生逆反心理,认为企业专门的针对自己,会宣泄负面情绪,整个公司的氛围不再和谐,破坏公司形象。

### 2.4 忽视企业的文化建设

企业的文化建设对于企业的发展起着关键的作用,并且与企业的发展目标息息相关,公司想要实现自己的长远战略,必须重视自身文化建设。在中小企业中,公司的员工大多数认为自己只是一个员工,缺乏主导性,工作也没有主动性,每天坐等下班,如果企业没有自身的文化建设,会使得员工只考虑自身的利益,

工作也不能从企业的角度出发,阻碍企业的长期发展。

## 3 关于中小企业建设激励机制的建议

### 3.1 提升薪资制度的合理性

企业的薪资制度可以是物质层的,也可以是精神层面的,给员工发放奖金、补助津贴等,科学的薪资制度一方面可以充分调动员工的工作积极性,又可以为企业创造最大的价值。对企业和员工是双赢的局面。科学合理的薪资制度应该是在企业内部是公平的,在外部方面存在竞争力的。

### 3.2 采取多种激励方式

激励员工的方式各式各样,不同的激励方式有不同的特点,企业应该根据自身的环境选择多种适合自己的激励手段,从而激发员工的工作积极性、发掘其潜能,从而增强企业的市场竞争力。物质与精神激励结合;个人与团队激励结合;短期与长期激励结合。

### 3.3 形成合理的绩效评价体系

绩效评价是员工评价体系最核心的,不仅是对员工工作的检查,也能让员工自己产生满足感,让员工全面了解评价的过程以及标准,才能让员工对于绩效评价的赞成,让员工更了解自己,明白自己与其他人的差距,更好的让员工有一定方向的努力。绩效评价也是一把“双刃剑”,合理的绩效评价可以激发员工的创造力,反正不科学的绩效评价会给员工造成压力,起到相反的作用。

### 3.4 加强企业文化建设

企业一旦形成自己的文化价值,就是拥有独特的无形的核心竞争力,它会影响企业的环境氛围,影响着员工工作方式以及领导者行动方式。拥有企业文化的企业,员工的满意度、忠诚度更高。优秀的企业文化有三方面的内涵:尊重每一个员工,人人都享有受尊重的权力,使得员工间形成较大凝聚力;重视员工之间的团队合作,强化团队精神,减少员工间的冲突,降低冲突带来的损失;提倡创新精神,鼓励创新,全员创新。

## 4 研究结论和展望

随着全球经济的快速发展,中小企业逐渐意识到各个企业之间的竞争实质就是对优秀人才的竞争,看谁可以吸引优秀的人才,留下优秀的人才。企业加强人力资源管理,就是通过建立合理有效的企业激励机制,把各式各样的激励手段结合起来,激发员工的工作热情,让企业增强持续发展的动力,在市场竞争中保持竞争优势。

### 参考文献:

[1]陈维,张越,吴小勇.零售企业如何有效激励一线员工?——基于永辉超市的案例研究[J].中国人力资源开发,2017(07):110-122.

[2]吴婷婷.基于双因素理论的我国新生代知识型员工激励因素及对策研究[D].上海社会科学院,2016.

### 作者简介:

冯莉(1995.02—)女,汉族,河南民权人,会计学专业,在读硕士研究生,西安财经大学。