# 中层领导激励论文范文优选6篇

来源：网络 作者：枫叶飘零 更新时间：2024-09-05

*中层领导激励论文范文 第一篇创业型企业处在发展的起步阶段，要求员工充分发挥能动性和创造性，帮助企业共同实现战略目标。许多创业者都希望在公司中实施有效的激励政策，来提高员工工作的积极性，从而提高整个公司的效率。创业型企业要结合自身实际，构建科...*

**中层领导激励论文范文 第一篇**

创业型企业处在发展的起步阶段，要求员工充分发挥能动性和创造性，帮助企业共同实现战略目标。许多创业者都希望在公司中实施有效的激励政策，来提高员工工作的积极性，从而提高整个公司的效率。创业型企业要结合自身实际，构建科学有效的员工激励机制，并在实践中贯彻执行。

一、创业型企业的基本特点

1.经济实力弱。创业型企业处在刚刚发展的阶段，大部分的资金往往都用于投人生产，且短期内获得的利润较少，所以企业的整体经济实力较弱。这就决定了创业型企业往往很难通过为员工提供水平很高的薪酬和福利来激励员工。如果创业型企业的人工成本占总成本的比重过大，必然会给企业带来沉重的财政负担，阻碍企业的发展。

2.发展潜力大。创业型企业短时间内虽然很难在同行业中取得较强的竞争地位，但是它具有较强的发展潜力，能够在未来较长的时期内实现较高的战略目标。因此，创业型企业较大的发展潜力也可以成为激励员工的一个重要因素，前提是员工认为自己能够从企业未来的成功中获得自己的收益。

3.组织管理不健全。小企业靠老板，中企业靠制度，大企业靠文化。创业型企业往往还没有建立完善的管理制度，更谈不上真正的企业文化，因此对于员工的管理也就难以真正规范，而且难以发挥“软力量”的作用，这给企业建立和实施员工激励机制带来了一定的困难。

二、创业型企业激励机制的内容

从创业型企业的基本特点出发，可以从多个角度和层次构建员工激励机制，既要满足不同类型员工的需求，又能使激励措施之间能够互补和相互支持，从而发挥最大功效。

1.共同愿景。共同愿景是组织中全体成员共同愿望的景象，指引着企业前进的方向。创业型企业短时期内是处于落后地位的，它的发展是着眼于未来的，因此构建企业未来的愿景十分重要。当然，共同愿景只是激励体制中的核心，它还必须要有激励措施的支撑。

2.创业型企业的激励机制。首先是物质激励。创业型企业要建立科学合理且激励作用显著的工资薪酬制度，在公平、公开、公正的前提下，使薪酬制度能激发起员工的主动性、积极性和创造性，为企业创造更大的价值。创业型企业要尽力改善员工的工作环境，使其工作得更加舒心、轻松。第二是精神激励。从人的动机看，人人都具有自我肯定、争取荣誉的需要。对企业中成绩突出的员工在进行物质激励的同时，也授予荣誉称号，使其成为其组织的榜样和标杆，最大限度地满足员工的精神需求。第三是政策激励。员工比较赞同以绩效考评结果来发放薪水的制度。通过目标考核，员工需要感到有为实现公司目标出力的参与感，而且有更广泛的激励作用。

3.分权策略。创业型企业组织结构往往比较精简，员工数量不大，企业可以考虑赋予某些员工一定的权力，激励他们为企业更多地奉献。这也是培养他们领导能力和管理能力的一个重要途径，保证企业在不断发展壮大过程中所需要的管理人才能得到满足。

4.员工满足感。创业型企业往往没有优厚的现实条件，优势在于良好的发展前景，虽然员工难以得到很好的客观工作环境和待遇，但是企业仍然应该从其他方面加以考虑，增强员工在工作过程中的满足感，增加员工对企业的好感和信任，使员工感觉到自己在组织中受到尊重和重视，从而使自己的行为和组织的目标趋于一致，更好地发挥工作积极性和创造性。

三、创业型企业激励机制构建与实施中应注意的问题

激励作为一种有效的管理手段，并没有固定的模式可以借鉴，而且和不同员工的心理和需求有关，在企业现实的管理中是十分复杂的。基于创业型企业的特征，其员工激励机制在构建和实施过程中要注意以下问题。

1.激励机制要和企业的战略规划相匹配。创业型企业都制定了自己的战略目标和发展规划，而员工激励机制虽然是为了促使员工更好地工作，但是根本目的在于促进企业战略目标的实现。因此，创业型企业的员工激励机制必须要和其战略规划高度匹配。

2.企业和员工之间需要建立有效的沟通机制。创业型企业的激励机制中，往往缺乏如高工资、高福利这样比较直接和实在的激励，更多的是涉及员工未来收益、工作成就感等方面，因此让员工产生高度认同感的难度较大。这就需要创业型企业和员工之间建立有效的沟通机制，多倾听员工的想法，解答员工的疑惑，讲解激励机制的本质和优势。企业可以成立专门的负责小组，考虑到人工成本可以由某些经验丰富的管理人员兼任，最好由高层管理人员亲自领导。

3.创业型企业的激励机制要根据企业的发展进行必要的调整。创业型企业处在不断的发展中，不仅仅企业的外部环境不断变化，而且企业的发展阶段和经营状况也是不断变化的，因此员工相应的需求也会发生改变。如果企业的经济状况改善，工资支付能力变强，那么员工的基本工资也应该得到相应的提高，否则容易引起员工的不满情绪。也就是说，创业型企业的发展往往很快，它的员工激励机制不能一直满足现实的需要，必须根据企业的发展做出必要调整和变化，增加新的激励内容，这也是进行战略性人才储备的重要举措。

**中层领导激励论文范文 第二篇**

设备管理实际就是为生产服务，最大化企业盈利为目的。设备管理核心可分为以下几点：

>1、安全及环保。

在这里我把环保放到了与安全齐平的第一位。也是我以前担任项目经理以来，最看重的两点。必须强化现场安全意识，贯彻安全生产法。坚持安全生产，预防为主的生产口号。其次，20xx年政府工作报告中的20xx年政府工作任务中第七条就深刻指出，绿色发展为现代化经济体系的必然要求，解决污染的根本之策。同事要壮大绿色环保产业，加快火电、钢铁行业超低排放改造，重污染行业达标排放。调整优化能源结构。这就需要我企业对环保技改的大量资金投入。

>2、生产效率的提升。

生产效率是生产部的关键指标，而设备部就是要确保生产与设备的数量相匹配、设备技术更新跟得上现代科技发展的速度、故障发生率无限降低、使得OEE升高。咱们企业在主动式的预防性维修和预测性维修等方面做的较为出色。

>3、现代化运维技术的成熟应用。

同时此法也可延用到设备生产、保养的日常行为中。

以上是通过现代化设备管理应用给出我企业设备部的几点看法。

再来说说机修人员存在的若干问题。

在此举个例子：在汶川大地震中我们的子弟兵能够在最短的时间、最艰苦的条件下投入到“战场”。可以超越生死，抗震救灾，为我们的抗震救灾的胜利奠定了坚实的基础，受到国内外人士的高度赞叹，为什么我们这支队伍的战斗力如此之强？我想，是制度、是规范、是命令，是任务、是铁一般的纪律。而企业的生存、生产、发展就必须看作是一场战争，必须有制度、有规范、有命令、有任务、有纪律。

因为我也在机修班组，针对以上存在问题，就不多加评论。我给出以下对应措施。

1、规范设备部制度、规范机修班安全生产规范，定期实行培训。例如：高空作业国家标准、氧气乙炔焊焊接操作规定、动火证制度、安全员辅助安全管理、设备部报修单的流转制度。使每个机修人员都知道自己什么事情应该干，什么事不该干，什么事情需要经过领导同意才能干。

2、设置派单激励机制。众所周知：激励机制可以激发员工的积极性、主动性、创造性。激励机制可以是物质激励，也可以是精神激励。可以是正激励、也可以是负激励。将派单激励制合理的转换为绩效分数，将大大提高所有维修人员的工作欲望。

以上是我在贵司担任机修工以来的总结与汇报。若有幸博得领导赏识，请将我调至我理想的岗位。并非我怕吃苦不能胜任机修任务，而是我以前作为一个管理者而言。机修班工作人员的种种违章操作，使我触目惊心，不敢与他们共事。

最后愿公司：飞起玉龙三百万，搅得周天寒彻。

**中层领导激励论文范文 第三篇**

9月5日至9日，组织部、人事局在党校举办了桐乡市第四期科（股）级干部培训班。有机会此班培训，我认真听了各位老师的生动讲课，进一步明确了我市的市情，对国防知识有了进一步的了解，增加了人防知识及预防各类职务犯罪的知识，对科长及其职责和任务有了更进一步的了解和明确。各位老师情深意长、简明扼要的讲课对我们很有教育和启发意义。通过此次的培训学习，我在业务和思想等方面得到了新的提高，感到培训很有意义，将此次培训的一些体会总结如下：

>一、更新了理念，优化了思维，完善了知识结构。

学习和培训，我更加深刻地领会到，社会的发展，时代的进步日趋快速。要求我们不断学习，不断进步。只有不断更新知识，不断完善自我，才能更好地做好本职工作，新的时代对我们提出了新的、更高的要求。一方面要为自己定好位，做好承上启下的工作，进一步发挥纽带作用。另一方面要从大局出发，根据本单位的实际情况，拓宽思路，多出点子，想好办法，当好参谋助手，为领导决策提供依据。这就要求我们的思维、知识要符合时代的要求，要符合人民的需要。我们必须不断地通过学习或培训等各种方法来提高自己。才能更好地完成各项工作任务，才能提高工作质量和效率。

>二、自己的综合素质和业务水平有了新提高。

通过此次学习培训，对自己的职责和任务有了更进一步的认识。作为政府的公务人员，必须不断提高自己的综合素质和业务能力，从自己做起，从现在做起。作为单位的中层，要更好地传达领导的工作意图，更好地反映基层的建议和意见。也到处理好不同领导的不同方法和艺术，通过将尝到的方法与工作实践进行有机的结合，进一步提高我们的素质和业务。

>三、学习科学文化知识和业务知识，提高自己的业务能力，努力提高为人民服务的本领。

能否做好工作，不仅仅是自己的问题，也是对人民负责的问题，只有努力地工作，扎扎实实地工作，才能把党和人民交给我们的任务完成好。只有精通业务，才能认真履行好职责，才能发挥中层的作用。当前世界的瞬息万变，科技的突飞猛进，要求我们更好地掌握各类知识，提高做好本职工作的本领。才能不被时代所淘汰。所以我们要一如既往地学习，丰富自己的知识，增强自己的本领，努力成为本职岗位的行家能手。以上只是我此次培训学习的一点粗浅的体会和认识。下一步更重要的是，在以后的学习和工作中要对自己高标准，严要求，立足本职，脚踏实地，进一步解放思想，开拓创新，充分发挥自身的能动作用，把工作做得更好，让群众更满意。

**中层领导激励论文范文 第四篇**

尊敬的各位同仁、各位会员、各产业的朋友们：

大家上午好!

从20\_\_年11月30日以来到目前一年了，我们工作和生产已经正常，这是我们全体从业人负，夜以继日、共同奋斗的结果，在此，我首先向各位兄弟姐妹和各企业的老总和全体员工，道一声：你们辛苦了!我感谢你们为都江堰市农业及其产业的创业发展做出了贡献!

一个企业的创立，离不开积极勤奋、风雨同路的每位企业优秀员工;跟企业的发展，更是需要新鲜血液的不断加盟。不同背景、不同经历、不同层次的人才荟萃、资源的`整合，以及市场的冲击碰撞、互相激励，才能使我们的创新思维领先、科学管理水平领先、诚信经营模式领先和做标准化农业的目标提升，估供应人们日常需求的食品。

我们的企业好比是一个大家庭，以它广博的胸怀，接纳、包容了在场的每一位。你们家境、品性不同，年龄、爱好不同，文化程度、社会历练、从业经验各异，但在企业中却扮演着不同的角色，你们都是你们企业的骄傲、也是我们协会的骄傲、也是我们农业职业经理人的骄傲，都是农业企业的主力军和主人翁!我深深的知道，正是你们的主人翁精神，支持着你们为我们的企业默默的奉献着!时常萦绕在我脑海的是为了企业健康顺利发展，不分昼夜辛勤工作的所有同仁——这里没有职位高低之别，不分是指挥设定的高管、现场管理的中层还是勤勤恳恳、默默奉献的普通同仁员工，只要为我们企业作出过贡献，我们同样不会忘记!企业的发展壮大，需要资金的积累和不断的投入。

也许，你们的付出并不总是得到自己所满意的回报;但是，我们应相信，只要企业发展了，我们个人才能得到发展的空间。也许，你们从事的未必是自己最喜欢的工作;但是，我们要知道，企业是一个相互配合的有机整体。

企业需要你们的敬业爱岗、无私奉献!为此，我再一次向为企业辛勤工作的全体同仁表示衷心的感谢和敬意!正是您们在幕后的默默支持，使我们无后顾之忧，努力工作、勇往直前!通过大家的不断努力和良好的工作生活环境，我们预计今年的全年生产总产值亿，销售收入亿，食品质量安全做到无公害，并保证了没有退货，因为土地和员工是企业延续品质的生命，我衷心期待全体同仁与我们的企业共同成长，期待全体同仁对我们所有企业继续予以大力支持，和工作方面的配合。

作为大家庭中的一员，我想对你们说：企业公司的每一位同仁都是公司企业最宝贵的财富，你们的健康和安全，不仅维系着公司企业的兴衰，更关系到你们家庭的幸福。我衷心希望每位同仁在为企业努力工作的同时，都能关注健康，珍爱生命，一同创造我们企业明天的更辉煌，共同分享奋斗的丰硕成果!愿每一位同仁在企业的领导下，共同度过激情燃烧的岁月，在健康快乐中建功立业，与企业一道走向成功和辉煌!胜利的荣耀属于我们在座企业家和农业职业经理人，属于企业的全体同仁和员工家属!一个成功的企业家后面，必须有一个团队策划和家人的支持!最后，我代表协会，衷心祝愿全体同仁及家属工作顺利、生活愉快、家庭幸福平安、万事如意吉祥!谢谢大家!

**中层领导激励论文范文 第五篇**

销售人员激励是企业激励机制的一个重要组成部分，在商业竞争日益激烈的今天，将公司的销售人员紧紧团结在公司的销售目标周围诗司成败的关键。而如何提高销售人员的积极性，在目前的市场竞争环境中就更为重要。

>一、销售人员的行为特点与心理特征分析

从共性来看，销售人员作为一个特定的群体，有着他们特有的行为和心理特征，具体体现在四个方面：

（1）职业疲惫状况广泛存在

销售工作是激情和理性的混合体，频繁的拒绝和挑战使销售人员身心疲惫，需要内心的激励，复杂的流程也需要他们具有理性和恒定的心理素质。

（2）情感波动较

销售人员的情感波动比较，对于销售人员来说，成功和失败总是接踵而至，前一天还在为争取到新客户而欢喜，而后一天却面临着被客户拒绝的尴尬。

（3）被认可需求强烈

销售人员都有着强烈的被认可的需求。不管是什么类型的销售人员，他或多或少都有着被认可的需求。

（4）更加关注自己的发展

一般情况，基层重金钱、物质；中层重晋升、提拔；高层重荣誉、名望。销售人员在满足了自己的基本需求后，会更加关注自己的发展。

>二、企业销售人员激励存在的问题

企业运用激励的过程中出现了很多问题，主要表现在以下四个方面：

（1）对激励的认识不到位

有些企业不根据实际状况，单纯借鉴他人的激励制度，稍加修改即投入使用；管理者与销售人员之间缺乏沟通，没有形成对激励机制的共识。从而直接导致激励机制实践中理解和执行的偏差，激励机制难以发挥公正公平的效果。

（2）激励目标不明确

企业对通过激励机制解决什么问题、达成什么样的目标心中不明。企业战略决定了激励机制的目标、标准、方法等等。但是在实践中，许多企业的战略制订不严谨，甚至没有战略思想可言，完全凭领导意志决定企业发展方向，发展目标与实际不符，结果使员工盲目、被动地工作，难以产生优良的效果。

（3）激励机制运行不科学

激励机制包括激励计划、绩效考核和评价、激励实施和管理、激励馈和应用四个阶段，四个阶段是不断循环发展相互作用，促使销售人员的绩效在循环中不断提高和进步。然而实际过程中，管理者往往将体系割裂，只是利用了部分内容，对激励机制和其他人力资源管理的联系利用不足，往往孤立地对待激励机制，甚至将激励机制混同于绩效考核，没有将完整的管理体系运作起来，只看见了过去，却忽略了未来，只得到了结果，却没有合理应用。

（4）单纯依赖物质激励，认为金钱万能

金钱奖励是最直接、最有效的激励方式，它可以在短期内迅速激起销售人员的斗志，快速提升销售业绩。但是，金钱激励并不一定总是企业最有效、最合适的激励方法。

>三、销售人员激励影响因素

对销售人员的激励效果与以下5个因素密切相关：

（1） 精神满足

销售人员常年在外奔波，压力很，通过精神激励，可以使压力得到释放，有利于取得更好的业绩，比如在企业的销售人员中开展营销状元的竞赛评比活动，目的就是给“发动机”不断加油，使其加速转动。对销售的重视必须体现在企业的价值观和文化当中，让销售人员找到做“龙头”的感觉。

（2）目标实现

给销售人员定目标忌过高，让人望而生畏，放弃努力；也不能太低，那样会滋生懒惰情绪，造力资源的浪费。依据制定的销售目标适当授权，充分发挥销售人员主观能动性和创造性，达到激励的目的。

（3）业绩评价

合理、有效的绩效考核可以达到激励的目的，否则将会起作用。对于销售人员业绩是最具代表性，销售额自然是衡量销售人员优劣的`标杆。但在业绩评价上却不能简单的依业绩考评，公司在不同的发展阶段有不同的市场策略和战略目标，而这种目标有时会以牺牲销售人员的业绩为代价，因此对销售人员的业绩的考评必须与企业的市场策略和战略目标相一致，重点在业绩和市场贡献方面(新产品的推广、品牌建设、新区域拓展、新人培养等)。

（4）情感关注

利益支配的行动是理性的，理性只能使人产生行动，而情感则能使人拼命工作。销售是一种特殊的行业，往往要噪群体，而销售人员恰恰情感较丰富，所以企业的关注对建立销售人员对企业的忠诚很重要。对于销售人员的情感激励就守注他们的感情需要、关心他们的家庭、关心他们的感受，把对销售人员的情感直接与他们的生理和心理有机地联系起来，使其情绪始终保持在稳定的愉悦中，从而实现高水准的销售达成。

（5）薪酬激励

现代企业要求薪酬分配遵守效率和公平两原则，能够根据“效率优先、兼顾公平、按劳付酬”的分配原则，用考核评价的结果公平合理地确定销售人员的工资报酬。企业要对销售人员的劳动成果进行计量和评定，按照考核结果决定工资报酬，根据绩效表现进行薪资分配和薪资调整。合理的薪酬不仅是对销售人员工作的认可，可以充分激励销售人员，调动销售人员的积极性，还可以起到约束作用，要求销售人员按照企业的规划和目标认真工作，否则就会受到相应的惩罚，这样通过薪酬的激励和约束又促进了销售人员绩效的提高。

>四、激励方案设计原则

激励方案设计是指组织为实现其目标，根据其成员的个人需要，制定适当的行为规范和分配制度，以实现人力资源的最优配置，达到组织利益和个人利益的一致。激励方案设计应把握以下六个原则：

第一，激励方案设计的出发点是满足员工个人需要；

第二，激励方案设计的直接目的是为了调动员工的积极性；

第三，激励方案设计的核心是分配制度和行为规范；

第四，的效率标准是使激励机制的运行富有效率；

第五，激励方案运行的最佳效果是在较低成本的条件下达到激励相容，即同时实现了员工个人目标和组织目标，使员工个人利益和组织利益达到一致。

第六，激励方案设计要考虑到个体差异，注意精神激励与物质激励，长期激励和短期激励的结合。

>五、如何建立销售人员激励方案

（1）要建立有效的薪酬制度，激励每位销售人员锐意进取

知名度较高，管理体制趋于成熟，客户群相对稳定的企业，采用高工资低奖励或年薪制，更有利于企业维护和巩固现有的市场渠道和客户关系，保持企业内部稳定，有利于企业平稳发展。之，如果一个企业处于起步阶段，利用低工资高奖励的薪酬制度更能刺激销售员工的工作积极性。

（2）给销售人员提供良好的发展空间

需求能否满足，影响着销售代表的忠诚度。公司给予销售人员的不应仅仅是他们对于物质上的渴望，更应给予他们事业和精神上的追求。对于优秀的销售人员，他们更看重成长的机会。如果企业不能很好地给销售人员一个成长发展的空间，那么优秀的销售人员就有可能离开，通过跳槽来实现晋升。

（3）组建高效的销售团队

团队合作氛围、荣誉感对于销售人员工作积极性有很的影响。团队建设的本质是激励与沟通，尤其对于销售团队中的核心成员，销售经理要与他玫通，了解他们的思想，关心他们的困难。企业可以通过销售竞赛、销售晨会和销售沟通等三种基本形式助团队成员和整个团队提升绩效，此外，企业还要因势利导地辅以增进感情的社交活动、商品奖励、旅游奖励、象征性奖励，以及放假等非货币性团队建设工具，改变销售人员的行为，并将成功的团队建设经验文档化，做成模板，以利于其他团队复制。

（4）用企业文化激励销售人员

从心理学和行为学的角度看，任何附有激励性质的举措都存在一定的生命周期，其给目标受众带来的愉悦刺激及随之产生的行为冲动，会因时间的推移而呈现出递减效应。真正的解决之“道”是改变单纯依赖利益驱动、致使销售人员工具化的既有思路，依靠企业文化的力量将与销售相关的员工、团队及各类合作伙伴“整合”起来，进而提升其尊严感及归属感只有奠定了坚实的文化基础，再辅以指向明确、操作简单的激励措施，才有可能收到事半功倍的效果。

总之，销售人员的激励计划是个复杂而重要的问题，在实际工作中很难做到一气呵成。同时，企业处于不同的行业，不同的生命周期，不同的市场条件及不同的内外环境，不可能有统一的实用计划。企业应随时调整激励方案的组成部分和各部分的权重。

**中层领导激励论文范文 第六篇**

>在选题过程中阅读的文献资料（只写文献名称及篇数），及其他准备工作（如调研、计算、实验等）：

1、《管理学》

2、《西方管理思想史》

3、《应用心理学》

4、《组织行为学》

5、《公共关系学》

6、《企业激励论》

7、《管理激励》

8、《激励在现代企业管理中的重要作用》

9、《浅议企业管理中的激励机制》

10、《薪酬管理》

11、《领导与激励》

12、《中小企业激励机制问题与对策研究》

13、《竞争优势》

发现近几年很多企业倍受员工离职率高的困扰（吸引力不大），通过员工满意度调查就可以找出导致问题发生的原因，确定是否因员工工资不高、管理不善、晋升渠道不畅等问题，在此基础上找出更适合的激励措施。实践证明，员工满意度调查是对企业各种问题满意度的晴雨表，如果企业通过员工满意度调查发现员工对薪酬满意度有下降趋势，就应及时检查其薪酬政策，找出不满的原因，并采取措施及时纠正我想把所学专业运用于实践中，通过调查学到书本上没有的经验，同时发现企业现存的问题与矛盾，尽我所能为企业提供一些有价值的意见或建议，实现我学习本专业的价值。

>题目来源及选题依据：

依据：在人力资源管理的众多内容中，激励问题是重要内容之一。激励的科学与否，直接关系到人力资源运用的好坏。很多企业都有人才外流现象，留不住人才已经成为制约企业发展的重要因素之一。有效的激励正是解决这个问题的关键。任何企业都是由人来管理，而处于企业中人的积极性高低，是决定企业成败的关键因素。所以，对于企业来说，它的蓬勃生机来自于员工的无限活力，如何激发员工的活力？必须对员工进行有效的激励。因此，企业人力资源管理的核心就是以激励机制为杠杆，调动全体员工的积极性、主动性。二十一世纪的企业竞争，归根到底是人才的竞争，只有将企业的员工紧密团结在一起，激发出他们的工作热情和内在潜力，使他们把自己的智慧、能力和需求与企业的发展目标结合起来去努力、去创造、去革新，才能使企业健康发展。企业要想把握这难得的发展机遇、赢得挑战，最关键就是要解决好人的问题，健全有利于发挥人才积极性和创造性的激励机制，这已成为众多企业的共识。

激励是人力资源管理的核心，也是管理功能的精髓。激励的最根本的目的是正确地诱导员工的工作动机，不断增加其满意度，使他们在实现组织目标的同时达到自身的需要，从而充分调动他们的积极性和创造性，最终实现企业与个人双赢。随着中国现代零售业的快速发展，人才流失、管理人员缺乏、人员素质不高、结构不合理等人力资源管理问题日益突显，人成为企业最重要的核心资产，企业的发展离不开员工才能的发挥，而激励是员工努力工作的动力源泉。越来越多的零售企业开始重视这些问题，尤其是如何有效地激励员工，激发其工作的积极性、创造性已成为零售企业人力资源管理的一个重要研究课题。

>国内外同类课题研究现状：

>一、国内企业管理中的激励问题研究现状概述

1、郭军在《中小企业激励机制问题与对策研究》中指出：

激励机制是运用科学的手段调动人的积极性，激励机制的完善对中小企业的发展尤为重要。首先，它能够调动员工的工作积极性，提高企业效益。其次，它能够营造良性的竞争环境，吸引利用人才。再次，能够开发员工的潜能，提高人力资源质量。因此，中小企业要重视激励机制的建立，把目标与激励方式结合起来，建立起符合自身企业文化和员工切身需求的激励机制。只有这样才能最大限度的调动员工积极性，才能激励各岗位人员各尽其才，为企业发展大显其能，使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

2、王广礼在谈到激励行为时指出：

进行激励要：

1设置满足需要的目标，才能产生激励。

2激励的重要作用是发掘人的积极性；3要运用外激励，重视内激励。在具体实施时要注意利益与激励：榜样与激励；感情与激励；环境与激励。

3、宋同亮谈到过一种新的系统激控管理法： 为改变管理工作落后状况，以现代化管理理论为指导，探索和实行了以人为中心的全方位系统激励控制管理法（简称系统激控管理法）。 系统激控管理法是一种对人的行为的综合管理办法，又是一种新的企业组织管理机制。内容包括企业经营管理各方面，分为系统管理，激励管理，控制管理三部分。系统管理包括系统领导分工；责、权、利划分；层次结构；运行机制。激励管理的内容包括感情激励；目标激励；政策激励；困难激励；竞争激励；奖惩激励；形势激励；典型激励等等。控制管理的内容包括政治控制；经济控制；行政控制等等。 系统激控管理法有以下实施层次：决策层确定企业的最佳生产效益目标和重大实施方案；管理层制定实施目标的具体计划，指导和控制现场管理、信息反馈；执行层依据企业目标组织实施具体计划；操作层控制生产过程。 总之，就是要达到全方位激励控制，实现最佳生产效益目标。

4、杨志在谈到激励资源的挖掘和使用时指出： 管理激励的目标设置，不能缺少激励资源，相对充裕的激励资源，可以使激励方式灵活多样，激励成本低廉。激励资源是稀缺资源，应当珍惜使用注重挖掘；激励资源可以从企业内部、企业外部寻找途径挖掘，其使用要提高有效性；使用应有计划，并针对人们的需要，讲究使用方法和艺术。

5、王缓、张新胜谈到从激励个体到群体激励时指出： 优秀的企业文化的着眼点是企业的价值追求和崇高目标。

企业的价值观内化为企业职工个人的价值追求，这不仅可以在企业内部形成共同意识状态和“一体化”的组织气候，强化企业的内聚力，而且也会成为调动企业职工生产积极性、主动性和创造性的激励因素。

企业文化管理模式认为：每一个职工都有追求工作出色的强烈欲望，同时也有在出色的企业中工作的要求，前一个欲望主要采用个人激励的手段和方法，后一个愿望主要采取的是群体激励方法，如为企业职工提供统一的价值观念，树立企业崇高的目标，形成具有战斗力的团队精神。显然，群体激励在本质上是一种文化激励。质而言之，它是应用企业文化而达到激励企业职工的生产积极性、主动性和创造性的目标。

>二、国外企业管理中的员工激励问题研究现状概述

马斯洛的xxx需要层次理论xxx，他将人的需要分成生理需要、安全需要、社交需要、尊重的需要和自我实现的需要五个层次，认为人的基本需要是由低级向高级的一个层级系统。马斯洛的发现因符合一般的观察结果，因而在企业界与学术界都颇为知名，得到广泛的认可，在实际工作中也得到广泛的应用，有许多管理者根据马斯洛需要层次的不同划分提出了不同的激励措施，在实践中收到了良好的效果。但马斯洛的观点不免带有机械论的偏颇：他认为需要层系只有单一的逐级上行的机制。同时在研究对象的选择上因为缺乏科学的研究方法作支撑，信度不高。

耶鲁大学的阿德弗教授针对马斯洛需要层次理论缺乏实证研究的不足，把马斯洛的需要层次修改为ERG理论，他认为有三种核心的需要：生存、相互关系和成长，生存需要涉及到满足人基本的物质生存的需要，包括马斯洛称为生理需要和安全需要的这两项；第二种需要就是相互关系，即维持重要的人际关系的需要，这类需要和马斯洛的社交需要和自尊需要的外在部分相对应，这是人在社会中立足的重要需要。第三种需要是成长需要，即个人发展的内部需要，包括马斯洛尊重需要的内在部分和自我实现需要的一些特征。阿德弗继承了马斯洛的层系与逐级上行的概念，但却做了两点重要的修正：一是将马斯洛的满足则上行的运动规律，补充以一条新的挫折下行机制，即当最高层的成长需要得不到满足受到挫折时，下层的情谊需要会在新的水平上重新显现而成为主宰，同样规律也存在于情谊需要及其下层的生存需要之间。与马斯洛需要层次理论不同，ERG理论证实了人的多种需要不是阶梯式的关系，它可以同时存在，如果高层次的需要不能得到满足，那么满足低层次需要的愿望会更强烈。大量的研究表明，ERG理论更符合实际，是关于需要层次的一种更为有效的观点。

麦克里兰的xxx成就需要理论xxx，把与工作有关的需要分为成就、情谊与权力三类，前两者相当于马斯洛的自我实现与社交需要，后者则指想要影响与控制别人的需要。麦克利兰研究指出，成就需要与工作绩效之间有密切的关系，并且提出了系列的激发员工成就需要的方法。同时，他还指出，情谊和权力需要与管理者的成功有密切的关系。 赫兹柏格的xxx双因素理论xxx指出，一部分因素和工作环境或条件相关成为保健因素，这类因素的满足只能消除员工的不满，不能激发员工的积极性。而另一部分因素和工作内容紧紧连在一起称为激励因素，这类因素的满足才能激发员工的积极性。

弗隆的xxx期望理论xxx认为，决定激励强度有三个重要变量：

1、期望值（E），指具有一定强度的激励，在推动人们朝所选定的目标付出努力后，能达到所期望的绩效水准的主观概率；

2、工具值（I），指达到期望的绩效水准后，便能获得所需奖酬的主观概率，即个人判断或估计出的成功把握；

3、奖酬效价（V），指不同奖酬在当事人心目中相对价值的大小。一个人为获得目标奖酬的积极性（激励强度）是E、I、V三个变量的乘积。 亚当斯的xxx公平理论xxx认为，一个人对其所得的报酬是否满意，不是只看绝对值，而是进行社会比较或历史比较，看相对值。即与一个和自己条件相当的人的贡献与报酬进行比较，如果两者之间比率相等，则认为公平合理而感到满意

罗伯特豪斯的xxx综合激励模式理论xxx是通过一个模式把上述几类激励理论综合起来，强调任务本身的内在激励作用，兼顾因完成任务而获取得外在奖酬所引起的激励等等。他们有的围绕如何满足人的需求、需要进行研究，有的着重从人的动机的产生到采取行动的心理过程入手，有的则从研究激励的目的着手进行研究。

>详细阐述拟选课题的目的、意义、要完成的工作和预期结果：

激励问题作为人力资源管理的核心已成为决定企业成败的重要因素，目前西方发达国家在这一方面的研究遥遥领先，我国才刚刚起步。尽快形成结合中国企业实际的我们自己的激励理论和已此为基础的激励机制，是中国学术界和企业界的当务之急。随着中国加入WTO，国际竞争越来越激烈，市场经济也越来越成熟，而中国由于开放时间较晚，管理理论和经验落后，相对发达国家在国际竞争中处于弱势。

激励问题作为人力资源管理的核心已成为决定企业成败的重要因素，中国企业如何从激励理论研究上找到突破口，尽快达到发达国家的实力是我们应当仔细思考的问题。 激励是现代管理职能中十分重要的一环，它能充分调动了员工的工作积极性，使他们能最大限度地发挥其主观能动性，它是把员工的自身利益与企业的发展目标联系在一起的主要手段。一套好的激励机制应该非常有弹性，但是又能很好控制员工不偏离企业发展目标的。 在当今社会经济环境中，如何激励员工已经成为摆在企业经营管理者面前的一个重要课题。有的公司在这方面做的很好：员工士气高涨，效率很高；但也有的公司做的比较差：员工流动率居高不下，士气和办事效率低下。哈佛大学威廉·詹姆斯博士通过对员工激励的研究发现，一个人要是没有受到激励，仅能发挥能力的20—30%，如果受到正确的、充分的激励，就能发挥其能力的80—90%，甚至更高。

由于各方面的原因，总体上来说，本课题希望通过采访调研众多成功大公司中的一个代表——在激励员工方面有独到之处的M公司，给众多感到困惑的公司和企业以一点启发。特别在中国加入WT0后，国内企业将面临更大的竞争，要想加快企业发展必须依靠全体员工的齐心协力，所以更应该借鉴和学习先进的企业激励机制，调动员工积极性，朝组织目标前进。

>拟采用的研究方案和要解决的关键问题：

>一、研究方法

考虑到课题主要是有关激励实践性方面的研究，所以决定采用案例法，在分析过程中则主要采用定性分析法进行对比、探讨，从而得出结论。

A、案例研究方法：通过引用采访到的M公司的具体案例来说明相关问题。运用案例研究方法的优点在于能更形象地来阐述个人的观点，换句话说就是以鲜活的事例来说明或论证抽象的理论或观点让人更容易理解。要成功运用案例研究方法首先在于能举出若干具有典型代表性的案例，这样能更具说服力。但切忌罗列大量的案例，而且最好将所要罗列的案例简明扼要地表述出来，千万不要将一篇十分冗长地案例一股脑儿地照搬，因为案例研究方法地重 点是对所罗列的案例进行分析、研究、评价，最终得出自己的观点，否则就会让入觉得头重脚轻。

B、定性研究方法：应用归纳、演绎等方法进行所引用案例的比较分析，指出激励行为背后的指导理论依据。

C、理论演绎法：跟踪国内外相关的研究成果和方法，阅读大量的相关论文和专著的基础，为本文选题和分析提供了理论基础，而且在研究方法上也具有重要的启示作用。

>二、要解决的关键问题

1、人力资源管理中的存在的激励问题

2、企业管理中有效激励员工的措施

3、实现有效激励的途径

4、激励理论对我国企业管理的重要性

必须的实验初步计划、及论文工作进度的初步安排：

首先，要弄清涉及此次论文的一些相关的概念，如激励、组织结构、等等；其次，选定M公司为案例对象的背景交代；再次，通过一个个采访到的案例，介绍M公司的各种激励行为，分析其行为背后的指导理论依据；接着，通过M公司员工晋升、调职等激励行为，探讨M公司的激励机制与其组织结构间的关系：然后，挖掘M公司的激励行为和其深层的企业文化间的关系。M公司有其独特的企业文化，那么它的激励行为是否是其企业文化的外在表现呢？换句话说，企业文化是不是激励最本质的动力呢？

最后，系统集成M公司的激励机制。研究怎么样的激励机制才是优秀的激励机制，好的激励机制需要具备些什么特质。

>三、主要进度安排

1、准备阶段（20XX年X月X日 — 20XX年X月X日）收看论文辅导课件。

3、与导师联系、定题（20XX年X月X日 — 20XX年X月X日）与指导教师联系，请教讨论、确定论文题目。

4、获知论文选题申请结果（20XX年X月X日）通过联系知道老师，确定选题通过。

5、上传任务书（20XX年X月X日 — 20XX年X月X日）指导教师向所指导的学生下达任务书，学生明确任务、要求。

6、开题报告（20XX年X月X日 — 20XX年X月X日）根据课题任务，主动与指导教师联系，在指导教师指导、帮助下，查阅文献资料，进行资料分析，撰写开题报告；与指导教师反复讨论，修改、完成；交指导教师审阅。

7、论文初稿和中期检查（20XX年X月X日 — 20XX年X月X日）在开题报告的基础上，进行论文写作，并主动与指导教师联系；完成论文初稿。

8、论文修改和定稿提交：根据指导教师的评阅意见，对论文初稿进行修改，并主动联系指导教师，对论文修改稿进行分析、修改；将修改后的论文定稿。

9、论文定稿的再修改和终稿提交，根据导师的评阅意见，对论文定稿进行再修改，并主动联系指导教师，对论文定稿作进一步的分析、修改；将论文终稿上传。

10、论文评审答辩：交论文文本给教育中心；按规定时间、指定地点参加论文答辩。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找