

# 员工激励机制助推企业发展

文 | 贺辉

“当代社会迅速发展，对企业员工个人技能的提升与责任的担当提出了新的要求，这就需要从完善企业的激励机制入手，调动员工的积极性，使其积极主动的参与到企业活动当中来，献计献策，推动企业的长足发展。”

## ► 激励机制的手段

### 愿景激励

以员工的自我管理为主，要让员工清晰地认识自己的职业生涯前景。用企业愿景激励员工，要为员工拟订预见性的培养计划，以此激励员工为企业、为自己的前景发展而更好工作。

### 情感激励

企业与员工结成的不仅是利益共同体，还是情感共同体，员工生活与工作在这个充满温暖的大家庭中，其创业的激情就会充分发挥。

### 环境激励

主要包括政策环境和客观环境激励。合理良好的企业规章制度可以保证员工的公平性，而公平是员工的一种需要。如果员工认为自己处在公平、平等的工作环境中，自然而然就会减少由于不公而产生的怨气，从而提高自身工作积极性和工作效率。同样，客观环境也会影响员工的工作情绪。



### 物质激励

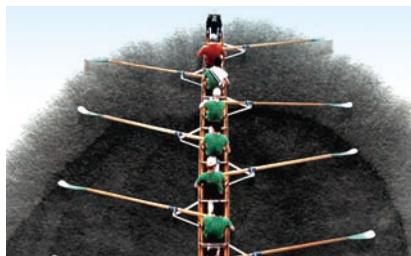
通过物质方面的激励和刺激，来鼓励员工去实施正确的行为，调动员工工作的积极性和创造性。它既包含正面的激励，也包含反向的激励。

**成就激励**

随着物质生活的极大满足，企业员工进行工作不仅仅只是满足生存的需要，尤其对于高能力、高素质的员工来说，工作更是为其带来一种成就感，所以成就激励也是很重要的内容，它包括榜样激励、目标激励、理性激励等。

**文化激励**

将企业文化真正融入企业员工的思想观念中，使其成为企业员工世界观、人生观、价值观的重要组成部分，为企业提供强大的精神动力，从而使员工产生巨大的工作热情。

**旅游疗养激励**

组织表现优秀的员工旅游，向员工传递企业对其感激与关怀的信息，将会更大程度地激励员工的工作热情。



## 科技公司激励案例

在竞争日趋激烈的企业界，创新无疑成了各企业不断发展的根本动力。囊中羞涩的索尼甚至要建众筹网站，为员工的新点子筹钱。快穷哭的索尼都在拼了命的创新，其他财大气粗的科技公司们自然对激励员工创新不会手软。

**日渐西山的索尼：****筹钱也要创新**

由于长期亏损，索尼资金十分紧张，科技创新研发的投入也相对不足，进而引发了内部一些工程师的不满。为此，索尼建设了名为“首飞”的众筹网站，为索尼员工的创新项目提供融资支持，希望通过创新摆脱贫势，除此之外，索尼还将此网站作为销售员工创新产品的网络商店。

**三星放长线：****为员工提供“充电”假**

近日，三星公布了两项有关员工福利待遇的新政，除了将时限提高到2年的“带薪育儿假”，还推出了“自我启发休假”制度，入职3年以上的职员可以进行最高1年的语言进修或长期海外旅行。三星认为，虽然短期上会因此产生人力损失，但长期来看，职员们进行充电后再回来，会给组织带来活力。

**谷歌：****给员工20%自由创新时间**

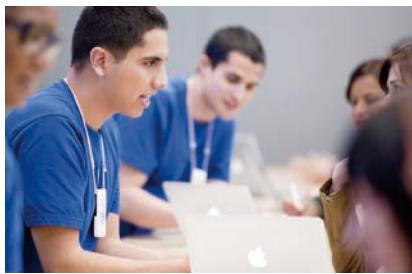
为了鼓励创新，谷歌曾允许工程师用“20%的时间”开发他们自己感兴趣的项目，但是因为担心绩效，2013年谷歌的部门经理们已经剥夺了这“20%的时间”。不过，谷歌仍然注重创新，神秘的GoogleLabs研发了无人驾驶汽车、谷歌眼镜等各种创新产品。



**苹果：**

“蓝天计划”让员工做自己感兴趣的事

除了提供冷冻卵子等福利，苹果还鼓励员工创新。早在 2012 年，苹果就推出了“蓝天计划”，某些苹果员工可以最多花费两周时间研发自己感兴趣的项目，这与之前谷歌推出的“20% 自由创新时间”十分相似。

**Facebook：**

各种角色互换激发创新

与谷歌、苹果相比，很少有人能想象出 Facebook 内部的创新文化。Facebook 的创新氛围非常浓厚，不仅拥有专门的移动设计智囊团，员工们还经常有规律的“角色互换”，工程师、管理层和其他团队经常变换工位，从而更好的进行讨论并激发创意。

**百度：**

最高奖激励基层创新团队

2010 年，为了提高员工积极性，鼓励创新，百度 CEO 李彦宏提出了“百度最高奖”，针对公司总监以下的对公司产生卓越贡献的基层员工进行高达百万美元的股票奖励。不仅如此，奖励对象还都是 10 人以下的小团队，这也是迄今为止国内互联网企业中给予普通员工的最高奖励。



## ► 强化激励对策

1. 建立健全激励机制。根据马洛斯的需求层次理论，要注重对不同员工的不同需求进行有效分析，再利用薪酬激励为基础的前提下，注重与精神激励相结合。同时注重福利制度的建立，把福利与工作年限相挂钩，高职务的员工享有更多的福利。

2. 瞄准员工的核心需要，将精神激励与物质激励相结合。企业员工的核心需要，是激励机制的目标指向。我们得先弄清楚他们的核心需要是什么，然后才能决定哪种激励手段。

3. 建立长期激励机制。实行持股计划和股票期权激励。

4. 帮助企业员工建立清晰明确的个人目标。从企业与员工的长远发展来看，应为员工建立起清晰明确的个人目标，并制定好职业发展规划，让员工感觉到自己是企业不可或缺的组成部分，认识到自己的价值所在。

## 结论

不断完善员工的激励机制有重要的意义。企业员工激励机制的有效性主要受某一特定时期的经济环境、政治环境、行政环境和文化环境，法律和制度，员工心理以及各种传统行政观念的影响，所以要根据实际情况制定合理的激励机制。