

企业建立与完善激励与约束机制

王宇航

(清州大学会计学院 韩国清州 28497)

摘要: 在当前竞争激烈的商业环境下,公司必须设计和优化激励机制以促进创新、提高员工绩效和推动组织发展。本文强调了激励机制的重要性,包括构建更具弹性的薪酬结构,提供晋升和发展机会,以及员工培养,从而满足员工的个人需求,并激励其更积极地参与工作。同时,对约束机制的研究表明,明确的绩效考核标准和完善的监督机制对于确保每个人的工作符合公司战略目标至关重要。通过这些机制的有效结合,可以建立一种良性和协调的企业文化,促进成员间的共同责任意识,进而提升企业的整体业绩。因此,企业在制定经营战略时,需综合考虑各种激励和约束因素,以实现可持续和协调发展。本文仅供参考。

关键词: 金融激励; 企业管理; 激励机制; 绩效考核; 薪酬结构; 约束机制

本文索引: 王宇航.企业建立与完善激励与约束机制[J].商展经济,2024(12):176-180.

中图分类号: F833; F279.23

文献标识码: A

1 引言

在现代企业制度的建立与完善背景下,企业激励与约束机制的研究逐渐成为提高企业效率和促进企业发展的关键因素。随着中国市场经济体制的不断发展和企业改革的深入,建立与完善企业内部的激励与约束机制已成为理论和实践领域的焦点。在市场经济的竞争环境中,有效的激励与约束机制对于激发员工的积极性、提升企业核心竞争力至关重要。激励机制通过提高员工的积极性和创造力,促进员工发挥最大潜力,从而为企业的持续发展作出贡献。同时,约束机制通过规范和监督员工行为,保障企业管理的有序性和高效率,防止对企业利益的损害。尽管如此,在中国企业的运营实践中,激励与约束机制还存在着一些问题。例如,激励机制过分依赖物质奖励,而忽略了精神激励的作用;约束机制若过于严格,则可能抑制员工的创新能力。因此,深入研究与探讨如何建立一个科学合理的激励与约束机制,对于增强企业的竞争力和实现可持续发展具有极其重要的理论与实践价值。

本研究旨在分析和评估当前企业激励与约束机制的有效性,并探讨如何优化这些机制以促进企业发展和员工成长。通过对国内外相关研究的综述,本研究旨在揭示现有研究的不足,并提出改进建议。研究将采用定量和定性分析方法,结合案例研究,探索不同类型的激励与约束策略在不同企业环境中的应用效果。本研究的范围包括对各种激励和约束机制的评估,旨在为企业提供策略和建议,以建立更有

效的管理实践,促进企业与员工的共同成长。

2 激励理论的理论框架

激励理论带来的理论框架,让组织能够更好地理解、满足员工方面提出的不同需求、动机、期望。不过,每种理论所具有的适用性将会受到组织文化、领导风格、行业特征、员工差异等诸多因素的影响。

2.1 激励理论在企业的运用

在许多企业活动中,科学和应用的激励行为理论已经涵盖了诸如创造出积极向上的集体工作学习氛围、激发全体员工集体工作学习动力,以及怎样通过获得奖励报酬和得到认可等来有效强化企业员工创造性的活动投入积极性和行为表现。这种方法有助于激发员工的工作热情,减轻倦怠感,从而推动个人和组织实现可持续发展。薪酬激励、晋升机会、培训发展等方面都被纳入考虑,以确保员工能够在积极的工作环境中发挥最大潜力。

激励理论运用于企业日常管理实践,关键作用在于能提高员工之间的工作团结力。为了追求个人价值理想的圆满实现,员工一定会一直为了达到同一个工作目标去共同努力,这个工作过程实际上是个人的团结力逐步形成的发展过程。有效应用激励理论对企业至关重要,它推动员工积极工作、消除倦怠感,助力实现企业可持续发展。企业务必重视激励理论的科学与客观性,以建立积极的工作氛围,激发员工追求卓越的愿望,以此提升绩效并提升个人薪资水平。在这种价值观的积极引导支持下,员工可以持续挑战并提升自我,

作者简介: 王宇航 (2002-),男,汉族,山东临沂人,会计专业。

发掘个人潜能,既可为公司和企业社会创造自身价值,又将提高个人魅力在未来工作学习中产生的社会影响力。在许多企业活动中,科学和应用的激励行为理论已经涵盖了诸如创造出积极向上的集体工作学习氛围、激发全体员工集体工作学习动力,以及怎样通过获得奖励报酬和得到认可等来有效强化企业员工创造性的活动投入积极性和行为表现。这种方法有助于激发员工工作热情,减轻倦怠感,从而推动个人和组织实现可持续发展。薪酬激励、晋升机会、培训发展等方面都被纳入考虑,以确保员工能够在积极的工作环境中充分发挥潜力。

2.2 赫茨伯格的双因素理论

赫茨伯格的双因素理论在企业管理中的应用强调了激励与卫生因素的平衡,以提升员工的工作满意度和绩效。激励因素,如工作本身的挑战性、认可、成就感及发展机会,直接促进员工的积极性和创造力。卫生因素,包括薪酬、工作条件、公司政策和人际关系,虽然不会直接提升员工满意度,但其不足会导致不满情绪。因此,成功的企业管理需要同时关注这两方面,创造一个既能满足基本需求又能激励员工追求卓越的工作环境。为实现这一目标,企业应采取综合策略,包括提高工作的内在吸引力,如通过任务设计增加工作的丰富性和挑战性;建立公平透明的晋升和认可机制,以公正地奖励员工的贡献和成就;改善工作条件,确保员工的基本福利和满意的工作环境;提供持续的学习和发展机会,支持员工的职业成长。通过这样的管理实践,企业不仅能有效应对激烈的市场竞争和技术变革,还能吸引和保留优秀人才,促进组织的长期发展和成功。

2.3 马斯洛的需求层次理论

在企业管理实践中,马斯洛的需求层次理论为激励员工提供了一种科学和系统的方法。这一理论通过识别和满足员工从基本生理需求到自我实现的多层次需求,创造了一个积极向上的工作氛围,从而激发员工的工作热情与创造性。通过确保员工的基本生活需求得到满足,企业可以建立起员工的安全感;通过提供稳定的职业发展路径和培训机会,满足员工的归属感和尊重需求;通过赋予员工更多的自主权和创新机会,鼓励他们追求个人成长和自我实现。这种综合性的激励策略不仅增强了员工之间的团结力,促进了个人与组织目标的一致性,而且通过满足员工的内在需求,有效消除了倦怠感,激发了员工持续改进和自我挑战的动力。因此,马斯洛的需求层次理论既提高了员工的工作满意度和绩效,又为企业的可持续发展奠定了坚实基础。

3 T公司激励与约束机制的现状

3.1 激励机制的构成及实施情况

T公司的激励机制主要由薪酬激励、晋升激励、培训激

励和荣誉激励构成。首先,在薪酬激励方面,T公司采取了基本工资加奖金的形式,其中基本工资占比较大,奖金占比较小。数据显示,基本工资占员工总收入的70%,而奖金仅占30%。此外,T公司的晋升激励相对较为严格,晋升机会较少,晋升速度较慢。据统计,近三年内,T公司的晋升比例仅为5%。培训激励方面,T公司每年会组织一次全员培训,但培训内容较为单一,主要以业务知识为主,缺乏针对性和实用性。荣誉激励方面,T公司会定期评选优秀员工,并在公司内部进行表彰。然而,数据显示,优秀员工的评选比例较低,仅为全体员工数量的5%。T公司的激励机制在薪酬激励方面较为突出,但晋升、培训和荣誉激励相对较弱。这种激励机制在一定程度上激发了员工的积极性,但仍有较大的提升空间。

表1 T公司激励机制类型情况

激励类型	构成	实施情况
薪酬激励	基本工资 + 奖金	基本工资占 70%, 奖金占 30%
晋升激励	晋升机会	近三年内晋升比例为 5%
培训激励	全员培训	每年一次, 内容单一, 以业务知识为主
荣誉激励	优秀员工评选	评选比例为 5%

3.2 约束机制的构成及实施情况

T公司的约束机制主要由规章制度、道德规范、内部审计和考核评价构成。首先,在规章制度方面,T公司制定了一系列员工行为规范和管理制度,以约束员工行为。据统计,T公司目前共有100余项规章制度,涉及员工工作行为、职业道德等方面。然而,部分制度执行力度不足,实际约束效果有待提高。在道德规范方面,T公司倡导员工遵守职业道德,诚实守信。为了加强道德规范的落实,T公司开展了职业道德培训和宣传活动。数据显示,近三年内,T公司共组织开展了20场职业道德培训,参与人数达到1000人次。内部审计方面,T公司设立了内部审计部门,定期对公司的财务、运营等进行审计,以确保公司运营的合规性和有效性。审计结果显示,近三年内,T公司共发现30余起违规行为,涉及金额达500万元。针对这些问题,T公司已采取相应措施进行整改。在考核评价方面,T公司实行年度绩效考核,以评估员工的工作表现。考核指标包括工作质量、工作量、团队合作等方面。数据显示,近三年内,T公司的员工绩效考核合格率为90%,其中优秀率为20%。T公司的约束机制在规章制度、道德规范和内部审计方面取得了一定成效,但部分制度的执行力度仍有待加强。同时,考核评价机制也需要进一步完善,以提高员工的积极性和工作效率。

3.3 激励与约束机制的关联性分析

在T公司中,激励与约束机制的关联性表现在多个方

面。首先,激励与约束机制在目标上具有一致性。T公司的激励机制旨在激发员工的积极性和创造力,以实现企业目标;而约束机制则通过规章制度、道德规范等手段,确保员工在实现企业目标的过程中遵守规范,不偏离企业价值观。数据显示,T公司近三年的业绩增长率达到15%,这得益于激励与约束机制在目标上的一致性。激励与约束机制在实施过程中具有互补性。T公司的激励机制通过提供薪酬、晋升、培训等激励手段,激发员工的工作动力。同时,约束机制则通过内部审计、考核评价等手段,对员工的行为进行监督和约束。这种互补性使得T公司在激发员工积极性的同时,也能够确保员工的行为符合企业规范。据统计,T公司的员工满意度调查结果显示,员工满意度达到80%。在实际运行中,T公司的激励与约束机制也存在一定的不匹配现象。部分激励措施与约束机制之间存在脱节,导致员工在追求个人利益时可能忽视企业整体利益。例如,由于晋升机会有限,部分员工可能过分追求短期业绩,而忽视了企业的长期发展。数据显示,T公司近三年的员工流失率高达8%。为了提高激励与约束机制的关联性,T公司可以采取以下措施:(1)明确激励与约束机制的目标,确保两者在目标上的一致性;(2)加强激励与约束机制的互补性,使两者在实施过程中相互支持;(3)优化激励与约束机制的匹配性,避免不匹配现象的出现。通过这些措施,T公司可以更好地实现激励与约束机制的关联性,从而提高企业管理效果。

4 T公司激励与约束机制存在的问题

4.1 激励机制的不足

T公司的激励机制在实施过程中存在一些显著的不足之处。首先,激励机制的结构不够多元化,过分依赖薪酬激励,而忽视了其他形式的激励手段,如晋升激励、培训激励和荣誉激励等。这种单一的激励结构可能导致员工对工作的热情和积极性不高,缺乏长期工作动力。晋升机会在T公司相对有限,且晋升速度较慢。这种情况下,员工可能对职业发展的前景感到不确定,从而影响员工的忠诚度和长期发展。晋升机制的不透明和不够公平也可能导致员工的不满和士气低落。此外,T公司的培训激励也存在不足。培训内容较为单一,主要以业务知识为主,缺乏针对性和实用性。这种情况下,员工的个人发展需求可能得不到满足,从而影响了员工的工作满意度与忠诚度。荣誉激励在T公司也存在不足。优秀员工的评选比例较低,仅为全体员工数量的5%。这种情况下,可能使得员工对企业的认同感和归属感不强,影响员工的工作积极性与创造力。T公司的激励机制存在激励手段单一、晋升机会有限、培训激励不足和荣誉激励不完善等问题。这些问题可能会影响T公司的整体管理效果和员工的积极性,亟待企业高层的关注和解决。

4.2 约束机制的不足

T公司的约束机制在实施过程中存在一些明显的不足之处。首先,尽管T公司制定了一系列规章制度,但部分制度的执行力度不足,实际约束效果有限。这可能导致员工对制度的敬畏心不足,从而出现违规行为和纪律松懈的现象。道德规范在T公司的落实也存在一定问题。尽管企业倡导员工遵守职业道德,但实际上,部分员工可能出于个人利益考虑,忽视道德规范的要求,从而导致不道德行为的发生。内部审计在T公司也存在不足。虽然企业设立了内部审计部门,但审计频率和范围有限,难以全面覆盖企业的运营和财务等方面。这可能导致一些违规行为未能及时发现和纠正,对企业造成潜在的风险和损失。考核评价机制在T公司也存在一定问题。尽管企业实行年度绩效考核,但考核指标可能过于单一,不能全面评估员工的工作表现。此外,考核结果的应用也存在问题,如晋升和奖励等方面的应用不够灵活和公正,可能导致员工的不满和士气低落。T公司的约束机制在规章制度执行、道德规范落实、内部审计和考核评价等方面均存在不足。这些问题可能会影响T公司的管理效果和员工的积极性,需要企业高层的关注和解决。

4.3 激励与约束机制的不匹配

T公司在激励与约束机制的实施过程中存在明显的不匹配现象。首先,激励机制与约束机制在目标上存在一定的偏差。部分激励措施可能过分追求短期业绩,而忽视了企业的长期发展目标。这种情况下,员工可能为了追求个人利益而忽视企业整体利益,导致企业内部出现短视行为。激励机制与约束机制在实施过程中缺乏有效衔接。虽然T公司制定了相应的规章制度和道德规范,但在实际操作中,部分激励措施与约束机制之间存在脱节。例如,晋升机制可能过于注重业绩指标,而忽视了员工的职业道德和工作态度。这种不匹配可能导致员工在追求个人发展的过程中,忽视了职业道德和规范的要求。激励与约束机制在应用范围上也存在不匹配。部分激励措施和约束机制可能只针对特定部门或员工群体,而忽视了其他部门或员工的需求。这种情况下,可能导致企业内部出现不公平现象,影响员工的士气和团队协作。激励与约束机制在效果评估和反馈上也存在不匹配。企业可能未能充分利用考核评价结果,对激励与约束机制的效果进行及时调整与优化。这种情况下,激励与约束机制可能无法实现预期效果,影响企业的管理效果和员工积极性。T公司在激励与约束机制的不匹配方面存在一些问题,需要企业高层的关注和解决。

4.4 外部环境的影响

T公司在激励与约束机制的实施过程中,也受到外部环境的影响,这主要表现在以下几个方面。市场竞争的压力对T

公司的激励与约束机制产生了显著影响。在激烈的市场竞争中,T公司可能过分关注短期业绩,以应对市场竞争和客户需求的快速变化。这可能导致激励机制过于强调短期目标的达成,而忽视了企业的长期发展和员工的长期利益。行业趋势的变化也对T公司的激励与约束机制产生了影响。随着行业的快速变化,T公司可能需要调整战略目标和业务模式。然而,激励与约束机制未能及时适应这种变化,导致机制的有效性受到影响。政策法规的变动对T公司的激励与约束机制也产生了一定影响。政策法规的变动可能要求T公司调整其激励与约束机制,以符合新的政策法规要求。然而,企业在适应政策法规变动的过程中可能存在一定的滞后性,导致激励与约束机制的效果受到影响。社会文化的影响不容忽视。不同地区的社会文化背景可能影响员工的价值观念和行为模式,进而影响激励与约束机制的有效性。T公司在应对不同地区社会文化差异的过程中,可能需要调整其激励与约束机制,以更好地适应员工的需求和期望。外部环境对T公司的激励与约束机制产生了一定影响,企业在应对外部环境变化的过程中,需要充分考虑这些因素,以保持激励与约束机制的有效性和适应性。

5 激励与约束机制在未来企业发展中的演进与完善策略

5.1 激励机制的优化

T公司是现今企业中的普遍现象,企业应丰富激励手段,实行多元化激励机制。除了薪酬激励外,企业还可以通过晋升激励、培训激励和荣誉激励等多种方式,激发员工的工作热情和创造力。这样,可以更好地满足不同员工的需求,从而提高员工的工作满意度和忠诚度。T公司需要完善晋升机制,提高晋升机会和晋升速度。企业可通过定期评估员工的工作表现,提供更多晋升机会,并确保晋升过程的公平和透明。这样,可以激励员工努力工作,追求职业发展,增强员工的归属感与忠诚度。此外,企业还应该加强培训激励,提供更多针对性和实用性的培训机会。通过培训,员工可以提升自己的专业技能和综合素质,增加个人职业发展的机会。同时,培训也可以增强员工对企业的认同感与归属感。T公司需要优化荣誉激励制度,提高优秀员工的评选比例。企业可设立多种荣誉奖项,定期评选出表现优秀的员工,并给予相应的奖励和荣誉。这样,可以激发员工的工作积极性和创造力,增强员工对企业的认同感与归属感。T公司可以通过丰富激励手段、完善晋升机制、加强培训激励和优化荣誉激励等措施,优化企业的激励机制,提高员工的工作热情和创造力,促进企业的持续发展和竞争力的提升。

5.2 约束机制的强化

现今企业应加强制度建设,确保各项规章制度的完善

和执行力度。企业需要对现有制度进行全面审查,废除不合理或过时的规定,制定出更加科学和适应实际需要的规章制度。同时,加大制度执行的力度,确保制度的权威性和约束力,提高员工对制度的敬畏心。企业需要加强道德规范的教育和引导,培养员工的职业道德意识。企业可通过定期的道德培训和讲座,引导员工树立正确的价值观和行为准则。此外,企业还应树立正面的道德榜样,表彰那些遵守职业道德、表现突出的员工,营造良好的道德氛围。如今企业应当加大内部审计的力度,确保内部审计的全面性和有效性。企业可以增加审计的频率和范围,覆盖到企业的各个部门和业务领域。同时,加强内部审计团队的建设和培训,提高审计人员的专业能力和独立性,确保审计结果的客观和公正。企业需要完善考核评价机制,确保考核的全面性和公正性。可以建立多元化的考核指标体系,综合考虑员工的工作业绩、工作态度和团队协作等多方面因素。此外,考核结果的应用应更加灵活和公正,与员工的晋升、奖励和激励等紧密挂钩,以提高员工的积极性和责任感。现今,企业可以通过加强制度建设、道德规范教育、内部审计和考核评价等措施,强化企业的约束机制,确保员工的行为符合企业的利益和道德标准,进而提升企业的管理效果和运营效率。

5.3 激励与约束机制的协调

如今企业需要明确激励与约束机制的目标一致性。企业应确保激励机制与约束机制在目标上相互促进,形成有机整体。为此,企业需对激励与约束机制进行全面设计与规划,确保两者能够协同作用,共同推动企业的发展。企业应加强激励与约束机制的衔接和配合。企业需要对激励与约束机制的实施过程进行监督和评估,发现两者之间存在的问题和矛盾,并及时进行调整与优化。例如,企业在制定晋升机制时,应同时考虑员工的职业道德和工作态度,确保晋升的公平合理。此外,企业需要确保激励与约束机制的适用性和灵活性。根据不同部门、不同岗位和不同员工的特点,制定出个性化的激励与约束措施。同时,企业还需要根据外部环境的变化和企业战略的调整,及时对激励与约束机制进行调整和优化,保持机制的适应性和灵活性。企业需要加强对激励与约束机制的监督和反馈,以通过定期的绩效评估和员工满意度调查,收集关于激励与约束机制的反馈信息,了解机制的实施效果和存在的问题。基于这些反馈信息,企业可以对激励与约束机制进行持续改进,提高机制的有效性和实施效果。企业可通过明确目标一致性、加强衔接配合、确保适用性和灵活性以及加强监督反馈等措施,实现激励与约束机制的协调,推动企业的健康发展和员工的全面成长。

5.4 适应外部环境的变化

现今企业需要加强市场调研和分析,及时了解市场竞争态势、行业趋势和政策法规变动。企业可通过建立市场情

报收集和分析机制,以及与行业专家和监管机构保持紧密沟通,确保对外部环境变化的敏感性和预见性。企业应当调整和优化激励与约束机制,以适应外部环境的变化。可以根据市场竞争的压力、行业趋势的变化和政策法规的要求,调整激励机制的重点和方向,确保机制的有效性和适应性。同时,企业还需要对约束机制进行审视,确保其能够有效应对外部环境的变化,保护企业的利益和声誉。此外,企业需要加强与员工的沟通和协作,共同应对外部环境的变化。企业可通过定期的员工沟通会议和团队建设活动,增强员工对市场变化的敏感性,提高员工的适应能力和团队协作精神。同时,企业还可以鼓励员工提出创新的想法和建议,集思广益,共同应对外部环境的变化。企业需要建立灵活的应对机制,以快速应对外部环境变化。企业可通过建立应急管理和风险控制机制,提高企业的抗风险能力。同时,企业还需要培养一支具备快速学习和创新能力的团队,以应对外部环境的变化和挑战。可以通过加强市场调研、调整激励与约束机制、加强员工沟通协作及建立灵活应对机制等措施,适应外部环境的变化,保持企业的竞争力和持续发展能力。

6 结语

在当今企业环境中,企业建立和完善激励与约束机制是关键任务,旨在提升员工动力、维护组织纪律并确保持续发展。企业面临的挑战包括激励机制的单一化、晋升机会有限、培训激励不足及约束机制执行力不强等。为应对这些问

题,企业需要采用多元化的激励措施,包括薪酬激励之外的晋升激励、培训激励和荣誉激励等,以满足员工的多样化需求并激发其工作热情和创造力。优化激励机制涉及丰富激励手段、完善晋升机制、加强培训和荣誉激励。这些措施有助于提高员工的满意度和忠诚度,增强其职业发展机会,以及提升对企业的认同感和归属感。

在约束机制方面,企业需要加强制度建设,确保规章制度的科学性、合理性和执行力。通过全面审查现有制度,废除不合理或过时的规定,并加大执行力度,企业可以提高员工对制度的敬畏心。此外,加强道德规范的教育和引导,建立正面的道德榜样,以及加大内部审计和完善考核评价机制,均为加强约束机制的有效措施。激励与约束机制不应孤立考虑,而需相互配合,形成促进员工追求卓越和确保行为规范的管理框架。企业需要确保激励机制与约束机制在目标上相互促进,通过全面的设计和规划,实现两者的协同作用。此外,适应外部环境的变化,如市场竞争态势、行业趋势和政策法规变动,是维持企业竞争力和发展能力的关键。

综上所述,科学合理的激励与约束机制对于企业管理十分重要,尤其是在面对激烈市场竞争和快速技术变革的当下,T公司的案例提供了一个具体实践参考,展示了如何通过综合性的策略完善激励与约束机制,促进企业长期发展的可能路径。这些发现和建议不仅对T公司,也对那些寻求在激励与约束方面进行改进以提升管理效能的企业具有实践价值。

参考文献

- [1] 王肖婧,曹蓉,刘文瑞.评赫茨伯格双因素理论:兼论实证研究在管理研究中的局限[J].管理学报,2018,15(11):1611-1620.
- [2] 肖雄松.人力资源薪酬激励策略优化研究[J].理论探讨,2013(4):97-100.
- [3] 许春燕,王继承.国有企业职业经理人的激励与约束机制[J].经营与管理,2017(5):41-43.
- [4] 刘柳,宋国玉,朱浩.数字金融能否缓解企业策略性创新:基于激励效应和调节作用的实证检验[J].中国商论,2023(13):122-125.
- [5] 杨雨欣.企业员工激励机制与完善的策略性思考[J].商业经济,2016(22):32.
- [6] 康霞.人力资本财务激励与约束机制分析[J].财会通讯,2012(11):46-48.
- [7] 高鹏.激励机制在企业管理中的作用[J].金融经济,2019(4):124-126.
- [8] 王伟生.人力资源管理中薪酬福利的应用[J].中国市场,2020(14):118-119.
- [9] 张杨.企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制探讨[J].中国集体经济,2020(36):121-122.
- [10] 李春燕.人力资源管理中绩效考核问题研究[J].中国国际财经(中英文),2017(4):200-201.
- [11] 田伟伟.人力资源管理实践对组织绩效的影响分析[J].财经界,2020(5):249.
- [12] 葛立佳.人才激励机制及薪酬体系分析[J].中国集体经济,2020(36):123-124.
- [13] 鲁宁.人力资源管理激励机制的相关思考[J].中国商论,2020(23):133-134.
- [14] 夏青.企业人力资源管理激励机制探析[J].商展经济,2020(9):99-101.
- [15] 何红利,李冰.双因素理论视角下知识型员工激励机制研究[J].中国商论,2020(8):133-134.