# 2024年企业文化与激励制度(4篇)

来源：网络 作者：星月相依 更新时间：2024-07-09

*人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。企业文化与激励制度篇一随...*

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**企业文化与激励制度篇一**

随着科学技术的不断进步，企业改制的不断深入，企业长期形成的以物为中心的管理方式逐渐转向尊重知识、尊重人才、尊重人的创造力的以人为中心的现代管理上来。如何使企业产生强大的凝聚力，使企业全体员工朝着一个目标前进，并能为之奋斗，成为企业员工所能认同的、价值现、行为准则、道德规范，一种无形的管理模式，企业文化应用而生。

企业文化是企业的指导思想，经营理念和工作作风，它包括价值观念、行为准则、道德规范文化传统、管理制度以及企业的形象。在今天，没有强大的企业文化，最高明的经营战略也无法成功。\"企业文化对于提高企业的管理水平，提高员工的积极性，加强企业凝聚力有着十分重要的意义

企业的成功不完全取决于企业的制度，几乎也不取决于企业的战略计划，而在很大程度上依赖于企业文化。这里指的\"文化\"指是经济意义和文化意义上的混合。它是以企业的价值观念体系为基础，以员工的大众意识为反映，是与企业物质文明建设相造应的微观上层建筑。它是企业全体成员共同拥有的价值观念和行为准则，是企业每个成员的一种精神支柱。体现着企业高层领导者

的价值观念，思想宗旨和心理。企业文化作为一种无形的管理方式，通过创造一种自主管理，积极向上、和谐一致的气氛，使员工以高昂的士气投入企业的各项工作之中，在共同价值观作用下，员工就会充分发挥自己的积极性、创造性和主动性，自觉地把自己的行为统一到企业行为的共同方向上。克服了有形管理存在的问题。

以人为本，转变机制是企业文化的物质基础，发展的的必由之路。

很多成功的经验告诉我们，企业要高速、持续、健康发展，就必须建立一套完整的企业机制，法人代表独立负责制，企业经营主权，人员企业内外流动的动态调节机制，拉开档次并顾兼顾公平的分配制度，全面的监督制约机制，科学管理民主决策机制，这种机制是公交公司发展的法宝，也是搞活企业的\"一剂良药\"。

建立公交企业的激励的原则。

企业的各项制度、工作、管理程序的标准，是企业文化的外在表现形式。这种外在的表现形式，使员工能够体验感受到企业的共同价值观。

第一，物质激励与精神激励机结合。在物质上应对工作绩效突出的员工报以优厚的待遇，在精神上为员工提供多种发展机会，以满足员工自我实现的需要，并举办经常性的活动，为员工提供交往机会。适度奖惩结合，形成一套明晰的、规范的奖惩制度。

第二，工作激励机制。①要能打破国有与集体、干部与工人的身份界限，打破原有的职务职称等级和级别、实行岗位竞争。用员工要坚持任人唯贤，德才兼备，注重实绩的原则，企业不应录用其它企业辞职，退岗或被辞退人员到本企业工作。②员工培训、考核、奖惩。采取职前培训、在职培训和专业培训结合的方式。在职培训的目的在于使员工不断学习新的服务理念，服务技能。各级主管人员有责任随时施教。以此提高全体员工的自身业务素质。醒方有一则\"木桶理论\"认为，组成木桶的木板如果长短不齐，那么盛水量的多少取决于最短的木块，而不取决于最长的。这一理论给企业界的启示是，在企业这一大系统中，系统内的最差成分的水平，决定着企业的整体水平，这一现象在企业人事管理这一子系，统中表现的特别突出。③提高企业人员的整体水平，淘汰不称职人员，要在选材上下功夫。营造企业好的工作环境，吸引人才，筛选人才。并实行经常性的动态管理，对人才进行\"修理\"淘汰。注意因材适用，让不同的人处于不同的工作岗位，最大限度地发挥各类人才的作用。使企业的员工处于良性循环之中，企业才会有勃勃生机，才会有凝聚力和向心力。知识经济就是把创新的理念转变为有组织的活动，把零散的力量转化为有利系统管理和突出重点的策略。④公司要建立一种人和文化，营造\"尊重人，理解人，爱护人，成就人，使人充分发挥创造才能，营造心情舒畅，实现自我的价值，创造以人为本的内部环境。把企业文化作为一种管理方式，其实质就在于强调以人为核心的管理。这种注意到人的管理方式，就是人既要求做为一个组织的成员，又要脱颖而出，既要求做为一个胜利队伍中坚固的成员，又要发挥自己的特长而成为明星。企业文化正是利用人的这一特征，用非计划、非理性的感情因素协调和控制人的行业，使人既能把自己的主动性和创造必充分发挥出来，又能自觉地与组织协调一致，为实现企业的目标做出贡献。这样，人的最大优势思维才能充分发挥出来，只要员工们的思维优势能被充分调动起来，大家都开动脑筋想办法，企业就没有解决不了的问题。这些机制综合对公交的企业文化产业着深刻的影响，发挥作用，对全体员工产生共同的认识和共同价值观，形成公交企业文化特色、价值观的作用促进了人的信念，而信念又有力地调整着人的动机，自觉地约束和激发员工的行为。

开创创优，拼搏奉献创一流的客运服务水平是公交企业文化的核心。

公交公司是服务市场营销性企业，服务好是公司的拳头产品，为乘客提供优质服务是公交公的一贯宗旨，\"爱公交、爱本职、爱乘客、开拓创优、拼搏奉献创一流的城市客运服务水平。\"就是乌鲁木齐公交人的一贯企业精神。我们要把这种精神与当前的市场竞争、企业的命运结合起来，作为发展企业的精神支柱，这样，企业才会有积极性、凝聚力。要使企业的形象走向市民心中，在乌鲁木齐发展的大潮中，公交要占有一席之地。在这种具有高度责任感的企业文化激励下，公交人一定能以饱满的热情，高昂的精神面貌，投入到企业建设之中。这种共同的价值基础上的员工意识是企业行为深层次的动机，它集中体现了企业的生命力。

在公交的企业文化建设上①企业领导要身体力行，做出表率和带头作用，领导在企业文化的建设中始终要坚持树立好企业精神文明的榜样，就是要求下面做的自己首先要做，要求下面不做的自己首先不做。这是形成良好内部环境、营造良好文化氛围的重要因素。他集中体现了员工的信念，形成了共同的认识，归纳出行为的基本准则，为企业员工产生导向作用。②企业文化建设上要注意的手硬，既重视物质文明丰收，也重视精神文明建设，把精神文明看成是物质文明建设的精神动力、粮食食粮。打好企业物质基础和精神基础，保证企业持续发展。企业文化作为一种\"软\"的管理手段，要发挥其特定作用，一定的具有规范性特征的措施必不可少；这些具有例行特征的活动应该凝聚和渗透企业文化的意图。使其对树立和强化共同的价值观能起到有利的促进作用。③企业在制定政策时应强调向一线倾斜。即方面政策所形成的例行规律都是向一线倾斜的，这种倾斜就是企业的价值取向，表明了企业领导得的基本态度，当这些政策为员工所成赞成的时候，员工不但从观念上，而且从利益上体会到自身价值，进而引伸出自身的责任。这些政策就会引导员工的自觉行动，促进了企业的发展，因为价值观并不仅仅是人的某种认识，它会演变为企业的行为规范，成迷人们行为自觉遵守的无形界限。

企业文化的核心是企业精神，\"爱公交、爱本职、爱乘客、拼搏奉献、创一流的城市客运服务水平。\"是公交的企业精神。这种被员工所接受并日益形成群体心理定势的主导意识，是企业两个文明建设的灵魂。成千上万名思想、性格、兴趣、经历各异的员工，也是集合在\"企业精神\"的旗帜下，为企业的生存发展而忘我工作，企业精神就会增强企业的凝聚力。企业就会持续稳定、良性发展。

建设企业文化创新激励机制

海尔集团董事长张瑞敏曾说，“企业发展的灵魂是企业文化”。独具魅力的企业文化，能给企业的快速发展提供核心竞争力。笔者认为，加强企业文化建设，应着力创新企业激励机制。

激励对于组织经营至关重要，对调动企业全体员工的积极性起着关键的作用。据有关专家研究发现，在按时计酬的制度下，一个人要是没有受到激励，仅能发挥能力的２０％—３０％；如果受到正确的激励,就能发挥其能力的８０％—９０％，甚至还更高。由此得出了一个公式：工作绩效＝能力＋激励。加强企业文化建设的一个重要目的是增强企业的核心竞争力，而有效的激励机制能充分发挥企业员工的潜能，大大提高企业绩效，从而也能有效地增强企业的核心竞争力。因此，创新激励机制是企业文化建设的重要内容。

建立自主灵活的分配激励机制。物质需要作为人类的第一需要，是人们从事一切社会活动的基本动因。建立自主灵活的分配机制是创新激励机制的重要举措。要彻底打破分配中的“大锅饭”，强化企业经营中的责任主体，实行“责权利”对等，激励和约束同步。要以岗定薪，实行同工同酬，彻底杜绝论资排辈式的排列，实行在什么岗位拿什么工资，工资随着岗位变动而变动。此外，应通过转变机制，进行内部股份制改造，吸收职工入股，按股分红，把企业的利益与职工个人的利益紧密联系在一起，形成利益共同体，从而造就一种新的有效激励机制，为企业注入新的发展动力。

激活企业用人机制。当代企业的竞争归纳到一点就是人才的竞争，“得人才者得天下”。一个企业只有在人才上占尽优势，才能在激烈的市场竞争中无往而不胜。企业要坚持以人为本，树立科学的人才观，注重人才的引进、培养和发展。大型企业要凭借企业雄厚的实力，广阔的发展前景和巨大的市场潜力，优厚的待遇等软硬条件来招贤纳士。中小型企业因资金实力有限，一般无法采取高薪方式吸引和留住人才，宜采取事业留才与感情留才的办法。事业留才，就是通过企业的事业吸引人才，留住人才。感情留才，就是在生活的各个方面关心员工，爱护员工，建立良好的人际关系，给他们以团体的温暖，使他们有一种组织的归属感和团队感。同时，要引入竞争机制，对企业员工实行动态管理机制。在具体操作中，一方面要破除传统观念，彻底打破论资排辈，构造全新的人才晋升渠道，大胆起用优秀人才，做到人尽其才、才尽其用。另一方面要建立劳动用工置换机制，通过竞争上岗、下岗培训、二次竞岗，形成螺旋式提高队伍素质的用工、培训和再就业方式，逐步增加高素质的在岗职工，从而逐渐形成竞争淘汰机制，提高职工的整体素质。

建立科学的考核评价体系。科学合理的员工考核评价体系是实行激励措施的一个关键环节。建立科学的考核体系首先要做好岗位设计，其次是做好各岗位考核指标的设定，并通过日常跟踪考核，确定岗位业绩评价，评出业绩考评分数，以此判断他们是否称职。考评情况应作为职工进行晋升、聘任、减员增效、奖惩及调整工资待遇的依据。考评要坚持客观公正、民主公开、注重实绩的原则。不同专业和不同职务、不同技术层次的工作人员在业务水平和工作业绩方面应有不同的要求。这样才能激发每一位职工的潜能，使企业充满生机和活力。

**企业文化与激励制度篇二**

合川区杨柳街小学

建设学习型党组织——考核激励机制

坚持用邓小平理论和“三个代表”重要思想及党的最新理论成果武装党员头脑，切实解决党员队伍在思想、组织、作风上存在的突出问题，严格党员教育管理，努力使党员成为坚持理想信念、坚持勤奋学习、坚持根本宗旨、坚持勤奋工作、坚持遵守党的纪律、坚持“两个务必”的先锋战士，永远保持党员的先进性。

加强党员队伍的教育、管理、监督和服务，发扬党内民主，主动服务师生，切实发挥党支部的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。

每年党员完成党建理论学习的时间达到20学时，学习

心得体会

文章达4篇，可评为学校党员党建理论学习积极分子、先进个人，奖励100--200元。

发挥工会、教科研室、共青团等组织的作用，学校全体教职工全员参加政治理论，教学理论、德育沙龙等学习活动，形成学校学习力，每年教工完成教育教学管理理论学习的时间达到20学时，学习心得体会文章达4篇，可评为学校学习积极分子、先进个人，奖励100--200元。

符合上述条件者可参与学校党建理论学习党员先进个人和学校学习先进个人的评选。

**企业文化与激励制度篇三**

公司企业文化建设与激励机制

我们都知道，文化是物质与精神的历史沉淀，显然文化的形成是需要一个过程的，胜利油田作为国有特大型石油企业，不仅是举足轻重的经济实体，是社会先进生产力发展的直接承担者，而且也是重要和强大的政治力量，是发展壮大社会主义先进文化的重要阵地。随着中国加入wto，机遇和挑战接踵而来，胜利油田也应该审时度势，调整自身行为，重视企业文化建设，一个有效地激励机制是企业文化的重要部分，也就是说用各种有效的方法去调动员工的积极性和创造性，使员工努力去完成组织的任务，实现组织的目标。因此，企业实行激励机制的最根本的目的是正确地诱导员工的工作动机，使他们在实现组织目标的同时实现自身的需要，增加其满意度，从而使他们的积极性和创造性继续保持和发扬下去。由此也可以说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。如何运用好激励机制与企业文化建设是密不可分的。

管理在一定程度上就是用一定的文化塑造人，企业文化是人力资源管理中的一个重要机制，只有当企业文化能够真正融入每个员工个人的价值观时，他们才能把企业的目标当成自己的奋斗目标，因此用员工认可的文化来管理，可以为企业的长远发展提供动力。激励制度首先体现公平的原则，要在广泛征求员工意见的基础上出台一套大多数人认可的制度，并且把这个制度公布出来，在激励中严格按制度执行并长期坚持；其次要和考核制度结合起

1来，这样能激发员工的竞争意识，使这种外部的推动力量转化成一种自我努力工作的动力，充分发挥人的潜能；最后是在制定制度是要体现科学性，也就是做到工作细化，企业必须系统地分析、搜集与激励有关的信息，全面了解员工的需求和工作质量的好坏，不断地根据情况的改变制定出相应的政策。

积极有效的激励机制可以推动培育和形成良好的企业整体价值和品牌文化，大力塑造企业形象、产品形象和职工队伍形象，达到凝聚人心、鼓舞士气，激励企业干部职工团结奋斗、努力拼搏的目的，不断提高企业的整体素质和在市场中的竞争力。具体说来:（1）把职工作为企业生产经营活动的主体，在企业管理的一切活动中始终把人放在核心位置，营造“尊重劳动、尊重创造”的和谐发展氛围，充分尊重职工的尊严、劳动、个性和一切法定权利，使职工个人价值的实现以企业发展为平台，自觉得把企业发展使命、本职岗位工作与自己的人生目标结合起来，“尽其才，展其能”。（2）企业领导者要能够以企业价值观和企业精神为核心，以职工群众共识为基础，根据企业的目标和发展战略来转变观念，培养企业价值观和企业精神;

（3）以文化为先导，开发企业内文化资源，创造企业内良好的文化氛围,着重提高职工的思想素质、文化素质和技术业务水平;（4）以物质利益机制、民主管理机制为保证，建立相应的工资福利制度和民主管理制度。对于有突出贡献的科技专家、技术能手、劳动模范进行奖励，也要注重公平，以实现职工群众的共同富裕。

人是社会性动物，需要群体的温暖。一个关爱员工的企业必将使员工满意度上升。关爱员工的企业要给予员工良好的工作环境，给予员工足够的工作支持，使员工安心地在企业工作。

关爱员工的企业善于鼓舞员工的士气，适时地给员工以夸奖和赞扬，在员工做出成绩时向员工公开地、及时地表示感谢，可以激发员工对企业的认同感和归属感。

成功的企业必然是关心职工身心成长的企业，企业可以在制度上做出一些规定，如带薪休假、医疗养老保险、失业保障等制度，为员工解除后顾之忧。具体操作中，要尤为注重差异性区别：例如女性员工相对而言对报酬更为看重，而男性则更注重企业和自身的发展；在年龄方面也有差异，一般20-30岁之间的员工自主意识比较强，对工作条件等各方面要求的比较高，因此“跳槽”现象较为严重，而31-45岁之间的员工则因为家庭等原因比较安于现状，相对而言比较稳定；在文化方面，有较高学历的人一般更注重自我价值的实现，既包括物质利益方面的，但他们更看重的是精神方面的满足，例如工作环境、工作兴趣、工作条件等，这是因为他们在基本需求能够得到保障的基础上而追求精神层次的满足，而学历相对较低的人则首要注重的是基本需求的满足；在职务方面，管理人员和一般员工之间的需求也有不同，因此企业在制定激励机制时一定要考虑到企业的特点和员工的个体差异，这样才能收到最大的激励效力。

作为人力资源管理部门而首先应该解决的问题是建

立制度约束机制，人力资源管理已经从经验管理转向技术管理，建立现代企业制度，特别要在员工招聘、培训、绩效考核、薪酬支付等方面形成规范的规章制度，对员工的重视包括分工的明确、奖惩分明、有效的绩效机制与激励机制都需要制度来实现。

其次，公司的组织结构也将发生很大的变化，以前的金字塔结构因为沟通的不灵、信息的失真对员工的创造及积极性影响巨大，这个时候的企业组织结构应该走向扁平化以减少中间环节，决策的执行更容易，激励机制更容易“落地”，就会为和谐融洽的企业文化建设营造舒畅的传播链条，最大限度的减少优秀员工流失率。人力资源部门的作用这阶段应该担负建设者与完善者的重任，追求卓越，员工第

联想集团的激励模式可以给我们很多启示，其中多层次激励机制的实施是联想创造奇迹的一个秘方。联想集团始终认为激励机制是一个永远开放的系统，要随着时代、环境、市场形式的变化而不断变化。这首先表现在联想在不同时期有不同的激励机制，对于80年代第一代联想人公司主要注重培养他们的集体主义精神和物质生活基本满足；而进入90年代以后，新一代的联想人对物质要求更为强烈，并有很强的自我意识，从这些特点出发，联想制定了新的、合理的、有效的激励方案，那就是多一点空间、多一点办法，根据高科技企业发展的特点激励多条跑道：例如让有突出业绩的业务人员和销售人员的工资和奖金比他们的上司还高许多，这样就使他们能安心现有的工作，而不是煞费苦心往领导岗位上发展，他们也不再认为只有做官才能体现价值，因为做一名成功

的设计员和销售员一样可以体现出自己的价值，这样他们就把所有的精力和才华都投入到最适合自己的工作中去，从而创造出最大的工作效益和业绩。联想集团始终认为只激励一条跑道一定会拥挤不堪，一定要激励多条跑道，这样才能使员工真正安心在最适合他的岗位上工作。

总之，企业文化建设和激励机制都属于管理范畴，人力资源管理部门受自身职能的界定，在以上两个领域都大有可为，并且应承担起联系、互融、实施的重要责任，从而最终促进企业组织结构的高效运作和高度融合，并最终促进企业价值目标的实现。无论任何时候，人都是企业的主体，因此一定要重视文化的整合统一和对员工有效激励，真正建立起适应企业特色、时代特点和员工需求的开放的人力资源环境，那么企业将在激烈的市场竞争中产生强大的力量。

**企业文化与激励制度篇四**

论企业文化激励机制

摘要：企业文化激励是企业管理的重要方面。它对职工的激励不是一种外在的推动、而是一种内在的引导；它不是消极被动地满足人们对实现自身价值的心理需要，而是通过企业文化的建设，使每个职工从内心深处自觉产生为企业效劳的献身精神。企业文化激励只有上升到机制的层次才能充分发挥企业各要素的积极性和创造性，使之规范化。

关键词：激励；激励机制；企业文化

中图分类号： f272.92文献标识码：a

１ 激励的内涵

在不同的语境中，激励被赋予不同的涵义。因为激励是多学科研究的对象，所以在不同学科术语中被赋予不同的内涵。激励现象纷繁复杂，激励本质深奥难测。恰如心理学家詹姆斯·迪斯所说：“心理学家最困难的任务之一就是说明行为背后的驱动力。对任何生物体，即使是最简单的生物体的激励，现在也只是最简单的了解。”什么是激励？激励一词源于英文单词motivation。一般是指有机体在追求既定目标时的愿意程度。在汉语中，激励是多义词。一是激发鼓励。二是刺激劝勉。三是磨练之意。四是使役策略。心理学家认为，人的一切行动都是由某种动机引起的，动机是人类的一种精神状态，它对人的行动起激发、推动、加强的作用。无论做何解释，其都是力图揭示行为发生的动因，或者对人行为选择的干预乃至控制的内在机理加以说明。就其性质而言，激励属于管理职能范畴，是组织在管理过程中的一种职能行为，或管理行为。激励是产生人的积极性的主要手段。激励通过激发人的动机，挖掘人的潜能，提高行为效率，从而促进人的动力的社会整合，实现预期目标。积极性是激励的直接结果，是人自身运动和自身发展的能力，是衡量人的社会活动能力表现的尺度，因为任何财富都是靠人的积极性取得的，任何人间的奇迹也是由人的积极性引起、发动和创造的。

所谓企业文化激励，就是通过满足人和企业双方面需要，能够激发人们的内在动力，振奋人们的精神，鼓舞人们的斗志，充分调动人们的积极性，从而为人们的各项活动提供强大而持久的动力。企业文化所调动的积极性，是一种特殊的主观能动性的表现形式。这种特殊性表现在两个方面:一是以上进心或进取心的形式，反映或表现为人们在思想上、政治上努力要求进步的精神动力状态。二是以主动性、责任感、创造性的形式，反映或表现为人们在工作上、学习上热情主动、认真踏实、尽职尽责的行为动力状态。因而可以说思想政治教育激励，是激励主体和激励对象之间相互交流信息而形成。

激励是精神激励和物质激励的有机结合，更侧重精神激励。人们的积极性，既来自于

物质需要，又来自于精神需要。物质需要是基础，各种需要包括精神需要都要受它的制约。人的现实的合理的物质需要得不到满足，就会产生不满的情绪和消极的行为。精神需要是物质需要的补充和发展，它以物质需要为基础，又高于物质需要。在物质生活条件不断改善、物质需要获得基本满足的情况下，人们精神上的需要也就越来越丰富，并逐步上升为人们的主导需要。精神需要必须用精神激励去满足。企业文化激励兼顾人的精神需要和物质需要，通过运用物质手段和精神手段满足人们的物质需要和精神需要，发挥精神激励和物质激励互补的作用。

２ 激励机制的内涵

江泽民同志在党的十五大报告中指出：“人才是科技进步和经济社会发展最重要的资源，要建立一整套有利于人才培养和使用的激励机制。”激励机制是激励理论的核心，也是思想政治教育激励理论的核心。研究制定并实施合理的激励机制，也就成为企业在新时期提高企业思想政治教育实效性的关键。激励机制是激励的内在工作方式，它不是激励的起因，也不是激励的结果，而是原因和结果的桥梁和纽带，是激励的中间环节。激励机制通过纽带的作用把激励行为和激励结果联系起来，从而实现了激励因素的价值转换。

机制一词，原指机器的构造和运动原理，即机器的内部构造、运转过程中各零部件之间的相互关系及工作原理。在自然过程中，机制指事物或自然现象的内部结构及其相互作用的过程、原理、和功能。在社会科学领域里，机制指社会政治、经济、文化活动各要素之间的相互关系、运行过程及其综合效益。对于事物的解释和阐述，只有达到“机制”的层次，才算接近或达到事物或现象的本质或规律。机制，既不是单纯的构成要素，也不是单纯的联系方式的结合，而是两者的相互结合，是构成要素与联系方式的相互结合、相互作用及从中体现的规律性的东西。因此必须从整体的观点和运动的观点来看待机制，也就是说机制是结构方式、运行方式和发展规律的有机统一的过程。机制功能的发挥，不仅依赖各要素功能的发挥，而且依赖要素之间的相互衔接和协调运转。

本文所研究的激励机制，应该是在企业内部，激励主体运用多种激励手段，满足激励对象的各种需要，并与其相互作用、相互制约，实现双方效益的最大化，从而实现分享成果的一种制度。无论作何解释，激励主体都是有所图的，希望通过激励机制以小博大，使激励对象个人价值最大化的同时实现组织利益最大化。我们说，管理的最高境界是“无为而治”，当激励主体与激励对象在组织目标上达成一致，实现自我激励与团队激励的合二为一时，就会达到手段和目的的统一。但是这种境界对许多组织而言还很遥远，只能停留在口号的层次。

“种瓜得瓜，种豆得豆”，你想收获什么，你就得播种什么，这是自然界的规律，也是人类社会中人际交往的规律。激励主体和激励对象都是有血有肉、有思想有感情的人。激励机制的刺激物就好比播下的种子，它对激励对象的行为具有指向性的作用，无论是运用奖金、升职、表扬等正激励手段，还是实行罚款、降职和批评等负激励措施，都是为了提高个人工作绩效，以实现激励主体设定的组织目标。

３ 企业文化激励机制

所谓企业文化，是企业在长期的经营活动中形成的，经过全体或绝大多数职工共同信守的企业理想目标、价值观念和行为规范的综合系统。企业的管理模式实质上就是企业的管理文化模式。从结构上来看，企业文化由企业的精神文化、制度文化、物质文化三个基本层面整合而成。物质文化是由企业员工创造的产品和各种物质设施所构成，是企业文化的基础。位于中间层面的制度文化具有规范性和操作性特征，它是企业在生产经营活动中形成的，与企业精神、价值观念等相适应的制度和组织结构。企业文化的高层是企业的精神文化，它是企业的精神理念、观念意识体系，是企业文化的核心内容和内在灵魂。从企业的厂容厂貌、产品质量、包装、生产环境到组织结构、管理模式、规章制度等都是企业文化的外部表现形式；又是意识形态向物质形态的转化形式；是意识形态的来源和实践基础。它们之间是相辅相成的关系，共同构成一个有机整体。从企业文化的结构组成角度，不难看出它与现代管理创新之间存在的密切关系。企业文化是企业生存的基础，发展的动力，行为的准则，成功的核心。

多年来学者对企业文化的研究表明，企业文化对企业成员具有不可忽视的激励作用。企业文化的激励作用是指企业文化具有使企业成员从内心产生一种高昂情绪和奋发进取精神的效应。它对职工的激励不是一种外在的推动、而是一种内在的引导；它不是消极被动地满足人们对实现自身价值的心理需要，而是通过企业文化的建设，使每个职工从内心深处自觉产生为企业效劳的献身精神。彼得斯(t·j·peters)和沃特曼(r·h· waterman·jr)在《追求卓越》一书中指出：“出色的公司几乎都只以寥寥几条主要的价值观作为驱动力，并给员工们以充分施展的余地，使他们得以发挥主动性，为实现这些则大显身手。”企业文化本身能满足职工的多重需要，并能对职工的不合理需要用它的软约束功能进行调节。因此，一定内涵的企业文化就是一个能使职工自我激励的企业环境。这种企业文化，其深层内容反映了企业对职工需要和人性的正确把握，因此在文化的物质层面、制度层面、价值层面和深层信念之间具有一致性，即不会出现企业的主导价值观与深层次信念之间的相悖。这样的一

致性能够保证企业文化在较长期内起激励作用。因此，创建和培育企业文化也是激励工作的一部分。正如孔茨等人在《管理的精华》一书中指出的“管理者可以通过建立适当的企业文化，将员工的各种动机转变成一定方向的动力。在这方面，管理者有大量的工作可以做。”他们还在《管理学》一书中指出：领导者和管理者“可以设计出一个能引起激励的环境，也可以设计出一个能降低激励的环境。”企业文化激励机制为企业思想政治教育激励机制奠定文化氛围，激发精神生产力。企业文化建设的实践给我们留下了三个深刻的启示：一是企业文化建设立意要高、着眼点要小、针对性要强。二是企业文化建设要向基层延伸、向职工贴近、向社会渗透。三是企业文化建设要做到传统文化与现代文明意识相结合、个体差异与群体认同相结合、观念文明与行为文明相结合、理想思想与主人翁精神相结合。总之，企业的发展壮大需要企业文化，市场经济呼唤企业文化，企业的经济与文化协调发展，才能取得企业效益的最大化。

参考文献：

[1] 陈秉公．21世纪思想政治教育工作创新理论体系[m]．长春：吉林教育出版社.2024.12第356页．

[2] 刘正周．管理激励[m]．上海财经大学出版社1998第91页．

[3] 刘志远、林云．现代企业激励机制[m]．上海人民出版社1997第.6页．

[4] 程国平．经营者激励——理论、方案与机制[m]．经济管理出版社.2024第47页．

[5][美]詹姆士·迪斯：心理学原则[m]．阿林于培根公司.1964年版.第54页．

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