# 员工激励机制开题报告

来源：网络 作者：深巷幽兰 更新时间：2024-07-29

*本科生毕业设计开题报告（2024届）题目：企业员工激励机制研究学生姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_学　　号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_专业班级：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_系名称：\_\_\_\_\_\_\_...*

本科生毕业设计

开

题

报

告

（2024

届）

题

目：企业员工激励机制研究

学生姓名：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

学　　号：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

专业班级：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

系

名

称：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

指导教师：\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日

一、选题依据（拟开展研究项目的研究意义）

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。

国内外研究动态：管理中最核心的问题是对人的激励问题。激励不是操纵，不是控制，而是对人的需要的满足，是通过满足需要对人的行为的引导和对人的积极性的调动。

关于激励的经典理论西方有马斯洛的需要层次理论、麦克利兰的成就激励理论、赫茨伯格的双因素理论、X理论和Y理论、弗洛姆的期望理论、亚当斯的公平理论、洛克的目标设置理论、斯金纳的强化理论等经典理论。中国传统管理中蕴藏着丰富的激励思想，如“惠则足以使人”的物质激励，“修己安人”的表率激励，“天下归仁”的目标激励，“尊贤使能”的成就激励，“无功不赏，无罪不罚“的正负激励等等。

发展趋势：西方企业激励理论的最新发展：20世纪9O年代以后，西方学者主要对企业激励实践的效果开展了丰富的实证研究。近几年来，经济学家们开始对企业主流激励理论的若干基本问题和理论模型进行了重新思考和拓展，推动和深化了对企业激励问题的理论研究。

本文在介绍企业员工激励机制的同时，主要通过了解企业员工激励机制所存在的问题，针对该企业员工激励机制建设的目前状况找出不足之处，并通过相关理论知识和经验，提出自己对这种情况的见解，同时设计出相应的解决方案，对该方案对企业带来的影响进行预测，总结成功与不足之处。

二、文献综述（在充分收集研究主题相关资料的基础上，分析国内外研究现状，提出问题，找到研究主题的切入点，附主要参考文献）

前言

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。

激励理论

马斯洛的“需要层次理论“,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xx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。xx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“成就需要理论“，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“双因素理论“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“期望理论“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“公平理论“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“综合激励模式理论“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。

企业员工激励现状

xx认为，没有满意的员工，就没有满意的产品，更不会有满意的顾客。在以市场为主导的经济体制中，员工作为企业发展的基本单元，无论是从企业生存，还是从企业发展的角度看，提高员工的满意度、有效激励和约束员工的行为，已然成为现代企业管理中的重头戏。薪酬管理体系作为保护和提高员工工作热情的最有效的激励手段，是现代企业管理制度中不可或缺的一部分。企业经营者只有站在经营管理的角度，系统的认识薪酬体系的定位、管理对象、实施手段，才能全面把握薪酬管理体系在企业中发挥的作用。[1]

xx认为，长效而持续的激励是企业活力的源泉，只有长效的激励才能产生企业与员工的凝聚力，才能广泛地调动员工的积极性和创新能力，为了共同的组织目标和个人价值的实现而努力，这对我们转型期的东莞中小企业人力资源管理起着重要的指导意义。[2]

xx认为，中小企业的激励机制还存在很多缺陷，如没有形成科学的激励理念、制度建设方面还不完善、手段的灵活性也有待进一步改进。这种现象有深刻的原因，一方面是因为传统的家族式企业的后遗症，另一方面是由于整个市场大环境的变化。因而中小企业要引导员工参与到人力资源管理中来，就要首先让员工自己视自己为资产。员工希望在晋升、培训和涨薪方面与他人有平等的机会，因此，中小企业自身要营造一种良好的氛围，使之给员工形成一种要竞相争先以更多的为公司谋利益的感觉。[3]

xx认为，激励对一个组织的生存和发展有着非常重要的作用，而激励机制的建立和完善对现代企业的发展更为重要。面对着激烈的国内外经济竞争和我国中小企业本身固有的劳动者积极性不高、生产率低下等情况。中小企业要想在激烈的竞争中立于不败之地并保持着对人才恒久的吸引力，一个有效可行的激励机制的建立显得格外关键。[4]

xx认为，企业主要不断提高自己的思想觉悟，不要把企业当成为自己赚钱的工具，要更多的树立我为人人，人人为我的团结观念。摒弃那种小家子气，目光短浅的做法。舍不得给员工价值，员工也舍不得给企业价值。[5]

xx认为，我国中小企业还没有建立起科学的薪酬体系，忽视文化建设和对员工的精神激励。中小企业的激励的方式和手段单一，缺乏针对性；考核机制不完善，缺乏科学的评定手段。中小企业管理者应立足于企业自身的特点和实际情况，充分运用激励理论和实践经验，建立起科学的激励报酬体系，充分调动员工的积极性、主动性和创造性。[6]

xx认为，人才的优势就是企业的优势，企业应该在各个方面不断地进行激励，调动员工的积极性和创造性，这样才能保持企业的竞争之树常青。员工激励建设能把员工的发展和企业的发展紧密地结合起来，让员工与企业共同承担风险的同时，也让人才能够分享企业的成果，这才是企业永恒发展的关键。[7]

xx认为，只有借鉴和参考激励理论，并根据企业管理实际情况认真研究和探索影响我国企业激励工作失效的各种因素及克服办法与对策，才能发挥我国企业激励的功效，才能真正提高激励效能。但是理论对实践只能起指导作用，企业所面临的环境是不断变化的，企业管理者应根据实际情况做相应的变通。[8]

xx认为，员工激励作为企业人力资源管理工作的重要组成部分，它的顺利进行离不开企业人力资源管理制度和激励制度的完善，企业必须从整个人力资源管理制度出发，将激励制度与人力资源管理的其他环节相互联结、相互促进，从而建立有效的激励机制，在激烈的市场竞争中，提升企业实力，以谋求更快、更好的发展。[9]

xx认为，在实际工作中，管理者应该从实际出发，综合的运用一种或多种激励方法，同时要通过对激励方法的评价，来把握激励手段的有效性和员工需要的变化，不断的调整激励方法，以求收到事半功倍的效果。[9]

xx认为，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。[10]

xx认为，虽然技术创新者是企业发展中重要的人力资源，但技术却不能弥补管理上的落后，企业的永续发展，单靠技术领先或某一方面的优势是不可能实现的，现阶段，企业间的竞争是从技术、管理、营销、信息到人才的全方位竞争，中小企业要想突破发展上的瓶径，把企业做大做强，必须要注重高素质、复合型的高级人才的引进与培养，特别是企业策划、资本运营、职业经理等方面的管理人才，以实现经营管理的统一部署和协调配合，使企业的人、财、物能优化配置，产、供、销能紧密衔接，技术、资源、信息能充分利用，从而使企业所有的经济资源得到合理利用和最佳组合，发挥企业的最大潜力，获得最大的经济效益。[11]

xx认为，管理是科学，更是一门艺术，人力资源管理是管理人的艺术，是运用最科学的手段、更灵活的制度调动人的情感和积极性的艺术。无论什么样的企业要发展都离不开人的创造力和积极性，因此企业一定要重视对员工的激励，根据实际情况，综合运用多种激励机制，把激励的手段和目的结合起来，改变思维模式，真正建立起适应企业特色、时代特点和员工需求的开放的激励体系，使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。[12]

xx认为，管理是科学，更是一门艺术，人力资源管理是管理人的艺术，是运用最科学的手段、更灵活的制度调动人的情感和积极性的艺术。无论什么样的企业要发展都离不开人的创造力和积极性，因此企业一定要重视对员工的激励，根据实际情况，综合运用多种激励机制，把激励的手段和目的结合起来，改变思维模式，真正建立起适应企业特色、时代特点和员工需求的开放的激励体系，使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。[13]

xx通过论述电信企业通过激励机制改革与创新的必要性和必然性，提出应建立一套科学合理的激励机制，以便有效发挥员工的主动性、积极性和创造性。[14]

xx和xx认为，管理者必须得了解员工的需求情况（把他们的需求在马斯洛的金字塔中找到相应的位置），还有他们的具体工作情况（是否是需要创造性的工作）。根据这些发现，管理者就能找到适用于他们公司的最主要的激励方式。并且通过连续不断地调整来找到最佳的方向（这些调整是必须的，因为经济理论仅仅只是象征性的，这些理论很难把每家公司的具体情况和每个员工的特质考虑进去）。[15]

总结

在当今市场经济条件下的中小企业中，人对于企业来讲是至关重要的，企业的激励机制如何直接关系到中小企业的成功与否。充分调动员工的主观能动性和创新精神，是企业在激烈的市场竞争中成败的关键，中小企业只有不断的完善和健全自己的激励机制，才能在复杂多变的市场竞争中不断发展、壮大。

参考文献：

略

三、研究方案（主要研究内容、研究方法、可行性论证和研究进度）

（一）主要研究内容

本文首先介绍员工激励的概念和发展，再主要通过了解员工激励机制所存在的问题，针对该企业员工激励机制建设的目前状况找出不足之处，并通过相关理论知识和经验，提出自己对这种情况的见解，同时设计出相应的解决方案，对该方案对企业带来的影响进行预测，总结成功与不足之处。

（二）研究方法

（1）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。

（2）实证分析法。在分析时，本文将研究杭州骏达有限公司企业文化建设情况，分析该公司企业文化建设现状及存在的问题。

（三）可行性论证

在理论上，国内外学者对企业员工激励机制问题的研究已提出了无数的理论和不同的观点，这给我们的研究提供了理论基础。自己已在大学里进行四年的关于人力资源管理的相关理论的学习，具备一定的理论基础和独立学习和思考能力。

在实际中，本人可以通过问卷和访谈的方法对xx公司进行关于员工激励机制建设方面的实践调查，可以收集到准确的有关xx公司员工激励相关的资料。并在此基础上对其经过具体的分析整合，为本人的的相关研究提供依据。

学校的图书馆有着丰富的数据和资料，再加导师的指导，因此写此文有坚实的外部支持。

通过以上几个方面可以得知完成此文是可行的。

（四）研究进度

2024年11月——2024年12月：完成毕业论文开题报告、外文翻译、文献综述

2024年1月——3月：进一步收集资料，进行实习单位就地调研，阅读，筛选资料，构建论文的初步框架

2024年4月——5月：进一步整理资料，撰写论文、修改论文并定稿

2024年5月底：参加答辩

四、指导教师意见

指导教师签名：

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日

五、学科意见

开题报告答辩结果：

□

通

过

□

不

通

过

学科负责人签名：

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日

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