# 我国国有企业人力资本投资研究

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2024-10-17

*第一篇：我国国有企业人力资本投资研究湖北民族学院经济管理学院本科毕业论文（开题报告）作者：胡江安指导老师：祝涛（一）人力资本投资相关理论概述1人力资源与人力资本1.1人力资源广义地说，人力资源是构成一国生产能力的重要资源，智力正常的人都是...*

**第一篇：我国国有企业人力资本投资研究**

湖北民族学院经济管理学院

本科毕业论文（开题报告）

作者：胡江安

指导老师：祝涛

（一）人力资本投资相关理论概述

1人力资源与人力资本

1.1人力资源

广义地说，人力资源是构成一国生产能力的重要资源，智力正常的人都是人力资源。它是指能够推动整个经济和社会发展的具有智力劳动和体力劳动的人们的总称，包括质量和数量方面的评价标准。人力资源的质量标准要求它的作用发挥必须是正向的、积极的，即能

够推动整个经济和社会发展，人力资源的数量标准意味着这种资源的占有多寡是可以衡量的。具体到一个企业当中，人力资源是指经过开发而形成的具有一定体力、智力和技能并有时效性的资源，是企业经济活动中最积极、最活跃的经济要素，是企业拥有的在职职工队的总称。现代人力资源管理理论已经证实，在一个企业当中，人力资源是最重要的资源，只有有效地开发人力资源和合理、科学地管理人力资源，这个企业才能蓬勃发展。

1.2人力资本

人力资本的思想源远流长，早在二三百年前，中西方许多学者在其著作中就涉及了有关于人力资本思想的阐述。20世纪30年代初西方人群关系理论的兴起，打破了“科学管理之父泰罗对人的基本看法，即把人看作是机器上加满了油的“齿轮”的“经济人”观点，提出人是“社会人”的科学论断。到20世纪50-60年代，系统的人力资本理论及“人力资本”概念被正式提出。美国著名经济学家西奥多·W·舒尔茨，在1960年正式提出了“人力资本的概念；1964年，诺贝尔经济学奖获得者贝克尔出版了《人力资本-特别是关于教育的理论与经济分析》一书，成为西方人力资本理论的经典。此后，“人力资本”这一概念广泛见于国际学术界，许多经济学家都致力于该领域的研究。所谓人力资本，是指人们花费在人力健、教育、培训等方面的开支所形成的资本，是为提高人的知识和能力所进行的各种投资而形成的一种资本，人力资源的开发和管理过程实际上反映的就是人力资本的形成过程。就其实体形态来说，人力资本是活的人体所拥有的体力、健康、经验、知识和技能及其他精神存量的总称，它可以在未来特定经济活动中给有关经济行为主体带来剩余价值或利润收益；正如马克思所认为的，活劳动创造价值是在与非活劳动因素的结合中实现的，从资本形态来看，人力资本是指凝结在人体内能够物化于商品或服务增加其效用，并以此分享收益的价值。在企业中，资本的形式是多种多样的，但基本的形式是人力资本、实物资本和货币资本。其中，人力资本居于主导地位，起着决定性的作用。人力资源不等于人力资本，人力只有经过培训，才能真正成为资本。它具有实物资本和货币资本所不具备的根本特征和独特功能，是一种主动性和创造性的资本，是运用和经营其它一切资本的资本，是企业科技

创新和经济增长的源泉。

1.3人力资本的主要特征

从上述定义可以看出，人力资本之所以在经济发展中起着举足轻重的作用，是与其特点密不可分的。一般来说，人力资本主要有以下几个特征：

1.3.1依附性

与物质资本不同，物质资本所有权既可属于个人，也可属于家庭、社会或国家，但人的知识技能、健康等并不能与其载体分割，依附于活生生的人而存在，且以具有劳动能力的年龄为条件。幼儿时期的人，不具有人力资本；人老了，其“资本”便渐渐消亡；人死了，资本便不再存在。

1.3.2时效性

人力资本是以人口自身的再生产为存在方式的，当人的自身生长到劳动人口年龄时就可投入到社会再生产中去，但人的生命周期是有限的，人力资本如果不能及时地被利用，或者是不能适时适当地被利用，会随着时间的流逝而降低或丧失其作用。因此，人力资本的长期闲置和用非所长等都是极大的浪费，这种损失往往是无法弥补的，而对个体而言，人力资本的耐久性不能超过人的生命周期，因此，在年轻时期进行人力资本投资是明智之举，因为这样从获得的人力资本中受益的时间较长。

1.3.3可变性

人力资本的价值量永远处于变动之中，在通常情况下它是不断地进行多次投资的结果。主观上，努力学习，积极实践，在潜心钻研中有所发现，有所创造，其价值量就会不断增值；反之，就会贬值。客观上，人力资本的价值量随着社会的需求力度而沉浮，当简单的重复劳动被高新技术的机器取代，初级人力资本价值必然降低。

1.3.4外在性

外在性是指某个变量的变化不仅影响其自身，而且还同时影响到其他变量。人力资本具有内部与外部两种效应，即每一人力资本的提高都直接引起产出的提高，如受教育多的工人生产率与收入较高，也能获得更多的其他非经济性收益；同时也引起社会平均的人力资本水平的提高，如受教育多的工人还能提高其他人的生产能力。

1.3.5可投资性

只要人具有从事生产、经营及公益事业的本领，就可以随时投入，这种人力资本投资与时代进步有密切相关，科学技术的进步会带来人力资本的投入更为广阔的空间。人力资本越充足，就越会促进科技进步，美国著名人口经济学家朱利安·L·西蒙曾指出：“一个人口较多的国家有可能筹集足够的税收和人力来从事巨大的创造知识的工程，比如太空旅行。瑞典的人均收人比苏联（前苏联）高，但苏联如果只有瑞典那么大，就或许不能向月球发射飞船。结论：假设其余情况相同，则较多的劳动力总会使发达世界的技术进步更快。”这正是人力资本可投资性的有效说明，这对有7亿劳动人口的我国来说，是应该借鉴的，只有重视人力资本，才会推进现代化进程。

1.4关于人力资本投资理论

1.4.1人力资本投资的理论依据

一、人力资本投资思想与理论的萌芽

西方的古典政治经济学家在对劳动的研究当中，尽管还没有明确提出人力资本及其投资的概念，但其思想与理论的萌芽已经显而易见

了。最早提出人力资本投资思想萌芽的亚当·斯密，曾这样写到：“学习一种才能，须进学校才能学到，所费不少。这样花费去的资本，好像已经实现并且固定在学习者身上。这些才能，对于他个人自然是财富的一部分，对于他所属的社会，也是财富的一部分。”“学习的时候，固然要花费一笔费用，但这种费用可以得到偿还，赚取利润。”同时，亚当·斯密和大卫·李嘉图也认为，社会财富的增长取决于劳动者数量的扩大和质量的提高。这是因为劳动者人数的增多和高度密集，可以形成一定的新增生产率；而劳动者所受的基础与专业教

育越多，则可以提高文明程度和专业技术水平，将更有利于社会财富的创造。法国经济学家萨伊认为，花费在教育与培训方面的费用总和称为“累积资本”，受过教育与培训的人的工作报酬，不仅包括劳动的一般工资，而且还应包括培训时所垫付的资本的利息，因为教育培训是资本。

19世纪末，英国著名经济学家马歇尔也提出了知识与组织是资本的重要构成部分，是最有力的生产力；资本大部分是由知识和组织构成的，应该把知识和组织作为一个独立的生产要素来看待。马歇尔还特别论述了教育对劳动质量和经济增长的重要作用，他认为教育可以开发人的智力，教育投资的作用，不能只看它的直接投资，而要看其给劳动者带来的能力和劳动力利用的机会5。

二、马克思对于人力资本及其投资理论的贡献

尽管马克思没有专门研究过人力资源管理以及人力资本等问题，但他关于劳动的许多理论观点却构成了人力资本及其投资理论的重要思想基础。

首先，马克思继承和发展了关于劳动创造价值的理论。他认为，人在生产过程中是处于主导地位的，因为人的劳动不同于其它任何形式的生产要素，劳动是社会财富的主要源泉。他还特别强调了劳动对人自身发展的重要作用，在《政治经济学批判大纲》一文中曾指出：从直接生产的观点来考察，充分发展个人就是生产“固定资本”，而这种固定资本就是人类自身。实际上，马克思的观点已经蕴涵着人力资本的投资及其形成过程。

其次，马克思提出人的复杂劳动比简单劳动可以创造更多的社会财富。他指出，复杂劳动“是这样一种劳动力的表现，这种劳动力比普通劳动力需要较高的教育费用，它的生产要花费较多的劳动时间，因此具有较高的价值”。

第三，马克思提出了劳动力的价值构成理论。他认为，劳动力的价值就是生产和再生产劳动力所消费的生活资料的价值，其中包括恢复体力和智力所必须的生活资料、维持家庭及子女所必须的生活资料，以及教育和培训劳动者所必须的生活资料的价值。

三、人力资本投资理论的主要观点

第二次世界大战结束后，随着科技、经济、社会的飞速发展，西方发达国家的许多学者已经意识到了教育与培训在经济增长和发展中的重要地位与作用。舒尔茨在1960年出任美国经济学会会长时作了题为《论人力资本投资》的就职演说，指出人力资本投资的作用大于物资本投资的作用，因而他主张大力加强人力资本的投资；20世纪60年代以后，丹尼森、贝克尔等人关于人力资本投资理论的研究成果相继问世，标志着人力资本投资理论正式形成。人力资本投资理论的创立，再次将对人的研究提高到一个崭新的高度，并在付诸实践的过程中充分显示了这一理论的重大现实意义，产生了良好的实践效果。随着20世纪60--70年代人们对人力资本理论研究的不断深入与完善，人力资本理论也向更广泛的研究领域扩展，并且形成多门经济学的分支学科。其中，许多经济学家和各类科研院所致力于人力资本投资方面的研究，大大地推动了人力资本理论的发展。

人力资本投资理论的主要观点如下：

1、提出了人力资本投资的概念与范围。

2、人力资本投资包括所有增加人的资源从而导致未来货币和物质收入增加的活动。即为提高人的素质所进行的投资，包括对人的体力、智力和能力等方面的投资，其投资范要包括正规教育、培训学习、医疗保健、变换就业机会的迁移等方面的费用支出。

2、提出了人力资本投资比物质资本投资可以带来更多的经济效益

即“投资人”比“投资物”更合算，对经济增长的作用更持久。特别强调了教育培训在人力资本投资体系中的重要地位，指出教育是重要的资本形式，人接受了教育就会拥有这种资本，而拥有了这种资本才具有使人力资本增值的前提。

（二）我国国企人力资本投资现状

国有企业人力资本投资存在的问题：

一、人力资本投资呈现弱化趋势

国有企业人力资本投资额下降；多数企业在职工培训上只有象征性的投入甚至根本没有投入；许多企业的职工教育机构被撤并，场地被挤占，人员被分流„„上述现象，都是国有企业人力资本投资呈现弱化趋势的具体体现。

二、投资管理方法不科学

有些国有企业在主观意识上已经重视到人力资本投资，但由于管理方法，管理制度未及时跟上经济形势的变化，人力资本投资行为没有统筹规划，对人力资本的输入、使用和维护均不科学。加之国有企业经营者和管理人员的素质令人堪忧。国有人力资本投资管理、策略上的种种失误导致其投资收益率偏低、缺乏发展后劲，而经济效益恶化，反过来又进一步引起企业人力资本投资资金匮乏和人才外流，周而复始，形成恶性循环。

（三）研究思路方法和意义

1.研究思路和方法

第一部分：人力资本投资相关理论概述。首先就人力资源、人力资本及物质资本等相关概念的异同点进行了比较分析，并简要阐述了人力资本的五个主要特征，同时还指出，正是由于人力资本的上述特征，才使其在经济发展中起着举足轻重的作用。随着人们对人力资本理论研究的不断深入与完善，人力资本理论也向更广泛的研究领域扩展，许多经济学家和各类科研院所致力于人力资本投资方面的研究，大大地推动了人力资本理论的发展。

第二部分：我国国有企业人力资本投资的实证分析。通过分析目前我国国有企业经营状况入手，指出其在人力资本投资方面存在如下问题：投资总量严重不足、投资管理方法不科学、投资浪费现象严重及人才流失现象严重。将人力资本投资中存在的种种问题进行归纳，指出现阶段国有企业人力资本中呈现出来的投资不足，投资收益率偏低等特点是困扰其生存与发展的关键问题之一。

第三部分：我国国有企业人力资本投资问题产生的原因与对策研究。首先，本文对于造成国有企业上述诸多问题的原因进行了深入剖析，认为国有企业经营决策者自身的投资短视行为和长期以来传统计划经济观念的束缚，是造成国有企业经营决策者观念滞后的主要原因；国有企业普遍不景气、贷款困难、资金短缺，导致人力资本投入资金的匮乏，以及现行管理体制对于企业在用人和分配方面的制约，是国有企业人力资本投资中存在的现实困难；而人力资本投资特性，包括投资收益的不对称性、收益的滞后性、长期性和难以评估性和风险性，也给国有企

业人力资本的投资带来了一定的影响。在对策与措施方面，本文认为人力资本投资是影响企业长期发展的重要因素，强调要树立起以人为本的管理理念，通过建立、健全人力资本投资的考核、激励机制，并根据企业具体情况进行选择性投资，力图使得有限的人力资本投资能够获得尽量大的收益，以及创建学习型组织，从而使企业的人力资本得以保值、增值，提高职工人力资本存量和综合素质等

2.研究意义

现代社会，经济的全球化加速了企业对各类人才的需求，越来越多的企业意识到：市场经济条件下企业的竞争关键是人才的竞争。因此，企业应当加强对人力资的投资，切实把握人才资本投资的方向和重点，获取高效能的投资回报。在我国，国有企业在社会主义建设和国民经济发展中起着决定性的作用。改革开放以来，国有经济的整体实力虽不断增强，但国有经济的滑坡及国有企业长期大面积亏损 已成为不争的事实。造成国有企业困难的原因究竟何在因此，在现阶段，针对我国的国有企业展开的人力资本投资问题方面的探讨，将更具研究价值和深远影 响。

（三）主要创新之点或试图突破的难题

1、本文在分析国有企业人力资本投资方面所存在问题的原因时，不仅从国有企业自身所处的主、客观环境进行分析，而且还就人力资本投资自身所具备的原因分析，力求以全局性的眼光来看待问题；

2、本文在对国有企业人力资本投资方面存在的问题进行对策研究时，引入了一些目前较为先进的管理理念，如创建学习型组织，竞业避止等；

3、本文结合了国内外企业经过实践证实收到较好成效的方法：如采取竞业避止等手段保护企业的合法权益，从而使本文提出的对策措施具有较强的可操作性。

（四）写作提纲

一、文献简述

1.人力资本投资相关理论概述

2.我国国企人力资本投资现状

二．我国国有企业人力资本投资的实证分析

三．我国国有企业人力资本投资问题产生的原因与对策研究

1.企业决策者的观念滞后

2外部因素的影响

3.对策及措施研究

参考文献

1、奥多·W·舒尔茨：《论人力资本投资》

2、李建民：《人力资本通论》

3、安应民：《企业人力资本投资与管理》

4、吴国存：《企业人力资本投资》

5、周三多等：《管理学—原理与方法》

6、江洪明：《跳槽与反跳槽》

7、冯子标：《人力资本运营论》

8、何承金：《人力资本管理》

9、廖泉文：《人力资源管理》

10、窦胜功：《人力资源开发与管理》

11、徐颂陶：《中国人才战略与人才资源开发》

12、王金营：《人力资本与经济增长：理论与实证》

13、李玲：《人力资本运动与中国经济增长》

14、朱巧玲：《从加入WTO谈企业的人力资本投资》，《财贸经济》

15、胡凤玲：《人力资本理论的形成与发展》

16、李宝元：《人本方略—新世纪中国经济可持续发展的战略选择》，《中国可持续发展》

17、吴德贵：《知识经济挑战人才开发》，《中国人事报》

18、尔东：《我国企业人力资本的现状分析》，《市场报》

19、韩汉君：《世界国有企业：发展与改革》《,上海经济研究》

20周亚新：《国有企业人力资本投资弱化的原因及其对策》

**第二篇：国有企业人力资本激励机制的研究**

国有企业人力资本激励机制的研究

摘 要

人力资本是现代企业的战略性资源，激励是人力资本的重要内容。随着我国市场化程度的逐步加深，国有企业的竞争也由物力资本的竞争转向人力资本竞争，企业正面临前所未有的人才问题的挑战。本文从常用激励机制的方式着手，分析我国国有企业员工的激励机制现状。认为在理论上，关于国有企业人力资本激励的研究起步较晚，而在实践中，企业运用激励方式不灵活，也不全面，不能形成完善的企业人力资本激励机制。针对目前我国国有企业人力资本激励机制存在的诸多问题，本文提出国有企业建立人力资本激励机制的具体对策，包括合理的物质激励，适度的精神激励，目标型激励，参与型激励，差别化激励与奖惩并用等激励方式，以构建我国国有企业有效的人力资本激励机制，使人力资本在我国国有企业中发挥更大的作用。

关键词：激励机制，人力资本，国有企业 前 言

所谓激励，就是组织通过设计适当的外部奖酬形式和工作环境，以一定的行为规范和惩罚措施，借助信息沟通，激发、引导、保持和规划组织成员的行为，以有效地实现组织及其成员个人目标的系统活动。简而言之，激励就是通过调整外因来调动内因，从而使被激励者的行为向提供激励者预期的方向发展的过程。在企业管理中，激励可以理解为管理者遵循人的行为规律，运用多种有效的方法和手段，最大限度地激发下属的积极性、主动性和创造性，以保证组织和个人目标得以实现。国有企业能够更好的运转经营，离不开员工的能力、态度、素质等重要因素，而要使这些重要因素向着正确合理的方向去发展，就要解决好人力资本问题。人力资本是现代企业的战略性资源，对企业的兴衰成败起着重要作用。激励作为开发和管理人力资本的一个重要方法，已被越来越多的企业所采用。强化激励手段，建立起多层次、多方位的激励机制，能充分调动员工的工作积极性、主动性和创新性，对人力资本的开发和管理，以及提高员工绩效具有非常重要的意义。

现有的管理激励理论可以分为两类:一类是以人的心理需求和动机为主要研究对象的内容型激励理论，主要包括默里的需求理论、马斯洛的需求层次论、麦克莱兰的成就激励理论、赫茨伯格的双因素理论等；另一类激励理论是以人的心理过程和行为过程相互作用的动态系统为研究对象的过程型激励理论。哈佛大学教授威廉•詹姆士的研究发现：按时计酬的员工一般仅需发挥潜力的20%90%。

本文结合激励的一般性研究，对我国国有企业人力资本激励的现状进行了分析，提出加强我国国有企业人力资本激励的相关对策。建立完善国有企业人力资本激励机制的必要性和紧迫性

国有企业改革从1978年开始，在30年的改革历程中经历了扩权让利，利改税，承包制，转换企业经营机制、建立现代企业制度等四个阶段。第四个阶段是从1991年开始的，为使国有企业建立起现代企业制度，国有企业必须开展很多制度创新工作。国有企业制度创新主要集中在两个基本问题上：一是产权制度创新问题；二是国有企业激励机制创新问题。前者按照建立现代企业制度的要求，国有企业产权制度创新己经在相当程度上向前推进了，后者则在当前国有企业改革中明显滞后，成为当前国有企业改革的主要矛盾。正如中国社科院数量经济与技术经济研究所副所长齐建国所言，“国有企业改革的核心是建立有效的激励机制”。从全国范围内来讲，目前很多学者和企业家围绕着国有企业员工激励机制进行了大量研究，但总体情况不尽如人意，当前国有企业管理效率普遍不高是不争的事实，说明国有企业员工激励机制问题的研究还存在许多不足。

应明确建立完善国有企业员工激励约束机制的目标，从根本上改变普遍存在于国有企业经营

管理工作中的既动力不足又制衡不足，既激励不够又约束不力的状况。通过建立一整套具有中国特色的国有企业员工激励机制，逐步形成比较完善、行之有效的运行机制和操作规范。使之带有根本性、长远性、规范性和可操作性，使之有助于管长远、见长效，有助于实现由“人治”向“法治”的转变，有助于实施以人为本的现代科学管理。2国有企业人力资本激励机制现状及存在的问题

目前，学者对我国国有企业员工激励机制的研究主要有:李宝元从管理和经济的角度，认为现代企业人力资本管理的核心理念可用“战略性激励”五个字来概括，企业人力资本战略管理面临的一个基本任务，就是通过人力资本管理应对企业绩效工作系统、满足相关利益群体需要以及全球性等三大挑战，来获取和保持企业在市场竞争中的战略优势。其中，制度激励与管理激励是人力资本激励的一体两面，应构建以制度性激励为核心的人力资本战略管理框架，包括基本管理层面的战略性激励、产权制度层的战略性激励、企业精神层的战略性激励等；付玉秀等从管理学的角度认为风险报酬激励、控制权激励与声誉激励是创业企业家的激励机制中的三个重要方面；邵建平认为要弥补正向激励的激励效用递减和成本上升的问题，有必要从负激励的角度引入威胁激励理论。

随着现代企业基本制度的不断完善，为适应现代企业的发展，我国国有企业也相继建立了以员工的激励机制和约束机制为核心的人力资本管理制度，为企业的发展和壮大提供了制度的保障。但从总体上来看，我国多数国有企业目前的员工激励机制还存在诸多问题。２.1 管理意识落后，存在盲目激励现象

目前国有企业中，企业间交流少，企业管理人员管理意识落后，对人才重视不够。由于历史、区域等原因，部分国有企业更多的是靠政策而不是靠人才参与市场竞争，所以企业管理人员认为企业中有无激励一个样。部分企业，口头上重视人才，习惯上却还是以往的一套。部分企业虽然建立了员工激励制度，也有专人负责执行，但由于没有其他配套的管理制度，使激

励制度起不到应有的作用。

合理的借鉴是必须的，但很多企业不考虑本企业的实际情况，仅仅是照搬照套的挪用过来。许多企业管理部门管理者外出不断的学习激励措施，学成归来直接运用到自己的公司，这就存在一定的盲目性。只有立足本企业员工的需要，激励才会有积极意义。各企业要消除盲目激励的现象，必须对员工需求做科学的调查分析，针对这些员工需要来制定本企业的激励措施。

２.2激励机制不科学，层次单一，针对性不强

按照需要层次理论，同一个人在不同的时候，也会有不同的需要，所以，企业对不同的人必须采用不同的激励方式，对于同一个人，在不同的时间，也应采用不同的激励手段。目前企业中普遍存在实施激励措施时，并未对不同员工的需求进行具体地分析，而是“一刀切”地对所有人采用同样的激励手段，并且多年不变，激励手段主要依靠奖金和晋升两种单一的形式，在奖金分配中，企业为了避免矛盾实行平均主义，出现了奖金分配的“大锅饭”，使激励因素变成了保健因素。员工晋升中，仅有晋升管理人员一条途径，没有为技术人员、操作技能人员等各层面员工提供相应的发展空间并落实相关的待遇，这种机制下，技术人员和操作技能人员的积极性受到伤害，员工队伍中出现了干多干少一个样，不思进取、得过且过的不良现象。

２.3激励机制不系统、动态性差，缺乏可持续发展思想

企业管理是一个系统工程，管理的各个环节是相互依存和相互影响的。比如，激励制度与分配制度、考核制度有直接的联系，若没有合理的分配制度和考核制度，就不可能有合理的激励机制。目前国有企业在员工激励这一重要问题上，往往是头疼医头，脚疼医脚，实际操作中，常常是东一榔头西一棒，没有整体性激励策略和措施，致使零散的激励制度和措施产生不了应有的作用。同时激励机制的运行是一个动态的过程，实践中不可能找到一种最好的、适合任何一种情况的、永恒的激励措施。企业发展的不确定性和纷繁复杂性，要求企业必须综合考虑当前利益与长远发展，局部利益与整体利益的协调。优化并不断整合企业资源，实现人、财、物的可持续发展，这就要求企业激励手段、激励方式和激励内容必须随着各种条件的变化而改变，并且激励机制中要贯穿可持续发展思想。3国有企业人力资本激励机制存在问题原因分析

国有企业人力资本激励机制存在问题的原因是多方面的，如管理者的管理能力，企业的劳动、人事、分配制度等。

3.1 企业管理人员认知能力、管理思想存在缺陷

近年来，一些国有企业依照“请进来、走出去”的模式学习许多先进的企业管理模式，譬如：“6S”管理、学习型组织、精细化管理、海尔的OEC管理、寻求并建立企业文化，但取得实质性成效的不多，原因就在于引进这些管理模式时并没有与企业员工的激励机制融合起来。企业实力是市场竞争成败的基础，要保持企业实力并长盛不衰，就需要企业具备一种特殊的素质，即要有核心竞争力，这要求我们在员工激励机制设计过程中，要做到一企一议、一企一策，不能照搬已有的模型。

其次企业管理者忽视了有针对性的思想政治工作，虽然许多企业口头上承认重视员工思想教育工作，但多数流于形式、走过场。譬如：各种荣誉的授予面较窄，存在严重的论资排辈和“轮流做庄”现象，而且在某些情况下还存在“暗箱操作”，使激励效果受到影响。认为现在是市场经济了，应该一味的讲“实惠”，“爱厂如家、爱岗敬业”成了彻底的口号等等。其实企业对员工的思想教育工作并未上升到企业文化的层次上去进行。国有企业历来提倡全心全意依靠职工办企业，然而，在很多国有企业里，工人阶级主人翁的地位并没能得到保证，参与企业的民主管理往往只是一句空话。3.2 劳动、人事、分配制度改革力度不足

劳动制度方面，用人机制非市场化，多数国有企业在劳动力方面还没有完全建立起能进能出的流动机制，通常沿用计划经济体制下的用人机制，员工一旦进入企业，就一辈子在企业工作，员工即使不称职，不能满足企业的要求，企业出于稳定考虑，也无法将其清理出企业。并且企业不仅要对员工本身负责，甚至员工家属子女的就业、医疗等问题也由企业承担。在企业没有生存问题，个人利益长期有保障的情况下，从管理者到普通员工都缺乏危机感，认为进入企业就拿到铁饭碗的思想普遍存在。

人事制度方面，全省许多国有企业人事管理部门的运作并不以市场竞争为导向，管理被动且缺乏目的性，存在严重的计划经济人事管理工作思维惯性，并未真正实现从人事管理向人力资本管理的转变，企业中岗位分析、岗位评价等工作非常原始，因人设岗现象依然存在，员工观念没有改变。

分配制度方面，一方面是分配不公平，员工干的好与坏和个人所获得报酬不成比例，搞“平均主义”，所获得的业绩有时与地位和荣誉相背离，使某些荣誉称号失去了应有的激励作用。另一方面是程序不公平，国有企业中领导的“官本位”思想严重，企业内的裙带关系复杂，在分配的决策过程中与领导有关联的员工，可能一直受到各种荣誉光环的照耀，领导的决策没有透明度，使得以制度形式确定的条款丧失了应有的作用。还有一些管理者运用手中的一点权力捞起了灰色收入甚至违法收入，这与企业实现效益最大化的根本目标相悖。同时对于工作认真、负责，业绩突出，而职权皆无，荣誉不曾享有的员工产生强烈的不满情绪，挫伤了员工的生产积极性。建立我国国有企业人力资本激励机制的措施

企业能够真正使员工提高工作绩效的方法，莫过于建立一个有效的激励机制。有效的激励机制可以使企业在同等的条件下取到更好的经济效益。本文认为，我国国有企业有效的员工激励机制的建设，应该从以下几个方面着手:

4.1塑造良好的企业激励机制制度环境（1）建立新的国有资产管理体制

推进国有企业改革深入发展，必须进一步完善国有资产管理体制，切实加强国有资产监管。重点要解决好“三个分离”和“三个转变”，即政府社会经济管理职能与国有资产所有者职能分离，出资人所有权与企业法人财产权分离，国有资产管理与国有资产运营分离；实物形态管理向价值形态管理转变，资产管理向资本管理转变，管理企业向管理产权转变。（2）完善法人治理结构

激励机制是基于所有权与经营权相分离的现代企业制度而产生的，因而一个完善的法人治理结构是建立行之有效的激励机制的前提条件。国有企业要在“国家所有、分级管理、授权经营、分工监督”的原则下，大力发展资本市场，通过资本市场上的股权置换和兼并收购逐渐将国有股比重降下来，让更富有眼光的战略投资者参与到公司的内部管理中来。其次维护股东大会作为企业最高权力机构的权威性和股东的合法权益，确保董事会作为公司的最高决策机构的地位，强化基本职责，发挥董事会的核心作用，保证董事会工作的独立性，强化监事会的监督职能。（3）完善社会保障体系

实施国有企业改革，完善企业员工激励机制，必然会出现人员的分流。要妥善安置职工，维护职工合法权益，维护社会稳定，就必须建立和完善社会保障体系，为国有企业辞退的员工与离退休的老员工提供合理的社会保障。

（4）企业家的行为是影响员工激励机制成败的一个重要因素

企业家的行为对员工激励机制的成败至关重要。首先是企业家要做到自身廉洁，不要因为自己多拿多占而对员工产生负面影响。其次是要做到公正不偏，不任人惟亲。要经常与员工进行沟通，尊重支持下属，对员工所做出的成绩要尽量表扬。在企业中建立以人为本的管理思

想，为员工创造良好的工作环境。最后是企业家要为员工做出榜样，即通过展示自己的工作技术、管理艺术、办事能力和良好的职业意识，培养下属对自己的尊敬，从而增加企业的凝聚力。

（5）建设优秀的企业文化

企业文化是企业的灵魂，是推动企业向前发展的内在精神动力。没有文化的企业是没有生命的企业。企业文化是内聚人心，外树形象和指导企业经营的灵魂和法宝，是企业发展的动力源泉，是一种生产力，使企业形成强大的凝聚力、向心力。只有企业文化己经成型的现代企业，其制度创新、管理创新和技术创新才会有忠实的参与者和拥护者，才能深入人心，形成良好的企业持续发展的氛围。可以说，能否正确地认识企业文化的价值不仅仅是衡量一个企业能否有良好的发展战略和经营理念、管理方式的重要标志，并且是企业能否获得持久的竞争力和持续发展的源泉之所在。

当企业文化能够真正融入每一个员工个人价值观的时候，每个员工才能把企业的目标当作自己的奋斗目标，能够激励员工为企业发展尽心尽力。因此，企业文化已经成为激励机制的一种重要载体，建设和培育具有特色的企业文化已是企业的一件大事。企业文化的建设可按搜索整理、诊断、提炼、强化、修缮五个阶段来进行：

一是企业文化“词条”的搜集与整理阶段。所有员工根据自身对本企业的理念主张或建议制作成企业文化的中心“词条”，主管部门收集好词条后，将最有创意和最有代表性的“词条”进行分类，然后再整理成几个自成体系的理念。

二是企业文化的诊断阶段。主管部门将上述理念印发给每个部门，要求部门领导把企业的理念逐一反复表述出来，请所有员工把听到理念后所想到的能代理这种理念的人物、事件表达出来，若大部分人所想到的事件相对集中，则说明企业的文化得到大家的认同。这种被全体员工诊断过的企业文化将被员工接受和认同，并对员工发挥激励作用。

三是企业文化的提炼阶段。即把上述员工达成共识的基本理念和支撑员工思想的精神提炼出来，并用系统的观点对其进行构想和规划，由此就形成了企业的核心理念和理念体系。四是企业文化的强化阶段。其主要方式是对全体员工进行企业文化的培训，通过培训使那些用故事作为载体的理念被每一个员工记住、理解并流传。

五是企业文化的修缮阶段。企业文化应最终体现企业在发展进程中沉淀下来的文化理念、管理理念和发展规划，它将随着企业规模和发展趋势的变化而变化，需要及时加以重复诊断和完善。通过这五个阶段的安排实施，企业文化的形成、传播与延续得到了企业制度的规范和保障。企业的文化、理念、精神也就深入人心并将得到持续完善，企业才会从情感上留住人才，并激励人才旺盛的创新活力。

4.2 建立科学、系统、动态的员工绩效考核与报酬制度(1)选聘制度

在计划经济体制下形成的用工制度造成国有企业不仅员工太多而且员工素质低。这种用工制度既不能及时裁减冗员，又造成人员流失。目前国有企业主要以“减员下岗”或“岗位再转移”来解决冗员问题，但补充高素质的人才同样重要。更关键的是要在内部形成灵活的适应市场需要的用人机制，改革用工制度，推行聘任制应成为国企人事改革的突破口。聘任制度的实质就是要把市场竞争机制引入企业内部，对外与其它企业竞争人才，对内使被聘员工竞争上岗，实现企业人力资本的合理配置。推行聘任制既可在相当程度上降低压缩职工总量的难度，又有利于吸引人才，用好人才。(2)员工工作分析制度

在人力资源管理中始终强调的一点就是人与岗位要象螺丝钉与螺母一样匹配。选聘工作就是要为岗位找到合适的人。而要做到这一点，首先要进行工作分析。所谓工作分析就是了解工作信息的过程，明确一项工作如何做及做这项工作的人需要具备什么样的条件。工作分析不

仅是选聘的基础，也为绩效考核和报酬确定提供了依据。(3)绩效考核制度

绩效考核就是对员工的绩效结果做出客观公正的测量、考核和评价。主要包括“绩”、“效”、“行”、“德”四个方面。通过绩效考核，判别不同员工劳动支出、努力程度和贡献份额，有针对性的支付薪酬和给与奖励。只有建立完善的绩效考核制度，才能保证薪酬管理有效实施。国有企业要建立和完善绩效考核制度，应注意以下几个方面工作。第一，绩效考核具体内容

一个好的员工绩效评估体系是促进企业内部文化沟通与融合的有效机制。它既有助于缓解管理者的繁重工作，又有助于测量和提高员工的工作绩效，从而促进员工职业素质的提高和企业管理的改善。

首先，制定高的工作绩效标准。平庸的人所订的标准是很难产生卓越的成就的，低标准往往会滋生出自我满足的不良倾向，高标准也并不意味着高不可攀，主要是要让所有的员工明白目前的工作不是最优秀的，没有什么了不起。

其次，建立一套准确、可行的工作绩效评价系统。工作绩效的评价，必须着重于工作规范与工作成果的评价标准。标准的制定一定要符合实际，依据工作目标，对员工进行审核。同时这种标准一定是针对团队而非特定某个人订立的。

另外，要注重训练对工作绩效的评价技巧以及与各级管理者的沟通艺术。管理者的行为举止,最终目标在于激励，而非激怒，所以绩效评价也应该是往积极的方向努力。对于优秀的工作绩效，除了对员工进行赞美、褒奖之外，更关键的是让他明白组织对他的重视与珍惜，从而使他产生一种神圣的使命感。对于低的工作绩效，必须给予批评，但其必须是善意的、建设性的，是就工作而言，而非人身攻击。

最后，将激励与工作绩效紧密相联。这里的要点是紧密，管理者要使员工们深切体会到两者

关系的密切。对员工绩效的评价最终都应在奖励上找到对应的坐标，哪怕奖励是微不足道的，也要始终不渝的进行。因为这样做，会使员工们认识到确实有什么东西值得自己去努力一番。绩效考评要明确绩效考证指标，将考证指标分成两大类:工作成果类，行为表现类。工作成果类，即员工是否按时、按质、按量完成本职工作规定的任务，有无创造性结果等。行为表现类，即员工在执行岗位职责时所表现出来的行为和工作态度等。第二，绩效考评方式

被考核人员根据工作层级划分，一线员工和基层管理人员采用填写绩效考核表的方式进行自我考评，中层以上管理人员采用述职的方式对上级领导和考评小组进行工作汇报，采用上级考评和小组考评相结合的方式进行考评，考评小组由民主选举产生，增强考评的民主性和透明度。并应及时将考评结果反馈给被考评者，通过有效的沟通，保证考评结果的公平、公正。第三，绩效考核方法

国有企业可根据自身企业性质、特点来选择不同的绩效考核方法。周期上可按或月度进行。考核项目的权重由企业组织人员进行精确的分析和研究来确定。（4）员工报酬制度

为了使绩效考核制度真正发挥激励作用，必须建立与之相适应的薪酬体系。国有企业员工报酬可尝试建立现比较认可的岗级工资制，即总薪酬收入包括岗位薪酬、奖励薪酬、成就薪酬和附加薪酬四部分。

第一，以岗位薪酬为企业的基本薪酬制度

按照建立现代企业工资分配制度的要求，在科学的岗位设置、定员定额和岗位规范的基础上，建立以岗位工资为主的工资分配制度，做到以岗定薪，岗变薪变。

首先根据工作的特点进行工作分析，按照每项工作所需要的专业技能和知识以及重要程度设定不同的工作岗位。对不同岗位的工作内容、应付责任、权力、能力要求及任职资格加以描

述，并制定岗位规范。然后根据工作内容和个人能力确定岗位人数，员工根据自身能力通过考核竞争上岗，每年根据的各岗位的绩效考核情况，重新竞争上岗。通过岗位薪酬的实施，可以激励员工从全方位提高自己的工作绩效。竞争机制的引入，让员工感受到被淘汰的危机，从而更加努力地工作。同时也为全员合同制的实施奠定了基础。

参照劳动力市场工资指导价位，合理确定岗位工资标准，目标是岗位工资要占到员工总工资的70%以上，员工的总工资包括岗位工资、效益工资、工龄工资、保障工资四个单元，其他三项占工资总额30%左右，这样才能真正发挥岗位薪酬的激励作用。第二，以奖励薪酬为企业的辅助薪酬制度

为了体现同一岗位之间的员工之间的劳动差别，制定以绩效考核为依据的奖励薪酬。虽然同一岗位的岗位工资一样，但辅助以奖金分配的不同来体现多劳多得的分配原则，能有效的避免同岗内缺乏激励的现象，由于绩效考核不但直接影响到奖金的多少，更主要的是影响到竞争上岗的结果，有效的避免了只重个人产值高低，忽视绩效考核的其他方面的现象。第三，建立和实施成就薪酬

成就薪酬与员工的长期表现挂钩，对那些长期以来工作卓有成效，为企业做出重大贡献的员工，发放一定数额的成就薪酬。同时将其作为永久性的基本薪酬，作为奖励薪酬的补充，鼓励员工不但要注重生产效率的提高，而且要注重自身能力的提高和对企业的长期贡献。通过这一制度对那些稳定的、忠于企业的骨干力量进行奖励，给予肯定，有助于组织的稳定。第四，建立和实施附加薪酬制度

作为基本薪酬的补充项目，应建立完善的福利制度。福利制度应包括失业金、养老金、误餐费、退休金、保险金和住房补贴，疗养等。4.3 重视员工职业生涯发展规划，实施差别化激励（1）员工培训

培训也是一种重要的员工激励方式。在物质利益基本满足，大家更愿意选择参加一定量的培训作为应得的奖励，提高自身的含金量，以求在未来的竞争中占有一席之地。可以说，培训已成为最大的奖励。基于此，一方面我们要将培训本身作为现代企业中激励员工积极向上的一种必要手段。给员工“充电”的机会，会使他们感觉企业对自己的发展是很重视的，而且在企业培训机会的分配上，必须本着“公平竞争，择优培训”的原则，使真正有能力、有潜能的人获得应有的培训机会。另一方面，要根据培训的效果对参加培训的人员进行物质、精神或晋升激励。在企业中参加培训的人往往都希望尽早将所学的知识、技能运用到实际工作中去，企业如能为他们提供施展才能的条件和环境，使他们能发挥所长，则是对他们最大的激励。培训是企业获得高质量人力资源的重要手段，也是帮助员工职业生涯发展的重要举措。员工培训要注意以下几个方面的内容。第一，要明确思路

一方面，培训是员工发展的需要，且是最具激励的需要。企业有必要对每一位员工量身定做职业生涯规划。如果企业能够通过培训，帮助员工做好职业发展规划，帮助他们实现了自己的理想，那么员工就会为组织尽最大的努力，用忠诚和业绩来回报组织。另一方面，培训也是企业发展的需要，通过培训，提高员工的相关知识技能水平和绩效价值贡献率，不断获取企业在人力资本方面的竞争优势。通过培训，将普通员工塑造成一个能为组织发展做出贡献的不平常的人。第二，设置培训目标

对于不同岗位层次的人员设置不同的培训目标，包括总体目标和阶段性目标，并将目标以书面形式通知培训对象，便于培训双方对培训效果的考核。第三，拟定培训计划

根据培训目标，确定具体的培训计划。

第四，实施培训活动

培训目标的实现要依靠精心的组织和实施，培训活动的实施需要组织者、培训者和受训者三方的密切配合，并应充分利用企业内部的资源。第五，总结评估及反馈

每一项培训结束后，要对其效果进行总结和评价。可以对受训者采用问卷调查的方法，了解通过本次培训，受训者有哪些收获和提高，是否达到了既定的培训目标，如有偏差，需要在哪些方面加强，在下一次的培训中加以改进。（2）员工职业生涯发展规划

职业发展也称职业生涯，它是一个人一生中所有的工作活动与工作经历。这个过程绝大部分时间是在一定的工作单位即组织中度过的，所以它与组织关系密切。从企业组织角度看，帮助员工制定职业发展计划既能使员工个人目标与企业目标相统一，又能使员工感到自己是企业整体计划的一部分，从而影响工作态度，改善员工士气，这就是通常所说“企业要有正气”的道理。当员工有意识完成职业计划各阶段目标时，能够产生归属感、成就感、责任感和满足感。管理学告诉我们，成就感和自我满足感具有金钱无法替代的激励作用。

通过职业发展计划的实施，企业应激励、支持并帮助员工实现其职业上的抱负，满足员工的发展愿望。国有企业具体实施时，首先要制定企业的人力资源开发综合计划，并纳入企业总的战略计划之中。其次要建立本企业的人力资源档案，了解员工现有的才能、特长、绩效、经历和志趣，评估出他们在专业技术、管理和创业开拓诸方面的潜力，确定他们目前所处的职业发展道路阶段，记录在档案中，作为具体的培养计划的依据。第三在组织体系的构建中设置两条职业发展道路，即专业发展道路和管理发展道路。让每位员工都有为实现自我价值而工作的动力，不论做哪种工作都有责任感和成就感。（3）不同层次员工差别化激励

如何对国有企业中的员工实施有效的激励，管理者首先要明确两点：一是没有相同的员工；二是在不同的阶段，员工有不同的需求。对于不同的员工应当考虑个体差异，具体分析，找到激励他们的因素，采取不同的激励方法，有针对性地进行激励。

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，虽然物质利益方面比较看重，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。不同的员工有不同的需求，一个特定的员工在不同的时期和环境下也是有不同需求的。这些需求主要是受自身的愿望变化、自身工作与生活环境的变化、社会时尚的变迁、家庭的直接或间接需求等因素影响的。由于影响员工需求的因素很多，而且既可以独立变化，又可以交叉影响变化，所以我们一定要抓住员工的主导需求，才能进行有效的激励。（4）奖惩并用，引入末位淘汰制

激励之所以有效，原因在于人们在事关自己切身利益的时候，就会对事情的成败分外关注，而趋利避害的本能会使面临危机的压力转变为动力。可以想象，人们在降低收入和失去工作等威胁面前，定会发奋工作。末位淘汰制是为提高组织的竞争力，通过科学的评价手段，对员工进行合理排序，对排名在后的员工，按一定的比例或数量进行调岗、降职或辞退。其目的是通过对末位的强行淘汰来增强员工的危机感和紧迫感，提高员工的工作质量和工作效率，以达到推动组织的整体进步。

4.4 精神激励

（1）通过情感激励，提高员工对组织的归属感

物质的激励是必不可少的，但不是万能的。不少经济效益很好的国有企业也同样培养出不少的“跳槽”英雄，这是什么原因呢？并不是所有的人都是只为金钱而活着，并不是所有“跳槽”的员工都是因为工资收入太低。也许他得到了金钱，但没有得到感情，没有得到理解，没有得到尊重。其实，很大程度上是你的企业对这些员工没有吸引力，员工对企业没有组织的归属感。

员工的组织归属感是员工对自身工作组织的基本态度，是对组织整体的深层反应，它涉及到长期的、全面的、自觉的工作积极性。组织归属感是对某种事物的承诺、义务、奉献、忠诚和认同。它可能是对人类、对国家、对信仰、对工作和对职业，也可以是对组织的。组织归属感的产生不是无缘由的，它来自组织对员工需要的满足并提供保护，但更重要的是员工对组织目标与价值观的尊崇与接受。前者产生的激励是因组织的有用性而产生的外在引力的牵动，是计较性、交换性的。后者的激励则是组织价值观内在化而产生的内在推力的驱动，是道德性的、自觉性的。

组织归属感主要表现在：一是大量的有利组织的行为。工作热情积极，主动尽责，奉献与牺牲，不计报酬。二是组织价值观的内在化。高度的忠诚心，使命感与责任感。三是对组织的感情依恋及对组织成员身份的珍视。员工组织归属感的本质其实主要是一种态度，即对组织的喜爱、依恋、亲近、奉献等方式作出一定反应的心理取向。但它不是单质的感情性概念，从其形成前因与带来后果看，它是由“知-情-行”构成的多因素复合概念。其中“知”指对组织的感知与认识。“情”则是因“知”而萌发的对组织的喜爱感情。“行”则不一定是特定的外显行为，而是由“情”转化成的行为倾向或驱力。“知-情-行”的因果链表明组织归属感具有长期的激励功能。

既然组织归属感具有长期的激励功能，我们的管理者就应该下大功夫培养员工坚定的组织归属感。当然，这需要我们在员工与组织间长期互动交往中由浅而深来实现，是渐近的、潜移默化的互动过程。其中，个人性因素、组织性因素、环境性因素三者对其有直接的影响。员工有了组织归属感，就有了做出利于组织的行为意向，就有了做出突出的工作绩效，创造发明的源动力。

因此，培养员工强烈的组织归属感，是国有企业管理者一项根本的、战略性的任务，它比员工完成某项任务给予金钱奖励的激励作用和意义要重大得多。这就是对员工心灵深处的精神激励。

通过情感激励形成良好的人际关系，为国有企业员工发挥才智努力营造一种相互信任、相互关心、相互体谅、相互支持、互敬互爱、团结融洽的氛围。（2）参与激励、强化员工的主人翁意识

对于一个企业，为使员工对企业积极工作、主动尽责和忠诚奉献，应该在保障员工民主管理、强化员工主人翁意识方面做大量的工作。我们要充分意识到没有人愿意长期受管理者的任意摆布，因为人都想积极实践自身的价值，如果不让他们参与到决策的过程中，没有人听取他们的意见，没有人重视他们的话，那么，这将是一个会令所有高明的管理者都不免头疼的不得不面对的局面，员工失去做事的兴趣和动力，失去对这个企业的留恋。

第一，科学制定并让员工了解企业的发展目标。联想集团董事会主席柳传志说，目标激励是最大的激励，给员工一个值得为之努力的宏伟目标，比任何物质激励都来得实在，也比任何精神激励都来得坚挺。在企业管理中，目标是一个完整、有序的层次体系，在这个层次体系中，越是上层的目标越抽象，越是下层的目标越具体。因此，实施目标激励首先要科学制定企业的目标。目标制定要遵循具体、难度适宜、员工能够接受的原则，需要不同员工的参与，考虑到员工的要求，实现企业目标和个人目标的一致性。其次，在企业中，还需要通过多种

途径让员工了解企业整体的发展目标。这样，不仅会使员工对企业未来的发展充满信心，而且员工明确自身的任务目标在企业总体目标中所处的位置和作用后，也会对个人工作的意义有更清楚的了解，从而成为员工努力工作的动力。

第二，让员工参与企业的决策与管理。国有企业应该落实好员工代表大会和厂务公开制度，真正让员工参与管理。例如，建立员工代表讨论通过制度，在企业重大事项、重要人事任免、重大项目安排、大额资金使用以及员工奖惩办法等涉及员工切身利益的方案制定过程中，应充分征求员工的意见。在日常管理上，可以建立合理化建议制度，让员工随时对企业的管理提出建议，对被采纳的优秀建议给予奖励。总之，只有真正落实了员工参与管理，员工才有成就感，会因为能够参与商讨与自己有关的问题而受到激励。

第三，让员工感受到企业发展与个人利益紧密联系。企业的发展对员工个人利益的影响，不仅仅体现在薪酬待遇的变化上。在企业发展的过程中，企业的经济条件改善后，或对员工办公条件和办公环境进行改善，或从员工生活和健康角度出发，增设体育锻炼的场所和设备、为员工提供午餐和饮料、为员工提供上下班的交通工具等方面，从细微之处为员工着想，使员工感受企业发展带来的变化，从而更加忠诚企业，愿为企业的发展而努力。（3）荣誉激励

荣誉是众人或组织对个体或群体的崇高评价，是满足人们自尊需要，激发人们奋力进取的重要手段，是一种高层次的需求。我们可以设想的，当一个员工获得高绩效时，如果公司没有公开获得肯定，无论是对该员工还是其他员工，都会认为不公平的。而通过哪怕是口头上的认可，在通常情况下都会被员工认为是公平的、可接受的，而且没有获得这种认可的员工也会认为那些获认可的员工是当之无愧的，同时，认可还可增加员工的工作自信心和创造欲望。因此员工非常重视自己在企业的地位和声望，都具有争取荣誉实现自我价值的需求。

结 论

国有企业激励机制是企业一个永恒的话题。在当今世界，随着世界经济一体化的推进和知识经济时代的来临，科学技术水平的高低已成为决定企业竞争地位的重要因素。而员工的素质与活力则成为企业发展的根本动力，成功的企业都是靠人奋斗出来的。相关人士说:“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紧团结在一起，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，重视激发员工的积极性与创造性，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，提高企业的核心竞争力，保证企业的持续、健康发展。

**第三篇：国有企业投资风险管理研究**

国有企业投资风险管理研究

摘要：国有企业的投资着眼于预期的收益，因而不可避免地承担着相应未来的风险。本文简要分析了国有企业投资风险的成因、识别方法以及投资风险控制方法，希望国有企业通过加强对投资风险的管理，从而实现投资的最大收益，实现国有资产的保值和增值。

关键词：国有企业；投资风险管理；国有资产

考核国有企业的一个重要指标就是国有资产的保值和增值率。而国有资产的保值和增值是靠国有企业的投资活动来实现的。国有企业的投资活动又具有一定的投资风险，即在投资过程中发生经济损失或投资完成后不能带来预期收益的可能性。

就目前来说，由于受全球性金融危机和经济危机的影响，整个世界的经济形势都不容乐观，国有企业要想取得投资收益，实现国有企业的长期健康发展，实现国有资产的保值、增值，保证国有企业投资经济活动的连续性、稳定性、高效性和安全性，国有企业必须首先搞清楚投资风险的成因，尽量规避投资风险，建立起完善的、有效的国有企业投资风险管理机制。

一、投资风险形成的原因

（一）投资风险的形成原因

国有企业要正确有效地对投资风险进行管理，就必须对投资风险的成因有明确的认识。这样才能对投资风险进行识别和控制。投资风险的成因主要有以下几个方面：

1、直接投资过程的非科学性。

直接投资风险产生的原因是：

（1）投资的产业结构存在风险。投资分散化现象严重，有限的资本被投往过多的行业，无法形成规模效益；投资结构不适应市场需要，许多产品已无法满足消费者的需求，导致大量产品积压；

（2）投资决策风险。在进行投资项目可行性研究时，对投资方案缺乏周密、系统的分析和研究，或者所依据的经济信息失真、滞后，违反科学决策程序，造成投资的巨大浪费；

（3）投资执行风险。在投资过程中，因不了解市场行情，或者由于资金不能及时到位、物资供应不及时、缺乏严格管理等，造成投资项目不能按原计划完成所形成的风险；

（4）投资后经营过程中的风险。这主要是由不能形成预期的生产能力或市场对产品的需求发生变化以及成本、生产技术和通货膨胀等不确定因素造成的。

2、直接投资与金融投资相互影响。直接投资是金融投资的利润源，直接投资的效率、效果直接决定了金融投资的效率、效果。在直接投资运作过程中，受经营者能力和外部市场环境的影响，国有企业的信用能力、盈利能力以及技术革新进度等将面临不确定性的风险。这一系列不确定性会迅速波及金融投资领域，造成金融投资中金融商品价格的波动，从而带来巨大的投资风险，影响金融投资“经济杠杆”作用的发挥。同时，金融投资又加大了国有企业直接投资风险，导致国有企业风险管理成本上升。

二、国有企业投资风险的有效控制方法

风险控制是指通过降低损失的频率或者减少损失的程度，来减少期望损失成本的各种行为。通常把主要是为了影响损失频率的行为称之为损失防止手段，而把主要是为了影响损失程度的行为称之为损失降低手段。风险控制的基本手段主要有以下几种：

（一）风险回避

风险回避指事先预料风险产生的可能性程度，判断导致其发生的条件和因素，在投资活动中尽可能地避免风险或改变投资流向。这是风险控制的最有效的手段。

（二）风险抑制

风险抑制指采取各种措施减少风险发生概率及经济损失的程度。这是投资者在掌握投资风险的情况下，力图维持原有投资决策，实施风险对抗的积极措施。

（三）风险自留

风险自留是指对一些无法避免和转移的风险采取现实的态度，在不影响投资者大局利益的前提下降低风险承担下来。这是一种积极的风险控制手段，投资者在明确风险的情况下，修改自己的行为方式，努力将风险损失降低到最小。

（四）风险转移

只有对投资风险进行合理控制后，才能对风险进行有效的管理，建立一系列的风险管理机制，保证投资实现最大的预期收益。所谓建立健全国有企业投资风险管理机制就是把风险机制引入到国有企业经营中去，让决策者在市场经济多变的环境中承担风险责任，行使对投资风险的权力，得到风险决策的收益，同时承担风险产生的危害。建立健全国有企业投资风险管理机制的主要步骤有：

1．明确风险承担者的责任。要使投资风险承担者也即风险权力的行使者树立正确的风险意识，必须从法律、经济、行政上明确其职责，迫使他们认真筹划，居安思危，不断改善投资管理。

2．确保风险承担者享受风险报酬。风险补偿是风险承担者所承受的精神上、心理上沉重压力的物质补偿。这是对其时刻面临变幻莫测的市场、投资方案是否最佳、投资能否收回、如何获得最大盈利等种种心理压力，并且做出了大量实际工作的一种补偿也可称之为奖励。

3．确立风险承担者应有的地位。按照权责利对等的要求，必须给予国有企业独立自主的投资决策权，政府主管部门不能干涉国有企业的投资决策权，这是建立国有企业投资风险管理机制的基本前提。而在我国现行体制下，政府部门对国有企业管得过多、过严，使国有企业缺乏投资决策的自主权，也就难以发挥其能动性，建立有效的投资风险管理机制。因此，必须对目前的国有企业制度进行改革，使政企分开，使国有企业真正成为独立自主的以盈利为主要目的的经济组织。

总之，在国有企业投资的风险管理过程中，我们可以借鉴发达国家现有的方法和经验，但同时我们必须看到我国特有的国情，以及在特殊体制下国有企业经营方式的差别。因此，我国国有企业不能完全照搬发达国家的理论方法，而是必须要建立一套适合中国国情的有中国特色的国有企业投资风险管理机制，提高投资的有效性，降低投资风险，确保国有资产的保值和增值。

参考文献

[1]李文莉．浅谈国有企业投资风险管理[J]．金融信息参考，2024．

[2]张年胜．国有企业财务管理及预警系统[D]．华中科技大学，2024．

[3]杨志勇．国有企业财务风险管理研究[D]．东北农业大学，2024．

[4]李中华．中小国有企业内部控制与投资风险研究[J]．中国集体经济，2024．

[5]张青．我国中小国有企业投资风险管理对策研究[J]．环渤海经济瞭望，2024．

[6]张世敏．国有企业投资风险管理与和谐社会研究[J]．商场现代化，2024．

**第四篇：我国国有企业激励机制改革研究**

一、我国国有 企业 激励机制中存在的 问题

1.激励不足

激励不足是 目前 国有企业中存在的最大问题，也是建立 现代 企业制度所要解决的首要问题。在物质货币性激励方面即工资、薪金等，在事实上仍然是“一刀切”。一刀切说明收入分配上的大锅饭仍然存在，使得个人收益没有和工作绩效挂钩相结合，大大降低了员工的工作热情和积极性，也使得“搭便车”现象在国有企业中有了存活的“沃土”。

除了物质激励外，精神激励作为辅助手段，也是不可或缺，它即是对业绩的评价，也是对管理者本人的肯定。特别是在我国这样一个东方文化底蕴深厚的国家，人们对荣誉都给予高度的重视，许多人把荣誉等看得比实际的物质奖励更重，因此，精神激励往往会带来意想不到的效果。但在现实中，各种荣誉的授予面较窄，存在严重的论资排辈和“轮流做庄”现象，而且在某些情况下还存在“黑箱操作”，使激励效果受到 影响。

2.激励形式单一

激励的形式包括有物质激励、精神激励、成就激励、成长激励和文化激励等等。但是在我国大部分的国有企业中，激励的形式往往只有两种即物质激励和精神激励。其中，物质激励还是以几十年前分配 经济 条件下的奖金或者奖品为主，没有能和现代市场经济相结合，发展 例如股权分配等新的物质激励形式；精神激励也只是形式上的，在有的企业中所谓的精神激励干脆只是一纸奖状，对员工根本没有任何激励作用。

3.反馈机制滞后，评价机制不公

只有当员工的某一行为之后立刻得到应有的奖励，那么对他所起到的激励作用才是最大的，最有效的。但是我国国有企业大部分还是采用奖励，季度奖励的办法，由于对行为的反馈滞后而丧失了最佳的激励时间。

评价机制的不公平也在很多程度上阻碍了激励机制发挥其作用。我国国有企业因为国家体制以及“大锅饭”的影响，其评价体制大部分都可以说是形同虚设的。纵向上和外资企业、三资企业比缺乏竞争性，横向上国有企业职工工资基本相同，员工通过比较认为自己的付出和收益不成比例，就会感到强烈的不公平，从而挫伤工作积极性。

4.国有企业用人制度僵化

长期以来，我国国有企业一直沿用分配经济模式下的用人模式，即国企领导人论资排辈而不是以才用人，领导人能上不能下，用人采用指定方式而不是应聘制度，从而导致管理者在其位不谋其职，缺乏紧迫感、压力和上进心，混日子的现象在部分管理者中不同程度的存在，严重影响了整个干部队伍的工作积极性。

二、对于我国国有企业现存激励机制的改革

1.改革国有企业的用人制度

(1)实行轮岗制

对人员实行轮岗制，就是指员工每隔一段时间就进行职务的调换，以此来保持员工对工作的敏感和创造性。首先轮岗制能帮助员工找到适合自己的工作。对于个人能否胜任某个岗位光看个人履历和各类证书是不够的，关键看的是实践能力，轮岗制恰恰能提供这样的机会，使员工找到最感兴趣和最合适的岗位。其次，轮岗制能使各个管理者和管理部门增强理解和沟通。我国国企管理者长期从事某种单一部门的工作，各部门间职责不明确，也缺乏良好的沟通理解，造成搭便车、扯皮现象屡见不鲜，轮岗制能使干部在不同部门间横向移动，开阔眼见，扩大知识面，并与各部门的同事广泛交往接触，对企业业务有全面了解和全局性认识，还能使各个部门明确各自的职责，杜绝此类情况的发生。最后，轮岗制有利于破除“能上不能下，能升不能降”的错误观点。在轮岗制中，所有的下级干部都是上级职务的潜在接班人，能否晋升完全取决于个人的工作成绩和能力水平，因此企业的职工都能埋头努力工作，竭力争取好成绩，以便在常时间的晋升竞争中取胜，也使企业“内定接班人” 现象消失。

**第五篇：试论人力资本投资的收益分享问题研究**

【论文摘要】随着知识经济时代的到来，信息、知识、科技、劳动者等都成为重要的战略资源，其中，作为一种重要生产要素参与生产过程的人力资本更是成为推动经济发展的根本动力。企业是要素所有者为实现要素收益分享“合作剩余”而结成的契约集合体，从这一意义来看，各要素所有者都是平等分享收益的关系，人力资本作为企业的要素也理应参与企业的收益分配。因此，本文拟从人力资本参与企业收益分配必要性和可行性，以及人力资本参与收益分配的形式等问题进行探讨，以期完善我国的收入分配机制。

【论文关键词】人力资本；投资；收益分享

现代人力资本理论诞生以后，已逐渐发展成为现代经济学研究的重要内容。人力资本参与企业收益分配是企业人力资本运营的必然结果。在知识经济时代，人力资本运营成了企业获取利润的主要源泉，可以说现代企业收益、利润增长主要依赖企业人力资本运营质量。因此深入研究人力资本参与企业收益分配的相关理论，对于丰富和发展人力资本理论和收益分配理论，完善公司治理结构具有深刻的理论意义。同时对于改革企业收入分配制度，有效激励企业的经营者和员工也具有重要的现实意义。

1.人力资本参与企业收益分配的必要性和可行性1.1 必要性

1.1.1 从企业生产要素看，人力资本的稀缺性要求它必然参与企业收益分配

企业生产要素的稀缺性决定了企业内部各生产要素所有者谁拥有企业剩余收益以及相应的份额。在马克思生活的时代，物质资本的稀缺性决定了物质资本所有者占有企业全部的剩余价值，劳动只获得维持其再生产的基本工资。而现代世界各国正逐步迈入知识经济时代，拥有知识、技术的人力资本逐渐成为最稀缺的生产要素，各类人才成为世界各国和企业争夺的焦点。因此，人力资本所有者往往被赋予一定的企业剩余收益索取权。企业的发展显示了人力资本在与物质资本的较量中成为了核心的生产要素，物质资本和其他要素作用的发挥均依赖于人力资本的水平，具有知识和技能的人力资本要素是企业价值增值并使企业获得超额剩余价值的真正源泉。因此，人力资本必然要参与企业收益分配以取得相应的收益。

1.1.2 以其独特的产权特性，人力资本要求参与企业的收益分配

较之非人力资本，人力资本与其所有者不可分离的产权特征是一种天然属性。对此周其仁认为，人力资本产权的这一特性使得人力资本非“激励”难以调度，因而，“除了用类似‘分成租合约(sharecropping cont-ract)’这样的制度安排，即由企业家人力资本的所有者分享企业经营的剩余，否则，企业家才能便无法被‘激励’出来。”(周其仁，1996)。其次，人力资的的专用性，也决定了人力资本所有者在某种程度上会与企业一起承担经营风险。这是因为，随着现代企业公司制度的发展，非人力资本所有者的投资方式由以实物型直接投资为主转向以证券型间接投资为主。非人力资本所有者在投资过程中更为看重的是如何赚取股票差价获得收益，这使得非人力资本所有者与企业的关系逐渐弱化或间接化。他们既可以在“事前”进行投资风险比较，选择投资风险最小的非人力资本投资方式，也可以在“事中”一旦发现有什么“风吹草动”，便采取“用脚投票”的方式迅速抽逃。而人力资本所有者在进人一个特定的企业或行业之后，必然形成以该行业或企业的技术、信息为基础的专用性人力资本，这使得人力资本所有者形成了对该企业或行业的依赖，因为一旦转移到其它不相关的领域，该人力资本可能会变得分文不值。这使得人力资本所有者会将自身命运和前途与企业的发展紧密联系在一起，主动承担企业经营风险。

再次，人力资本非但具有风险承担能力，人力资本的可抵押的特征同样也得到学者们的认可。杨瑞龙和周业安(1997)认为，人的社会本质决定了人力资本所有者在行使人力资本的权利时受到了一定的限制，因而具备一定的可抵押性。而刘大可(2024)亦指出，当人力资本与非人力资本共同签约构成一家企业时，非人力资本投入的是其现值和机会成本，而人力资本关注的是其未来的收益。非人力资本所有者抵押的只不过是这些非人力资本的现值及其机

会成本，如果非人力资本所有者不负责任，其损失的也只不过是这些现值及其机会成本。而人力资本的情况就大不一样，由于人力资本与其所有者天然不可分离，所以，如果人力资本所有者不负责任，滥用其人力资本，造成企业的破产倒闭，其损失的往往不仅是未来的收益，甚至可能是其人身的自由。这些理论无不印证了人力资本具备可抵押性。

因此，正是由于人力资本上述的产权特性，使得人力资本参与企业剩余分配成为一种必然。

1.2 可行性

1.2.1 社会主义市场经济体制为人力资本参与收入分配提供了制度环境

所有制和产权制度是一定社会分配关系的实现机制。无论在何种社会形态下，分配制度的功能都得通过特定的所有制和产权制度来实现。从1997 年至今，我国的所有制结构和产权制度日益健全，“以按劳分配为主体，生产要素按贡献参与收益分配”的收入分配制度也在“十六大”之后逐步得到确立。客观地说，我国1997年以来正式确立的收入分配制度较为充分地体现了各行业所有制结构和产权制度变化的新情况，市场机制在分配制度中的主导作用开始显露。经30多年的改革，我国传统的计划经济体制已被打破，新型的社会主义市场经济体制的基础得到夯实；所有制结构不断完善，以公有制为主体、多种经济成分共同发展的基本经济制度已经建立；一个开放、竞争有序的现代市场体系初步形成，资本、土地、劳动力等要素的市场化程度明显提高。这为人力资本参与收入分配、以实现其价值提供了基本的制度环境。

1.2.2 日益完善的法律支撑

众所周知由于人力资本的不可视性、自主性和难以监督性，人力资本参与企业收益分配极易产生诸多问题：人力资本所有者所掌握的信息与企业信息的不对称、侵吞企业的物质资本、企业所面临的道德风险等。那么在此情景下，必须有保护物质资本所有者的利益相应的法律的建立与完善，才能确保人力资本参与企业收益分配时，企业所面临的风险最小化，有限责任制度在这一方面是一个有益的尝试。此外，人力资本作为一种独立要素取得收益的权利同样需要得到法律的认可。新《公司法》《、上市公司股权激励管理办法》、新《证券法》《、国有控股上市(境内)实施股权激励试行办法》等法律法规先后颁布和实施，从诸多个方面对投资者权益加大了保护的力度，为完善投资者权益保护机制奠定了坚实的法律基础，也为人力资本参与企业收益分配提供了较完备的法律依据。

1.2.3 社会发展与科技进步为现实基础

人力资本是一个历史的范畴，要作为一个独立的要素参与企业收益分配，就必须要求社会发展到一定阶段，即所谓的生产力适应生产关系的原理。在社会发展的某一阶段，社会分工首先使人力资本与劳动力分离，成为一种独立的要素。进而，社会分工又使人力资本内部分层，人力资本被区分为较高层次和较低层次。知识经济时代的来临，使得人力资本，特别是知识专业化的人力资本，越来越成为稀缺要素，甚至成为决定企业市场竞争成败的战略性要素。人才评估等信息显示系统在技术上也日趋成熟、人力资本计量理论和人力资源管理方法和手段的不断发展、专业化人力资本显示机制日益完善，使得人力资本参与企业收益分配的量化更加具有现实基础。

2.人力资本参与收入分配的实现方式

人力资本以何种方式参与企业收入分配，主要取决于它属于哪一类的人力资本，或者说人力资本提供的是何种生产要素。

2.1 一般型人力资本的分配方式

一般型人力资本的载体是企业的普通员工，目前在中国的企业中一般人力资本参与企业的分配方式采用的是工资性报酬形式。工资性报酬是依据人力资本的能力确定的，其影响因素较多：职业的不确定性、生产规模、职业的转换成本、以及信息传递机制的有效性和一些

制度性因素。根据中国企业的现状，笔者认为，中国企业一般型人力资本收入主体应该是工资性收入。但工资应该分为两个部分：一是所谓的基本工资(其实是事前合约所规定的，是人力资本载体进入企业时所签合约规定的，即所谓的参与约束条件)；二是贡献的工资或称贡献报酬，这是人力资本参与企业剩余分配所要求的。由于在签订劳动合约时，人力资本(尤其是隐性人力资本)是劳动者私人信息，只有到事后通过企业业绩考核才能反映出其价值的大小。因此事后通过对一般型人力资本的载体即企业普通员工工作岗位的重要性以及业绩的评估来确定一般型人力资本的贡献报酬。贡献报酬可以高于或低于基本工资，但要起到激励的作用。

2.2 高级人力资本的分配方式

若人力资本所有者提供的主要是高级人力资本，则其所得将以分享利润性报酬来体现，其分享利润的份额取决于企业的规模和所面临的风险。伴随着人力资本层次的提升，分享利润水平与工资均呈上升的态势，且前者上升的速度要高于后者，所以人力资本的层次越高，其工资性收入所占的比重就越低。

高级人力资本一般是指企业经营者或高级管理人员和技术人员。由于高级人力资本直接影响到企业的经营发展，对他们的激励是十分重要的。我国目前对高级人力本激励的形式主要有以下几种：

2.2.1 年薪形式：年薪是由契约的形式明确规定人力资本所有者的基本收入。一般是除每月从基薪中预支部分生活开支经费外，其余部分必须以为单位，到期按合同兑现。其激励作用在于，人力资本所有者的收入必须与企业经营状况挂钩。

2.2.2 奖金形式：奖金是事先确定的，在企业与人力资本所有者之间以契约形式明确规定从企业超额盈利中提取一定的比例作为人力资本所有者的回报。奖金通常取决于企业当期经营业绩。

2.2.3 股权形式：股权形式就是让人力资本所有者持有企业部分股权，以获取企业剩余的一种方式。股权形式被认为对企业人力资本有长期激励作用。

2.2.4 辅助形式：除以上几种主要形式外，还要有一些必要的辅助形式，一是教育和培训投资，在现代市场经济中，新知识和新技术层出不穷，教育和培训就成为企业提高效率和管理水平的重要措施，也是个人提高其人力资本价值的重要手段。二是带薪休假，这种方式是把企业的部分利润让渡给那些没在工作岗位而处于休假的员工，也是一种收入分配方式。三是职位升迁，由于不同职务的收入不同，所以职位升迁也是一种收入分配方式。

3.人力资本参与收益分配的关键——人力资本的计量人力资本参与收入分配获取合理收益的前提，是科学量化人力资本价值。人力资本一般是采用货币形式来计量的，经济学家舒尔茨(1960)认为，人力资本的成本是教育支出(直接费用)和接受教育所放弃的收入(间接费用)之和。这样就可以计算出不同教育层次企业劳动者的人力资本价值。但对于企业中的人力资本来说，采用这种方法计算出来的人力资本，只是企业中用于生产的人力资本一部分，而且如果专业与工作岗位不配，其显性人力资本价值也要打折扣。而对企业来说另一类人力资本，如劳动技能、经验(郭玉林(2024)称其为隐性人力资本，把前者称为显性人力资本)等就没有包括在内，而这一类人力资本对企业来说是非常重要的。

现行人力资本的计量方法主要有：历史成本法、重置成本法、未来收益贴现计量法、机会成本法、随机报酬法等。但无论那种方法都存在随意性等缺陷，目前有关人力资本水平度量方法方面的成果尚处于初级的水平，各种计量方法均存在明显的不足和较大的争议。在理论上证明人力资本的重要性比计量它更容易，到目前为止，很难说已经有了一个准确客观、简便易行的人力资本存量计量方法，这也是人力资本理论深入发展的障碍。因此，对人力资本的准确度量是重要而迫切的，所以必须加大力度进行研究。

综上所述，做为生产要素存在的人力资本以其独特的产权特性参与企业收益即是必然的，也是可行的。但由于目前对人力资本的计量方法尚不够成熟，人力资本参与收益分配的方式也有待于进一步创新等一系列问题，这些都使得人力资本参与企业收益分配还有很长的路要走。

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