

中小企业人力资源激励机制的构建路径

张晓雅

山西大地控股城市更新有限公司，山西 太原 030000

DOI:10.61369/ER.2025060006

摘 要： 中小企业人力资源激励机制的构建是其实现可持续发展的关键环节。本文系统探讨了激励机制的核心内涵、设计原则与具体构建路径，强调需结合中小企业自身特点，将物质激励与非物质激励有机结合。文章从需求诊断与体系规划入手，详细阐述了薪酬结构、短期绩效奖励、长期激励工具及多元化福利体系的设计，并深入分析了职业发展、企业文化、授权参与等非物质激励要素。最后，提出了保障激励机制有效落地与动态优化的管理支撑、评估反馈及调整创新机制，以期为中小企业建立科学、灵活、可持续的激励体系提供理论参考与实践指引。

关 键 词： 中小企业；人力资源；激励机制；物质激励；非物质激励

The Construction Path of the Human Resource Incentive Mechanism of the Small and Medium-sized Enterprises

Zhang Xiaoya

Shanxi Dadi Holdings Urban Renewal Co., Ltd., Taiyuan, Shanxi 030000

Abstract： Establishing human resource incentive mechanisms is pivotal for small and medium-sized enterprises (SMEs) to achieve sustainable development. This paper systematically examines the core principles, design methodologies, and implementation pathways of incentive systems, emphasizing the integration of material and non-material incentives tailored to SME characteristics. Beginning with needs assessment and organizational planning, it elaborates on compensation structures, short-term performance incentives, long-term motivational tools, and diversified welfare programs. The study further analyzes non-material incentives such as career development, corporate culture, and empowerment initiatives. Finally, it proposes management frameworks, evaluation mechanisms, and innovation protocols to ensure effective implementation and dynamic optimization of incentive systems, providing theoretical references and practical guidance for SMEs to build scientific, flexible, and sustainable incentive systems.

Keywords： small and medium-sized enterprises; human resources; incentive mechanism; material incentives; non-material incentives

引言

2019年4月8日，中办和国办印发了《关于促进中小企业健康发展的指导意见》，再次表明我国对中小企业发展的支持是具有历史延续性的，也说明了中小企业在国民经济发展中有着举足轻重的地位。中小企业是社会主义市场经济中非常有活力的组成部分，在促进就业、改善民生方面发挥着巨大的作用，是稳定社会、推动创新的重要力量，同时也是落实“万众创业、大众创新”的强有力载体^[1]。中小企业一般资源较少，其管理架构比较扁平，其激励机制的构建不能简单照搬大型企业模式，而是要看清自身的发展进程、战略目的以及文化特色来创建自己的奖励机制。本文基于系统化视角，对中小企业人力资源激励机制的独特内涵、设计原则、具体构建路径及保障体系进行深入探讨，旨在为中小企业设计并实施激励体系提供一个逻辑清晰、结构完整的理论框架与实践指南。

一、中小企业人力资源激励的核心内涵与基本原则

（一）中小企业人力资源激励机制的独特内涵

中小企业的人力资源奖励机制，即企业用来引导、激发并保留员工工作积极性和创造力的一套制度化安排及运行体系，其形

成需遵照企业的内外环境与资源状况整合各种奖励要素。同大型企业比，中小企业的奖励机制内涵独具特色，突出表现在灵活适应性强、与组织文化、创业者的个性特征关联密切，而且更多关注奖励措施的时效性和直观感受性上。该机制并非仅仅把薪酬福利拼凑起来那么简单，而是一种包含价值认可、能力提升、情感

作者简介：张晓雅（1994.01—），女，汉族，山西省原平人，本科，中级经济师，工商管理方向。

融入等诸多层面的综合性系统。

（二）构建有效激励机制的核心目标

创建有效的奖励机制，重点在于达成个人目标和企业战略的双赢局面。首要任务是吸引并留住对企业有价值的骨干人员，缩减关键员工离职的数量，还要极力挖掘员工潜在的能力以及工作的积极性，从而加强个人和集体的工作成果和效率。更为深层次的意义在于形成和巩固一种充满活力、齐心向上的组织氛围，增进员工的认同感以及对组织的责任感^[9]。借助不断有效的奖励措施，促使员工的行为朝着企业战略目标靠拢，确保企业战略目标得以如期达成，给企业的长远稳定发展带来持续不断的人才动力。

（三）中小企业激励体系设计的基本原则

中小企业设计奖励体系时要依据基本准则来保障其科学性与有效性。公平性原则是根基，该原则包含程序公平、结果公平和互动公平，使得员工觉得自己的付出和收获相匹配。差异性原则表明奖励举措得要按照不同岗位、不同能力和不同需求的员工实施差异化规划，不能采取“一刀切”的方式。系统性原则关注物质奖励和非物质奖励应当有机融合，短期奖励和长期奖励应兼顾调和，从而创建起完备的奖励循环。可行性原则规定奖励计划须要符合企业的现实资源和管理水平，具有实用性与可持续性。

二、中小企业激励需求诊断与体系规划

（一）企业战略目标与激励导向的匹配

激励机制的设计需从清楚解读企业战略目标开始，保证其导向与战略方向紧密结合。考核指标、奖励重点、晋升标准等要素都要直接支持并服务于企业的阶段性战略及长远目标。假如企业战略重视革新超越，那么就要看重冒险精神和改进成果予以奖励；倘若战略关注市场拓展，那就把销售业绩以及客户开拓当作奖励要点^[9]。通过紧密的关联，可以把员工的努力引导到企业发展极为关键之处，促使个人贡献与组织成就相协调，避免激励资源的错配与浪费。

（二）员工多层次需求的识别与分析

有效的激发应当依靠对员工实际且丰富层次需求的细致识别和科学分析来达成。企业要借助系统的考察和交流，掌握不同岗位、不同年龄段、处于不同职业生涯阶段员工各异的需求结构。这些需求另外关乎基本薪酬、福利待遇等维持和安全方面的物质需求，也牵涉到职业发展、能力优化这类成长性需求，还有就是尊重、认同、归属感、个人价值体现等精神层面的高层次需求。准确的需求分析是规划个性化、精确化激发方案的基础，可以促使企业在资源不多的时候，将激励资源投放在员工最关注、最能产生激励效用的关键节点上。

（三）激励机制的整体框架与路径规划

在明确了战略导向和员工需求之后，就要开展奖励机制的整体框架设计并规划其执行路径。这个整体框架应该系统包含物质奖励体系和非物质奖励体系这两个主要部分，还要清楚二者之间本质上的关联及其相互配合之处。至于执行路径的规划，则要明确机制形成过程中各个阶段的目的、主要任务、负责部门以及时

间安排等事项，促使创建活动得以顺利向前推进。规划的时候务必充分考虑到企业的实际状况和发展水平，采用从局部到全面、先解决简单问题再处理复杂难题、慢慢完善起来这样一种方法^[4]。如果框架足够明晰而路径又切实可行，那么就可以把奖励观念转变成具体的行为计划，从而保证后面各部分奖励单元的设计和落实工作既相互配合又逐步达成目标。

三、物质激励体系的构建与实施

（一）基于岗位与能力的薪酬结构设计

科学合理的薪酬结构属于物质奖励体系的关键根基。中小企业的薪酬设计需把岗位价值和个人能力这两个要素结合起来，形成起依靠岗位价值来确定薪酬幅度，凭借个人能力及表现来确定薪酬点这样一种动态的薪酬体系。岗位价值评定目的在于明确各个职位对于企业而言所占有的相对比重及其重要意义，从而保证内部的公平公正；按照能力支付薪酬则会促使员工持续加强自身专业技能以及综合素养^[9]。薪酬结构一般包含基本工资、岗位补贴、技能补贴这些较为固定的板块，其设计应当公开透明而且公平无私，既要保障员工的基本生活需求，也要体现出对关键职位和主要能力的肯定与酬谢，进而给奖励提供坚实的衡量标准。

（二）短期绩效奖励与长期激励工具

物质奖励要兼顾短期效益和长远引导作用。短期成果奖励包含绩效奖金、项目提成、专门奖励等形式，这类奖励用于及时回报员工阶段性中的显著贡献，促使高效能行为得以延续，其核心在于把奖励同明确且可度量的工作成果紧密联系起来。而像虚拟股权、利润分成、任期奖励以及年金方案这样的长期奖励手段，则意在把员工利益同企业的长远发展深度关联起来，从而保留关键人才并倡导长期视角思维。中小企业应当谨慎挑选符合自身产权形式、发展水平以及财务情况的长期奖励办法，形成起兼顾长短、协调风险与收益的奖励体系，进而引导员工重视企业的可持续发展。

（三）多元化福利体系的搭建与弹性化设计

福利是薪酬的一种重要充实形式，可以加强员工的获得感并增进其忠诚度。中小企业要超越传统的固定福利模式，创建起丰富化的、类似菜单式的福利体系。按照法律规定设立基本福利之后，可以依循自身状况增添补充商业保险、健康守护、子女照顾、培训补贴、团队塑造之类的专属福利项目。采用弹性福利方案（也就是自助餐式福利）是一种主要趋向，这个方案准许员工在指定限额之内遵照自己的需求和个人喜好来挑选和整合福利内容^[6]。这样一种灵活的设计既提升了福利的个体针对性及其心理感受价值，又表现出对企业员工之间不同之处的认同感，而且还能在约束整体预算规模的情况下做到福利奖励效果的最大化以及员工满意程度的优化。

四、非物质激励体系的构建与实施

（一）职业发展通道与成长赋能体系

给员工赋予明晰的职业发展道路并做到持续提升，这属于极

具深刻意义的非物质奖励。中小企业要冲破职业发展的“独木桥”状况，规划出诸如管理通道、专业技术通道、项目运作通道等多元的晋升途径，使得各类别的员工均能察觉到自身存在成长的机会。而且还要搭建起相适应的成长提升体系，依靠系统的培训、导师指导、岗位轮换操作以及分配富有挑战性的任务等形式，给员工按照选定的通道去谋求晋升给予必需的知识、技能以及经验方面的支撑。一旦员工觉得在本企业当中存在学习提升、达成职业目标的可能性，那么他的内心动力以及对组织的忠诚度就会被极大地调动起来。

（二）认可、荣誉与企业文化建设

成本低廉且见效快速的奖励方式在于及时而真挚地给予认可与荣誉，这包含上级适时的赞美、同事公开的夸奖，还有通过正规途径所获的荣誉称号、奖项等。关键在于把对员工贡献的尊重与认可融入到企业文化之中，形成起“欣赏文化”和“功臣文化”^[7]。借助文化创建，把企业的核心价值观、管理愿景变成员工的情感共鸣和行为自动自发，让员工在工作当中收获到意义、达成感和归属感。积极向上、健康有益又饱含信任与尊重的企业文化自身，就是一个非常有力且长久的激发源，能够不知不觉地促使员工表现出正面的行为。

（三）授权参与与工作环境优化

给予员工一定范围的工作自主权，并给予其参与管理事务的机会，这可满足员工对于尊重及个人价值体现的高层次需求，进而引发其产生责任感并提升创造力。中小企业可以通过设立合理化建议体系、执行项目委托制度以及安排员工参加部门决策会议等途径，促使员工加入到关乎自身职责范围之内的决策进程当中。还要着力改善包含物质层面和精神层面的职场环境，即供应安全、舒适又便捷的办公场所，塑造开放包容、团结互助而且没有心理压力的交流氛围，形成起相互扶持的人际网络^[8]。良好的权力下放与参与流程加上积极向上的工作氛围，就能使员工体会到被信任和受重视的感觉，这样他们就会越发积极进取、更具想象力地去开展工作。

五、激励机制的落地保障与动态优化

（一）激励效果的评估与反馈循环

创建科学的考量与反馈循环，这对于考察奖励是否有效以及

推动其不断发展十分关键。企业要定时对奖励体系的运作成果展开考量，其考量范围包含员工满意度、敬业精神、重要人员离职率、业绩改良情况、奖励成本收益比等方面。考量手段可以融合问卷调查、员工交流、数据分析等形式。更为关键的是，要创建起常态化的反馈渠道，促使员工针对奖励举措给出看法和提议，并把考量结论和员工反馈立即而清晰地加以剖析^[9]。此评估及反馈流程目的在于塑造“执行-考量-反馈”的闭环，从而给奖励机制的完善提供真实而又不断创新的数据与信息支撑。

（二）激励机制的动态调整与持续创新

企业的内外部环境一直在变，其内部的奖励机制也要具备动态调节和持续创新的能力才行。管理者需按照战略导向的调整情况、发展阶段的改变状况、市场环境的变动情形以及员工需求结构的发展趋势，定时考量奖励体系是否合适，并遵照评价反馈的意见，对奖励举措实施必要的修正、充实或者废止。还要倡导在奖励机制方面开展适当的革新，可以探寻新的长效奖励方法、采用更为灵活的福利形式，或者运用数字化技术来优化奖励的效果和效率。只有保留住机制的灵活性和包容性，随着时代发展而发展，才有可能提供其长久的生命力和激励效果，从而一直充当推动企业发展的重要力量源泉。

六、结束语

中小企业创建人力资源激发机制属于复杂又系统的工程，并非只是简单地堆积福利而已，而是要把战略、运作和人性紧密结合起来。一个完善的激发体系需深深扎根于企业特有的战略与文化之中，准确应对员工各类层次的需求，达成物质与精神激发相配合、短期与长期目标相协调。从顶层规划到体系设计，再到落实执行和评价改进，各个环节都要细致考虑并不断投入精力^[10]。处于不断变化环境中的中小企业，更要保留激发机制应有的灵活性和创新能力，这样才有可能把人力资本切实化为成企业核心竞争力，在竞争激烈的市场环境中收获不断涌现的内部推动力，从而做到企业和员工一同成长并迈向长远发展道路。

参考文献

- [1] 李坤鹏, 张文渊. 浅析中小企业员工激励机制的构建思路 [J]. 人才资源开发, 2019, (18): 89-90.
- [2] 周琼. 企业人力资源管理激励机制的构建路径分析 [J]. 财讯, 2023, (22): 76-79.
- [3] 梁萍. 中小企业激励机制构建的现存问题及优化策略研究 [J]. 老字号品牌营销, 2024, (14): 104-106.
- [4] 方万珍. 中小企业人力资源管理存在的问题与优化措施分析 [J]. 营销界, 2024, (04): 104-106.
- [5] 范嗣龙. 中小企业实施激励机制存在的问题及建议 [J]. 中国集体经济, 2021, (24): 127-128.
- [6] 赫连夏润. 新时期中小企业人力资源管理机制构建策略研究 [J]. 商业经济, 2020, (11): 107-108.
- [7] 曹基梅. 中小企业人力资源激励机制的构建与实践研究 [J]. 现代营销 (经营版), 2020, (34): 10-11.
- [8] 金环, 刘林. 探析我国中小企业人力资源管理创新问题 [J]. 知识经济, 2019, (24): 110-111.
- [9] 王睿俊. 中小民营企业人力资源激励机制的建立与应用要点 [J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2022, (11): 64-66.
- [10] 韩余静. 中小企业持久激励机制构建探究 [J]. 现代商业, 2023, (24): 123-126.