中小企业员工激励存在的问题及优化策略研究

王一慧

(韩国东新大学校，韩国 全罗南道 罗州市 58245)

摘 要：在市场经济高速发展、行业竞争日趋激烈的背景下，中小企业已成为推动国民经济增长、吸纳社会就业的核心力量。人力资源作为企业核心竞争资源，员工激励机制的完善程度直接决定企业人才留存效率、团队执行力与长期发展潜力。当前我国多数中小企业受经营规模、资金实力、管理理念限制，员工激励体系存在诸多漏洞，普遍出现员工积极性不足、人才流失严重、团队凝聚力薄弱等问题，严重制约了企业的转型升级与可持续发展。本文基于工商管理相关理论，结合中小企业经营特点，系统分析企业员工激励工作存在的突出问题，深入剖析问题成因，并针对性提出科学化、可落地的激励优化策略，旨在为中小企业完善人力资源管理体系、激活员工内生动力、提升核心竞争力提供实践参考。

关键词：中小企业；员工激励；人力资源管理；激励机制优化安全管理

DOI：doi.org/10.70693/202610115659

Research on the Problems and Optimization Strategies of Employee Incentives in Small and Medium-sized Enterprises

Yihui Wang

Dongshin University, Naju-si, Jeollanam-do 58245, Republic of Korea

Abstract:Against the backdrop of rapid market economic development and increasingly fierce industrial competition, small and medium-sized enterprises (SMEs) have become a core force driving national economic growth and absorbing social employment. As human resources constitute the core competitive asset of enterprises, the maturity of the employee incentive mechanism directly determines an enterprise's talent retention rate, team execution capacity and long-term development potential. Restricted by business scale, capital strength and managerial concepts, most SMEs in China have various defects in their employee incentive systems. Common challenges including low employee motivation, severe brain drain and weak team cohesion seriously hinder enterprises' transformation, upgrading and sustainable development. Based on relevant theories of business administration and combined with the operational characteristics of SMEs, this paper systematically analyzes prominent problems in employee incentive practices, explores their root causes, and puts forward scientific and actionable optimization strategies for incentives. It aims to offer practical references for SMEs to improve human resource management systems, stimulate employees' internal motivation and enhance core competitiveness.

Keywords:Small and Medium-sized Enterprises;Employee Incentive;Human Resource Management;Optimization of Incentive Mechanism;Safety Management

作者简介：王一慧(2000—)，女，博士研究生，研究方向为中小企业员工激励政策。

通讯作者：王一慧

一、引言

随着数字经济与实体经济深度融合，市场竞争从传统的产品、价格竞争逐步转向人才与管理的竞争。中小企业数量庞大、覆盖面广，是市场经济体系中最具活力的主体，但其生命周期短、抗风险能力弱的痛点始终存在。究其根本，除了资金、技术、市场等外部因素制约，内部人力资源管理滞后、激励机制缺失是核心内因。

员工激励是工商管理与人力资源管理的核心模块，通过物质、精神、发展等多元化激励手段，能够有效调动员工工作主动性与创造性，实现员工个人价值与企业发展目标的深度绑定。相较于大型企业完善的管理制度与充足的激励资源，中小企业激励方式单一、激励体系随意化、考核与激励脱节等问题突出，难以适配新时代员工的职业需求。因此，深入研究中小企业员工激励的现存问题，构建适配中小企业发展的激励体系，对提升企业管理水平、助力企业长效发展具有重要的现实意义。

二、中小企业员工激励的核心理论基础

2.1 马斯洛需求层次理论

马斯洛需求层次理论将人的需求划分为生理、安全、社交、尊重、自我实现五个层级，是员工激励最基础的理论依据。该理论核心观点为员工的工作动力来源于未被满足的需求，不同层级员工的核心需求存在显著差异。基层员工更关注薪资福利、工作环境等基础生理与安全需求，中层员工注重团队氛围、职业认可等社交与尊重需求，核心骨干与青年员工更看重职业晋升、能力提升、自我价值实现。中小企业开展激励工作，需结合员工需求差异制定分层激励方案，避免单一化激励导致的效果缺失。

2.2 赫茨伯格双因素理论

双因素理论将影响员工工作状态的因素分为保健因素与激励因素。其中薪资待遇、工作环境、企业制度等保健因素只能消除员工的不满情绪，无法有效激发工作积极性；而工作成就感、晋升机会、培训发展、工作自主权等激励因素，是调动员工主观能动性的关键。当前多数中小企业过度依赖薪资福利等保健因素，忽视激励因素的开发，导致员工无负面情绪但工作懈怠、缺乏进取动力，这也是企业员工工作效率偏低的重要原因。

2.3 公平理论

公平理论认为，员工的工作积极性不仅与个人实际报酬相关，更取决于员工对自身与他人报酬分配的公平感知。员工会通过对比自身投入产出比与同事、行业同岗位水平，判断激励分配的公平性。若感知分配不公，会产生消极怠工、离职跳槽等负面行为。中小企业普遍存在绩效考核不透明、激励分配随意、同工不同酬等问题，严重破坏激励公平性，大幅降低激励效果。

三、中小企业员工激励存在的主要问题

3.1 激励方式单一，过度依赖物质激励

目前我国大部分中小企业的激励模式较为传统固化，普遍将薪资、奖金、福利等物质奖励作为唯一激励手段，忽视精神激励、发展激励的重要作用。部分企业管理者片面认为，只要薪酬待遇达标，就能调动员工工作积极性，缺乏对员工精神需求、职业发展需求的关注。对于青年员工、技术型员工而言，单纯的物质激励无法满足其职业成长、自我提升、价值认可的需求，长期下来会导致员工工作热情消退、职业倦怠加剧。同时，过度依赖物质激励会大幅增加企业人力成本，且边际激励效果持续递减，一旦企业经营波动、薪资调整滞后，极易引发员工不满，造成人才流失[1]。

3.2 激励机制缺乏系统性，制度规范性不足

中小企业大多采用家族式、粗放式管理模式，尚未建立标准化、系统化的员工激励制度，激励工作主观性、随意性极强。多数企业没有制定明确的激励标准与实施流程，员工奖惩、晋升、评优等激励行为多由管理者主观判断，缺乏客观依据。日常工作中，管理者往往根据员工临时工作表现、个人印象给予奖励，激励标准模糊、奖惩尺度不一。同时，企业激励与绩效考核严重脱节，绩效考核流于形式，考核结果无法精准对接激励分配，出现“干多干少一个样、干好干坏无差别”的现象，严重打击优秀员工的工作积极性，导致团队整体工作氛围松散。

3.3 职业发展激励缺失，员工成长空间受限

相较于大型企业完善的员工培训、晋升体系，中小企业普遍存在重使用、轻培养的问题，极度缺乏职业发展激励机制。一方面，企业忽视员工培训体系建设，极少开展系统化的技能培训、职业素养培训，员工难以获取专业能力提升的渠道，无法适配行业发展与岗位升级需求，职业能力停滞不前[2]。另一方面，企业岗位层级简单、晋升

通道狭窄，多数管理岗位由家族成员或老员工垄断，基层优秀员工缺乏公平的晋升机会，职业天花板过低。员工长期看不到职业发展前景，个人价值无法实现，逐渐丧失工作动力，最终选择离职跳槽，导致企业人才梯队断层。

3.4 激励公平性不足，考核评价体系不完善

激励的核心在于公平公正，而公平性缺失是中小企业激励管理的突出痛点。首先，绩效考核体系不科学，多数企业考核指标单一，仅以工作产量、业绩数据为核心，忽视工作态度、团队协作、工作创新等关键指标，考核结果片面，无法客观反映员工综合工作表现。其次，考核过程不透明，缺乏公开的考核流程、结果公示与申诉渠道，员工无法知晓自身考核问题与改进方向。最后，激励分配不公，存在平均主义、人情激励等问题，优秀员工得不到对应奖励，消极员工无惩罚约束，严重违背多劳多得的分配原则，极大削弱了激励的公信力与有效性。

3.5 精神激励薄弱，员工归属感与凝聚力不足

良好的精神激励能够增强员工的企业归属感与职业认同感，是低成本、高效率的激励方式，却被多数中小企业忽视。企业管理者普遍重业绩、轻人文，缺乏对员工的人文关怀，日常工作中极少对员工的工作成果给予认可、表扬与肯定[3]。企业团队文化建设缺失，员工沟通渠道不畅，上下级、同事之间缺乏有效互动，团队氛围沉闷。同时，企业不关注员工的工作压力与生活需求，缺乏人性化关怀，导致员工对企业缺乏归属感与认同感，仅将工作视为谋生手段，难以形成爱岗敬业、主动奉献的职业态度，团队凝聚力与向心力严重不足。

四、中小企业员工激励问题的成因分析

4.1 管理者管理理念滞后

多数中小企业管理者文化水平与专业管理能力有限，缺乏现代化人力资源管理思维，对员工激励的重要性认知不足。部分管理者固守传统管理思维，将员工视为单纯的劳动生产者，忽视员工的主观能动性与多元化需求，片面追求企业短期经济效益，忽视人才培养与团队建设的长期价值。同时，管理者缺乏系统的激励理论知识，不了解不同激励方式的适配场景，无法结合企业实际与员工需求制定科学的激励方案，导致激励工作盲目化、低效化。

4.2 企业资金与资源约束

中小企业经营规模小、资金储备有限、抗风险能力弱，日常经营资金主要投入产品研发、市场拓展、生产运营等核心板块，可用于人力资源激励的资金与资源十分有限。相较于大型企业充足的激励预算、完善的培训资源、多元的福利体系，中小企业难以投入大量资金搭建完善的激励体系，无法为员工提供高额薪资、优质培训、优厚福利等激励条件，客观制约了激励工作的开展[4]。

4.3 管理制度体系不健全

中小企业成立时间短、管理基础薄弱，尚未建立完善的人力资源管理制度与激励配套体系。企业组织架构简单、岗位职责模糊，缺乏标准化的绩效考核、员工培训、晋升管理、奖惩制度，各项管理工作无章可循。同时，企业内部监管机制缺失，激励实施过程缺乏监督约束，导致激励制度落地困难、执行流于形式，无法发挥应有的激励作用。

五、优化中小企业员工激励机制的具体策略

5.1 丰富激励方式，构建多元化激励体系

中小企业需摒弃单一的物质激励模式，结合双因素理论，构建物质激励、精神激励、发展激励相结合的多元化激励体系。首先，优化物质激励，建立弹性薪酬体系，结合岗位价值、工作业绩、工作难度制定差异化薪资标准，设立绩效奖金、全勤奖励、创新奖励、团队奖励等专项福利，保证物质激励的合理性[5]。其次，强化精神激励，通过公开表彰、荣誉证书、岗位公示、口头嘉奖等方式，肯定员工的工作成果，满足员工的尊重需求。最后，落地发展激励，为优秀员工提供轮岗历练、专项培训、项目主导等机会，全方位激活员工工作动力，实现激励效果最大化。

5.2 完善激励制度，推进激励管理标准化

中小企业需打破粗放式管理模式，建立系统化、标准化、制度化的激励管理体系。结合企业经营现状、岗位特点与员工结构，制定明确的员工激励管理制度，明确奖惩标准、考核流程、晋升规则、激励实施流程，让激励工作有章可循、有据可依。同时，强化激励制度的落地执行，杜绝管理者主观随意决策，保证激励工作的规范性。建立激励动态调整机制，根据企业发展阶段、市场环境、员工需求变化，及时优化激励制度与方

案，适配企业发展与员工需求，持续提升激励的科学性。

5.3 搭建职业发展通道，完善员工培养体系

针对员工成长空间不足的问题，企业需搭建清晰、公平的职业发展通道，完善员工培训培养体系。一方面，优化岗位晋升机制，打破家族化、资历化晋升壁垒，建立“能力优先、业绩导向”的晋升标准，为基层员工、青年员工提供公平的晋升机会，明确不同岗位的晋升层级与发展路径，让员工清晰规划职业发展方向。另一方面，构建常态化培训体系，结合岗位需求与员工能力短板，开展技能培训、管理培训、职业素养培训，同时鼓励员工自主学习、技能提升，并给予培训补贴、学习奖励，助力员工能力成长，实现企业与员工的共同发展。

5.4 优化考核体系，保障激励公平公正

公平公正是激励有效的前提，企业需搭建科学完善的绩效考核体系，为激励分配提供精准依据。首先，细化考核指标，结合不同岗位的工作内容，从工作业绩、工作态度、团队协作、创新能力、岗位职责履行等多维度设置考核指标，保证考核的全面性与客观性。其次，规范考核流程，实行月度考核、季度复盘、年度总评的考核模式，公开考核标准、考核过程与考核结果，设立员工申诉渠道，及时解决考核争议问题。最后，强化考核结果运用，将考核成绩与薪资调整、奖金发放、晋升评优、培训资源精准挂钩，实现“优绩优酬、多劳多得、劣绩约束”，充分发挥考核激励的导向作用。

5.5 强化人文关怀，增强员工企业归属感

中小企业需注重企业文化建设，强化人文关怀，提升员工归属感与团队凝聚力。一方面，搭建畅通的沟通渠道，管理者主动倾听员工的工作诉求、意见建议，及时解决员工工作中的难点问题与生活困境，拉近企业与员工的距离。另一方面，定期开展团建活动、节日福利、员工关怀、带薪休假等人性化举措，缓解员工工作压力，营造和谐、积极、温暖的工作氛围。同时，树立以人为本的管理理念，尊重员工、认可员工、赋能员工，让员工感受到企业的重视与关怀，主动将个人发展与企业发展绑定，提升工作主动性与忠诚度[6]。

六、结论

员工激励是中小企业人力资源管理的核心内容，直接关系企业人才留存、团队建设与可持续发展。当前我国中小企业员工激励工作存在激励方式单一、制度体系不完善、发展激励缺失、公平性不足、人文关怀薄弱等诸多问题，根源在于管理理念滞后、资源约束、管理制度不健全。在市场竞争日趋激烈的当下，中小企业必须转变传统管理思维，立足企业经营实际与员工多元化需求，通过构建多元化激励体系、完善激励管理制度、搭建职业发展通道、优化绩效考核机制、强化人文关怀等策略，全面优化员工激励体系，有效调动员工工作积极性与创造性，破解人才流失、团队低效的发展难题，不断提升企业核心竞争力，为企业高质量、可持续发展筑牢人才根基。

参考文献：

[1] 张德.人力资源开发与管理（第 5 版)[M]. 北京：清华大学出版社，2016.

[2] 李思勰.基于数智化视角的中小企业人才激励机制优化策略探讨 [J]. 企业改革与管理，2024 (14):84-86.

[3] 杨洋.探讨企业人力资源管理中员工激励的问题与应对策略 [J]. 中国乡镇企业会计，2024 (11):101-103.

[4] 赵晨阳.中小企业薪酬管理优化策略研究 [J]. 现代商业，2025 (15):173-176.

[5] 付盼.薪酬激励制度在企业人力资源管理中的应用研究 [J]. 中国集体经济，2024 (23):97-100.

[6] 兰雁琳。从团队协作到企业创新：人力资源管理动态激励模式研究 [J]. 全国流通经济，2025 (08):109-112.