

人力资源管理中的员工激励与留存机制研究

王 娟

浙江省建材集团有限公司 浙江 杭州 310011

【摘要】：在市场竞争日趋激烈、人才流动日益频繁的背景下，员工激励与留存已成为人力资源管理的核心议题，直接影响企业核心竞争力与可持续发展。科学的激励与留存机制需立足员工多元需求，实现物质激励与非物质激励协同、短期激励与长期激励结合，破解当前部分企业激励方式单一、留存措施针对性不足、激励与留存脱节等问题。通过优化薪酬福利体系、搭建多元职业发展通道、培育正向组织文化、完善绩效评估与反馈机制，可有效激发员工工作积极性与归属感，降低人才流失率，实现员工个人价值与企业发展的双向赋能，为企业高质量发展提供坚实的人才支撑。

【关键词】：人力资源管理；员工激励；留存机制；薪酬体系；职业发展

DOI:10.12417/2705-0998.26.04.085

引言

数字经济时代下，企业间的竞争核心转向人才资源的争夺与深耕，员工流动率攀升与激励适配不足的矛盾愈发凸显，成为制约企业突破发展瓶颈的关键因素。单一的物质激励难以满足员工在职业成长、情感归属与价值实现层面的多元需求，留存机制的碎片化亦导致人才价值难以持续转化为企业核心竞争力。人力资源管理中激励与留存机制的协同构建，成为破解人才管理困境、锚定企业长期发展根基的核心命题，其内在逻辑与实践路径亟待系统梳理与深度剖析。

1 人力资源管理中员工激励与留存机制存在的问题及成因分析

1.1 激励体系适配性不足与留存逻辑脱节

企业人力资源管理实践中，激励体系与留存机制的构建常陷入“单向供给”困境，缺乏对员工需求层次的深度解构。部分企业将激励简单等同于薪酬福利的调整，过度依赖物质奖励的单一维度，忽视员工在职业成长、情感归属、价值实现等非物质层面的核心诉求^[1]。这种激励模式的固化，导致激励行为与员工真实需求错位，即便投入较高激励成本，也难以激发员工的内生动力与组织认同。同时，留存机制的设计多聚焦于离职风险的防控，缺乏与激励体系的协同联动，激励政策的落地未与留存目标形成闭环，使得激励效果无法转化为员工长期留存的内在动力，进而出现“激励投入与留存成效失衡”的现象。从组织管理视角审视，激励体系的构建缺乏对岗位特性、员工层级、行业差异的差异化考量，基层员工与核心人才、青年员工与资深员工的激励需求未被区分，留存措施也未针对不同群体的流失痛点制定精准方案，最终导致激励体系无法为留存机制提供有效支撑，留存机制也难以反哺激励体系的优化，二者各自为战，削弱了人力资源管理对人才价值的激活与留存效能。

1.2 绩效评估与激励留存的联动机制缺失

绩效评估作为连接员工工作表现与激励留存的核心纽带，

其科学性与有效性直接影响机制运行的质量。当前部分企业的绩效评估体系存在维度单一、标准模糊、反馈滞后等问题，评估内容多聚焦于工作任务的完成度，忽视员工的工作态度、创新能力、团队协作等关键维度，无法全面反映员工的真实工作价值。这种片面的评估结果，使得激励分配缺乏客观依据，出现“干多干少一个样、干好干坏无差别”的平均主义现象，严重挫伤优秀员工的工作积极性，也让低效员工缺乏改进动力^[2]。同时，绩效评估结果与激励、留存环节的衔接断裂，评估结果未充分应用于薪酬调整、晋升选拔、培训开发等激励场景，也未作为员工留存潜力、流失风险的核心判断依据，导致激励资源分配失衡，留存工作缺乏针对性。此外，绩效评估的反馈机制不完善，管理者未与员工就评估结果进行深度沟通，员工无法清晰认知自身工作短板与改进方向，既无法通过激励机制实现能力提升与价值提升，也因缺乏对组织的清晰认知而降低留存意愿，最终使得绩效评估无法成为激励留存体系优化的重要抓手。

1.3 组织文化与职业发展通道建设滞后

组织文化作为凝聚员工情感、强化组织认同的核心载体，其建设质量直接影响员工留存的稳定性。部分企业的组织文化建设流于形式，仅停留在口号宣传、标语张贴的表层，缺乏对核心价值观的深度培育与落地实践，无法形成与员工价值认同相契合的文化氛围。员工在组织中难以感受到文化的归属感与认同感，缺乏对企业使命、愿景的情感共鸣，即便获得一定的物质激励，也容易因文化层面的疏离感而产生离职念头。职业发展通道的建设滞后则进一步加剧了这一困境，企业未搭建清晰、多元、可落地的职业发展路径，员工的晋升通道狭窄且竞争规则不透明，横向的岗位轮换、纵向的职级晋升缺乏明确的标准与流程，员工的职业成长缺乏清晰方向，长期处于“职业发展天花板”的状态。同时，企业对员工的培训开发体系不完善，缺乏针对不同岗位、不同层级员工的定制化培训计划，无法为员工的能力提升与职业发展提供资源支持，导致员工的个人成长与企业发展脱节，员工难以在组织中实现自我价值，留

存的内在动力逐渐消退，最终使得组织文化与职业发展通道成为制约激励留存机制发挥作用的重要瓶颈。

1.4 激励留存机制的动态调整与适配机制缺失

市场环境的动态变化、企业发展阶段的更迭、员工队伍结构的调整，都要求激励留存机制具备相应的动态适配能力^[3]。但多数企业的激励留存机制构建后长期处于静态固化状态，缺乏定期的复盘、评估与调整机制，无法及时响应内外部环境的变化。当行业竞争格局发生转变、企业战略进行调整、员工需求随年龄、职业阶段发生变化时，原有激励留存政策无法及时适配新的场景与需求。例如，企业从快速扩张阶段进入稳定发展阶段后，激励重心需从“扩张型激励”转向“稳定型激励”，但部分企业未及时调整激励政策，仍沿用扩张期的高激励模式，造成激励成本的浪费；而当行业出现人才短缺、员工对工作灵活性、职业幸福感的需求提升时，企业未及时优化留存措施，导致人才流失风险加剧。此外，激励留存机制的调整缺乏数据支撑与科学论证，多依赖管理者的主观经验判断，调整方向与实际需求偏差较大，不仅无法解决现存问题，还可能引发新的管理矛盾。

2 优化人力资源管理中员工激励与留存机制的实践路径

2.1 构建分层分类的多元激励体系

立足员工需求层次与岗位价值差异，搭建分层分类的激励体系，实现激励资源的精准投放与高效利用。针对基层员工，聚焦工作稳定性、基础福利保障与技能提升需求，优化薪酬福利结构，增设岗位津贴、技能补贴等项目，同时搭建技能等级晋升通道，通过技能认证、等级晋升与薪酬挂钩，激发基层员工的技能提升意愿。针对核心技术人才与管理人才，强化长期激励与价值激励的比重，设计股权激励、项目分红、职业合伙人等长期激励方案，同时为其定制个性化的职业发展规划，提供跨领域轮岗、高端培训深造、行业交流参与等机会，满足其在职业成长与价值实现层面的需求。针对青年员工，注重情感激励与成长激励，搭建青年员工成长工坊、导师帮带机制，鼓励其参与创新项目、课题研究，给予充分的试错空间与展示平台，同时通过企业文化活动、团队建设等形式，增强青年员工的组织归属感。

2.2 完善绩效评估与激励留存的联动闭环

重构科学全面的绩效评估体系，打破单一评估维度的局限，构建涵盖工作业绩、工作能力、工作态度、创新贡献、团队协作等多维度的评估指标体系，结合岗位特性、行业特点制定差异化的评估标准，确保评估结果客观反映员工的真实工作价值。建立全流程的绩效沟通与反馈机制，在绩效评估周期内，管理者定期与员工开展一对一沟通，同步工作进展、指出不足、明确改进方向，评估结束后组织正式反馈会议，向员工清晰解

读评估结果，共同制定绩效改进计划，让员工明确自身成长路径^[4]。强化绩效评估结果与激励留存的深度联动，将评估结果作为薪酬调整、晋升选拔、培训开发的核心依据，对优秀员工给予薪酬晋升、岗位晋升、资源倾斜等激励，对表现不佳员工则通过针对性培训帮助其提升能力，同时将评估结果作为员工留存潜力、流失风险的重要判断依据，针对高潜力员工制定专属留存方案，针对流失风险较高员工开展精准沟通，解决其实际诉求。

2.3 培育契合组织发展的特色文化与职业发展通道

以员工价值认同为核心，培育兼具企业特色与人文温度的组织文化。深入提炼企业的核心价值观、使命愿景，将其融入日常管理、业务开展、员工培训的各个环节，通过案例宣讲、文化活动、榜样引领等形式，让文化理念深入人心，让员工在潜移默化中认同组织文化。搭建多元畅通的员工沟通渠道，建立员工意见反馈平台、座谈会制度、合理化建议采纳机制，及时收集员工的诉求与建议，让员工感受到自身的主体地位，增强对组织的情感联结。同时，打造清晰透明、多元发展的职业发展通道，构建纵向晋升、横向轮岗、跨界发展的多维通道体系，明确各岗位的晋升标准、职级序列与发展路径，为员工提供清晰的职业成长指引。针对不同层级、不同岗位的员工，定制差异化的培训开发体系，结合企业战略与员工需求，设计岗前培训、在岗培训、进阶培训、高端研修等多层次培训内容。

2.4 建立动态适配的激励留存机制调整体系

构建基于内外部环境变化的激励留存机制动态调整体系，确保机制始终适配企业发展与员工需求。建立常态化的机制复盘评估机制，定期从激励效果、留存成效、员工满意度、成本投入等维度，对激励留存机制的运行情况进行全面评估，分析机制存在的短板与不足，明确调整方向与重点。搭建内外部环境监测机制，持续跟踪行业人才政策、市场薪酬水平、人才竞争格局等外部环境变化，同时关注企业战略调整、组织架构优化、员工队伍结构更迭等内部环境变动，及时捕捉环境变化对激励留存需求的影响^[5]。基于评估结果与环境监测数据，制定科学的机制调整方案，调整过程中充分征求员工代表、管理者、行业专家的意见，确保方案的科学性与可行性，同时控制调整节奏，避免大幅调整引发组织动荡。建立调整效果的跟踪反馈机制，机制调整后定期收集员工的反馈意见，跟踪激励留存效果的变化趋势，根据实际效果进一步优化调整方案，形成“评估—监测—调整—跟踪—优化”的动态循环体系。

3 员工激励与留存机制优化的实施效果及核心启示

3.1 激励留存机制优化的实施成效呈现

激励留存机制的系统性优化，从多个维度推动企业人力资源管理效能的显著提升，为企业发展注入核心人才动力。员工层面，分层分类的多元激励体系精准匹配不同群体的需求，员

工的工作积极性、主动性与创造性得到充分激发,基层员工的技能提升意愿明显增强,核心人才的归属感与忠诚度大幅提升,青年员工的成长速度加快,员工的整体满意度与敬业度实现稳步提升。职业发展通道的完善与组织文化的培育,让员工清晰认知自身成长路径,增强了对企业的情感认同与价值认同,员工的流失率得到有效控制,核心人才流失风险显著降低,人才队伍的稳定性与专业性进一步提升。企业层面,绩效评估与激励留存联动闭环的构建,让人力资源管理的导向性更加明确,薪酬分配、晋升选拔更加公平公正,员工的工作效率与工作质量同步提升,为企业业务开展提供了高效的人才支撑。动态适配的调整体系确保激励留存机制始终贴合企业发展与环境变化,避免了机制僵化带来的管理损耗,激励资源的使用效率大幅提升,实现了人才投入与企业产出的良性循环。

3.2 激励留存机制优化的核心实践启示

人力资源管理中员工激励与留存机制的构建与优化,需始终以员工需求为核心导向,立足企业发展实际与内外部环境特征,实现精准化、协同化、动态化的管理思维。激励体系的设计需打破单一化、形式化的局限,兼顾物质激励与非物质激励、短期激励与长期激励、通用激励与分层激励的平衡,唯有贴合员工真实需求的激励行为,才能真正激发员工的内生动力,为留存机制提供核心支撑。绩效评估作为核心纽带,需构建全面、

客观、透明的评估体系,强化评估结果与激励留存的深度联动,通过全流程的沟通与反馈,让绩效评估成为员工成长、激励优化、留存提升的重要抓手,而非形式化的管理流程。组织文化与职业发展通道的建设,是增强员工组织认同、稳定人才队伍的关键抓手,需将文化培育融入日常管理的各个环节,让文化成为凝聚员工情感的纽带,动态适配的调整机制是激励留存机制保持生命力的重要保障,需建立常态化的评估、监测与调整体系,确保机制始终适配企业发展与环境变化,避免因机制僵化导致的激励失效与人才流失。

4 结语

员工激励与留存机制的科学构建与持续优化,是人力资源管理的核心任务,更是企业实现高质量发展的重要支撑。梳理现存问题与成因,明确优化路径与实施方法,总结实践成效与核心启示,可清晰把握激励与留存机制的内在运行逻辑,破解人才管理困境,实现员工与企业的双向赋能。激励与留存机制的完善并非一蹴而就,需立足企业发展实际,紧跟内外部环境变化,持续优化适配,兼顾多元需求与协同联动,让机制始终保持活力。随着人才竞争格局的不断演变,激励与留存的内涵将不断丰富,需在实践中持续探索适配企业发展的模式,强化机制的针对性与可操作性,以人才稳定激活组织活力,为企业长远发展筑牢人才根基。

参考文献:

- [1] 陈昊,李海涛.人力资源管理中的员工激励机制创新[J].销售与管理,2025,(34):78-80.
- [2] 刘晓娟.人力资源管理视域下关于企业年金计划的思考[J].中国科技投资,2025,(30):155-157.
- [3] 张文东.薪酬管理在企业人力资源管理中的应用实践[J].中国产经,2025,(15):182-184.
- [4] 李娟.柔性管理模式与企业人力资源管理工作的融合路径研究[J].财经界,2025,(23):171-173.
- [5] 王祯.电力企业人力资源管理中的员工激励措施[J].中国商人,2025,(13):190-191.