



### 在线资源

- ▶ 研究参考
  - 公共管理
  - 人力资源开发
  - 人事管理
- ▶ 学术跟踪
- ▶ 国际观察
- ▶ 客座研究人员文章

### 人力资源开发

## 刘源：以适度非均衡实施人才激励

2013-03-11 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

刘源

《中国组织人事报》(2013-03-08 03版: 人 才 版)

为激发人才干事创业的内生动力,各地纷纷注重实施人才激励。但其中也有的地方盲目跟风搞巨额重奖,使被奖者不敢接受,未被奖者意见颇大,人才激励效应因此大打折扣。笔者认为,要提高人才激励效应,应以适度非均衡实施人才激励。

非均衡发展战略源于以美国经济学家赫希曼为代表所倡导的对区域经济发展规律的总结,意在将有限的资源首先投向效益较高的区域和产业,以获得区域经济的高速增长,并带动其他区域、其他产业的发展。这一规律尽管源于区域经济理论,但对实施人才激励也有借鉴意义。一个组织的发展要靠全体成员,离不开关键人才的支撑作用。意大利经济学家帕累托创立的“二八定律”启示我们,一定程度上,为一个组织创造80%效益的人就是占员工20%的核心人才。各地人才分布结构、资源禀赋各不相同,决定了必须选择非均衡的发展道路。只有在兼顾一般的同时,抓住重点,实施适度非均衡战略,才能以点带面,激发人才活力。事实上,如果总是把有限的财力撒芝麻一样全面铺开,用平均主义的办法,处处搞平衡,创新也就无从谈起。

公平是政策的底色。古语云,独木难支。组织的发展毕竟要靠全体人才,殊荣独享的结果必然会影响众人划浆的激情。从这个意义上看,人才激励必须从大局和长远利益出发,既要着眼于受益最大多数人,又要兼顾其他特殊群体优先发展,做到相对公平,总体体现平衡。我们强调的非均衡人才激励,前提是把握适度原则,必须克服“强投入的激励才能有高产出”和“激励多多益善”的片面认识,适时适度地实施激励。“适度非均衡”从激励的时机来看,应在工作最困难的时候、在最需要激发人才潜能的时候、在最能产生“群体效应”的时候实施。“适度非均衡”从激励的幅度来看,既要考虑被激励者的贡献,也应考虑其他人才的心理承受能力,让被激励者心安理得,让其他人羡慕而非嫉妒,从而实现经济学意义上的帕累托最优,使社会获得更高的回报。

(作者单位:江苏省地税局人事处)

[>>返回](#)

### 新闻评分

### 相关新闻

- 十二届全国政协委员吴江谈青年人才培养 2013-03-08
- 深化行政机构改革重在推进职能转变 2013-03-08
- 苗圩:积极推行绩效管理 提高政府行政效能 2013-03-08
- 政协委员吴江:养老保险制必然并轨 2013-03-08
- 中国引进“海归”仅1/4在创业 2013-03-08

