

论经济转轨时期人才激励制度的建立

文/张艳

激励是人与人之间的施动与被动的一种关系模式的表现。近年来，激励逐渐发展成为一种方法和理论，应用于社会中的各部门和行业。本文拟通过研究在转轨期间当代人才激励方法的运用问题，分析激励方法下的理论基础及指导原则，探索出适用当代人才激励的方法模式。

一、激励方法的建构

激励是指利用外部某种刺激激发个体自觉产生某种行为的心理过程。在这种内部或外部的刺激影响下，通过激励，使人在较长时间内始终维持一种积极、兴奋和运动的状态。每个人在生活、学习或工作中都需要激励，需要来自同学、朋友、老师、同事、亲戚及领导等各方面的激励。

激励就是通过要通过各种方式，来激发当代人才的内在动机，振奋人的精神，鼓舞人的斗志，调动人的积极性，从而为人们的生活、学习等活动提供巨大而持久的动力。激励不仅要对被激励者的需要（包括精神需要和物质需要，主要是精神需要）进行外在刺激，而且要引导被激励者产生更高层次的需要，把被激励者思想认识提高到更高层次，同时培养被激励者自我激励的能力，达到教育人、培养人、提高人的长期稳定的激励效果。

二、人才激励途径中指导原则的梳理

1、理论教育和实践教育相结合

教育的目的，是提高人们认识世界、分析问题、辨别是非的能力；实践教育是在理论教育的过程中，组织和指导人们参加社会实践活动，运用学到的理论说明实际问题，在各种形式的社会实践活动中，了解和体验人民群众的社会实践和思想情感，认识社会发展规律以及改革的艰巨性和复杂性，理论联系实际不仅是人才教育的一项基本原则，也是激励方法中的基础。它主要体现在：一是人才教育的内容要联系实际，既要与国内、国外现实及人才的思想实际紧密结合，不能搞回避现实的纯理论教育，还要针对人关心的热点问题及时做出有说服力的回答；二是要与实践教育相结合，加强实践环节，组织人参加社会调查、生产劳动、科技文化服务、军事训练、勤工俭学等活动，以明确教育目的，提高人才教育的实效。

2、继承性与创新性相结合

既要通过继承发扬优良传统，又要在继承中创新中来激励。应该看到，随着时代的发展，以前的激励方法存在很多的不适应，特别是不太适应市场经济和知识经济的发展要求，不太适应发展变化的新形势。这就需要在继承优良传统的基础上，既要继承传统又要改革创新的方法来激励。

3、科学性与人文性相统一

国家发展与人类文明的进步中，人文与科学正如互补的双翼，相互需要，相互统一、相互促进、缺一不可。科学为人文精神提供了广阔的视野。科学以其严谨的态度批评着我们旧有的观念，迫使我们改变选择以适应新的环境。但是，科学精神和人文精神二者之间也存在着矛盾，因为科学是共性的，人文精神主张的却是人的独立个性。人才激励要不断增强实效，必须既注重科学精神的弘扬，又强调人文意蕴的感染，在两种精神兼具的原则指导下，发挥精神力量来激励人，这样才能更具实效性。

4、要建立起以绩效考评为核心的薪酬制度

绩效薪酬制度是企业最为广泛运用的薪酬制度。绩效薪酬制度是以员工的工作业绩为标准来发放薪酬，认为通过将薪酬与员工绩效相连，能够激励员工提高工作绩效。

三、经济转轨时期人才教育中激励方法的探索

以上探索是在通过对激励概念的研究，加之指导原则的梳理，来概括相关的问题。我们都知道我们现在处在转轨期，转轨作为一个经济学，告诉我们，在这个特殊的制度转型期，我们的人才激励方法的探索也必须多样化，现在具体阐述如下：

（一）目标激励法

激励法是针对当代人才自我成才的需要，结合高校培养目标，设置明确、具体、针对性强的相应激励目标，尽量让他们在自我价值的追求过程中，不断的实现自我满足，增强自信心，并通过这一激励方法来激发和强化他们的正确主体意识，调动他们潜在的主观能动性和积极因素，使得人才在学习阶段充分得到自我开放、自我塑造的锻炼，为融入工作及社会打下坚实的基础。

（二）榜样激励法

榜样是社会主体完美形象的统一，代表着人的价值追求，具有激发人门仰慕、效仿的作用，

具有感召力和影响力榜样激励法则是培养人才自觉遵守道德，形成具有时代精神的人才风范的重要途径。方法和有效手段，也是增强人才的活力，提高人才综合素质的重要途径。

（三）奖励激励法

激励法就是运用奖励和惩罚的手段来调动人才的积极性，发挥激励功能作用的一种激励方法。人才的奖励激励实际上就是通过奖励和惩罚的手段来调节、规范人才的行为和思想。奖励就是从正面来肯定人才思想、行为中的积极因素，给予精神或物质上的正面刺激，从而达到鼓励先进，发扬正气之目的。

（四）竞争激励法

竞争是现代生活中一个极为显著的特征，它已渗透到社会的各个方面。在人才教育中需要竞争激励，因为竞争是一种有目的的行为的过程。要正确引导人才开展学习竞争，将竞争激励引入学习，让人才感受到压力。同时，为人才尽量提供展示自己能力的机会，从而形成良好的竞争氛围（作者单位：西南财经大学公共管理学院）

相关链接

试析多媒体技术对现代人才非智力因素的培养
论企业高职人才培养模式的基本要素及其功能
产权视角下知识型企业人力资本风险管理
论经济转轨时期人才激励制度的建立
架设人才资源开发的“绿色通道”
现代人才如何面对经济全球化的浪潮
论现代饭店人力资源激励机制的构建
浅析竞业限制新规定对人力资源管理的影响
中美两国人才职业培训立法方面的差异及其启示

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心