

论人才激励方法的构建模式

文/熊伟

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。人才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的原则

理论教育的目的，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：一是要联系实际，既要与国内、国外实际紧密结合，不能搞回避现实的纯理论，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、军事训练等活动，以明确目的，提高人实效。

2、继承性与创新性相结合的原则

应该看到，随着时代的发展，现有人才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、职业设计与内部激励相结合的原则

对人才的激励应该以内部激励为主，即以工作本身的挑战性、学习和提高的机会等为主。但可能是因为“学而优则仕”的影响，许多单位会自觉不自觉地陷入一个范式：似乎对于人才，不让其当个“官”就不能实现对人才的激励。主观的认为凡是成就大、水平高的人便该被提升为部门领导。认为这样才能体现重视人才的政策，才能有利于创新工作的高效开展。但现实证明这只是一相情愿的假设，许多很优秀的专业人才被提拔为副总后，由于不适于做行政工作，被琐碎的事务缠身，有效创新时间投入大大减少，以至没有时间来作学问。造成政绩平常，专长也得不到有效地开发利用的“双败”局面。所以，应该重视人才的培养、使用与开发工作。重视人才的职业生涯设计和发展，健全人才成长培养的激励机制。

4、主客体二元互动的原则

每个人在成为人才之前，必然要以“学生”的身份来学习。主客体互动型方法能够很好地激励学习者，利于激发其参与、接受的积极性、主动性和创造性，增强实效。

三、当前转轨期激励方法的探索

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，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。而惩罚则是从反面否定人才思想、行为中的消极方面，给予教育或处理，起到明辨是非，纠正错误的目的。

（四）竞争激励法

竞争是现代生活中的一个极为显著的特征，它已渗透到社会的各个方面。要正确引导人才开展学习竞争，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。

最后，还要有约束机制，就治理结构来讲，光激励是不行的，有时候激励很好却还产生人力资本不好发挥作用的问题。因此，在建立激励机制的同时，还要建立约束机制(作者系成都医学院护理学系党委副书记)

相关链接

构建企业安全文化 促进企业安全生产
构建企业与员工之间的心理契约
饭店员工激励方式探讨
论人才激励方法的构建模式
企业知识型员工激励制度研究
关于提高企业员工工作满意度的思考
新形势下企业思想政治工作者应有的素质

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