

# Research on the Optimization of Human Resource Incentive Mechanism in Public Institutions in the New Era

Huiqiao Gu

Xuchang Environmental Health Center, Xuchang, Henan, 461000, China

## Abstract

In the new era, public institutions face dual pressures of management innovation and talent competition. Traditional human resource incentive mechanisms have become increasingly problematic, with issues such as monotonous incentive methods, low effectiveness, and disconnect between performance evaluations and career development needs, making it difficult to meet the demands of building high-quality talent teams and advancing high-quality institutional development. This paper reviews relevant incentive theories both domestically and internationally, systematically analyzes the current status and challenges of incentive mechanisms in public institutions, and proposes innovative optimization approaches from multiple dimensions including compensation, promotion, capability enhancement, corporate culture, and performance evaluation. By analyzing typical cases, the study explores the establishment of diversified incentive mechanisms that align with job value, competency contributions, and growth potential. The research indicates that public institutions should adopt a people-oriented approach, coordinate internal and external incentives, ensure fairness, improve policies and management processes, stimulate employee enthusiasm and creativity, and provide theoretical and practical references for modern governance system construction.

## Keywords

new era; public institutions; human resources; incentive mechanism; optimization

## 新时代事业单位人力资源激励机制优化研究

谷会桥

许昌市环境卫生中心, 中国·河南 许昌 461000

## 摘要

新时代, 事业单位面临管理创新与人才竞争的双重压力, 传统人力资源激励机制问题凸显, 如激励方式单一、效能不强、考核与发展需求脱节等, 难以满足高素质人才队伍建设与高质量事业发展需求。本文梳理国内外相关激励理论, 系统分析当下事业单位激励机制的现状与困境, 从薪酬福利、晋升、能力提升、文化、考核评价等多维度提出创新优化路径, 结合实际案例剖析典型问题, 探讨建立与岗位价值、能力贡献、成长潜力匹配的多元化激励机制。研究表明, 事业单位应以人为本, 协调内外激励、保障公平, 完善政策与管理流程, 激发员工积极性与创造力, 为现代治理体系建设提供理论与实践参考。

## 关键词

新时代; 事业单位; 人力资源; 激励机制; 优化

## 1 引言

伴随中国事业单位改革的不断深化, 人才已成为提升服务效能、推动事业发展、实现社会价值的重要资源。传统事业单位的人力资源管理多以行政命令和岗位管理为主, 激励手段单一, 难以激发员工潜能和创造力。随着公共服务需求多元化、工作内容复杂化、管理机制现代化, 事业单位对人力资源激励机制提出了更高要求。新时代事业单位需要从战略高度重塑激励体系, 激活人才队伍动力, 打造高素质专业化干部队伍, 助力社会治理和高质量发展目标的实现。本

文系统梳理人力资源激励理论, 结合事业单位实际, 总结激励机制中的主要问题, 提出针对性优化建议, 探索适合新时代背景的激励机制创新模式, 为中国事业单位管理体制改革提供理论与实践参考。

## 2 新时代事业单位人力资源激励机制的理论基础与发展环境

### 2.1 人力资源激励理论及其事业单位适用性

现代激励理论涵盖了马斯洛需求层次理论、赫茨伯格双因素理论、期望理论、公平理论等核心观点, 为事业单位激励机制提供了理论支撑。马斯洛需求层次理论强调从基本生存到自我实现的需求逐层递进, 启示事业单位激励要满足员工多层次需求。赫茨伯格将激励因素与保健因素区分,

【作者简介】谷会桥(1982-), 男, 中国河南许昌人, 本科, 人力资源管理师, 从事人力资源管理研究。

提示事业单位既要保障员工的基本福利和工作环境，又要在成就感、认可度和成长机会等方面提升激励效能。期望理论关注激励目标与员工期望值的契合，强调激励措施要与员工的努力成果和预期回报关联紧密。公平理论则强调激励过程的公平透明，警示管理者要避免激励机制的失衡引发员工不满。事业单位需将这些理论与组织实际结合，创新多元激励模式，兼顾物质激励与精神激励，实现组织目标与员工价值的协同发展。

## 2.2 新时代事业单位改革的时代背景与政策环境

新时代中国事业单位改革步伐加快，政策层面强调“去行政化”“强化公益性”“注重服务绩效”等导向，对人力资源管理及激励机制创新提出新要求。事业单位分类改革推动岗位管理、绩效考核、薪酬分配制度创新，促使单位在人才选拔、培养、流动和激励等方面突破传统体制束缚，适应新时代社会治理和公共服务升级。政策文件多次强调“建立以岗位管理为基础、业绩为导向、激励与约束并重”的现代人力资源管理体系，推动事业单位向现代治理体系和治理能力转型。在激励机制方面，政策逐步放宽事业单位薪酬分配自主权，鼓励建立与业绩贡献相挂钩的薪酬激励机制，推动“能上能下、能进能出”的动态管理体系，强化员工成长和组织的活力。

## 2.3 事业单位人力资源激励机制的特征与现状分析

事业单位作为承担社会公益与公共服务的重要组织，激励机制具有非营利性、稳定性与公益导向等独特属性。当前，绝大多数事业单位依然以基础工资和年终考核为主，绩效工资、岗位津贴等激励手段有限，精神激励和成长激励措施相对薄弱，缺乏弹性和多样性。晋升路径受编制和政策限制，优秀人才成长空间受限，绩效考核与实际贡献、个人发展、组织目标的结合不够紧密。在福利待遇、培训机会、表彰认可、职业发展等方面，部分单位激励措施流于形式，不能充分调动员工积极性和创新力。新时代要求事业单位优化激励机制，推动由单一物质激励向多元复合激励、由静态管理向动态激励机制转型。

## 3 事业单位人力资源激励机制存在的主要问题分析

### 3.1 激励模式单一、弹性不足

事业单位在长期的行政化管理与计划经济思维影响下，其激励机制呈现结构单一、弹性不足的突出问题。多数单位主要依托基础薪酬、岗位补贴等固定激励手段，缺乏针对员工能力发展、创新表现和持续贡献的多维度激励方式。绩效考核中仍存在定量指标偏重、“平均主义”倾向明显等现象，使得激励难以真实反映员工差异化贡献，也无法对关键人才产生有效激励。薪酬结构固化、晋升通道有限，使得创新奖励、项目激励、团队激励等新型激励手段难以落地。在缺乏“因岗施策、因人设激”的弹性体系背景下，不同类型人才

的多样化职业诉求难以得到满足，导致人才向更具激励优势的行业发展。激励效果不足更直接影响组织活力，使单位整体绩效提升受限，难以适应现代公共服务的发展要求。

### 3.2 绩效考核与激励挂钩不紧密、导向偏差

绩效考核是事业单位激励体系的重要基础，但在实际应用往往沦为形式化工具。多数单位的绩效考核指标缺乏科学性，考核内容偏向任务完成量，而忽视岗位属性、服务质量、创新成果等关键维度。由于绩效结果与薪酬、晋升、培训等激励措施无法形成有效联动，考核无法发挥应有的激励导向作用，造成“干多干少一个样”和“能者多劳多负担”的不合理现象。为了追求所谓的“公平”，一些单位对不同岗位采用统一标准，使考核缺乏针对性，削弱了评价结果的公正性。僵化的考核方式导致员工难以根据绩效获得应有回报，抑制了积极性和创新动力。若不能建立差异化、可量化又兼顾定性的科学考核体系，绩效管理的导向功能将被弱化，激励机制的有效性也难以体现。

### 3.3 精神激励与文化激励薄弱，缺乏成长型激励环境

事业单位内部普遍存在重物质激励、轻精神文化激励的现象，组织认同感和价值认同体系建设相对滞后。缺乏有效的沟通机制、员工表彰与团队建设活动，使得员工对单位的使命、文化和发展方向难以形成深层次认同。在职业成长方面，单位晋升路径窄、培养体系不健全、培训资源有限，使员工难以通过发展获得长效激励。职业成长需求与实际激励措施脱节，使得员工长期停留在“稳定岗位”而缺乏创新动力。此外，部分单位管理模式僵化，容错机制缺失，导致员工在日常工作中不敢创新、不愿承担风险，形成“等、靠、要”的消极心态，影响整体服务质量与组织竞争力。要构建成长型激励环境，必须从组织文化、职业发展与制度设计多维度发力，重塑事业单位的人才激励生态。

## 4 事业单位人力资源激励机制优化的理论与实践路径

### 4.1 完善薪酬福利分配体系，实现岗位价值与业绩贡献联动

事业单位薪酬体系应在结构与机制上实现精细化设计，建立基础工资、绩效工资、专项津贴与创新奖励并行的多元构成。依据岗位职责复杂度、胜任能力与风险承担科学核定薪酬档次，提升绩效工资比重以实现“优绩优酬”。推行项目制、岗位竞聘和人才专项激励，增强薪酬弹性与差异化分配能力。福利设计应覆盖住房补贴、健康保障、子女教育与心理服务等方面，满足不同职业生命周期的需求，提升职业吸引力与稳定性。薪酬调整应与年度绩效、能力提升及岗位变动联动，建立透明的调整规则与监督机制，防止主观干预。通过量化岗位价值、明晰考核标准与多渠道激励并举，构建既体现公平又富有激励作用的薪酬福利体系，从而实现人力资源的有效配置与组织活力的持续释放。

## 4.2 优化绩效考核机制，强化激励导向与动态管理

科学的绩效考核应以岗位职责与组织战略为依托，采用定量与定性相结合的评价方法，实施分层分类考核。为不同职能、层级设定差异化指标，突出工作成效、创新贡献与服务质量，避免以业务量或行政任务为唯一标准。考核结果应直接关联薪酬调整、职务晋升、培训资源与荣誉表彰，形成“考核—激励—发展”闭环，并建立透明的反馈与申诉机制以保障程序公正。实施动态管理，对高绩效者开辟绿色通道以加速职业发展；对连续低绩效者开展定向培训或岗位调整，必要时实行退出机制。推动绩效管理的信息化，利用绩效管理系统实时跟踪绩效指标与改进措施，提升绩效治理的时效性与针对性，从而推动组织整体绩效水平的持续提升。

## 4.3 注重精神激励与文化建设，营造成长型组织氛围

事业单位应把文化建设作为长期激励的重要组成，通过使命宣导、价值观培育与榜样激励增强员工的认同感。常态化开展先进典型宣传、团队表彰与主题教育，形成对良好行为的制度化认可。构建多元化沟通渠道，设立员工议事会、定期座谈与心理支持体系，增强参与感与组织关怀。完善职业发展通道，实施技术序列与管理序列并行的多轨晋升机制，提供轮岗锻炼、挂职交流与定制化培训，支持员工持续成长。营造容错与创新氛围，通过试点项目和创新基金鼓励探索，建立合理的失败容忍机制以激发创造力。精神激励与制度激励协同发力，可提升组织凝聚力、激活内部潜能，从而为事业单位的长期发展提供坚实的文化基础。

# 5 事业单位激励机制优化的创新举措与案例分析

## 5.1 建立多元化激励体系，满足员工多样化需求

事业单位应建立“物质+精神+成长”三位一体的激励体系，强化内部激励与外部激励协同。物质激励方面，结合岗位性质、工作绩效、能力潜力设置差异化薪酬和专项奖励。精神激励方面，强化荣誉表彰、榜样引领、组织关怀、文化熏陶等措施。成长激励方面，创新培训方式，构建以能力提升、岗位竞聘、专业认证、晋升绿色通道为核心的成长平台。以某地医疗事业单位为例，通过“绩效工资+岗位补贴+项目奖励+荣誉表彰+成长晋升”一体化激励体系，极大提升了医护队伍积极性，促进了人才稳定与服务能力提升。多元激励模式可有效激发不同年龄、岗位、成长阶段员工的积极性，实现组织与个人“双赢”。

## 5.2 强化数据赋能与信息化管理，提升激励效能

随着信息技术应用普及，事业单位应加快建设人力资源管理信息系统，推动薪酬管理、绩效考核、员工发展等激励要素数字化、智能化。通过大数据分析员工绩效、能力成

长、培训需求、岗位匹配等信息，为激励决策提供精准依据。信息化平台可实现激励政策的透明公开和动态调整，提升激励过程的公信力和执行力。以某省科研事业单位为例，建立覆盖岗位、考核、奖励、晋升、培训等全流程的信息平台，实现员工能力与岗位需求的智能匹配，有效解决了激励信息不对称和管理效率低下问题，提升了单位整体治理水平。

## 5.3 推动制度创新与管理转型，构建开放包容激励环境

激励机制创新需与事业单位治理体系现代化相结合，推动管理体制和制度机制同步优化。应完善岗位竞聘、绩效管理、流动管理、淘汰机制，打破身份、编制、层级壁垒，实现“能上能下、能进能出”。推动绩效工资自主分配、专项人才激励、弹性福利等制度创新，扩大用人自主权。鼓励事业单位与高校、科研院所、社会机构等建立人才交流合作机制，拓宽人才成长空间。完善员工民主参与和监督机制，提升激励政策科学性和公平性。以某地文化事业单位为例，实施“岗位竞聘+项目激励+人才流动+组织开放”管理创新，显著提升了员工主动性和组织创新能力，为激励机制优化提供了生动样本。

## 6 结语

新时代事业单位人力资源激励机制的优化是提升服务效能、激发组织活力、实现人才强国战略的重要环节。本文结合理论与实践，提出了从薪酬结构、绩效考核、文化激励、信息化管理等多维度优化激励机制的系统路径。未来，事业单位应坚持以人为本、绩效导向与多元激励，推进体制机制创新，强化数据支撑和动态管理，营造公平、公正、包容的激励环境。只有通过科学合理的激励机制，才能有效激发事业单位员工积极性和创造力，助力公共服务和社会治理现代化进程。随着管理创新和技术进步，事业单位激励机制必将不断完善，为事业单位改革发展注入持久动力，为实现高质量发展和人民美好生活提供坚实支撑。

## 参考文献

- [1] 潘拓. 优化激励机制成为当前单位人力资源管理的重要课题[J]. 中国商界, 2025, (17): 210-212.
- [2] 张玉坤. 新时代单位人力资源配置优化与经济效益提升的策略研究[J]. 乡镇企业导报, 2025, (15): 250-252.
- [3] 颜晓斌. 新时代事业单位人力资源管理环境分析和对策[J]. 国际公关, 2025, (09): 41-43.
- [4] 蔡叶. 需求层次理论下事业单位人力资源管理激励机制创新探究[J]. 投资与创业, 2025, 36(09): 176-178.
- [5] 高跃. 论事业单位人力资源管理中激励机制的价值及优化[J]. 市场瞭望, 2025, (02): 189-191.