

# The role of incentive mechanism in human resource management in promoting the construction of cadre echelon

Shizi Yao

PowerChina Real Estate Group Co., Ltd., Beijing, 100000, China

## Abstract

The incentive mechanism of human resource management has a promoting effect on the construction of enterprise cadre echelon, and after the analysis of this paper, the promotion effect is mainly manifested in attracting talents, promoting the career growth of personnel, promoting the harmony of team atmosphere, and promoting the optimization and upgrading of talent structure. On this basis, this paper analyzes the current situation of the application incentive mechanism of enterprise cadre echelon construction, and finds that there are problems such as single incentive means, narrow promotion channels, imperfect assessment and evaluation, and difficulty in cadre mobility, and then puts forward several relevant strategies to optimize the application of incentive mechanism to strengthen the construction of cadre echelon, aiming to improve the effectiveness of enterprise cadre echelon construction.

## Keywords

human resources; incentives; cadre echelon; Team building

# 人力资源管理中激励机制对干部梯队建设的促进作用

姚示子

中国电建地产集团有限公司, 中国·北京 100000

## 摘要

人力资源管理激励机制对企业干部梯队建设具有促进作用, 经过本文分析, 该促进作用集中表现为吸引人才、促进人员职业成长、促进团队气氛和谐、促进人才结构优化升级等几个方面。在此基础上, 文章对当前企业干部梯队建设应用激励机制的现状展开分析, 发现存在激励手段单一、晋升渠道狭窄、考核测评不完善、干部流动困难等问题, 并随即提出了几条优化应用激励机制强化干部梯队建设的相关策略, 旨在提升企业干部梯队建设的有效性。

## 关键词

人力资源; 激励机制; 干部梯队; 队伍建设

## 1 引言

在当今竞争激烈的环境背景下, 企业的持续发展离不开一支高素质、富有活力的干部梯队。人力资源管理中的激励机制作为关键驱动力, 对干部梯队建设起着举足轻重的作用。它不仅关乎人才的吸引与留存, 更与人才的成长、团队氛围的营造以及人才结构的优化紧密相连。然而, 当前许多企业在激励机制的运用上存在诸多问题, 制约了干部梯队的健康发展。本文将深入探究激励机制如何有效促进干部梯队建设, 剖析当前存在的不足并提出优化策略。

## 2 人力资源管理中激励机制对干部梯队建设的积极作用

激励机制应用于干部梯队建设, 将有利于提升企业吸

引人才和保留关键人才的能力, 助力企业内部人员成长发展, 促进团队氛围和谐, 推动企业人才结构的优化升级。

### 2.1 有助于强化企业的人才吸引能力和人才留存保障

第一, 一套科学高效的激励机制, 将有利于企业广纳外部人才。丰厚优渥的薪酬待遇、周全贴心的福利保障, 再佐以广阔的发展空间, 三者相得益彰, 能使企业在人才济济的市场浪潮中精准地吸引住那些高素质、潜力无限的人才目光, 吸引他们满心热忱地投身于企业干部梯队的搭建之中。就以互联网翘楚企业为例, 某企业为吸引高端技术精英, 设定了行业领先的薪资标准, 同时还推出了股权激励机制, 也因此吸引了更多技术尖端人才。第二, 行之有效的激励机制, 有助于稳固企业的人才根基。良好的激励机制能够全方位满足企业内部现有人才在物质和精神层面的需求。恰当的激励机制之下, 企业能够通过定期发放绩效奖金和设置畅通的岗位晋升通道等举措, 能够让员工真切地认识到自身的价值, 在感受到企业对自身的认可和回馈后, 员工也更能心甘情愿扎根企业。这样一来, 企业干部梯队架构得到了稳固。

【作者简介】姚示子(1986-), 女, 中国湖北武汉, 本科, 政工师, 从事企业人力资源管理、政工管理研究。

## 2.2 有助于助力人才职业成长发展

激励机制能够激发员工自我进阶的动力。激励机制为员工职业成长发展搭建了广阔的平台,员工能够明确晋升标尺,更有方向、有目标、有动力地前进,有助于激发员工更加自主、自觉地钻研知识和磨练技能。激励机制也为员工提供了量身定制的专业化培训,提升了人才培养的效率和效果。这样一来,员工能够不断地提升个人素养,朝着进入干部梯队而努力。激励机制在助力人才职业成长的同时,也为干部梯队建设提供了源源不断的后备军。多元化的激励机制还能够促进人才的多元成长,员工能够借助跨部门轮岗等工作机会,大胆投身于不同类型的新的工作项目,有助于员工拓宽视野,积累丰富经验,磨练综合技能素养,进而有助于满足干部梯队建设需要多方面人才的需求,使员工能够成长为符合干部梯队需要的全能战士。

## 2.3 有助于营造和谐、向上的团队氛围

公平公正的激励机制能够让员工切实感受到自己的付出有所回报,从而使员工产生强大的工作热情,在团队内部催生出一股积极向上、勇往直前的奋进气场。良好、向上的团队氛围,有助于企业滋养、吸引并留住优秀人才,为干部梯队蓬勃发展提供良好的保障支持。激励机制运用得当,还能够深化员工对企业文化的认同感,推动员工自觉践行企业文化。企业运用激励手段展现创新、合作、团结等企业文化内涵的员工行为与价值观时,员工能够在潜移默化间进一步深化对企业文化的理解与认识,从而促使企业文化在干部梯队中薪火相传、熠熠生辉,干部梯队的凝聚力与向心力也不断提升<sup>[1]</sup>。

## 3 当前企业干部梯队激励机制运行中存在的不足

### 3.1 激励手段匮乏、单一

现阶段,企业针对干部所运用的激励举措存在局限,尤为突出的问题表现为过度倚重提高工资待遇这一单一方式,激励手段相对匮乏。整体来看,企业当前应用的激励手段未能将物质激励与精神激励有机协同起来,激励效果有限。物质激励、精神激励手段应用失衡,是激励体系缺乏层次性的重要体现。这将难以全方位满足干部的内在需求,进而削弱了激励的实际成效<sup>[2]</sup>。

### 3.2 晋升机制还需完善

当下,企业在干部晋升机制的构建方面存在显著短板,诸多问题已然制约了员工的职业成长,给企业干部梯队发展带来不利影响。一方面,已有的晋升渠道不通畅,晋升路径狭窄,员工能够向上攀升的空间极为有限。员工个人成长发展因此受限,并没有足够的供他们进一步施展才华、实现抱负的机会。另一方面,基层人员的职业境遇堪忧。岗位变动困难,部分人员长期在同一岗位上坚守,多年间晋升机会寥寥。他们虽怀揣满腔热忱,渴望在职业生涯中闯出一片新天

地,却因晋升机制的不完善而屡屡受挫,员工个人的职业发展也因此蒙上阴霾。长此以往,不仅员工自身的工作积极性会遭受重创,企业也将面临人才流失、创新乏力等困境,企业干部梯队建设也因此受到阻碍。

### 3.3 缺少科学高效的干部流动机制

构建科学合理、行之有效的干部交流机制,是盘活干部资源,消解职业倦怠,提振工作积极性的有效举措。然而,现实中部分人员长期扎根同一个工作岗位,工作年限长达十余年,极易产生疲劳感和倦怠感,甚至陷入工作定式,相应地干部工作的积极主动性随之衰减,工作效率亦大打折扣。

### 3.4 考核评价机制不够科学有效

第一,现有的考核评价体系存在结构性缺失,对干部的日常考核虚化。部分企业多将考核重点置于年终一次性考核,对干部的过程性、动态性的平时考核有所忽视。且考核方法偏于定性分析,缺少量化支撑,并不能精准衡量干部工作实绩。在民主测评环节,主观因素干扰严重,这在一定程度上降低了测评结果的可信度。第二,考核程序不够严谨、科学。领导主观意志在干部考核过程中过度介入,现有的考核流程透明度不足,导致人员考核不够公平公正,考核结果失真。

## 4 企业干部梯队建设应用激励机制的有效策略

### 4.1 丰富激励手段,优化薪酬福利体系

首先,优化薪资架构。企业管理层有必要积极与上级沟通,优化调整津贴补贴发放标准。在制定标准时,结合行业经济发展趋势,力求津贴补贴与社会经济发展趋势相匹配,以保障干部的实际收入水平能够与经济环境变化相适应。企业应基于公平理论,统一原不同体系下的补贴规范,着力解决同工不同酬以及待遇差异等突出问题,尽量从根源上消除员工内心的不满情绪,为员工营造一个公平公正的薪资环境。其次,优化奖金分配模式。企业应以亚当斯公平理论为指导,在奖金分配环节,重点聚焦于绩效奖金分配制度的构建与完善。企业应打破过往单纯依循企业整体绩效评定等级来分配奖金的固有模式,将奖金分配和干部个人的工作质量、工作成效以及绩效考核成绩深度挂钩。特别要向那些展现出卓越潜力的优秀年轻干部,以及身处工作任务繁重、复杂度高部门的员工予以适度倾斜。应始终遵循“岗位难度与工作成绩并重”的分配准则,确保奖金分配能够精准反映员工的劳动付出,真正实现按劳分配。最后,要拓展福利保障体系。企业应切实落实国家法定福利政策,具体包括公休、各类法定假期以及工会福利等诸多方面。企业应秉持以人为本的管理理念,为内部员工提供育儿假、加班补助等相应政策待遇,减轻员工在生活层面的经济负担和工作压力。此外,企业还要创新福利内容,比如组织开展深受年轻员工喜爱的户外拓展、趣味竞技等活动。企业在奖品发放环节,也可以广泛征集员工意见,选取真正契合员工需求的奖品,从而全

方位提升员工对企业福利的满意度与获得感。

## 4.2 构建完善合理的晋升机制

一方面,企业应精细打磨职级晋升模式。干部们普遍渴望拓宽晋升路径、打破论资排辈。企业应据此构建科学的职级晋升评价体系,以品德才能、职责轻重、工作实绩、年龄资历为综合考量基础,将年度考核、资质获取、业务大比武成绩纳入积分指标,打造量化积分制。对干部职工精准量化积分、分类分层排名,保证晋升的公平性。企业有必要召开职级晋升讲解会,向青年干部阐释政策与积分规则,激发他们追求相关资质、在业务大比武争先。另外,企业有必要设立职级晋升统筹办公室,专职协调组织实施工作,负责解读政策、统一标准,确保晋升平稳推进。另一方面,企业需拓展职务晋升路径。企业要落实科级领导干部任职规定,合理免职部分科级干部,为青年干部腾位,优化队伍结构。完善公开选拔、竞争上岗制度,破除“论资排辈”,为青年干部搭建展示个人才华的舞台。对于在核心岗位、重点项目等中卓越的青年干部,企业应优先提拔重用。

## 4.3 打造高效干部流动机制

为有效盘活干部资源,激发干部队伍活力,企业应通过实施轮岗和跨部门协作的方式,促进干部流动。第一,构建周期性轮岗制度。企业应立足自身业务架构与岗位特质,制定一套系统完备的定期轮岗规划。企业可依据不同岗位的关键程度,综合考量员工产生职业倦怠的潜在风险,设定3~5年为一个周期,对诸如核心技术岗位、客户对接关键岗位等易引发员工倦怠感的岗位员工实施轮岗调配。通过岗位轮换,使员工突破原有工作模式的局限,有更多机会接触全新的工作职责范畴与业务领域,以此激发个体对工作的新鲜感与热情,同时帮助干部全方位拓宽职业视野,积累多元且丰富的工作经验,促进干部人员综合业务能力的进阶,为企业干部梯队培育出具备多领域驾驭能力的全能型人才。需要注意,轮岗应跨越不同部门、涵盖不同层级,保障干部在流动进程中达成全方位成长。第二,打造跨部门项目协作联动机制。对于专项攻坚任务,企业应主动破解传统部门壁垒,应以项目需求为导向,组建跨部门项目团队,引导鼓励广大干部踊跃投身其中。通过跨部门协作,员工与来自不同专业领域、秉持各异思维模式的同事展开深度交流,彼此之间展开协同作业,从而有更多机会接触前沿且多元的工作理念,避免员工长期囿于单一部门而滋生的倦怠情绪。通过跨部门

项目协作,员工有机会强化自身的沟通协调能力和团队协作能力,为后续干部晋升与职业发展积淀宝贵实践经验。待项目收官后,企业应依据员工在项目全过程中的实际表现,对相关人员给予与之匹配的奖励,形成正向激励反馈闭环,进一步激发干部主动参与跨部门合作的热情。

## 4.4 完善测评考核体系

当下企业发展新形势中,干部梯队建设运用激励机制要保证公平合理,因此必须有相应的测评考核体系作为支持。绩效考核是构建干部测评考核的常用关键手段,在企业人力资源管理中地位显著。企业应深入分析不同岗位干部特性,制定可量化的精准绩效指标,并同时采取多元考核测评模式,对干部人员进行全方位、系统性评价。为让干部激励更周全合理,企业人员还要积极引进创新测评方式。但始终遵循企业发展战略,确保所引进应用的新兴测评方式,能够全面评估干部潜能、专业造诣<sup>[1]</sup>。此外,干部人员对企业的归属感与忠诚度也是考评需要注意的一个方面,这一内容与干部的长期工作表现紧密相关。考核人员应使用专业心理测评软件,对考核优异者予以奖励,对有短板者进行针对性培训,强化归属感,促其成长助力企业发展。通过上述手段搭建立体化的考评体系,为企业干部梯队成长发展提供助力。

## 5 结语

人力资源管理激励机制无疑是企业干部梯队建设的有力助推器。通过吸引人才、助力成长、营造和谐氛围、优化人才结构等积极作用,激励机制为企业注入源源不断的发展动力。尽管当前存在激励手段单一、晋升不畅、干部流动困难、考核不科学等问题,但只要企业积极采取丰富激励手段、打通晋升渠道、搭建干部流动机制、优化考核测评体系等策略,就能充分释放激励机制的潜能,进而打造出一支结构合理、素质过硬、充满活力的干部梯队。

## 参考文献

- [1] 袁翠欣.政策视角下干部担当作为激励机制的有效性研究[J].北京行政学院学报,2024,(06):88-97.
- [2] 史敏,倪晓锋.公共服务动机、工作满意度与干部激励机制——基于深圳党政干部调查的实证分析[J].特区经济,2024,(11):17-22.
- [3] 贾晓芬.新时代干部担当作为激励机制建设认知调查[J].国家治理,2024,(07):48-53.