

Analysis of the Cultivation Path and Strategy for Young Talents in Public Institutions Based on the Two-Factor Theory

Furong Niu

Geophysical and Chemical Exploration Center, Xinjiang Uygur Autonomous Region Bureau of Geology, Urumqi, Xinjiang, 830002, China

Abstract

Young people are the core force for the sustainable development of public institutions. Their innovative consciousness, learning ability and professional potential directly affect organizational performance and the quality of public services. At present, some public institutions have problems such as insufficient incentives, restricted promotion channels and an imperfect training system in the cultivation of young talents, which have weakened the enthusiasm and organizational recognition of young employees. Based on Herzberg's two-factor theory, this paper analyzes the influence mechanism of incentive factors and health care factors on the growth of young talents from two dimensions, pointing out that salary and benefits, promotion incentives and organizational recognition can strengthen the internal driving force, while institutional guarantees, working environment and fair culture are the stable foundation. This paper proposes to build a multi-level training system, improve the incentive mechanism and optimize the performance management path to achieve a two-way promotion of the ability improvement of young talents and the vitality of the organization.

Keywords

two-factor theory; public institutions; young talents; cultivation mechanism; incentive strategy

基于双因素理论的事业单位青年人才培养路径与策略分析

牛芙蓉

新疆维吾尔自治区地质局地球物理化学探矿中心, 中国·新疆 乌鲁木齐 830002

摘要

青年人才是事业单位可持续发展的核心力量, 其创新意识、学习能力与专业潜能直接影响组织绩效与公共服务质量。当前部分事业单位在青年人才培养中存在激励不足、晋升通道受限与培训体系不完善等问题, 削弱了青年职工的积极性和组织认同。基于赫茨伯格双因素理论, 本文从激励因素与保健因素两个维度分析其对青年人才成长的影响机制, 指出薪酬待遇、晋升激励与组织认同可能强化内在驱动力, 而制度保障、工作环境与公平文化是稳定基础。本文提出构建多层次培养体系、完善激励机制与优化绩效管理路径, 以实现青年人才能力提升与组织活力的双向促进。

关键词

双因素理论; 事业单位; 青年人才; 培养机制; 激励策略

1 引言

在新时代人才强国战略和事业单位分类改革的背景下, 青年人才作为公共部门中最具创新力与成长潜能的群体, 正成为推动组织高质量发展的关键力量。然而, 受传统体制与激励机制局限, 青年职工在职业发展、晋升空间与创新支持方面面临困境, 易出现职业倦怠与流动意愿增强等问题。赫茨伯格的双因素理论为分析青年人才培养提供了科学框架, 将影响工作满意度的要素划分为保健因素和激励因素: 前者维持稳定与满意, 后者激发创造与成长。基于该理论, 本文

结合事业单位特征, 从青年职工的心理需求出发, 系统分析激励与保健因素在培养过程中的作用机制, 构建协同发展的培养路径, 旨在为新时代事业单位优化青年人才培养体系、提升组织活力与创新效能提供理论支撑与实践参考。

2 双因素理论视角下的青年人才培养逻辑分析

2.1 双因素理论的核心内涵与适用性

赫茨伯格双因素理论认为, 影响员工满意度与绩效表现的因素可分为激励因素与保健因素。激励因素包括工作成就、晋升机会、责任感与个人成长, 这些因素能激发员工内在潜能与创造性行为; 保健因素则涵盖薪酬待遇、工作环境、人际关系及制度保障, 其缺失会导致不满情绪, 但完善并不能自动带来积极动力。在事业单位情境下, 青年人才既追求

【作者简介】牛芙蓉(1989-), 女, 中国河南南阳人, 本科, 经济师。

职业稳定，又渴望自我实现与创新空间，双因素理论正好揭示了激励与保健并重的培养逻辑。通过科学配置这两类因素，可形成既稳定又高效的人才培养机制。

2.2 青年人才成长特征与心理需求分析

事业单位青年人才的成长需求具有阶段性与多维性特征。他们普遍具有较强的职业理想与自我实现愿望，更关注公平机会、职业发展路径与成就感反馈。在工作初期，青年职工需要明确岗位定位与学习支持；在成长阶段，他们更重视能力提升与晋升通道；在成熟阶段，归属感与创新自主性成为主要驱动力。若组织仅提供稳定保障而忽视成长激励，容易导致“安逸化倾向”，抑制潜能发挥。因此，事业单位应在满足基础保健的前提下，构建以激励驱动为核心的培养体系。

2.3 事业单位青年人才培养的现实困境

当前事业单位在青年人才培养中存在三方面突出问题：一是激励体系单一。薪酬结构缺乏绩效差异化，难以体现个人贡献价值；二是成长通道受限。晋升空间狭窄、评价体系僵化，青年人才缺乏成长预期；三是组织文化保守，创新激励不足。部分单位仍以资历为主要评价依据，缺乏鼓励试错与创新的氛围。上述问题削弱了青年人才的组织认同感与创新动力，阻碍事业单位整体人力资源效能的提升。

3 保健因素在青年人才培养中的基础作用

3.1 薪酬与福利体系的保障功能

薪酬与福利是青年职工工作满意度与安全感的基础性来源，是赫茨伯格双因素理论中保健因素的核心内容。合理的薪酬体系不仅是经济激励的重要组成，更是事业单位稳固青年人才队伍、增强组织凝聚力的重要保障。事业单位应构建多层次、差异化的薪酬结构体系，在体现岗位价值的同时兼顾个人能力、绩效与贡献差异，实现公平性与激励性的统一。绩效工资、岗位津贴与生活补贴应形成科学比例结构，确保收入分配的合理性与透明度。同时，应完善住房补贴、医疗保障、职业培训与带薪学习等福利体系，减轻青年职工生活压力，增强其职业稳定性与归属感。建立薪酬动态调整机制与信息公开制度，使职工能够理解薪酬差异背后的逻辑，避免不必要的猜疑与心理落差。公平、透明、可预期的薪酬体系，不仅强化了青年职工的安全感与信任感，也为激励机制的有效运行提供了坚实的制度支撑。

3.2 良好工作环境与组织支持机制

青年人才的成长与发展离不开良好的工作环境与组织支持。健康的工作生态不仅包括舒适的物理环境，更体现在科学的工作负荷安排、合理的任务分配与畅通的沟通机制。事业单位应注重建立“心理健康—职业发展—组织支持”三维一体的支持体系，通过导师制、职业辅导、心理关怀和同伴互助等机制，帮助青年职工快速融入组织文化、掌握工作技能、树立职业信念。尤其在岗位适应期，系统性的培训和

引导能有效缓解青年焦虑与角色冲突，促进其顺利过渡至高绩效阶段。领导层应倡导“支持型管理”理念，在工作指导、任务分配与决策反馈中关注青年职工的意见与诉求，形成平等、信任、开放的交流氛围。组织支持不仅能增强青年职工的情感认同与归属感，还能转化为工作热情与创新行为的动力来源，为事业单位的持续发展注入活力。

3.3 制度保障与公平文化建设

制度保障与公平文化是青年职工心理稳定与职业投入的重要外部条件。事业单位应通过科学、规范的制度体系确保管理公正、机会平等与结果透明。完善岗位管理与绩效考核制度，明确岗位职责、绩效指标与晋升规则，实现“以岗定责、以绩论才”的动态管理。绩效评估应兼顾结果与过程，既关注目标完成度，也重视创新贡献与团队协作表现。为避免权力滥用与“人情化考核”，应建立民主评议与绩效申诉机制，确保每一项奖励、晋升与激励都有制度依据与公开程序。同时，事业单位应注重在制度执行中培育公平文化，通过内部宣传与组织活动强化“公开透明、公平竞争、优绩优酬”的价值导向。公平文化的形成，不仅提升青年职工的信任度与满意度，更能强化其对组织的情感承诺，使制度公正与文化认同形成双重保障。公平作为事业单位文化的内在基因，能够有效减少组织内部摩擦，稳定青年人才队伍，激发持续投入与创新潜能，为构建高效、和谐、可持续的人才生态提供坚实支撑。

4 激励因素在青年人才培养中的驱动作用

4.1 成就导向与自我实现激励

青年人才的职业动力主要源自成就需求与自我实现愿望。事业单位应在管理中注重目标导向和成果激励，通过明确的目标分解与项目负责制，引导青年在实践中承担责任、实现突破。组织可建立成果展示与荣誉表彰机制，对青年在科研创新、服务改进、社会贡献等方面的成果给予公开肯定和物质奖励，使其在被认可中形成积极的成就反馈。成就导向的激励不仅强化了青年人才对组织价值的认同，也能增强其自我效能感与职业归属感。通过制度化的成果转化渠道，如优秀青年项目评选、成果交流平台、创新奖励基金等，事业单位可形成激励、投入、成长的正向循环，使青年在成就体验中不断追求更高目标，构建持续成长的动力机制。这种以成就感为核心的激励体系有助于推动组织由任务型向创新型转变，营造崇尚卓越、敢于担当的文化氛围。

4.2 职业发展与晋升通道建设

清晰而开放的职业晋升路径是青年人才长期留任与持续投入的关键保障。事业单位应打破单一的行政晋升思维，根据岗位特征构建多维发展通道，包括“专业技术型”“管理服务型”“科研创新型”等分类路径，实现“专业成长”和“职务晋升”并行不悖。通过建立岗位序列与职级管理体系，为青年提供纵向晋升与横向流动的双向发展空间。同时，

应在绩效评价体系强化能力导向与贡献导向,确保“以绩定岗、以能定级”,形成公平透明的晋升机制。组织还应提供系统的职业规划指导与导师制度,帮助青年明确发展方向、提升核心竞争力。完善的晋升通道不仅能增强青年对组织的信任与安全感,还能激发其长期投入与创新动力,使个体成长与组织发展形成高度契合的良性循环。

4.3 组织认可与文化激励机制

组织文化激励是维系青年人才心理认同与持久投入的深层力量。事业单位应建立以价值导向和精神激励为核心的文化体系,通过“青年人才荣誉体系”“青年先锋计划”“创新团队奖”等形式强化组织对青年的认可。文化激励的核心在于构建尊重创新、鼓励探索、容忍失败的文化氛围,让青年在组织中感受到被重视与被信任,从而产生持续的情感依附。可以通过青年论坛、创新竞赛、专题研讨等活动,为青年提供表达思想与展示成果的平台,促进知识共享与跨界合作。此外,应重视榜样引领机制,树立典型案例与先进人物,以榜样精神传递组织文化的价值追求。文化激励的本质是激发青年内在价值共鸣,使其在精神层面获得成就感与归属感,实现个体目标与组织使命的共振,为事业单位营造积极向上、充满创新活力的人才生态。

5 基于双因素理论的青年人才培养路径构建

5.1 构建“保健—激励”协同的培养体系

事业单位青年人才培养应遵循“保健先行、激励强化”的系统逻辑。保健因素是保障青年人才满意度与组织稳定性的前提,涵盖薪酬福利、工作环境、制度保障与公平机制。通过合理薪酬分配、职业保障政策与良好组织氛围,增强青年职工的安全感与归属感,使其在稳定的制度支撑下保持积极状态。在此基础上,应通过成就激励、晋升激励与文化激励强化内在驱动力。激励因素应聚焦职业成长、能力提升与自我实现需求,促使青年在实践中积累经验、形成专业自信与创新意识。保健与激励的协同能够实现“稳定—激励—成长”的转化,促使青年人才在获得组织支持的同时主动追求卓越,从而推动事业单位形成高绩效、高认同的可持续人才发展体系。

5.2 创新培训机制与能力发展模式

培训是青年人才成长的关键环节,是激励与能力提升的桥梁。事业单位应构建“分层分类、以需定培”的培训体系,结合岗位类别与职业阶段设计差异化课程,涵盖岗前适应培训、能力提升培训和创新领导力培训三大模块。可引入“导师制+项目制”培养模式,通过真实任务驱动青年在实操中学习,在解决问题中积累经验。信息化手段的融入可

提升培训的互动性与可持续性,如建立在线学习平台、虚拟研修社区与绩效反思系统,实现培训过程的数字化、个性化与可追溯性。同时,应强化培训考核与成果转化机制,将学习成果与晋升激励相结合,使青年人才在“学—用—评—促”的闭环中实现能力跃迁与价值成长,提升组织学习力与创新力。

5.3 完善绩效与激励机制的动态平衡

绩效与激励机制是事业单位青年人才培养体系中最具导向性的环节。科学的绩效考核应兼顾结果与过程、个体与团队,突出导向性与发展性。应建立以岗位职责、目标成果与创新贡献为核心的综合评价体系,将协作精神、学习成长与服务质量纳入考核维度,避免“唯指标化”倾向。绩效结果应与薪酬、晋升、培训机会、荣誉激励等形成联动机制,实现“以绩论才、以才促绩”的正向循环。同时,应构建动态调整机制,对不同阶段青年人才实行差异化激励政策,使绩效考核既成为压力传导机制,又成为成长驱动机制。通过绩效与激励的动态平衡,青年人才可在公平、透明、可预期的制度环境中实现价值认同与自我发展,推动事业单位形成以绩效驱动成长、以成长反哺绩效的高效运作模式。

6 结语

青年人才是事业单位实现创新驱动与高质量发展的核心资源。基于双因素理论的分析表明,保健因素为青年人才的工作稳定与满意度提供基础,而激励因素则决定其成长动力与创造潜能。事业单位在青年人才培养中应统筹两类因素的协同作用,通过完善薪酬保障、优化培训体系、拓宽晋升通道与塑造公平文化,建立“保健—激励—成长”一体化培养机制。未来,应持续推动人事制度创新与文化变革,构建以绩效为导向、以成长为核心的青年发展生态,使青年人才在组织中获得职业价值实现与心理认同,从而推动事业单位在公共治理体系中释放更大的创新活力与社会效益。

参考文献

- [1] 陈姿先,赵勤.基于双因素理论的事业单位人才激励路径优化研究[J].商讯,2025,(14):159-161.
- [2] 王晓宇.双因素理论视角下N市Q区机关事业单位编外人员管理研究[D].南京师范大学,2021.
- [3] 师吉耀.双因素理论视角下H空管青年员工激励机制研究[D].海南大学,2024.
- [4] 王其娜.基于双因素理论的W市税务局干部激励问题研究[D].云南财经大学,2023.
- [5] 刘晶晶.基于双因素理论的基层税务机构人员流失问题研究[D].山西农业大学,2023.