

乡镇街道人力资源管理中的激励机制建设

阙静

永善县人民政府永兴街道办事处，云南省昭通市，657300；

摘要：乡镇街道作为国内基层部门的重要组成部分，承担着落实党和国家政策、服务人民群众的重要职责。然而，乡镇街道在人力资源管理上面临着诸多挑战，尤其是激励机制的不完善，严重影响了工作人员的工作积极性和工作效率。因此，构建科学有效的激励机制，成为提升乡镇街道管理水平、实现乡村振兴战略的关键。本文旨在探讨乡镇街道人力资源管理中激励机制建设的必要性和存在的问题，并提出相应的完善措施，期望提升乡镇工作人员的主动性和执行力，推动乡镇工作的高质量发展。

关键词：乡镇街道；人力资源管理；激励机制建设

DOI：10.69979/3029-2700.25.03.060

引言

乡镇街道人力资源管理中的激励机制建设，是提升基层治理能力的重要保障。当前，乡镇街道面临人才吸引力不足、工作人员工作积极性不高等问题，亟需通过激励机制来激发工作人员的潜力。激励机制存在的问题包括激励手段单一、晋升机制不畅、考核评价机制不科学、培训机制不完善等，这些问题严重制约了乡镇街道的发展。

1 乡镇街道人力资源管理及激励机制的基本概述

乡镇街道人力资源管理需要根据乡镇发展战略，制定人力资源需求计划，确保及时获取和储备所需人才。通过多种渠道吸引优秀人才，科学选拔符合乡镇发展需求的人才。为员工提供持续的职业培训和发展机会，提升其专业技能和综合素质。建立科学合理的绩效考核体系，定期评估员工的工作表现，并根据考核结果进行奖惩。设计公平合理的薪酬体系，确保员工的劳动价值得到合理回报。维护良好的员工关系，营造和谐的工作氛围，增强员工的归属感和忠诚度。

激励机制是乡镇街道人力资源管理的重要组成部分，科学合理的激励机制能够有效激发员工的工作积极性和创造力。激励机制设计的基本原则包括公平公正原则、物质与精神激励相结合原则、个性化原则等，在设计时要确保激励措施公平合理，使员工感到组织的分配是公正的，既要注重物质激励，也要重视精神激励，满足员工的多层次需求，根据员工的不同需求，设计个性化的激励方案。

激励机制的类型包括物质激励、精神激励以及职业

发展激励。物质激励包括奖金、津贴、福利、股权等，通过物质上的奖励来激发员工的工作积极性。精神激励包括表扬、奖励、荣誉称号、晋升机会等，通过精神上的鼓励来增强员工的工作动力。职业发展激励包括培训、轮岗、晋升等，为员工提供职业发展的机会和空间，激发其创造力和创新精神。

2 乡镇街道人力资源管理中建设激励机制的意义

首先，建设激励机制有助于增强乡镇街道的凝聚力。在乡镇街道的工作环境中，通过建立完善的激励机制，可以激发员工的工作积极性和主人翁意识。这不仅有助于实现“人尽其才”的用人目标，还能增强员工对组织的归属感和认同感，从而提升整个团队的凝聚力和战斗力。通过设立合理的奖励制度，对表现突出的员工进行表彰和奖励，能够在员工中形成良好的竞争氛围，促使大家更加努力地工作，共同为乡镇街道的发展贡献力量。

其次，激励机制能够有效提升员工的工作积极性和潜力。现代社会已经进入知识经济时代，人才成为推动发展的关键因素。在乡镇街道人力资源管理中，建立分类、分层次、个性化的激励机制，可以满足员工多样化的需求，激发他们的工作热情和内在动力。根据马斯洛的需要层次理论，物质激励与精神激励相结合，能够更好地满足员工在物质、精神、尊重、社交等多方面的需求，从而全面提升员工的工作积极性和综合能力。此外，注重情感激励，通过领导对员工的关怀和支持，可以进一步增强员工的忠诚度和工作积极性。

再次，建设激励机制有助于形成稳定的人才机制。在乡镇街道人力资源管理中，通过选拔和培养创新型人

才，并建立科学的绩效考评制度，可以为员工提供广阔的发展空间和晋升机会。这不仅有助于吸引和留住优秀人才，还能促进人才队伍的稳定和发展。定期举办储备人员培训班，将表现突出的员工调至重要岗位，能够激发员工的进取心和责任感，促使他们不断提升自身素质和工作能力。同时，加强对应聘人才的打造和培养，使其尽快融入到组织的人才队伍之中，为乡镇街道的长期发展奠定坚实的人才基础。

此外，激励机制的建设还有助于优化乡镇街道的人力资源结构。通过科学的激励措施，可以引导员工积极学习新知识、新技能，提高自身的综合素质和专业能力。这不仅有助于提升整个团队的专业水平和工作效率，还能促进人力资源的合理配置和优化升级。通过建立与绩效考核结果挂钩的薪酬体系，能够激励员工更加努力地工作，提高工作质量和效率，从而实现个人与组织的共同发展。

最后，建设激励机制有助于营造良好的工作氛围和单位文化。单位文化是单位的灵魂和精神支柱，对内能激励员工锐意进取，奋发向上，改善人际关系；对外有利于树立单位形象，提高单位声誉，扩大单位影响。在乡镇街道人力资源管理中，通过建设激励机制，可以将单位的价值观和行为规范融入到员工的日常工作中，形成良好的工作氛围和单位文化。通过树立“以人为本”的管理理念，关心员工的生活和工作需求，建立良好的沟通渠道，增进彼此之间的了解和信任，能够创造一个和谐向上的工作环境，激发员工的创造力和工作热情。

3 乡镇街道人力资源管理中激励机制的建设策略

3.1 建立公平合理的激励机制

公平是激励机制的灵魂和基石。只有在公平公正的环境下，员工才能真切地感受到自己的努力得到了应有的认可和回报，从而内心产生强大的动力，积极投入到工作中。首先，乡镇街道应高度重视建立一套透明、公开、科学的聘用机制。在招聘过程中，应明确具体的招聘要求、岗位职责以及晋升标准，确保所有员工都在同一套明确的规则下公平竞争，杜绝任何暗箱操作和不正之风。应聘者可以根据这些公开的信息，结合自身的能力和职业规划，做出合理的选择。同时，乡镇街道还应将激励机制与绩效考核制度紧密结合起来，根据员工在实际工作中的表现和贡献大小，给予相应的奖励。这里需要注意的是，奖励不仅要与绩效挂钩，还要确保激励的公正性和科学性，避免出现平均主义或奖励不当的情

况。通过这样的机制设计，可以让员工明白，只要努力工作，取得优异的成绩，就一定能得到应有的回报和奖励。

3.2 实行差别激励，满足多元化需求

乡镇街道的员工队伍构成复杂，他们在年龄、学历、职位、工作经验、个人兴趣爱好等方面存在着显著的差异。因此，单一的激励方式很难满足所有员工的实际需求，难以达到理想的激励效果。为了更好地激发员工的积极性和工作热情，乡镇街道需要根据不同员工的特点和需求，制定差异化的激励措施。对于年轻的员工，他们往往更加关注个人的职业发展前景和成长空间，因此可以侧重于为他们提供丰富的职业发展培训和晋升机会。

通过组织各类专业培训、技能提升班以及职业规划指导，帮助年轻员工不断提升自身能力，明确职业发展方向，同时设立合理的晋升通道，让表现优秀的年轻员工有机会脱颖而出，担当更重要的职务。对于高学历员工，他们通常具备较强的专业知识和研究能力，可以为他们提供更具挑战性的重大项目和科研经费支持，鼓励他们在专业领域内进行深入研究和创新，为乡镇街道的发展贡献智慧和成果。对于普通员工，则可以通过提高薪酬福利和改善工作环境来增强他们的满意度。合理的薪酬体系能够保障员工的基本生活需求，让他们感受到自身的劳动价值得到认可，而良好的工作环境则能提高员工的工作舒适度和幸福感，使他们更加愿意投入到工作中。

3.3 构建完善的绩效考核体系

绩效考核是激励机制的重要依据和支撑。一个科学、量化、完善的绩效考核体系能够确保考核结果的客观性和公正性，为激励机制的实施提供有力保障。首先，乡镇街道应明确考核指标和标准，这些指标和标准应根据不同岗位的性质和职责进行科学设定，既要涵盖员工的基本工作任务完成情况，又要考虑到他们在突发事件和重大项目中的突出表现。考核指标要具体、明确、可量化，避免过于模糊和主观。同时，在考核过程中，应注重日常记录和特殊贡献的记录，建立健全的员工工作档案，及时记录员工的工作表现和成绩。通过这样的方式，可以全面、客观地评价员工的工作情况。此外，还应建立快速反馈渠道，及时将考核结果告知员工，让他们了解自己的优点和不足，并根据考核结果进行相应的奖励和调整。对于表现优秀的员工，给予物质奖励、精神奖励或晋升机会，激励他们继续保持和提升工作水平；对

于表现不佳的员工，则进行针对性的指导和帮助，制定改进计划，促进其提高工作能力和绩效。

3.4 加强单位文化建设

单位文化是激励员工的重要因素之一。一个积极向上、团结和谐的单位文化能够营造良好的工作氛围，增强员工的归属感和认同感，激发他们的工作热情和团队协作精神。乡镇街道应注重培育具有自身特色的单位文化。首先，可以通过树立榜样和标杆，宣传优秀员工的事迹，让其他员工看到身边成功案例，激发他们的学习动力和竞争意识。这些榜样可以是工作认真负责、业务能力突出的员工，也可以是在创新创效方面取得显著成绩的团队。通过宣传他们的先进事迹和优秀品质，在员工中形成良好的示范效应。其次，建立良好的沟通机制，关注员工的心理需求。乡镇街道管理层应定期与员工进行沟通交流，了解他们的工作情况、生活状况以及思想动态，及时解决他们的困难和问题。同时，建立开放的意见反馈渠道，鼓励员工提出合理化建议和意见，让员工感受到自己的意见和建议被重视，增强他们的参与感和责任感。最后，组织丰富多彩的团队建设活动和文化娱乐活动，增强员工的凝聚力和归属感。通过举办各类体育比赛、文艺演出、团建拓展等活动，让员工在轻松愉快的氛围中增进彼此之间的了解和友谊，提升团队的协作能力和凝聚力。

3.5 重视培训与开发

培训不仅是提高员工技能的重要手段，也是有效的激励方式之一。通过培训，员工可以不断提升自身的专业能力和综合素质，为个人的职业发展和乡镇街道的整体发展奠定基础。乡镇街道应根据员工的工作需要和个人发展需求，制定系统的培训计划，提供多样化的培训课程。这些培训课程可以涵盖专业知识、技能提升、管理能力、职业素养等多个方面，以满足不同员工的学习需求。同时，培训形式也可以多样化，包括线上学习、线下培训、外部专家讲座、内部经验分享等，让员工可以根据自己的时间和兴趣选择适合自己的培训方式。此外，根据培训效果，对表现突出的员工给予物质或精神奖励，鼓励他们持续学习和进步。通过这样的激励措施，可以激发员工的学习积极性和主动性，促使他们不断提升自身能力，为乡镇街道的发展贡献更多的力量。

3.6 引入多元化的激励手段

除了传统的物质激励，乡镇街道还应注重精神激励的作用，实现物质激励与精神激励的有机结合。物质激

励主要包括薪酬、福利、奖金等，能够直接满足员工的物质需求，提高他们的生活质量。而精神激励则更加注重员工的内心感受和情感需求，包括荣誉表彰、晋升机会、职业发展规划等。通过颁发荣誉证书、公开表彰等方式，肯定员工的贡献和成绩，让员工感受到自己的劳动成果得到认可和尊重。这种精神上的激励能够增强员工的自豪感和成就感，激发他们的工作热情和动力。同时，可以组织团队建设活动、文化娱乐活动等，增强员工的凝聚力和归属感。这些活动不仅可以让员工在紧张的工作之余放松身心，还可以增进员工之间的交流和合作，提升团队的凝聚力和战斗力。对于表现特别优秀的员工，还可以考虑提供晋升机会和职业发展规划，进一步激发他们的工作热情和潜力。晋升机会可以让员工看到自己在乡镇街道的发展前景，激励他们为更高的目标而努力奋斗；而职业发展规划则为员工提供了明确的职业发展路径和方向，帮助他们不断提升自身能力，实现个人价值。

4 总结

综上所述，建设激励机制在乡镇街道人力资源管理中具有不可忽视的重要意义。它不仅能够增强乡镇街道的凝聚力和战斗力，提升员工的工作积极性和潜力，形成稳定的人才机制，优化人力资源结构，还有助于营造良好的工作氛围和单位文化。因此，乡镇街道应结合自身实际情况，不断优化和完善激励机制，为工作人员创造良好的工作和发展环境，推动乡镇工作迈上新台阶。

参考文献

- [1] 李健. 乡镇人力资源管理中激励机制建设方法研究 [J]. 营销界, 2024 (08) : 86-88.
- [2] 向成密. 先进化学材料在绿色化学工程技术中的应用与优化 [J]. 化纤与纺织技术, 2024, 53 (03) : 13-15.
- [3] 许德彬. 激励机制在乡镇人力资源管理中的应用探索 [J]. 投资与创业, 2023, 34 (17) : 148-150.
- [4] 张艳云. 乡镇人力资源管理中激励机制建设方法研究 [J]. 中国市场, 2022 (01) : 102-103.
- [5] 李素玮. 乡镇人力资源管理中激励机制研究 [J]. 人力资源, 2020 (04) : 104.

作者简介：阙静，出生年月：1991年12月，性别：女，民族：汉，籍贯：云南永善，学历：大学本科，职称：（现目前的职称）永兴街道城镇发展服务中心十级专业技术岗，研究方向：乡镇街道人力资源管理中的激励机制建设。