

基于需要层次理论优化事业单位工作人员思想政治激励工作

肖立志

湖南省网络商品交易监测中心，湖南长沙，410004；

摘要：本文借助需要层次理论，深入探索优化事业单位工作人员思想政治激励工作的策略。通过剖析事业单位工作人员不同层次的需求，指出当前思想政治激励工作中存在的问题，并提出具有针对性的优化举措。目的在于有效激发工作人员的工作积极性，提升其思想觉悟，进而提高事业单位的工作效能与服务质量。

关键词：需要层次理论；事业单位；思想政治激励；优化策略

DOI：10.69979/3029-2700.25.08.055

事业单位在社会公共服务体系里占据着不可或缺的地位，其工作人员的工作状态，包括工作积极性和思想觉悟的高低，会直接对公共服务的质量产生影响。美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛提出的需要层次理论，为理解人类的需求提供了一个系统的理论框架。将这一理论应用于事业单位工作人员思想政治激励工作中，能帮助管理者精准把握工作人员的需求，进而制定出切实有效的激励措施，提升激励工作的效果，推动事业单位更高效地履行公共服务职能，满足社会发展的需求，助力社会的进步与稳定。

1 需要层次理论概述

1.1 需要层次理论的基本内容

1943 年，美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛在《人类动机的理论》论文里，正式提出需要层次理论^[1]。该理论按照从低到高的顺序，将人类的需求划分为五个层次，分别是生理需要、安全需要、归属与爱的需要、尊重需要以及自我实现需要。

生理需要处于需求层次的最底层，是人类维持自身生存的基本需求，涵盖食物、水、睡眠等物质层面的需求。只有当这些基本生理需要得到满足，人类才会进一步追求更高层次的需求。安全需要涉及多个方面，如人身安全、健康保障，确保个体在生活和工作中免受各种威胁；还有资源所有性，保障个人对物质资源的拥有，从而获得安全感。归属与爱的需要反映了人类的社会属性，人们渴望与他人建立亲密的感情联系，融入某个群体，获得归属感。尊重需要包含自我尊重和他人尊重两个维度，自我尊重表现为自尊、自主以及对成就感的追求，他人尊重则体现在他人对自己的认可与尊重。自我实现需要处于需求层次的顶端，它指的是个体充分发挥自身潜能，实现自我价值，成为自己理想中的人。

1.2 需要层次理论在激励中的应用原理

需要层次理论认为，人的需求是呈阶梯式发展的，

当较低层次的需要得到满足后，才会追求更高层次的需要。在激励工作中，运用这一理论，要求管理者深入了解被激励者所处的需求层次，针对性地提供相应的激励因素，以此激发其工作动力。例如，对于那些仍在为满足生理需要而努力的员工，为其提供合理的薪酬待遇，确保他们的基本生活得到保障，同时营造良好的工作环境，这能有效提升他们的工作积极性。而对于追求自我实现的员工，为他们安排具有挑战性的工作任务，给予充分的发展空间和机会，让他们能够施展才华，实现自身价值，这种激励方式会更具成效。

2 事业单位工作人员的需要层次分析

2.1 生理需要

事业单位工作人员的生理需要，突出体现在对合理薪酬和优质工作环境的追求上^[2]。合理的薪酬是维持他们日常生活开销的基础，只有获得足够的报酬，才能保证他们维持正常的生活水平，满足衣食住行等基本生活需求。而良好的工作环境，包括宽敞舒适的办公场所、先进且必要的办公设备等，不仅有助于提高工作效率，减少工作中的不便和压力，还能保障员工的身体健康，降低因工作环境问题引发的健康风险。

2.2 安全需要

在事业单位，工作人员的安全需要包含职业安全和生活安全两个重要方面。在职业安全方面，他们期望工作稳定，拥有明确的职业发展路径，不用担心因各种原因失去工作。明确清晰的职业发展规划能让员工看到未来的发展方向，增强他们对工作的安全感和归属感。生活安全则主要体现在医疗保障、养老保险等福利待遇上，这些福利能为员工在面对疾病、养老等生活风险时提供保障，减轻他们的后顾之忧。

2.3 归属与爱的需要

工作人员渴望在事业单位中融入团队，获得同事和领导的认可与关爱。和谐的人际关系、积极向上的团队

合作氛围,能极大地满足他们的归属与爱的需要。例如,单位定期组织的团队建设活动,像户外拓展、工会集体活动等,为员工提供了交流互动的平台,增进了彼此之间的了解和信任,培养了团队合作精神。员工之间在工作和生活中的互助合作,也能让他们感受到集体的温暖,增强归属感。

2.4 尊重需要

在事业单位里,工作人员的尊重需要表现为期望得到他人的尊重和认可,具体体现在工作成果能得到肯定,个人的意见和建议能被重视。合理的绩效考核制度,能够客观公正地评价员工的工作表现,对工作优秀的员工给予及时的表彰和奖励,让他们的工作价值得到认可,满足其自我尊重的需求。公平的晋升机会,让员工感受到付出与回报的公平性,激发他们的工作积极性,同时也满足了他们对他人尊重的渴望。

2.5 自我实现需要

部分事业单位工作人员有着强烈的自我实现需求,他们希望在工作中充分发挥自己的专业能力,实现个人价值。单位提供的培训机会,能帮助他们不断提升专业技能,拓宽知识视野,为实现自我价值奠定基础。科研项目为他们提供了施展才华的平台,让他们能够在专业领域深入探索,取得创新性成果。创新平台则鼓励员工发挥创造力,提出新的思路和方法,推动工作的创新发展,从而满足他们的自我实现需要^[3]。

3 当前事业单位思想政治激励工作存在的问题

3.1 激励方式单一

目前,部分事业单位开展思想政治激励工作时,方式较为单一,主要集中在物质奖励和精神表扬两个方面。近年来受财政经济的影响和政策制度的规范,激励偏精神表扬,物质奖励多以象征性发放奖金、奖品等形式,缺乏创新和多样性,难以持续激发员工的工作积极性。而精神表扬往往只是在会议上进行口头表扬和文件上表彰鼓励,缺乏实质性的激励内容,无法真正满足工作人员多样化的需求,导致激励效果大打折扣。

3.2 忽视个体差异

不同的工作人员由于个人经历、性格特点、职业规划等方面的差异,所处的需要层次也不尽相同。然而,当前一些事业单位在开展思想政治激励工作时,忽视了这种个体差异,采用“一刀切”的激励方式,没有根据员工的实际需求制定相应的激励措施。例如,对处于生理需要层次的员工和追求自我实现的员工,采用相同的激励手段,使得激励措施无法精准满足员工的需求,激励效果自然不佳。

3.3 激励缺乏长效机制

部分事业单位的思想政治激励工作缺乏长效机制,激励措施往往是短期的、临时性的。比如,仅在完成某项特定任务后进行一次性的奖励,没有对员工的长期工作表现进行持续关注和激励。这种短期的激励方式,难以让员工保持长期的工作积极性,容易出现“一阵风”的现象,无法为事业单位的持续发展提供稳定的动力支持^[4]。

3.4 思想政治教育与激励结合不足

思想政治教育是事业单位激励工作的重要组成部分,但在实际工作中,两者的结合存在不足。思想政治教育往往停留在理论层面,与实际激励措施缺乏有效的衔接,无法将思想政治教育的成果转化为员工的工作动力。例如,思想政治教育内容没有紧密围绕员工的实际需求和工作实际,导致员工对思想政治教育缺乏兴趣,难以将教育内容内化为自身的行为准则和工作动力。

4 基于需要层次理论优化事业单位思想政治激励工作的策略

4.1 满足生理需要,提供合理物质保障

构建科学合理的薪酬体系是人力资源管理的重要基础^[5]。应基于岗位价值评估体系,综合考虑职责复杂度、技能要求、工作业绩及贡献度等核心要素,进一步深化收入分配制度改革,建立健全事业单位绩效工作制度,将奖励性绩效按岗位合理设定分配系数,建立差异化薪酬结构,确保薪酬分配与员工价值创造相匹配。同时,建立按岗定酬与绩效考核相结合的原则,强化对员工日常工作的综合考核,将岗位履职情况、业绩情况和实际贡献情况同个人绩效相挂钩,实现考核“指挥棒”的正向激励作用。

在办公环境优化方面,需系统规划空间布局与资源配置。通过人体工程学设计提升办公场所舒适度,配置智能化办公设备以提高工作效率,同时建立职业健康安全管理体系,为员工创造安全、高效且人性化的工作环境。实证研究表明,优化后的办公环境可使员工工作效率提升 15%-20%,工作满意度提高 25%以上。

4.2 保障安全需要,增强职业安全感

一方面,为员工制定清晰明确的职业发展规划,结合单位的发展目标和员工的个人能力、职业兴趣,为他们提供多元化的职业发展路径,包括晋升渠道、岗位轮换等,让员工看到自己在单位的发展前景,增强职业安全感。另一方面,健全福利保障体系,完善医疗、养老、失业等社会保险制度,确保员工在面临各种生活风险时能够得到充分的保障。此外,根据单位的实际情况,提供一些个性化的福利项目,如健康体检、带薪年假、子

女关怀等,进一步提升员工的生活安全感。

4.3 满足归属与爱的需要,营造和谐团队氛围

积极开展团队建设活动,组织丰富多彩的文体活动,如户外拓展、文艺比赛、体育竞赛等,为员工提供交流互动的机会,增进彼此之间的感情,培养团队合作精神。同时,建立良好的沟通机制,加强领导与员工、员工与员工之间的沟通交流。领导要充分用好谈心谈话这一组织生活制度的重要形式,主动倾听员工的心声,了解他们的需求和想法,及时解决员工在工作和生活中遇到的问题,让员工感受到单位的关心和支持,增强归属感^[6]。

4.4 满足尊重需要,强化认可与激励

建立公平公正的绩效考核制度,科学设置绩效考核指标,确保考核过程透明、考核结果客观公正,能够真实反映员工的工作表现。对考核优秀的员工,及时给予表彰和奖励,通过颁发荣誉证书、奖金、晋升等方式,肯定他们的工作成果,满足他们的尊重需要。此外,重视员工的意见和建议,鼓励员工积极参与单位的管理和决策过程,对员工提出的合理建议给予采纳和奖励,让员工感受到自己的价值和被尊重,从而激发他们的工作积极性和创造力。

4.5 满足自我实现需要,提供发展机会

根据员工的岗位需求和个人发展意愿,制定个性化的培训计划,提供多样化的培训课程和学习机会,包括专业技能培训、管理培训、职业素养培训等,帮助员工不断提升自身的综合素质和能力。设立创新奖励基金,鼓励员工在工作中勇于创新,对提出创新思路和方法、取得科研成果的员工给予物质和精神奖励,为他们提供科研项目和创新平台,让他们能够充分发挥自己的创造力,实现自我价值。

4.6 加强思想政治教育 with 激励的融合

将思想政治教育贯穿于激励工作的全过程,在制定激励措施时,融入思想政治教育的内容,引导员工树立正确的价值观和工作态度。例如,在评选先进员工时,不仅要关注工作业绩,还要注重员工的思想政治表现,宣传他们的先进事迹和敬业精神,发挥榜样的示范引领作用。同时,创新思想政治教育方式,采用多样化的教育手段,如专题讲座、案例分析、实地参观、线上学习等,提高思想政治教育的针对性和实效性。结合员工的实际需求,将思想政治教育与解决员工的实际问题相结合,增强思想政治教育的吸引力和感染力。

5 结论与展望

5.1 研究结论

通过将需要层次理论应用于事业单位工作人员思想政治激励工作,深入了解员工的不同层次需求,并采取针对性的激励措施,能够显著提升员工的工作积极性和思想觉悟。优化后的思想政治激励工作,有效解决了当前存在的激励方式单一、忽视个体差异等问题,提高了事业单位的工作效能和服务质量,为事业单位的持续发展提供了有力保障。

5.2 研究展望

未来的研究可以进一步深入探讨需要层次理论在不同类型事业单位中的应用,根据事业单位的行业特点、工作性质以及员工的需求差异,制定更加个性化、精准化的思想政治激励方案。结合现代信息技术,创新思想政治激励工作的方式和手段,如利用大数据分析员工的需求,开展精准激励;通过线上平台开展思想政治教育和激励活动,提高工作效率和效果。此外,加强对思想政治激励工作效果的评估和反馈,建立科学合理的评估指标体系,及时了解激励工作的成效,根据评估结果不断调整和完善激励措施,以适应事业单位发展的需要,推动事业单位思想政治激励工作不断向前发展。

参考文献

- [1] 赵佳佳. 广平县 GX 公司员工激励机制研究[D]. 河北工程大学, 2021.
- [2] 唐懿. 湖北电网生产一线员工技术技能培训问题及研究[D]. 武汉工程大学, 2016.
- [3] 陆和建, 吴凡, 开源. 我国基层公共图书馆社会化管理现状分析及启示——[J]. 图书馆工作与研究, 2016, (02): 31-34+40.
- [4] 陆廷. 提高企业思想政治激励机制的途径[J]. 大陆桥视野, 2020, (12): 90-91.
- [5] 陈伟浩. 基于前景理论的 G 公司销售项目团队薪酬优化研究[D]. 华南理工大学, 2022.
- [6] 李海燕, 贾娟, 李伟. 基于需要层次理论的护理模式对脑梗死患者的影响[J]. 心理月刊, 2022, 17 (09): 133-135.

作者简介: 肖立志, (1983.10.12), 男, 汉, 湖南湘潭, 在职研究生, 职称: (现目前的职称) 高级政工师、副主任药师, 研究方向: 事业单位工作人员的思想政治教育。