

# The Innovation Research on Incentive Mechanism of Party Workers in VET School from the Perspective of Talent-Post Matching

Yanwei Sun

Zhuhai City Polytechnic, Zhuhai Guangdong  
Email: 157571445@qq.com

Received: Nov. 28<sup>th</sup>, 2017; accepted: Dec. 12<sup>th</sup>, 2017; published: Dec. 21<sup>st</sup>, 2017

---

## Abstract

Party workers are the executors and promoters of Party work in VET school, which directly determines the success of Party work. But now, the enthusiasm of party workers is not very high. Job burnout is increasingly emerging. This paper is based on the social cognitive theory, with the perspective of Talent-Post matching including requires-capability matching and need-supply matching, we analyze the problems of party workers' incentive mechanism, and put forward the corresponding incentive institutions and measures to improve the enthusiasm of party workers.

## Keywords

Talent-Post Matching, VET School, Party Workers, Incentive Mechanism

---

# 人 - 岗匹配视角下的高职院校基层党务工作者激励机制创新研究

孙艳伟

珠海城市职业技术学院, 广东 珠海  
Email: 157571445@qq.com

收稿日期: 2017年11月28日; 录用日期: 2017年12月12日; 发布日期: 2017年12月21日

---

## 摘要

高职院校基层党务工作者是高职院校党建工作的执行者与推动者, 直接决定高职院校党建工作的成败。

而当前高职院校党务工作者工作积极性不高、职业倦怠等问题凸显。本文以社会认知理论为基础,从人岗匹配的角度,即要求-能力匹配、需要-供给匹配两个方面分析高职院校基层党务工作者激励机制存在的问题,并提出相应的激励制度与措施,提升基层党务工作者的工作热情。

## 关键词

人-岗匹配, 高职院校, 基层党务工作者, 激励机制

Copyright © 2017 by author and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 引言

党的十九大报告要求基层党组织及党务工作者要不断加强基层党组织建设,做好“宣传党的主张、贯彻党的决定、领导基层治理、团结动员群众、推动改革发展的坚强战斗堡垒[1]”等工作。如何激发基层党务工作者的积极性、挖掘工作潜能,改进该群体的工作态度与工作行为,进而完成党务工作者的岗位职责,已成为当前高职院校人力资源管理亟待解决的问题。

近年来,学者们对基层党务工作者的研究主要以质性研究为主,内容包括队伍建设[2]、能力素质建设[3]及激励机制[4] [5]等,在为数不多研究基层党务工作者的激励机制的量化研究中,学者们发现人-岗匹配会带来员工工作态度与行为上的改变。周明建等(2011)通过数据得出,人-岗匹配除了直接影响员工的工作态度外,还将通过员工自我效能感的中介作用间接影响员工的工作态度[6]。除此之外,人-岗匹配也会对个体的工作满意度、职业成功具有正向影响,对离职意愿有负向影响。林新奇等(2017)发现人-岗匹配对员工工作满意度、组织承诺和离职意愿等工作态度具有直接影响[5]。因此,本文从人-岗匹配的角度来分析党务工作激励机制存在的问题并提出相应的解决策略,进而激励员工工作态度与工作行为,具有重要的理论与实践意义。

## 2. 理论基础

根据社会认知理论,个体表现出的某种行为既受到个体心理和特征的影响,又受个体对所处的组织环境的影响。即个体所处的环境会引发人们某种行为。个体所处的众多组织环境中,工作岗位是组织环境因素之一。因此,本文选取从个体与所处的工作岗位(所处环境)匹配度,个体与岗位之间的相互关系,即人-岗匹配的角度来研究基层党务工作者的激励机制。人-岗匹配是指个体属性与其所从事岗位的属性之间的一致性程度[6]。包括供给-价值匹配(supplies-values)与需求-能力匹配(demand-abilities)两个方面[5]。供给-价值匹配是指个体所从事岗位的各要素满足员工工作目标、兴趣与爱好等需要的程度。需求-能力匹配是指员工掌握的知识、技能和能力符合岗位要求程度。本文将从供给-价值匹配与需求-能力匹配两个方面分析当前高职院校基层党务工作者激励机制存在的问题,并提出针对性的建议。

## 3. 基层党务工作者激励机制存在的主要问题

高职院校基层党务工作者是指高职院校从事党务工作的处室行政管理人员、院系党支部的教师及辅导员等。从人-岗匹配的角度分析,当前,该群体激励机制存在如下几方面:

### (一) 高职院校党务工作岗位价值供给与党务工作者价值需求错位

高职院校党务工作的主要内容包括政策法规的宣传、党支部活动开展、日常管理 & 党员思想教育等常规性工作。该部分工作繁重、繁杂以及琐碎，不易看到即时效果，党务工作者无法在从事党务工作过程中，体验到党务工作带来的尊重、工作自主性，自我效能感大大降低。

另外，高职院校缺乏对基层党务工作者的职业目标引领，基层党务工作者看不到从事党务工作过程中自己的成长与进步。

### (二) 高职院校党务工作岗位物质供给与党务工作者物质需求不对等

主要表现在两个方面：一是党务工作者付出与回报不对等，降低了基层党务工作者的工作积极性。高职院校基层党务工作者大多以兼职的形式工作，他们除做好自己的本职工作，如教学、科研、管理学生以外，还要承担大量的、高要求的党务工作，而这些额外的工作并未给予他们相应的物质奖励，物质激励不足或空白问题普遍存在，无法调动基层党务工作者的积极性。二是岗位供给内容与党务工作者物质需求的内容不对等，高职院校多采用补贴等形式来回报工作者的工作付出，而工作者更多的是需要在岗位上和职称上的支持。补贴对其职称评聘、岗位晋升等职业生涯目标的实现没有帮助，基层党务工作者看不到自己的未来，对党务工作的认同度不高，以上两种情况都会极大挫伤基层党务工作者的积极性。

### (三) 高职院校党务工作岗位能力需求与党务工作者能力供给不匹配

高职院校党务工作岗位要求党务工作者既要掌握《党章》、《党员管理办法》等相关的法规与制度，又要具备较强的思想教育能力，掌握正确的工作流程与方法，对党务工作者的要求较高。而在现实工作中，存在以上两种情况：一是当前个别党务工作者缺乏必要的工作能力或责任心。二是在一些党支部担任基层党务工作者的是“新人”或者党支部中比较有奉献精神的人被动的承担党务工作，往往出现想做好工作，可由于欠缺工作能力无法满足工作上的要求，党务工作者工作中往往表现力不从心，工作积极性不高。

## 4. 完善高职院校基层党务工作者激励机制的主要对策

基层党务工作者是确保党的政策贯彻落实的主体，要做好高职院校党务工作，人力资源管理者必须准确抓住高职院校基层党务工作者的工作需求，并有针对性的满足他们的需求，才能实现有针对性的激励。具体包括：

### (一) 提供以满足基层党务工作者岗位价值需求为导向的价值供给

社会认知理论认为，个体倾向于自我引导。人力资源管理者只有重视价值需求，并不断挖掘、满足基层党务工作者的价值需求，通过价值需求刺激动机的形成，进而引起行为的转变，才能从根本上调动基层党务工作者的工作积极性和创造性。党务工作者当前的价值需求包括个体自我成长、个人自我价值实现、以及工作自主性，如时间自主性、决策自主性。针对以上的需求，采取如下的激励方式：首先，在选拔阶段，要充分实现党务工作岗位与人的双向选择。让基层党务工作者的兴趣、主观意愿引导其工作，做这是做好基层党务工作的前提和基础。其次，李敏、黄怡(2013)研究发现，在员工职业生涯管理中，组织支持可以提高员工的工作满意度[7]。高职院校要制定与完善党务工作者职业发展相关制度，如学历提升计划等，做好党务工作者职业生涯管理，帮助他们设定职业发展目标、畅通职业发展通道。提供目标与具体可行的成长路径，提高他们对党务工作的认同感。最后，合理安排工作量，确保工作自主性。任务分配过程中一定考虑其他工作的工作量，确保党务工作的高效开展。

### (二) 提供与党务工作者物质需求相匹配的物质激励供给

社会比较是个体在从事工作中的一种有意识的行为，个体会对自己的付出与收获进行比较。当感到岗位付出 > 岗位收获时，特别是岗位付出远远大于岗位收获时，基层党务工作者会排斥工作岗位，出现消极行为、退缩行为。人力资源管理部门在进行管理过程中要以付出与收获的大体平衡为基本原则，并

采取以下措施：一是建立党务工作岗位补贴制度，按照一定的标准给予工作量补贴。特别是因工资处于一个稳步增长的趋势，党务工作岗位补贴也应与工资增长一样，呈动态的上升趋势。二是制定并完善职称评聘制度。除补贴以外，基层党务工作者的物质需求还包括职称评聘。因此，在职称评审过程中，可以给予一些激励的措施，如对于从事基层党务工作的工作人员根据工作的年限和工作能力给予其相应的加分激励，在科研上也要为党务工作者从事党务工作的课题研究提供平台。三是制定并完善相关晋升制度，打通党务管理与行政管理晋升通道。职务晋升是激励基层党务工作者工作积极性的重要因素之一，高职院校应支持并为基层党务工作者的晋升提供平台，畅通党务工作岗位的纵向晋升渠道，打通党务工作与行政工作如党务晋升通道，如基层党务工作者达到一定的服务年限和岗位，具备一定的能力可以申请调转至行政管理部门任职等规定，来激励他们的工作热情。

### (三) 建立党务工作者工作能力与岗位要求相匹配的激励供给

能够胜任工作的个体一般不会感到太大的工作压力，并会有更强的自我效能感(周明建等, 2011)。因此，要确保党务工作者的工作能力可以与其所从事的工作岗位相匹配，使基层党务工作者认为，我能做到并能做好党务工作。基于以上原则，党组织要做到如下几个方面：一是制定并实施老带新成长制度。党支部管理过程中，实践经验丰富的党务工作者带领新任职的党务工作者，提升新入职人员的工作能力，帮助其快速掌握正确、高效的工作方法，社会认知理论认为人们可以观察他人的行为来间接的学习，这样既可以提升基层党务工作者完成党务工作目标的能力，又可以帮助其树立做好党务工作的信心。二是制定和完善基层党务工作者培训制度。建立与党务工作者工作能力相匹配的系统化培训。内容包括政策法规、党务工作方法、党务能力提升等培训。另外，要定期召开研讨会，为大家提供一个沟通交流的平台，帮助他们及时对自己的工作进行总结、反思，以便更高效的做好党务工作。通过以上的措施，可以提升党务工作者的工作能力，帮助他们更好的完成党务工作，增强党务工作者的工作自信。

## 5. 小结

个体行为受个体认知、个体特征以及个体所处环境的影响，行为主义认为，人的行为是外部环境刺激诱发的。因此，高职院校若要做好党务工作者的激励工作，必须坚持两个原则：一是高职院校供给要与党务工作者的基本需求相一致，提升匹配度。二是激励机制要随着党务工作及其工作环境变化的变化而不断调整。只有遵循以上原则，才能保证党务工作的高效开展与顺利推进，助力高职院校基层党务工作者实现价值，从根本上激发基层党务工作者的工作热情。

## 基本项目

本文为珠海城市职业技术学院校级项目《高校基层党务工作者工作热情的激励机制创新研究》(项目编号：020130331)成果。

## 参考文献 (References)

- [1] 习近平. 决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利——在中国共产党第十九次全国代表大会上的报告[M]. 北京: 人民出版社, 2017: 10.
- [2] 刘国辉. 论民办高校党务工作队伍建设[J]. 前沿, 2014(z6): 30-32.
- [3] 季燕萍. 浅谈高校基层党务工作者的能力素质[J]. 湘潮, 2015(6): 29-30.
- [4] 刘洋. 高校党务干部队伍激励保障机制研究——以广西部分高校为个案分析[J]. 现代商贸工业, 2013(12): 130-131.
- [5] 林新奇, 丁贺. 人岗匹配对员工创新行为的影响机制研究——内部人身份感知和创新自我效能感的作用[J]. 商业经济与管理, 2017(7): 37-44.

- 
- [6] 周明建, 侍水生, 蒋建军. 人-岗匹配与工作态度: 自我效能感的中介作用[J]. 工业工程与管理, 2011, 16(5): 123-129.
- [7] 李敏, 黄怡. 员工组织职业生涯管理感知对工作满意度的影响——组织支持感的中介作用[J]. 中国人力资源开发, 2013(17): 73-77.

**知网检索的两种方式:**

1. 打开知网页面 <http://kns.cnki.net/kns/brief/result.aspx?dbPrefix=WWJD>  
下拉列表框选择: [ISSN], 输入期刊 ISSN: 2160-7311, 即可查询
2. 打开知网首页 <http://cnki.net/>  
左侧“国际文献总库”进入, 输入文章标题, 即可查询

投稿请点击: <http://www.hanspub.org/Submission.aspx>  
期刊邮箱: [mm@hanspub.org](mailto:mm@hanspub.org)