

公共部门人力资源管理的激励机制探究

李书帆

西南民族大学公共管理学院, 四川 成都

收稿日期: 2024年7月8日; 录用日期: 2024年7月30日; 发布日期: 2024年9月2日

摘要

随着经济的发展与综合国力的不断提升, 我国已经逐渐摆脱曾经以高能耗、高污染为代价的发展模式。为了适应新时期国家发展的具体情况, 公共部门应当更加积极地改革自身体制, 激发公共部门活力, 从而提高自己的工作效率以及服务能力。在新时代的背景下, 公共部门的发展方向已经被大家广泛的认同, 即转向“服务型”。但在人力资源管理环节, 我国的公共部门依然选择较为传统的人力资源管理机制, 以“事”为中心, 注重结果, 很少关注人的特点。这种传统的人力资源管理因单一死板的特点阻碍了员工积极性的发挥, 也阻碍了公共部门提升自身能力。而人力资源管理中与调动员工积极性息息相关的环节就是激励。目前的公共部门在应用人力资源管理激励机制时, 出现薪酬制定上不科学、公务员晋升通道单一等问题。这些问题不但影响了公共部门相关工作者的积极性和工作效率以及服务质量, 更影响了公共部门在人民群众心目中的形象, 降低了人民满意度。而这些问题本质上是公共部门在管理过程中, 激励环节存在不足。因此, 公共部门需要制定符合我国具体情况的激励机制, 改进现有激励机制中的不足之处, 提高工作人员的工作质量, 提升公共部门在人民群众中的形象。

关键词

公共部门, 人力资源管理, 激励机制, 期望理论

An Exploration of Incentive Mechanisms for Human Resource Management in the Public Sector

Shufan Li

School of Public Administration, Southwest Minzu University, Chengdu Sichuan

Received: Jul. 8th, 2024; accepted: Jul. 30th, 2024; published: Sep. 2nd, 2024

Abstract

With the development of the economy and the continuous improvement of the comprehensive

文章引用: 李书帆. 公共部门人力资源管理的激励机制探究[J]. 现代管理, 2024, 14(9): 2096-2103.

DOI: 10.12677/mm.2024.149243

national strength, our country has gradually got rid of the development mode which used to be characterized by high energy consumption and high pollution. In order to adapt to the specific circumstances of the new period of national development, the public sector should be more active in reforming its own system to stimulate the vitality of the public sector, so as to improve its efficiency and service capacity. In the context of the new era, the direction of public sector development has been widely recognized as the shift to “service-oriented”. But in the human resources management link, our public sector still chooses the more traditional human resources management mechanism, with “things” as the center, focus on results, and little attention to human characteristics. This traditional human resource management due to single rigid features hinders the enthusiasm of the staff to play, but also hinders the public sector from enhancing their own capabilities. The link closely related to motivating employee enthusiasm in human resource management is motivation. The current public sector encounters issues such as unscientific salary setting and a single promotion channel for civil servants when applying the motivation mechanism of human resource management. These problems not only affect the motivation and efficiency of public sector workers and the quality of service, but also affect the image of the public sector in the eyes of the people, reducing people’s satisfaction. These problems are essentially due to the lack of motivation in the management process of the public sector. Therefore, the public sector needs to develop incentive mechanisms in line with the specific circumstances of China, improve the deficiencies in the existing incentive mechanisms, and enhance the quality of work of the staff and the image of the public sector among the people.

Keywords

Public Sector, Human Resource Management, Incentives, Expectancy Theory

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 引言

激励是管理活动中驱动员工最重要的因素。激励机制是不是有效，员工是不是真正收到了激励的效果，对于提升工作质量具有决定性作用。由于公共管理的复杂性、结果难以衡量等特性，导致部分公共部门工作人员工作态度差、效率低下、甚至相互推诿责任、“踢皮球”等情况[1]。而这些问题本质上是公共部门在管理过程中激励环节存在不足。对此，本文拟基于期望理论，从期望理论中的期望值、效价、媒介三个维度，对当前公共部门人力资源管理中激励环节存在的问题进行分类。基于期望理论框架，拟选取 S 省 A 县的部分公共管理部门为例，采取访谈法对南江县的部分单位员工以及群众进行采访。将公共部门人力资源管理出现的问题进行分析，并提出解决对策。以进一步提升公共部门工作人员的工作热情和工作效率，从而提高人民群众对公共部门的整体满意度。

2. 基本概念与理论基础介绍

2.1. 基本概念

在管理学科的发展中，人力资源管理随着人们对人性假设的不断完善而越来越被人们重视。人力资源管理是由管理学之父彼得·德鲁克提出，他提出：相较于其他物质的资源，人力资源更具有合作、想象力与生物性[2]。该定义奠定了后续我们对人力资源研究的基础。

而在我国人力资源管理的发展则归功于改革开放之后市场经济的快速发展。在我国人力资源管理学

发展历史中,赵曙明先生认为人力资源管理最重要的是要最大可能的发挥出人的积极性与主动性[3]。而具体的人力资源管理内容中有研究人岗匹配方面的内容,认为组织需要按照自身的发展需要来招聘员工,应聘者也需要根据自身的能力与发展愿景选择与自己适配的岗位[4]。也有学者提出职工与岗位的动态匹配模型,期以实现职工与岗位的优化配置[5]。

在公共管理领域内,学者们对人力资源管理则更集中于强调人力资源管理的重要性,寻找目前我国人力资源管理的问题以及解决方法。有学者认为要提高人力资源的管理效率就需要充分调动工作人员的积极性[6]。就组织与员工的关系方面,认为组织对员工要进行符合组织发展战略的培训与开发,在组织付出的同时,员工要将个人目标与组织目标相结合,在实现个人目标时推动组织发展[7]。将个人与组织目标相结合这一方式,是以个人能力的发展为基础带动组织目标实现[8]。就公共管理中人力资源管理存在的问题方面,学者李坤轩提出基层队伍建设不合理、编制使用不规范、基层人才流失、绩效考核体系不合理等问题[9]。在提出问题后,不同的学者也在探究不同的解决方法,对此,有学者认为应对人才的激励方面进行积极探索,提出新的管理理念、健全管理体系、提高人力资源利用率、完善培训管理等措施[9]。除此之外,还有提高人力资源管理相关人员的专业水平,引进符合我国发展现状的新管理思想,在互联网不断发展的时代下,不断引入更加先进的管理机制[10]。同时,柔性管理作为新的管理方式将以人为本,贯彻在整个管理活动中,能够改善公共部门在公众心目中死板单一的印象,在提升管理效率的同时改善形象[11]。

作为公共部门人力资源管理中最直接影响员工工作情况的激励机制,可以被定义为公共管理部门构建并强化了一套系统的行为导向与价值引领机制,旨在塑造其员工的行为模式与价值取向,使之与公共部门所追求的既定公共目标高度契合。这一过程不仅涉及对员工个人行为的正面引导,还涵盖了对组织文化的深刻塑造,确保每位成员都能将公共利益置于首位,积极履行公共职责[12]。当前国内对于公共部门激励机制的研究已经形成了一个较为完整的体系,既关注现实问题的解决,又注重理论探讨和历史分析,为推动公共部门激励机制的改革与创新提供了有力的学术支撑。不同的学者从考核体系、薪资结构、用人机制来研究公共部门激励机制问题[1];从环境、交易、组织程序等方面分析了我国公私部门激励机制的发展现状[13];也有学者直接指出当前激励存在晋升、薪酬、考核等各个具体方面的问题。

2.2. 期望理论

期望理论由美国著名心理学家维克托·弗鲁姆提出,该理论认为个体如何对待一个目标或是否采取某一行为,取决于这个目标或者该行为能给自己带来某种成果的期望度,以及最终的结果对个体吸引程度的多少[14]。期望理论的核心要义常常被表达为以下的公式:激励 = 期望值 × 效价 × 媒介。在该理论中,期望值、效价及媒介是驱动员工的三大关键要素[15]。在管理学中研究人力资源管理时,公共部门人力资源管理激励则有其独特性。公共部门人力资源对于激励机制的应用目的不仅是要让组织内部的运作高效,而且由于公共管理的最终目标是为了公众利益,因此其部门的激励机制也不例外,最终的目的不是盈利而是更好地为公民服务。

本文之所以选用期望理论,是因为将期望理论融入公共部门人力资源管理的激励机制设计中,短期内它能迅速提升员工的工作热情与动力;长期而言,则能深化员工对岗位及组织的认同与归属感,促进形成积极向上的工作氛围。本文依据期望理论框架,将公共部门人力资源管理的激励机制细化为三大部分,并与期望理论三大要素相挂钩:晋升机制(期望值)、薪酬(效价)管理机制与绩效考核机制(媒介)。本文将通过深入分析激励环节三大部分的现状,将激励的问题以三大部分的形式进行归类,并进一步探索优化与提升的路径。具体而言,将探讨如何合理设定晋升路径以增强员工的期望值,构建公平透明的薪酬体系以提升效价感知,以及设计科学高效的绩效考核标准来强化媒介作用,即确保激励机制的有效实

施与反馈循环。

综上所述，我国的人力资源管理快速发展于改革开放之后，主要强调以人为本，目标是能最大可能地发挥出人的积极性。目前，公共管理学领域也依然坚持着以人为本的管理原则，但由于公共管理中人力资源激励领域起步相对较晚，目前依然存在着管理理念滞后、基层队伍建设不合理、编制使用不规范、基层人才流失、绩效考核体系不合理等问题。针对这些问题，学者们也提出了自己的解决办法。但目前学者们对于我国公共部门人力资源管理中激励的问题，大多是针对地区进行案例调查，很少有理论维度对目前的问题进行分析。于是本文尝试用期望理论，从期望理论中的期望值、效价、媒介三个维度对当前公共部门人力资源管理中的激励环节存在的问题进行分类。基于期望理论框架，选取案例进行分析。

3. 公共部门人力资源管理激励机制问题归纳与分析

激励环节主要可以被拆分为三大环节：晋升、薪酬、绩效考核三大环节。晋升对于工作人员而言，是未来能获得的发展，与期望理论中的期望值相对应；而薪酬则是工作人员在采取某一管理活动后直接获得的结果，与理论中的效价相对应；而绩效考核则是评价工作人员是否能获得晋升以及评估其薪酬的媒介。对此，我们将按照三个不同的部分对公共部门的工作人员展开访谈。

3.1. 晋升机制僵化、晋升渠道单一：期望值激励不足

期望值，作为一种主观的个人心理期盼，对于同一事物或行为的预估价值也不同。但期望值反映了个人对达成目标或满足需求可能性的信念强度，它也可以被认为是某人为了得到某物时的渴望程度。在管理学中，晋升机制被认为主要发挥理论两种作用：一是优化组织资源配置，通过提拔调动等方式调整组织内的结构以及人力、财力等资源的分配；二是增强员工积极性，即通过更高的职位以及职位所附带的经济收益、社会地位及权力等因素，在激发下级员工工作的积极性与进取心的同时，让组织内部员工看到自己的发展空间，从而增强员工对组织的忠诚度。

而我国公共部门的构建主要还是从传统的科层制理论发展演变而来。科层制理论，也称为官僚制理论，是由德国社会学家马克斯·韦伯提出的一种组织理论，它强调专业分工、等级制度、规则化和非人格化等特征[16]。在我国公共部门中，不同职位的员工根据其专业知识和技能被分配到特定的岗位上，负责执行特定的任务。例如，政府部门会设有专门的财务、人事、行政、政策研究等部门，每个部门都负责其专业领域内的工作。这种专业分工使得公共部门能够高效地处理复杂的事务，提高工作效率。而更加明显的则是公共部门内部存在明确的等级制度，员工按照职位的高低形成一定的等级序列。上级对下级拥有指挥和监督的权力，下级则需要服从上级的命令和指示，这也确保了公共部门的统一指挥和协调，有助于实现组织目标。除此之外，公共部门的工作都有明确的规章制度和操作规程，员工必须按照这些规则来行事。以及员工之间的关系主要基于职位和职责，而非个人情感和关系。决策和行动往往以组织的利益和目标为出发点，而非个人的好恶或偏见。在传统的科层制中，与其组织结构相同，其晋升通道设计也呈现出典型的金字塔结构，上层狭窄而底层宽广。然而，这种结构下，有限的晋升岗位结合不合理的晋升机制，不仅削弱了公职人员的创新思维、工作热情和进取心，还对公共行政的效率、质量及公职人员的全面发展构成了阻碍。具体而言，我国公共部门晋升机制的主要不合理之处，集中体现在横向与纵向流动机制的僵化上。横向流动僵化，主要指的是部门内外人员进出机制的不完善与缺陷，限制了人才的合理流动与优化配置。而纵向流动僵化，则直指晋升路径的非科学化，如公务员体系中普遍存在的“只升不降”现象，即便无显著过失也鲜有降级情况，这往往导致机构臃肿、效率低下、员工缺乏危机感与责任感。合理的流动性是激发组织活力、促进个人与岗位匹配的重要驱动力。然而，僵化的晋升机制却造成了“一潭死水”与“暗流涌动”并存的尴尬局面：一方面，正规渠道的流动受阻，人才难以在最

适合的岗位上发光发热；另一方面，非正规、投机性的流动却暗流涌动，破坏了激励机制的公平性与有效性。

因此，改革公共部门的晋升机制，打破横纵流动的僵化局面，成为提升公共行政效能、促进公职人员全面发展的迫切需求。

3.2. 薪酬管理机制不合理：效价激励缺位

效价也称目标价值，是工作人员采取的行为对于满足他个人需要的价值，往往这种效价被具体为物质上的实物反馈。而对于我国公共管理部门而言，薪酬水平在不同地区、层级以及不同岗位之间变化很大。与私人部门相对比：公共部门的薪酬水平在整体上可能与市场水平存在一定的差距，特别是在一些高技能、高需求的岗位上，这种差距可能更加明显。这可能导致公共部门在吸引和留住优秀人才方面面临挑战。而公共部门的薪酬通常由基本工资和绩效工资两部分构成。绩效工资则是上下浮动可调节的部分，它主要与工作员工的工作表现、业绩等挂钩，是薪酬中的浮动部分。但绩效工资的比例和发放标准大部分会因为地区和单位而异，导致薪酬结构的灵活性和激励性不足。在调研的过程中，也有工作人员告诉我们“因为我们的单位并不是像财政、组织部等部门一样，很多时候财政分配给我们的钱也没有那么多。加上我们的工作内容很多是无法量化的，所以业绩与薪酬挂钩时，最终我们的员工薪资可能并不能反映员工的工作努力程度”。

总之，目前我国公共部门的薪酬结构往往过于单一，缺乏灵活性，不能充分反映不同岗位、不同职责以及不同绩效水平的差异。这导致薪酬的激励作用有限，难以激发员工的工作积极性和创造力。同时，在公共部门的薪酬体系中，基本工资和津贴补贴等固定薪酬部分占据较大比重，而绩效工资等可变薪酬部分所占比重较小。这导致薪酬体系缺乏弹性，无法有效激励员工提高工作绩效。

3.3. 考核机制不完善：媒介不畅通

媒介，在本文中主要是指将期望值和效价与行为相联系的渠道。公共部门通过绩效考核来衡量员工是否与所得薪酬与晋升匹配。而员工同时也通过考核这一媒介来评判自己是否需要采取行动，以及自己在采取行动后将在哪些方面被认同，也是员工评估自己实现目标可能性的途径。但在本次访谈中，被访谈者提到，“在年终评估的时候，有些标准设定过于麻烦了，有的时候我们都搞不清楚到底是要检查什么”以及“考核在最后登记评定时对员工们的绩效差距有的时候太大了，打击了我们的积极性”。对于这些看法主要是集中于部门与部门之间的，而谈及同一部门内自己的岗位与其他岗位比较时，“在部门内，有些时候考核结果大家都比较相近，有些时候差距又有点过于大了，让大家积极性不高”。

整体而言，当前公共部门的绩效考核体系在某些方面仍显僵化，过度依赖定量指标，忽略了质量、创新等软性因素的考量，导致考核结果可能无法全面反映员工的真实贡献。具体下来，体现在考核评价标准模糊、主观性过强等问题。在评估中缺乏清晰、可量化的标准，使得评价过程容易受到个人偏见和主观情感的影响，影响评价的公正性和准确性。在考核结果上，绩效考核的结果往往未能有效转化为员工的实际激励措施，导致员工对绩效考核的重视程度不高，积极性受挫。缺乏有效的正向激励机制，难以激发员工的内在动力和创造力。公共部门通常通过绩效考核来评估员工的工作表现，并将考核结果与薪酬、晋升等挂钩。然而，绩效考核的公正性、科学性和有效性是当前面临的主要问题之一。一些单位可能存在考核标准不明确、考核过程不透明等问题，导致员工对绩效考核结果产生质疑和不满。晋升渠道：公共部门的晋升渠道相对较为狭窄，且晋升速度较慢。这可能导致员工在职业发展方面面临一定的瓶颈，进而影响其工作积极性和创造力。同时，评估内容不够全面，评估程序不够规范，评估方法相对单一，是当前绩效评估中的普遍问题。这些问题限制了评估结果的准确性和有效性，影响了绩效考核的

整体效果。“因为我们的单位并不是像财政、组织部等部门一样，某种程度上我们的工作内容相对更加的深入群众的生活方面，我们的业绩更加难以衡量，就导致在年终全县绩效考核时我们的排名并不高，不能够反映我们工作人员的实际努力。”

综上所述，公共部门薪酬管理机制不合理主要体现在薪酬体系设计不合理、绩效考核机制不完善、薪酬管理信息基础薄弱、薪酬管理制度缺乏灵活性以及薪酬分配不公平等方面。为了改善这些问题，需要制定合理的薪酬制度、建立科学的绩效考核机制、加强薪酬管理的透明度、强化培训和职业发展机制以及完善激励和惩罚机制等综合措施。

4. 公共部门人力资源管理激励机制的优化研究

在深入探索公共部门人力资源管理体系的精髓时，激励机制无疑是其核心支柱，它广泛涵盖了晋升路径的规划、薪酬体系的设计以及绩效考核的全面实施等多个层面。依托期望理论的精辟见解，我们深刻认识到，个体的行为动力源自于对行动结果的深切期望，以及这些结果如何被个人价值体系所认可与衡量。基于此，为了显著增强公共部门人力资源管理的整体效能，并深度挖掘与激发员工的内在潜能与积极性，从而带动工作效率与服务质量的双重提升，我们亟需构建一套精密的激励机制。这套机制的核心在于确保“努力-绩效”、“绩效-奖励”以及“奖励-个人目标”之间形成清晰、稳固且积极的正向关联。根据在期望理论指导下，我们归类了晋升机制僵化、薪酬管理机制不合理、考核机制不完善等问题^[17]。针对这些问题，我们应当在实践中做到：一是设计并实施一套公平、透明且能够精准反映员工工作表现的绩效评价体系，让员工明确知晓他们的努力将如何转化为可量化的绩效成果；二是根据绩效评价结果，制定差异化、激励性的薪酬与晋升政策，确保高绩效者能够获得应有的回报与认可，同时为员工铺设多样化的职业发展路径；三是强化个人发展目标与组织愿景之间的紧密联系，通过持续的沟通与培训，帮助员工将个人梦想融入组织大局，使他们在追求个人成就的同时，也为公共部门创造更大的价值。

综上所述，通过精心构建并不断优化这套正向关联的激励机制，我们能够有效地提升公共部门人力资源管理的综合效能，激发员工的内在动力与创造力，进而推动公共部门向更高效率、更优质服务水平的方向持续迈进。具体改革与完善路径可聚焦于以下三大方面：

在深入剖析公共部门人力资源管理的架构时，激励机制犹如其心脏，驱动着整个体系的高效运转，涵盖了从晋升途径、薪酬架构到绩效管理的多个关键环节。借由期望理论的深邃视角，我们认识到，个体的工作动力源自于对行动结果的期待，以及这些结果对个人价值的正面反馈。因此，为了显著提升公共部门人力资源管理的综合效能，并深层次地激发员工的内在动力与工作热情，最终实现工作效率与服务品质的双重提升，核心在于构建一套确保“努力-绩效”、“绩效-奖励”以及“奖励-个人目标”三者间存在清晰正向关系的激励机制。具体而言，改革与完善的路径可以根据在问题上的分类写出以下三大策略：

(1) 增强期望值：推行差异化、激励性的薪酬与晋升机制。基于绩效评价的结果，设计并实施一套具有差异性和吸引力的薪酬激励方案，确保高绩效员工能够获得与其卓越贡献相匹配的丰厚回报，包括但不限于奖金、津贴以及晋升机会。同时，为员工铺设多元化的职业发展道路，鼓励他们根据个人兴趣与能力自主选择成长方向，以此确保激励机制在满足员工物质需求的同时，也能激发其职业成就感与对组织的归属感。

(2) 提升效价，提升个人获得感：加强个人目标与组织愿景的融合。通过组织培训、定期沟通会议等多种方式，积极引导员工将个人的发展目标与公共部门的整体愿景紧密相连。这种融合不仅增强了员工的组织认同感与使命感，还确保了奖励机制在关注短期绩效的同时，也高度重视那些对实现组织长期战

略目标具有关键作用的行为与贡献。如此设计，使得员工在追求个人梦想的同时，也为公共部门创造了更大的社会价值与影响力。

(3) 畅通媒介：建立透明公正的绩效评价体系。首要任务是构建一套既科学又公正的绩效评价标准体系，确保其易于被每位员工理解。这一体系需明确告知员工，其工作表现将如何被具体量化并评估，以及这些评估结果如何直接影响其职业发展轨迹与薪酬水平。这种高度的透明度不仅增强了员工对管理层的信任，还促使他们更加专注于提升个人绩效，因为努力与成果之间的直接联系变得一目了然，激励作用显著增强。

综上所述，通过精细优化绩效评价机制、大胆创新薪酬与晋升机制，并持续强化个人与组织目标的深度融合，我们可以有效利用期望理论的力量，对公共部门人力资源管理的激励机制进行全面而深刻的改革与完善。这一举措将极大地提升管理效能，充分激发员工的潜能与创造力，引领公共部门向更高效率、更优质服务水平的方向稳步前行。

5. 结语

为了最大化工作绩效，关键在于实现激励力量的最大化。这一过程中，期望值、效价以及媒介三者紧密相连，彼此促进，共同构成了激励机制的核心要素。在公共部门的人力资源管理体系中，构建一种机制，使个人的努力直接关联到工作绩效的提升，进而将绩效成果转化为实质性的奖励，而这些奖励又能紧密契合个人的职业目标与追求，是激发员工积极性、增强责任感、消除组织惰性与低效现象的关键所在。

基于期望理论，我们可以设计一系列高效的激励策略，包括但不限于岗位激励、薪酬激励及考核激励，以打破阻碍绩效提升的障碍。岗位激励通过明确岗位职责、提供职业发展空间及挑战性任务，激发员工的内在动力；薪酬激励则通过设立公平合理的薪酬体系，确保员工的付出得到应有的回报，增强其对工作的满意度和忠诚度；考核激励则通过科学、透明的绩效评估体系，及时反馈员工的工作表现，鼓励优秀，鞭策后进，形成积极向上的工作氛围。

综上所述，将期望值、效价及媒介有效融合于公共部门的人力资源管理之中，不仅能够稳固激励机制的基石，还能为组织注入源源不断的活力，促进工作绩效的显著提升，最终实现个人与组织的双赢局面。

基金项目

西南民族大学中央高校基本科研业务费专项资金资助(2024SYJSCX12)。

参考文献

- [1] 张骏生, 王红涛. 全球化背景下公共部门人力资源管理的激励[J]. 中国人力资源开发, 2009(6): 98-101.
- [2] Drucker, P.F. (1954) *The Practice of Management*. Harper & Brothers, 1-20.
- [3] 赵曙明. 人力资源管理研究[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2001.
- [4] 黄焕山, 刘帆. 岗位匹配系统论[J]. 广东行政学院学报, 2000(5): 37-42.
- [5] 罗伟良. 人力资源配置的个人——岗位动态匹配模型[J]. 引进与咨询, 2003(5): 24-26.
- [6] 左珊. 论人力资源管理在行政管理中的应用[J]. 中国市场, 2022(7): 107-108.
- [7] 刘晓英. 人力资源管理理论发展历程的回顾[J]. 甘肃省经济管理干部学院学报, 2008, 21(2): 9-11.
- [8] 刘叔才, 葛利荣. 基于胜任力模型的人力资源绩效管理体系研究[J]. 经济师, 2008(6): 182-183.
- [9] 李坤轩. 当前基层公务员队伍建设存在的问题及对策分析——基于S省4市基层公务员队伍建设状况的调研[J]. 领导科学, 2019(2): 90-93.

-
- [10] 王海燕. 新时代行政事业单位人力资源管理的创新研究[J]. 大庆社会科学, 2022(1): 102-104.
- [11] 张静. 互联网时代行政事业单位人力资源的发展管窥[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(18): 55-57.
- [12] 苏日娜. 柔性管理在行政事业单位人力资源管理中的应用[J]. 中国市场, 2022(1): 116-117.
- [13] 刘枫. 公共部门人力资源激励机制研究[J]. 财经问题研究, 2013(S1): 154-159.
- [14] 贾雅茹. 公共部门与私营部门激励机制比较研究[J]. 兰州大学学报(社会科学版), 2010, 38(3): 102-107.
- [15] 唐素梅, 肖家美, 张志胜. 基于期望理论的公共部门人力资源管理激励机制研究[J]. 蚌埠学院学报, 2016, 5(2): 80-83.
- [16] 陶夏, 黄明东. 治理的“祛魅”——兼谈后治理时代的理论发展方向[J]. 领导科学, 2021(10): 30-33.
- [17] 赵霜. H县乡镇公务员激励存在的问题及对策研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 四川师范大学, 2020.