

国防动员人力资源管理激励机制与经济效益关联探析

华月莹

大庆市人防指挥信息保障中心, 黑龙江 大庆 163000

摘要: 国防动员人力资源管理激励机制对于提升动员效能和经济效益具有关键作用。本文深入探讨了国防动员人力资源管理激励机制的内涵与现状, 分析了其与经济效益之间的内在关联。研究发现, 合理的激励机制能够有效激发人员积极性, 提高动员效率, 进而带来显著的经济效益。然而, 当前激励机制存在一些问题, 如激励方式单一、考核体系不完善等。针对这些问题, 提出了优化激励方式、完善考核体系等对策, 旨在促进国防动员人力资源管理激励机制与经济效益的良性互动, 为国防动员事业的发展提供有力支持。

关键词: 国防动员; 人力资源管理; 激励机制; 经济效益; 关联分析

DOI: 10.63887/fem.2025.1.5.3

国防动员是国家将国防潜力转化为国防实力的重要举措, 而人力资源管理是国防动员工作的核心环节。激励机制作为人力资源管理的重要组成部分, 对于调动人员的积极性、主动性和创造性, 提高国防动员工作的效率和质量至关重要。同时, 国防动员工作也涉及到大量的资源投入和产出, 经济效益是衡量国防动员工作成效的重要指标之一。因此, 深入探析国防动员人力资源管理激励机制与经济效益之间的关联, 对于优化国防动员人力资源管理, 提高国防动员工作的经济效益具有重要的理论和实践意义。

1 国防动员人力资源管理激励机制概述

1.1 激励机制的内涵与构成要素

国防动员人力资源管理激励机制是指通过一系列的制度、措施和方法, 激发国防动员工作人员的内在动力, 使其为实现国防动员目标而努力工作的过程。其构成要素主要包括激励主体、激励客体、激励目标和激励手段。激励主体是实施激励的组织或个人, 如国防动员部门及其领导; 激励客体是接受激励的对象, 即国防动员工作人员; 激励目标是激励主体希望激励客体达到的行为或结果, 如提高动员效率、完成动员任务等; 激励手段则是激励主体为实现激励目标而采取的具体措施, 如物质奖励、精神鼓励、职业发展机会等。这些要素相互作用、相互影响, 共同构成了国防动员人力资源管理激励机制的完整体系。

1.2 激励机制在国防动员中的重要性

在国防动员工作中, 激励机制具有不可替代的重要性。一方面, 激励机制能够激发工作人员的工作热情和创造力, 提高他们的工作效率和质量。通过合理的激励手段, 如给予优秀工作人员物质奖励或晋升机会, 可以让他们感受到自己的工作得到了认可和回报, 从而更加努力地投入到工作中。另一方面, 激励机制有助于吸引和留住优秀人才。国防动员工作需要具备专业知识和技能的人才, 而合理的激励机制能够为这些人才提供良好的发展环境和待遇, 吸引他们加入国防动员队伍, 并激励他们长期留在岗位上, 为国防动员事业贡献力量。

1.3 当前激励机制存在的问题

尽管激励机制在国防动员中具有重要作用, 但当前仍存在一些问题。激励方式较为单一, 主要以物质奖励为主, 忽视了精神激励和职业发展激励的重要性。这导致工作人员的工作动力主要来源于物质利益, 一旦物质奖励不能满足他们的需求, 工作积极性就会受到影响。考核体系不完善, 缺乏科学合理的考核指标和方法, 难以准确评价工作人员的工作绩效。这使得激励措施缺乏针对性, 无法真正激励到表现优秀的工作人员, 同时也可能导致一些工作人员产生不公平感, 影响工作积极性。此外, 激励机制缺乏动态调整, 不能根据实际情况及时进行优化和完善, 难以适应国防

动员工作不断发展的需要。

2 国防动员人力资源管理激励机制与经济效益的关联分析

2.1 激励机制对动员效率的影响及经济效益体现

合理的激励机制能够有效提高国防动员效率，进而带来显著的经济效益。当工作人员受到有效的激励时，他们会更加积极主动地投入到动员工作中，提高工作效率。例如，通过设立明确的动员目标和奖励机制，鼓励工作人员在规定时间内完成动员任务，可以减少动员时间，降低动员成本。同时，高效的动员工作能够确保在紧急情况下迅速将国防潜力转化为国防实力，保障国家的安全和稳定，避免因动员不及时而造成的经济损失。此外，提高动员效率还可以减少对正常生产生活秩序的干扰，降低社会成本，促进经济的稳定发展。

2.2 激励机制对人员素质提升的作用及经济效益关联

激励机制对提升国防动员工作人员的素质具有重要作用，而这与经济效益密切相关。通过提供职业发展机会、培训和学习资源等激励手段，可以激发工作人员提升自身素质的积极性和主动性。高素质的工作人员能够更好地掌握和应用先进的动员技术和方法，提高动员工作的科学性和有效性。例如，具备专业知识和技能的工作人员能够更准确地评估国防潜力，制定合理的动员计划，提高资源的利用效率，减少浪费。同时，高素质的工作人员还能够更好地应对各种复杂情况，提高动员工作的应变能力，降低因动员失误而造成的经济损失^[1]。

2.3 激励机制对资源合理配置的促进及经济效益意义

激励机制有助于促进国防动员资源的合理配置，从而提高经济效益。在激励机制的作用下，工作人员会更加注重资源的有效利用，避免资源的浪费和闲置。例如，通过建立资源使用考核机制，对资源使用效率高的单位和个人进行奖励，可以促使他们合理规划和调配资源，提高资源的利用效率。合理的资源配置能够确保国防动员工作在有限的资源条件下取得最大的

效益，降低动员成本。同时，资源的合理配置还可以避免资源的过度集中或分散，提高资源的整体效能，为国防动员工作的顺利开展提供有力保障。

2.4 激励机制对创新发展的推动及经济效益关联

激励机制能够推动国防动员工作的创新发展，进而带来经济效益的提升。通过鼓励工作人员提出创新性的想法和建议，并给予相应的奖励和支持，可以激发他们的创新热情和创造力。创新发展能够为国防动员工作带来新的思路和方法，提高动员工作的效率和质量。例如，采用新的动员技术和手段，如信息化动员系统，可以提高动员信息的传递速度和准确性，减少人工操作带来的误差，提高动员工作的效率。同时，创新发展还可以开拓新的动员领域和资源，为国防动员工作注入新的活力，促进国防动员事业的可持续发展，带来长期的经济效益。

3 优化国防动员人力资源管理激励机制以提升经济效益的策略

3.1 丰富激励方式，实现物质与精神激励并重

当前国防动员人力资源管理激励机制中激励方式单一的问题较为突出，这严重影响了工作人员的积极性和创造力。为有效解决这一问题，丰富激励方式并实现物质与精神激励并重显得尤为关键。在物质激励层面，传统的奖金、福利等手段虽能在一定程度上满足工作人员的基本需求，但缺乏长期性和深度激励效果。因此，探索建立股权激励、项目分红等长期激励机制具有重要意义。通过股权激励，让工作人员持有国防动员相关企业或项目的股份，使他们成为企业的利益共同体，能够直接分享国防动员事业发展带来的成果。这种利益绑定不仅增强了工作人员的归属感和忠诚度，还能促使他们从长远角度考虑国防动员事业的发展，积极投入工作，为企业和项目创造更大的价值。项目分红则是根据工作人员在特定项目中的贡献，给予相应的利润分成。这种方式能够激励工作人员在项目中全力以赴，提高项目的执行效率和质量，同时也让他们切实感受到自己的努力得到了回报。在精神激励方面，表扬和肯定是满足工作人员精神需求的重要方式。国防动员部门应注重在日常工作中及时发现

工作人员的闪光点和优秀表现，通过颁发荣誉证书、授予荣誉称号等方式给予公开表彰。荣誉证书和荣誉称号不仅是对工作人员工作的高度认可，更是他们职业生涯中的宝贵财富，能够极大地满足他们的自尊心和成就感^[2]。

3.2 完善考核体系，确保激励措施精准有效

完善的考核体系是国防动员人力资源管理激励机制精准有效的基石。目前，考核体系的不完善导致激励措施缺乏针对性，难以真正激发工作人员的工作积极性。建立科学合理的考核指标和方法是完善考核体系的首要任务。考核指标应综合考虑工作人员的工作业绩、工作态度、创新能力等多个方面。工作业绩是衡量工作人员工作成果的重要指标，但不应仅仅局限于完成任务的数量，还应关注任务完成的质量和效率。工作态度则反映了工作人员对工作的责任心和敬业精神，包括工作的积极性、主动性、团队合作精神等。创新能力在当今快速发展的时代尤为重要，国防动员工作也需要不断创新以适应新的形势和需求。考核指标要具有可操作性和可衡量性，能够准确反映工作人员的工作实际情况。例如，对于工作业绩的考核，可以设定具体的量化指标，如动员任务的完成率、资源的利用率等；对于工作态度的考核，可以通过同事评价、上级评价等方式进行综合评估。同时，要加强考核过程的监督和管理，确保考核结果的公平、公正、公开。在考核过程中，要严格按照考核标准和程序进行操作，避免人为因素的干扰。对于考核结果，要及时向工作人员反馈，让他们了解自己的工作表现和存在的不足之处^[3]。

3.3 建立动态调整机制，适应国防动员发展需求

国防动员工作处于不断发展和变化之中，其面临的形势、任务和技术都在不断更新。因此，激励机制也应建立动态调整机制，以适应国防动员工作的发展需求。定期对激励机制进行评估和分析是建立动态调整机制的重要环节。通过评估和分析，可以了解激励机制的实施效果，发现存在的问题和不足之处。例如，随着国防动员技术的不断进步，原有的激励措施可能无法满足掌握新技术工作人员的需求，这时就需要及

时调整激励方式和激励力度。对于掌握新技术的工作人员，可以给予更高的奖金、更好的职业发展机会等激励，鼓励他们积极应用新技术，提高动员工作的效率和质量。同时，要关注工作人员的需求变化。工作人员的需求会随着时间、工作环境和个人发展阶段的不同而发生变化。例如，年轻的工作人员可能更注重职业发展和学习机会，而年长的工作人员可能更关注工作的稳定性和福利待遇。根据工作人员的需求调整激励内容，使激励机制更加符合工作人员的期望，提高激励的有效性。建立动态调整机制还需要加强与相关部门的沟通和协作。国防动员工作涉及多个部门和领域，激励机制的调整需要充分考虑各方面的因素。通过与相关部门的沟通和协作，可以确保激励机制的调整既符合国防动员工作的整体发展需求，又能得到各部门的支持和配合^[4]。

3.4 加强沟通与反馈，增强激励机制的透明度和公信力

加强沟通与反馈是增强国防动员人力资源管理激励机制透明度和公信力的重要途径。在激励机制的制定和实施过程中，国防动员部门与工作人员之间的沟通至关重要。国防动员部门应与工作人员保持良好的沟通，及时了解他们的需求和意见。工作人员是激励机制的直接参与者，他们对激励机制的合理性和有效性有着最直接的感受。通过与工作人员的沟通，可以了解他们在工作中遇到的问题和困难，以及对激励机制的期望和建议。在制定激励政策时，要广泛征求工作人员的意见和建议，确保激励政策符合大多数人的利益。可以通过召开座谈会、发放调查问卷等方式，收集工作人员的意见和建议，并对这些意见和建议进行认真分析和研究，将其融入到激励政策的制定中。同时，要及时向工作人员反馈激励措施的实施情况和考核结果。让工作人员了解自己的工作表现和所获得的奖励，能够增强他们对激励机制的信任和理解。对于工作人员提出的疑问和意见，要及时给予解答和处理。如果工作人员对激励措施或考核结果存在疑问，国防动员部门应安排专人进行解答，说明相关政策和标准的依据，消除工作人员的疑虑。如果工作人员提出的意见合理可行，应及时对激励机制进行调整和完

善^[5]。

4 结束语

国防动员人力资源管理激励机制与经济效益之间存在着紧密的关联。合理的激励机制能够有效提高动员效率、提升人员素质、促进资源合理配置和推动创新发展，进而带来显著的经济效益。然而，当前激励机制存在一些问题，如激励方式单一、考核体系不完善等，制约了其与经济效益的良性互动。为解决这些

问题，应丰富激励方式、完善考核体系、建立动态调整机制和加强沟通与反馈，优化国防动员人力资源管理激励机制。通过这些措施的实施，能够提高国防动员工作的效率和质量，降低动员成本，促进国防动员事业的可持续发展，实现经济效益和社会效益的双赢。在未来的发展中，应进一步加强对国防动员人力资源管理激励机制与经济效益关联的研究，不断探索和创新激励机制，为国防动员事业的发展提供更加有力的支持。

参考文献

- [1]李天娇. 浅析激励机制在人力资源管理中的作用[J]. 中国集体经济, 2021 (16):119-120.
- [2]卢风华. 激励机制在事业单位人力资源管理工作中的运用探讨[J]. 现代商贸工业, 2021,42 (18):56-57.
- [3]张楠楠. 企业人力资源管理与经济效益关系分析[J]. 现代商业,2021(2):95-97.
- [4]李婧. 企业人力资源管理与企业经济效益的关系分析[J]. 现代经济信息,2021(6):9-10.
- [5]李佳应. 企业人力资源管理与经济效益的相关性研究[J]. 中国科技投资,2021(21):97-98.