

激励机制在事业单位人力资源管理中的作用

作者 / 王莉

激励机制在人力资源管理过程中占据十分重要的位置。纵观事业单位人力资源管理过程，激励机制的问题十分明显。本文以激励机制在事业单位人力资源管理中的作用为出发点，分析了激励机制的重要性，现阶段存在的主要问题及作用表现，最后提出了相应的对策建议。

一、人力资源管理中的激励机制

在人力资源管理当中，激励机制的重要性不言而喻。激励属于人力资源管理中的重要组成部分，利用激励机制保证人员工作的积极性直接关系到人力资源管理的最终效果。激励一词，体现的是对员工心理状态的一种刺激，目的是让员工在工作过程中呈现出更好的精神状态，工作时更具积极性和主动性，进而快速高效地实现组织赋予的目标。

激励的本质是深度挖掘员工的内在潜力，激发员工的工作潜能。在事业单位的人力资源管理中，要想形成完善的激励机制，人力资源部门就必须要做到对单位中各个岗位工作内容的详细掌握，对每一位员工的实际情况作进一步了解，在此基础上制定的激励机制才具有普遍适用性。所以，不管是哪一个事业单位，在人力资源管理的过程中，都必须将制定合理完善的激励机制视作核心内容，通过激励机制的实施，形成单位内部的高效的工作氛围，从而更好更快地实现预期目标。

二、事业单位人力资源管理中激励机制的主要问题

（一）没有形成激励机制的有效氛围

从目前事业单位实际的人力资源管理工作情况来看，并没有将激励机制很好地完善和利用。究其原因，事业单位在人力资源管理改进方面缺乏足够的热情，对自身的管理方式固步自封，很难接受一些新兴的管理模式。现阶段，企

业管理体系的更新周期很短，管理体系的规范性、详细性和针对性不断增强。而由于事业单位人力资源部门认知的有限性，其很难认知到新理念的重要性，不能及时对人力资源管理进行有效的拓展，导致工作不能满足员工的多元化需求，员工的工作积极性不高。

（二）激励机制的制度设置不合理

事业单位在前期发展的过程中，受特殊历史原因影响较大，这就导致在现阶段的管理过程中，激励机制依然和以往没有太大的区别，这是由于激励机制本身设置的不合理所导致的。在事业单位人力资源管理的过程中，激励的最主要形式还是以口头激励和精神奖励为主。在以往的发展过程中，这种精神方面的奖励还能具有很强的刺激作用，但是随着时代的发展，单纯精神上的激励已经不能满足现阶段员工的需求，人们对于物质方面的激励也同样重视。因此，现阶段的激励制度必须进行重新完善。

（三）激励机制执行手段单调

在社会主义经济大发展的今天，多劳多得的观念已经深入人心，在私企当中早已是人力资源绩效管理薪资相结合，员工的价值得到充分的体现。但是在事业单位中，激励机制并没有实现绩效与薪资的结合，激励的手段十分单调。这就导致员工再努力，到头来还是和其他员工形不成明显的差距，久而久之，员工的工作积极性明显受挫。

（四）人力资源管理中考核制度不健全

目前，绝大多数事业单位实行的依旧是平均工资分配方式，从薪资层面来讲，并不能体现出员工之间的任何差别。在考核当中，由于没有绩效的参与，员工的积极性不高。此外，事业单位内部的考核方式十分单一，并没有根据单位和员工的实际情况，设计合理的考核内容，考核成绩缺乏参考标准。更有甚者，考核的成绩全凭领导的一句话。可想而知，这种随意性十分明显的考核方式，不仅不会提升员工工作的积极性，反而是对努力工作人员精神上的一种打击。

三、激励机制在事业单位人力资源管理中的作用表现

（一）保证事业单位中人力资源的合理配置

现阶段的社会是知识经济社会，各种新的观念和理论层出不穷，技术也是不断更新。要想在激烈的竞争中保证自身的竞争优势，就必须对自身进行革新，保证企业的活力。人力资源在企业当中发挥着重要的作用，事业单位也是一样，激励机制能够保证员工的工作热情，促进人力资源配置达到良性状态。在这种情况下，事业单位的资源向工作效率高的员工有效倾斜，以促使员工将更大的精力投入的工作当中，提升事业单位的经济效益，甚至出现成倍的增长，保证收益的持续增长并快速创收。

（二）建立圆融氛围 增强员工归属感

在事业单位人力资源管理过程中，良好的激励机制能够帮助建立圆融的氛围，增强员工归属感。在激励机制的建设方面应该注重两个方面，一是物质激励，二是精神激励。物质激励能够让员工多劳多得，给到员工安全感，在这一方面可以从薪酬激励机制入手。现阶段的竞争就是人才的竞争，对于薪酬激励制度应该进行适当的调整，让资源向高素质人才倾斜，这样可以保证其在没有生活压力的状态下，更高地投入到工作当中；精神激励也能够让员工归属感得以增强，因为单位的精神激励是对员工自身能力和价值的认可及肯定，有时候要比物质激励更能激励人心。因此，物质激励和精神激励要两者兼顾。

（三）提升员工的危机意识

事业单位的激励机制最终还是要落实在考核上，通过考核的结果来确定最终应当奖励的员工。而对于考核而言，员工考核的结果有好有坏，对于考核优秀的员工进行奖励的同时，对考核成绩差的也要进行相应的处罚。当然，在人力资源管理中要坚持多奖少罚的原则，形成员工奋勇争先，不甘落后的良好竞

争氛围，提升员工的危机意识。

（四）增强事业单位全体人员的凝聚力

一个单位是否具有凝聚力是未来发展的关键，员工齐心协力是保证事业单位在竞争中渡过难关的保障。凝聚力的形成不是一朝一夕能够做到的，而是要通过一个点滴积累的过程。在这一过程中，激励机制可以起到很好的辅助作用，通过对员工的激励，在单位内部形成一种奋发向上的氛围，在事业单位遇到难题时，员工不是遇难而退，而是勇于面对，积极寻找解决问题的方法，将危及转化为机会，促进单位更好发展。

四、事业单位人力资源管理中激励机制的开展策略

（一）完善权利执行体系 促进激励机制的创新

区别于一般的私人企业，事业单位的权利属于国家，单位中缺乏有权力直接变更结构体系的领导人物，因此要完善激励机制，国家层面需要赋予事业单位相应的权利，使事业单位形成一个完善的权利执行体系，这样才能确保激励机制的推进和完善。此外，事业单位中的人力资源部门要改变以往固步自封的观念，积极学习并改变人力资源管理的方式方法，按照员工不断增加的需求，及时更新激励的内容。当激励机制确立和完善后，在实施的过程中要保证公正公开的原则，得到员工的认可，使员工自觉挖掘自身潜力，发挥最大价值。

（二）实行绩效薪酬制度 突出激励重要性

激励机制的目的就在于能者多劳，确立绩效与工资相结合的薪酬制度，是激发员工工作的积极性和创造性的重要步骤。在实际实施的过程中，事业单位必须坚持人本的原则，根据员工的实际情况建立相应的激励机制，让员工看得见，摸得着，有方向。与此同时，事业单位也可以用树立榜样的方式，选取单

位中变现优异的员工进行奖励，鼓励其他员工向其学习。

（三）物质激励的同时注重精神激励

物质激励和精神激励是激励机制中不可或缺的两个重要因素，现阶段事业单位人力资源管理中对物质激励方面需要加强，保证在经济快速发展的今天，员工的收入水平能跟上时代的发展，让员工具有物质上生活上没有后顾之忧，其才能在工作过程中更有干劲，为单位做出更大的贡献；其次，精神上的激励同等重要，不可偏废。在精神激励方面，事业单位也要进行精力方式的丰富，给员工一些意想不到的惊喜，满足员工不同的精神需求。

结语

综上所述，事业单位人力资源管理中激励机制的重要性越来越明显，但是实际的工作过程中，人力资源管理方面确实还存在着许多的不足。因此，人力资源部门在认知上首先要认识到激励机制的作用，再进行激励机制的补充和完善，激发员工的工作积极性，为事业单位的长远发展提供充足的动力。

参考文献

- [1] 楼杭勇. 试论激励机制在事业单位人力资源管理中的有效运用 [J]. 现代营销 (信息版), 2019(06): 196.
 - [2] 王淑云. 试论激励机制在事业单位人力资源管理中的有效运用 [J]. 现代营销 (信息版), 2019(10): 217.
 - [3] 朱端军. 试论事业单位人力资源管理中激励机制的思考 [J]. 中外企业家, 2019(27): 75.
 - [4] 矫利艳, 陈明岩. 试论激励机制在事业单位人力资源管理中的作用 [J]. 劳动保障世界 (理论版), 2010(11): 76-78.
- 作者简介: 王莉 (1973年—), 女, 山西侯马人, 侯马市人力资源和社会保障局, 经济师, 大学本科学历, 研究方向: 人力资源管理。[E]
- (作者单位系山西省侯马市人力资源和社会保障局)

夫妻共同债务中“被负债”问题的法律思考

作者 / 赵卫锋

在夫妻离婚诉讼或第三人起诉夫妻共同债务纠纷中，男方在外举债后要求女方共同承担债务的情况占七成多，这其中有一部分并不存在“夫妻共债”的事实。民间借贷及婚姻关系中的女方“未举债，被负债”对女方权益的损害，已经成为一个不容忽视的社会问题。

一、“被负债”在法院判决中的情况

在北京相关法院近几年审结的离婚涉及财产分割纠纷中，夫妻一方或双方要求承担夫妻共同债务的案件数量占近30%，其中，男方在外举债并要求女方共同承担债务的情况占73%，这其中有一部分并不存在“夫妻共债”的事实，可见婚姻关系中的女方存在较大的“被负债”风险。

对于当事人主张夫妻共同债务的请求，北京一中院部分不认定为夫妻共同债务的占比20%以上，全部不认定为夫妻共同债务的占比超过50%。对于认定为夫妻共同债务的部分，该院在依法判定双方均担债务的基础上，根据债务发生原因等实际情况，落实法律规定的照顾女方原则，有近30%的案件判定男方多承担债务。这个情况在各地法院发生都是类似的，女方作为“被负债”权利受损占有较大比例。

二、夫妻共同债务及夫妻个人债务的定义及表现形式

夫妻共同债务，是在婚姻关系存续期间夫妻双方或者其中一方为夫妻共同生活对第三人所负的债务。主要是基于夫妻家庭生活共同生活的需要，以及对共有财产的管理、使用、收益和处分而产生的债务。主要表现：夫妻为家庭共同生

活所负的债务；夫妻共同从事生产、经营活动所负的债务等十个方面。依据“共债共还”的原则，夫妻共同债务一般情况应该由夫妻共同偿还。

个人债务是指夫妻约定为个人负担的债务或者一方从事无关家庭生活时所产生的债务。夫妻个人债务是相对于夫妻共同债务而言的。主要表现为：夫妻双方依法约定由个人负担的债务；夫妻一方因个人不合理的开支，如赌博、吸毒、酗酒所负债务等七个方面。

夫妻个人债务一般应该由个人偿还，但现实复杂的社会情况下，夫妻个人债务和夫妻共同债务的混同和区分是一个复杂的社会难题，特别是夫妻个人债务的范围的确定是诉讼的难点所在，也是容易造成女方权益受损的主要原因。

三、造成女方“未举债，被负债”权益受损的两个主要表现形式

第一类主要表现为男方在外举债后要求女方共同承担债务。

现实生活中，男方往往是家庭中对外在社会上代表家庭行使主导权的主要人员，男方在外面进行举债进行经营或者其他商业活动以个人名义签名的向别人借款，甚至有些是赌博等其他非法借债，这些借款在不能偿还时，出借人为了自身利益，往往将不知情的女方也一并提起诉讼，如果女方不能充分利用法律手段保护自己，那么其权利将受到损失。

对此情形的理解，比较典型的案例是2017年12月份，轰动一时的安徽省六安市中院所判决的董某“被负债”案。案情大致为，陈某因与王某合伙经营铁矿发生纠纷，提起诉讼，并将董某列为共同被告。董某与王某之间存在过两段婚姻关系，涉案合伙经营发生于第二段

婚姻期内，之后又离婚。两人在婚内经常发生争吵，复婚后关系未有好转，仍是争吵不断。王某做生意常年在外，小孩及家里生活主要由董某负担。安徽省金寨县法院一审认为，董某作为公务人员，未参与经营，也未分享因此带来的利益，当董某未尽到举证责任，涉案债务不构成夫妻共同债务，遂判决王某支付陈某70万元，驳回其他诉讼请求。陈某不服判决提起上诉。安徽省六安市中级人民法院二审认为，涉案债务发生在董某与王某婚姻存续期间，依据《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国婚姻法〉若干问题的解释（二）》（以下简称《婚姻法司法解释（二）》）第二十四条，应当按夫妻共同债务处理，董某未能举证证明系个人债务，判决王某对此款负连带赔偿责任。二审判决后，经董某申请，案件由六安中院再行审理。最终六安中院认为：夫妻共同生活是夫妻共同债务的本质属性，婚姻关系存续期只是一个简单的外在判断形式，不能被唯一化。本案双方当事人分合多次，有异于正常的夫妻状态。二人在经济及生活上各自负担，对家庭生活缺乏共同经营的意向与努力。故涉案债务不具有为夫妻共同生活这一特性，不能认定为系夫妻共同债务。原二审的认定存在错误，原一审以董某为公务员未参与经营为由予以否定，也存在不当。综上，撤销二审判决，维持一审判决。

“老娘都没陪他睡，为什么要跟他一起还债！”这是当时媒体对此案的标题。这个案例充分说明夫妻共同债务和个人债务区分的复杂性，最高法院把此案作为典型案例，指导意见为对《婚姻法司法解释（二）》第二十四条“夫妻共同债务应以共同生活为标准！”随后最高法院出台了《涉及夫妻共同债务纠纷案件适用法律解释》，对夫妻共同债务共

担问题进行了进一步阐明，明确了夫妻共同债务应以共同生活为标准，且所负债务应用于夫妻日常生活，“共债共签，超出自担”等法律规定，大大减少了女方“未举债，被负债”的风险。

第二类是离婚时男方以存在以共同债务为由要求女方分担债务或者请求以夫妻共同财产偿还，进而损害女方权益。

这方面主要有以下表现形式是双方（男方与第三人）恶意串通或夫妻一方（男方）自认债务为“共同债务”让女方承担还款义务。

例如北京一中院的案例，丈夫举债2000万元，离婚要求妻子担一半，王某李某夫妻双方诉讼离婚时，男方主张，其与案外人签订了3份《借款合同》并附有银行单据为证，共计借款2000万元，该债务是夫妻共同债务，女方应承担一半。然而，女方却称，对《借款合同》毫不知情，如此巨额债务也均未用于夫妻日常生活共同生活。经查，《借款合同》中约定借款用途为投资，该合同上载有案外人与男方的签字，女方未在借款合同上签字。男方对该笔巨额借款的用途也未能提供证据予以证明。

北京一中院经审理认为，本案中，男方向案外人借款2000万元所签订的三份《借款合同》上，均未有女方的签字。男方虽主张借款用于购买房屋和车位以及房屋装修、两辆汽车，剩余款项均用于家庭生活开支，但其表述与其在一审期间对另一笔借款的用途存在矛盾之处，且对款项的用途未提交相应证据予以佐证。

法院认为，男方主张的2000万元借款，从金额上明显超出家庭日常生活需要，其亦未能提交充分有效的证据证明该笔债务系为满足夫妻或家庭生活需要所借，加之大额负债未有女方签字，故综合上述因素，法院认定该笔借

务不属于夫妻共同债务，对男方的诉讼请求不予支持。

这是典型的离婚案件中用个人债务要求认定夫妻共同债务的案件，这种情况往往出现在女方提起的离婚诉讼中，男方为了推延离婚而将个人债务夸大或者虚构，造成女方权益受损。

四、避免“被负债”的几点法律思考

婚姻存续期间避免女方“未举债，被负债”的主要根源是，女方参与家庭经营活动有限，对男方个人举债的情况或者男方以夫妻名义“借款”的情况不知情或者了解不深，导致当债务被起诉或者在离婚时被提及，不能做出适当应对，缺乏相应证据支持，无法保护其合法权益。

这种情况的改变应主要以下两点：首先，要从日常生活中加以防范，对男方经常以个人举债进行经营活动的，及时订立婚内财产约定，适当扩大社会知悉面，把女方个人财产及家庭财产和男方个人举债区分开来，加以保护。

其次，注意收据证据，高举法律武器保护自己。对在离婚过程中男方存在与“出借人”恶意串通、虚设婚内债务要求女方承担的情况，女方应加强庭审过程中对该笔债务是否存在的对“出借人”加以询问，在只有借据的来证明借款的情况，要求法院调查该笔借款的交付情况，举债的用途、真实性、合理性，从而得到该笔债务存在的重大疑点或矛盾之处，去伪存真，驳回其不合理诉求，也可以直接以虚假诉讼追究相关人员的刑事责任，从而保护自己的合法权益。

主要参考：1、《民间借贷案件裁判要点及观点》韩延斌等编著；2、最高人民法院典型案例；3、北京市中级人民法院案例及新闻报道。[E]

(作者系河南民天律师事务所律师)