

# 应急管理人力资源激励问题研究

张旭华

(山西省保德县应急局,山西 保德 036600)

**摘要:**应急管理局是保障人们生活稳定、社会稳定发展的重要部门。一旦出现危害社会稳定的重大事件,应急管理局需要作出合理调动。而应急管理中,人力资源是最基础保证。基于此,本文概述了应急管理中人力资源的重要性,并根据现阶段应急人力资源激励现状,提出增强应急人力资源激励的具体措施,以此为应急管理部门提供一些帮助,促进应急管理得到重要的人力资源保障。

**关键词:**应急管理;人力资源;激励问题

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.33.031

## 1 引言

当前社会经济在快速发展中,在对外开放的背景下,社会人员管理难度不断增加,由于经济多元化利益主体越来越复杂,火灾、水灾、社会卫生安全事件不断发生。因此,应急管理需要得到充分重视,在出现各类重大事件时,科学有效的应急管理措施是人们生命财产的重要保障。应急管理部门在日常工作中应不断完善人力资源激励机制,促使更多的人加入应急管理队伍。

## 2 应急管理人力资源的重要性

应急管理是政府或其他公共部门在出现重大事件开展的预防、应对、处理、善后等管理工作,在科学的应急机制下,采取一系列应对措施,保障社会公共财产不受到损害。由于是应对突发类事件,对事件全过程进行管理,因此需要大量的人力资源投入,在长时间的发展中,现阶段主要的人力资源主要由政府应急部门管理人员,专业救助人员以及社会中的志愿者组成。

政府应急管理是政府部门中专业从事应急处理的工作人员,在突发类重要事件主要发挥指挥、组织、协调各部门作用,是第一负责人。专业救助人员主要有医护、消防、武警等专业人员,一旦出现突发问题,这类人员是主要的应急处理负责人员。只有全面发挥应急管理作用,才能够保障社会人们在重大事件受到最小的损害<sup>[1]</sup>。

## 3 人力资源激励现状

在应急管理的实践工作中,虽然应急管理体系较为完善,不过对于人力资源的激励措施较少,其主要体现在以下几点:

第一,未形成明确的激励制度体系。应急管理部门提出加强应急管理专业人才的建设,不过在如何激励人力资源开展应急作业,运用何种手段吸引人才加入应急管理中,以及对人力资源的奖惩方式缺少明确的制度体系。但从长期发展来看,只有完善这些激励措施,才能够保障应急管理具备充足的人力资源。

第二,缺少人员的考核机制。应急管理中,人员的考核标准应在出现重大突发事件前后,开展一系列的应对措施,得到多少实质性作用,以此作为人员考核标准,不过由于应急管理工作十分复杂,同时,还具有一定的动态性,突发事件会随着时间与空间变化,应急管理目标也会转变,因此,无法制定标准的考

核指标。此外,应急管理是政府工作中一项公共服务,短期内会具有一定经济价值,长时间会在社会上产生一定反应,促使应急管理工作的成效无法客观评价与使用量化指标去衡量。这也是无法制定标准的应急处理人员考核机制,而无法制定规范的人员激励措施。

第三,激励机制差异化不明显,缺少长期激励机制。从以往的应急管理工作实践中可以看到,激励机制差异化较低,激励针对性不强,激励方式单一化,例如:在出现突发事件后,政府应急部门通常采用动员大会方式激励各方面人员,指导参与人员以大局为重,在应急管理中发挥出重要作用。此外,激励方式缺少长期有效的激励措施,当前,通常是在突发事件结尾给予参与的单位或个人表彰与评优鼓励,不过在预警阶段缺少长效专业性的激励措施,导致人力资源缺少长时间的激励机制。

## 4 应急管理人力资源激励机制完善措施

从现阶段的应急管理体系以及实际应用效果来看,应急管理存在一定的缺陷问题。如人力资源队伍人员缺失,激励机制不够完善,缺乏激励体系,只有进一步完善制度与体系的建设,才能更好地开发人力资源,增强应急管理的综合能力。

### 4.1 构建完善激励制度

从目前的加速不同层次的应急管理机构建设,可以了解到,政府主要管理部门意识到应急管理中人力资源的重要性与战略性,只有不断完善人才队伍的建设,才能使应急管理工作得到基础保障,但由于缺少科学、合理的激励机制制度,阻碍着人力资源的开发。因此,在激励制度的构建过程中。需要注意下面几点内容:应急管理规划时,要加强对人力资源的规划建设,以现代先进的激励理论作为基础,深入探讨激励机制在人力资源开发的重要作用,创新出全新的人力资源激励方式。此外,由于应急事件的突发性和波及性,以及环境的复杂性与动态性,激励机制应制定出统一标准的激励政策,保障激励制度公开、合理。同时,政府部门的各个层级要制定人力资源的激励制度的标准与根据,进而构建完善的应急激励机制,最大程度促进人力资源的开发效果。

### 4.2 健全管理目标导向评估

完善的激励机制需要将应急管理目标与绩效考核作为重要依据。而目标的导向与绩效考核,是加强应急管理的主要指标。不过由于一些突发事件的环境存在动态复杂性,经常会导

致其他事件出现,因此,管理目标需要考虑短期与长期的目标情况,结合国家的应急规划要求,将管理目标细化分解,根据实际环境情况,征求多方面意见,制定出科学、有效的应急管理目标。例如:突发水灾情况,城市受灾严重,管理人员应结合实际情况,一边转移受灾群众,一边治水患,并计划好善后工作<sup>[2]</sup>。

在制定出合理的目标基础上,还要加强管理过程的绩效评估,根据突发事件的不同管理阶段,以及不同的参与人员,采取差异化的绩效评估,提升评估的合理性,例如:社会志愿者参与水灾救援活动,不能与专业的消防救援队使用相同的绩效评估,应在人员的力所能及基础上,合理设定人员的绩效指标。同时,在绩效考核中,重视人力资源的实际情况,使每个参与人员了解支持并接受绩效评估结果,实现绩效考核的实际价值,发挥出人力资源的激励作用,例如:在灾后的鼓励奖赏中,一些人得到极大奖赏,如:水灾中为人们提供住宿的酒店,得到许多人们给予的奖状。一些人却默默付出,如:奋斗在一线的官兵,在完成任务后,直接返回原部队。这种良性的绩效考核会吸引到更多人员,从内心中去完成应急管理的相关工作。

#### 4.3 强化整体过程激励

为了保障应急管理中,人力资源得到更好的激励效果,需要重视应急管理整体过程的激励,需要进行实时激励,短期激励,长期激励以及事后激励。在多种激励方式的促进下,保障应急管理工作高效进行。在制定综合性激励政策时,需要重视各种事件中的预防、应对、处理、善后等各个阶段的人员激励。管理人员要充分激励事件预防的应急管理人员,保障应急处理的预防工作稳定进行,还要最大程度激励参与事件善后人员的工作积极性,保障在最快的时间内,将事件造成的损害恢复到更好的情况,促使人们处于在长期的激励下,不断完成应急工作,发挥出整体过程的激励效果,例如:在发生地震后,应急部门及时明确实际情况,激励应急人员开展灾区救助,并处理地震造成的影响情况,同时在完成救助开展善后处理,需要激励参与灾后重建的人员不能放弃,提升工作效率,促使重建工作稳定高效<sup>[3]</sup>。

#### 4.4 重视差异化激励方式

由于参与应急管理工作的人员存在差异,需要采用差异性的激励措施,此外,增强人员的工作积极性与应急绩效。只有充分尊重不同人员的差异,开展针对性的激励,才能发挥出激励措施的重要作用。激励方式可以从实际情况出发,应急管理工作的行政专业人员,可以将其与工作绩效与职位的提升作为激励方式之一,对于专业的应急管理人员,由于其注重应急训练与环境适应,因此,可以在专业培训、工作地区以及行业资质等方面作为激励方式,例如:武警、医护、消防等专业人员。而对于社会中的工作人员与志愿者,应重视思想引导与荣誉鼓励,为其提供专业的训练和资质认定,并在财务上投入适当补偿,促使社会中更多的人士加入应急管理工作中,发挥出激励方式的重要作用。

#### 4.5 鼓励远程参与应急管理

突发事件出现区域具有不确定性,这也导致一些其他地区的应急管理人力资源无法发挥作用,其他地区应急人力资源由于突发事件发生在较远区域,进而进行正常生活。基于这种情

况,应急管理部门人员应激励人员开展远程参与应急管理,发挥出自身最大能力提供有用帮助,例如:在地震突发后,其他地区的官兵正在训练,得知消息第一时间跳伞进入灾区中,开展应急救援工作,或其他地区的人们捐献有用物质在指定的运输前提下,运送至灾区中,为灾区人们的应急管理工作提供便利。

突发情况期间,大量医护人员前往第一线开展治理工作,不过在长时间的工作中,会产生较大的疲乏感,管理人员应结合法律法规调整一线人员的薪资,并在精神上促使人员与家中人员进行远程连线,促使其在家人的鼓舞下,不断提升应急工作的处理效率<sup>[4]</sup>。

#### 4.6 实施表彰奖励管理制度

在应急管理工作中,会出现一些发挥重要作用的人员或团体,管理部门应给予一定的表彰与奖励。以此激励更多的人或团体为应急管理做出贡献。而施行表彰管理应注意以下几点内容:

第一,明确表彰奖励的具体规范,设定标准的奖励制度,对于做出特殊贡献的人员与团体,颁布合适的奖章与奖励,表彰可以是奖状、牌匾、奖章等,同时也要给予适当的资金奖励,为人员提供适当补助。第二,构建表彰奖励管理系统。在网络中设立表彰奖励故事,并设立防火墙,避免受到网络攻击,并传播人员的主要事迹与表彰奖励的时间与日期,以此激励更多的人学习得到表彰人员精神,发挥出表彰激励的作用,同时,受到各个方面的监督,保障人员的事迹真实有效。第三,完善表彰奖励监督。表彰奖励只有在严格的监督管理下,才能凸显出其重要性,若是表彰与奖励极易发放给做出贡献的人员,表彰的激励效果便会降低。因此需要严格进行表彰监督。其中不仅开展预警监督,还要核实监督、追溯监督以及大众监督,人员在受到表彰与奖励后,管理部门还要建立监督平台,接受社会各界监督管理,以此保障表彰奖励的有效性。

#### 5 结束语

综上所述,应急管理局是在出现各种重大事件时,保障人们生命财产安全的重要部门,人力资源是应急管理过程重要的基础。因此,应急管理局在日常工作中,应不断加强人力资源的激励机制,促使社会中更多的人在出现重大事件时,能够加入到应急管理中,例如:河南水灾中,影院与酒店为受灾群众提供住宿与饮食;面对突发情况,各个地区捐助医疗物质,医院应急管理组织医护人员到达一线进行救治。只有在科学的激励机制下,人力资源才能够更好地应对各种事件,保障社会稳定发展。

#### 参考文献

- [1]纪亚妮.事业单位人力资源管理中的激励机制[J].今日财富,2020(08):138-139.
- [2]咎清英,姜红,绽立雯,等.新型冠状病毒肺炎期间护理人力资源应急管理策略报告[J].青海医药杂志,2020,50;448(03):61-63.
- [3]吕娟.浅谈合理的人力资源配置在突发事故应急救援中的作用[J].低碳世界,2019,009(004):303-304.
- [4]吕娟.大数据时代人力资源管理的变革[J].营销界,2019(19):132+134.