

激励机制在事业单位人力资源管理中有效应用的探讨

王庆梅

(临汾市区域经济发展中心,山西 临汾 041000)

摘要:随着机构改革的不断深入,我国的事业单位机构臃肿现象得到了明显缓解,但从事业单位人力资源管理的现状来看,由于事业单位独有的性质和职责,使得事业单位的员工虽然没有了机关工作人员的“优越感”,但同时也缺乏企业职工的“危机感”,从而导致事业单位员工在工作中敷衍行事、得过且过,办事效率低下,严重阻碍了事业单位的可持续发展。本文以相关激励理论为支撑,通过事业单位人力资源管理现状分析,对激励机制在事业单位人力资源管理中的应用及作用进行了探讨。

关键词:事业单位;人力资源管理;激励机制;应用

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2020.28.154

近年来,我国进行了新一轮的机构改革,从目前机构改革成果来看,机关事业单位已经退出行政领域,不再具有行政职能,但作为国家组织机构的一个重要分支,事业单位肩负着重要的服务职能,对国民经济的发展依然具有关键性作用。然而,由于事业单位“早涝保收”的性质以及在事业单位人力资源管理中激励机制的缺位或弱化,使得事业单位员工不思进取,安于现状,严重影响了事业单位社会价值的体现及作用的发挥。古人有云:水不激不跃,人不激不奋。强化激励机制在事业单位人力资源管理中的有效应用,对促进事业单位稳定有序发展意义深远。

1 相关组织激励理论

(1)需要层次理论:马斯洛将人的需要由低到高分5个层次,即生理、安全、归属和爱、尊重、自我实现。

(2)双因素理论:赫茨伯格提出“激励-保健”因素理论,认为满意与不满意并不是二者择一的关系。

(3)三重需要理论:麦克里兰认为人有三种重要的需要,即成就需要、权力需要和亲和需要,其中成就需要指个体追求成功的欲望。

(4)公平理论:亚当斯指出,人们不仅关心自己的绝对报酬,而且关心自己和他人在工作和报酬上的相对关系。

(5)期望理论:弗罗姆认为,人们之所以采取某种行动(如努力工作),是因为他觉得这种行为可在一定概率上达到某种结果,可以带来他认为重要的报酬。

2 目前事业单位人力资源管理中激励机制应用的现状

(1)激励机制缺位,管理体系僵化。我国事业单位人力资源管理中普遍缺乏战略性人力资源管理以及人力资本理念,用人机制极不完善。所谓的人事管理部门,也只是进行一些常规的事务性活动,没有把人力资本-员工管理放在事业单位发展的关键位置,更没有从事业单位的长远利益出发,把事业单位的发展目标与员工的职业生涯规划结合起来,甚至于在人员聘用和提拔,以及员工培训、岗位调配、薪资发放等方面难以突破传统观念束缚,人力资源管理模式完全处于僵化状态。

(2)激励机制弱化,员工动力不足。部分事业单位虽然在人力资源管理中建立起激励机制等相关体系,但在具体执行过程中并不重视,更不会投入过多的人财物力及时间去完善和强化,也没有相应的评价体系作支撑,导致激励机制作用弱化,未能形成良好的推动效应,具体表现在以下几个方面:激励机制流于形式、激励方式过于单一、激励理念缺乏创新、激励措施不被认可。众所周知,激励的基础是需求,随着现代人力资源管理理念的引入以及物质生活水平的不断提高,单一的、一成不变以及不被员工认同的激励机制无法满足员工成长发展需求,难以激发员工的工作潜能和热情,使得事业单位中员工动力不足,优秀人才流失严重。

3 激励机制在事业单位人力资源管理中的有效应用

(1)建立有效激励机制,激发员工工作热情。深入推进市场经济体制改革,勇于挑战事业单位改革发展面临的诸多困境,在日常管理方面避免行政因素的干扰,为员工创造公平、公正的工作环境。通过

运用组织激励理论全面了解员工的需要层次、类型及其满意程度,准确掌握员工对工作激励现状的真实想法,以此来确定激励机制建立的切入点和突破口,真正做到按需设计、按需激励,激发员工的内在需求,使员工在思想上有动力,行动上更有激情。

(2)激励措施多元并存,注重以人为本。建立激励制度,必须贯彻以人为本的思想,尊重员工,理解员工,明确员工个体需要差异,通过采取目标激励、示范激励、尊重激励、参与激励、荣誉激励、竞争激励、物质激励等一系列更具针对性的激励措施来使他们的个性化需要得到充分满足。有效的激励措施不仅注重吸引人才,更注重人才的培育和发展,在单位的整体发展战略上要与员工个人的职业生涯规划关联起来,建立能够有效推进培训工作的长效机制,使员工可以看到自身未来发展的前途和希望,提高对单位的忠诚度和责任感。

(3)创新激励理念,打破传统思想桎梏。激励机制是一个开放的系统,要随着时代、环境的不断变化而变化。事业单位人力资源部门要结合事业单位的实际需求,积极调整激励机制,使激励机制符合对事业单位的改革和发展需要。勇于打破学历和职称的传统理念,或者上级领导指派等,坚持能力至上,任人为贤不唯亲,坚决遏制裙带关系,建立公平、公正、公开的用人机制;在目标制定与问题决策上,摒弃领导“一言堂”和“独断专行”模式,通过邀请员工参与,如共同设定目标、集体解决问题、直接参与工作决策实施等方式,不但可以发挥员工的专长,提高其对工作的兴趣,而且可以促进管理者和员工的沟通,有利于决策的执行,促进目标的实现。

4 激励机制在事业单位人力资源管理中有效应用的积极作用

(1)激励机制的有效应用能够帮助员工缓解焦虑和懈怠的不良情绪,树立正确的“三观”,不断提升员工对单位的归属感和认同感,激发工作热情,提高工作效率。

(2)激励机制的有效应用能够在最大程度上满足各层次员工的发展需求,为人才提供全方位服务,有利于吸引优秀人才,留住关键人才,锐意进取,开拓创新,实现人才与事业单位双赢。

(3)激励机制的有效应用有助于健全人力资源管理体系,使人力资源管理走出传统模式的困境,用全新的现代人力资源管理理念为事业单位发挥效益保驾护航。

5 结束语

一直以来,事业单位在我国国民经济发展中起着至关重要的作用,但传统的人力资源管理模式已经不能适应当前的经济发展需要,事业单位要紧跟时代步伐,在优化部门职能的同时,重视人力资源管理,完善和强化激励机制在人力资源管理中的有效应用,全力打造人才服务保障最优环境,为事业单位的可持续发展提供强大的人力支持。

参考文献

- [1]高级经济实务.人力资源管理.
- [2]祁来来.事业单位人力资源管理的激励机制.
- [3]孙慈.激励措施在人力资源管理中的应用.
- [4]包婷婷.事业单位人力资源管理中激励机制探讨.