

事业单位人力资源管理中的激励机制

续建军

(太原市汾河景区管理委员会,山西 太原 030021)

摘要: 事业单位管理工作中最为重要的一点便是激励制度,合理利用激励制度能够优化事业单位的人力资源配置,提升工作人员的工作积极性,增强其团队意识,对事业单位的发展具有至关重要的意义。在本文的论述中将事业单位人力资源管理的意义和具体措施作为主要研究内容,旨在为事业单位的建设事业提出借鉴与参考。

关键词: 事业单位;人力资源管理;激励机制

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.33.155

1 引言

事业单位的工作人员作为社会个体,面对着经济、权利等诱惑经常会出现工作问题,面对这种情况,事业单位需要对人力资源管理问题进行全方位的整合和完善工作,如果仍旧遵循着传统的工作机制,一部分工作人员的积极性便难以调动起来,对员工的激励效果不甚明显。激励制度是事业单位人力资源管控制度中常见的制度之一,具有激励员工、提升工作人员积极性的良好效果,需要在新时期进行适当调整,在符合工作人员需求的基础上,推进事业单位建设步伐。

2 构建事业单位激励机制的现实意义

2.1 有利于促进职工能力提高

事业单位管理中实施激励制度能够提升员工的工作效率。人力资源管理的最核心目标便是激励员工的工作积极性,引导员工能够在现有的工作岗位中发挥自身能力。在事业单位建设工作中,职工在某项工作中发挥出良好的表现,取得了突出的建设效果,就会受到单位的物质奖励或者是精神奖励,并且将一个或者多个员工树立成为单位的榜样,进而能够激发员工自身的潜能,不断认识到自己在工作中的问题和不足,在日后的工作中能够不断提升,加强自我教育和自我学习的强度。构建完善的激励制度能够有效提升员工对单位的依赖感和认可程度,提升其综合素质、工作能力。

2.2 有利于人力资源配置优化

从宏观角度来说,人才在事业单位的一大作用就是利于单位深化改革,单位通过现代单位制度的积极建立,能对社会化大生产及市场经济发展提供促进作用,同时也能够有机结合公有制和市场经济,进而为单位改革指明道路。对于单位来说,应注重人才管理工作的不断强化和优化改进,同时将与自身发展相适应的有效机制积极建立起来,如此才能为单位政企分离的推进提供促进作用,进而基于有效资产管理形式的不断探索,确保单位规范化的公司制改革得以不断实行,不断推动单位能够立足市场为出发点,注重自身经营机制的有效转换。

2.3 提高职工队伍素质

在我国单位中,借助人才管理工作的强化和优化,能实现善于经营且具备充足能力的经营管理者队伍打造目的,同时这一过程对工人技术的精湛发展、营销人员业务水平的提升、科研人员高新技术掌握等也能提供巨大促进作用,确保单位整体职工队伍的综合素质水平得以全面提升,为单位发展培养有用之才的同时,基于高水平、高素质的员工队伍打造,使单位劳动生产率及质量得以全面提高,为单位壮大发展奠定坚实基础。

3 事业单位激励机制的创建建议

3.1 创新制度

在事业单位中,为确保人才流失现象得以有效减少,单位应注重科学、合理、有效的激励制度建立,同时以单位内部员工的实际能力为主要依据,基于合适工作岗位的科学安排,确保人尽其才的目的得以良好实现,与此同时,单位还应该为员工的职业生涯规划提供帮助作用,通过必要培训工作的积极开展,为员工个人目标及职业规划的实现提供促进作用,使员工自身发展需求得以充分满足,进而促使员工对单位的认同感及归属感逐渐产生。

3.2 激励革新

可选择具有激励性的年薪报酬制度进行积极推行,在事业单位高级人才中实施此种制度,应对经营者报酬水平及职工平均工资水平倍数关系等进行充分把握,对于年薪报酬制度来说,往往存在多样化方案,但是立足报酬结构层面进行分析,具体可选择以下两种结构,即单一报酬、多元报酬,从第一种报酬结构来说,在经营目标完成的情况下,一定数额的报酬一次性给予员工就是单一报酬结构,这一环节对报酬数额具有决定性因素的是经营目标完成情况,如果员工高效高质地完成了相应任务,则可以获取较高的报酬;从第二种报酬结构进行分析,主要是由多个不同性质的部分共同组成了报酬结构,而固定基本工资仅是其中一部分内容,这一部分收入避免存在过高现象,而另一部分收入则与个人业务业绩相关。

3.3 培训机制

首先,对于单位员工来说,通过不断的学习及各种培训的积极开展,能促使员工工作能力及综合素养得以全面提升,如此才能推动员工更好地服务于单位。因此,为确保员工能力提升及工作任务良好完成等需要得以充分满足,单位应以实际情况为依据,定期安排员工进行进修学习、接受再教育,在事业单位条件允许时,可选择走出去的培训方式,将这些人才安排到国外进行学习和提升自我。

其次,单位应注意合理内部人才流动机制的积极建立,在单位员工综合能力及素养有效提升的前提下,其往往会不满足于现有工作岗位,此时为确保单位培养的人才潜能得以充分发挥,单位就应注重合理内部人才流动机制的积极建立,及时调整各人才的工作岗位,因此,在单位发现一些工作岗位与员工兴趣专长不符时,加之一些部门领导难以知人善任的情况下,就可调整这部分员工的工作岗位;而在一些具备高素质员工对更高能力发展及水平提高等进行追求的情况下,为帮助这部分员工的需要得以充分满足。

4 结束语

根据事业单位现阶段经营管理现状分析能够看出,当下的事业单位激励制度存在一些问题,激励方式单一化、缺少部门之间的沟通和交流、管理监督机制问题等都是制约事业单位发展的关键环节。合理利用激励制度能够促进员工工作积极性提升、优化人力资源配置的有效性,促进事业单位全方位发展。为了提升事业单位人才管理效果,提升激励制度的有效性,需要结合现阶段的基本问题开展完善工作,促进事业单位的稳定、长效发展。

参考文献

- [1]胡守荣.浅析事业单位人力资源管理激励机制[J].今日财富,2020(23):132-133.
- [2]杜艳霞.激励机制在事业单位人力资源管理中的运用探究[J].市场观察,2020(11):85.
- [3]贾玲.事业单位人力资源管理中的激励机制构建[J].人才资源开发,2020(21):46-47.
- [4]谭向明.激励机制在事业单位人力资源管理中的作用分析[J].经济管理文摘,2020(21):91-92.

作者简介: 续建军(1973-),女,山西翼城人,汉族,助理会计师、助理统计师、中级经济师,学历:本科,会计学、土木工程专业,主要从事会计工作。