

激励机制在事业单位人力资源管理中的应用

张 锋

(南阳引丹灌区管理局,河南 邓州 474150)

摘 要:随着时代的发展,我国事业单位加速了自身建设的步伐,社会对事业单位服务性的要求也越来越高,因此在事业单位内部必须要建立完善的人力资源管理制度,在具体的人力资源管理工作中,激励机制能够使事业单位的工作人员更加具有归属感,同时能够大大提高事业单位工作人员的工作热情和积极性,提高事业单位的整体工作效率。本文介绍了激励机制在事业单位人力资源管理工作中的具体运用,提出了改变传统人力资源管理制度的方法,旨在提高事业单位的人才稳定程度,加强工作质量的改进和提升。

关键词:激励机制;事业单位;人力资源管理;应用

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.33.175

1 引言

事业单位体制和工作组织架构的改革是一个循序渐进的过程,在这个阶段,我们必须认识到激励机制对于事业单位人力资源管理的重要意义,利用激励机制提高事业单位人才管理的效能,促进事业单位在新的社会发展阶段能够获得转型和调整。人力资源管理工作的质量对于事业单位的整体运营具有重要的影响,激励机制本身就是人力资源管理的重要环节,运用得当能够大大鼓舞工作人员的工作热情,但是在具体运用中,要注重解决传统的人力资源管理方式遗留下来的问题,有效的提升事业单位人力资源管理的整体质量,促进事业单位在社会主义新时代能够可持续健康发展。

2 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用价值

(1)提高人才凝聚力。工作队伍的团结应对事业单位工作质量的提升具有至关重要的作用,每个工作人员不仅要具备个人的高素质,还要注重团队合作精神的培养。在事业单位人力资源管理中,利用激励机制能够有效的提供团队的凝聚力,具体来说,采用激励机制能够帮助工作人员明确岗位职责,调整自己的职业规划,树立明确的工作方向和人生目标。激励机制的运用并不仅仅着眼于人才工作效率的提升,它可以从多个方面渗透员工的工作思想和职业道德^[1]。激励机制的使用表现在多种类型的人力资源管理措施上,比如薪酬福利、岗位部门工作制度等,能够促进工作人员更好的参与到大的工作环境中和同事友好相处,也能够为事业单位打造整体和谐的工作氛围,让工作人员在明确的目标指导下具有更强大的工作动力,提升团队合作力,使事业单位的发展朝着更好的方向前进。

(2)对工作人员进行行为的约束。激励机制的运用能够使事业单位工作人员自觉约束自身的行为,明确岗位职责,知道自己的责任和目标。在激励机制的运用过程中,工作人员能够保持对工作的热情,也能够按照部门和工作岗位的职业要求,更好的完成自身的工作任务。由此可见,激励机制运用在事业单位人力资源管理中,一方面能够提高员工的工作热情和积极性,还能够从职业道德层面上有效的规范工作人员的行为,对工作人员进行约束,从而从整体上促进事业单位工作效率的提升。

3 激励机制在事业单位中的运用现状

(1)激励制度的管理体制僵化。目前,激励机制在我国事业单位的人力资源管理中有所运用,这体现了社会主义新阶段社会对事业单位的要求提高,但是在具体的运用过程中还存在着一些问题,首先是管理体制较为僵化^[2]。事业单位不同于普通的企业,它具有一定的社会服务性质,在我国事业单位中运用激励机制要和普通的社会企业有所区别。当前,人力资源管理制度缺乏战略性,用人机制建设

不完善,人事管理工作没有把员工的根本利益放在人性管理的出发点和落脚点,只是简单的将人力资源管理理解为常规性的人力事务活动,这就导致我国事业单位激励机制的运用没有达到预期的效果,也不利于事业单位的长久发展。只有把单位的发展目标和员工的个人规划相结合,才能突破传统人力资源管理思想的束缚,把人力资源管理模式搞活。

(2)工作制度单一化。在激励机制的具体使用过程中,很多事业单位虽然已经建立起了相关的工作制度,但是具体执行时并不重视激励机制的实际落实,也不会投入人力、物力资源去强化激励机制的建设,导致人事工作缺乏评价体系,激励机制浮于表面,没有能够对事业单位的工作效率提升起到良好的推动作用,在工作方式上过于单一,缺乏创新理念^[3]。随着我国社会生产力的不断提高,人民物质生活不断丰富,传统单一的激励制度已经没有办法满足工作人员的岗位工作需求,也不能够激发员工的岗位技能,必须要求新求变才能激发事业单位的人员工作动力,留住优秀的人才。

4 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用策略

(1)完善激励制度。首先,在事业单位人力资源管理中运用激励制度要建立完善的激励体系,特别是对于事业单位人力资源管理工作人员,要能够全面的认识到激励制度的重要意义,在思想上加强重视,领导人员更是要在人力、物力资源上加强对激励制度建设的投入。在事业单位内部要建立公平的竞争淘汰机制,让工作人员打破铁饭碗的错误思想,认真的做好岗位的本职工作,时时刻刻不忘自我完善,认真负责的完成上级交代的任务^[4]。另外一方面,事业单位在使用激励制度时必须要与与时俱进,吸收先进的信息技术,更新工作设备,改进工作手段,把人力激励机制和科学技术完美的结合在一起,提高人力资源管理的工作效率,让人力资源管理部门的工作人员能够观察到工作人员的工作状态,建立公司内部网络,对工作人员的个人信息进行填报,要明确每一位工作人员的工作进度,对他们的工作绩效进行具体的观察。同时,人力资源管理部门要能够利用大数据的优势,对工作人员的岗位职责和岗位工作完成情况进行明确和分析,一旦发现有玩忽职守或者敷衍塞责的情况必须要严肃处理。除此之外,还要建设上下级沟通机制,让管理人员和领导人员能够及时的接收到员工的工作意见和工作反馈,对人力资源及时调整,让工作人员能够保持高度的自律性和工作积极性。

(2)调整人资分配。在事业单位的人力资源管理中运用激励制度要注重人力资源分配模式的协调,还要注重对激励制度方法的创新和改进。事业单位属于社会公共服务体系的重要环节,在我国现行的机关单位资金分配体系中,事业单位的活动资金主要是由国家财政机构和地方财政机构出给。事业单位传统的薪资分配制度采取

按劳分配制度,加上岗位福利和岗位津贴,根据各个工作岗位和工作性质的不同有不同的薪资福利待遇标准^[9]。但是这种分配模式随着时代的发展具有一定的滞后性,已经无法满足当前工作者的工作需求,特别是对于一些技术岗位和基层工作者岗位来说,传统的人力资源分配模式必须要加以调整,应当打破阶层薪资的现象,突破薪资壁垒,建立相对动态化的人力资源管控机制,给工作人员带来物质、精神的多重激励,对工作人员的行为进行积极的引导,帮助工作人员树立正确的工作责任意识,按照不同的岗位工作标准,确定基本工资,加强绩效管理,正确的运行绩效考核,建设科学完善的考核方式。除此之外,事业单位要能够打破平均分配的传统,一方面要兼顾收入公平,另外一方面也要激发员工的工作积极性,保障按劳分配的基本制度得以落实,这样才能够为工作人员创造一定的工作危机感,强化事业单位的整体服务性。

(3)创新激励形式。对事业单位激励方式的创新是十分必要的。事业单位的内部员工是整体当中的个体,在某种情况下,工作人员和集体的工作需求存在着一定的冲突,因此必须要利用激励制度,模糊个人利益和集体利益的边界,引导工作人员正确的把个人价值和集体价值联系在一起。以激励制度作为载体,让工作人员对本单位形成认同感和归属感,利用全局观念,布置工作任务,时刻凸显出团队工作的重要性,让事业单位整体对社会负责^[6]。除此之外,把激励机制运用在事业单位人力资源管理中还要注重对薪酬体系的整体改善,重视隐性激励,采用多样化的激励方式,把物质奖励和精神奖励有效结合,给予工作人员各方面的尊重,对工作人员的工作进

行阶段性的评价。作为事业单位的管理人员,要树立正确的管理理念,保证激励政策在事业单位人力资源管理中的有效实施。

5 结束语

综上所述,激励机制在事业单位人力资源管理中的应用要完善激励制度,调整人资分配,创新激励形式,通过激励机制的运用全面提高事业单位人力资源管理的效率。

参考文献

- [1]张慧.激励机制在事业单位人力资源管理中的作用分析[J].今日财富,2021(01):201-202.
- [2]翟香萍.激励机制在行政事业单位人力资源管理中的运用分析[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2020(12):23-24.
- [3]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.
- [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.
- [5]程梅芬.激励机制在事业单位人力资源管理工作中的应用[J].长江丛刊,2020(28):117+119.
- [6]张慧.激励机制在事业单位人力资源管理中的作用分析[J].商讯,2020(27):189-190.

作者简介:张锋(1985,08-),女,汉族,河南省邓州市人,毕业中国传媒大学本科,现南阳引丹灌区管理局中级经济师,研究方向:人力资源。