

# 事业单位人力资源管理激励机制的分析

胡代萍

(重庆市地质矿产勘查开发局 107 地质队, 重庆 401120)

**摘要:**随着事业改革的深入推进,事业单位内部管理逐渐趋于成熟,在我国事业单位作为一种特殊的组织形式,为我国的经济发展和社会进步做出了突出的贡献,成为服务社会和群众的中坚力量。但是,事业单位在发展过程中也存在一些问题和不足,制约着事业单位工作效率的提升,影响为群众服务的质量,事业单位工作人员的积极性难以调动,制约着事业单位的高质量发展。本文主要浅析事业单位人力资源管理激励机制,提出相应的意见和建议,希望能给读者一定的意见和建议。

**关键词:**事业单位;人力资源管理;激励机制;分析

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.36.090

## 1 引言

事业单位作为特殊的组织形式,直接面向广大群众、企业和社会组织提供管理和服务,事业单位健康有序发展意义重大、至关重要。随着事业单位改革的深入推进,组织和人员的调整,事业单位内部现有人力资源管理激励机制已经难以适应新的发展需求,暴露出的问题影响事业单位发展,制约着服务型政府的建立。

## 2 事业单位人力资源管理激励机制面临的问题

随着事业单位改革的深入推进,从中央到地方基层的事业单位已经进行了多轮的改革和转变,改革给事业单位的发展带来了生机和活力,但是事业单位人力资源管理激励机制还面临一些问题,制约事业单位发展。

### 2.1 事业单位人力资源管理理念落后

目前,我国大部分事业单位仍旧沿袭传统的管理模式,管理理念僵化、模式固定,管理内容仅涉及工资管理、人员调配、日常培训,缺乏对工作人员的职业规划,导致很多人员难以适应岗位,造成人力资源的浪费,或是错误的安排人员,造成人力资源的错位,不能人尽其用,也难以调动职工的积极性,难以适应事业单位改革发展的需要,也难以有效的服务大众。

### 2.2 事业单位人力资源管理缺乏激励

健全的奖惩机制有助于调动事业单位工作人员的积极性,促进事业单位工作效率的提升。目前,事业单位考核机制相对健全,每年实施一次年度考核,通过投票的方式对人员进行评价。但是,事业单位对工作人员的考核缺乏激励,人员评价难以定档,工作人员秉持“你好我好大家好的原则”互相投优秀票,这种状态下考核难以有效确定档次,难以拉开距离,很难激励工作人员。例如,很多工作人员进入事业单位后,秉持“老好人”的思想,只负责自身的工作,对于领导临时安排的工作存在抵触心理,他们觉得“干多干少都一样”“干与不干都一样”,很难调动工作人员的积极性。

### 2.3 事业单位人力资源管理绩效评价不完善

随着事业单位改革的深入推进,事业单位开始试行绩效考核机制,通过绩效考核督促工作人员的积极性。但是,在实际运转的过程中,上级部门对于事业单位的评价缺乏科学性,社会评价一般是靠印象分。政府考核办对于下属的事业单位考核也容易存在偏颇,还有一部分单位因为各种事故受到“一票否决”,导致事业单位在考核中处于不利地位。较差的绩效考核成绩会削弱、降低事业单位工作人员的绩效奖励,也会大大挫伤工作人员的积极性。

### 2.4 事业单位人力资源管理缺乏人才支撑

事业单位人力资源管理主体是“人”,客体也是“人”。但是,传统的事业单位人力资源管理缺乏有效的人才支撑,虽然近年来通过招考,事业单位内部充实了一部分具有专业管理知识的人员。但是,很多老管理人员缺乏专业的管理知识,管理方式完全是依照制度进行,缺乏创新和变通,长此以往很容易僵化日常管理,不利于内部工作人员的个性化发展。此外,事业单位内部对于管理人员的培训和考试还不完善,很多工作培训流于形式,培训效果不佳,这些都导致事业单位人力资源管理缺乏充实的人才支撑。

### 2.5 事业单位人力资源晋升渠道艰难

随着我国公务员制度的完善和发展,事业单位工作人员的晋升渠道受到一定的影响。虽然,事业单位更加重视专业技术人员的培养,但是事业单位内部人员晋升的渠道非常艰难。专业技术职称的评定也是备受掣肘,受到职数和“三定方案”的影响,很多专业技术人员得不到应有的待遇,这些都会挫伤工作人员的积极性。

## 3 解决事业单位人力资源管理激励机制的对策和建议

事业单位人力资源管理机制面临的问题,严重制约着事业单位发展,必须通过以下手段加以解决。

### 3.1 更新事业单位人力资源管理理念

事业单位要不断更新管理理念,要全面贯彻落实党的十九大、习近平新时代中国特色社会主义思想,充实和完善“以人为本”的管理理念,更加重视人的全面发展,给每一名工作人员充足的机会,根据工作人员的特长,安排合适的工作岗位,做到人尽其才、物尽其用。

### 3.2 形成有效的人员考核激励机制

事业单位要健全考核机制,科学、合理划分考核等次,还要适当拉开考核等次,切实发挥好考核的激励作用,让考核结果督促事业单位工作人员改进工作、提高效率。此外,事业单位还要引入社会评价办法,完善群众考核的渠道,让群众监督事业单位改进工作,提高为群众服务的水平。

### 3.3 健全绩效考核评价

要逐步完善针对事业单位的绩效考核,科学设置评价指标,公平公开的开展绩效评价工作,让绩效考核结果有效的激励事业单位改进工作。还要针对绩效考核结果给予物质奖励,保证事业单位工作人员的物质需求。

### 3.4 加强管理人员的培养

事业单位要强化人员培训工作,定期组织专项培训班,让工作人员都有机会参与业务培训,还要强化培训的考试制度,切实保证培训的效果。还要定期面向社会进行招聘,聘请具有管理才能的专业技术人员,便于日常管理工作的开展。事业单位还要面向社会引进高学历的管理人才,充实事业单位人才储备库。

### 3.5 完善晋升渠道

要想切实调动事业单位工作人员的积极性,必须完善事业单位工作人员的晋升渠道,完善“能上能下”的晋升渠道,择能者而用之,给优秀的人员更多的晋升机会。科学设置专业技术岗位,给专业技术人员评定职称的机会,让他们获得更好地发展机会。

## 4 结束语

综上所述,事业单位作为人民服务的特殊组织,事业单位要想谋求发展的先机,需要创新管理方式,强化人员培养、健全晋升考核机制,同时还要引入科学的管理理念,加大事业单位改革的力度,净化事业单位环境,促进事业单位的健康有序发展,更好地为人民群众提供服务,助力服务型政府的建立。

## 参考文献

- [1]任锐利.论人力资源管理经济工具在事业单位中的应用[J].财经界,2021(03):193-194.
- [2]孙琳.事业单位管理中的人力资源经济管理研究[J].文化产业,2021(01):87-88.