

# 浅谈事业单位人力资源管理激励机制的构建

谢小锋

(东台市交通运输综合行政执法大队,江苏 盐城 224200)

**摘要:**人力资源是事业单位实现可持续发展的核心资源之一,也是提升事业单位服务水平和工作效率的关键因素,加强人力资源管理意义重大。本文在对激励机制的内涵进行概述基础上,明确了其在事业单位人力资源管理中的应用意义,最后提出一些适宜的激励机制构建策略,以期助力事业单位人力资源管理水平提升。

**关键词:**事业单位;人力资源管理;激励机制;构建策略

**[DOI]**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.23.044

## 1 激励机制的内涵

激励机制主要是指为了对员工进行激励所采取的一系列道德规范、行为规范、基本准则、制度规章、政策方针、激励举措以及有效组织机构等的总和。基于激励机制的有效应用,根本目标是最大程度激发及挖掘员工的内在潜能,使他们在工作岗位上高效地开展各项工作,同时也可以降低他们出现工作懈怠或者消极工作行为的概率。根据激励方式的不同,可以将激励机制划分成工作、荣誉、薪酬与精神等不同类型的激励机制,具体需要结合实际的情况来进行合理确定和科学设计,以此方可更好地发挥激励机制本身对员工的激励作用。

## 2 激励机制构建在事业单位人力资源管理中的应用意义

事业单位本身是一个重要的社会组织团体,其所涉及到的活动涵盖了科、教、文、体、卫等众多领域,基本上覆盖了社会生活的各个方面,是拉动社会经济发展以及确保社会和谐稳定的重要力量。与此同时,事业单位内部人才力量是确保科教兴国战略顺利实施,以及全面提升国家综合实力中不可或缺的力量,所以加强事业单位内部的人力资源管理具有重要的现实意义。通过在事业单位人力资源管理实践中有效地融入激励机制构建理念,主要可以起到如下几个方面的关键作用:一是有助于增强事业单位内部员工的凝聚力。在有效激励机制的指导下,事业单位内部可以营造积极向上的良好工作氛围,并且可以使他们朝着共同目标不断前进,彼此共同拧成一股绳来全面提升事业单位服务水平;二是有助于调动全体员工工作积极性。在激励机制的指导下,事业单位人员的工作潜能会得到有效激发,提高他们工作积极性。比如,基于激励机制的构建,可以使事业单位人员明确自身的工作目标与职责,之后可以主动在自己的工作岗位上不断努力,创造出更多的佳绩;三是有助于为事业单位吸引并保留优秀人才。在构建激励机制过程中,通过采取创设职位晋升氛围,改善薪酬福利待遇等激励措施,可以更好地吸引并留住优秀的人才;四是有助于优化事业单位现有的人力资源管理模式与措施,提升人力资源管理水平。基于激励机制的有效构建及应用,可以首先对事业单位现阶段推行的人力资源管理制度与规章进行完善,以此更容易明确他们的工作权利与义务,之后在工作实践中可以做到有章可循,提高了整体的人力资源管理水平。

## 3 事业单位人力资源管理中激励机制构建的有效策略

### 3.1 强化激励意识,夯实员工激励基础

在将激励机制融入事业单位的人力资源管理实践当中时,为了可以发挥激励机制在调动事业单位内部员工工作热情,提高工作效率的作用,就必须要强化事业单位的员工激励意识,帮助他们树立正确的员工激励理念。首先,事业单位的全体管理人员或领导层人员都必须要切实对激励机制形成正确认知,明确其对事业单位发展的重要作用,之后需要在积极参考及借鉴相关事业单位人才激励机制构建经验的基础上,结合事业单位本身的特征、部门设置情况以及发展现状等相关情况来找寻适合自身人力资源管理工作的人才激励机制,尤其是要突出激励机制构建及应用的科学性、适用性与有效性特性。与此同时,要注意对传统的人力资源管理模式进行转变,充分强化人员激励意识。无论是事业单位领导或管理者,又或者是事业单位的基本员工,都必须要从源头出发来彻底改变以往“吃大锅饭”的工作理念,保证可以真正落实激励机制,力求可以通过事业单位人力资源管理制度与激励机制之间相互影响和作用来更好提升人力资源管理效果。

### 3.2 结合激励需求,树立正确激励理念

在充分意识到激励机制构建对事业单位发展重要性的基础上,为了充分发挥激励机制在促进事业单位发展方面的作用,还必须切实树立正确的人员激励理念。首先,事业单位不仅需要树立以人为本的人力资源管理理念,还需要结合事业单位日常工作的实际情况来科学制定符合基本行为规范的人才激励机制;其次,要高度重视引进优秀的社会人才,构建符合事业单位发展实际情况的人才培训机制,保证可以更好地提升人力资源管理的效果;最后,要结合事业单位自身的日常工作情况,采取多样化、有效性的人才激励机制。只有从根本上树立了正确的人才激励理念,才能够更好地发挥激励机制在提高员工工作热情和工作效率等方面的积极作用。比如,基于事业单位内部员工的工作绩效情况来针对性给予适宜的奖励,或者注重改善员工的培训及教育条件,提高他们工作积极性等等。简言之,通过树立科学的员工激励理念,可以助力事业单位更好地开展员工激励工作。

### 3.3 完善激励体系,丰富员工激励方式

在事业单位构建激励机制期间,需要立足于提高事业单位内部全体职工管理效率,加快构建完善的职工激励机制,以此来充分调动全体职工工作热情,保证可以满足新时期事业单位的发展需求。这就需要职工激励理念进行创新,尤其是要使事业单位的领导层

和管理层人员全面了解激励机制的实际情况,以为激励体系和机制构建提供必要依据。在此基础上需要构建完善的职工竞争机制,尤其是要彻底打破以往的终身制岗位制度,配合恰当激励方法的应用来增强全体职工的责任意识,并采取恰当的网络技术与计算机技术等来有效落实激励机制。然后需要结合事业单位人力资源管理工作现状,对以往行政化的职工激励理念进行彻底转变,之后再结合事业单位工作现状来采取多元化的职工激励方式方法来更好地提升事业单位员工激励的效果。而在设置员工激励方式方法期间,要注意有机结合经济性激励方式和非经济性激励方式、物质激励方式和精神激励方式等等,这样更有利于提升所构建激励机制在事业单位中的应用成效。但是无论采取何种类型的激励方式或模式,都要注意体现公正性,并要满足行业或市场现阶段的实际发展需求,除了要为事业单位留住更多优秀人才外,还要注意借助有效的激励方法来吸引更多社会上的优秀人才。比如,可以采用分层激励方法,针对不同职工采取适宜他们的激励手段和方法,并且配合事业奖励、职务奖励、薪酬奖励等多样化激励方法的应用可以更好提升事业单位激励的有效性。

#### 3.4 结合公平理论,构建正负激励机制

公平理论是构建面向于事业单位的激励机制中一个重要的激励理论,主要是在制定激励策略、内容及方式和体系等的过程中都要渗透公平理论,避免因为不公平激励方式方法而影响了最终的职工激励效果。而事业单位内部的激励不仅仅有正激励方式,同样有负激励方式,只有做到正负激励有机结合方可真正做到公正公平。其中的正激励方式主要是事业单位内部的职工可以完成预定岗位工作任务或者实现预定的岗位工作目标,负激励方式则是对那些没有完成预定岗位工作任务或者实现预定岗位工作目标的职工进行惩罚。如果只重赏不重罚,那么就会影响激励机制制定的公平性,因为事业单位职工不仅会受到激励机制的直接影响,同样会受到周边人的干扰及影响,所以为了确保所构建激励机制的效果,就必须有效利用公平理论来构建正负激励机制。因此,在构建面向于事业单位人力资源管理工作激励机制期间,必须要首先保证激励机制构建建立在公开和公平制度的基础上,保证其获得了事业单位内部全体职工的认可,并且相应的激励制度对全体职工都是适用且保持公平的,如可以采取相同标准与指标来考核事业单位全体职工,使他们可以拥有获取同等惩罚或奖励的机会。

#### 3.5 强化员工培训,构建培训激励机制

培训是激励事业单位内部全体职工的一个最为常用的方式,借助培训激励机制的科学构建,可以将事业单位内部全体职工培训和激励机制构建进行有机结合,这样可以使事业单位内部的全体职工在接受培训活动之后可以逐步提升自身的工作能力。在内部培训期间,所应用的培训讲义也需要涵盖方案、PPT 培训大纲等相关要求,保证培训内容涵盖全部的职工素质发展需求。基于上述职工激励机制构建的需求,需要切实做好员工培训的调查工作,在培训方式方法及路径等众多方面来科学构建健全的培训激励机制。比如,在构建及完善奖励机制过程中要注意采取有效的手段及路径开展培训和教育,构建员工培训激励制度,除了保证培训内容设计充

分考虑了事业单位内部各个岗位工作实际需求及未来发展趋势外,还要充分保证培训机会分配的公平性,避免将培训当成了一种事业单位内部的福利来看待,这样才能够借助正负激励机制的构建提升职工激励效果。此外,在构建培训激励机制期间,也要注意丰富事业单位内部职工培训的方式方法,如可以采取“导师制”,研讨会,项目驱动,网络学习等多样化的培训方式来满足事业单位相关人员的差异化培训需求,从而更有利于提高所构建培训激励机制的应用效果,避免因为单一化的培训方式方法而影响了最终的员工激励效果。

#### 3.6 注重优化分配,构建工资激励机制

工资激励机制是事业单位内部对职工进行有效激励中另一个关键的激励因素,会对职工工作积极性及热情的调动产生极大影响,但是在构建工资激励机制期间必须要重点做到优化分配,具体需要密切联系事业单位职工的工作业绩同他们所带来的整体效益来优化薪酬分配,如可以结合事业单位职工完成工作的数量、质量以及本阶段所完成的预期任务与目标等实际情况来对各个职工薪酬进行合理确定。而针对项目工资分配,要结合项目组之内全体员工的工作量和效益来对他们的收益进行合理分配,保证薪酬分配同他们本身的工作贡献度之间保持良好的一致性。其次,事业单位在构建工资激励机制期间还可以创新应用计量工资分配方式,具体就是由事业单位严格依据相应的岗位工作性质,以及依据工作的总量和时间等来对他们的劳动工资进行合理确定。最后,还可以根据事业单位年初所制定的目标和协议,对职工的年薪分配额度进行科学确定。根据年终事业单位本身的经营效益来为职工发放基本薪酬,包括基本、薪级、岗位及绩效等不同类型的工资薪酬机制。

#### 4 结束语

总之,激励机制构建及应用是提高事业单位人力资源管理有效性的一个重要手段。在事业单位人力资源管理中融入激励机制构建理念期间,要注意首先树立正确的激励理念,丰富激励方式方法的基础上,结合实际的职工激励需求,灵活地构建正负激励机制、培训激励机制和薪酬激励机制等多样化的激励机制,保证可以不断提升事业单位全体职工的激励效果。

#### 参考文献

- [1]孙海峰.事业单位人力资源管理激励机制的构建路径探索[J].财经与管理,2020,23(11):132-133.
- [2]王斯文.试论事业单位人力资源管理激励机制的构建[J].财经与管理,2019,13(3):45-46.
- [3]王茹.事业单位人力资源管理激励机制的构建研究[J].经济管理文摘,2021,46(1):96-97.

作者简介:谢小锋(1976,11-),男,本科,职称:中级经济师,研究方向:人力资源管理。