

# 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用

王利英

(大庆市萨尔图区财政局,黑龙江 大庆 163000)

**摘要:**人力资源管理工作是事业单位中非常重要的一项工作内容,要想有效地提高人力资源管理水平和效率,我们就需要重视激励机制的建设,利用激励机制可以更好地带动事业单位中员工们的工作积极性,可以有效地促进新时期下事业单位的更好发展。人力资源管理中的激励机制有很多的建设方法,我们可以从强化绩效考核评价体系、建立科学的薪酬体系等角度入手,不断完善并优化激励措施,将人力资源管理中激励机制的作用充分发挥出来,从而促进事业单位的可持续发展。基于此,本篇文章将主要探讨激励机制在事业单位人力资源管理中的应用,介绍激励机制的概念以及在事业单位管理中的作用,分析激励机制当前所存在的问题,并提出有效的解决措施,希望能够给从业者提供帮助,仅供参考。

**关键词:**激励机制;事业单位;人力资源管理;薪酬体系

**[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2022.03.043**

## 1 引言

进入新时期以后,各行各业受到当前社会经济体制的影响需要做出一定的改革,其中事业单位各项工作的开展与社会民生之间有着密切联系,因此,也必须要做出相应的改革措施来更好地适应时代发展,持续为社会服务。事业单位中的人力资源管理工作水平会直接影响到事业单位的发展,所以我们需要采取有效的措施,提高人力资源管理质量和效率。激励机制在人力资源管理工作中可以发挥明显的成效,能够有效地提高人力资源管理的业务水平,实现事业单位可持续发展的目标。因此,我们需要重点研究激励机制的应用,寻找有效的措施将人力资源管理激励机制的作用充分发挥。

## 2 激励机制的概念与应用流程

激励机制主要是人力资源管理中的一种手段,它会将单位的战略目标进行细化,形成很多小目标,并以此作为抓手,利用多种手段和方式来起到激励员工的作用,带动员工的工作积极性和工作热情,使得单位的生产经营效率得到提升。常见的激励措施可以分为:精神激励、薪酬激励、荣誉激励、工作激励。

随着我国社会经济的高速增长,事业单位需要进行相应的改革才能跟上时代发展需求,这一过程必然会存在一定的难点问题。而且事业单位的属性是公益性的,属于社会服务型单位,所以事业单位的发展对于国家经济的发展有着一定的影响,同时还会涉及到人民生活的品质,因此必须要重视事业单位的发展,从而保障社会的稳定发展。这就需要事业单位重视人力资源管理工作,按照具体的工作需求和单位的自身情况,配置合理的人力资源管理方式。激励机制是人力资源管理中的一个重要手段,合理使用激励机制,能够使人力资源管理工作开展得更加科学有序,使得事业单位能够保证稳定的运行。激励

机制在事业单位中的应用大致分为以下几个流程:首先,寻找诱导因素。激励机制的主要作用对象就是事业单位中的员工,所以我们要寻找能够调动员工工作积极性的关键性因素,常见的有奖金、荣誉、职位晋升等;其次,制定小目标。根据事业单位的战略目标,进行细化分成多个小目标,通过让员工完成各个小目标的方式,来实现单位整体战略目标的成功;最后,实行动态激励。激励机制在人力资源管理中应当是动态的、灵活的。需要实时地监测员工的工作状态,根据激励机制的阶段性反馈,合理调整激励方法,从而进一步提高单位员工的自身荣誉感,加强与企业之间的关联性,使得员工们的积极性能够被充分的调动<sup>[1]</sup>。

## 3 事业单位人力资源管理的发展趋势

### 3.1 人才重视程度

随着社会经济的不断增长,市场竞争越来越激烈,在这样的环境背景之下,对于人才提出了更多要求,需要满足多元化、综合化、高素质的特性。同时,事业单位在引入人才时的方式也会发生改变,人力资源内部控制机制、制度管理和人才培养方面也会相应的发生变化,会越来越完善,这样能够使人们对工作有足够强的认同感,从而在一定程度上提高事业单位的竞争力。

### 3.2 薪酬管理模式

当前,很多事业单位的薪酬制度是以年薪制为主要管理模式,每年员工的薪资变化不大,这会在一定程度上降低员工的工作积极性。随着近年来事业单位工资体制的改革,薪酬管理模式变得更加科学合理,会根据不同岗位的职能需求、工作难度等设置合理的分配制度,从而可以激发出事业单位员工的工作积极性。

### 3.3 人才招聘机制

事业单位在选拔人才时,所使用的传统方法更加注

重工作内容和工作要求。而如今更加重视工作人员的工作能力以及综合素养,保证事业单位工作人员在工作过程中具有自觉和责任感。

#### 4 激励机制在事业单位人力资源管理中的作用分析

作为人力资源管理工作中的一项重要手段,激励机制所采取的方法比较特殊,是将员工对组织及工作的承诺最大化的过程。如果从激励机制全过程中,主体和客体之间的互动角度分析,可以将其分为五个步骤,包括双向交流、选择适当行为和方式、阶段性评价、年终评价与奖励分析、比较与分析。激励机制所遵守的原则是公平合理、目标结合、直观公平以及及时性。在当前新的形势之下,事业单位要想做好人力资源管理工作,就需要充分利用激励机制相关措施发挥激励机制的作用和价值<sup>[2]</sup>。

##### 4.1 调动员工的工作积极性

员工是事业单位中最基本的组成单元,同时也是直接影响事业单位发展的重要核心,所以采取有效的激励机制能够保证员工更加积极的参与到各项工作之中,可以更好地意识到自己的工作职责和工作目标,增强员工对事业单位的归属感。激励机制可以帮助事业单位人力资源管理工作对员工进行有效引导,使其能够更好地意识到单位的发展战略目标,并结合自己的基础目标和工作任务,有效地提升工作水平,从而提高人力资源管理工作的质量和效率。不仅如此,完善的激励机制还能够促进员工自我价值的实现,使他们不断提高专业能力和综合素养,建立正确的三观。事业单位要想全面实现战略目标,就需要保证激励机制的合理性,提高员工们的凝聚力,营造良好的工作氛围<sup>[3]</sup>。

##### 4.2 优化人力资源配置

事业单位人力资源管理工作的主要内容之一就是资源配置,优化人力资源配置,使其更加科学合理,能够为事业单位的发展打下坚实的基础。人力资源管理工作的主要对象是员工,所以需要以员工为本。通过优化人力资源配置,充分发挥出每一位员工的优势和价值。利用激励机制能够更好地发掘出员工的优势特点,给他们创造有利的发展条件,增加员工的信任度,使他们更加认可事业单位、认可自己的职能目标,通过增加员工的使命感,可以提高整个员工队伍的素质,对于促进事业单位的更好发展有着重要作用。

#### 5 激励机制在事业单位人力资源管理中存在的问题

##### 5.1 激励机制较为固化

以往,人们认为进入事业单位中工作就是获得了稳定的工作。员工在事业单位中是享有编制的,同时还会有很多的奖金和福利,主要是由我国财政部门提供。事业单位中的人力资源管理工作开展中,要想激发员工的工作积极性,只能利用职务晋升作为唯一的途径。因为员工的职务等级和职称与工资水平是直接挂钩的,所以所采取的激励机制较为固化,并没有更多的可选择性和灵活性<sup>[4]</sup>。

##### 5.2 激励机制较单一

随着事业单位的不断改革创新,薪酬制度发生了变化,开始使用绩效工资和合同聘任制。在这一过程中,人力资源激励机制以及方法都发生了变化。所使用的激励方式更加的多样化,开始向物质、目标、情感、榜样等方式发展,但是在实际实施的过程中,一些事业单位的领导仍然更加重视物质激励层面,导致激励机制较为单一。

##### 5.3 绩效考核没能跟激励机制做好衔接和配合

绩效考核与激励机制都是事业单位人力资源管理工作中非常重要的一部分,有着关键性的作用,两种制度之间的关系非常紧密,可以起到相互促进和相互制约的效果,会在整个人力资源管理工作中有较为明显的效果呈现。但是当前一些事业单位在进行人力资源管理工作时,并没有足够重视绩效考核工作,缺乏完善的绩效考核评估体系,而且存在个别单位的绩效考核,只是要求员工填表,由领导直接做决定,没有经过员工自己的允许,没有尊重基层人员的意见。同时,在绩效考核的过程中,还会存在选拔与评估机制问题,无法有效开展绩效考核机制,所以会和激励机制存在无法有效衔接的问题。不仅如此,事业单位人力资源管理工作在完善激励机制的过程中,如果没有充分考虑到单位绩效考核实际情况,那么将会降低激励机制的可操作性和实效性<sup>[5]</sup>。

#### 6 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用

##### 6.1 建立完善的激励体系

建立激励体系并不难,但是要想建立足够健全完善的激励体系是需要考虑较多因素的,不仅要充分了解激励理念的意图,增加管理者对激励机制的理解和认识,还需要根据单位自身的发展情况,建立完善的内部竞争淘汰机制。因此,人力资源管理水平提高的重要措施之一就是要建立完善的竞争淘汰机制,从而督促单位中的每一名员工都能时刻保持清醒的态度,更好地为社会和人民进行服务。要想使单位中员工的工作理念和思想能够统一,可以充分的利用现代化科学技术,将激励体系进行完善。事业单位应当寻找多样化的途径完善激励机制,例如从精神激励、升职激励等方面入手,提高员工的工作积极性<sup>[6]</sup>。

##### 6.2 优化薪酬激励结构,激发部门分工协作绩效

事业单位在进行内部管理时,如果想依靠调整一部分绩效的方式激发员工的工作积极性,是不能平衡各部门之间利益的,反而会导致各种矛盾问题出现。所以我们需要调整薪酬激励机制,应当按照激励兼容原则,目的是将各部门之间的分工协作绩效提升。这一过程需要体现出每一个部门之间协作之后的贡献奖励,同时还要体现出个人贡献奖励。事业单位的人力资源管理激励机制可以从不同层面展现出相应的效果,包括物质层面、精神层面以及职位层面。比如员工符合奖励机制后,可以获得奖金、晋升或者荣誉,这些都是能够激发人才价值体系的重

要措施。在设计激励机制时,我们要考虑到其独特性,使其变得更加多样化,实现正常分工的功能。人力资源管理工作者需要根据实际情况,适当增加新的奖励机制,但是不能过于独立,需要和传统激励机制相互融合,从而全面在全体员工中进行开展。正是由于激励机制的多样性,可以使机制的价值充分展现在员工不断成长的过程中,使其个人价值能够充分发挥,同时还可以不断完善人力资源管理体系,使得事业单位更好发展<sup>[7]</sup>。

激励机制需要充分结合绩效考核体系,共同发挥作用,不同工作的重要性程度不同,所以要根据工作要求对员工做好合理的分配。在这一过程当中要考察并评估员工的工作能力和绩效,从而对其作出客观公正的评价。因此,绩效考核体系的建设非常重要,要对考核结果进行复核,确保考核过程的公正性,避免出现徇私舞弊的问题,使得绩效考核机制存在失效性,充分发挥出人力资源管理的职能。而要想保证绩效考核机制能够真正按照要求落实,就需要考核人员有端正的工作态度,认真履行自己的职能任务,从而保证评估结果的真实性。绩效考核的成果要与奖惩机制合理结合,优秀的员工要得到表彰和激励,这样能够最大限度地激发员工的工作积极性,可以有效地提高工作效率,使得事业单位各项工作的开展更加顺利。

### 6.3 改善组织的形态,构建学习型组织

进入新时期以后,事业单位的实际发展需求不断增加使用传统的划分,员工只靠自我学习的方式已经不能满足当前的发展需求,而且在促进员工信息交流与沟通方面也存在一定的影响不利于知识的创新。所以事业单位应当寻找办法解决目前管理模式中存在的问题,构建出学习型的组织,利用内外交流活动,做好发展与创新工作,更好的制定激励机制,并完成相应的目标。传统的思维模式不利于学习型组织的建立,所以我们要对其进行改良,需要做好创新与优化工作,使得员工能够更加具有创造性的思维。整个过程需要员工结合学习与激励,当满足相应条件后,学习和激励是可以相互转化的。不仅如此,事业单位还需要发掘出员工的个人目标,并善于将个人目标与企业目标相结合,这样能够使目标一致共同发展。对于员工来说,良好的工作氛围是非常重要的,所以构建出团队合作氛围,能够使员工在良好的氛围中进行沟通和学习,促进自我价值的实现,拥有一定的归属感,才能使他们更好地为单位服务贡献<sup>[8]</sup>。

### 6.4 加强信息交流与沟通

事业单位的奖励机制如果没有发挥作用,那么很大一部分原因是奖励机制对人力资源管理和员工信息不公开,导致二者都没有意识到自己的需求,并没有根据二者的定义,合理设置奖励制度,所以无法发挥出奖励机制的作用。所以人力资源管理部门还需要与事业单位中的员工建立起良好的沟通环境,从而合理开展激励机制的应

用。人力资源管理部门与员工之间在进行交流与汇报的过程中,要做好以下工作。首先,员工必须要按照规范要求申报,确保交流是足够科学合理的,这样也能够增强员工的信心;其次,员工有好的建议时,可以适当给予一定的奖励,这样能够更好地刺激员工的工作积极性和可持续性。

### 6.5 加强自我认识并提高激励意识

事业单位对于自身的发展情况和自我认知,必须要明确的态度,只有这样才能更好地完善激励机制。根据自身的发展情况,有效地开展员工管理工作,使得人力资源管理可以足够科学。因此,事业单位要按照人事制度的具体情况以及各部门岗位的职能设置情况,合理设计激励机制要真正的符合各部门以及员工们的需求,从而保证激励机制能够按照事业单位的需求合理设置,构建出具有可持续性效果的激励机制。一旦激励机制设置的不合理就会严重影响工作人员的工作积极性,激励机制的开展也会逐渐被忽视,只能以表面工作的方式进行应付,更不用说发挥员工的潜能和价值。因此事业单位要转变固有思想,将激励意识觉醒,对当前不完善的激励机制进行完善和优化,使其能够真正符合事业单位的发展,对员工形成有效的促进作用。

## 7 结束语

综上所述,我们可以了解到激励机制的含义,明白激励机制对于员工工作积极性的重要作用,以及对于事业单位更好发展所做出的贡献。因此,事业单位要想有效提高人力资源管理水平,就要合理利用激励机制,使得事业单位的发展能够跟上时代发展需求,实现可持续发展。但是,激励机制当前在事业单位人力资源管理中的应用会存在一定的问题,所以我们要采取一定的措施对其进行解决。进一步完善事业单位人力资源管理模式,提高国内人力资源管理的质量和效率,为国家经济增长提供助力。

### 参考文献

- [1]贾鑫.浅析激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J].中外企业家,2017(33):74.
- [2]张海燕.激励机制在事业单位人力资源要素提升中的作用[J].管理观察,2017(30):84-85.
- [3]王淑云.试论激励机制在事业单位人力资源管理中的有效运用[J].现代营销(信息版),2017(10):217.

作者简介:王利英(1974,6-),女,汉族,黑龙江安达人,大学本科学历,中级经济师职称,研究方向:高级经济师人力资源。