

# 分析事业单位人力资源的激励方式

邓均文

(黑龙江省青年农场社会保险事业管理局,黑龙江 哈尔滨 150056)

**摘要:**在我国计划经济发展的关键时期,事业单位做出了突出的贡献,在这一阶段有效地促进了社会经济的增长,对于当时的计划经济发展形势做出了相应的推动作用。但是,随着社会的不断发展,当前的市场经济形势发生了巨大的变化,开始向全球化的形式转变。这一过程要求传统事业单位也要做出相应的改革措施,尤其是在人力资源管理方面做出调整,才能更好地满足当前时代对于事业单位的发展需求。但是事业单位在进行人力资源管理方式转变的过程中,却存在一些问题,不利于人力资源管理质量的提高。而激励方式的出现,能够帮助事业单位更好地开展人力资源管理工作,激励方式展现出了相应的作用与效果。基于此,本文将主要针对事业单位人力资源的激励方式应用情况展开研究,希望可以加快事业单位的转型速度,促进事业单位的更好发展,仅供参考。

**关键词:**事业单位;人力资源管理;激励机制;现状;策略

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.23.101

## 1 引言

时代是在不断发展的,这一过程有效地带动了各行各业的进步与发展,事业单位最早是在我国计划经济时期出现的,在当时有效地促进了社会经济的增长,但是进入当前的社会经济体系之中后,事业单位如果仍然使用传统的管理方式进行发展将会受到限制。所以当前时期要求事业单位也要进行相应的改革与调整,尤其是要针对事业单位中的人力资源管理方式进行改革,这样才能更好地适应当前时代对于事业单位人力资源管理提出的新要求。而激励机制就是在进行人力资源管理过程中非常有利的一种管理措施,要想充分发挥出激励机制的作用,就应当充分了解该机制的内涵,并有效地应用在事业单位人力资源管理当中,从而解决传统管理方式存在的不足之处,有效提升事业单位员工的工作积极性,促进事业单位的更好发展。

## 2 激励机制的内涵以及在事业单位人力资源管理中的重要性分析

### 2.1 激励机制的内涵

激励机制是一种政策,主要目的是提升企业内部员工的工作积极性,或者是达成某一绩效目标。因此激励机制也可以看作是制度、道德规范、文化理念和行为准则等的统称。当前时期正是事业单位的重要转型时期,此时应当做好人力资源管理改革工作,将激励机制应用在事业单位人力资源管理当中,能够更好地提高员工的工作,积极性和工作热情,让他们能够全身心的投入到工作当中打造良好的工作氛围。

### 2.2 激励机制在事业单位人力资源管理中的重要性

#### 2.2.1 不断激发员工的工作潜能

事业单位的发展主要取决于员工的工作质量,只有不断激发员工的工作潜能,以及工作积极性,才能更好地

提升工作效率,为事业单位的发展提供源源不断的动力。因此,利用激励机制可以有效地激发出员工的工作潜能与工作积极性,将其当作一种正面的引导机制,可以让员工受到激励的影响,明确自身的工作任务和目标。按照具体的工作进程有序的推进,确保员工各项工作环节能够稳定运行。而且利用激励机制能够使员工的内驱力被激发出来,帮助员工树立更加正确的三观,对于自身职责的重要性也能有更加清晰的认识。利用激励机制可以激发员工的学习自主能动性,让他们不断提高自己的专业水平以及综合道德素养,这对于促进事业单位更好发展来说是重要推动力。

#### 2.2.2 约束员工的工作行为,保证工作稳定开展

事业单位在人力资源管理工作中引入激励机制,可以对员工的工作行为进行更好的约束和指导,确保各项工作开展的更加稳定、井然有序。每一位员工都有着自己的岗位职责,利用激励机制可以让员工们保持持续上进的工作态度,对于单位所提出的要求进行自我约束,以及评价考核,能够不断地激发员工自身的潜力。引入激励机制还能让员工更加自觉地遵守单位的规章制度,确保自身的行为与发展方向与单位的发展方向保持一致,让员工在工作过程中得到认可与激励能够更好地帮助他们完成自身的目标,符合事业单位发展要求。

## 3 事业单位人力资源管理激励机制的现状

事业单位在引入激励机制时应当根据单位自身的实际情况进行制定,主要目的也是起到鼓励的作用。所以应当将激励机制作为一个重要的内容融入到人力资源管理体系统中,使得人力资源管理体系统建设的更加完善,激发员工的工作热情和工作积极性,这样能够鼓励员工在工作方面有所突破。激励机制在事业单位人力资源管理中所产生的效果是非常明显的,它能够将理想与现实有效连接。

但是在实际进行应用的过程中,可以发现仍然有一些事业单位存在管理机制问题需要解决。

### 3.1 管理理念缺乏

时代是在不断发展的,科学技术都有着先进性的特点,因此,在管理方式方面也要重视其先进性。但是,当前部分事业单位所使用的人力资源管理激励措施都比较落后,缺乏先进性的特点,因此在实际进行管理时无法有效地发挥出激励机制的作用和价值。由于事业单位管理者的思想比较落后,仍然沉浸在传统管理方式和理念当中,就会导致激励机制一直停留在原处没有发展与进步。管理人员对于人力资源激励机制的认识不到位,将其只是当作一种管理工具,当面对事情时才想起来使用是远远不够的。不仅如此,利益分配过程中也没有充分利用激励机制进行调整,导致员工们的薪酬机制和自我贡献是没有联系的,就会影响员工们的工作积极性。对于行业市场发展来说,有一定的竞争机制,才能更好地促进单位和企业的发展,因此,在事业单位管理体系当中也应当引入市场的竞争机制,这样才能更好地促进员工的发展,以及自我价值的实现。而且所使用的激励方式也应当真正的能落实到实处,传统的激励方式只是重视物质需求,却忽视了员工们的精神需求,没有和员工进行充分的沟通,在不了解员工实际需求的情况下,所制定的激励机制是无法真正发挥作用的。激励机制的计划不够清晰将会严重影响工作的积极性,同时也无法形成良好的工作氛围,对于事业单位的未来发展会产生影响。

### 3.2 薪酬激励机制没有发挥出其应有的效果

薪酬的调整是激励机制的重点措施之一,但是如果在条件方面没有发挥出应有的作用,那么将会导致人才配置不合理,无法对人力资源进行充分的利用,从而导致事业单位出现人才流失的情况。事业单位的当前薪资体系主要是按照国家的要求所制定的,使用的是全国统一的基本工资制度,而且工资的增长也会根据国家的财政情况来决定,最后由政府的人事部门进行统一审批。这一过程在某种程度上会受到当地市场导向形势的影响,但是在员工工资方面所使用的仍然是最基本的刚性工资方式。这种工资方式的主要特点是非常的统一,分配非常平衡,尽管具有非常公平、公正的特点,但是要想提升事业单位的社会服务质量,却缺少相应的激励点。没有利益驱使的情况下,工作人员的工作积极性将很难被调动起来,所以事业单位要想更好发展将会比较困难。过于统一的薪酬分配方式,不能将员工的个人贡献凸显出来,也无法显示出工作业绩和才能,会极大的影响工作人员的工作积极性。

### 3.3 激励机制仅限于物质方面

激励机制自从出现以后受到社会各界的广泛关注,大多数事业单位已经将激励机制融入人力资源管理当中,取得相应的成效,提升了员工们的工作积极性以及工作效率,在为人民服务方面也有相应的进步。但是,部分事业单

位所使用的激励机制形式过于单一,只限于物质层面。比如员工表现好时就会增加员工的福利待遇,尽管这是激励机制的一种重要手段,但是如果只是进行物质层面的奖励,将会存在一定的问题,精神奖励的缺失是无法保证员工能够拥有正确工作态度的,长此以往,将会导致员工失去工作的重心,对于事业单位未来发展会有不利影响。

### 3.4 绩效考核体系不够完善

绩效考核体系的建立是激励机制中的一个重要组成部分,但是如果考核过程中出现结果不公平的情况,将会影响员工们的工作态度。在绩效考核方面,领导的个人情绪会占有很大的比重,受到个人情绪影响,导致员工的表现打分并不公平公正,从而影响员工的绩效等级。再加上员工们的日常工作情况和表现领导其实是并不能完全掌握的,在不了解具体情况时只能依靠印象进行打分,这就会导致激励机制的公平性丧失,无法发挥拥有的价值合作。

### 3.5 缺失绩效考核与激励机制平衡点

事业单位在进行人力资源管理时,绩效考核机制和激励机制是非常重要的内容,是提升事业单位服务质量以及提升工作人员工作效率的重要措施。所以需要绩效考核机制和激励机制充分融合,使二者之间能够相互促进。但是事业单位在实际进行人力资源管理时,却将二者的关系以独立的形式进行应用,并没有存在相应的配合效果。一些事业单位认为绩效考核机制和激励机制是同等的概念,所以采取的措施较为单一,导致人力资源管理工作开展不到位。而且一些事业单位中的绩效考核机制的调整,主要是根据单位自身的因素和外界条件影响为依据,当绩效考核机制进行调整之后,却没有对激励机制进行调整,就会使二者的内容出现偏差,无法充分发挥作用。

## 4 事业单位人力资源管理中的激励机制管理策略

### 4.1 建立多层次的激励机制

不同的事业单位有着不同的实际情况,所以激励机制也要根据事业单位的具体情况进行合理化的制定,这样才能最大化的提升事业单位员工的工作积极性。一般的激励制除了物质激励以外还可以进行薪酬激励、精神激励、荣誉激励等,拥有多层次的激励机制能够形成更好的工作氛围,使企业内部形成良好的竞争环境,从而促进事业单位的更好发展。

#### 4.1.1 建立事业单位严格的奖惩制度

事业单位中员工的行为会影响事业单位的发展以及形象,所以事业单位要想维护自身利益,就一定要严格规范事业单位中员工的各种行为,并且针对员工的行为制定有效的奖惩机制。拥有一定奖惩手段之后,可以对员工行为进行约束,有效提高员工的工作积极性。完善的奖惩制度会对员工的行为进行指导和约束,员工按照公司的规定进行工作完成绩效,从而获得相应的经济回报能够形成更加良性的运转机制。但是在实际进行奖惩机制使用的过程

中,需要人力资源部门做好各方面的协调工作,尤其是要保证奖惩机制的公平公正,以透明的形式让单位中的员工能够了解奖惩机制的实际运行情况,并且在运行过程中与单位员工加强沟通,积极帮助员工解决遇到的难题和困难。如果员工的业绩非常突出,也要给予相应的奖励,并且进行公示,这样能够增加员工的荣誉感,同时激励其他员工的工作热情,从而形成良性的竞争环境。

#### 4.1.2 注重事业单位员工精神层面的奖励

对激励机制的形式进行大体的分析,一般是物质奖励和精神奖励,一些事业单位在日常的人力资源管理中更加重视的是物质奖励,却没有进行精神奖励,但其实精神奖励会比物质奖励拥有更加明显的效果,同时也能让管理更加高效。事业单位中的员工在工作中能够受到领导们的认可,会更加有效地激发员工的工作积极性,所以,事业单位中的领导应当在日常工作中给予员工更多的赞美与肯定,重视精神奖励。不仅如此,还应当选择恰当的时机进行精神奖励,这样在激发员工工作积极性方面会比物质奖励更加有效。但这并不是说不采取物质奖励的形式,而是要根据实际情况合理选择。

#### 4.1.3 重视对事业单位员工的物质激励

通常情况下的物质奖励所指的是工资、奖金、福利等,物质奖励的形式更加直观有效,在提高员工工作积极性方面非常明显。但是在实际进行物质奖励时,人力资源管理部门应当合理调整薪资奖励方式,不能片面的使用物质奖励形式,这将会影响员工的工作重心。

#### 4.2 注重单位文化与激励机制结合

事业单位在长期发展与经营的过程中会形成相应的精神文化,也就是事业单位文化。这在某种程度上会对事业单位的员工产生精神影响和激励作用。事业单位拥有良好的文化氛围,能够使员工更加自觉地遵守单位规定,约束自己的各种行为,形成良好的凝聚力。因此,事业单位在进行人力资源管理时可以将精神文化与激励机制有效融合,从而提高事业单位员工的集体荣誉感,打造良好的团队氛围,形成积极的正能量文化精神。

#### 4.3 完善管理机制

##### 4.3.1 建立完备的绩效考核管理体系

完善人力资源管理机制就是要完善激励机制而绩效考核机制,对于激励机制的完善有着重要影响,所以作为一项重要的评价机制,事业单位应当对绩效考核进行科学合理的建立保证考核机制,足够公开透明,从而进一步完善事业单位人力资源管理制度使得激励机制能够有效的发挥作用。正常来讲,完善的绩效考核管理体系应当包括设计考核计划、针对不同的岗位设置考核内容、考核的实施、考核结果的反馈以及方案的改进。

##### 4.3.2 改革事业单位管理制度

受到传统事业单位管理机制的影响,导致领导和职工之间没有过多的沟通,也没有共同语言非常不利于管理效

率的提升,因此,在事业单位改革过程中,应当对任命机制进行相应的调整,从任命机制改为聘任机制,能够提高管理者的水平,拥有能力的人去进行管理,才能更好地促进事业单位的发展,同时在提升事业单位人力资源管理水平方面有着促进作用。

#### 4.4 完善激励化模式

##### 4.4.1 科学合理配置人员

事业单位的人力资源管理工作以前主要是进行编制管理,将员工固定在一个岗位上将会影响员工的工作热情和工作积极性,再加上如果员工的岗位配置与员工的专业知识和理想不匹配,就会导致人才流失。因此,人力资源管理工作应当改变传统编制方式,根据员工们的实际情况和特点进行职位安排,并且在此基础之上,对员工进行激励能够起到更好的效果。

##### 4.4.2 坚持任人唯才

首先,人力资源管理工作应当对内部岗位的职务设置是否合理进行检查和审核,确保用人足够公平公正,并且重新审视事业单位中的职位设置,建立新的岗位体系。并且事业单位应当根据岗位的特点,设置相应的激励措施,对员工们的贡献进行量化,从而发挥集体机制的作用,促进事业单位更好发展。

#### 5 结束语

综上所述,事业单位人力资源管理工作对于事业单位的发展有着重要影响,但是当前在实际管理过程中仍然存在一些问题需要我们去完善和解决。激励机制在其中的应用需要具有创新意识,结合事业单位的人力资源管理现状,完善激励机制在人力资源管理中的制度,实现规范化、科学化的管理,促进我国事业单位的发展。

#### 参考文献

- [1]赵阳.事业单位人力资源管理中的激励机制[J].人力资源管理,2018(03).
- [2]肖权华.绩效激励机制在事业单位人力资源管理中的应用研究[J].现代经济信息,2018(13).
- [3]李非亚.事业单位人力资源管理中的激励机制研究[J].知识经济,2018(17).
- [4]魏木荣.事业单位人力资源管理的创新发展策略[J].人力资源管理,2016(12).
- [5]李小清,吴庆萍.我国事业单位政府购买服务与人力资源管理模式探讨[J].人力资源管理,2016(12).

**作者简介:**邓均文(1989-),女,汉族,籍贯:山东省莱州市,学历:在职研究生,职称:中级经济师,研究方向:人力资源。