

事业单位人力资源管理激励机制的构建路径探索

贾 研

(山西省晋城市住房城乡建设事务中心,山西 晋城 048000)

摘 要:在我国事业单位的经营管理过程中,越来越关注人力资源的管理工作,同时也通过激励手段的有效推进,使人力资源的潜能和价值得到充分的激发和调动,使相关人员的积极性、主动性和创造性得以进一步地激发,这对事业单位的可持续发展有着巨大的推动作用。在这样的情况下,事业单位需要构建更为系统完善的激励机制,使机制得以不断地完善和优化,并且在实践的过程中充分落实,进而体现出应有的效能和价值。基于此,本文有针对性地探究事业单位人力资源管理激励机制的构建路径等相关内容,希望本文的分析能够为事业单位实现健康稳定的发展提供一定启示。

关键词:事业单位;人力资源管理;激励机制;构建路径

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2023.08.079

1 引言

在当前事业单位相关制度机制不断改革完善的大背景之下,激励机制也成为越来越重要的人力资源开发手段和管理模式,为人力资源潜能和价值的挖掘和利用提供必要的支撑。在事业单位实际的发展过程中,需要着重针对当前激励机制的不足之处或者问题进行充分的分析和深入挖掘,同时在实际的管理过程中要不断地改进和完善,使激励机制对整体工作的推进发挥更重要的作用,进而促进人力资源得到更有效的管理和开发利用。同时也要构建更为完善的员工激励机制,对员工的工作动机进行正确的引导和科学的指引,进而促进相关人员的工作质量、工作效率得到显著提升,这对事业单位的良性发展有着必要的推动作用。据此,需要重点分析事业单位人力资源管理激励机制的重要作用以及相对应的机制构建路径等相关内容。

2 事业单位激励机制的概述

通常所谓的激励机制主要指的是激励主体,在实际的推行过程中有针对性地利用激励手段和相对应的实施策略和激励机制互相作用的关系总和。针对事业单位来说,所谓的激励机制主要指的是相关管理者和领导层有针对性地结合实际的工作需求,充分应用相对应的激励方法和手段,使员工的积极性、主动性和创造性得到充分的激发和调动,并且完成事业单位经营管理目标各类激励措施和相关策略。通过该类激励机制的健全完善和有序落实,为促进事业单位实现健康稳定的发展提供必要的支持。在人力资源管理过程中,需要进一步充分明确激励机制的重要性和必要性,以及执行过程中可能存在的问题或者不足,针对事业单位的内部人才结构进行不断的调整和完善,整合各类资源,进一步吸引培养更多的高质量人才,同时留住人才,营造出更加良好和谐的人才应用和运行环境,进而使事业单位的良好形象得到有效

塑造,为自身的发展效能和服务水平的提升提供必要支持,同时也充分体现出事业单位的核心竞争力。因此要高度重视事业单位人力资源管理激励机制的不断优化和完善,构建更加科学合理而且切实可行的激励机制,进而使事业单位人力资源的价值得到充分的体现。

3 事业单位人力资源管理中激励机制的重要作用

3.1 使人力资源得到更加优化的配置

在知识经济时代背景下,事业单位越来越关注人力资源的价值和作用,使人力资源作为第一资源在单位的发展过程中得到更加有效的挖掘利用和足够重视,这样才能为相关单位的可持续发展提供必要的人才支撑。在事业单位的人力资源管理过程中,通过激励机制的有效落实和切实推动,这样可以使员工的主体地位得到充分的确立,确保事业单位在经营发展过程中更加关注人力资源的潜能和价值的挖掘,使员工的积极性、主动性和创造性得到充分的激发和调动,进而更充分体现出人力资源的优化配置效果。同时有效通过激励机制的充分融入和有效落实,这样可以更有效优化人力资源的配置作用,使事业单位的人力资源管理质量、管理效率得到显著提升,进而为事业单位呈现出更为显著的服务效能和综合价值提供必要的保障。事业单位在人力资源的管理过程中受到多种因素和各类条件的影响,在这样的情况下,通过激励机制的有效推动,这样可以确保员工有相应的正确指引和规范,明确自身的岗位职责和激励标准,以此顺着激励机制的指引方向,使自身的价值得到充分的体现,同时为事业单位的良性发展奠定更为坚实的人才基础。因此从整体情况来看,在事业单位的激励机制的推行和构建过程中,可以充分确保人力资源得到分层流动,实现更科学合理的配置,以此更充分体现出人力资源的潜能和综合效用。

3.2 从根本上有效提升事业单位的经营管理和服务水平

在当前市场经济体制不断深化改革的背景下,针对事业单位的经营管理工作而言也需要转型升级,进一步优化和完善,充分适应市场经济体制的改革要求。在事业单位的人力资源管理和激励机制改革过程中也要持续强化,确保事业单位能够有效把握改革发展的关键时期,使自身在持续稳定的发展背景之下体现出更加良好的社会效益。在这样的背景下,针对人力资源激励机制进行不断的改进和完善,在实践的过程中切实推行,这样可以在更大程度上提升事业单位的服务效能和服务水平,在社会环境日益复杂和人力资源管理越来越重要的背景之下,通过激励机制的有效完善和充分优化,以此充分激发事业单位员工的工作积极性和主动性,这样可以进一步增强事业单位整体的服务意识和服务能力,进而有效通过激励机制的切实推动和不断的改进完善,使人力资源的整体潜能得到进一步的激发和调动,从而为促进事业单位实现更加良好的发展,在服务能力方面得到更显著的提升。

3.3 从根本上有效强化事业单位员工的安全感和成就感

在事业单位人力资源的管理过程中,进一步优化和完善相对应的激励机制,不断地改进和创新,使其在实践的过程中有效执行,这样可以充分满足员工的基本需求,在物质激励精神激励等方面持续推进,以此确保其获得相对应的安全感、成就感和满意度,进而使其对事业单位更加有归属感,把事业单位的长远发展目标看作自身的发展规划,进而确保员工可以和事业单位的发展同呼吸,共命运,成为一个有机的整体,这对强化企业单位人力资源的作用和价值,完成事业单位总体发展目标提供必要的保障。在激励机制的运行过程中,通过薪酬机制、绩效管理模式等相关内容的改进和完善,这样可以有效地留住优秀人才,使其作用和效能得到更充分的体现,同时也是利用激励性措施使绩效激励体现出应有的价值和作用。对关键岗位和业务骨干进行相对应的倾斜,体现出绩效管理的作用,这样可以更充分地体现出激励机制的针对性、时效性和可行性,在更大程度上激发和调动所有员工的干劲和激情,使整体的人才队伍建设更加稳健,更富有成效。因此使事业单位可以呈现出更为显著的社会效益和经济效益,为其实现可持续发展提供必要的人才支撑和团队效应。

4 事业单位人力资源管理激励机制的构建路径

从整体情况来看,当前我国的事业单位人力资源管理工作日益加强,在这个过程中针对激励机制进行不断地优化和完善,并且在实践的检验过程中更加有效地构建与之相对应的更切实可行的激励机制,在多个方面进行有效推进融合发展,以此促进激励机制不断的完善,体

现出更为显著的应用效能。从物质激励、精神激励等方面进行协同推进,以此在更大程度上满足员工的基本的物质和精神需求,使其工作干劲进一步得到激发调动,有更大的工作潜能和人力资源应用价值。在这样的背景之下,需要更有效构建优化完善的激励机制,在构建策略方面进行有效创新和切实完善,以此体现出激励机制的综合作用,具体来说,针对事业单位人力资源管理机制的构建路径来说,可以从以下几个方面着手。

4.1 结合实际情况构建更为完善可行的绩效考评体系

在激励机制的构建和落实的过程中,从根本上打造更为健全完善的绩效考评体系,是其中的关键所在,也是必要前提。通过考评体系的完善和有效执行,这样才能为激励机制的顺利进行和充分落实提供必要的前提和保障,进而促进激励机制在施行的过程中呈现出制度化、规范化的效能。除此之外,事业单位在激励机制的推行过程中也可以结合自身的实际情况,制定出相对应的考核评估体系和优化模式,对管理人员和全体员工的行为进行有效规范,以此充分规避因为主观或者武断而造成决策失误等相关方面的问题。在绩效考评体系的优化完善和切实落实的过程中,要委派专业人员注重做好监督管理工作在定性定量指标方面的有效完善,确保其明细化和规范化,以此呈现出分工协作以及赏罚分明的效果。通过绩效考评体系的综合作用,使员工的考核评估更加精准有效。需要高度重视的是,在绩效评估体系和考核模式的推进过程中,要确保评估考核的公平性、公正性和精准性,不能只是通过管理层的主观感受和随意判断来进行相应的衡量和好评,针对忠于职守、爱岗敬业做出工作成效的员工,要在精神和物质方面进行双重的奖励。同时要确保相对应的工作绩效和员工的薪资回报直接挂钩,确保奖罚更加分明,更加公平公正合理,这样才能激发和调动员工的工作积极性,使其全身心的投入到工作过程中来,进而为实现自我价值、有效完成自身的岗位职责提供必要保障,以此体现出绩效考评体系的优化性和实效性。

4.2 营造有利于激励机制发挥效用的事业单位组织文化

在事业单位的人力资源管理过程中,要想体现出激励机制的综合效应,使人力资源的潜能和价值得到激发和调动,在具体发展过程中也要构建更为完善的事业单位组织文化,使组织文化建设更富有个性化特点和时效性成效,进而使激励机制的应用效果得到充分的保障。相关事业单位要把组织文化建设放到关键性的位置进行有序推进,同时要制订出与事业单位组织文化相对应的建设方案和实施策略,要结合事业单位的具体特点和功能,进一步提炼出相对应的文化理念和组织精神,使改革创新、团队和谐、追求进步、依法履职、鼓励创造等相关内容能够成为企业文化和组织文化中至关重要的组成部分,在实践的过程中切实落实和有序推行。与此同时,也要着

重针对组织文化建设中的核心内容、建设路径、保障措施,重要载体进行充分的研究和有效落实,构建与之相对应的符合自身特质的相关组织文化内容,以此使时代精神得到更有效的弘扬,进而构建更为良好的组织文化保障机制和运行体系,这样才能推动激励机制在实践的过程中切实推行,从而使人力资源得到优化配置。

4.3 建立科学可行的评估机制

针对激励机制来说,要想使其得到更有效的构建和在实践的过程中切实落实,需要评价机制的有效推动。因此事业单位评价机制是否科学合理,是否切实可行,对激励机制的有效落实有着至关重要的直接影响。事业单位在实际的发展过程中需要充分结合自身的实际情况,构建更为系统完善的绩效评估机制,进而确保人力资源激励机制更为健全完善,有相对应的综合成效,同时也要构建更切实可行的绩效考核管理体系,制订出与之相对应的考核计划,针对不同岗位的考核内容进行科学合理的界定和划分,更加关注事业单位与员工的共同发展。要尽可能提拔更富有能力、有工作成效的管理者,同时要细化相对应的考核内容,在管理干部和行政管理人员的考核方面要体现出针对性和可行性,通过精准有效的考核以及有针对性的评估判断和激励,使相对应的考核结果作用充分发挥。要确保考核的公开性、公正性和透明状态,进而为考核结果的充分利用和人事的有效决策提供必要支持。

4.4 针对激励方式进行不断地完善和创新

在当前知识经济时代的发展背景下,对人力资源的重要作用进行高度重视,这是必要前提。在高度重视人力资源并对其进行充分利用的过程中,要进一步优化和完善相应的激励方式,通过激励方式的改革和创新体现出人才的价值和作用,使其得到充分的认可,并且从多方位、多角度满足其职业发展的需求。在激励机制的推进过程中,要综合利用多种类型的激励方式。例如,可以有效应用薪酬激励、精神激励、榜样激励、培训激励、职务激励等多种创新激励方式,结合不同层次的人员进行相应的应用和推广,确保各类激励方式融合发展,有针对性的应用,进而在更大程度上强化事业单位人力资源的价值和作用,使相关员工有更大的满足感,归属感和成就感。进而充分调动其自主探究精神和创造活力,使人力资源得到充分的激活和充分应用,使其全身心地融入到事业单位的经营管理过程中来,进而为事业单位工作质量、工作效率的有效提升和事业单位可持续发展做出自身的贡献。

4.5 完善事业单位人力开发体系

在激励机制的优化完善和落实的过程中,其根本宗旨是要充分开发人力资源,使其潜能和价值得到充分的体现,以此为事业单位的健康稳定发展以及工作成效、服务水平的提升奠定人才基础。在这样的背景下,需要充分完善事业单位人力开发体系,使人力资源得到有效开发,

以此满足不同人员的工作需求和人力资源的综合应用要求。在人力资源开发体系的构建过程中,要营造出良好的工作氛围,通过激励机制的有效推动,同时融入全新管理模式,从根本上满足不同员工的客观需求,通过物质和精神激励的有效驱动,使人力资源的开发价值得到充分的体现。在针对人力资源进行开发体系构建的过程中,要充分做好员工的需求调研和分析工作,要对员工的归属感以及价值确立需求进行充分的尊重和认可,要切实提升物质薪酬方面的激励效应,激发和调动员工的工作积极性、主动性,缓解其工作负担和工作压力。同时也要完善激励机制的应用标准,使激励机制更富有特色。同时充分体现出不同人员的专业技能和业务水平,将其分配到最适宜的工作岗位上,这样才能使人力资源的价值得到更有效的利用,进而确保人才的开发体系和激励机制体现出综合成效。

5 结束语

总而言之,通过上面的剖析可以充分看出,事业单位人力资源管理工作在当前的知识经济时代背景下显得更为重要。对此,需要进一步优化和完善相对应的激励机制,构建更加可行的人才激励机制和运行体系,进而确保人力资源的潜能和价值得到充分的激发和调动。同时有效创新管理模式,在物质激励及精神激励等方面融合发展,综合性地应用,以此确保不同员工的价值和作用得到充分的体现,并且采取更切实可行的措施,使员工的归属感和安全感得到充分满足,为员工积极性、主动性的激发和调动提供必要条件,进而为事业单位实现更加良好的发展提供必要人才支撑。

参考文献

- [1]吴晓慧.事业单位人力资源管理激励机制的探究[J].现代企业文化,2021(10):173-174.
- [2]陈鑫.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J].财经界,2020(21):247-248.
- [3]刘群丽.人力资源开发中激励机制的作用分析及运用研究[J].经济师,2020(06):258-259.
- [4]尹诚.事业单位人事管理中的激励机制的应用[J].中外企业家,2020(17):112-113.
- [5]陈芬.大数据下的机关事业单位人力资源绩效管理创新[J].中国产经,2021(07):153-154.

作者简介:贾研(1983-),女,山西晋城人,本科,中级经济师,研究方向:人力资源管理。