

# 事业单位人力资源管理如何激发员工积极性

张文华

(山东省滨州市博兴县博昌街道办事处,山东 滨州 256500)

**摘要:**在社会建设和发展过程当中,事业单位贡献了巨大力量。事业单位涵盖文、教、医等多个领域,内部员工不论是文化素养,还是知识水平都相对较高,激励制度的应用可在一定程度上开发员工潜力,促进公共事业的良性发展。但是,部分事业单位在人力资源管理方面,传统管理观念占据主导地位,使激励制度的制定和运用存在不足之处,难以将其功能充分发挥。因此,为了促进事业单位人力资源管理工作的快速发展,需要相关人员重点思考激励制度的应用之策。本文主要分析事业单位人力资源管理如何激发员工积极性。

**关键词:**领导风格;单位文化;薪酬机制;员工积极性;单位制度

**[DOI]**10.12231/j.issn.1000-8772.2023.09.104

## 1 引言

改革传统的用人机制,建立完善的激励机制已经成为许多企业关注的重点。随着经济全球化进程加快,我国也积极推进“走出去”战略,这给我国企业带来更多机遇。部分企业由于受传统管理观念束缚,在实际工作中仍然存在诸多问题没有得到彻底解决,需要引起企业管理者的高度重视。目前,事业单位人力资源管理仍处于探索阶段,许多方面都有待进一步改进和提高,同时也存在一些问题,限制了人力资源管理的创新发展。针对这些问题,必须采取有效措施予以解决,从而促进其健康稳定发展。为此,本文就当前我国事业单位人力资源管理现状展开探讨,并提出相应的优化策略,希望能为相关人员起到一定借鉴作用。

## 2 事业单位人力资源改革创新路径探索的重要性

随着时代的发展,大数据技术逐渐普及,事业单位通过应用大数据技术对人力资源进行改革创新具有重大意义,可以推动事业单位的进一步发展。通过对大数据等相关文献的研究得出:大数据技术是指在一定的周期内,借助技术化等工具,实现对信息的收集、处理等操作。结合麦肯锡的观点,可以将大数据定义为数据库工具,这一工具能够对事业单位的人力资源进行管理、数据分析、信息存储等方面发挥巨大的作用。部分学者对大数据技术进行研究发现,其特征表现在多样性、高速化和海量三方面,结合这一优势,能够看出大数据技术一方面是人力资源改革的突破点,另一方面也是人力资源改革创新路径探索的创新点。因此,大数据背景下事业单位人力资源改革创新路径的研究工作具有突出性作用及意义。对于单位人力资源管理的方式与方法,需要结合单位自身的发展,做出阶段性的调整,从而将大数据技术与事业单位发展的具体阶段紧密结合。

事业单位人力资源管理工作中,传统管理理念已经

难以适用大数据的宏观背景,从这一点能够看出需要充分发挥事业单位人力资源管理核心地位。一方面能够动态调整事业单位人力资源管理的方式与方法,另一方面需要突出大数据技术在事业单位人力资源管理中的作用。而当前部分事业单位的大数据使用,并未涉及人力资源管理的方方面面,这说明事业单位人力资源管理的模式需要求新求变,这样才能够对事业单位人力资源管理之中容易出现的问题进行规避,从而能够动态性地优化事业单位人力资源管理的质量与层次。对于人力资源管理的工作实践,需要明确大数据技术的应用,避免事业单位人力资源管理之中的弊端,充分突出大数据技术人员在人力资源管理之中的优势地位。但是在人力资源管理工作中实践中,信息化管理系统并未完全建立起来,一些事业单位人力资源管理的过程中出现人浮于事、人力资源浪费等现象。

从事业单位人力资源管理过程中出现的现实问题,可以看出大数据技术的使用能够逐渐提升人力资源管理的质量与层次。大数据技术在事业单位人力资源管理中的作用,主要表现在以下两个方面:首先,事业单位是以政府职能、公益服务为主要目标和原则,大数据技术能够优化事业单位的激励约束机制。其次,大数据技术对事业单位的经营情况进行分析,从而得出报告,这份报告能够对事业单位的人力资源管理中的问题进行记录与整理,从而实现问题的实时掌握。因此,作为事业单位各个部门的管理人员,需要注意本部门的职责和权利,明确自身的行政权限,重点强调管理主体,善于利用大数据技术,对员工的工作表现进行监督与管理,让员工将自己的时间与精力投入到工作中,最终实现事业单位所要追寻的目标。

## 3 不同因素对员工工作积极性的影响

### 3.1 对人力资源管理重要性认识不够

随着经济全球化进程不断加快以及科学技术水平的

不断进步,我国社会进入到一个崭新的发展阶段。但是,现阶段我国事业单位的发展仍面临着许多困难与挑战,并且部分事业单位管理人员对人力资源管理工作的重要性认识不充分,使创新发展相对滞后,无法与时代的发展相适应,不利于在“三新一高”背景下促进事业单位改革与可持续发展。因此,加强对当前事业单位人力资源管理现状分析研究并提出相应的解决措施具有重要意义。一方面,人力资源管理能够为工作人员提供更多帮助,有助于提高工作效率,可以实现员工个人价值最大化,激发其潜能,使他们发挥出最大的积极性。就目前来看,我国部分事业单位在开展人力资源管理工作过程中存在缺乏科学规划与指导、人才引进渠道单一、管理方式较为落后等问题,这些都影响着人力资源管理作用的充分发挥;另一方面,事业单位的不断发展和改革创新,目的在于取得更好的综合效益。若人力资源管理工作模式、方法不能与新型理念进行有机结合,将会使事业单位无法适应社会经济发展新常态下的需求,无法有效提升单位效益。

### 3.2 激励方式单一化

在部分事业单位激励机制的应用过程中,缺乏多元化激励手段的运用,管理者大多根据主观意愿方式激励,激励过程随意性较大,可能存在诸多非确定性因素,这种情况会导致员工付出和获得回报出现不对等,难以保证激励制度的公平性,对员工工作热情造成影响。一些管理人员在应用激励制度时,缺乏与员工之间的沟通,因此难以把握员工内心需求,对充分发挥激励制度作用造成影响。除此之外,由于激励方法单一,物质激励、精神激励融合度不高,难以发挥激励制度的长效作用,不利于事业单位的良性发展。

## 4 加强人力资源管理激发员工积极性的对策

### 4.1 对管理方式进行有效的创新

在事业单位发展过程中,要始终坚持以人为本、全面协调、统筹兼顾的原则。首先,加强对工作人员思想政治教育,促进其树立正确的人生观、价值观。其次,优化人员配置结构,充分对员工给予关怀和关爱。积极营造尊重知识、尊重人才、尊重创造的氛围,探索事业单位科研人员科技成果转化奖励,使科研人员收入与其创造的科学价值、经济价值、社会价值紧密联系。同时,将“人本”理念贯穿整个人力资源管理过程,重视发挥员工积极性与创造性,激发他们的潜能,提升工作效率,从而实现人尽其才、才尽其用。最后,在激励方式上不断创新,强化激励机制建设。根据事业单位实际情况,采用多种激励手段调动工作人员的积极性,结合我国数字经济、数字孪生、大数据发展等背景,以信息技术为依托,注重引进与利用大数据技术,并指引职工将其应用于人力资源管理中,使单位人力资源管理模式创新能够得到多元化发展。

### 4.2 实施多元化的激励手段

时代快速发展,事业单位内部工作氛围也发生了巨大变化,为将激励机制作用充分发挥,激励形式的丰富必不可少。针对部分事业单位激励方式较为单一的问题,需要通过丰富激励手段,提高制度的应用效果。通常来讲,事业单位在制定激励制度的时候,会考虑以物质奖励、职务晋升和精神激励三种方式来激励员工,为员工提供奖金、荣誉表彰或者升职等激励措施,激发其工作动力,在事业单位内部形成竞争氛围。当员工的竞争意识强烈时,事业单位内部管理水平也会不断提高。无论是运用哪种激励措施,都能体现出员工工作价值。人力资源管理激励制度运用时,事业单位应采取多元化的激励方式,激发员工工作热情。从单位领导角度分析,在人力资源管理激励制度制定过程中,可将新型激励模式和传统激励制度相互融合,对员工个人成长进行准确判断,给予其不同激励措施,发挥激励制度的长效性,推动事业单位发展。事业单位可将现有激励机制作为载体,综合探讨激励机制的完善思路,创新激励方法,让激励体系精细化程度更高,多措并举,应用精神、薪资、榜样多种激励方法,强化激励制度建设,提高员工工作积极性。除此之外,事业单位还需要注重员工的心理需求,定期组织员工参与交流活动,以活动为载体,便于管理者与员工之间深入交流,及时掌握其内心需求,根据实际工作情况,选择有效的激励措施。

### 4.3 建立科学的新常态下国有企业的绩效模式

新常态下的国有企业人力资源管理工作优化也要求建立完善的绩效管理新模式,管理层需要结合企业战略目标的规划,制定出完善的业绩指导评价和改进体系,并建设相匹配的激励机制、人员开发计划和培训计划。国有企业在优化绩效模式的过程中,需要认识到绩效考核和绩效管理二者之间的区别,意识到绩效考核仅仅是绩效管理的一个工作环节,而绩效管理工作的有效落实能够帮助员工在获得相应激励报酬的同时,还可以进一步提高其专业能力水平,摒弃之前绩效管理与绩效考核画上等号的工作模式。一个完善的绩效管理工作模式需要从目标分解、绩效沟通、分析改进、结果运用等多个层面进行完善。国有企业需要以总体的战略发展目标作为出发点,结合不同工作岗位的内容进行考核目标地细分,借助各项考核指标的科学应用,在得到客观考核结果后,凭借结果的运用以及改进分析,实现员工个人专业能力和绩效管理新模式持续优化的目标。

### 4.4 建立科学的绩效考评体系和薪酬激励制度

当事业单位针对员工的薪酬组成结构进行调整时,需要结合员工的日常考评数据完成工作,加强对绩效评价体系的构建,提高各员工薪酬标准的合理性。为了促进事业单位的发展,需要加强对各岗位的具体分析和对单

位战略计划进行分析,从而构建合理、科学、严谨的员工绩效考核体系。需要注意的是,绩效考核体系需要以员工工作业绩和综合能力为导向,并且要对员工进行综合性的分析。另外,要注重在使用绩效考核体系时,落实好公开和公正的原则,体现绩效考核的真正价值。具体的绩效考核体系构建中,要完成对各岗位的分析 and 评估。例如对岗位在组织内的价值和地位、岗位的风险、岗位对人才的需求等方面进行考虑。第一,岗位对人才的要求。具体指相关人员是否可以满足该岗位的要求,包括岗位对人才素养、创新能力、知识、人际交往能力、专业技能和抗压能力等方面的要求。第二,岗位的风险。具体指员工在多方面因素影响下未能落实好实际工作而产生的后果,同时也指员工去主动承担责任风险的可能性。第三,岗位在组织中的地位和价值。具体指岗位在事业单位中的作用价值,对于事业单位的发展而言,内部岗位都有着存在的价值,且存在不可替代的特点,但不同岗位的工作内容和工作量会存在不同。事业单位需要对以上因素进行总结,同时对指标权重进行计算,对评估指标方式进行明确,在构建岗位评估体系后,结合不同评估结果完成对薪酬的设置。另外,要积极构建科学的薪酬激励制度。对于事业单位而言,其即是国家机构的组成部分也是服务社会和人民的重要机构,所以需要积极构建科学的薪酬激励制度,使其具有高效性和科学性,从而促进事业单位的健康持续发展。

#### 4.5 加强事业单位职工激励制度建设

对于事业单位而言,激励制度的制定是实现职工有效管理、激发职工工作热情的重要手段。借助此手段,能够保证优秀专业人才的付出得到应有的回报,能够在事业单位职工中形成积极向上的工作氛围,扫除懒散、敷衍的工作作风,使职工之间形成良好、积极的竞争氛围。在事业单位人力资源管理工作中,职工激励制度的建立与完善应该是基于职工绩效考核结果。也就是说,要根据职工的具体绩效考核结果来确定具体的职工激励政策。在激励机制的制定与执行过程中,应注意坚持公平、合理的原则,真正做到奖惩分明、奖勤罚懒。同时,对职工激励政策的制定,不应该仅局限于物质方面的奖惩,还应该在职务晋升、精神鼓励等方面有所体现,以此保证事业单位职工激励制度的全面性与完整性。

#### 4.6 完善事业单位人才引入机制

首先,对人力资源管理工作做好规划,明确发展方向,在关注当前发展情况的同时,着眼于事业单位的长远发展,并以此为依据制定专业人才引进方案。在人才引进工作中,应坚持择优原则,对招聘过程严格把关,为事业单位选拔优秀的可用之才。其次,在对专业人才的招聘工作中,应对事业单位现有人员的知识结构、岗位职责与年

龄结构等要素进行全面分析,保证人力资源结构的均衡与最优化。最后,适当拓宽人才招聘渠道,活用人才招聘政策,对现有冗余人员进行内部消化,同时做好人才储备规划。

#### 5 结束语

总而言之,科学合理的激励制度有助于推动事业单位的发展。尽管事业单位以往采取的激励制度取得了不错的成绩,但是随着时代的发展,其在实施过程中出现了或多或少的问题,所以要对其进行完善,采取多种方式解决存在的问题,营造积极的工作氛围,激发员工工作的积极性,从而保证事业单位的长远发展。

#### 参考文献

- [1]陈清利.领导风格对单位管理生态的影响——以传统文化为视角[J].大庆社会科学,2021(04):71-74.
- [2]李粮.同事关系与单位高质量发展——基于非正式制度视角的研究[J].经济问题,2021(09):83-96.
- [3]凌雅君.单位员工敬业度影响因素及对策[J].人才资源开发,2020(10):77-78.
- [4]王嘉杰.大数据时代基层事业单位人力资源管理信息化建设探讨[J].环渤海经济瞭望,2021(8):0003-0003.
- [5]张捷.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新研究[J].数字通信世界,2021(11):0003-0003.
- [6]刘静,林树.员工满意度与单位技术创新[J].工业技术经济,2020,39(09):20-29.
- [7]沈凤君.上海事业单位员工激励机制优化研究[D].上海:上海师范大学,2019.
- [8]张蒙.事业单位薪酬激励机制存在的问题[J].财经界,2020(06):243-244.
- [9]郭思宇,赖华强.激励理论在单位人力资源管理中的应用研究——以海底捞为例[J].现代商业,2020(26):76-77.
- [10]唐红林,李彩虹.医改环境下激励策略在医院人力资源管理中的应用[J].现代经济信息,2020(03):62-63.

作者简介:张文华(1977-),女,汉族,山东阳信人,本科,中级经济师,研究方向:人力资源管理。