

浅谈激励机制在事业单位管理中的作用

高旭曼

河北省邯郸市漳河林场

[摘要]就我们国家目前发展情况来看,事业单位如果要在经济社会发展的激流中得到可持续性发展,必须加强人才的管理。人才是事业单位发展的中流砥柱,要想使人才可以真正踏踏实实地为事业单位服务,那么必须要建立相应的激励机制,让激励机制成为推动人才成长和发展的动力。只有这样才能充分调动人才的积极性和主动性,增强人才的工作效率。激励机制必须要依据事业单位的实际情况进行制定,并且一定要有其激励的方法和原则。

[关键词]激励机制;人力资源管理;人才保留;事业单位管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.1093

一、激励机制在事业单位管理中的作用

不断加强事业单位中人力资源管理工作是增强事业单位工作能力的必要途径。随着我们国家经济的飞速发展,现在事业单位人力资源管理的思路 and 方向也在不断地发生变化,在这种情况下,很多事业单位已经逐步从当前的物质激励,逐步转化为以人才为核心的管理方式,人才的管理,人才的维持,人才的提升才是事业单位发展的最大动力,也是事业单位亟待解决的核心问题。事业单位绩效考核怎样才能更加地优化完善,如何才能对人才起到一个激励作用,必须作为事业单位未来发展所需要思考的主要问题。不同行业、不同事业单位如何有针对性地进行激励,是事业单位人力资源管理过程中所必须要周全考虑的,只有充分发挥激励机制的作用才能真正地调动员工的积极性和创造性。

在当下这个时代,事业单位的发展更多的是进行人才的比拼,因此一个组织需要研究如何才能更好地将人才留住,而经过长时间的试验与实际分析发现组织想要留住人才,激励机制是最好的方式。激励机制可以充分调动员工在工作中的积极性,提升工作人员自主工作的热情。有效的激励机制能够在事业单位中形成一种积极地工作氛围,使全体员工能够将个人目标与组织目标融合在一起,形成实现员工自我成就,单位和谐发展的双赢目标。

二、激励机制的尺度与原则性

首先,激励机制的方式方法。在每一个事业单位之中都有着不同的岗位,每一个岗位的人员分工不同,因此在进行激励机制选择的过程中,也不应该是千篇一律的,而是应该依据事业单位的实际工作来进行激励机制的选择,要给予员工物质上的激励机制,同时也要给予员工精神上的鼓励,物质奖励是人类生活得以保障的基础。同时设立一定的精神激励机制,可以使员工在获得稳定的收入同时还可以偶尔感受一下意外收入的惊喜,这样可以真正让每一位员工都做到爱岗敬业,为事业单位发展创造良好的内外环境。

其次,激励机制要具有相对性。首先需要培养员工的忠诚度和敬业精神,如果在一个事业单位发展过程中发现事业单位的整体氛围都有了非常大的变化,员工们在进行工作的过程中都非常的具有积极性,并且员工都在思考如何可以把工作做得更好,那么就是激励机制的结果。同时在进行激励的过程中也可以予以一定的批评教育,如果员工存在犯错误的情况,需要进行一定的批评,以达到整改的目的,这同样也是一种激励机制,使员工进行幡然醒悟,只不过这样的激励措施在实际事业单位运用过程中使用的过少,并且反向激励机制的效果是不如正面激励机制的效果好,这也就是所谓的激励的相对性。

三、精神激励与物质激励相兼容

随着信息社会的到来,作为公益性事业单位面临的人力资源竞争变得越来越激烈,在对整个事业单位的工作人员进行激励的过程中,要加强员工的精神激励,如嘉奖、记功、授予

荣誉称号以及给予员工一定的晋升通道等。同时,也不能忽略物质激励的作用,物质作为人类赖以生存的基础起到稳定的作用,精神激励方式必须要在搭配有物质激励方式,两者相互融合时才能使人才更愿意留在事业单位之中为之效力。良好激励机制的建设可以使单位在招聘过程中吸引更多更好的人才加入。同时两者融合的方式也能使得人们在进行工作的过程中更加的积极高效,最终为整个事业单位的和谐稳定发展奠定坚实的基础。

四、激励制度的选择原理

在事业单位进行激励制度选择的过程中,是分为不同种类的,可以依据事业单位的实际情况进行种类的选择,同时也可以多种种类并存,在此进行具体的种类分析,第一种是物质方面的奖励,即除了给员工发放基础的工资之外,还要对职工发放一定的奖金绩效增加津贴等,这样可以使员工对于事业单位更加有归属感,成功激发员工的幸福感和成就感,用这样的激励方式也可以有效提升员工的工作效率;第二种是目标激励方式,即在事业单位进行运行的过程中,给整个部门或者是某一个小组制定一个目标,完成这个目标可以给予他们一定的奖励,这就是目标激励方式,也是目前事业单位种常用的激励方式之一;第三种信任激励,在事业单位进行实际运行的过程中,领导要给予自己的员工足够的信任,这样员工感受到了领导的信任,在进行实际工作的过程中也会更加卖力努力的达到领导所要求的;第四种情感方面的建立,之前事业单位的领导,在与员工进行沟通的过程中,可能过于高高在上,员工感受不到领导对自己的情感,因此也对于单位没有感情,这样无法激发员工的积极性以及员工之间的凝聚力,必须让员工感受到领导对员工的依赖,才能使员工从心里对于事业单位有一种更好的认知;第五种危机激励,随着我们国家社会主义市场经济的逐步发展,现在各行各业以及各个事业单位之间都存在着非常大的竞争压力,事业单位管理者也要把这种危机传递给事业单位工作人员,员工真正意识到自己是和事业单位风雨同舟的,要不断加强自己的工作积极性,使得事业单位有更好的发展,这样自己也会有更好的发展,真正实现共赢。

结束语:

综上所述,激励机制是事业单位进行发展过程中的必然条件,事业单位应该根据自己的实际情况进行激励机制的选择,选择较好的激励方案,可以充分地调动员工的积极性、主动性和自觉性,真正使得事业单位可以留住人才使人才更好地为事业单位做出贡献,使得单位可以在极大的竞争压力下更好的发展。

参考文献:

- [1]杨春梅.激励机制的作用对事业单位[J].中国乡镇企业会计,2020(06):156-157.
- [2]石亚南.激励机制的主要问题探讨[J].人力资源,2020(04):128-129.