

激励机制在事业单位人力资源管理中的作用

梁素霞

周口市节约用水事务中心

【摘要】我国正处于经济转型升级的重要阶段，各个行业都在进行技术创新和经营改革。在这个过程中人力资源管理对于行业人才的激励和培养起着重要的作用，保持人才资源优势可以让行业保持绝对的竞争优势。特别是针对我国事业单位而言，加强高端人才的引进和培养对于提升单位的人力资源管理效率有直接作用，为事业单位的持续改革创新提供人力资源支持。事业单位通过执行激励机制一方面打造其内部团队文化加强员工的凝聚力，另一方面激发员工的积极性提升工作效率。本文主要讨论事业单位在人力资源管理当中有效利用激励机制所带来的重要作用，希望对相关人员有所参考。

【关键词】激励机制；事业单位；人力资源管理；作用

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.03.219

引言

随着人力资源管理工作的不断深化改革，具有显著成效的激励机制在事业单位得到广泛应用。在这样的背景下针对激励机制实际应用的研究也越来越多，对于不同类型的事业单位、不同属性的岗位，在人力资源管理过程中应采取不同的激励政策，有针对性地激活整个事业单位的竞争活力形成有价值的人才梯度，为事业单位的可持续发展提供人力资源保障。

1 人力资源管理中激励机制的主要内容

激励机制是人力资源管理工作中非常重要的一部分，它直接影响着人力资源管理工作的效率和结果。所以事业单位的人力资源管理部门都会重点研究适合本单位内部的激励机制，提倡物质奖励和精神奖励并行，利用有效的评估考核手段对一定阶段内有突出表现的员工实行激励表彰，以此刺激更多的员工产生内在驱动力形成单位内部良好的竞争氛围。针对员工个人而言，在奖励机制的刺激下调整最佳的工作状态按计划主动达成既定目标，在得到物质奖励和精神荣誉的同时对自身职业能力得到极大的锻炼，对团队文化和单位的管理机制有更深刻的理解和认同，有助于事业单位培养高质量稳定的人才队伍。对于事业单位而言，通过激励机制提升人力资源管理工作的效率，以点带面全面激发了员工竞争意识，对于实现单位的人才培养计划和整体发展目标都有积极的作用。总而言之科学有效的激励机制对于单位发展和员工成长都是有极大的促进作用。

2 事业单位人力资源管理中采用激励机制出现的弊端

(1) 激励机制过于单一缺少创新

事业单位在设计激励机制时往往采用传统的激励手段，比如单一的物质奖励或者荣誉奖励，这种形式的激励对于当代员工而言缺少吸引力，很难产生较好的刺激作用。造成这种现象的根本原因是事业单位的人力资源管理部门没有深入调研单位员工的实际需求，也没有将奖励形式与日常单位管理制度、人才培养方案、单位年度工作目标相结合，这样的激励机则几乎难以使单位内部形成一种积极的工作氛围，自然发挥不出奖励机制应有的作用。这种对员工缺乏吸引力的激励机制是事业单位人力资源管理工作中最常见的问题之一^[1]。

(2) 激励机制的制定和执行过程缺乏合理性

事业单位的人力资源管理部门在制定激励机制时没有深入单位内部做详细的调研：员工的真实需求是什么；单位有哪些资源可以作为激励手段；目前单位最欠缺的职业技能是什么等等，这些问题都影响着激励机制的形式和效果。脱离单位实际情况的激励机制就好比水中花一样无法起到实际效果。除此之外一些事业单位的激励形式过于随意，采用口头表扬没有正式的文件和奖励仪式，很难激起员工的荣誉感对于员工的积极性甚至会产生负面影响。

(3) 与激励机制配套的绩效考评机制不够科学合理。

事业单位大多数采用定岗定薪的薪酬分配制度，在季度或者年度采取平均奖金分配形式，这种大锅饭的形式不利于单位内部人才培养和激励计划的实施。同时和激励机制配套的绩效考评机制也很粗框，没有体现出员工具体的岗位能力差异，考核的指标缺少科学性和客观性，往往是由部门主管凭个人喜好主观评判的。这样的绩效考评机制在一定程度上削弱了激励机制的作用，使得人力资源管理陷入形式主义。

3 事业单位人力资源管理中激励机制的重要作用

(1) 激发事业单位工作人员的积极性

科学有效的激励机制在事业单位的人力资源管理工作当中可以发挥重要的作用，主要体现在提升员工积极性上。只有将员工的工作积极性充分调动起来，才有可能发挥员工的主观能动性和创新能力，这些对于实现事业单位的整体工作目标和下一步发展计划有直接关联作用。大部分员工积极的工作态度会让事业单位形成良好的工作氛围，一方面整体提高了单位员工的工作效率，另一方面塑造出奋发向上的团队文化。

(2) 员工个人成长与事业单位发展目标之间的有机结合

在事业单位的人力资源管理工作当中激励机制除了对于员工本人有非常明显的激励作用，还可以有效地将员工个人成长与事业单位发展目标进行结合。众所周知，对于员工个人而言工作的源动力是实现个人成长的同时得到应有的经济收入。在进行激励制度设计的时候，既要考虑到员工不同阶

段的个人奋斗目标又要考虑单位长期的发展目标,有些时候员工个人目标会与单位发展方向相左甚至相悖,这时合适的激励机制就成了两者之间有效的润滑剂。在激励政策的吸引和指导下,员工会自动调节个人短期的目标与单位目标之间的矛盾,在达成奖励的过程中员工的综合职业素质得到很好的锻炼和提升。与此同时在激励机制的不断影响下,事业单位内部的团队精神更浓厚,部门间的协调沟通机制也将越来越通畅^[2]。

(3) 促使员工产生更高尚的工作动机

激励机制作为事业单位人力资源管理工作中一种管理员工的有效工具,主要体现在科学的激励机制充分反映出单位的发展目标以及对员工职业技能的具体期待,是人才培养计划中非常有意义的一环。作为单位员工在激励机制的引导下,跳出个人利益的小格局产生更加深远高尚的工作动机。

(4) 促使员工保持长期的工作积极性

激励机制通过物质和精神双方面的奖励可以迅速提升员工的工作热情,员工工作热情的提升对于工作目标的完成甚至超额完成都有直接的关联作用。事业单位在利用激励机制的时候,要根据单位的工作性质服务属性设置有周期规律的长期激励机制,这样既可以保证单位长期工作目标的达成效率也培养了员工树立长期个人目标的好习惯,长此以往员工就能保持长期的工作积极性。

(5) 激励机制能规范员工的行为引导其职业素质

事业单位在人力资源管理中利用激励机制实现对员工工作行为和职业素质的规范和引导。激励机制根据不同的工作岗位和工作职责设计不同的考核标准,这些详细的考核标准促使员工在日常工作当中不断地规范自己的言行,提高个人政治觉悟。所以激励制度不仅能确保事业单位整体的工作效率而且可以很好的跟踪管理员工的工作态度和工作过程。

(6) 激励机制优化事业单位的人力资源配置

事业单位人力资源管理水平很大程度上取决于其对人力资源的合理有效配置,单位不同的发展阶段、员工不同的职业背景等因素都影响着人力资源的分配和管理工作。激励机制能够很好的帮助人力资源部门把握单位人才培养的方向和节奏,对于单位人力资源的整合和配置起到关键作用。

(7) 激励机制在一定程度上起到了员工管理作用

员工的日常管理工作通常是事业单位人力资源部门管理工作中的薄弱环节,但是通过有效的激励机制可以起到对员工的工作习惯、行为方式、工作效率等多方面的约束作用。员工为了达成奖励或者免于惩罚,会自发的遵守单位相关的岗位标准和要求,不断地朝激励目标努力修正个人的言行举止,提升工作技能和工作效率。在这种情况下激励机制对员工的日常工作起到了一定的管理作用^[3]。

(8) 在事业单位内部形成对激励机制的共识

第一,事业单位必须充分认识到激励机制的重要性。从

单位和个人两个层面认识到激励机制的积极作用,在人力资源管理工作中成立专门的激励考核小组专门负责激励机制的执行工作。有条件的事业单位可以邀请相关的人力资源管理专家就激励机制进行专题讲座,相关管理人员参与学习,对于目前本单位在人力资源管理和激励机制方面存在的问题进行总结,必要时寻求专业人士的意见进行调整优化。第二,事业单位内部的人力资源管理人员进行内部头脑风暴,对专业培训内容进行吸收消化,结合本单位实际发展情况,制定出切实可行的激励机制。同时组织全体员工学习本单位的激励机制,提供员工意见通道针对其中集中反映的问题进行改进,最终确定本单位实施的激励机制确保对应的考评机制公平公正。第三,加强对员工实际情况的了解,人力资源部门要多方位了解员工的家庭情况,对于特殊困难员工主动进行人文主义帮助,解决员工的切实困难。通过以上几步在事业单位内部形成对激励机制的思想共识,尽可能的减少人力资源部门在执行该机制过程中可能受到的阻力。

(9) 多元化多层次的激励模式

事业单位在执行激励机制的时候要注重其多元化多层次的鼓励形式,比如精神奖励这种隐性奖励一定要加强仪式感,通过集体会议表彰、正式奖状证书等外在的形式加强激励的效果;奖金奖励作为物质奖励的一种是典型的显性奖励,但是显性奖励还有很多其他的形式,比如物品奖励,度假奖励等等;还可以物质奖励与精神奖励并用。与此同时根据员工完成激励政策的实际情况,有区别的进行人才培养:对于业务能力超群的员工可以进行外部学习深造,通过晋升实现职业生涯的飞跃;对于暂时无法完成基本工作任务的员工,采取专项培训引入淘汰制,不断地优化事业单位的人力资源结构。总之多元化多层次的激励机制可以满足不同发展阶段员工的真实需求。

4 总结

总而言之,激励机制是事业单位人力资源管理工作中相当重要的一环,对单位人力资源管理效率起到一定的辅助作用。在实际工作当中,要解放思想积极面对人力资源管理工作中出现的困难,在深刻理解奖励机制内涵和作用的基础上,结合单位内部实际发展需求,制定科学合理的复合型激励机制来全面激活员工的内在主动性和积极性使其发挥更大的价值,在员工个人成长与事业单位长期发展之间达到有效平衡,为我国事业单位的可持续发展提供人力资源基础。

参考文献

- [1] 夏柏军. 浅谈激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J]. 东方企业文化, 2013(8): 1.
- [2] 矫利艳, 陈明岩. 试论激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J]. 劳动保障世界: 理论版, 2010(11): 3.
- [3] 王晶昕. 浅谈激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J]. 科技信息, 2009(10): 1.