

# 激励机制在单位人力资源管理中的有效运用

孙义生

济南市长清区人民政府平安街道办事处

**[摘要]** 事业单位内部的人力资源管理将会直接关联到单位的安全发展,影响着内部运作和发展,所以在此情况下有必要逐步强化对人力资源管理的作用的发挥,激发内部职工的工作积极性,需要重点关注的是,激励机制在现阶段人力资源管理中占据着主要地位,建设和内部人员需求相互对应的激励机制,为后续管理的开展奠定坚实的基础,保障工作质量和工作效率,此举具有极为重要的理论意义和现实作用。本文将会重点分析探讨激励机制在现阶段单位人力资源管理中的运用策略,以求能够为相关单位提供必要的参考。

**[关键词]** 激励机制; 事业单位; 人力资源; 管理运用

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.10.1807

伴随现阶段国家经济发展程度的提升,事业单位急需扩大人员队伍,在此过程中的人力资源发挥有极为关键的作用和价值,而人力资源管理工作无法脱离有效激励机制的支持,为切实有效地促进职工的工作热情和兴趣的提升,打造良好的激励机制是非常重要的环节。在长时间的发展进程中,事业单位的机制日渐成熟完善,针对工作者的激励机制也在此种情况下迅速完善和更新,目前来看,我国尚且处于发展转型的关键进程,无论是任何改革工作都正在迅速推进,激励机制的实行往往可以对多项工作产生影响,在实际开展的时候,有必要结合具体情况作出创新优化,此举意义非凡。

## 一、事业单位人力资源管理工作的现状

### (一) 激励模式落后,难以激发热情

事业单位所开展的人力资源管理工作无法脱离良好的激励机制的支持,然而目前来看,仍然有许多单位在建设激励机制的过程中面临着各种各样的问题,其中的激励机制较为简单传统显然是非常普遍的问题。激励机制固化的问题导致其基本成效难以达成,具体来讲,许多单位都将薪资奖励作为激励机制的核心支撑,但是此种调整往往会导致激励范围本身受到阻碍和影响,最终成效难以科学呈现,甚至会导致事业单位工资调整工作面临越来越大的压力。

### (二) 不符市场规律,工资标准落后

从本质上来看,事业单位的工资标准均是由国家进行制定的,所以和市场的关联性实际上并不密切,甚至还存在着和现代市场发展相互偏离的情况,这自然导致单位内部职工的竞争力显著降低,与此同时,在事业单位当中负责核心职位的工作者的薪资待遇和许多企业中的职工工资相差不多,并且此种现象非常普遍。

### (三) 管理存在缺失,造成人才流失

事业单位是政府管理的重要服务机构,是带有极为丰富的社会公益性的组织,直接受到政府的领导和管理,并不会受到利益方面的限制和影响,这也充分展现出了事业单位在现代社会建设和发展中的重要特性。在崭新的社会背景下,事业单位需要全方位地提升在人力资源管理方面的投入力度,全面激发单位本身的发展潜能,促进职工群体的工作积

极性的发挥和呈现,打造出更为丰富愉悦的发展氛围,这将会更好地吸引职工关注,其整体优势是不容忽略的。

## 二、单位人力资源管理中激励机制的有效运用

### (一) 落实以人为本,明确职工需要

为切实有效地贴合新时代发展进程,充分增强人力资源管理系统的运行质量和成效,相关工作者在推进激励机制的建设的时候,有必要重点展现出以人为本原则的重要效益,以此来保障更好地推进人力资源管理工作的推进作用,明确团队内部所有人员的同步进步才能够推进单位未来各项工作的开展,需要从日常生活和工作中着手,全方位地寻找到人才科学管理的路径和方法,让职工明确认识到自身作为团队中不可或缺的组成部分的重要价值,充分领会来自单位内部的人文精神,此举意义非凡。

### (二) 巧用物质激励,深化职工热情

巧妙地应用物质激励的方式,可以深化职工群体的工作热情,而物质激励的关键点就是薪酬激励。在实际运用的过程中,可以在单位内部全方位地落实全面薪酬管理方案,其主要囊括内在报酬以及外在报酬这两大组成部分,二者相互结合,最终完善激励机制的基本建设架构。内在报酬所代指的是部分无法通过量化方式进行呈现的手段,包含职权以及环境等形式,而外在报酬所代指的是可以通过量化方式直接作用的手段,包括工资、福利待遇等。相关单位在实际落实的过程中,应该切实有效地强化对此类内容的关注,首先需要确定更为科学完整的薪酬机制,同时对单位内部的福利待遇机制作出完善改进处理,在此过程中需要综合调用薪酬分配的方法。从传统的薪酬待遇视角来看,事业单位的薪酬机制将人员的级别作为核心考量对象,工作者对岗位贡献的多少是很难被计算到薪酬机制中的,这自然导致工作者的工作积极性受到影响和限制。为更好地推进人力资源管理工作的建设和发展,首要目标就是在结合职工层级的同时,充分结合个人所为单位发展缔造的效益,这将会极为有效地推进单位的各项工作的开展,进而彰显出工作者的主观能动性。在具体落实的时候,相关管理者可以充分贴合现阶段市场经济的发展情况,保证薪酬标准能够衔接经济市场。

### （三）采取工作激励，实现个人价值

在应用工作激励的过程中，第一，要积极地打造出和职工预期需要相互贴合的工作环境，为其提供相对满意的岗位。在事业单位当中，不同岗位所拥有的权利不同，所承担的责任也存在本质上的差异性，创建打造科学合理的岗位可以极大程度地激发工作者的工作热情和兴趣，在推进岗位设计工作的建设的时候，需要精准有效地认识到工作者所承担的权利和责任，进而保证工作者可以在实际工作中进行自我评价和自我分析。第二，要切实有效地强化对自主选择模式的运用，实现对工作内容的全面选择，保障事业单位内部的工作者能够做和自己专业能力相互切合的工作，保障工作质量可以有效提升。第三，制定更为科学清晰的职业生涯规划，以此来促使单位内部职工可以清晰有效地意识到自己未来的发展方向和发展机遇，切实有效地摆脱官本位的思想的影响和束缚，每位工作者都应该充分结合自己的具体状况以及职业需要，使得个人发展能够和单位发展相互契合起来，实现有效衔接，避免在实际工作中出现的非必要矛盾所带来的影响，此外还需要重点保障工作目标的一致性能获得及时有效的增强。第四，全面提升对工作者的彼此良性竞争的鼓励，改进现阶段已有人力资源管理机制的形态，优化激励机制的模式，岗位竞争的方式可以促使工作者更好地展现出自己的才能，为其提供更为丰富广阔的发展空间，发展空间应该保证每位职工都能够展现出自己的需要，这将会为工作者更为精准地进行自我调节和控制奠定坚实的基础支撑作用，并在未来工作中充满热情和兴趣。竞争机制实行的原因在于工作者的竞争意识能够获得有效激发，进而促进事业单位整体服务能力的上涨，除此以外，竞争机制的实行还可以有效地促进优胜劣汰的呈现，保障事业单位的内部监督机制更为完善合理，此种方法的应用可以在相当大的程度上展现出对工作者的激励效益，在制度化的支撑下，推进各项工作的建设和开展。

### （四）打造和谐环境，发挥榜样作用

针对职工群体的激励既要体现在物质层面，更要体现在精神层面，打造良好和谐的内部环境和文化氛围，这是极为重要的，事业单位的激励机制改革在目前时代背景下是势在必行的，需要充分贴合传统人力资源管理工作的经验，优化改进激励机制，保证其能够充分贴合现阶段的各项政策内容。在激励机制完善的时候同时需要配合榜样激励以及培训激励等多种方法，与此同时，事业单位的内部环境打造也是极为关键的工作内容，应该重点增强在文化建设方面的投入力度，重点展现出事业单位内部的文化引导和文化激励的作用，以此来达到更为良好的激励成效，潜移默化地影响内部工作者的工作态度和行为意识，打造更为良好的工作环境。此外还需要巧妙应用榜样引导的方式，在事业单位建设和发展的历程中，良好的激励机制是必不可缺少的组成部分，是人

力资源管理工作得以安全稳定开展的几乎支撑。在使用激励机制的时候，有必要充分发挥出榜样作用，激励事业单位当中的其他职工，以此来保证其能够更好地认识到自身所存在的工作缺陷，并在今后工作中有意识地予以弥补和改进，形成努力拼搏、奋发向上的工作态度，切合事业单位的内部岗位对于优质人才成长方面的需要。需要重点关注的是，在整个人力资源激励过程中，领导都需要切实有效地展现出自己的模范带头作用，以自己的优秀事迹和品格，潜移默化地感染职工群体，切实增强职工的工作积极性和热情，在确定自身所承担的责任的前提支撑下，推进各项工作的建设和发展，保障单位内部工作可以更为高效保质地完成，通过此种方式往往能够达成事半功倍的激励效益。

### 结束语

总而言之，在步入到新时代以后，我国的经济发展速度越发提升，这和事业单位的职能发挥存在着相当密切的关联性，当然不可否认的是现阶段事业单位仍然面临着部分发展问题，其主要体现在人力资源管理工作中，这自然要求相关工作者进行深入且具体的分析，全面强化在激励机制建设方面的投入力度，以此为基础激发职工的工作热情和工作积极性，更好地切合市场变化趋势和进程，久而久之势必能够为人力资源管理工作的优化更新带来支撑，切实促进单位内部的岗位效益发挥，更好地服务社会。

### 参考文献

- [1]高慧.浅析企业绩效工资在人力资源管理中的激励作用[J].商情,2020(12):172.
- [2]崔祥云.构建施工企业人力资源管理模式及激励机制的方法[J].设备管理与维修,2020(6):22-23.
- [3]杨璐.国企人力资源管理激励机制的优化策略与创新路径探析[J].现代商贸工业,2021,42(4):64-65.
- [4]石义云.基层医疗卫生机构提高人力资源管理效率的激励措施探讨[J].中国市场,2021(11):109-110.
- [5]吴洁.需求层次理论下现代医院人力资源管理激励机制构建思路[J].商业经济,2021(5):93-94,102.
- [6]刘畅.薪酬激励在企业人力资源管理中的运用效果研究[J].中小企业管理与科技,2021(11):1-2.
- [7]赵昊.魅族公司人力资源管理激励机制存在的问题及改进策略[J].江苏商论,2020(2):120-123,134.
- [8]李洁婷.浅析薪酬激励机制提升公立医院人力资源管理的效果[J].海峡科技与产业,2020(10):92-94.

### 作者简介:

孙义生(1975.8—),性别:男,民族:汉,籍贯:山东济南,单位:济南市长清区人民政府平安街道办事处;职务:平安街道办事处经委主任职称:中级经济师学历:本科;研究方向:事业单位人力资源管理;主要从事:企业经济信息化。