

事业单位人力资源管理激励机制研究

孙欣欣

山东省青岛市即墨区商务局

[摘要]激励作为现代人力资源管理中的一项核心理念,对于提升职工的工作积极性具有重要意义。近年来,越来越多的民营事业单位对所在事业单位的激励机制进行了革新,并取得了良好的成效。尽管事业单位的工作内容以及工作性质与民营事业单位存在着不小的差别,但是民营事业单位激励制度的改革,仍然值得事业单位的借鉴。本文将结合当前事业单位人力资源管理激励机制的现状,探究在事业单位人力资源管理工作中应用激励机制的重要意义,并结合我国事业单位在激励机制方面所暴露出的问题,谈一谈事业单位应用激励机制的具体对策。

[关键词]事业单位; 人力资源; 激励制度; 对策研究

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.12.1140

引言:

在社会主义市场经济体制下,事业单位为我国社会经济的长期向好发展,以及社会的长治久安,做出了十分卓越的贡献。但是由于我国事业单位的特殊性质,事业单位的人力资源管理工作并不到位。特别是事业单位的激励制度,更是漏洞百出、聊胜于无。尽管事业单位并不具备盈利能力,但是为了更好的调动职工的积极性,就需要对现行激励制度存在的问题进行处理,就必须秉持着“以人为本”的观念,对事业单位的激励制度进行大胆的革新,并在日后的人力资源管理中,保证激励制度的公平性。只有这样,事业单位的人力资源管理工作才会发挥更大的价值,才能使职工全身心投入到为人民服务的工作中去。

一、事业单位人力资源管理应用激励机制的重要性

应用激励制度首先可以为职工的工作积极性带来显著提升,事业单位在实施人力资源的管理工作中,要通过构建合理的激励制度来指导工作,从而更好发挥对职工的指导价值,从而实现未来工作地顺利开展。所以,要使事业单位的整体工作水平得到提高,就必须在激励制度的支持下,帮助职工确立良好的人生观和价值观念。职工只有足够清楚地了解自己的工作,才能实现自身价值在工作中的最大化。正是如此,事业单位为了实现进一步的发展,必须充分运用单位内部的各种奖励制度,并保证这类激励制度的长期推行。为激励制度打造一个稳定的环境,以此让所有职工变得更加的努力不断地提升自己。

激励制度还可以员工的工作行为进行约束,事业单位为了适应现实工作需要,既要有清晰的激励,又要有稳定的人力资源管理体制。在明确了基本的管理目标后,要充分运用奖励机制,激发员工的工作动机。在此基础上,建立了一套科学、合理的评估体系,使员工的工作目标与事业单位的长期规划相联系,从而使其拥有充分的发展空间。在完善了激励机制以后,能够自觉地执行机构制订的各项规章制度。职工通过自身的努力,可以让单位领导发现职工们的工作价值,进而激发职工的工作热情,为以后的工作打下了坚实的基础。

激励制度的有效推行,也有助于实现各项资源的合理配置。事业单位在进行人事工作的同时,要注重资源的合理分配,提升人力资源管理工作的品质,以此推动事业单位的健康发展。要确保职工的工作效能得到充分的体现,就必须充

分调动其积极性,采取适当的奖励措施,以改变其工作方式以及心态。最终在激励制度的帮助下,事业单位建成了一批高素质的人才队伍,从而为事业单位日常工作的开展注入更多的活力。

二、事业单位人力资源管理中激励机制的问题

(一) 激励机制不健全,公平公正性有待提高

目前我国的事业单位的人事工作面临着严峻的考验,在激励方面存在着许多越来越严重的问题,致使许多职工对工作的认识水平极低,对工作也不甚重视。在此背景下,职工会有目的地降低工作中出现失误的几率,但是也不会因此提升其自身的工作能力。这样的现象十分常见,但是对于事业单位的良性对机构的发展则非常不利。从全国范围来看,我国事业单位存在着较为普遍的激励制度缺陷,特别是激励制度的公平性,常常引起职工的不满。尽管激励制度在制定前,都希望每位职工在激励方面都能享受同样的待遇。但在实际实施中,许多领导者都会形成不同的阵营,因此,与自己关系密切的人更容易获得更好的激励。与之对应的,则是与领导关系较为一般的职工,常常被边缘化处理,无法展现出自身的价值。由于其工作性质、目标等方面的相对特殊性,许多事业单位长期以来在人事管理工作中的相关激励手段比较单一、僵化,而且普遍存在过于偏颇等问题。例如,在一些事业单位工作人员的管理中,一般都是由上级对下属进行单方面的评估,而且这种评估方法大多是由领导的个人情感和经历来决定的。再比如,很多机构对人才的评估和评估,往往仅有少数的质量指标,涵盖的领域却很广泛,涉及的内容也很多,以至于各个指标之间的界线也很模糊,甚至存在模棱两可、张冠李戴的现象。所以,这些单位看似对人才的考核范围很广,但实际上并不能真正体现在每位职工身上,只是一种“大锅饭”的管理方式,很难在现代人力资源管理中起到应有的激励作用。

(二) 激励方法单一,不能满足员工的多层次需求

在事业单位内部,激励机制十分重要,然而,由于其方式单一化问题较为突出,使得许多人员的合理需要无法得到科学化的解决。一些单位在实施激励时,习惯于采取心理激励方式,缺乏切实的物质保证,致使职工对其积极性不高。一些机构的激励方式是纯粹的物质激励,并没有强化其它方面激励措施,比如休假激励、旅游激励、荣誉激励等。如果只是单纯的物质激励,不但无法取得全面的激励效果,而且

还会加剧单位职工的内部矛盾。由于受到物质激励的诱惑,职工们呈现出了一种不良竞争的态势,长此以往,职工间的高效协作更是无从谈起,不仅没能对工作带来帮助,还使得原有工作的各方面都面临着更大的困难。

(三) 激励理念淡薄,考核过程流于形式

当前,事业单位职工的薪酬福利已经成为社会普遍关心的问题,要想使激励制度在事业单位的整体绩效中发挥更大的作用,就需要把握好“长远”的观念。然而,多数机关的员工的工作观念却呈现出一种“淡漠”的特征,特别是在绩效考评中没有遵循恰当的方式,纯粹是在走过场。尽管最终可以得到奖励,但其可信性却不高。事业单位的人事管理工作,需要将各种方式结合运用,其中,最为常见也是最为必要的便是激励措施。在激励过程中没有得到职工的认可。那么职工对激励的积极性就会下降,甚至还会对影响职工的职业观念。出现了这样的情况,导致了职工的工作能力没有得到充分的发挥,给事业单位的发展带来了更大的障碍。

三、事业单位人力资源管理中激励机制的对策

(一) 完善以岗定薪的基本薪酬制度

建立和优化事业单位员工的薪酬激励体系并不简单,必须与事业单位的整体发展相适应。以岗定薪作为基础的工资体系,是每位职工都十分关心的问题,要牢牢把控各个职位的薪资标准,特别是要把工资忽高忽低、摇摆不定的设定完全的禁止。职位的工资设置要严格遵守国家现行规范和标准,并且要兼顾其所处工作的困难程度和工作的强度,工资的制定要与其本人的日常需要相适应,若工资水平低于其基础工资标准,会造成职工大量离职,从而无法有效地实现激励的有效性。若薪资太高,很可能使职工丧失动力,不再主动地参加激励活动。因此,需要现实环境,对工资的平均水平进行深入科学的探究。

(二) 采用灵活多样的激励手段

为了实现事业单位在人力资源管理方面的突破,就必须改进各种激励方式。假期奖励更适用于那些常年在前线的工人,这一群体工作量极大,工作时间也很长,并长期处于精神高度紧张的状态下。而对于他们来说,最大的吸引力就是带薪休假。由于旅游的奖励方式较为普遍,很多职工都希望得到这种奖励。这些职工的工作普遍具有较强的紧张感,以至于对自己的身体健康状态并不上心。对此,事业单位的领导需要对这类员工给予更多的关怀。其直属领导需要每个月与其进行一次面对面的交流,并借助组织体检、体育活动等形式。了解其具体的工作情况以及在生活中存在的困难,使他们感受到单位所带来的亲近感,从而增强他们的忠诚意识。

而对于一些中年职工,单位可以针对其子女和老人,定期组织娱乐活动,安排老人参加身体健康检查,并将他们在单位的出色成绩向家属反映,以此来提升其家庭成员的荣誉感。对于一些新入职的职工,更需要关注这些职工的凝聚力以及对单位的归属感,从而促使他们不断提升自己的专业水平。而对那些缺乏知识且技术水平较低的职工,则可以采取相应的培训措施,同时也可以利用劳动竞赛来激发其积极性。在工作表现上,上级需要对员工的工作成果进行及时的

评价,并给予一定的奖励和指导,让他们感觉到事业单位对他们发展的重视,以此来提高工作积极性。对于职工婚、病、丧、等特殊事件,事业单位也要给予其一定的关怀,使职工感受到单位集体对其生活方面的关注。

(三) 健全绩效考核机制

随着现代人力资源管理理念在事业单位的推广,事业单位的激励手段已经发生了巨大的改变,并且在事业单位人事工作中发挥了更大的作用。也正是如此,完善的绩效评价体系尤为关键,必须对绩效考核体系进行适当的改革,以保证事业单位的稳定发展。一方面,建立完善的工作责任制,使职工的职责和权力相统一,为职工的绩效考核工作打下一个坚实的基础。同时,针对考核目的、对象及其工作特点,因地制宜的完善相应的考核指标,以此来保证考核任务的顺利完成。另外,要重视对考评环节的执行,强化对考评工作的监管。考评过程要做到公平、公正,将监督全面落实到个人总结、群众评议、部门领导鉴定、考评结果反馈等环节。而在考核结束后,考核结构以及考核标准也需要及时的公布。

(四) 树立以人为本的激励管理理念

在事业单位的人力资源管理中,应遵循“以人为本”的基本思想,从而使事业单位的人力资源管理制度得到有效贯彻。对此,事业单位领导要意识到事业单位的内部激励机制对于职工的工作积极性的重要作用。从日常的生活和工作中寻找突破点,力求实现高效的人才管理。让职工体会到自己时单位中极为重要一分子,体会到事业单位“以人为本”的人文关怀。为了保证事业单位内公平、公正的激励机制实现全面地贯彻,防止过分的制度化阻碍人力资源开发、人力资源以及职工队伍的管理,建立一套行之有效、公正公开的奖励制度,就需要坚持“以人为本”的基本理念,推进事业单位激励制度改革的有效推行。

结束语:总而言之,对事业单位进行人力资源方面的改革,符合社会主义市场经济的发展需求。开展事业单位人力资源改革,首先需要从对职工的激励入手,结合单位的现实条件,剖析旧有的激励制度存在的问题,并深入挖掘问题存在的土壤。例如激励机制不健全、激励手段单一等问题,事业单位需要秉承着以人为本的核心理念,给予激励制度更多的灵活空间以及人文关怀,进而改变激励制度名不副实的现状,使职工能够在全新的激励制度下,在工作中贡献更多的力量。

参考文献: [1]黄守模.事业单位人力资源管理激励机制特点研究[J].办公室业务,2021(02):160-161.

[2]闫志刚.事业单位人力资源管理的激励机制研究[J].活力,2021(01):126-127.

[3]戴丹红.事业单位人力资源管理激励机制研究[J].财经界,2021(02):197-198.

[4]郑丽宏,姜瑞.事业单位人力资源管理激励机制的分析[J].经济管理文摘,2021(07):129-130.

[5]朱代见.新形势下激励机制在事业单位人力资源管理中的作用研究[J].环渤海经济瞭望,2021(07):111-112.