

关于事业单位人力资源管理中的激励机制探讨

薛峰

青岛市市北区劳动就业训练中心

[摘要]在我国社会经济发展以及正常运行中,事业单位作为一种社会性服务组织,都起着十分重要的作用。此前随着我国社会的不断向前发展,事业单位面临着更多的社会压力以及外在关注。人力资源管理作为影响事业单位工作质量和效率的重要因素,需要科学的运用激励机制来提高工作人员的工作积极性与主动性,从而帮助其不断向前发展。基于此本文将主要探讨如何在事业单位人力资源管理中科学运用激励机制,来主推事业单位的发展。

[关键词] 事业单位; 人力资源; 管理; 激励机制

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.1815

事业单位总体来讲,是一种社会性服务行业。事业单位不仅影响我国社会的整体发展,与此同时也能够方便人们的日常生活,满足其日常所需。在事业单位的整体运行过程中,人力资源起着重要的基础,与此同时也关系着事业单位的长效运营。通过运用人力资源激励政策,可以帮助事业单位不断向前发展。

一、事业单位人力资源管理激励概述

人力资源,其根本意义是为社会的向前发展提供人才保证,满足各行业的人才需求,推动社会不断向前发展。

人力资源激励政策,是为了提高工作人员的工作积极性与主动性,在工作中切实履行自身职责,承担起应有的义务,帮助事业单位不断发展。

事业单位中,人力资源的激励政策十分重要^[1]。借助激励政策,体现按劳分配原则,可以帮助工作人员树立更为正确的职业价值观念,在日常生活中不断提高自身专业技能和职业操守,而后更好的为事业单位的发展提供人力资源保障。

二、事业单位中人力资源激励政策存在的问题

(一) 方式单一

事业单位是国家直属工作单位。而人力资源的激励政策,是在事业单位的不断向前发展中逐渐形成的。现如今我国已步入新的发展阶段,与此同时社会主要矛盾也发生相应的变化^[2]。传统的人力资源激励政策已经无法满足当前发展,但是由于受到各种各样的影响,相关工作人员未能够及时对人力资源政策进行调整以及方式的创新,导致方式单一,阻碍激励政策对事业单位发展所起到的积极作用。

(二) 竞争机制欠缺

人力资源激励政策,可以从多角度出发。但是受到多方面的影响,针对于事业单位人力资源的激励政策,大多数都更为注重员工的切实利益,忽视竞争机制对其产生的重要作用。而面临着社会不断向前发展,事业单位面临着更多的社会压力以及竞争压力^[3]。在单位内部,可以设置科学有效的竞争机制,以此为基础设立奖励机制,帮助员工不断发展自己。

三、事业单位人力资源管理激励政策开展的方式方法

人力资源政策机制建设可以注重以下方面:首先,对员工实际工作水平进行考量之后,制定科学有效的激励政策。其次,应该根据实际情况来对现有激励政策进行完善和调整,提高政策与事业单位发展之间的契合度。最后,最终的目标则是通过不同的方式方法来提升员工的工作效率和工作质量,帮助事业单位提高核心竞争。为了完成以上要求,可以借助:

(一) 注重方式的创新和优化

传统的激励政策已经无法适应事业单位的发展,所以应该根据实际情况对激励政策进行方式方法的创新,进一步满足员工的实际需要,提升员工的工作积极性与主动性。

首先,事业单位的相关领导人员可以借助互联网等信息技术建立网络交流平台,在这一平台中,员工可以切实发表自身的感想,对激励政策提出自身意见,然后领导根据事业单位实际情况进行综合评估,从中选取员工的大多数意见之后,运用到激励政策之中,体现以人为本的发展理念^[4]。除此之外也让员工感受到事业单位对自身的关心和支持。其次,部门领导之间应该及时进行信息沟通与交流。事业单位分设有不同的部门部门之间的协同配合也十分重要,关于经济政策的设置,领导间可以相互交流意见,汲取对方优势和长处之后运用到自己部门之中,并融入自身部门特色,切实推进政策方式的创新。最后,可聘请专家进行专业讲座。针对于这一方式方法,相关领导应该向专家表述自身想法以及激励政策对事业单位发展所起到的积极作用。而后专家根据自身的经验以及事业单位的整体发展水平,对激励政策的创新发表自身见解。然后相关领导进行验证,如果切实可行,则应该融入到机制政策的方式创新之中^[5]。

注重方式的创新和优化,可以让员工感受到事业单位为其自身的利益所作出的积极努力,如此一来不仅可以在工作中更加上心,与此同时还可以提高工作的积极性与主动性,更好地在岗位中发光发热,为事业单位的向前发展,献出自身一份力。

(三) 注重竞争机制的设置

激励政策的建立与完善不仅仅可以通过制度出发,与此同时还可以在事业单位内部建立竞争模式,如此一来,不仅

可以让员工进一步提升自身专业技能，与此同时还可以与在岗人员进行专业技能的交流与切磋，营造更为良好的工作环境^[6]。

例如，针对于事业单位的档案管理，为了进一步满足在岗人员的实际所需，首先事业单位可以让在岗人员进行专业技能的比赛，了解员工的实际工作能力。之后根据实际情况提出激励政策。再者，可以在部门之间进行技术的比赛。事业单位由多种部门构成，各部门之间进行技术的友谊比赛，可以促进部门之间的交流与沟通，除此之外还可以营造良好的内部工作环境。而对于比赛中的获胜部门，事业单位可以根据自身实际情况来提供一定的奖励，这样一来不仅可以发挥友谊赛的积极作用，还可以让员工得到实质性奖励。最为重要的是，通过竞争机制的开展，也可以让员工感受到事业单位为了提升自身的发展所作出的积极努力。而后在工作中更加贯彻单位发展理念，为事业单位的发展献出自身一份力^[7]。最后，竞争机制的设置也需要根据实际情况来进行调整与转变。世间万物都在发展变化之中，事业单位亦是如此，对于竞争机制的设置需要定期进行考察，如果不符合当前发展现状，则需要综合考量各种因素进行竞争机制的创新，保障竞争机制对事业单位激励政策所起到的重要作用。

注意竞争机制的设置，一来可以让事业单位更好的开展工作，更好的让员工提高自身技能，学习他人之长处。除此之外，也可以丰富激励政策的方式方法，让员工在竞争过程中体验到彼此交流的快乐，最为重要的是，也可以让员工感受到事业单位的人文性发展理念，然后进一步了解，作为社会性服务组织的事业单位，为自身的发展所作出的不断努力。

（三）打造优秀队伍

事业单位人力资源管理中的激励政策需要通过优质的人才来科学定制，从而制定出符合事业单位永续发展的方式方法。基于此事业单位应该设置有专门的部门，综合考量整体发展状况，提出科学的人力资源激励政策。

首先，事业单位应该在领导群体中选取综合素质较高的人群，对其进行专业技能的培养，让其了解人力资源对事业单位发展起到的积极意义。之后，提高其制定人力资源激励政策的能力。其次，事业单位也应该从不同部门选取针对性员工，实行面对面交流，了解他们对事业单位人力资源激励政策的真实想法，如此一来，不仅可以使员工与领导建立良好的沟通与交流，还可以帮助事业单位了解奖励机制中所存在的问题。最后，事业单位的人力资源激励政策，最终的目的仍旧是为促进自身发展。所以，对于优秀队伍的打造，也应该符合事业单位的整体发展理念，只有这样制定出来的人力资源激励政策方案，才能够有效满足事业单位的长久发展，才能够彰显出激励政策，对事业单位发展所起到的积极

作用。

打造优秀队伍，来提升事业单位人力资源激励政策的科学性以及合理性，可以更好的满足工作人员的实际所需。除此之外，也可以在事业单位内部形成先锋模范作用，最为重要的是，可以有效满足在岗工作人员的实际所需。

（四）加强管理创新

事业单位作为社会性服务组织，它不仅对社会的发展起到一定积极作用，与此同时还彰显着国家的发展理念。所以，对于人力资源政策的制定和实行，事业单位应该注重管理的创新，保证人力资源激励政策切实有效。

人力资源是事业单位发展的不可或缺力量。除此之外，事业单位的核心竞争力也需要人力资源不断提高自身专业技能，研发核心技术以及提高工作能力。只有这样才能够帮助事业单位，在激烈的社会竞争狂潮中屹立于不败之地。所以，对于人力资源激励政策的制定，首先，相关工作人员应该对管理方式进行创新，譬如，由此前的部门整体奖励，转变为奖励到个人，这样一来，不仅能够让员工更加主动，积极地提高自身专业技能，与此同时还可以在事业单位中凝聚成一股力^[8]。其次，应该保证管理实行的真实性和有效性。事业单位人力资源的激励政策十分重要。激励政策是否能够满足员工的内心真实所需，直接关系到员工的工作效率以及积极性主动性。所以，对于管理方式的创新，应该在实行过程中观察员工的表现，判断人力资源激励政策管理的创新是否符合员工内心所需。

加强管理创新，可以进一步体现人力资源激励政策对事业单位发展所起到的积极作用。除此之外，通过加强对人力资源管理创新，也可以使之与事业单位的发展更加契合。

结束语

总而言之，在事业单位的发展中，科学运用人力资源激励政策，可以让工作人员更好的在岗位中发光发热，除此之外也可以更加负责，高质高效的开展工作。如此一来不仅可以提高工作效率，还可以减少工作中所存在的问题和不足，最终帮助事业单位打造良好的声誉。

参考文献

- [1]孙桂兰.关于事业单位人力资源管理中激励机制的探讨[J].经营管理者,2016(28):1.
- [2]杜海婧.关于事业单位人力资源管理过程中的激励机制探讨[J].经济管理文摘,2019(19):2.
- [3]杜海婧.关于事业单位人力资源管理过程中的激励机制探讨[J].经济管理文摘,2019(19):2.
- [4]乔于轩.浅析激励制度在事业单位人力资源管理中的应用[J].人才资源开发,2017(4):2.
- [5]楼杭勇.试论激励机制在事业单位人力资源管理中的有效运用[J].现代营销:信息版,2019(6):1.