

行政事业单位中人力资源管理的激励机制探讨

王英

阿拉善盟金融运行监测服务中心

摘要：在行政事业单位中，人力资源管理的激励机制是一种重要的管理工具，可以激发员工的工作动力和积极性，提高组织的绩效和效率。完善激励机制有助于优化人力资源管理质效，有助于提高员工工作热情、工作质量与工作效率。目前，行政事业单位人力资源管理经费有限，人力资源部门需要优化各类资源配置并创新激励方式，这样才能利用有限的资源对员工进行有效激励，充分发挥员工在激励机制中的价值。基于此，本文主要分析了行政事业单位中人力资源管理的激励机制优化路径。

关键词：行政事业单位；人力资源管理；激励机制

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.11.227

引言

激励是行政事业单位人力资源管理最核心的模块，做好这一工作对于单位人力资源管理水平的全面提升至关重要。如今国家对于行政事业单位改革的重视程度不断提升，为了进一步加快单位改革发展的进程，行政事业单位需要做好激励工作，顺应时代发展趋势进一步优化激励机制，充分发挥激励的作用，为行政事业单位适应新时期改革发展趋势营造良好的条件。

一、激励机制概述

激励机制是指企业通过一系列策略、措施和手段，来激发员工的积极性、提升员工工作绩效、促进员工发展，最终实现个人和企业双赢目标。激励机制既包括直接的经济奖励，又包括满足员工内在需求的非经济手段，两种方式的综合应用有助于激发员工工作动力和创造力。基于人的动机和行为心理学原理，激励机制能够增强员工的工作意愿，挖掘其工作潜能，使其在工作中保持最佳状态。为达到最优化的激励效果，企业在设计激励机制时，必须结合员工个体差异、文化背景和企业自身特点。

二、激励机制在行政事业单位人力资源管理中应用的意义

所谓激励，是一种以动力及物质信息为基础的思想调动行为，可以增强人们的实践动力，深度挖掘人们的内在潜能，最大程度上激发人们的主观能动性和创造力。现阶段，对于行政事业单位而言，发挥好员工培训的激励作用，能够提高行政事业单位内部的管理水平与工作质量，强化行政事业单位的社会服务水平，对于推进行政事业单位可持续发展具有积极作用。

（一）优化和配置作用

行政事业单位人力资源管理模式单一，传统薪酬结

合统一性较差，但容易出现断层，进而影响着单位员工的工作意愿。鉴于部分行政事业单位性质特殊，人力资源管理和薪酬福利待遇参差不齐。在此基础上创设多样化激励性政策，有利于起到优化和配置作用，在探索过程中提高人员配置结构，强化员工对行政事业单位文化的认可程度，以便于在最短的时间内，促使员工齐心协力，齐心协力，共同创造行政事业单位的美好未来^[1]。

（二）营造优良工作氛围

运用正确有效的激励机制可以创造良好的内部工作氛围，并且可以保证制度践行的公平性，有助于为员工塑造良性竞争环境提供基础。由于行政事业单位具有岗位分工明确的特点，因此良好的激励机制可以帮助员工进行常态化交流和合作，打通不同岗位人员工作限制，从而在协作效力的影响下，提升行政事业单位内部凝聚力。

（三）提高员工积极性和工作动力

激励机制能够通过奖励和认可，激发员工的积极性和工作动力。当员工感受到自己的工作能够被看重和重视时，他们会更加投入到工作中，提高工作效率和质量。良好的激励机制能够激发员工的创新和创造力。通过设立激励机制，鼓励员工提出新的想法和建议，促进组织的创新和发展。

（四）吸引和留住优秀人才

优秀的人才往往具有较高的价值观和职业追求，他们希望能够在能够给予他们成长和发展机会的组织中工作。激励机制能够为优秀人才提供良好的发展环境和机会，吸引他们加入并留在组织中^[2]。

（五）提高员工素养

激励机制依托以人为本基本原则，公平公正衡量员工工作表现，并以员工实际表现为抓手，设置对应的激

励措施，有助于增加员工危机感，使其以更加严格的标准要求自身，有利于人才能力的自我提升，从而切实参与到推进行政事业单位发展与建设的经营管理活动中，其目的是通过激励员工不断创新、创造，达到强化个人综合素质的预期。

三、行政事业单位人力资源管理激励机制优化路径分析

（一）创新激励理念

现阶段，多数行政事业单位进行内部改革与创新，都是以社会整体发展趋势为根据。在社会发展大环境下，要想切实提升行政事业单位工作质量与社会服务水平，就必须创新行政事业单位人力资源激励管理理念及激励形式。第一，针对不同员工的特点和需求，量身定制激励方案，使其感受到个性化的关怀和认可。将绩效作为激励的核心指标，通过设立绩效目标、考核评价和奖惩机制，激发员工的工作积极性和创造力。第二，行政事业单位还应以引进技术人才为工作重点，结合本单位人才引进及培养情况，制定有针对性的人才培养机制，以便更好地提高行政事业单位工作质量与效率，促进行政事业单位可持续发展。第三，在员工培训激励环节，行政事业单位还应结合员工的实际需求创新激励形式，并将其应用于行政事业单位日常工作中，调动员工的工作自主性和积极性，从而推进行政事业单位更好发展。

（二）丰富激励手段

当前，我国行政事业单位人力资源管理的预算较为有限，人力资源部门没有足够的条件大幅提升员工的物质激励水平。由于行政事业单位员工普遍有较高的知识水平和良好的思想政治素养，因此很多员工对于不同层次激励的整体需求是相对均衡的，甚至在大多数情况下更期待高层次的激励。对此，行政事业单位人力资源管理部门应当在保证对员工基本物质激励水平的条件下，尽可能丰富高层次激励。

物质激励根据各个岗位职工的实际才能、工作岗位及职务权限等进行合理的考核，对管理人员也要按照相应的原则加以考核，面对各个级别的人员，行政事业单位需要制定不同的激励措施，对于具有优秀业绩的职工及其管理者给予重点奖励，在确保待遇公平的前提下充分实现优绩优酬，这样才能发挥出激励机制的最大作用，从而切实有效地提升行政事业单位职工的工作积极性。

精神激励主要是基于情感层面的有效激励，如让员工参与到单位的重大项目或重要决策中，增强与领导层的沟通，使员工感受到领导的重视和信任，从而产生责任感和成就感。通过对员工的了解，多关怀员工，及时解决员工的困难，增强员工的归属感。针对业绩表现突出的员工，单位领导可通过授予其荣誉称号，让其成为激励全单位员工的典型榜样。通过树立榜样的方式，不仅可以起到认同、鼓励员工的作用，同时还能有效增强员工的责任感和归属感^[3]。

（三）制定薪酬激励标准

行政事业单位需要根据市场上同行业薪酬标准及自身实际情况完善激励机制和薪酬管理机制，利用先进科学的激励手段和薪酬管理方法开展具体工作，确保行政事业单位根据自身经营性质和经营内容建立符合市场经济发展要求的薪酬管理机制和激励机制，并且利用先进科学的激励机制和薪酬管理机制使行政事业单位与市场经济接轨。为能延伸行政事业单位中薪酬福利的激励效果，人力资源管理部分还应该细化分解平衡其中的影响因素，积极制定薪酬激励标准，注重从不同方面，多个方向，综合性掌握员工单位薪酬福利的真实想法，从工作需要，岗位需求等诸多方面，增强学生的归属感和文化认同感，在认可和满意薪酬内涵之际，全面提升员工工作热情，纠正工作态度，在思考和探究中，促进薪酬福利的综合性发展，以此保证行政事业单位的高速发展。

（四）完善考核体系

为了充分保障行政事业单位激励机制的执行效果，单位需要加大监督力度，避免制度执行过程中受到人为因素的影响，通过这种方式提升绩效考核的准确性，使行政事业单位激励效果更明显。比如，行政事业单位在开展绩效考核工作时可以借助民主测评、主管领导测评、部门工作情况和平行部门主管互评等方式，通过合理的权重设计保证绩效考核工作顺利完成。

首先，行政事业单位在考核机制建设过程当中应当考量到行政事业单位主要的工作定位、工作内容和社会职能，以提高行政事业单位社会服务水平为主要的考核目标，在此基础上根据不同部门的主要工作方向进行细化和精化，制定出一系列全面可行的考核指标。其次，考核机制的建设应当考量到人才的差异化特征，不同人才所擅长的方向以及自身的能力特征是有所区别的，在这样的情况下考核机制不仅需要优秀人才作出有效筛

选,同时也需要通过考核机制来了解不同人才的人才特质,在此基础上分析人才的岗位适应能力,必要的情况下可以通过岗位调换的方式达到人尽其才物尽其用的效果。最后,行政事业单位需要建立“零容忍”的问责制度。尤其是对重点项目、关键工作没有按时完成,或是没有达到任务目标及违反规章制度要求的干部进行处罚,轻则通报批评和谈话、重则降职免职等。行政事业单位实行“零容忍”问责可以有效遏制单位内部的不正之风,使行政事业单位能够营造良好的工作环境^[4]。

(五) 采取差异化激励手段

行政事业单位要建立积极的单位组织文化,可以加强对职工进行绩效工资激励机制宣传教育的工作力度,使职工在思想上淘汰之前的陈旧思维和传统观念,使职工明白绩效考核工作的优势,从而积极主动地配合行政事业单位绩效工资激励机制的实施,在行政事业单位内部形成科学健康的良性竞争。行政事业单位有必要对员工激励机制进行调整,在明确不同员工需求的基础上,制定差异化的激励策略,尽可能满足更多员工的需求。在此期间,行政事业单位可以结合绩效考核,在绩效反馈和绩效评价的同时与年轻员工进行密切沟通,准确把握员工的需求,为优化和调整员工激励机制创造良好的条件,逐步在单位内部营造良好的激励氛围,尽可能满足年轻员工的心理诉求,面向未来让行政事业单位真正留住人才^[5]。

(六) 提高员工激励制度和执行过程的公平性

第一,要全面保证员工薪酬、晋升机会、职业发展资源获取的公平性。公平公正对激励机制的建设具有十分重要的意义,可保证行政事业单位员工付出努力与收获回报之间的正比例关系,即该原则强调行政事业单位应合理分配薪酬福利,从而激发员工工作积极性,增强员工对单位的信心。多样性原则是指激励机制的应用需要保证层次性,如精神激励与物质激励并存。即通过结合有形的物质激励与无形的精神激励,有效增强员工工作动能。人力资源部门可以根据内部的工作岗位类别,设置不同的晋升通道,保证每个员工都有相应的晋升渠道,提供更多的晋升机会给员工,让每一个员工都有相应的晋升路径可以选择。

第二,要保证员工激励工作的透明度。员工绩效考核和相关的物质奖励发放、晋升资源分配等工作必须做到公开透明,坚决避免暗箱操作,人力资源部门应接受

来自各方面的监督,这样才能够赢得大家的认同,确保真正优秀的员工能够获得合理的激励。通过这种公开透明的管理方式让所有员工参与监督员工激励制度的执行。一方面,可以有效控制人力资源部门内部的违规行为;另一方面,可以更广泛地收集员工对激励制度执行工作的意见,为人力资源部门优化员工激励制度提供更丰富的意见参考。

(七) 建立切合实际的激励培训机制

激励机制的建设需要兼顾行政事业单位的发展需求和职工的发展需求,在激励机制建设与完善的过程当中,行政事业单位所面对的问题是相对较多的,因此在激励机制创新的过程中难度也是相对较大的。行政事业单位需要建立符合自身发展目标的激励性培训制度,并且按照激励性培训的原则和目标制定切合实际的激励性培训措施。尤其是针对行政事业单位激励性培训方面存在的问题,单位需要认真分析找到原因,综合考核情况和分析结论制定针对性优化措施。在这方面,行政事业单位可以对绩效考核结果比较优异的干部开展组织培训,并且对连续三年考核优秀而且获得组织肯定的年轻干部提供外出深造的机会。此外,行政事业单位需要制订合理的激励性培训计划。

结束语

综上所述,在行政事业单位中,人力资源管理的激励机制对于提高员工积极性、激发工作动力、促进组织发展至关重要。行政事业单位中人力资源管理的激励机制应该综合运用多种手段,通过合理激励机制的设计和实施,能够有效提高员工的工作积极性和工作效能,促进组织的持续发展。

参考文献

- [1] 翟香萍. 激励机制在行政事业单位人力资源管理中的运用分析[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2020(12): 23-24.
- [2] 曾秀钗. 行政事业单位人力资源管理中的激励机制研究[J]. 中国外资, 2020(12): 63-64.
- [3] 马蓉. 浅析激励机制在行政事业单位人力资源管理中的运用[J]. 就业与保障, 2020(08): 164-165.
- [4] 谢琼. 行政事业单位人力资源管理中的激励机制研究[J]. 营销界, 2020(04): 179-180.
- [5] 黄初伟. 事业单位人力资源管理中的激励机制研究[J]. 内蒙古煤炭经济, 2019(23): 85-86.