

# 人力资源管理中激励机制的运用分析

安亚菲

(濮阳黄河水务局供水局 河南 濮阳 457000)

**[摘要]**在当代事业单位的人力资源管理中,一套可靠的激励机制不可或缺。受到传统思维和制度的影响,部分事业单位在激励机制的构建方面暴露出一些问题,一定程度制约了企业的发展。基于此,本文就人力资源管理中激励机制的运用进行简要探讨。

**[关键词]**人力资源管理;激励机制;运用

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.06.1402

## 一、激励机制的主要内容

### (一) 薪酬激励

目前很多单位将这些方式进行有效结合,形成一套合理的薪资体系。例如,通过工龄工资的形式提高员工忠诚度;通过项目奖金的方式提高员工积极性;通过节假日福利金的形式让员工感受到单位关爱等。薪酬激励是事业单位人力资源管理激励机制中最为基础的部分,同时也是值得事业单位深入研究的部分。

### (二) 目标激励

通常情况下,这类激励方法涉及地目标具有一定的挑战性,但又不会达到无法完成的地步,可以激发团队和员工积极性,激发其执行力和创造力。而目标激励的实际奖励内容包括现金、物资、岗位晋升等,不同的奖励内容对员工的影响也是不同的。

### (三) 自我发展激励

该类激励主要是针对员工自身的进步与发展,通常单位会将其与员工工作的长期要求进行挂钩。例如,公司需要在某个新的领域中开展业务,对能够在一定时间内深入了解这个行业,并掌握相关专业知识的员工给予一定奖励。自我发展激励通常会和单位的培训机制进行结合,这种激励机制一方面让员工自发进行自主学习,提高其专业水平;另一方面也满足了事业单位新的发展需求,同时也有助于降低人力资源成本。

### (四) 精神激励

精神激励贯穿于单位人力资源管理的方方面面,主要是以满足员工精神、文化方面的需求而开展的激励形式。例如,授予部分有突出贡献的员工荣誉称号、发放纪念奖牌、荣誉证书等。值得一提的是,在现代社会背景下,精神激励和物资激励通常会组合进行。

## 二、人力资源管理中激励机制的运用

### (一) 结合事业单位发展实际情况制定合理的薪资体系

企事业单位激励中往往包含了多种方式,薪资报酬仅仅是其中的一个表现,对任何企事业单位的人力资源管理工作而言,薪资体系的构建非常关键,不仅要保障薪资系统的合理性与可靠性,更需要保障薪资体系对人员具有激励作用。薪资体系的制定应从以下方面来实施:①对现有薪资体系加以全面分析,并根据单位的发展现状,行业对人力资源管理薪酬体系的要求,进行相应的改进,对单位内部的人力成本支出加以科学控制。②在单位已有的职位管理系统中,设置对应的薪资评级,实现岗位和薪资的匹配,保障岗位人员所创造的价值可以与自身可得到的薪酬相一致,避免干多干少一个样的情况。③根据单位内部岗位人员的薪资待遇分级水平,制定对应的薪资待遇水平鉴定制度,对岗位人员的工作能力和潜力加以综合评估,用高薪酬来激励员工的工作态度。

### (二) 结合企事业单位项目制定完善的考核制度

对事业单位中的激励机制而言,并不是单纯对单位内部工作人员奖励,而是要在严格评估和考核的基础上开展对应的奖励。因此,激励机制的实施中,同样要建立对应的考核制度,首先,单位内部的管理层要发挥其领导作用,根据单位中岗位人员的工作情况,制定完善且可行的考核制度体系,当管理人员存在违反制度规定的行为时,坚决严惩,保

障考核制度的制定力度。其次,内部考核体系的制定和完善过程中,需切实考虑多方面的因素,如要综合单位中的人力成本、工作质量和效益、财务会计数据等,对每个岗位人员都开展全面的考核,确保考核指标的合理性,且考核过程和结果都应该保持透明性和公开性。最后,加强考核工作中各个部门的协调性,考核体系所面向的考核对象是单位内部的全部人员,不仅仅面向的是单位的管理层,同样面向基层员工,因此,单位内部的全部人员,都应该以考核制度中的相关规定来约束自身的行为。

### (三) 合理地运用差异化激励措施

理想的激励机制应具备差异化特征,如果缺乏差异化,将无法保障激励机制的最大激励效果。各个单位在人力资源现代化的发展趋势下,都必须制定差异化激励措施,具体的制定过程中,应以员工的需求、能力和水平等区别来作为差异化策略制定的标准,确保差异化激励策略与员工需求的切实对应性,保障激励作用的发挥。专业的人力资源管理部门需从横向对比的角度出发,分析员工工作积极性可能存在的影响因素,对这些影响因素加以适当控制,确保差异化激励措施与单位内部情况相符合。

### (四) 发挥文化的激励作用

随着当下企事业单位所面临环境的严峻性,各个单位都在发展的过程中增大了在文化建设方面的投入,给予了文化建设以资金、技术和人才支持,良好的文化建设可以有效发挥文化的激励和辐射作用,使得单位内部的各个岗位人员,都能够潜移默化接受文化熏陶,形成凝聚力与向心力。因此,文化激励同样在单位中存在激励作用,各个单位都应该结合其自身的发展情况,形成独有的单位文化,将文化与单位中的全部工作都有效联系起来,用事业单位独有的文化来形成文化带动力,扩大单位的市场影响力。

### (五) 创新激励手段与形式

当下随着现代企事业单位的改革,单位发展理念和方向的变化,传统的薪资激励显然已经无法满足当下的激励机制要求,各个单位都要在当下的发展条件下结合自身的具体发展情况,在现有激励制度和方式的基础上进行相应的创新,以提高总体的激励水平。首先,事业单位要坚持传统的物质激励方式,使得各个岗位人员所享受的待遇可与自身的能力和为单位所创造的价值完全对等,通过物质激励的方式来提高员工对单位的认可。其次,加强精神和情感激励,尊重员工的切实需求,使得员工可以感受到单位的关怀。最后,应当创建完善、新式的激励机制。若是能够构建出良好的激励体系,则势必能对推动文化的宣传起到帮助,进而将此种思想理念转化成为实际工作指导方向,最终达成对有关战略目标的落实。

结束语:市场经济日渐发展的今天,人力资源管理已然成为单位中不可忽视的方面,尤其是激励机制在单位中的作用更是不可小觑,各个单位都应该从自身的实际情况着手,构建完善的激励机制,保障各种激励方式的有效性。

### 参考文献

- [1] 孙玉英. 事业单位人力资源管理绩效考核机制思考[J]. 行政事业资产与财务, 2021(09): 138-139.
- [2] 刘子逸. 分析企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制[J]. 企业科技与发展, 2021(01): 174-175+178.