

事业单位人力资源管理中的激励机制研究

朱长娟

(山东省滨州市博兴县吕艺镇人民政府 山东 博兴 256599)

摘要: 人力资源管理是事业单位一项重要的管理活动, 在此项管理活动开展过程中会涉及到激励机制的应用, 长期以来事业单位在发展过程中受传统管理理念的影响, 大多缺乏激励机制的应用, 在这种背景之下事业单位工作人员的工作积极性很难得到充分调动, 这也会对事业单位未来的发展产生极为不利的影响。面对目前激烈的行业竞争和事业单位改革发展的形势, 事业单位必须要不断加大激励机制的应用力度, 以此来改变目前的人力资源管理现状。本文结合对事业单位激励机制应用现状的研究探讨存在的具体问题, 并结合问题提出有针对性的优化策略。

关键词: 事业单位; 人力资源管理; 激励机制; 运用

【DOI】10.12293/j.issn.1671-2226.2023.01.040

引言

事业单位承担着向社会公众提供专业技术和公共服务的重要职责, 面对近年来国家不断推进事业单位管理体制改革的行业发展形势, 事业单位在人力资源管理活动中, 也需要借助不断加大对激励机制的应用来充分激发内部职工工作的积极性, 在此基础上就能使现有人才得到更有效的利用, 为事业单位未来的发展奠定坚实基础。

一、目前事业单位人力资源管理面临的困境

1、缺乏人力资源管理意识

人力资源管理是事业单位一项重要的管理活动, 这一点是毋庸置疑的, 但是由于事业单位长期以来, 按照计划经济时代的人事管理模式来开展人力资源管理, 在这种背景之下, 事业单位自身对于人力资源管理并没有过多自主权。随着时代不断发生变化, 事业单位在经营和发展过程中所面临的竞争形势也在日趋激烈, 事业单位普遍缺乏人力资源管理意识的问题就会表现得愈加突出, 目前存在的问题主要集中在将人力资源管理作为一项辅助性管理活动开展, 各项工作都过度依赖上级组织部门的引领。由于相关工作缺乏主动性, 导致事业单位人力资源管理工作很难取得实效, 这一问题需要事业单位认真反思并加以改进。

2、缺乏完善的管理制度加以推进

事业单位人力资源管理活动在开展过程中还面临着制度建设力度不足的问题, 大多数事业单位都存在着, 没有制定完善的管理制度相关问题。正是由于制度建设存在不足, 导致事业单位的奖惩机制设计并不科学, 职工在工作过程中的优秀表现无法借助相关制度加以体现, 在这种背景之下, 事业单位干部职工工作的

积极性就很难得到充分激发, 甚至会因为制度不公而导致事业单位内部存在着消极怠工等问题, 对事业单位的健康有序发展会产生极为不利的影响。

3、缺乏优秀的人力资源管理人才

人力资源管理是事业单位一项重要的管理活动, 但是目前大多数事业单位都存在着缺乏优秀人力资源管理人才的问题, 这一问题产生的原因在于事业单位受编制限制, 并不能及时引进优秀的人力资源管理人才, 而现有在岗人员大多是由其他岗位人员转任。由于缺乏优秀的人力资源管理人才对人力资源管理工作进行引领, 就会严重制约事业单位人力资源管理工作开展, 对事业单位未来的发展也会产生极为不利的影响。

二、激励机制对事业单位未来发展的价值

1、有助于调动事业单位干部职工工作积极性

在传统的事业单位人力资源管理模式下, 事业单位干部职工在工作过程中的积极表现并不能借助激励机制来加以体现, 由于在工作中干多干少对个人收入和岗位晋升并没有过多影响, 承担的任务越多, 越有可能给自己带来麻烦, 导致事业单位干部职工工作的积极性普遍不足。借助激励机制的有效应用事业单位, 能借助规范的制度, 对表现优异的干部和职工给予精神和物质奖励, 并将其与事业单位干部职工的岗位晋升、薪资调整以及职称评审密切结合起来, 就能充分激发出事业单位干部职工工作的积极性, 由此使事业单位管理工作开展现状发生根本性改变。

2、有助于强化事业单位干部职工的责任意识

在事业单位人力资源管理活动开展过程中, 受传统管理体制的影响存在着部分干部职工责任意识不足的问题, 这导致在开展具体工作的过程中, 不能以高度

科学进步

负责任的态度来完成自己的本职工作，遇到问题也不会积极采取措施加以改进，只是被动的等待上级指示，在这种情况下，事业单位各项工作都很难取得理想效果。为改变目前的管理现状，事业单位需要积极应用激励机制来优化和改进人力资源管理，将激励机制与提升责任意识密切结合起来，由此建立起完善的考核制度，在此基础上才能使得事业单位干部职工的责任意识得到，不断提升由此才能推进事业单位管理创新。

3、有助于增强事业单位干部职工的危机意识

目前事业单位面临着转型发展的压力，国家也在积极推进事业单位体制改革，在这一背景之下事业单位干部职工必须要有危机意识，在传统的事业单位管理模式下，由于事业单位享受国家财政补贴，多数事业单位干部职工以国家干部自居，并没有充分认识到未来单位可能面临改制。一旦改制进程开启就会使广大干部职工对未来感到茫然。借助激励机制，在事业单位人力资源管理中的有效应用事业单位，能够建立可上可下的用人机制，同时也能从不同层面强化对事业单位现有干部职工的引领，使每一名工作人员都能带着危机意识来做好自己的本职工作，因此事业单位干部职工都会积极投入到学习和能力提升之中，随时准备迎接变革，这对于事业单位未来的发展也会产生重要作用。

三、事业单位人力资源管理中激励机制的应用策略

1、将激励机制与薪酬改革密切结合起来

对于事业单位而言，广大干部职工最关心的问题莫过于个人的薪资待遇问题，只有薪资待遇问题，才能处级事业单位广大干部职工的切身利益使他们能够正式事业单位所开展的人力资源管理，所以在应用激励机制的过程中，必须要将激励机制与薪酬改革密切结合起来。在此背景之下，事业单位才能围绕建立高素质人才队伍和提高事业单位整体管理效益来进行，积极探索。这意味着事业单位要将激励机制与薪酬改革密切结合起来制定完善的薪酬管理和人力资源管理制度用规范的制度做好对事业单位广大干部职工的引领，充分尊重事业单位职工个人的诉求，围绕事业单位人才成长的特点，为每一个级别的人才设定有差异化的薪酬标准，并形成科学合理的梯度，才能改变传统事业单位人力资源管理过程中存在的平均主义问题，事业单位干部职工在工作过程中的优秀表现能借助激励机

制来充分体现。由此，事业单位人力资源管理现状就能发生根本性改变，在相关制度设计过程中，也要特别注意结合社会经济发展现状不断加大物质奖励的力度，要着力改变传统的薪资分配办法，根据岗位工作的重要性来灵活设计薪资标准，由此才能使不同层次和岗位的人才价值得以体现，才能营造公平有序的人力资源管理氛围，使得所开展的人力资源管理取得实效。

2、不断加大薪酬体系设计

在事业单位应用激励机制的过程中，还要特别注意薪酬体系设计，要着力改变传统薪酬体系过于单一化的特点，将一次性激励和绩效激励密切结合起来，同时还要根据不同项目的特点设置奖项，使事业单位干部职工能够借助薪酬体系和努力工作获得自己理想的薪资待遇。在这种背景之下，事业单位人力资源管理工作才能取得实效，充分发挥出对事业单位人力资源管理的引领作用。目前事业单位要积极融入到广大干部职工中，征求对薪酬体系设计的意见，结合国家有关政策做好内部薪酬体系的整体设计，借助这种方法的应用，才能使激励机制发挥出理想效果。

3、结合激励机制引领事业单位职工做好个人职业生涯规划设计

在事业单位应用激励机制的过程中，为了使激励机制能够充分发挥出作用，必须要将激励机制，与事业单位职工个人职业生涯规划设计密切结合起来。事业单位未来会面临着体制改革的压力，部分单位可能会转型为自负盈亏的企业，在这种背景之下，事业单位工作人员必须要对自身的工作性质和工作定位有全新认识。为使激励机制能够真正促进事业单位人力资源管理活动的开展，事业单位在人力资源管理活动中，要积极引导事业单位干部职工做好个人职业生涯规划设计，并结合每一阶段的成长情况为其提供有针对性的薪酬待遇和精神与物质奖励。在此基础上，事业单位广大干部职工提升个人综合能力的激情就能得到充分激发。在此项工作开展过程中，事业单位需要理顺管理流程，为每一个岗位都设定出未来发展的路线借助这种方法的应用，能使事业单位各个岗位上的人才结合个人优势选择管理和技术两条路线来充分展现个人的价值。只要事业单位人力资源管理部门能够结合激励机制的应用做好有效引领，并指导广大干部职工做好个人未来的发展规划，就能使激励机制真正得到有效应用，由此就能改变事业单位人力资源管理现状，使得事

科学进步

业单位员工的精神面貌焕然一新。

4、建立完善的教育培训制度

目前,伴随着科技的不断发展,我们已经进入到了知识经济时代。知识经济时代最大的特点就是知识更新的速度快,这也意味着事业单位在积极开展人力资源管理活动的过程中,必须要改变传统计划经济模式下的人事管理方法,要站在时代特征和人才发展的角度对待人力资源管理工作,集中精力建立完善的教育培训制度,将学历教育、继续教育、在职培训以及职业资格证书教育有机结合起来。事业单位要积极为广大干部职工不断提升个人技能创造有利条件,同时,也要建立起完善的教育培训制度,明确将事业单位,干部职工参与教育培训的成果纳入到对相关工作人员个人的绩效考核之中,利用这种方法能积极推进学习型组织建设,是事业单位内部形成积极向上的学习氛围。在此基础上,事业单位各岗位干部职工就会以更加积极的态度融入到单位组织开展的一系列教育培训活动中,借助自己的不断努力来全面提升自己,使个人优异的表现能被人力资源管理部门所关注,为个人未来的发展奠定坚实基础。当事业单位干部职工都以积极的态度对待教育培训工作,之后事业单位人力资源管理现状就会焕然一新,伴随着广大干部职工受教育层次的不断提升,事业单位的整体实力和社会影响力也会得到进一步强化。

5、建立规范的绩效考核管理制度

事业单位在应用激励机制的过程中,必须要建立规范的绩效考核管理制度,这是人力资源管理活动的核心所在。尽管目前事业单位在引进人才方面缺乏自主权,但对于引进的人才,事业单位可以制定出完善的考核管理制度,用制度来强化对现有人才的管理,一次充分激发出人才工作的积极性。为使绩效考核管理制度能够真正发挥出实效,在制度设计的各个环节都要充分融入到广大干部职工中去征求意见。同时,将单位整体的考核制度与各部门的考核制度密切结合起来,将单位考核、部门考核以及职工个人自我评价密切结合起来,在此基础上就能建立规范有序的绩效考核管理制度,使事业单位职工在工作过程中的优异表现能够借助绩效考核得以反映,在此基础上才能为事业单位应用激励机制提供依据,由此所实施的激励制度,才能得到广大干部职工的衷心拥护。在绩效考核管理制度建设过程中,也需要特别注意避免陷入传统绩效考

核制度设计的误区,要力求将扣分项和加分项密切结合起来,是事业单位干部职工工作过程中的积极性能得到充分体现,由此所设计出的绩效考核制度,才能避免陷入传统以扣分和惩罚为主的弊端,使绩效考核管理制度能够发挥出正面引领作用。

6、不断加大人力资源管理队伍建设

面对未来事业单位转型发展的压力事业单位也需要不断加大人力资源管理队伍建设,为了使此项工作能够取得理想效果,事业单位一方面要不断加大人力资源管理人才的引进,同时也需要积极组织现有人力资源管理人才积极参与形式多样的教育培训活动中,使相关工作人员结合最新的人力资源管理理念来不断优化和改进事业单位人力资源管理工作,由此就能使事业单位人力资源管理活动逐渐走向正轨。通过一系列科学方法的应用,促使事业单位每一名干部职工在工作过程中的积极性都能得到充分激发,为事业单位未来的发展奠定更加坚实的基础。

结束语

人力资源管理作为事业单位一项核心管理工作,对事业单位未来的发展意义深远,面对当前的社会经济发展形势,事业单位需要不断加大对激励机制的应用力度,为了使此项工作能够取得理想效果,事业单位需要认真反思当前,激励机制应用过程中面临的各类问题,同时结合单位实际情况来做好制度设计,将薪酬制度、绩效考核制度、教育培训机制、个人职业生涯规划等密切结合起来,由此才能使激励机制得到更有效的应用,才能充分激发出事业单位干部职工工作的激情,在此基础上事业单位才能更好的适应未来的竞争形势。

参考文献

- [1]周飞跃.事业单位人力资源管理中的激励机制构建[C]//2022社会发展论坛(昆明论坛)论文集.[出版者不详],2022:489-494.
- [2]向志.事业单位人力资源管理中的绩效考核与激励机制探寻[J].营销界,2022(05):128-130.
- [3]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.
- [4]张新霞.事业单位人力资源管理中的激励机制研究[J].全国流通经济,2021(07):107-109.