

事业单位人力资源管理中的激励机制

旺姆

西藏自治区地质调查院

DOI:10.12238/ej.v5i6.1077

[摘要] 激励机制的合理运用是提升事业单位人力资源管理水平的关键举措,其可以影响职工的态度和需求,提高职工工作的积极性,进而提高自身工作效率和促进事业单位的可持续健康发展。现行的激励机制相关理论是以西方心理学与组织行为学为基础。二十世纪六十年代以来,激励相关理论在我国国家逐步得到传播与运用,受到这些理论的作用影响,诸多学者结合我国国情状况,通过激励相关理论的指导,制订了相应的激励方法,并且在事业单位人力资源管理及其激励机制探索中获得了诸多成效。基于此,本文简述了激励的相关内涵、事业单位人力资源管理中的激励机制必要性及其作用,对事业单位人力资源管理中的激励机制现状问题及其措施进行了探讨分析。

[关键词] 激励; 事业单位; 人力资源管理; 作用; 职工

中图分类号: P641.8 **文献标识码:** A

Incentive Mechanism in Human Resource Management of Public Institutions

Wangmu

Tibet Geological Survey

[Abstract] The rational use of incentive mechanism is a key measure to improve the human resource management level of public institutions. It can affect the attitude and needs of employees, improve their enthusiasm for work, and then improve their own work efficiency and promote the sustainable and healthy development of public institutions. The current theories related to incentive mechanism are based on western psychology and organizational behavior. Since the 1960s, incentive related theories have been gradually disseminated and applied in our country. Influenced by the role of these theories, many scholars have developed corresponding incentive methods based on the national conditions of our country and under the guidance of incentive related theories, achieving many results in the exploration of human resource management and incentive mechanism in public institutions. Based on this, this paper briefly describes the relevant connotation of incentive, the necessity and role of incentive mechanism in human resource management of public institutions, and discusses and analyzes the current problems and measures of incentive mechanism in human resource management of public institutions.

[Key words] incentive; public institutions; human resource management; effect; workers

人力资源管理是在经济学与人本思想指导下,通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用,满足组织当前及未来发展的需要,保证组织目标实现与成员发展的最大化的一系列活动的总称。事业单位人力资源管理的主要职能是获取、整合、奖励、调控与开发。并且人力资源管理部门在推动事业单位发展的过程中,需要根据事业单位核定的职能职责,制定职位说明书,筛选符合部门职位的人员,组织开展日常的工作,充分发挥出职工潜在的技能。经过这样一个过程,可以有效地提升事业单位的工作效率,从而推动事业单位的进一步发展。而且事业单位是推动我国社会主义现代化进

步发展的重要组织,并且激励机制作为事业单位人力资源管理中的重要组成部分,需要合理运用。

1 激励的相关内涵

激励从心理学角度而言,其实质是根据不同人的不同需要,调动人的积极性以实现预定目标的过程。人有生理需要、安全需要、爱的需要、尊重需要和自我实现需要等需求,人的需求的满足是激励的前提。同时,激励既包括对人自身需求的满足,也包括对外部需求的满足,如工资、奖金、工作条件、环境和工作的稳定性都是影响激励的因素。同时,激励还是一个动态的过程,随着条件的变化,影响激励的因素也会发生变化,激励的方式也

在不断改进。从经济学的角度来看,激励是指“组织基于其自身的奖励和惩罚制度以及组织运作中的各种影响因素,对组织成员的行为进行相应引导、规范以及奖惩。”企业在日常管理中会通过激励机制,促使企业职工依照企业期望的方式开展工作,并实现企业的目标,同时满足企业职工的自身需求。激励机制既实现了企业的目标也满足了职工自身的需求,对企业和职工是一种双赢机制。

2 事业单位人力资源管理中的激励机制必要性及其作用

2.1必要性。(1)激发职工的工作动力需要。相对而言,传统事业单位管理模式中,不论职工完成的工作量是多少,给其发放的薪资都是一样的,这就导致大多数的职工对待工作没有热情,不会高质量完成自己的任务,有的甚至会推脱自己的责任,这在很大程度上降低了事业单位的工作效率。而采取激励机制进行管理时,职工得到的薪资是和自身的工作量成正比的,因为会得到基础工资之外的奖金,这一措施能够极大的提高职工的工作积极性,因而使得单位的整体工作质量以及效率都有大幅度的提高。(2)促进事业单位以及职工共同进步的需要。近年来,事业单位在进行人力资源的管理工作时使用较多的一种方式就是激励机制,单位可以根据这一机制对工作人员的任务完成情况进行评估,再给予职工考核激励、创新激励以及培训激励等,对职工的工作能力以及综合素养进行提升,使得该职工能够成为单位的优秀人才,发挥自身的能力推动事业单位的健康发展,最终达到单位及个人共同进步的目标。(3)培养高质量职工团队的需要。事业单位人力资源管理中运用激励机制能够对职工进行专业能力培训及考核工作,从而提高职工的综合能力,组建出优秀的事业单位团队。进行激励考核时,可以对优秀的职工进行口头及物质的激励,激发其职工对工作的热情,能够更积极的完成自身的任务。此外,要对考核机制予以重视,对职工的专业能力及综合素质进行考核评估,并根据结果对优秀职工进行奖励,激发出职工的竞争意识,从而增强自身对待工作的责任心,提高自身的综合能力,进而提高事业单位的人力资源管理质量,使事业单位能够顺利发展。

2.2主要作用。(1)优化资源配置。人才是人力资源管理中极其重要的资源,因此首先需要给予工作人员极大的能动性,让工作人员能够更加有效的完成工作,这就离不开对资源进行合理的配置。采用成熟的激励机制不仅可以有效的提高工作人员的工作热情,而且能够进一步的激发工作人员内在拥有的潜能,这些因素在事业单位选拔人才中都是重要的参考因素。(2)有助于调动职工的积极性。把激励机制带入事业单位人力资源管理中去,可以充分地调动职工的积极性和对工作的热情,明确自己的工作目标,努力工作,完成任务。而且现在的事业单位的薪酬待遇、保险待遇都非常好,这也是一种加强职工进取心,提高职工主动性的措施。激励机制的存在,不仅有助于提高职工自身,对事业单位的发展进步也起到了一定的推动作用。(3)规范化引导。目前事业单位工作人员非常多,因此有必要对工作人员进行

规范引导。激励机制从逆向条件出发,打破了之前事业单位的惩罚手段,用正面鼓励的方式让工作人员能够融入到集体之中,这样有助于事业单位有效开展工作。并且激励机制的实施可以有效引导单位职工完成相关的工作,并体现职工价值和工作职能。(4)约束工作人员行为。事业单位人力资源管理过程中,会采取一些激励措施来有效约束工作人员行为,使工作人员行为符合单位需求,让工作人员能够凝心聚力,更加愿意服从事业单位管理。激励机制能够在工作人员心中形成一个固定的目标,在这种情况下,工作人员就会不断地约束自己的行为,使其向着目标的方向发展,最终体现出工作人员自身的价值。(5)培养职工危机意识。目前国家结合事业单位的特点制定了一套绩效考评体系,许多事业单位也结合本单位的特点增加了绩效考核内容,如对优秀职工的成就和业绩予以荣誉和物质奖励等。而对犯有过失、错误的职工,分别给予相应的处罚,以增加职工的危机意识。

3 事业单位人力资源管理中的激励机制现状问题分析

事业单位人力资源管理中的激励机制现状问题主要表现为:(1)激励方式太单调。事业单位在人力资源管理中实施激励机制,基本都是采取相同的方式,太过单调。很多的激励方式,只是大家习惯性地使用和接受物质激励。这就给激励机制在人力资源管理中的运用带来了局限性,不能很好地发挥激励机制的作用,也会对事业单位的进步发展造成负面影响。(2)缺乏精神激励。部分事业单位的激励机制只局限于普通的薪资待遇,很少涉及到精神和思想的激励,这样的激励制度,虽然能够促进职工的积极性,但是激励的效果并不持久有效。尤其是精神和思想激励,如果职工不能齐心协力,团结一致努力服务于社会,那么事业单位的内部将是一盘散沙,那么事业单位的发展也会严重受阻。(3)考核体系不科学。事业单位工资和津贴分配平均化,传统考核方法目标模糊,僵硬的量化考核指标,不仅单一,而且多是评价性的描述,缺少量化和多维度的指标,很容易就影响考核的真实性,让考核随意化,使激励制度失去了原有的意义。

4 事业单位人力资源管理过程中的激励机制措施

4.1采取多元化激励手段。事业单位人力资源管理激励机制的公共性是区别于企业的人力资源管理的重要特征,在新时代的要求下,事业单位应转变管理理念,对工作人员进行更全面了解,坚持“以人为本”的原则,针对工作人员的差异性制定出多样性的激励政策,采取多元化的激励手段提升工作人员的工作绩效。多样化的激励手段要求事业单位在人力资源管理中采用各式各样的激励方法,推陈出新,改变“重物质、轻精神”的激励方式,充分调动工作人员的工作热情,保证事业单位的平稳运行和发展。根据事业单位的基本情况,可以采用目标激励、参与激励、信心激励等激励手段。目标激励指的是在确定组织目标的前提下,设置合理的个人目标,刺激工作人员的动机和行为,从而调动工作积极性。根据目标激励方法,工作人员可灵活地制定自身的目标,充分发挥个人的主观能动性,有目的地进行引导,有针对性地指导下一步的工作。参与激励指的是组织中的领导

者让工作人员参与组织决策、管理和监督等方面,鼓励工作人员积极提出意见,并及时做出反馈,提升工作人员的组织认同感和归属感。信心激励指的是针对在工作中遇到困难和问题的工作人员,上级领导通过双向沟通的方式,对工作人员进行的鼓励行为。上级领导对下属的鼓励,可以明确工作人员发展的优势和劣势,利用领导权威和个人魅力,激发工作人员努力进取。

4.2建立兼顾物质和精神奖励的激励机制。事业单位人力资源管理中的激励机制要以物质激励和精神激励相统一的方式进行,如果只是过多投入物质激励,就会对职工产生一种疲于应对的消极心理。因此人力资源管理部门要处理好物质激励与精神激励之间的关系,争取以精神激励为主,物质激励为辅的激励理念。物质和精神激励所发挥的作用不同:物质激励可以在短时间内快速提升职工的工作积极性,若想要长期保持这种积极性则需要更多的精神激励。精神激励主要包括榜样激励、晋升激励以及目标激励等多种方式,其方式的选择还需要人力资源部门对职工的实际精神需求有全面客观的了解。比如在事业单位中采用榜样激励时可以根据人力资源管理系统来分析挑选出适合当榜样的优秀职工并及时给予一定的激励,这样就会使其他的职工产生想要效仿的想法。这样事业单位既能根据职工的实际努力情况进行精神激励以满足其需求,又能够保持其他职工对这种精神激励的渴望,从而达到一个良好的激励效果。

4.3科学构建完整规范的考评机制。事业单位人力资源管理采用有透明公正的考核机制,可以完成对职工日常工作表现的评价,对激励机制的完善与发展具有推动作用。首先,事业单位的管理者由以往的任命制变为聘任制,将有能力的管理者放到合适的位置,从源头上将事业单位的管理效率进行提升;其次,事业单位可以采用现代化的工作绩效评价方法,对工作人员在品德、技能、出勤、绩效几个方面进行考核,根据考核结果对职工实施相应的激励制度;再次,人力资源管理者对各个职位的工作人员所做的具体工作进行细致的了解,将职工的工作量进行平均、科学、合理的安排,对于不同职位设立相关的考核内容,对于各部门的管理者应考核其在聘任期间为单位或部门所创造

的经济效益、培养人才的数量、重点工作的完成状况等,对于行政办公人员应重点考核其沟通、调整、协作的能力等,对于科研工作应重点考核其学术专业能力、科研能力及将科研成果转变了生产力的能力等。上述内容都是依赖于完整的、规范的、有效的考评机制的设立。

5 结束语

综上所述,事业单位人力资源管理过程中需要明确事业单位职工的责任和义务,提高事业单位职工的积极性和热情,并且需要实现内部资源的优化配置,以及保证事业单位职工树立正确的价值观。而激励机制作为事业单位人力资源管理中的重要组成部分,需要结合事业单位实际状况,合理运用激励机制,从而促进事业单位的健康持续发展。

[参考文献]

- [1]杜艳霞.激励机制在事业单位人力资源管理中的运用探究[J].市场观察,2020(11):85.
- [2]韩丹丹.浅析事业单位激励机制[J].财经界,2020(28):102-104.
- [3]卢薇.事业单位人力资源管理中激励机制的研究[J].现代营销(经营版),2020(10):4-5.
- [4]贾玲.事业单位人力资源管理中的激励机制构建[J].人才资源开发,2020(21):46-47.
- [5]胡守荣.浅析事业单位人力资源管理激励机制[J].今日财富,2020(23):132-133.
- [6]庞之政.事业单位人力资源管理中的激励机制构建与探索[J].经济管理文摘,2019(14):65-66.
- [7]刘婧.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用分析[J].商讯,2021(4):189-190.
- [8]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.

作者简介:

旺姆(1987--),女,藏族,西藏江达人,大学本科,经济师(人力资源方向),研究方向:人力资源与行政管理。