

事业单位工商管理中激励机制的应用模式探讨

钟静

(山东省胶州市行政审批服务局 266300)

摘要:我国事业单位的体制比较独特,在不断发展的过程中,摸索出了一套符合自身发展需求的工作模式。但当期阶段已经进入了新的经济时代,经济模式也随之增多,为事业单位的工商管理工作中制造了很大阻碍。因此,事业单位在工商管理工作中应不断加强对激励机制的应用,优化和改进现有的激励模式,从而促进新经济时代事业单位工商管理水平的有效提升。

关键词:事业单位;工商管理;激励机制;应用模式

近年来,由于我国社会经济的快速发展,使越来越多的事业单位认识到人力资源管理在自身经营发展中所起到的重要作用。人力资源是事业单位最核心、最宝贵的资源,不管是智力劳动者还是体力劳动者,都为事业单位提供了最基础的生存保障。事业单位人力资源管理中的激励机制是非常重要的,激励机制可以激励员工,并激发员工工作潜力,从而为事业单位创造更多的经济效益,促使事业单位长远稳定发展^[1]。所以,对事业单位人力资源管理中激励机制的应用进行研究,具有重大的现实意义。

1 事业单位工商管理的重要意义

1.1 提高工作效率,合理分配资源

做好事业单位工商管理能够为事业单位工作流程的合理规划提供帮助,最大程度减少日常工作、财务会议和人力资源管理工作中的繁杂程序,从而使事业单位的各项工作效率得到进一步提升,同时还有利于提高工作质量。事业单位可以应用工商管理的方法对自身的机关事业单位资源进行合理分配,最大程度避免出现资源分配不均和资源浪费的情况。

1.2 明确事业单位发展方向

事业单位的功能和作用是为社会提供服务,需要将服务作用充分发挥出来,并不断提升自身服务质量,事业单位通过制定科学合理的工商管理方案,开展社会调查工作,对广大人民群众的实际需求进行全面了解,从而将自身发展方向确定下来。因此,事业单位的工商管理水平就显得十分重要,对于事业单位的自身发展具有积极意义,要想有效提升事业单位各项工作水平,就需要在工商管理工作中科学合理的应用激励机制,促进机关事业单位员工工作积极性的提升,同时还能降低机关事业单位运行成本,让事业单位的社会服务水平得到进一步提高。

2 事业单位工商管理中激励机制存在的问题

2.1 激励手段比较单一

因为事业单位是属于体制单位,所以在制定工商管理激励机制之前缺乏对市场导向的充分了解。我国部分事业单位的激励模式主要体现在精神激励和物质激励两个方面,激励形式过于单一,不具备多样性。物质激励通常是奖金和节日礼品等,精神激励是对员工的口头表扬和书面表彰等,这种过于单一的激励形式难以实现员工长期对工作保持热情的目的,所以事业单位的工商管理工作中应加强对现有的激励形式的改进和优化,不断丰富激励机制的形式和内容^[2]。

2.2 激励机制缺乏科学性

在事业单位工商管理中,激励机制是重要的组成部分,所以需要人力资源管理者与单位管理人员共同制定人才激励机制,并确保可以得到有效落实。事业单位管理人员的个人思想观念和自身水平会对激励机制产生严重影响,导致部分事业单位制定的人才激励机制相对落后,缺乏系统性和科学性,具体的人才激励措施不够全面,内容也缺少创新,从而使得激励机制无法将自身的作用充分发挥出来,不仅无法提高事业单位的人力资源管理工作水平,并且严重影响到事业单位的健康稳定发展。

3、事业单位工商管理中激励机制应用模式的创新

3.1 加强激励机制的多样性

事业单位应结合员工的实际需求和机关事业单位当前发展情况,来制定激励机制的形式,并确保激励形式具有多样性。因

此,事业单位在对激励形式进行创新的过程中,可以将精神激励和物质激励进行结合,并在绩效考核制度和薪酬分配体系的指导下,对员工物质生活需求进行满足,对于工作表现比较好的员工进行表彰,以此来促进员工对待工作热情和积极性的提升,对精神激励和物质激励加以结合可以促进人力资源管理部门对人才的培养,还可以对事业单位的激励机制和形式进行完善和创新,激励形式的多样化可以加强员工对机关事业单位的认同,使其感受到单位的关怀,让员工的归属感得到提升,从而使人才的价值得到充分发挥,进一步提高事业单位工商管理水平和效率。

3.2 制定科学的绩效考核制度

绩效考核制度是确保激励制度能够顺利实施的基础,科学合理的绩效考核制度可以提供大量的数据支持,从而促进激励机制的顺利制定和落实。因此,首先要对绩效考核的目的进行明确,确定好单位员工的薪资数目,而晋升渠道则可以通过合理的绩效考核制度来提供,能够促进员工工作和生活的改善,对于政府部门整体绩效水平也起着决定性作用。其次,政府部门还应制定相应的绩效考核制度落实标准,为了对绩效考核过程进行有效监督,还可以设立监督管理部门,在新公共管理思想下加强对事业单位工商管理激励机制实施过程的监督,避免出现不利影响,为事业单位的稳定发展提供有力保障。

3.3 注重落实激励机制的效果

当前阶段,由于某些事业单位采取的激励措施比较僵化,对人员的处罚力度过大,导致事业单位中的部分工作人员对人力资源考核评价产生了抵触情绪,严重影响了激励机制在事业单位工商管理中的有效落实。部分事业单位在工商管理工作中缺乏对反馈机制的重视,对其重要性不够了解,使得考核评价工作变为直接性的惩罚。这种情况容易让员工对人力资源激励产生错误的认识,也对事业单位应用激励措施的过程产生严重阻碍。因此,事业单位的人力资源管理部门应充分认识到评价反馈的重要性,并且在实施过程中不断对其进行加强,将人才队伍的考核评价工作落到实处。当阶段性的考核评价工作完成后,管理人员应对其中存在的问题和不足进行分析研究,并对员工加以引导,帮助机关事业单位员工正确认识到自身的不足。

结语

综上所述,在当前阶段,我国事业单位的工商管理工作中仍存在激励手段单一化、激励机制缺乏合理性等诸多问题,对工商管理工作的顺利开展造成一定程度的阻碍,需要加强对激励机制模式的不断改进和创新。所以,事业单位应顺应时代发展潮流,充分利用现代化的管理理念和方式,发挥考核评价机制的作用,提升员工对激励措施的满意程度,并与我国的实际国情相结合,探索制定出一套符合我国发展现状的工商管理激励机制模式。

参考文献:

- [1]刘妍君.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J].中外企业家,2020,672(10):128-128.
- [2]盛宝柱.工商管理类教学团队探索与思考——以安徽建筑大学为例[J].科学大众(科学教育),2019,1116(5):178-179.
- [3]曾旗.基于互联网创新创业视角的工商管理专业“管工结合”人才培养模式研究[J].教育教学论坛,2019,410(16):27-28.