

激励机制在事业单位人力资源管理中的应用

任忠顺

(莱西市马连庄镇政府综合治理中心 山东 青岛 266617)

摘要: 所谓激励机制其实就是针对员工个人的激励政策,综合考虑人类心理追求目标所采取的管理措施和方法。恰当的激励机制可以充分发挥人力资源的作用,提升事业单位人力资源管理水平,保证事业单位的发展可以满足社会的实际发展需求,促进国家经济社会可以一直良性发展。因此,作为事业单位,必须积极采取有效的措施,加强激励机制在人力资源管理过程中的应用,提高其应用水平,解决人力资源管理过程中所存在的诸多问题,进一步完善事业单位人力资源管理模式,提高国内人力资源管理的质量和效率,为国家经济增长提供助力。

关键词: 激励机制; 事业单位; 人力资源管理

1. 激励机制在事业单位人力资源要素提升中的重要作用

人力资源的构成要素通常包含单位事业发展所需人员的受教育程度、职业能力、专业技能、经验积累、健康状况等。长期以来,人力资源一直是我国政治、经济社会发展的重要力量,打造一支高效、忠诚、干净、担当的事业发展人才队伍是事业发展的有力保障。因此,人力资源管理工作至关重要,激励机制在事业单位人力资源管理和要素提升中有很高的运用价值,探索科学有效促进人力资源提升的激励体制机制,首先对人力资源要素的评价要体现时代特征,才能促使每名员工围绕人力资源要素确定自身发展目标和方向,促进员工处于饱满的精神状态和高效的工作效率中,保证单位人才结构处于事业发展优化、合理用人状态。另外,完善的激励机制可以促进单位精神文化建设,在单位内部形成一个良好的、积极向上工作环境,吸引更多的优秀人才,有效提升事业发展竞争力。

2. 激励机制在事业单位人力资源管理中现状和存在问题

2.1 部分事业单位人力资源管理绩效考核机制不合理

绩效考核和激励机制是人力资源管理的重要手段,实际应用中二者要紧密联系。目前,大部分事业单位虽然在管理制度中设置了衡量和激励员工的绩效考核制度,但部分人力资源制度和体系不健全,相关的考核评价机制和体系不完善,难以开展绩效考核制度;绩效考核目标体系不明确、不科学、不完整,人才管理部门和激励体系不完善打击了员工工作积极性和效率;人力资源绩效考核人员缺乏专业性,管理人员业务能力和专业素质不高。

2.2 部分事业单位薪酬体系缺乏科学性

事业单位属于国家政府部门编制,内部竞争性和流动性弱,传统薪资不依据按劳分配,薪资分配依据职务级别、工作年限、学历分配,薪资结构设计不能适应市场经济的发展,部门内部福利及奖金的差别缺乏层次,事业单位职工管理稳定性不好,管理人员对个人薪酬满意度不高。

2.3 激励手段单一,缺乏实效性

事业单位激励观念不明确,往往沿袭传统人力资源管理模式,大多采用单个标准奖励员工,激励方式失衡,缺乏多元化激励手段,难以达到长期激励的目的;激励内容和员工需求结合不紧密,不符合员工实际需求,无法发挥激励机制的效益与实效。

3. 事业单位人力资源管理中有效应用激励机制的措施

3.1 丰富激励手段

纵观国内行政事业单位,普遍比其他单位都更加珍惜人才,一般都会给员工提供良好的工作环境,鼓励他们为社会贡献自己的力量。在建立激励机制的过程中,事业单位应该丰富激励方法和手段,比如物质激励、精神激励等。作为人才培养的主体,事业单位还应该创新培训激励和目标激励等多种激励方法,深入的挖掘员工爱岗敬业的精神。

3.2 建立完善的激励体系

想要建立更加完善的激励体系,首先,注意从激励理念出发,加深管理者对激励机制的理解和认识;其次,建立并完善单位内部的竞争淘汰机制,大多行政事业单位当前的工作机制都是终身制制度,这项制度无法保证每一名员工始终都具有相应的社会责任和意识,因此,事业单位应该建立并健全竞争淘汰机制,保证每一名员工时刻保持警醒,为大众呈现更好的行政服务。充分发挥现代科技的作用,统一化员工的工作理念,以完善激励体系为基础,充分发挥科技技术的媒介作用。另外,事业单位在实际发展的过程中,必须综合考虑具体情况开展探究活动,从多个方面对员工进行激励,比如:精神激励、升职激励等。加强文化建设,提高员工工作自主性,定期举办座谈会,加强员工和领导之间的沟通和交流,保证单位领导对员工的实际需求更加明确。

3.3 优化薪酬激励结构激发部门分工协作

绩效在单位内部,如果仅仅依靠调整部分的绩效,是不能平衡各

部分之间的利益的,相反,在实践过程中会有新的矛盾涌现出来。以充分体体现激励兼容原则为基础,将“激发部门间的分工协作绩效”作为意图和目标,在设计薪酬激励的过程中,将各个部门之间的联动团队贡献奖励体现出来,另外对分工协作的个人贡献奖励的体现也十分重要。团队贡献奖在部门之间进行分配,部门之间的贡献奖会直接分配到员工个人。

3.4 改变组织的形态,构建学习型组织

传统的划分员工序列的方法已经不能满足事业单位实际发展的需求,另外对于员工信息交流和知识的创新也十分不利。想要突破这种管理模式,学习型组织的构建显得十分重要,通过组织内外的交流,发展和创新才能实现,进而实现激励的目标。学习型组织的建立需要打破传统的思维定式,不断的研究和创新,保证员工可以创造性的完成相应的工作任务。在这个过程中,员工的学习和激励是相互结合的,如果为其提供相应的条件,两者之间可以进行转化。另外,事业单位还应该敢于和善于拉拢员工的个人目标,保证个人发展目标和单位的发展目标相一致。对于员工来说,团队之前良好的合作也是一种奖励形式,只有更加愉快的进行沟通和学习,员工的自我价值才能实现,归属感才能提升,他们才更加愿意为单位做出自己的贡献。

3.5 重视事业单位薪酬体系

建设完善事业单位薪酬体系建设,健全事业单位的权利制度,结合本单位实际情况将制定、执行和考核等制度形式与激励机制有效结合;遵循多劳多得的原则,不断优化分配形式,加强分配制度改革,优化事业单位工资薪酬、社会福利、社会保险等配套制度的改革,促进事业单位薪酬适应市场经济发展规律,遵循以人为本的核心理念,满足员工全面的需求提升满意度,调动员工的积极主动性与创新能力。

3.6 激励理念的创新性

加强事业单位人力资源管理最重要的是激励管理的理念创新,社会的发展,必然促使事业单位不断面临外界种种的压力与挑战,显然,人力资源管理理念要顺应时代发展,创新工作激励机制、体制,要有前瞻性思维规划单位事业发展的人才需求和培育的目标,把握好单位人力资源管理的改革方向,创建多元化激励体制是人力资源发展的关键,应该积极探索人力资源多元发展的成长空间、探索人才在行政管理、业务提升、自身发展等多方面成长提升的激励渠道,将创新激励机制作为事业单位发展中的前置性重要要素,对推动人才成长关键性要素的,适合单位创新和发展的激励机制进行探索,不断探索激励制度在人力资源管理中的时效性和可操作性,逐步形成单位人力资源管理长期遵循的和发展的机制和制度。

结束语

综上所述,对于事业单位的发展来说,激励机制的建立和完善具有十分重要的意义。但是就当前来看,事业单位激励机制建立的理论和实践是存在冲突的,导致机制不够成熟,也就不能帮助单位实现更好的战略目标。随着社会的不断发展,事业单位的发展也面临着巨大的挑战,想要走和谐可持续发展的道路,建立和完善激励机制是十分有必要的。

参考文献

- [1]高冲. 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用探讨[J]. 人力资源管理, 2018,(02):263-264.
- [2]赵伯阳. 事业单位人力资源管理中激励机制的运用研究[J]. 经济研究导刊, 2017,(19):104-105.
- [3]张培芳. 浅谈激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J]. 经贸实践, 2018,(11X):260-260.

作者简介:任忠顺 1969.03- ,男,汉族,山东省青岛莱西市人,莱西市马连庄镇政府综合治理中心主任,中级经济师,主要从事人力资源工作。