

事业单位人力资源的激励方式分析

刘静

(确山县市场监督管理局 河南 驻马店 463200)

摘要:我国事业单位目前已经处于持续稳定的发展阶段,在对人力资源实施管理中不断的创新管理方法和模式,可以对时代发展趋势有更加优异的把握,对于各项措施均进行完善和优化,可以应用激励的方式,发挥人力资源的潜能,激发各位员工的创造性主动性和积极性。在实践过程中也会发生一定的问题,所以我们要对其进行过多的关注,了解导致发生疾病的原因,在本文中了解事业单位人力资源实施激励方式产生的问题,并制定相应的对策。

关键词:事业单位;人力资源;激励方式;对策

事业单位就是人们眼中的铁饭碗,不管社会有什么波动都可以拿到固定的收入,日常的工作并不辛苦,并且永远不会失业,在这种工作中的人员并没有积极性,所以使用什么样的几率方式提高工作人员的积极性是目前事业单位人力资源着重思考的问题。通过激励的方式提高事业单位工作人员的工作效率,调动工作积极性,具有一定的帮助效果。但是并不是所有的人员都适合相同的规定,所以说事业单位的人力资源管理也需要遵守相应的规则,可以满足更多人员的需求,提高日常的工作效率。

一、激励方式的意义

激励方式目前在我国事业单位的人力资源管理中全面的开展,其中包含以下几种意义。

(一)可以提高工作人员的工作积极性和工作效率。在事业单位中需要工作人员完成相应的工作,所以在人力资源管理过程中,需要加强对事业单位的人员工作激励,通过多种激励的方法充分的调动工作人员的热情和干劲,以及工作积极性,提高他们的工作效率,为我国人民进行更好的服务,提高服务水平。目前建立服务型政府是通过完善激励的方式,提高为人民办事的效率和办事的水平。

(二)可以实现事业单位适应社会的发展要求,改革国家的经济方式。我国的非营利单位就是事业单位,如果建立对应的激励方式,可以改革我国事业单位的经济,可以调动员工的积极性,事业单位也可以更好的适应市场化的需求,主要表现在同样的工作,不同薪酬的奖励方法,可以体现出民主专政的市场经济。事业单位的改革正在进行中为了保证改革可以顺利的实施,需要制定一些激励的方法,改变传统的工作观念,调动工作积极性,提高工作能力和服务水平,得到更多的奖励,这样做可以帮助我国的事业单位人员工作效率不断的提高,全面的对事业单位改革。

二、激励方式确定原则

激励的方式有很多种,对于事业单位人力资源需要遵守以下几种原则和方式,表现为:

(一)首先需要遵守以人为本。我国的基本国情是以人为本,作为人民民主专政的社会主义国家,制定相应的激励方法,也需要将以人为本作为原则,同时也要真正的实现以人为本,才可以保证激励机制可以更加顺利的实施,满足工作人员的需求,符合他们对利益的追求,保证激励机制可以达到激励的效果,激发他们的工作热情,提高为民办事的能力,以及工作积极的态度。只有让工作人员满意,才可以体现出激励给予工作人员的效果,发挥出创造能力和主观能动性

能力,体现出自我价值。

(二)做到公平、平等的原则。我国社会主义核心价值观的主要内容是公平和公正,在事业单位人力资源中制定激励方式,也需要坚持此原则。坚持公平公正的原则,才可以在事业单位各种激励方式中,保证每一位员工都可以得到自己想要的利益,也可以满足自己的需求。尤其是在薪酬和绩效考核中,都需要建立一个完整的体系,通过科学化的评估,保证薪酬和绩效考核都更加的合理和科学,这样才符合激励机制出现的意义。

(三)使用不同的方法。在社会中不管在什么样的领域都需要制定不同的施教方法,所以在事业单位中也需要制定对应的激励方式,这样才可以达到理想中的效果。每位工作人员的想法和追求均有所不同,所以制定激励方式也需要根据不同的人员选择对应的方法,比如部分员工希望有物质上的奖励,有的员工比较注重精神上的奖励,这就需要制定不同的激励方法,才可以满足不同的需求不可以。如果对物质上在意的工作人员给予精神上的奖励,则会达到相反的效果,这样就失去了工作积极性。

(四)精神和物质同时奖励。在激励过程中为了满足不同的员工所求需要制定精神和物质奖励共同存在的原则,在实际奖励过程中,传统的奖励激励方式比较无味,部分单位为了减少单位中的支出,所以很少为员工进行奖励,甚至是相关规定发布后完全将物质奖励取消,这样会降低工作人员的工作积极性,所以可以联合物质奖励来提高员工的工作态度。精神和物质同时给予奖励和可以让事业单位人力资源的工作人员,提高工作效率和热情,更好的为人民群众及服务,提高事业单位工作的质量。

三、激励机制存在的问题

传统的管理理念比较落后,所以需要制定新的激励机制,在激励机制实施过程中也出现了较多的问题,其中包含以下几种。

(一)考核体系不完善

在人力资源管理过程中,绩效考核属于重要的方式和手段,事业单位如果使用统一的工作制度,则会导致激励机制发展缓慢,也会导致激励措施不能真正的实现,只能停留在日常谈论中,并达不到工作实质中。

(二)激励措施不能完全体现

事业单位在近几年中一直处于改革的阶段,其目的是想要提高工作人员积极性、增高经济效益,但是改革产生的效果并不理想,不能根据预想的结果顺利的进行,员工的工作

积极性和热情也会受到影响,所以追究其原因,导致此现象的发生原因为薪酬薪酬、绩效考核,贡献程度和薪酬的分配之间没有任何的关联,所以工作人员就失去了工作积极性,没有达到理想的结果,甚至还会出现人才流失的现象。

(三)管理理念落后

如果管理理念并没有跟随时代的脚步,而发展长期保持落后的状态,则会导致激励方式缺乏先进性,如果失业单位采取了对应的激励方法,最终达到的效果也并不理想。

四、建立激励方式的有效途径

(一)联合员工的实际情况,制定科学化的规划

目前现有的管理体制并不能满足每一位事业单位的工作人员的要求。如果想要激励工作人员需要调动工作积极性,并在实施激励措施中考虑到每一位工作人员自身的需求,根据自己的情况,设定未来的职业规划。通过对工作人员进行正确的培训,可以提高他们晋升的空间,调动工作积极性,提高日常的工作效率,让每一位人员都发挥自身的特点,最大力度的为人民服务,贡献自己的力量,这样做的优势在于,不仅可以帮助整体事业单位持续发展,每一位员工也可以得到自己想要得到的利益,将员工个体和单位主体联系,在一起共同退步或者共同发展。

(二)完善激励机制,建立激励考核机制

为了更好的改善事业单位工作人员的工作态度,需要制定人力资源激励机制,这样做的目的就是为了调动工作积极性。事业单位为何发挥员工发挥不了自己的热情,工作中也并没有积极性,大多数是和死工资有关系。如果想要完全解决这项问题,需要提高员工的工作热情和积极性。

事业单位需要联合自身的情况制定对应的绩效考核方

法,对每一位员工均进行激励。想要精神上奖励的人员,就给予精神上的奖励,想要利益上的奖励人员,可以提高工资,或者是更多的福利,保证考核体系可以顺利的进行。在此过程中还需要加强对员工的监督,调动工作积极性,发挥出他们自身的能力,促使在日常工作中可以更加的主动,按照相关的考核制度约束自身,通过自身的努力,得到更多自己想要的奖励。

(三)完善激励方式

为了保证在事业单位中激励方式,可以有效的落实,我们要做的就是建立完善和科学的奖励制度体系,通过建立奖励制度体系,提高事业单位人员的服务意识和工作水平,同时还可以调动日常的工作积极性,为人民更好服务。

综上所述,事业单位如果想要帮助工作人员,保持积极向上的工作态度,就需要打造相应的激励体系,采取相应的措施。激励体系完善属于持久并且复杂的一项工作,需要联合事业单位的人力资源工作人员的需求,建立相应的合理体系,帮助事业单位更加健康的发展下去,提高个人的价值。

参考文献:

- [1] 宁静. 事业单位人力资源管理存在的问题及对策分析[J]. 经济学, 2020, 3(4):53-54.
- [2] 曾意. 交通运输基层单位的人力资源激励机制[J]. 经济学, 2020, 3(5):17-18.
- [3] 陈小艺. 探析激励机制在物流公司人力资源管理中的应用[J]. 经济学, 2020, 3(4):157-158.
- [4] 贾铭书. 有效提升事业单位人力资源档案管理水平的的方法[J]. 经济学, 2021, 4(1):32-33.