

# 事业单位人力资源管理中的激励机制研究

杨爽

(南阳市新野县人力资源和社会保障局 河南 南阳 473500)

**摘要:**人力资源是参与现代企事业单位管理的重要部门。激励机制是人力资源部门运用的一项重要管理手段。激励机制也可以称为激励制度。事业单位中的激励机制的手段通常有薪酬激励、精神激励、权利激励、荣誉激励、融入式激励、负激励等。激励机制最早由美国心理学家弗洛姆提出,把人性需要被激励的特性运用到企事业单位管理中。文中阐述事业单位人力资源管理应用激励机制的情况,对如何使其发挥更大功效进行了研究。以供相关单位和个人参考借鉴。

**关键词:**人力资源管理;激励作用;事业单位管理

**引言:**人力资源管理是现代企事业单位重要的管理组成部分。人力资源帮助企事业单位管理层对生产经营进行规划和决策,帮助单位引进人才并分配岗位,培训员工提升其综合能力,管理员工的薪酬待遇,协调员工与单位关系<sup>[1]</sup>。激励机制是人力开发管理为开发员工潜能,提升工作热情实行的手段之一。激励机制赋予事业单位旺盛的生命力。研究此课题对事业单位的健康发展意义重大。

## 一、激励机制的价值

### (一) 增强事业单位的凝聚力

事业单位在我国一直被看成是旱涝保收的金饭碗,能够有一份事业单位的工作就感觉已经衣食无忧。所有事业单位的员工职业竞争压力较小。在工作中当一天和尚撞一天钟,浑浑噩噩混日子的员工不在少数。激励制度为事业单位机械性的管理增添了活力和生机。改善员工的工作态度。让职工在良好的竞争氛围中最大限度地实现人生价值和社会价值,进而增强事业单位的凝聚力。

### (二) 提升事业单位人力资源管理的总体水平

事业单位人力资源管理,运用多种方法来完成管理工作,如培训与教育。激励机制的运用只是其中的一种方式。激励机制是利用人性的特性,通过满足外在需求来刺激内在的潜能。相较于其他方式,激励机制是运用哲学思维中内因决定外因的方式,有利于员工对自我的约束力、主观能动性的发挥,起到事半功倍的效果,从整体上提升事业单位人力资源管理水平。

### (三) 促进事业单位的健康发展

事业单位的员工常年处于枯燥重复的工作中。机械性的工作性质会使人思想疲倦,工作懒散。激励制度让职工能够在重复枯燥的工作岗位上找到奋斗的目标和方向,并为此目标和方向努力,激发其向上的热情。无论是薪酬激励、权利激励还是荣誉激励,在市场经济体制下,激励制度能够激发

出员工的工作热情,激发在工作中的创造力,进而促进事业单位的健康发展。

## 二、激励机制在事业单位中的应用

目前在市场经济体制下,经济概念根植于每个人心中。事业单位虽然是金饭碗,但要提升员工的工作热情,除正常薪酬外,额外的奖金、升迁、机会、荣誉等激励机制是我国企事业单位普遍运用的管理方式。虽然激励机制得到了企事业单位管理的普遍认可,在实施的过程中仍然存在着不尽如人意之处。

### (一) 绩效考核制度有欠缺

#### 1、绩效考核制度不公平

激励机制是有的放矢的,其理论是建立在绩效考核基础上。没有了绩效考核,激励机制失去了可行的依据。部分单位的绩效考核经不住推敲,存在许多不合理之处。单位绩效考核通常是由出勤率、职工能力和业绩等指标来完成评价<sup>[2]</sup>。这些指标有的可以成为依据,有的成为依据显得牵强。如员工的能力由哪些具体指标来判断,如果只是由绩效来评判员工的能力显得过于片面。通过不能让人信服的依据,考核出来的等级标准作为激励机制的依据有欠公允。不利于单位工作质量和工作效率的提升。

#### 2、绩效考核的不合理

事业单位尤其是复杂的部门,混岗、串岗、岗位职责模糊的情况普遍存在。这种情况的弊端导致绩效考核的结果存在着不公平和不合理。依据这样的考核制度制定出的奖励机制难以服众。绩效考核制度的不完善,纵然有激励制度,单位员工仍然缺乏工作积极性,难以激发出员工对工作的创新热情。

### (二) 激励形式不够丰富

事业单位激励员工的形式不外乎物质奖励和精神奖励。侧重物质奖励的单位,效果短暂且容易滋长人的贪欲,助长

单位的不良风气；侧重精神奖励的单位，长此以往，使员工感觉脱离了市场经济，缺乏实惠不切实际。过多的精神激励，会使人精神空洞而麻木，让人有画饼充饥的感觉。人力资源管理对员工的激励形式不够丰富，方法陈旧老套，激励的效果短暂且有限。

### （三）激励效果失之偏颇

近年来，事业单位在管理上有了较大的革新。部分事业单位实施了绩效考核制度，甚至实行员工聘用考核制度。为单位的健康发展奠定了基础。为最大限度提升职工的积极性，人力资源管理部门不断改进激励方式。从物质激励、奖金激励发展到旅游、出国学习、外地培训等激励方式。这些激励机制确实有一定的效果。员工付出的努力也及时地得到了回报。但长此以往，导致员工努力只为满足现有的奖励。没有从心底存在服务意识，缺乏对工作质量的思考和认知。没有真正地提升自己反思自己，有违激励机制的初衷。助长企事业单位唯利是图的不正之风，对单位的正常发展起到了负面的影响。

## 三、赋予激励机制高能效的策略

### （一）建立完备的绩效考核制度

#### 1、建立符合实情的绩效考核制度

激励机制是形成在绩效考核之上，没有绩效考核，激励机制就是无根之木无源之水。绩效考核制度是当代管理的重要手段。激励机制的效果取决于单位是否制定了公平、科学的绩效考核制度。人力资源管理部门应在企业发展规划背景下，建立适于本单位发展的绩效考核制度。立足于体现职工实际工作价值的全面性和准确性。杜绝仅凭个人好恶、预估、臆测等毫无依据地评价出现在绩效考核标准中，确保绩效考核公平公正地进行。

#### 2、采取公示绩效考核方式

建立符合职工真实境况的绩效考核制度，并根据实际情况的发展不断完善。在落实绩效考核制度时，尽量做到向单位员工公示。透明的制度更具信服力。职工在合理、透明、公平的考核制度下竞争，使单位上下有良好的竞争氛围。在完善的绩效考核基础上建立的激励机制，更能让员工认同，也能够有比学赶超的热情，更具激励效果。

### （二）创新激励方式方法

#### 1、合理的岗位配置是最好的激励

激励机制是为了调动员工对工作的积极性。如果员工在自己不喜欢的岗位上日复一日地机械性的工作，再好的激励机制也会黯然失色。只有员工在自己喜欢的岗位上工作，才

富有激情，才能发出耀眼的光芒。人力资源管理部门要了解本单位员工性格特长，兴趣爱好，尤其是较为重要的岗位。按照员工的特点进行岗位配置。员工在自己喜欢的岗位上工作，自然发挥出其特长，激励机制能够发挥事半功倍的效果。

#### 2、采取按需激励的方式

人力资源管理部门要实施针对性的激励。人的年龄段不同，知识学历认知不同，性格偏好不同，所需求的自然不同。在尽量公平的基础上，对员工做到差异性激励；有的员工对正向激励毫无感应，负激励却会起到意想不到的效果。人力资源管理部门需要用心去面对，分析员工特点，分析员工当下所需，准确把握其真正需求。大胆尝试不断创新激励机制，尽量做到双赢局面，使员工和单位共同成长和发展。

### （三）提升单位文化建设水平

#### 1、创建独特的单位文化

事业单位要长盛不衰，需要有独特的单位文化。我国文化源远流长，结合本单位特点，创建特色鲜明，富有浓厚文化底蕴的单位文化。部分事业单位的管理者高瞻远瞩，已经掌握先进的现代管理理念，率先建立起单位文化。每个事业单位都应该有属于自己的文化，就像一个家庭都应该有属于自己的家训一样。使员工愿意为自己单位付出，在具有浓厚单位文化背景下开启激励模式，能够发挥出巨大的作用。

#### 2、加强单位文化管理

树立浓郁的单位文化，加强单位文化管理。经常举办新颖的文化活动。约请员工家属经常参与，增强员工的自豪感和归属感。不断提高单位文化建设的管理水平。让职工在浓厚的文化氛围下工作，职工的积极性油然而生。强化单位文化管理，使单位的发展经久不衰。

四、结语：激励机制充分利用人性能够被激励的特性，通过多种方式调动员工的积极性来完成对单位的管理。我国事业单位现有编制人数超过三千万。事业单位激励机制的充分利用，可以挖掘员工潜能，让员工在日复一日枯燥乏味的岗位上提升工作热情，提高工作效率和工作质量，激发自身无限的创造力，为事业单位的发展以及社会的发展发挥出最大价值。

### 参考文献：

[1]王文军.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用研究[J].产业与科技论坛. 2022(03): 191-192

[2]邵菲,邓佳星.新时期企业人力资源管理中员工激励机制研究[J].科技资讯. 2022(03): 111-113