

# 激励制度在事业单位人力资源管理中的应用价值

李芳

( 荥阳市城市管理执法大队 河南 郑州 450100 )

摘要：人力资源是现代企事业单位不可或缺的管理部门，从职工招聘入职到岗位配置，职工培训到潜能开发，职工薪酬待遇，单位与职工的关系等都需要人力资源管理部门。激励制度是人力资源管理的重要组成部分。我国事业单位的激励制度有别于其他企业，更侧重于精神层面。激励制度让事业单位释放活力，赋予其旺盛的生命力。基于此，研究人力资源管理激励制度在事业单位中的作用，以供有关单位和工作人员参考借鉴。

关键词：人力资源管理；激励作用；事业单位管理

引言：激励制度也叫奖励机制，是由美国心理学家弗洛姆最先提出，是现代企事业单位管理中重要的举措之一；事业单位激励制度通常包括薪酬激励、精神激励、权利激励、荣誉激励、融入式激励、负激励等<sup>[1]</sup>。我国现有编制内事业单位人数超过三千万。激励制度能够让事业单位职工在枯燥乏味的岗位上提升工作热情，开发职工的潜能，对职工自身发展以及事业单位的健康发展有着重要意义。

## 一、事业单位人力资源管理中激励制度的价值

### （一）提高单位人力资源管理水平

激励制度是人力资源管理中的重要项目，有了激励制度，使人力资源管理更科学高效。人力资源管理通过有效的激励手段，比培训职工的效果更为显著，培训和开发是借助外部的力量，而激励是激发职工内在的动力。内因决定外因。激励制度对人力资源管理来说起到事半功倍的效果。有效的激励制度能够从整体上提高事业单位人力资源管理的水平。

### （二）激发工作热情，开发职工自身潜力

激励制度让职工能够在日复一日重复枯燥的工作岗位上找到努力的目标，并为此目标而努力，激发其向上的热情。每个人都是一个小宇宙，不同的个体潜藏着不同的潜能，只是没有激发的时机。无论是薪酬激励、权利激励还是荣誉激励，在市场经济下，激励制度能够激发出职工的工作热情，更能激发其自身的潜能，

在工作中发挥出意想不到的效果。

### （三）促进事业单位的健康发展

事业单位不像私营企业那样存在危机感，职工的竞争意识也较为淡薄。有效的激励制度为事业单位机械性的管理增添了活力和生机。使职工有了短期努力的目标，让职工有了竞争意识，改善职工的工作态度。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，进而促进单位健康

有序地发展。

## 二、激励制度不足的表现

### （一）激励效果不显著

近年来，事业单位不再向人们认识中那般，工作是毫无压力的铁饭碗。事业单位在管理上有了改革。部分事业单位实施了绩效考核制度，甚至实行职员聘用制度。为提升职工的积极性，人力资源管理部门采取对职工激励策略，其中包括物质激励、旅游、出国学习、外地培训、奖金激励等。这些激励表面看来有一定的效果，职工也为此付出了努力。但长此以往，职工的努力只是为了满足仅有物质奖励。并没有深刻地认识自己，提升自己。没有从心底存在服务意识，缺乏对工作质量的思考和认知。有违激励机制的初衷。还助长了单位的不正之风，容易把职工培养成唯利是图，无利不起早的势利小人，不利于单位健康的发展。

### （二）激励形式较为单一

部分单位对职工的激励方式和方法上较为单一。侧重物质奖励的单位，长期来看效果也不尽如人意。甚至容易滋生人的贪欲，助长单位的不良风气；侧重精神奖励的单位，使职工感觉脱离了市场经济，生活在空中楼阁般不切实际。过多的精神奖励，已经失去了奖励的意义。长期空有其名的荣誉感会让人有画饼充饥的感觉，不利于单位各项工作的开展；无论是物质奖励还是精神奖励，没有准确把握个体职工真正的需求，激励形式较为单一，激励效果有限。

### （三）绩效考核制度不完善

激励制度通常都是建立在绩效的基础上，没有了绩效，激励制度失去了可行的依据。部分单位的绩效考核存在许多不完善的地方。如单位绩效考核通常是由出勤率、职工的能力和业绩等指标来完成评价。这些指标的存在本身就毫无依据可循。职工的能力由谁来评判，片面的绩效考核出来的等

级标准本就有待商榷，作为激励制度的依据一定会失之偏颇；此外，事业单位尤其是复杂的部门，普遍存在混岗，岗位权责不明，导致绩效考核结果的不公平不合理现象的存在。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，单位职工仍然缺乏工作热情。

### 三、提升人力资源管理激励制度价值的策略

#### （一）创新激励方式方法

##### 1、岗位配置做到人尽其才

对于单位激励制度而言，合理的职工岗位配置，是实现激励的前提。人力资源管理部门要对单位职工个体进行分析，了解个体职工的性格特长，兴趣爱好，按照职工的特点进行岗位配置。职工在自己喜欢的工作岗位上工作，有时不需要激励就能发挥出极大的工作热情。

##### 2、让激励更具有价值

人力资源管理部门对职工实施针对性的奖励，会起到意想不到的效果。不同年龄段对奖励的需求不同。创新激励方式和方法。让激励更具有价值。如二十至三十岁年龄段的职工可能需要薪酬奖金，三十至四十岁年龄段的职工可能需要积攒假期，五十岁的职工可能需要荣誉奖励。同一个人在不同阶段的需求不同，人力资源管理部门需要用心去斟酌，大胆尝试不断创新激励机制，让职工各得其所，从而达到满意的激励效果。

#### （二）建立有效的激励制度

##### 1、激励制度立足于职工个体的需求

人力资源管理部门要制定适合本单位发展的职工激励制度，制定此制度要立足于满足职工的个体需求。运用外在性的薪酬奖励形式，结合内在的激励性形式，对个体职工综合实施，进而能够满足个体职工的内在性和外在性的需求<sup>[2]</sup>。

##### 2、激励制度要相对公平，恰到好处

激励制度的有效性也是单位人力资源管理水平高低的体现。建立有效的激励制度，要在相对公平原则上。通过权力激励（职位的晋升）、荣誉激励（荣誉称号）、任务激励（分配到感兴趣的任务）、薪酬奖金激励等措施，并做到恰到好处的落实，发挥激励制度的能效，提升人力资源管理的整体水平。

#### （三）完善绩效考核制度

##### 1、建立符合一线职工真实境况的绩效考核制度

绩效考核制度已经成为企事业单位普遍采用的管理手段。激励制度的效果取决于单位是否制定了较为科学、合理、公平的绩效考核制度。人力资源管理部门应建立适宜本单位

发展的绩效考核制度，并在实践中逐步完善。绩效考核制度的制定要重点体现职工实际工作价值的全面性和准确性。一切预估臆测等毫无依据地评价不应在绩效考核范围之列。

##### 2、落实绩效考核制度

建立符合一线职工真实境况的绩效考核制度，并根据实际情况不断完善。在落实绩效考核制度时，尽量做到向单位员工公示。职工在公平、合理、透明的考核制度中才能各尽所能地去竞争，得到的认可更具有满足感。在完善的绩效考核基础上建立的激励制度，更能让职工认同，也更具激励效果。

#### （四）增强单位文化建设水平

##### 1、建立特色鲜明的单位文化

“自强不息，厚德载物；独立精神，自由思想。”众所周知这是清华大学的校训。事业单位若要长足的发展，应该拥有适合自己属于自己本单位的文化底蕴。部分事业单位早就掌握现代管理的诀窍，已经建立属于本单位的文化，但缺乏强化单位文化意识。事业单位应建立特色鲜明且有一定内涵的适合自己单位发展的文化。

##### 2、强化单位文化意识

树立浓郁的单位文化，强化单位文化意识。不仅可以增强单位职工的自豪感和归属感，还能直接约束职工的不当行为，使职工有了努力奋斗的目标。不断增强单位文化建设的水平。让职工在浓厚的文化氛围下工作，职工的工作热情和积极性油然而生，自然而然就增强了单位的凝聚力。

##### 3、提升单位的竞争优势

人力资源管理在具有浓厚单位文化背景下开启激励模式，对于职工来说，无论是物质激励还是荣誉激励，都会发挥出巨大的作用，使职工愿意为自己的单位付出，具有浓厚企业文化的单位，有着较强的竞争优势。单位文化，让事业单位能够更加健康有序地发展。

四、结语：对于人性来说，每个人都需要激励，也都需要被激励。真正的激励应回到职工个体的需求层面来激发其意愿。人力资源管理部门应针对不同个体去挖掘单位职工的需求和潜能。在通常情况下，作为单位的职工，每个人都有需求，只要人力资源管理激励得当，都能开发出个人的积极性和潜力。从而实现事业单位的健康发展。

#### 参考文献：

[1]裴晖.激励机制在事业单位人力资源管理工作中的应用[J].山西青年职业学院学报.2020(03):106-108

[2]齐艳玲.浅谈激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J].中外企业文化.2020(09):195-196