

【DOI】10.12315/j.issn.1673-8160.2021.22.040

事业单位人力资源管理激励机制研究

蔡梦云

(东营市退役军人服务中心,山东 东营 257000)

摘要:近年来,随着我国经济水平的不断提高,各行业发展迅速。随着事业单位体制改革的持续深化,完善人力资源管理,用激励机制加强对单位内部职工的管理,这已经是现阶段事业单位管理改革的关键性内容,对调动职工的热情和潜力具有重要意义。尽管各事业单位纷纷制定并实施职工绩效考核奖惩办法,但激励体系并不完善,没能全面落实绩效考核工作,而且激励形式相对单一,无法满足职工的多样化需求,不足以激发他们的主观能动性,降低工作效率,急需进一步完善激励机制并加强运用。

关键词:事业单位;人力资源管理;激励机制

事业单位是公共服务的机构,是人员进行科研和教学等的有关部门,其拥有的职能是非常具有专业性的。事业单位中的人力资源管理工作,是很重要的一项工作。通过多方面的考虑,单位负责人应该使用激励机制帮助开展人力资源工作,提高人力资源管理的专业水平,提高员工的工作热情。

一、事业单位人力资源管理激励机制的应用价值

激励机制指的是通过合理组织奖励形式、改善工作环境等,科学制定约束职工行为的制度、规范和配套奖惩措施,引导内部职工根据单位目标开展工作,本质就在于满足职工的物质需求、精神需求,使其在工作中发挥主动性和创造力,做出更多贡献。

(一)导向和带动作用

激励机制对于事业单位的员工来说起到非常重要的作用,工作效率的高低与很多因素有关,其中在工作当中环境氛围以及薪酬福利等都非常重要。合理的运用管理机制能够让员工更加明确自己的工作目标,更能全身心地投入到工作中。这样工作人员会不断地提高自己的技能、思想道德素养,这样的工作效率会让事业单位发展得更加迅速。在激励机制中,应以员工为主导提供切合实际的激励方案,比如可以提供出国深造的机会,让员工得到更大的进步,有利于激发员工潜力,这样在工作中能够不断地改进自己的不足,提高工作效率。

(二)可以培育职工良好工作习惯

激励机制是在人力资源管理中有效约束职工工作行为的保障,对职工日常行为有引导和规范的作用,促使职工愿意服从单位和领导的管理,根据工作需求自觉约束行为,真正发挥价值。事业单位可通过年度考核的形式来对员工进行评定。具体可分为优秀、合格以及不合格三个等级,职工考核主要是为了评定员工在工作状态中存在的问题需要改进。这种考核形式上非常的简单,主要是为了由平日的工作态度来进行公平的判定。这样能够激励员工在工作中有积极认真的态度,也能除去一些懒散作风的现象。^[1]

(三)对人力资源进行优化配置

人力资源是企业实现卓越绩效结果的最重要的资源,在企业的不同发展阶段,人力资源可以发挥巨大的作用,从而满足企业转型的需求。激励机制的作用就是为了给员工提供更多的物质鼓励,积极地调动员工的积极性,挖掘员工自身的潜力,完善企业的相关机制能够让企业得到更好的发展。在企业规划的过程中,应注重人性化的管理制度,保证员工基本保障,所以在事业单位今后的招聘、人员上岗前的培训都会相应地减少以此来节约成本。激励机制能够让员工更加的有凝聚力,这样员工才能齐心协力为事业单位奉献。每一个人在工作中不断地改进自己实现自己的工作目标,在工作中形成竞争的压力,可以促使员工更有工作动力。

二、激励机制在事业单位人力资源管理工作中运用的问题

(一)激励方式相对落后

从事业单位使用激励机制的情况来看,其还在现金激励的方式。随着社会进程进程的加快,这种激励形式已经不能够满足员工的需求,无法激发其工作热情。人力资源管理在建立激励机制的过程中缺少对员工需求的认识,经常从片面的角度分析问题,导致激励机制存在单一性的特征;另外,单位人员对现代社会的发展需求认识较少,无法学习先进的激励方式,导致激励机制出现落后性的特征。

(二)缺乏完善的绩效考核机制

在实施激励机制的过程中,事业单位人员应该对员工实行绩效考核。通过员工绩效的对比,奖励优秀的人员,激励其更加努力工作,促进全体员工的进步与发展。但是,事业单位在实施激励机制时,常常会出现领导者忽视绩效考核的情况,形成不完善的绩效考核机制。这种绩效考核机制过于笼统,缺少实际的应用性,而且,没有办法提高员工工作的积极性,也无法全面体现员工的工作能力。不完善的绩效考核机制,无法为激励机制提出有效的数据,阻碍激励机制的实施,容易产生不公平现象,导致员工出现消极情绪,降低工作效率。^[2]

(三) 激励意识薄弱

事业单位一般被人们称作是铁饭碗,由此可以看出其人员变动较小。员工流动性小,就会缺乏危机意识,很容易出现怠工的行为。而且事业单位领导没有起到很好的引导作用,不重视人力资源管理工作,没有制定出完整有效的激励机制,也就无法激励员工的工作热情。比如,单位负责人没有考虑员工的工作发展,员工的努力得不到重视,长此以往,员工的工作积极性下降,工作效率降低;另外,事业单位缺乏监督机构,无法约束员工的行为,工作环境混乱,导致激励机制无法真正落实到人力资源管理工作当中。

三、事业单位人力资源管理激励机制优化途径

(一) 制定科学完善的激励机制

事业单位是受到国家帮助的机构,单位的资金得到国家的补助。因此,事业单位应该不断进行完善激励制度,更好地为国家和社会服务。单位负责人应该建立一套完整有效的激励机制,对人员结构进行整理,通过对现有的结构进行分析,摒弃不好的结构方式,不断进行补充完善,为员工的工作指明方向,促进员工工作有序进行。激励机制的前期,事业单位应该听取各部门员工的意见和建议,将好的想法融入激励机制当中,这样的制度才会更加具有人性化的特征,能够深入到员工的工作当中,促进员工的工作热情。事业单位的负责人应该具有强烈的激励意识,这样才会重视对激励机制的建立。

(二) 制定多元化的激励方式

事业单位的激励方式还存在单一的特性,一般都是进行资金奖励。对此,事业单位人员应该创新激励方式,促进激励方式的多样化发展。事业单位领导可以通过晋升激励员工努力工作。员工为了晋升职位,会更好地展现自己的能力,进而提升事业单位工作效率。除此之外,单位领导应该注重员工之间的交流,可以举办相关的交流会,或者邀请优秀学者讲座,提高员工的团队意识及凝聚力。从以上的阐述中可以看出,事业单位领导可以使用物质奖励和精神奖励相结合的方式,促进激励方式的多样性,全面提高员工的工作热情,提高事业单位工作的效率。

(三) 完善绩效考核机制

事业单位实施绩效改革主要是为了形成更完善的绩效考核制度,通过改善激励模式使绩效和激励成正比。在改善绩效激励时就要充分考虑职工需求,根据职工需求排序制定可以激发他们工作潜力的激励机制,使绩效考核流程透明,使职工感受到公平、公正。因此,人力资源管理部门要改变单位现有考核制度,合理设计绩效考核指标,量化过去笼统的指标,同时区分人才评价标准,细化并量化德、能、勤、绩、廉指标,例如道德风尚(16%)、工作能力(22%)、出勤率(15%)、工作业绩(35%)、廉洁情况(12%),提高绩效考核指标的可操作性。在绩效考核方式上要注意结合分阶段考核、年度考核,避免考核过于频繁造成职工处于不断填表的状态,既浪费时间又影响工作效率。但考核过少会让绩效考核流于形式,缺少应有功

能,无法及时考核职工工作成效。可以进行季度、中期与年度考核,季度考核就是对职工在一季度的行为、表现进行考核,中期考核则是考核职工半年的工作成果,与前一季度比较找到进步与不足,年度考核是重点所在,总结职工一年的工作。在绩效考核计划的制订中还要与职工商议,尽可能让职工都参与,认清目标、找准路线,了解考核的标准、内容和方式等;在执行绩效考核时要全过程跟踪进展,主动沟通,帮助职工分析工作效率不高的原因,提出建议;在绩效反馈环节要向每一名职工反映工作绩效,引导他们进行自我评价,找到改进办法;结束考核之后按照职工需求给予报酬,使激励最大化,而且职工属于社会成员,对于绩效激励必须遵循公平的原则,体现绩效与薪酬的对等性。^[1]

(四) 强化激励意识

为了帮助人力资源管理中绩效机制的发展,事业单位的领导应该注重培养员工的激励意识。除此之外,事业单位的领导应该鼓励人力资源管理部门的人员,不断对激励机制进行创新,完善机制体制,促进事业单位更好地发展进步。事业单位领导可以加强人力资源管理部门人员的培训,定期举行研讨会,员工在研讨会中交流工作,学习更多的工作经验,提升各方面能力。在进行员工培训时,培训老师尤为重要。事业单位可以聘请优秀的、有丰富经验的专业人员进行专业知识的传授,提升员工的专业管理水平。此外,人力资源管理部门还应该根据单位的水平,结合各部门的发展,发布激励的具体文件。为了能够帮助员工认识激励文件的内容,单位领导可以开设学习文件知识的交流会,使员工依据激励文件进行工作,提升其工作积极性。除了以上方式,事业单位的领导还可以建立监督管理部门,约束员工的行为,提升其工作质量和工作效率,帮助激励机制更好地落实到人力资源管理工作当中。

四、结语

事业单位在人力资源管理环节运用激励机制既能适应深化单位改革的需求,又能在单位的发展及职工的成长中起到重要的积极作用。在实践中,人力资源管理部门务必要结合事业单位实际情况,依据激励管理的要求从绩效、培训等方面强化激励机制运用,持续提升人力资源管理的科学性、有效性,促使职工发挥最大的潜能,严格履职,保质保量完成各项工作,推动单位的可持续发展。

参考文献

[1]杨淑红.激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J].人力资源管理,2018(05):83-84.

[2]张月华.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用浅析[J].财经界,2020(04):257-258.

[3]陈波.事业单位人力资源管理的改革方向及完善策略探讨[J].现代商贸工业,2020,(32):64+66.