

激励机制在事业单位人力资源管理工作中的有效应用

杨洋

巴彦淖尔市人力资源公共服务中心, 内蒙 巴彦淖尔 015000

[摘要] 事业单位作为公共服务领域的重要组成部分, 其人力资源管理工作对于组织的稳定运行和发展至关重要, 而激励机制作为人力资源管理的重要手段, 对于提升员工积极性、激发工作热情、增强团队凝聚力具有重要作用。文章探讨激励机制在事业单位人力资源管理中的应用意义、存在的问题以及有效应用策略, 通过对激励机制的优化和创新, 可提升事业单位的内部凝聚力、规范员工行为并提升内部管理标准。

[关键词] 激励机制; 事业单位; 人力资源管理; 内部凝聚力; 绩效考核

DOI: 10.33142/mem.v5i4.13323

中图分类号: F42

文献标识码: A

Effective Application of Incentive Mechanisms in Human Resource Management of Public Institutions

YANG Yang

Bayan Nur City Human Resources Public Service Center, Bayan Nur, Inner Mongolia, 015000, China

Abstract: As an important component of the public service field, human resource management in public institutions is crucial for the stable operation and development of the organization. Incentive mechanisms, as an important means of human resource management, play an important role in enhancing employee motivation, stimulating work enthusiasm, and strengthening team cohesion. The article explores the significance, existing problems, and effective application strategies of incentive mechanisms in human resource management of public institutions. By optimizing and innovating incentive mechanisms, internal cohesion of public institutions can be enhanced, employee behavior can be standardized, and internal management standards can be improved.

Keywords: incentive mechanism; government-affiliated institutions; human resource management; internal cohesion; performance appraisal

引言

当今竞争激烈的社会环境中, 事业单位作为公共服务领域的重要组成部分, 承担着为社会提供教育、医疗、文化等各项基本服务的重要职责^[1]。而作为事业单位核心资源之一的人力资源, 其管理和激励显得尤为重要。激励机制作为人力资源管理的重要手段, 在事业单位中的应用对于提升组织内部凝聚力、规范员工行为、提高内部管理标准具有重要作用。一方面, 事业单位内部的凝聚力直接影响着组织的稳定运行和发展, 通过激励机制, 可提升员工的归属感和认同感, 激发员工对组织的忠诚度和责任感, 从而形成良好的团队合作精神和工作氛围。当员工感受到组织对其付出的认可和肯定时, 将更加积极主动地投入到工作中, 为组织的共同目标而努力奋斗。另一方面, 事业单位作为公共服务机构, 其员工行为的规范与否直接关系到服务质量和形象, 通过激励机制, 可建立起一套科学合理的员工行为规范体系, 明确员工的职责和行为准则, 使员工明确工作目标, 规范工作行为, 提高工作效率和质量。同时, 激励机制也可对员工的优秀表现进行及时的表彰和奖励, 树立典型, 激发广大员工的工作积极性和创造力。基于此, 本文将探讨激励机制在事业单位人力资源管理中的应用意义、存在的问题以及有效应用策略, 以期有效提升事业单位的内部凝聚力、规范员工行为、提高内部管理标准, 为事业单位的稳定运行和持续发展提供有力支撑。

1 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用意义

1.1 增强内部的凝聚力

内部凝聚力是指组织成员之间的一种紧密联系和团结合作的程度, 直接影响着组织的稳定性和发展, 通过激励机制, 事业单位可建立起一种良好的内部凝聚力, 从而推动组织内部的协作和团队精神。首先, 激励机制可以提升员工的归属感和认同感。当员工感受到组织对他们的重视和关爱时, 他们会更加认同组织的目标和价值观, 从而增强对组织的归属感, 这种归属感不仅会使员工更加情愿地为组织奉献自己的力量, 还会促使他们愿意与组织共同成长, 形成一种共同体意识, 从而增强内部的凝聚力。其次, 激励机制可以激发员工对组织的忠诚度和责任感。当组织通过激励机制及时认可和奖励员工的优秀表现时, 员工会感受到组织对他们的信任和支持, 从而产生一种对组织的忠诚度和责任感, 这种忠诚度和责任感将使员工更加积极主动地为组织的利益着想, 不仅会提高工作效率和质量, 还会促进组织内部的团队合作和共同进步, 从而增强内部的凝聚力。最后, 激励机制可促进组织内部的沟通和交流。通过激励机制, 组织可以建立起一种积极向上的工作氛围, 鼓励员工之间相互交流和分享经验, 从而增进彼此之间的了解和信任, 形成一种团队合作的文化, 有利于减少内部的矛盾和摩擦, 增强员工之间的凝聚力, 为组织的发展营造良好的内部环境。

1.2 规范单位员工行为

员工行为的规范化对于事业单位的稳定运行和提升服务质量至关重要,通过激励机制,事业单位可建立起一套科学合理的员工行为规范体系,从而促进员工的工作效率、提高服务水平、维护组织形象^[2]。首先,激励机制可以明确员工的职责和行为准则。事业单位作为提供公共服务的机构,其员工的行为对于服务质量和形象至关重要。通过激励机制,可明确员工的工作职责和行为规范,让员工清楚自己的工作范围和目标,从而避免出现工作责任不清、工作任务不明确等问题,保证员工的工作效率和质量。其次,激励机制可以激发员工的工作积极性和责任感。当员工感受到组织对其工作的认可和重视时,他们会更加积极主动地履行自己的工作职责,提高工作效率和质量,通过适当的激励措施,可激发员工的工作热情和责任感,使其自觉遵守组织的规章制度,维护组织的利益和形象。此外,激励机制还可以对员工的优秀表现进行及时的表彰和奖励。当员工表现出色时,组织可以通过激励机制给予适当的奖励和荣誉,以示鼓励和肯定,不仅能够激发员工的工作动力,还能够树立起良好的工作榜样,引导其他员工向优秀员工学习,从而提高整个团队的工作水平和素质。

1.3 提升内部管理标准

内部管理标准的提升对于事业单位的运行效率、服务质量和组织发展具有重要影响,通过激励机制,可激发管理人员的工作热情和创新意识,促进内部管理的标准化和科学化^[3]。首先,激励机制可以促进管理人员的工作热情和创新意识。事业单位的内部管理工作需要管理人员具备一定的管理能力和创新意识。通过激励机制,组织可以及时认可和奖励管理人员的优秀表现和创新成果,激发其工作动力和创造力,将促使管理人员更加积极主动地开展管理工作,提高管理效率和水平,从而提升内部管理标准。其次,激励机制可以推动管理体系的标准化和科学化。事业单位的内部管理涉及人力资源、财务、物资等多个方面,需要建立起一套科学合理的管理体系和流程。通过激励机制,可以鼓励管理人员不断优化管理体系,完善管理流程,提高管理的标准化程度,激励机制可激发管理人员发挥自身的专业知识和管理技能,推动管理工作的科学发展,提升内部管理标准和水平。此外,激励机制还可以促进管理人员之间的团队合作和信息共享。事业单位内部管理涉及多个部门和岗位之间的协调与合作,通过激励机制,建立起一种鼓励团队合作和信息共享的文化氛围,使各部门间的沟通更加顺畅,信息更加透明,将有利于提高内部管理的效率和协调性,推动事业单位内部管理标准的整体提升。

2 激励机制在事业单位人力资源管理中存在的问题

2.1 激励机制模式有待优化

虽然激励机制在理论上可提高员工积极性、凝聚力和工作效率,但在实际应用中,存在一些模式上的不足和不

适应^[4]。首先,许多事业单位只采用单一的激励手段,例如奖金或者晋升,而缺乏多样性和灵活性,无法充分调动员工的积极性和创造力。其次,在一些事业单位中,激励机制存在公平性不足的情况,即有些员工因为种种原因无法获得应有的激励,导致员工之间的不满和不公平感。此外,事业单位的激励机制存在奖励和认可不及时的情况,即员工的优秀表现得不到及时的肯定和奖励,从而影响了员工的积极性和工作动力。最后,事业单位的激励机制往往只关注眼前的利益和短期的目标,而忽视了员工的长期发展和个人成长,不仅会影响员工的工作积极性和忠诚度,还会影响组织的长期发展和稳定。

2.2 激励形式较为单一

事业单位人力资源管理中,激励形式较为单一,表现在激励手段的缺乏多样性和创新性,通常局限于物质奖励,如薪酬、奖金或福利待遇,而缺乏非物质性激励,如表彰、晋升、培训等形式。首先,单一的激励形式难以满足员工多样化的需求。不同员工在工作动机、价值观、职业发展等方面存在差异,因此对激励的需求也各不相同。一味地依赖物质奖励,无法满足所有员工的需求,尤其是那些追求职业成长、个人发展或者社会认可的员工。其次,单一的激励形式难以激发员工的内在动机和创造力。由于单一的激励形式缺乏非物质性激励的应用,无法激发员工的内在动机和创造力,导致员工的工作热情和创新能力受到限制。最后,当员工长期只是通过物质奖励来获得激励时,会对这种形式产生麻木化和厌倦感,觉得激励失去了意义和价值,会导致员工对工作缺乏热情和动力,影响工作效率和质量,甚至造成员工流失和组织不稳定。

2.3 绩效考核衔接不足

绩效考核是评价员工工作表现和达成目标的重要手段,而激励机制与绩效考核的衔接不足会导致以下问题:首先,绩效考核的指标与激励机制不匹配。绩效考核的指标过于简单和单一,主要关注员工的工作成果,而忽视员工的工作态度、专业能力、团队合作等方面,导致绩效考核结果与员工实际表现之间存在较大偏差,从而影响了激励机制的公平性和有效性。其次,绩效考核的结果反馈不及时。在一些事业单位中,绩效考核的周期较长,结果反馈不及时,甚至延误到下一个考核周期,导致员工无法及时了解自己的工作表现和存在的问题,无法及时调整和改进工作,影响了激励机制的及时性和有效性。最后,绩效考核与激励机制之间缺乏有效的衔接机制。在事业单位中,尽管进行绩效考核,但却缺乏有效的衔接机制将绩效考核的结果与激励机制相结合,使员工的优秀表现得不到及时的肯定和奖励,影响员工的工作积极性和满意度。

3 激励机制在事业单位人力资源管理中的有效应用策略

3.1 创新机制内容,细化薪酬分配

创新机制内容,细化薪酬分配旨在通过创新激励机制

的内容,使薪酬分配更加灵活和个性化,以满足员工多样化的需求,激发其工作积极性和创造力。首先,创新机制内容需要考虑到员工的不同需求和价值观。事业单位的员工来自不同的专业背景和职业层次,其价值观和需求也各不相同。创新的激励机制应该针对员工的不同特点和需求,设计出多样化的激励内容,包括物质奖励和非物质奖励,如对于追求职业发展的员工,可提供晋升机会或专业技能培训。其次,创新机制内容要注重激励的个性化和差异化。每位员工都有自己的工作动机、价值观和职业目标,激励机制应该具有一定的个性化和差异化,以满足员工的个性化需求,如根据员工的工作表现和贡献程度,量身定制激励方案,给予不同级别和不同岗位的员工不同的激励待遇。最后,创新机制内容要注重激励的长期性和可持续性。激励机制不应只关注眼前的利益和短期目标,更应考虑员工的长期发展和个人成长。创新的激励机制应该具有一定的长期性和可持续性,以保持员工的工作积极性和忠诚度。

3.2 多样激励方式,稳定单位发展

事业单位人力资源管理中,实施多样激励方式是促进单位稳定发展的有效策略,通过多样化的激励方式,可满足员工的多样化需求,提高员工的工作积极性和满意度,进而稳定单位的发展^[5]。第一,多样激励方式可包括物质激励和非物质激励。物质激励主要包括薪酬、奖金、福利待遇等直接的经济利益,而非物质激励则包括表彰、晋升、培训、工作成就感等间接的心理激励,通过同时运用这两种激励方式,可满足员工不同层次和不同类型的需求,提高员工对工作的认同感和归属感,从而稳定单位的发展。第二,多样激励方式可以根据员工的特点和职业发展阶段进行个性化设置。不同员工在职业发展阶段和个人目标上存在差异,因此需要针对性地设计激励方式。对于新入职员工,可以提供专业培训和技能提升机会,帮助他们快速融入工作并提升能力;对于资深员工,可以提供晋升机会和更高的薪酬待遇,激励他们不断进取和创新。第三,多样激励方式可通过团队激励和个人激励相结合的方式,促进单位发展。团队激励可以通过团队目标的设定和团队成就的认可,激发员工的合作意识和团队凝聚力,提高单位整体绩效;个人激励则可以根据个人的表现和贡献进行个

性化奖励,激励员工的个人成长和职业发展,同时激发他们的工作积极性和创造力。

3.3 优化考核体系,完善绩效衔接

在事业单位人力资源管理中,优化考核体系并完善绩效衔接是实现激励机制有效应用的重要策略。通过优化考核体系,可以确保评价的公正性和准确性,而完善绩效衔接则可以将绩效评价与激励措施有机结合,促进员工的工作积极性和组织的稳定发展。一是优化考核体系需要建立科学、合理的考核指标体系。考核指标应该包括工作成果、工作态度、专业能力、团队合作等多个方面,既要注重结果导向,又要关注过程管理,确保绩效评价的全面性和客观性。二是优化考核体系需要建立起有效的考核流程和机制。考核流程应该明确、规范,包括目标设定、数据收集、评价分析、结果反馈等环节,以确保考核过程的公正、透明和及时性。三是完善绩效衔接还需要加强绩效评价结果的及时反馈和沟通。及时向员工反馈绩效评价结果,明确表达对其工作表现的认可和建议,帮助员工及时了解自己的工作优势和不足,提高其工作积极性和发展意愿。

4 结束语

激励机制在事业单位人力资源管理中具有重要意义,通过优化和创新激励机制,可以有效提升员工的工作积极性和组织的凝聚力,推动事业单位的持续健康发展。

[参考文献]

- [1] 吴福兴. 基层事业单位人力资源管理工作中激励机制的应用研究[J]. 活力, 2024, 42(1): 52-54.
- [2] 程红艳. 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J]. 环渤海经济瞭望, 2022(11): 144-146.
- [3] 申哲. 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J]. 环渤海经济瞭望, 2022(10): 104-106.
- [4] 严芸芸. 激励机制在事业单位人力资源管理中的有效应用[J]. 人力资源开发, 2022(15): 39-40.
- [5] 杨美凤. 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用情况分析[J]. 财经界, 2021(35): 173-174.

作者简介: 杨洋(1993.5—), 毕业院校: 吉林大学, 所学专业: 工商管理, 当前就职单位名称: 巴彦淖尔市人力资源公共服务中心, 职称级别: 中级经济师。