

探讨事业单位人力资源管理激励机制

樊 婧

内蒙古乌兰察布市凉城县纪委监委, 内蒙古 乌兰察布 013750

[摘要] 新的时代背景下, 事业单位发展既面临机遇也面临挑战。人才实力作为事业单位社会竞争的核心实力, 只有加强人力资源管理, 才能为事业单位发展提供强有力的支撑。基于此, 事业单位需要遵循以人为本的管理原则, 结合单位自身情况, 合理规划人力资源管理工作。文章以人力资源管理激励机制为主要研究内容, 对其作用、问题及要点及具体措施进行了探索, 以供借鉴。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 激励

DOI: 10.33142/mem.v3i2.6314

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Discussion on the Incentive Mechanism of Human Resource Management in Public Institutions

FAN Jing

Inner Mongolia Wulanchabu Liangcheng Discipline Inspection and Supervision Commission, Wulanchabu, Inner Mongolia, 013750, China

Abstract: Under the background of the new era, the development of public institutions is facing both opportunities and challenges. As the core strength of social competition of public institutions, talent strength can provide strong support for the development of public institutions only by strengthening human resource management. Based on this, institutions need to follow the people-oriented management principle and reasonably plan human resource management in combination with their own situation. Taking the incentive mechanism of human resource management as the main research content, this paper explores its role, problems, key points and specific measures for reference.

Keywords: public institutions; human resource management; excitation

1 激励机制在事业单位人力资源管理中的作用

科学有效的激励机制可以形成对优秀人才的吸引, 从而更积极地投身于岗位工作。完善的激励机制具备多样化的激励手段、健康和谐的环境氛围、领导的关怀和肯定等多个层面, 员工工作不但要获取物质回报, 而且希望取得精神满足, 当激励机制不合理的情况下, 员工缺乏工作激情, 工作质量会大打折扣, 从而出现管理混乱的局面, 并进一步导致人才流失, 不利于事业单位经营发展^[1]。

通过制定合理的激励机制, 能够激发员工潜力, 使员工结合个人利益与单位利益, 形成“命运共同体”, 增强自身工作的能动性。

完善的激励机制是事业单位稳健发展的基础条件。事业单位建设和发展是各位员工共同努力而完成的, 员工在岗位上充分发挥自身价值、得到领导认可、取得理想的薪酬, 整体营造出良性的工作环境, 为事业单位健康发展提供良好条件。

2 事业单位实施激励机制过程中存在的问题

2.1 缺乏对激励机制的了解和重视

首先, 事业单位工作系统化、复杂化, 整个工作过程中需要考虑的内容较多, 而事业单位从事人力资源管理的工作人员数量不足、能力有限, 从而在人力资源管理激励机制上不能全面深入地解读和运用, 或出现偏差, 不利

于事业单位有效开展人力资源管理激励工作。

其次, 在人力资源激励观念方面, 部分事业单位的管理人员错误地认为是人力部门的本职工作, 会使得各部门在人力资源管理方面的沟通不及时不充分, 容易出现人力资源管理激励机制不合理, 无法发挥应有的作用。

2.2 员工薪酬体系不合理

薪酬体系建立的过程中, 需要兼顾的因素和遵循的条例较多, 因此, 要想保证事业单位人力资源管理科学高效, 需要具备健全的薪酬体系, 这样才能促使薪酬管理发挥有效作用, 提高人力资源管理水平。但是, 根据当前的一些事业单位人力资源管理来看, 其薪酬体系还不够完善, 存在相应的问题。例如, 薪酬体系建立过程中, 未结合自身实际情况, 并且与员工需求结合不够紧密, 从而所构建的薪酬体系不具有较强的可行性和可操作性。另外, 薪酬体系如果不科学, 则其实效性会显著不足, 从而影响人力资源管理成效, 不利于事业单位健康发展, 甚至将事业单位发展带入危机中。

2.3 激励机制的考核体系有待完善

当前阶段的一些事业单位人力资源考核体系有待完善, 其一是考核体系的精细化程度不足, 其二是考核制度落实不到位。很多人力资源管理者没有深入了解事业单位经营特点及工作岗位要求, 在考核方面的意识不足, 具体

工作中较为看重业绩而忽略了考核工作,考核工作流于形式;另外事业单位在绩效考核内容方面较为缺失,不能满足实际工作;除此之外,考核的公平公正性不足,人力资源管理者没有对考核过程进行有效监管,从而考核结果的真实性降低,导致出现内部矛盾。

3 事业单位人力资源管理工作中激励机制的运用要点

3.1 坚持公平公正

为了能够为员工提供透明化的工作环境,需要保证所制定的激励机制具备公平公正性。

人力资源管理人员在确定激励机制时要考虑员工的接受程度,应当以优胜劣汰为主要形式,不能违背激励的目标。并且,激励机制需要保证对待每一位员工都是公平公正的,应当奖罚分明。

人力资源管理中的激励过程要公开,例如,将受到奖励的员工公示在公告栏、信息平台上,确保激励机制的透明性。

人力资源管理人员要对激励机制进行有效监督,通过设置畅通的反馈渠道,鼓励员工积极反馈相关激励机制存在的问题,促进人力资源管理人员对激励机制不断优化和改进。事业单位可以通过网络形式收集员工的反馈信息,促使全员参与到激励监督工作中。

3.2 提升工作人员自身的荣誉感

在人力资源激励过程中,事业单位可以通过宣传优秀员工、先进员工的事迹,起到激励全体员工的效果,例如,在公众号、内部网站上进行积极宣传,起到榜样带领的作用,激发其他职员的工作责任感和工作精神,促进提高员工整体素养和推动提升事业单位整体发展水平。

3.3 构建学习型组织

学习型组织在人力资源管理中的应用可以丰富管理形式并对人才管理问题进行优化,提升管理效果。学习型组织属于先进的管理理念,事业单位人力资源管理中的激励机制应落实到学习型组织上并通过此对人力资源进行合理配置,从而为事业单位发展添加动力。例如,事业单位可以通过建立学习角,帮助员工培训和再教育,鼓励员工考取相应的岗位工作资质和职称,并给予一定的奖励,建立浓厚的学习氛围,促进事业单位人才队伍快速发展。

4 激励机制的运用措施

4.1 优化激励机制

事业单位对已有的人力资源管理激励机制结合自身情况及发展需求进行进一步优化。一方面,事业单位领导层和管理层务必要认识到激励机制的重要性,对激励机制制定加以高度重视,投入相应的人力、物力、财力完善建设。另一方面,具体进行激励机制优化的过程中,应当理论联系实际,使所建立的激励机制及符合事业单位的现状,满足实际工作需要,从而提高激励机制应用的实效性。

第三,对激励机制不断更新和完善,实时关注事业单位发展需求和员工状态,积极采用先进的理念和手段,使激励机制更加科学、规范,为实际工作开展提高效率奠定基础。

首先,在激励机制细化中,要对人力资源管理目标和重点进行明确,参照基本理论及结合事业单位实际管理需求,并借鉴同行业先进经验的基础上,对激励机制进行健全,保证人力资源激励工作有理可循。想要确保激励机制有效落地,事业单位需要强化内部控制力度,例如,激励机制制定和执行是否公开、公正、公平。另外,人力资源管理人员还需要将激励机制宣传讲解给每一位员工,例如组织培训会、编写发放激励机制手册进行大范围宣传讲解,深化人力资源激励工作的重要性和必要性。最后,激励机制确定后,激励机制执行也很关键。基于此,人力资源管理人员需要加强激励机制落地情况的监管,从根本上强化激励工作质量。人力资源管理人员要明确人力资源激励的目标和细则,在实际过程中加大对激励制度执行的检查力度,减少各种不合理、不透明的问题。人力资源管理人员应当定期对激励工作的完成情况进行检查,发现不合规问题及时纠正,并做好检查记录,督促相关人员及时调整,提高人力资源激励机制的实效性。

其一,针对薪酬结构设计要保证合理,例如,可以设置一个最高上限的薪酬管理目标,结合具体工作能力和强度,针对超出高度的付出给予相应的奖励,这样契合多劳多得的原则,并提高了薪酬制度的合理性。具体而言,需要结合事业单位内部不同部门、不同岗位、不同层级的人员,制定多维度的激励方案,给予做出突出贡献的员工一定的额外奖励。其二,针对激励方式设计要保证多样,人力资源管理人员要深入员工内部了解员工的现实需求,根据多方面需求制定多样化的激励措施,例如,除了给予物质奖励、现金奖励外,在精神层面进行进一步补充,使员工的付出得到更多的回报,增强员工对事业单位的归属感,凝聚起员工力量。

4.2 注重员工职业生涯的培养

员工的激励方式有很多,除了物质奖励、精神奖励外,晋升激励也是一个非常有效的方式。员工的职业生涯规划常被事业单位所忽视,而当员工能够看到自身可以在事业单位中得到良好发展时,会很大程度上激发他们的能动性,为事业单位工作付出更多的努力。因此,事业单位人力资源管理人员应当注重员工职业生涯的培养。这就要求人力资源管理人员在实际工作中不断分析员工特点,观察员工工作状态,挖掘员工工作潜能,为员工制定一定的职业生涯规划,可以通过设置和开拓员工晋升渠道帮助员工实现自我价值和得到良好发展。事业单位可以构建长效的员工职业生涯反馈体系,定期考察和评价员工的工作业绩、思想状态,帮助员工及时准确的认识到自身的优缺点,从而事业单位和员工个人共同制定个性化的职业生涯规划方

案,促进员工个人素养得到提高,推动事业单位人才水平得到提升。

4.3 优化晋升通道

一方面,要对事业单位的内部竞争环境进行优化。人力资源管理激励工作中,需要考虑的三个重要节点是考核、培训、晋升。考核机制要具备完善性,培训体系要具备计划性和可操作性,晋升机制要具备公开性、透明性,这样才能切实发挥人力资源管理的作用,调动员工积极性的同时,并使员工能力和素养得到大幅提高。

另一方面,开拓员工晋升渠道。事业单位在实际的人力资源管理中,相应的员工晋升渠道较为狭隘,存在领导层和管理层的审批流程,一些工作能力突出的员工不能及时发现和挖掘,导致人才埋没。新形势下,事业单位应当为人才发展提供广阔的空间,丰富内部晋升渠道,帮助员工快速成长。另外,还可建立降级机制,针对工作违规、工作重大失职的人员给予降级处理,这样能够给其他工作人员带来警示和鞭策的作用,使全体员工在工作中积极工作,端正态度。

4.4 拓展与员工之间的沟通渠道

人力资源管理中,管理人员与基层员工有效沟通是必不可少的。事业单位也不例外,事业单位人力资源管理者需要拓展与员工的沟通渠道,通过高效沟通及时了解员工的需求和工作状态,从而为激励机制的完善和改进提供依据。管理人员要加强与员工的互动交流,悉心听取员工的反馈,积极采纳员工的合理建议,对员工意见进行分析,制定有针对性的措施加以整改。通过贴近员工,走进员工内心世界,满足员工需求,增强员工的归属感,使员工更加信任单位,凝聚起员工力量。

4.5 规范激励保障机制

激励保障机制能够为事业单位人力资源管理激励工作提供支撑。

首先,在激励机制初审阶段,要保证各员工的付出与回报成正比,防范不合理问题出现,要保证激励福利发放的畅通性,保证激励执行及时、到位。这就需要所制定的考核机制能够充分进行薪酬回报量化,激励机制要与实际工作情况相符,不仅包含员工的全部工作指标,还要在公平公正的原则下进行不同考核方案的设计,提高激励方案的适配性。

其次,激励机制要进行内部考核监督,促进人力资源管理激励工作顺利开展。例如,员工晋升如果不能有效监督,会诱发某些败坏的风气,出现徇私舞弊的现象,为此,要针对这些问题及时发现并处理^[2]。事业单位的人力资源

管理激励工作要想良性、科学的落实,应当依托监督部门进行把守,避免存在消极怠工的现象,切实促进激励机制发挥有效作用,提升事业单位人才建设水平。

最后,事业单位还应当构建人力资源管理信息化平台,实现内部信息快速激流与实时共享,这样能够通过平台全面掌握员工信息和状态,实现事业单位、岗位、员工、绩效、薪酬的联动管理,提高人力资源管理工作效率和水平。

4.6 提高单位人力资源团队的管理水平

事业单位从事人力资源管理激励工作的人员应当具备较强的工作能力和丰富的管理经验,不仅要人力资源管理及激励机制的基础理论熟知,还要在实践中能够有效解决相关问题。而事业单位中综合型人才较为欠缺,基于此,事业单位在人力资源管理人才招聘过程中应当提高纳入门槛,对其知识体系和工作能力进行考核;还应当定期组织人力资源人员培训工作,提高人力资源人员整体水平。另外,还需要加强人力资源管理及激励工作工作人员的职业道德培训,提升工作人员的职业素养和道德品质,使事业单位人力资源管理和激励工作公平、高效地开展^[3]。

5 结语

综上所述,事业单位要想跟上时代发展,应深刻的认识到人力资源管理激励机制的积极作用,科学的激励机制可以促进事业单位良性发展,可以对事业单位中优秀的人力资源进行合理分配,更好的适应事业单位管理及发展要求。事业单位人力资源管理人员应针对自身问题进行分析并做好激励机制完善建立及激励工作全面部署,在提升事业单位人力资源管理水平的基础上更好的激发员工能力,提升事业单位在社会竞争中的软实力^[4,5]。

[参考文献]

- [1] 翁瑜妹. 单位人力资源管理中的人员激励问题探讨[J]. 今日财富, 2021(21): 205-207.
 - [2] 祝莎. 激励机制在事业单位人力资源管理中的运用探讨[J]. 中国市场, 2021(31): 117-118.
 - [3] 沈作庆. 激励机制在事业单位人力资源管理中的运用探讨[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(34): 67-68.
 - [4] 夏柏军. 浅谈激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J]. 东方企业文化, 2013(8): 1.
 - [5] 矫利艳, 陈明岩. 试论激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J]. 劳动保障世界: 理论版, 2010(11): 3.
- 作者简介: 樊婧(1990.12-), 女, 毕业于内蒙古财经大学, 研究生学历, 工商管理专业, 就职于内蒙古乌兰察布市凉城县纪委监委。