

# 浅谈事业单位人力资源管理中的激励机制

王 暘

河北省张家口市怀来县人力资源和社会保障局, 中国·河北 张家口 075400

**【摘要】**近年来改革开放进程加快,为市场经济发展带来崭新机遇。市场经济表现出惊人的发展态势,在这样的发展背景下中国社会分工的细致化水平进一步改善。“知识经济”时代大步踏进,人力资源经济时代是这个时代的标签之一。广大事业单位身处这样的时代背景,能否凸显自身优势,实现经济与社会效益的双重提升,很大程度上由员工水平及知识应用情况影响。推进人力资源的高效开发,充分发挥激励举措优势,实现事业单位员工业务素养的扎实进步。基于此本论文以事业单位人力资源管理中的激励机制作为研究主题,进行了相关探析。

**【关键词】**事业单位; 人力资源管理; 激励机制

人力资源是公共机构关注的内容。把握好这一宝贵资源,保障其存在价值的高效凸显是现阶段重点思索的问题。激励机制作为人力资源管理常用手段,所取得的成效也是有目共睹的。在我国事业单位中,已经引入并采用了激励机制,各种扶持性工作已经展开。本论文围绕事业单位人力资源管理相关问题进行了研究探讨,明确了传统人力资源管理模式存在的弊端,总结了激励举措带给事业单位管理生产活动的优势。以此为研究基础,明确了具体的激励管理策略,根本目的在于强化广大事业单位工作人员的综合素养。对于激发他们的工作积极性和主动性,增强他们的服务意识,提高他们的综合管理水平和效率,具有重要意义。

## 1 人力资源中的激励机制

1.1 人力资源。简单的说,人力资源管理就是对人的管理,并将其与企业的资源相匹配。并且,不断挖掘个人和群体的潜力,用适当的方法激励他们保持所期望的行为。简言之,当代人力资源管理就是以明确的标准选定人,然后在相关规则的配合下完成选定对象的塑造工作。

1.2 激励机制。激励活动的实施者是相关组织,相关组织遵照组织目标及组织准则,具体问题具体分析,结合单位具体需要,统筹考虑外部环境的行动状况,提升奖励机制的竞争性及吸引力,优化外部工作环境,提升单位员工的认可度。

## 2 事业单位激励机制存在的不足

2.1 事业单位自主分配权欠缺。工资管理制度仍然作为当前国内事业单位采取的管理制度,决定者为国家财政部门。结果,你无法根据自己的实际情况进行调整,发挥的空间很小。受到这一制度的束缚,广大员工的工作热情不高涨,工作态度懒散。国家方面对事业单位的控制欲较强,尤其是对事业单位薪酬干预程度较大,以至于广大事业单位并没有配套的薪酬管理体系形成。

2.2 人才资源自由配置受限。人员配置工作开展参照绩效考核结果进行,才能真正凸显绩效考核工作展开的初衷。而实时恰恰相反,广大事业单位并没有高度重视绩效考核结果。主要体现为以下几方面:首先没有采取有效举措调动考核热情;缺乏明确的考核目标,设定的目标相对模糊同时不够量化,员工往往不知道考核的明确方向;缺乏科学可行的考核方案,很多内容与人力资源管理理论相悖。

2.3 缺乏相应的约束机制。监督与约束机制不健全是事业单位普遍存在的问题,如此一来就使得真正发挥作用的管控制度自然不存在。没有做好财政监管工作,导致工资分配不透明。

## 3 事业单位实施激励机制的措施

3.1 创新人力资源管理。广大事业单位推进人力资源管理工作的高效展开,需要与时代接轨,积极学习。发挥这些目标的引领功效,将焦点集中在人力资源开发方面,提升自身发展的可持续性。与此同时,还需要重视员工发展,从长远角度为员工考虑。将恰当的激励举措高效引进,发挥激励优势。此外,具体实施环节,将需要的人力资源、财力资源、物力资源科学分配,共同助力战略目标的达成,确保起初制定的战略规划的可实施性。

3.2 完善事业单位绩效考核体系。先进科学的人力资源理论及策略被广大事业单位接纳后,必须做好绩效考核及成果应用的强化工作。明确具体的考核内容后,接下来的选择工作需要结合自身实际展开。需要详细探讨工作特征、工作繁杂程度、工作风险、技术内容等。而在考核流程以及考核方法方面,在当前基础上进一步优化、完善,充分发挥现代传播手段优势,实现双向交流活动的高效推进,提升传播渠道的多元化水平,考核流程公开透明。与此同时,直接将考核结果快速直接的反馈给管理者及接受考核的人员。充分发挥绩效考核的指导功效,深挖员工潜力,调动员工主观能动性,在潜移默化中提升其创造力。

3.3 处理好激励机制和约束机制的关系。广大事业单位若想保障激励机制的高效应用,还离不开对应的约束机制的促进。约束机制是激励机制发挥作用的基础。所以,事业单位中的每一名员工都有监督激励机制运行的权力。无论是激励机制还是约束机制都需要保持运行环境的公开透明,自觉接受监督,确保激励机制发挥应有的效益。

## 4 总结

总之,事业单位有效吸纳激励机制,发挥其对人力资源管理工作的促进价值,为管理模式注入新活力,提升输液单位人力资源管理灵活性。保障综合管理水准的优化提升,激励机制使得广大事业单位管理工作开展起来更加顺利、高效,它不仅有效激发了员工的工作积极性,而且对提高员工的工作积极性起到了不可替代的作用。

## 参考文献:

- [1] 王俊新. 事业单位人力资源激励机制的合理措施[J]. 人力资源管理, 2019(8): 112-113.
- [2] 邢瑞芬. 事业单位如何进行人力资源管理与绩效考核[J]. 当代经济, 2017(9): 2001-2002.
- [3] 李旭晔. 事业单位人力资源管理中的激励机制研究[D]. 上海: 华东政法大学, 2017.
- [4] 吕春霞. 事业单位人力资源激励方式探讨[J]. 现代经济信息, 2019(17): 35-37.
- [5] 修晶. 关于事业单位人力资源激励方式的探讨[J]. 西部大开发, 2020(7): 56-58.
- [6] 贾鼎, 白仁文. 浅析事业单位人力资源管理存在的问题及其对策分析[J]. 华商, 2018(22): 123-125.
- [7] 郎丽涛. 事业单位人力资源激励机制初探[J]. 现代经济信息, 2019(3): 23-25.
- [8] 郭立芳. 事业单位人力资源管理中存在问题及对策探讨[J]. 现代商业, 2018(23): 12-13.
- [9] 米欣, 马跃如. 事业单位人力资源管理的风险及防范[J]. 企业家天地, 2019(11): 87-88.
- [10] 贾鼎, 白仁文. 浅析事业单位人力资源管理存在的问题及其对策分析[J]. 华商, 2018(21): 112-115.
- [11] 李华. 浅谈事业单位人力资源管理与绩效考核[J]. 经营管理者, 2020, 29(5): 651-653.