

# 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用研究

孙娟<sup>1</sup> 申亚峰<sup>2</sup>

1 安阳市发展和改革委员会 河南 安阳 455000; 2 安阳工学院 河南 安阳 455000

**【摘要】**为了使我国各级事业单位能够高效率地发挥相应的主要社会职能,强化事业单位的日常运作效率与社会资源利用效率,提高事业单位工作人员群体参与社会实践活动的积极性与创造力,提高其服务水平与职业道德素养水平,我国事业单位人力资源管理部门应当合理运用各类先进的人性化激励措施与手段,最大程度地发掘事业单位员工群体的劳动价值与未展现的工作潜能,使事业单位的各级员工能够获得精神层面与物质层面的双重激励与鼓舞,将工作的具体效率与服务态度与个人的阶段性绩效考核评估成果挂钩。本文主要分析了建立行之有效的系统性激励机制的必要性与社会意义,并指出了目前我国多数事业单位的人力资源管理方法与激励模式的主要问题,全面地总结了充分发挥激励策略实际效果的实际应用策略与激励体制革新优化路径。

**【关键词】**人力资源管理模式;激励机制;应用路径

前言:为了强化事业单位底层员工群体的工作热情与承担额外任务的主动性,事业单位人力资源管理机构应当根据具体工作情况制定平均业绩标准,并以推出全新的单位管理法规与行为准则的形式确立无死角的全方位激励机制,通过建立切实有效的高水平激励机制为缺乏工作热情与参与单位事务积极性的员工提供有力的鼓舞与动员,使事业单位中工作能力较差的员工群体开始主动进行业外进修,强化自身的业务能力与配合上级完成既定工作计划的积极性,主动吸纳有价值的职业知识,在受到有效激励后严格遵守事业单位所规定的各项规章制度,主动为他人、为自身创造一个和谐、安全的工作环境。

## 1. 建立严密有效的激励机制的必要性与现实意义分析

### 1.1 有效管理员工群体的行为举止

建立合理科学的员工激励模式,能够强化业绩考评机制的监督效果与行为约束能力,使事业单位员工能够主动地按照既定的行业行为准则与流程完成岗位上的各类业务与单位领导下发的不同形式的工作任务,主动承担起在单位组织中的个人角色,并根据人力资源管理机构所颁行的业绩考核指标与规章制度进行自我管理,主动调整自身的行为方式与工作态度,以此获得单位领导的认可与奖励<sup>[1]</sup>。

### 1.2 强化各级员工的合作意识与团结性

合理运用富有成效的激励机制,能够促使员工主动与其他部门的工作人员合作,强化员工的集体意识与对单位组织的认同感,为获得激励机制中的集体奖项,员工必须主动放弃彼此之间存在的成见,在不断提升个人工作能力与专业素养水平的同时,与他人进行紧密有效的团体合作,搞好集体与个体之间的关系,使基层员工的合作模式与单位组织的发展方向保持持续一致,人力管理部门可以此为基础调整人员组织配置模式,为事业单位在新时代的发展提供强大的人才支持<sup>[2]</sup>。

### 1.3 发掘员工的潜在工作潜力

建立完善的层级化激励机制,有助于事业单位的人力资源管理部门工作人员深入发掘各级员工的潜在工作能力,使员工有足够强烈的动机去钻研、分析行业生产技术的改进方式与调整工作流程、提高工作效率的路径,进而促进事业单位生产技术与经营模式的进一步调整与改进优化,能够创造更大的经济效益与社会效益,降低对社会资源的浪费。在系统性的完善激励机制的管理下,员工可快速确认工作的阶段性目标与自身所肩负的使命,发现自身的社会价值与在行业中所处的实际地位,并根据事业单位的整体发展战略调整自身的能力发展方向,进行针对性较强的职业生涯规划,充分调动内驱力,全面强化其在单位工作中重要性的认识,通过持续

参加各类学习活动提高其工作能力与职业素养水平<sup>[3]</sup>。

## 2. 目前我国事业单位激励机制的主要问题与误区分析

### 2.1 缺乏一定的递进层次感

由于事业单位承担着为社会大众提供公共服务的责任,其具体工作业务种类较多,涉及不同方面工作的基层员工有着不同的待遇与职权,因此必须基于员工工作内容的特殊性与实际难度设计多层次、贴近行业实践的激励考评模式与奖惩方式。然而现阶段我国当代事业单位未能建立起细化分类的分层次多样化激励模式,担任技术含量较高、工作持续时间较长的员工所获得的奖励未能与担任行政事务处理工作的员工所获得的待遇保持一致,此类表现优秀的专业化技术人员为单位的发展扩张做出了不可替代的巨大贡献,却并未获得符合自身地位与价值的合理优待,这种不均衡的激励机制难以突出奖励的递进层次感,无法使所有员工获得理想中的激励与鼓舞,工作热情不足,不愿意为事业单位尽心尽力工作<sup>[4]</sup>。

### 2.2 缺乏精神层面的引导与激励

我国事业单位人力资源管理部门未能建立起一套涉及精神层面与物质层面的多样化激励措施,仍然采用了传统的以物质奖励为主的激励方式,这种落后于行业发展与现代管理学理论研究进度的激励手段无法使新世纪的事业单位员工感到满足,员工群体日益高涨的精神层面需求未能获得满足,因此人力资源管理机构所实施的激励措施无法获得计划中的良好促进效果与配套的影响力,激励手段的指向性与员工群体的精神需要并不相符,无法充分地激发出员工群体的工作潜力与创造全新工作路径的创新能力<sup>[5]</sup>。

### 2.3 激励思想不符合行业发展的现实需要

目前我国事业单位所秉持的激励理念较为落后,未能有效地管理单位所拥有的丰富人力资本,其激励机制的内部架构与组织、落实方式缺乏前瞻性与先进性,无法承接事业单位在新时代的发展战略,人力资源管理人员无法在固有的激励制度中渗透全新的激励思想与管理方法,直接的物质激励并未与间接性的隐性激励结合在一起发挥最大的激励效果。

## 3. 改进人力资源管理模式、强化激励效果的可行策略研究

### 3.1 建立多层次的能动性激励体系

人力资源管理部门应当集中力量建立突出公平性与公正性的合理激励机制与系统化的多层次奖惩措施,全面地评估各个岗位的工作价值与员工为事业单位发展进步所做出的真实贡献,并以此为依据

据制定结合经济性与精神性激励的奖励方式, 顺应“市场化”、“公开化”的行业激励机制整体发展趋势, 对激励模式与具体的奖励进行深入详细的划分, 为技术岗位的优秀工作人员提供符合其地位与工作价值的高额奖励, 使做出巨大贡献的员工获得相应的表彰与激励, 使之坚持全力工作, 为事业单位创造更大的社会价值与经济效益。

### 3.2 拓展施加激励的途径与方式

事业单位人力资源管理人员应当主动引进多路径的激励方式与具体措施, 针对工作难度不同、具体工作环境差异较大的各类员工采用重点不同、方向一致的激励模式, 践行“具体问题具体分析”的先进管理学思想, 为事业单位的各级员工群体提供自主化的选择权, 设计多种精神层面的激励手段与有效奖励措施, 如通报表扬、授予劳动模范与先进个人称号、制作收集个人工作事迹的宣传片等激励手段, 根据事业单位员工群体的心理需求选择采用富有实际效果的激励方法, 以此促进员工在精神层面认同单位的管理方式以及相应的规章制度, 为员工群体的自主进修提供有力的支持与思想层面的鼓励。

### 3.3 吸纳借鉴先进的行业激励思想与管理模式

事业单位应当主动吸纳各行业所应用的先进激励思想与具体的

奖惩方式, 立足于当下我国事业单位的人才培育战略与行业发展计划进行合理的整体性安排与规划, 明确提出事业单位不同部门的工作岗位对优秀人才的具体要求与需求程度, 并进行面向市场与学校的全方位调查研究, 借鉴国内外知名企业的有效方法与负面教训, 建立多样化的渗透人才强国理念的激励制度优化发展战略, 拓展激励机制在新时期的革新思路, 强化激励制度与激励措施的可行性与可变性。

### 结论

为强化我国现代事业单位的办事能力与业务水平, 人力资源管理部门应当尽快设计并建立起一套能够有效提高员工工作效能的激励制度, 对员工群体的行为举止与工作态度施加全面的规范与管理, 通过落实相应的严密奖惩手段间接性地督促员工群体提升自我知识、技能储备, 发挥创造性思维探明各个岗位的工作重点与难点, 强化员工群体的社会竞争力与对岗位具体业务的责任心, 保证激励措施与手段的合理、合法、合规应用, 根据时代的变化与行业经营状况的改变调整激励机制的落实路径与内涵思想, 以此建立起充满活力与竞争意识的工作环境, 从不同方面促进我国当代事业单位的蓬勃发展。

### 【参考文献】

- [1]楼杭勇. 试论激励机制在事业单位人力资源管理中的有效运用[J]. 现代营销(信息版),2019(06):196.
- [2]王淑云. 试论激励机制在事业单位人力资源管理中的有效运用[J]. 现代营销(信息版),2019(10):217.
- [3]贾鑫. 浅析激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J]. 中外企业家,2019(33):74.
- [4]俞文杰. 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J]. 现代营销(信息版),2019(12):224.
- [5]刘妍君. 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J]. 中外企业家,2020(10):123.