

事业单位人力资源管理激励机制的实践与思考

李芳

中国共产党丹阳市委员会老干部局, 江苏 丹阳 212300

摘要：在新的时代背景下，我国部分事业单位的改革工作正在持续稳步进行，力求在各个方面实现结构性的优化升级，满足新时代对事业单位实现高质量、可持续发展的期许。深化人力资源管理是事业单位改革的重要方面，而激励制度是人力资源管理的重要环节，对提升员工积极性、提高人才利用率等方面具有积极的作用，同时还能企业约束员工行为的作用，为员工竞争、晋升等方面提供科学、合理的制度保障，为事业单位发展营造良性竞争的企业内部环境。本文将在此背景下，简要阐述人力资源管理激励制度在事业单位中的作用，进而探讨在人力资源管理中融入激励机制的有效思路，以期为事业单位实现高质量发展提供助力。

关键词：事业单位；人力资源管理；激励机制

Practice and Thinking on the Incentive Mechanism of Human Resource Management in Public Institutions

Li Fang

Bureau of Veteran Cadres of Danyang City Committee, Danyang, Jiangsu 212300

Abstract: In the new era, the reform work of some public institutions in my country is continuing and steadily, striving to achieve structural optimization and upgrading in all aspects to meet the expectations of the new era for public institutions to achieve high-quality and sustainable development. Deepening human resource management is an important aspect of the reform of public institutions, and the incentive system is an important part of human resource management. It plays a positive role in enhancing employee enthusiasm and improving talent utilization. At the same time, it can also restrain employee behavior and provide scientific and reasonable institutional guarantees for employee competition and promotion, and create a healthy competitive internal environment for the development of public institutions. Against this background, this article will briefly elaborate on the role of the human resource management incentive system in public institutions, and then explore effective ideas for integrating incentive mechanisms into human resource management, in order to provide assistance for public institutions to achieve high-level development.

Keywords: public institutions; human resource management; incentive mechanism

随着社会主义现代化事业的不断建设和社会经济的快速发展，各行各业面临着激烈的竞争，在事业单位改革发展中，人力资源管理既要整体出发，满足企业向好发展的需求变化，同时不能忽视个体发展，重视员工个人职业发展、激发工作潜力^[1]。激励机制是人力资源管理中的重要组成部分，是面向员工发展的重要机制，对强化员工队伍、提升工作成效，构建稳定、高效、团结、进步的干部队伍具有极其重要的作用和意义，因此，事业单位要充分重视激励制度在人力资源管理中的重要性，基于人力资源管理的特点和事业单位实际发展情况，深入研究激励机制在其中的有效应用^[2]。

一、事业单位人力资源管理激励机制建设的作用

(一) 有利于提升员工工作积极性

员工是事业单位的主体，良好的激励机制能有效员工们对工作的热情和积极性，提升他们对单位的忠诚度，激励员工以热情的心态投身到工作建设中，为公司优化发展提供人才基础。许多事业单位设置定期表彰会议，例如制定每月一度的表彰奖励会

议，在会议上针对上个月表现突出、成绩优秀或有明显进步的员工进行表扬，基于物质和精神方面的双重奖励，基于充分认可，让员工在奖励和认可中提升工作自信心，为接下来的工作提供源源不断的内生驱动力^[3]。此外，奖励机制还能为员工树立榜样，发挥榜样的感染力量，激发他们的好胜心，从而提高整体员工的积极性和工作热情。与此同时，奖励机制还要突出对员工创新精神的重视，鼓励员工充分发挥自身主观能动性，培养创新意

识和创新精神，不断提出具有新方案、新想法，为工作注入活力，推动事业单位不断发展^[4]。

（二）有利于提升员工队伍凝聚力

事业单位的员工不是单打独斗的，而是在不断地合作中完成具体项目、提升个人能力，提升员工凝聚力不仅是员工个人发展的重要途径，也是事业单位作为一个组织体系，走向成功道路的必由之路^[5]。激励制度在人力资源管理改革中，能有效实现提升员工凝聚力，构建具有向心力的优秀团队，让员工在工作中投入高度责任感和集体荣誉感，强化合作意识，提升整体工作质量，促进绩效提升。具体来说，管理层可以从团队工作成效层面入手设置奖励标准，鼓励员工积极协作，在相互配合和激励中高质量完成相关项目。需要注意的是，在面向团体构建激励制度的过程中，要突出其公平、公正，尤其在关系到员工切身利益的奖励分配方面，更要重视防止不公平现象的出现，避免扰乱公司氛围和团队和谐，让员工之间形成良性竞争，保持对公司的信任感，共同为团队进步努力^[6]。

（三）有利于提升资源配置合理性

强化人力资源管理中的激励机制，对实现与单位职员资源的有效配置、优化配置有着积极的作用，能保证员工在适合的岗位上充分展现自身能力，全面提升整体绩效水平和服务质量，还能让充分发挥员工的个人价值，培养他们的社会责任感。从员工职业发展路径来看，在建设激励机制时融入科学、公正的晋升制度，激励员工在公司内部寻求更好的发展，为员工提供可以明确的晋升渠道，让员工能根据公司相关制度制定切实可行的职业目标，激发员工对个人能力发展和职业晋升的积极性，通过提升现存员工的个人能力和专业素养，进一步优化人才配置^[7-9]。此外，员工可以根据晋升制度制定个性化的职业发展规划，从自身性格特点、职业方向、能力提升策略方面进行规划，公司还能根据员工计划提供相对性的工作任务，提升工作项目和员工个人能力的适配性，提升人员分配的合理性。

二、事业单位人力资源管理激励机制的实践路径

（一）加强薪酬机制建设

薪酬制度是事业单位激励员工、吸引员工、留住员工的重要机制，因此在进行人力资源管理制度改革时要重视薪酬体系在员工心中的重要性，加强薪酬机制建设，提高薪酬机制的合理性，对提高员工工作效率激发组织内部活力，构建良好工作氛围有着十分重要的作用。在人们对事业单位的刻板印象中，人们普遍将其称为“铁饭碗”，虽然工作状态稳定，但是薪酬体系相对固定，与互联网等新兴企业相比，薪酬体系不灵活，在人才引流方面缺乏优势^[10]。不科学的薪酬制度，还会大大影响员工工作的积极性，不利于激励制度的健康发展，久而久之对事业单位产生负面影响。因此，在完善人力资源管理机制中，要切实落实人才建设工作，就要完善事业单位的薪酬体系建设，以市场实际情况为出发点，结合员工实际需求，制定详细完善的薪酬政策，为员工提供精神激励和物质奖励，制定公平完善的奖惩措施，使薪酬制度

逐渐朝着科学、系统、完善的方向发展。此外，薪酬福利管理不应是一成不变的，而是要结合时代发展不断更新，确保人力资源分配方案符合实际要求，要立足工作人员的实际需求，从员工视角出发，不断收集员工反馈信息，鼓励他们为薪酬体制建设提出切实可行的建议，实现制度体系优化发展^[11]。例如，针对关键职位和优秀人才，提供个性化的薪酬制度，满足他们的合理要求，提高组织内的人才留存率^[12]。完善员工薪酬机制，还要注重员工福利的保障，进一步提升事业单位对人才的吸引力，具体来说，单位要从员工们日常生活出发，关注他们在家庭中的需求，不仅为员工个人提供福利，还为他们的家人提供一定的生活保障，解决员工们的后顾之忧，让他们全心全意地投身到工作之中。

（二）完善绩效考核制度

绩效考核制度是激励机制的核心，构建科学、公正、透明的绩效考核是事业单位激发员工工作动力，是提高工作积极性的重要举措，能有效事业单位整体管理成效^[13]。首先，在制定绩效考核指标时应与组织的战略目标、发展目标相契合，提升员工和组织之间的紧密联系，确保绩效考核具有推动组织发展的切实可行的实际作用。同时，员工绩效的考核标准应可以从具有可量化的特征出发，为员工提供明确的、可达到的目标，例如通过数据化的形式反映员工的工作成效和业绩水平，并将其余组织目标、员工个人发展目标相对比，为员工提升工作效率和质量提供动力。除此之外，事业单位还可以根据自身具体工作要求，建议完善的评价机制，引入多重评价主体，如同事、客户、上下级等，多层次全方位地了解员工在工作中的表现，提升绩效评估系统的科学性和全面性，避免因某一主体的单一评价造成的偏见^[14]。其次，绩效考核制度还能帮助员工实现个人发展。具体来说，事业单位要在调查和了解员工优势和未来发展计划的基础上，根据他们的实际需求，制定个性化的考核机制，为他们职业规划提供助力，比如为其提供针对性的培训、推荐晋升渠道等，让他们感受到组织的关怀与温暖，进一步激发工作潜力。需要注意的是绩效考核机制，不仅面向员工个人的工作能力，还要针对他们精神品质的发展作出评估，例如在团队合作中是否保持友好沟通、团结协作、守正创新的态度，积极配合或领导他人，实现整体工作氛围协调发展。最后，完善考核评估制度，还要注重及时为员工提供反馈，并及时接收员工意见。管理层人员要定期将绩效考评的结果反馈给员工，让员工对自己的工作能力、职业素养等，产生清晰的认知，自觉反思发现自身不足之处，并不断进行改正，既增强对绩效考核成绩的认同感，又提升自身综合能力为组织创造效益。

（三）构建多元激励方式

在人力资源管理激励机制建设中，管理人员应采用多元化的激励方式，从多重角度出发满足不同员工的实际需求，提升激励机制的吸引力，让员工在多层次的激励机制中找到自身价值，产生良好的归属感，从而在岗位中保持良好的热情，积极面对工作中存在的困难。首先，事业单位要构建差异化的激励机制。在进行奖励机制建设时，相关人员要做好人群特征调查，根据员工不同年龄特征、职业生涯规划、所面临的生活压力等多方面出发，贴合员

工实际需求,为他们提供更多具有具体的激励措施,满足员工实际需求,提高激励机制的灵活性,尽量保障满足每一位员工的发展需要,激发员工在工作中的动力,让他们更认真负责地投身到组织建设中。其次,增添非物质奖励。每一位员工都有各自的精神需求,单纯的物质奖励能满足他们的生活需要,却无法真正贴合在思想层面的追求^[5]。因此,相关人员在传统的薪酬激励制度之外,还可以适当引入更多的非物质激励手段,使激励机制更具有针对性和吸引力。例如,组织可以为表现突出的优秀员工举办表彰大会,鼓励员工在会上进行演讲,分享自己的工作经验;可以将晋升机会作为激励机制的一个方面,既适应部分员工对职业发展的追求,还有效凸显出职业晋升机制的透明化、公平化特点;还可以在进行具体工作时进行灵活安排,让优秀员工在小组内领导者身份,从而满足员工对事业成就感的追求,满足他们对发展机会和工作认可的需求,提升激励的全面性特征^[16]。

三、结语

综上所述,在当前的时代背景下,社会环境和人们的思想观念发生了不小的变化,传统事业单位存在人才流失现象。在此背景下,事业单位要充分重视人力资源改革的重要性,在其中融入更符合当下发展需求的激励机制,不断完善激励制度和策略的建设,提升员工对单位的忠诚度,提高组织管理水平,强化工作绩效,让事业单位在满足时代需求的基础上,实现高质量、高水平、可持续发展^[17]。对员工个人来说,激励机制也是对个人职业发展的满足,立足于员工对个人能力发展、职业生涯规划等方面的发展,不仅调动员工工作热情,激发员工主观能动性,为单位创造更好的工作价值,还能实现个人的高水平发展,为员工自我提升提供源源不断的内生驱动力,实现事业单位和员工双赢的良好局面。

参考文献

- [1] 于文. 激励机制在事业单位人力资源管理中的作用分析[J]. 经济师, 2024, (01): 279-280.
- [2] 吴会丽. 事业单位人力资源管理激励机制优化[J]. 人力资源, 2023, (24): 138-139.
- [3] 杜立鹏. 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用分析[J]. 现代商业研究, 2023, (09): 113-115.
- [4] 傅琳清. 事业单位人力资源管理绩效考核现状与激励机制改革探讨[J]. 中国产经, 2023, (23): 176-178.
- [5] 史树兰. 激励机制在事业单位人力资源管理中的实践探讨[J]. 中国乡镇企业会计, 2023, (02): 115-117.
- [6] 刘伟杰. 激励机制在事业单位人力资源经济管理中的实践探析[J]. 质量与市场, 2022, (23): 94-96.
- [7] 沈小丽. 事业单位人力资源管理激励机制思考[J]. 行政事业资产与财务, 2022, (06): 124-126.
- [8] 刘旭辰. 有关事业单位人力资源管理中激励机制的思考[J]. 中国市场, 2021, (25): 117-118. DOI: 10.13939/j.cnki.zgsc.2021.25.117.
- [9] 柳斌. 激励机制在事业单位人力资源管理中的实践运用探析[J]. 投资与创业, 2021, 32(15): 147-149.
- [10] 张宗良. 事业单位人力资源管理中激励机制的思考[J]. 人才资源开发, 2020, (04): 25-26. DOI: 10.19424/j.cnki.41-1372/d.2020.04.013.
- [11] 赵海燕. 有关基层事业单位人力资源管理中激励机制的思考[J]. 经济管理文摘, 2019, (22): 147-148.
- [12] 朱端军. 试论事业单位人力资源管理中激励机制的思考[J]. 中外企业家, 2019, (27): 75.
- [13] 杨义广. 浅谈激励机制在科研事业单位人力资源管理中的实践[J]. 营销界, 2019, (28): 85-86.
- [14] 张春艳. 分析加强事业单位思想政治工作的实践与创新[J]. 智库时代, 2018, (41): 17-18.
- [15] 潘穗榕. 事业单位人力资源管理中激励机制的思考[J]. 中国市场, 2018, (12): 97-99. DOI: 10.13939/j.cnki.zgsc.2018.12.097.
- [16] 张磊. 事业单位人力资源管理创新策略探析[J]. 现代商业研究, 2023, (09): 116-118.
- [17] 焦同肖. 事业单位人力资源管理优化举措及成效[J]. 今日财富, 2023, (22): 113-115.