

# Discussion on the Construction of Human Resources Management Incentive Mechanism in Public Institutions

Siwen Wang

Beijing Business Management College, Beijing, 100028, China

## Abstract

China's public institutions are social service-oriented work systems that serve the broad masses of people and are closely linked to people's daily lives and work. Under the impetus of the market economy, the institutions gradually implemented the employment system in the transition, with a view to optimizing the management mechanism and improving the service efficiency and level of the unit. This paper briefly introduces the current status of the incentive mechanism of the public institutions, and briefly analyzes the optimization strategy of the human resources management incentive mechanism of the public institutions.

## Keywords

institutions; human resources management; incentive mechanism; strategy

## 试论事业单位人力资源管理激励机制的构建

王斯文

北京商业管理干部学院, 中国·北京 100028

## 摘要

中国的事业单位是为广大人民服务的社会服务型工作系统,与人们的日常生活与工作有着密切的联系。在市场经济的推动下,事业单位在转型中逐步施行了聘用制度,以期优化管理机制,提高单位的服务效率和水平。本文对当前事业单位的激励机制现状进行了简单介绍,并对事业单位的人力资源管理激励机制的优化策略进行了简要分析。

## 关键词

事业单位; 人力资源管理; 激励机制; 策略

## 1 引言

社会经济发展的大潮推动了事业单位的改革进步。事业单位的工作范畴涵盖了政治、经济、科技、文化、卫生等多个方面,事业单位的人力资源管理工作在摸索中不断革新和进步。为促进事业单位的人力资源管理模式的创新,相关部门和管理人员要在丰富的理论和实践基础上,构建人力资源管理的激励机制,利用激励机制的优势,激发工作人员的工作积极性,改善原有管理模式中存在的各种不足,为系统工作引进和培养更多优秀的人才,提高事业单位的服务效率和质量。

## 2 事业单位人力资源管理的概述

事业单位的创办主体是政府,单位职工的薪资发放主要来源于国家财政拨款。事业单位是由国家设置的具有社会服

务性质的公益性组织机构。例如银监会、司法所、会计核算中心、质检站等等社会服务组织。

人力资源管理的定义,客观来讲就是指特定组织对组织内部人员的综合管理,对即将进入组织的外部人员的科学筛选和招聘。人力资源管理是以“人”为主体,是围绕择人、育人、留人和用人等进行的一系列活动,最终实现组织发展目标的最大化。

人力资源管理工作中的“择人”要求相关部门和管理人员秉承劳动法大纲的基本要求,对于应聘人员进行思想导向、道德品质和专业知识的严格考察,保障单位内部新生力量的专业性。在“育人”“留人”阶段,要对在职人员进行思政教育和技能培训,完善单位的人力资源配置、绩效管理、薪酬管理、员工管理等工作。对于“用人”,相关人员可以结合单位内部的实际情况,指定科学合理的激励制度,对于

优秀职工给予相应奖励,提高员工的主动性和积极性,从而更好的服务于大众<sup>[1]</sup>。

### 3 事业单位人力资源管理激励机制中存在的不足

#### 3.1 激励意识较弱

一直以来,由于事业单位的单位性质与普通企业有本质区别,单位内部的人力资源管理工作也一直处于较为散怠的状态。相关管理人员缺乏对于员工的激励意识,还停留在原有保守的管理状态。员工一直处于被强制管束、模式化的工作状态,缺乏对岗位的爱和工作热情。相关领导和负责人没有较强的意识去激励员工积极工作,组织内不能形成良好的竞争意识和积极争优的工作氛围,这在很大程度上限制了员工自身的发展和整个组织的进步<sup>[2]</sup>。

#### 3.2 激励制度缺失

明确的制度规范是一个组织得以长远发展的重要前提。事业单位中的制度建设大多只是对员工的职业道德规范和工作行为规范,硬性的要求忽视了对员工的精神层面和物质层面的激励,使工作人员只是死板的重复固定模式的工作内容,不能有效提高员工的工作热情,使事业单位的社会服务作品品质不能得到进一步提升。

#### 3.3 绩效考核机制单一

激励机制的最终考核应该坚持公平公开、辩证统一的原则。在实际工作中,事业单位的激励机制的手段较为单一,多是以物质奖励为主,没有更多的关注到员工的精神需求。物质奖励的鼓励效果时效性较短,不能让受奖励者得到更深层次的感染和鼓舞。

除了激励手段的单一,事业单位的考核标准也较为固定,多是根据工作人员的出勤率、日常工作表现等渠道获取评价信息。该评价标准只是对员工最基本的工作行为的考核,评价视野较为狭窄,不能对工作人员进行综合评价,违背了激励机制的科学性的原则。

### 4 事业单位激励机制的改进策略

#### 4.1 提高激励重视

新的形势下,事业单位的工作职能发生转型,这就要求人力资源部门的管理人员及时调整管理机制,坚持“多表扬、

多激励”的原则,让员工在工作过程中得到应有的重视和认可。只有相关职能部门和领导足够重视,才能让员工在服务工作中找到被尊重、被认可的感受,改变之前那种对领导“高高在上、不顾民生”的传统印象,融洽上下属关系和同级关系,在工作实践中,减少不必要的工作冲突,提高整体的工作效率<sup>[3]</sup>。

#### 4.2 建立健全激励制度,优化薪资结构

事业单位人事部门的激励型管理方式应该首先体现在建立健全相关激励制度。“无规矩不成方圆”,激励制度应该贯穿于整个人力资源管理过程,主要涉及对人员招聘的激励,对员工教育培训的激励,对人员合理配置的激励等方面。相关部门和领导要从实际出发,制定出合理的激励制度,带动员工“忠于岗位、精于岗位”的工作热情。

薪酬制度是激励制度的核心部分。事业单位的薪酬制度要根据本单位的实际工作情况和人员情况,由相关部门和人员经过系统规整,制定出科学的薪酬计划。要坚持“按劳分配、按需分配”的激励原则,切合单位的实际情况,施行公平合理的工资制度。努力突破原有的“平均主义”的薪资分配,建立阶梯式的成果分配模式,增强组织内部的竞争氛围。与此同时,薪资制度还应该具备一定的时效性,要根据各种综合因素的变化,及时调整,从而实现集体利益与个人利益的共赢<sup>[4]</sup>。

#### 4.3 提高组织向心力和凝聚力

事业单位的队伍建设需要强大的向心力和凝聚力,这就需要相关人事部门整合各方面有效资源,加强单位文化建设,这也是对员工情感激励的有效方式。人事部门的负责人要知人善任、善于用人,在工作过程中发掘员工自身的优势,综合所长,为组织建设贡献力量。

历史上很多值得借鉴的实例,例如刘备在才智上远不及诸葛亮,但是作为一个管理者,他“三顾茅庐”“白帝托孤”用强烈的情感激励,让诸葛亮为蜀汉江山鞠躬尽瘁、死而后已。这就是刘备作为领导者的精明之处,可以让他人忠于职务、乐于职务。

同时除了领导者的情感感染,相关部门还可以组织员工进行定期的集体活动,增进员工之间、员工与领导之间的交流,让员工在日常相对固定的工作氛围中脱离出来,通过集体活动,增进同事之间的情感交流,在实际工作中精诚合作、

团结奋进,实现坚实的团队建设<sup>[5]</sup>。

#### 4.4 设置科学的综合考核机制

绩效考核是人力资源管理的重中之重。相关管理人员应该适当增加考核次数,细化考核标准,从员工的政治思想导向、日常出勤率、业绩水平、领导测评、民主评价等方面进行综合评价,把考核结果与员工的绩效薪资和职位升降进行有效连接,增强岗位竞争的紧迫性,从根本上激励员工努力奋进。

另外人事部门在设置考核机制时还要广泛听取意见,通过职工座谈会等渠道获取职工对考核机制的意见和建议,对有效信息择优听取,不断改进考核机制和奖励机制。

考核完成后的奖励阶段是激励机制的核心内容,相关部门和人员要丰富奖励方式,以公平公正为基本准则,设置精神奖励、物质奖励、职位升迁奖励等,使员工形成强烈的进取心,培养其对岗位的工作热情。

### 5 结语

综上所述,激励机制贯穿于事业单位人力资源管理的各

个环节,可以有效调节和改良单位内部的人力资源利用情况。在原有管理经验的基础上,将激励机制植入到制度建设、人力资源管理、绩效管理和考核评价等环节,发挥激励机制的最大优势,让职工能够发挥所长,为单位发展奠定坚实的组织基础。

#### 参考文献

- [1] 刘亮.试论事业单位人力资源激励机制[J].经济研究刊,2013(29):104+115.
- [2] 李霞.事业单位人力资源激励机制的构建策略[J].经贸实践,2018(16):235.
- [3] 朱明.试论人力资源管理中的一个重要方法——激励机制[J].人力资源管理,2013(09):161-162.
- [4] 尹升.事业单位人力资源管理中的激励机制[J].财会学习,2019(10):184+186.
- [5] 李非亚.事业单位人力资源管理中的激励机制研究[J].知识经济,2018(17):61-62.