

# Exploration on the Construction Path of Human Resource Management Incentive Mechanism in Public Institutions

Haifeng Sun

Government of Sanchun Town, Dongming County, Heze City, Shandong Province, Heze, Shandong, 274000, China

## Abstract

In China, the human resource management of public institutions involves a lot of content, and the specific work procedures are more complicated. Moreover, with the arrival of the new era, the society puts forward higher requirements for the human resource management of public institutions. In this case, it is urgent for institutions to adopt positive and effective incentive mechanism, strengthen the enthusiasm of staff, and create a positive working atmosphere within the unit, which can not only effectively improve the overall management efficiency of the unit, but also can we should further strengthen the social service function of public institutions and provide dynamic support for social development. This paper mainly discusses the problems existing in the implementation of human resource management incentive mechanism in public institutions, and focuses on the effective ways to strengthen the construction and application of incentive mechanism, aiming to provide more powerful internal support for the long-term development of public institutions.

## Keywords

institutions; human resource management; incentive mechanism

# 事业单位人力资源管理激励机制的构建路径探索

孙海峰

山东省菏泽市东明县三春集镇政府, 中国·山东 菏泽 274000

## 摘要

在中国, 事业单位的人力资源管理涉及的内容比较多, 具体的工作程序较为繁杂。而且随着新时期的到来, 社会对事业单位的人力资源管理提出了更高的要求, 这种情况下, 迫切需要事业单位采取积极有效的激励机制, 强化工作人员的工作热情, 在单位内部营造积极向上的工作氛围, 这样不但有效提升单位内部的总体管理效率, 而且还可以进一步强化事业单位的社会服务功能, 为社会发展提供动力支持。论文主要论述了事业单位在人力资源管理激励机制的实施过程中存在的问题, 并重点探究了加强激励机制建设和应用的有效途径, 旨在为事业单位的长远发展提供更加强大的内在支持。

## 关键词

事业单位; 人力资源管理; 激励机制

## 1 引言

社会经济的迅速发展, 为事业单位的内部管理机制的变革提供了良好的基础环境和动力支持。事业单位是非营利性的机构, 主要工作职能是为社会发展提供服务, 是提供社会公益服务的主要机构, 对现代化社会建设和发展具有不可替代的重要作用。因此, 加强事业单位人力资源管理改革力度和步伐, 使其更加符合社会时代发展特点具有重要的实际意义。建立完善的人才激励机制, 不但可以最大程度上激发员工的内在工作优势, 提升整体工作效率, 而且还可以进一步强化事业单位的社会服务功能, 为社会发展提供更加优质的

公益服务。

## 2 事业单位人力资源管理的现状

### 2.1 重视不足

一直以来, 由于事业单位工作性质的特殊, 导致其人力资源管理观念较为落后, 单位领导人以及人事单位负责人都没有意识到构建完善的激励机制的重要性和必要性, 仍然沿用比较传统落后的管理模式。这种情况下导致员工被过度束缚, 常常处于机械化的工作状态, 失去了对工作的热情。单位领导人不能合理应用激励机制对员工进行鼓励, 造成组织内部整体工作氛围散漫, 员工没有进取心, 不仅导致员工自

身能力没有突破,也严重阻碍了单位工作效率的提升<sup>[1]</sup>。

## 2.2 缺乏完善的激励机制

完善的激励机制是提升事业单位人力资源管理效率的重要保障,但是在很对事业单位运行过程中,忽视了对激励机制的制定,对于在工作中表现突出的员工没有相应的奖励措施,且激励手段较比较单一固化,不能照顾到员工的精神需求,导致员工工作积极性不高,甚至还会影响其社会服务功能。

## 2.3 绩效考核制度不完善

完善的绩效考核机制对员工工作状态的量化衡量标准,能对员工的具体工作情况进行综合性评估,但是在实际的运行过程中,很多事业单位往往采取较为固定的考核标准,不能对员工的工作开展全面的考核,导致考核结果降低了参考价值,也使激励机制失去科学性。

# 3 事业单位人力资源管理激励机制的构建路径

## 3.1 创新激励理念

随着时代的不断发展,社会对事业单位的职能作用提出了新的要求,通过也对事业单位内部工作人员调度具体工作岗位和责任提出了新的挑战。在这种情况下,需要事业单位的人力资源管理部门对具体人力资源管理理念和管理模式进行进一步的创新和优化,积极推行全新的激励机制,让员工逐渐适应自身工作职能变化的同时,也要让其感受到自身工作的重要性以及单位和社会对其工作的重视和认可等<sup>[2]</sup>。事业单位领导人要加强对人力资源管理激励机制的重视,创新激励理念,把激励机制管理提升到单位发展战略角度上来,强化对其工作的重视,加强对相关人员培训和教育,强化其社会服务意识和能力,提升员工的积极性,让他们充分感受到自身被尊重和被重视,逐步拉近单位领导和员工之间的关系,在单位内部营造和谐良好的工作氛围,从而极大程度地提升员工的工作质量和效率。

## 3.2 完善激励制度

事业单位人力资源管理的激励制度是提升整体人力资源管理有效性的重要保障。在具体的实施过程中,要确保把激励制度渗透到人力资源管理的各个环节。激励制度的内容主要包括人员招聘制度的规划、人员学习培训的科学规划、人员配置的合理规划等方面<sup>[3]</sup>。事业单位领导人要对当下社会发展形态以及本单位的发展实际状况进行全面合理的分析调

查,从而制定符合时代发展特点并能满足本单位需求的激励制度,确保其可行性和可靠性,能最大程度上挖掘员工的内在工作潜力和热情。

## 3.3 优化分配方式

优化事业单位的分配方式,构建更加完善的薪酬制度是提升单位内部激励效果和员工管理效果的关键途径。当前事业单位员工的工资主要包括劳动分配、社会福利、津贴以及社会保险等的内容<sup>[4]</sup>。在具体的工作过程中,可以按照工作岗位职能的不同制定针对性的工作制度,包括管理岗位、技术岗位以及普通工作岗位等。要结合本单位的组织部门设置情况以及人员分布情况等,制定科学完善的薪酬制度。积极推行按劳分配的激励原则,确保工资制度的公平性。采取科学的阶梯式的分配机制,从而在部门内部形成良性的竞争机制,促进员工积极向上的工作态度。值得注意的是,要结合社会发展形势以及单位内部结构变化等情况,对薪资制度进行适时的调整和优化,确保其保持时效性和时代性,促进集体利益和个人利益的统一发展。

## 3.4 激励方式多样化

结合具体情况,采用多样化和灵活性的激励方式,不仅可以极大程度上提升人力资源管理的效率,而且还可以强化事业单位内部凝聚力的增强,加强人员对单位和工作的归属感,在单位内部创建积极向上的文化氛围<sup>[5]</sup>。合理采用情感激励的模式,对员工的具体情况开展全面调查和了解,结合实际情况对其进行的岗位和工作分配,并在工作过程中充分激发员工潜在的工作能力,最大程度上挖掘其内在的工作潜力,为提升整体工作效率提供强大的智力支持。适时开展集体活动,拉近单位内部人员之间的距离,强化交流和沟通,增进彼此之间的情感和了解,从而促进整体团队的凝聚力。其次,还可以适时采取物质和精神激励的模式。对员工的具体生活情况等进行全面了解,对那些存在生活困难等员工予以一定的物质帮助,或者帮助解决家属就业、就医等难题,解决员工的后顾之忧,使其能全身心的投入到为社会和组织服务的事业中来。此外,还可以综合利用榜样的作用对员工进行激励,或者是在企业内部营造良好的文化氛围,让员工在浓厚的文化氛围中受到潜移默化的激励和鼓励。激励机制的多样化具体表现如表1所示。

表1 多样化的激励机制

事业激励	薪酬激励	情感激励	福利激励
荣誉、晋升机会等	基础、岗位、绩效、年终奖等工资	优化工作环境、节日慰问	法定福利、职称津贴, 交通补助等

### 3.5 完善绩效考核机制

完善的绩效考核机制是提升人力资源管理效率和质量的重要保障,同时也是开展积极有效的激励机制的重要前提。因此,事业单位要结合社会发展情况以及本单位的实际状态制定科学完善的绩效考核体系。人事部门要结合不同岗位职能的不同特点,制定具有针对性的绩效考核评估标准,从而可以对员工的具体工作表现、工作态度、工作成果等多方面进行量化评价。需要注意的是,绩效考核指标需要体现可测性、相关性以及适用性,不仅可以对员工的工作成果进行量化计算,并对员工工作的全过程进行全方位的体现。具体包括思想动态情况、出勤率、日常工作态度、业绩情况、领导评价以及内部人员的互相评价等综合性评价方式。要注重把绩效考核结果和员工的薪资、晋升资格以及培训机会等相关联,只有这样才能最大程度上提升员工的竞争意识,营造积极向上的良性的竞争环境<sup>[6]</sup>。此外,在制定考核机制过程中,要注重广纳言论,积极听取单位内部人员的意见,为员工提供多种献言献策的渠道。在具体的执行过程中,需要设置相应的监督机制,安排专业人员进行全程监督,确保绩效考核机制执行过程的公平性和公正性。针对在绩效考核中表现较

高的员工予以一定的奖励,从而提升员工工作积极性。

## 4 结语

综上所述,新时期对事业单位的人力资源管理提供了更高的要求 and 标准。人事部门需要结合社会发展情况以及本单位的实际发展状态,制定科学完善的激励机制,最大程度上挖掘人才的内在工作潜能,激发员工的工作热情,促进员工内在服务动力,对进一步提升事业单位内部管理效率,强化组织结构内部的向心力以及优化事业单位的社会服务功能具有重要的实际意义。

## 参考文献

- [1] 卢薇. 事业单位人力资源管理中激励机制的研究[J]. 现代营销(经营版),2020(10):4-5.
- [2] 张慧. 激励机制在事业单位人力资源管理中的作用分析[J]. 商讯,2020(27):189-190.
- [3] 裴晖. 激励机制在事业单位人力资源管理中的应用[J]. 山西青年职业学院学报,2020(03):106-108.
- [4] 齐艳玲. 浅谈激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J]. 中外企业文化,2020(09):195-196.
- [5] 乔强. 事业单位人力资源管理中的激励机制分析[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊),2020(09):11-12.
- [6] 孟庆婷. 事业单位人力资源管理中的激励机制研究[J]. 商讯,2020(25):188+190.