

## 浅析事业单位人力资源管理中的激励制度问题及对策

姜首丹

辽宁省有色地质局一〇三队

Copyright © Universe Scientific Publishing Pte Ltd

DOI: 1.18686/bd.v1i2.58

出版日期: 2017年2月1日

**摘要:** 激励制度在事业单位的管理和发展中起着非常重要的作用, 管理者必须将激励机制纳入为事业单位发展的重要内容, 同时通过有效的激励制度来提升员工的工作热情, 从而提高事业单位的工作效率。本文对当前事业单位人力资源管理中的激励制度的问题进行了探讨分析, 并提出了相应的解决对策, 以供借鉴参考, 从而提高事业单位员工的工作效率。

**关键词:** 事业单位; 人力资源管理; 激励制度; 问题; 对策

### 1 引言

事业单位是政府职能的组织者和管理者, 事业单位工作效率的高低将直接影响政府职能的执行效力。激励制度即管理者通过各种渠道和方式来影响员工工作的态度和效率, 以提高工作效率的一种常用的手段。激励制度在不同的单位、不同的工作岗位都起着十分重要的作用。一个有着好的激励制度的单位必然会为员工创造出积极向上的工作氛围, 而一个激励制度混乱的单位则很难为员工提供一个良好的发展空间。以下就事业单位人力资源管理中的激励制度问题及对策进行了探讨分析。

### 2 当前事业单位人力资源管理中激励制度的问题

#### 2.1 竞岗制度不合理

在大多数的事业单位中, 岗位制度存在很大的不合理性, 一个在工作中表现积极的员工并不能得到应有的提升机会, 更多的晋升机会则给了那些有关系的员工。不公平的岗位制度造成了事业单位内部员工勾心斗角, 使单位员工关系变得愈加的复杂。不公平的岗位制度也让无关系的员工变得越来越平庸, 使得整个单位沉浸在压抑、散漫的工作氛围中, 大大降低了员工的工作效率。

#### 2.2 物质激励和精神激励没有得到有效结合

物质激励和精神激励是激励的两种主要的方式, 但是事实上, 事业单位人力资源的激励制度并没有很好地将二者进行有效的结合, 在计划经济阶段, 由于事业单位具有很高的薪酬和福利待遇, 是人们眼中的“金饭碗”、“铁饭碗”, 工作人员在物质上得到了很大的满足, 为了提高他们工作的积极性, 上级部门往往从精神层面进行激励, 例如在单位里树立工作标兵、开展榜样学习活动等, 让工作人员从精神上提高自我的认识, 从而忽视了物质激励的作用。近几年, 随着经济的发展和物质需求的猛增, 管理人员也逐渐意识到了物质激励对于提高员工工作积极性的重要程度, 但是在奖惩方式和奖金发放上又存在很多的问题, 同时一些事业单位过高的追求物质激励的激励方式, 而忽视了精神激励的重要性。

#### 2.3 事业单位考核方式不合理

一直以来事业单位都是采取分配平均化的奖励模式, 也就是说员工不管是工作的多或少, 都会得到同等的回报, 这就促使了员工懒惰、不负责任的工作态度, 直接造成了工作的低效性。同时事业单位的考核方式也较为传统, 考核方式对于员工的工作标准并没有提出明确的要求, 并且多以书面报告为主, 使得管理人员和员工并不会产生足够的认识。在激励结果上, 每一个奖项大多由事业单位中的每一个员工轮流获得, 这样的激励方式并不能让员工产生很高的工作动力。

### 3 事业单位人力资源管理中激励制度问题的对策

#### 3.1 建立公平的岗位制度

岗位是员工工作和展示才能的场所,更高更好的岗位则是员工追求的目标之一,因而事业单位为员工设立的岗位不仅要能体现出此岗位的真正价值,更要为员工提供展现自我的舞台。管理者在建立上岗制度时要坚持公平公正的原则,即让每一个员工都能拥有平等晋升的机会,这样才能激发每一个员工的工作热情,从而提高每一个员工的工作效率。

#### 3.2 有效结合物质激励和精神激励两种激励方式

物质激励和精神激励对于提高员工工作的积极性来说有着同等重要的作用,不能因为过度的追求其中一种激励方式而忽略了另外一种激励方式。一方面事业单位要加强物质方面的激励。即使现如今人们的生活质量和生活水平有了质的飞跃,但是并不能说明人们对于物质的需求就停滞不前了,相反,随着经济的迅猛发展,人们的薪酬和福利待遇应该得到更大的提升。在实施物质激励的过程中,管理人员要根据不同层次人员的物质需求制定不同的物质激励标准,在让工作人员满足了基本的生活需求之后,展开更高的追求,这样的物质激励才能起到真正提高工作人员工作积极性的作用。另一方面管理人员要兼顾精神激励的实施。无论何时精神激励永远是激励方式中最重要的方式之一。管理人员只有充分了解了员工的精神需求,才能结合具体情况做出相应的精神激励措施。

#### 3.3 事业单位考核方式合理化

事业单位应该果断的摒弃传统的考核方式,制定合理化的考核方式。首先要提高管理者和员工对考核的重视程度。在考核中,要加强对考核者和被考核者的宣传教育工作,让考核者能够关注不同被考核者心中真实的想法,同时让被考核者端正对考核的态度,让他们从内心深处真正的重视起考核的作用。其次要提高考核的公平公正性。在考核中严禁考核人员和被考核人员以不正当的手段改变考核的结果,要提高考核的透明度。另外要制定严格的考核标准和考核制度。考核并不是虚张声势,不能搞形式主义,要在考核中灌输量化的思维,以具体的数字来说明每一个员工的考核结果,同时配以相应的表格,在表格中注明考核者的反应能力、创造能力、沟通能力,并将考核结果与员工的薪酬和福利直接挂钩,从而改变员工的工作态度,提高工作效率。

### 4 结束语

激励机制对于事业单位的发展、员工工作热情的提高都有着非常重要的作用,随着社会的发展,事业单位的发展也面临着巨大的挑战,事业单位的转型也就变得更加的重要,作为政府职能的组织者,必须与时俱进、开拓创新,在新的发展形势中看清自己的位置,并做出积极的改变,才能使得事业单位紧跟社会发展的步伐,所以加强事业单位人力资源激励机制的管理就显得愈发的重要。

### 参考文献

- [1] 滕李萌. 事业单位晋升标准与职工晋升公平感关系的实证研究[D]. 北京邮电大学, 2009.
- [2] 年辉. 科技类事业单位专业技术人员激励机制研究[D]. 中央民族大学, 2007.
- [3] 李旭晔. 事业单位人力资源管理中的激励机制研究[D]. 华东政法大学, 2012.