

激励制度在事业单位人力资源管理中的应用研究

郝文丽 大同市城区妇幼保健计划生育服务中心

摘要：经济体制的不断转型以及我国事业单位的不断发展，进一步推进了人力资源管理工作的创新。事业单位随着社会经济的发展，不断寻求新的发展道路，不断在制度上进行变革，同时，人力资源管理模式变革也同步进行。其中，激励制度在事业单位人力资源管理中的应用作为一个突出问题逐渐显现。在实际工作中，激励制度并未发挥出应有的独特效用。因此，如何正视激励制度在事业单位人力资源管理中的优越性，分析激励制度应用现状，并探究出事业单位人力资源管理中使用激励制度的策略，为进一步提升事业单位的工作效率奠定坚实基础。

关键词：激励制度；事业单位；人力资源管理

中图分类号：F272.92

文献标识码：A

文章编号：1001-828X(2018)018-0073-02

事业单位开展的工作目的在于提供更多的生产生活服务，取得更多的效益，为社会进一步发展做出贡献。事业单位具有非盈利的特性，为社会生产，人们的生活提供便利，较少的关注于企业自身的变革创新。然而，社会不断变革，制度不断完善，体制逐渐转型的现实背景下，事业单位也应顺应社会发展趋势，更好的正视自身的发展。在事业单位中人力资源管理模式变革也在逐渐更新，其中，针对激励机制的探究活动逐渐增多。因此，合理构建良好的激励制度，对事业单位旧体制中的各种问题进行必要改进，能充分发挥人才的重要作用，对人员全方位的进行必要的管理，能快速提升人力资源管理的效率。

一、激励制度在事业单位中的效用

激励制度，顾名思义，就是利用物质奖励，精神奖励，改善员工的工作环境等合理的措施提升员工的工作积极性和主动性，更好的发挥员工的主观能动性，运用科学的管理标准约束员工的日常行为，引导员工合理践行规范，并针对员工的工作表现，工作成效等进行必要的考核，给予优秀员工精神表彰或者物质奖励，有效提升员工的工作热情和企业认同感。

首先，激励制度有利于激发工作热情，提升工作积极性。激励制度作为人力资源管理相对重要的管理手段，能够通过对员工的精神奖励或者物质奖励来对员工进行深度关怀，在精神和物质层面上满足员工的多种需求。良好的激励制度能够对工作认真，兢兢业业的员工进行认可，能够使员工之间互相促进，积极进取，在事业单位中开展良性的竞争，更有利于提升工作效率，实现事业单位的发展目标。明确合理的激励制度，让员工体会到单位的温暖和关怀，让员工摒弃抱怨和牢骚，更好地为事业单位所服务，让事业单位人力资源力量充分发展和壮大，增强事业单位的凝聚力和向心力。

其次，激励制度能够完善人力资源管理改革工作。任何企业的人力资源都是重要的资源内容，事业单位也不例外。事业单位中，人力资源结构的优化，人力资源内容的充实，人力资源管理的加强，都有助于完善人力资源管理改革工作。一个单位，只有将人力资源管理的作用发挥到极致，将更利于单位的长足发展。激励制度是人力资源管理中相当重要的一部分，科学的激励机制能够实现人力资源结构的优化，促进事业单位人力资源的合理配置，推动了事业单位人力资源管理改革工作的需求。

再次，激励制度有优化员工规范，促进员工自身发展。激励制度的出现能够使员工对事业单位有更深认同感，更深切感受单位的人性化。通过完善的激励制度，有更高的福利保障，合理的薪资提升模式，科学的晋升空间，还有更优越的工作环境等等，能够让员工提升工作热情，增强工作动力，认识“员工为本”的工作理

念，更好的促进员工为事业单位服务。同时，让员工更容易接纳员工工作规范，更好的践行单位规章制度，认识到自身肩负的重大责任，为追求长远目标，追求更大的进步做出努力，更好地促进单位的发展目标。

二、激励制度在事业单位人力资源管理中的现状

（一）激励意识相对淡薄

我国事业单位由于长期按照传统的管理方式进行管理，传统管理方式存在着较为落后的弊端，不能够充分发挥人才在单位中的作用，管理方式陈旧，单位管理方式不科学，影响工作效率。因为，在我国，事业单位中的管理只停留在人力资源管理的表层，人力资源管理的核心并未涉及和深入，管理的认知水平相对较低，加之事业单位员工长期的危机感薄弱，及时工作懈怠点也不会有较大影响的观念影响下，人力资源管理中的激励制度更是难以贯彻。而且，大多数事业单位中的激励制度的意识更是淡薄，忽视激励制度的在单位中的关键促进作用，导致管理制度存在欠缺，因而制约了事业单位对员工的全方位的内部管理。

（二）激励方式比较单一

虽然有的事业单位意识到激励制度的重要性，但是在人力资源管理中对激励制度的应用较为单一，无法充分认识到激励方式的多元化，多样化。在事业单位中，运用较为普遍的激励方式为绩效薪资的激励。绩效薪资激励主要的是针对员工的工作表现，工作成效，对员工进行物质上的奖励，对提升员工的工资效益有重要的激励效果，在一定程度上激发了员工的工作热情。但是，仅仅采取单一的这种激励，远远不能满足员工的多方面多层次需求。比如，员工不仅需要物质的鼓励，更需要精神的鼓励，尤其是对于兢兢业业的老员工，金钱并不足以证明自身价值，难以慰藉员工心灵。

（三）人力资源管理模式较机械

目前事业单位虽然在管理模式有较大的改变和进步，但是内容的人力资源管理模式仍需创新和变革。大部分的事业单位主要的采用自下而上的管理模式，这种组织结构让单位领导拥有更多的决策权，人员为了顺应上级的要求无法发挥其自身的潜力和价值，往往受限于上级领导，使得其他下级人员的管理不能充分优化。这样的组织结构不利于事业单位更长远的发展。因此，应该完善人力资源管理模式，对于传统的较为机械的模式进行变革，充分进行人员的开发，更好的发展员工的潜能，更大的优化人力资源，让工作更加顺利地展开。

三、激励制度在事业单位人力资源管理中的应用策略

（一）强化激励制度管理意识

人力资源管理需要与时俱进，紧跟时代步伐，完善人力资源管

理模式,符合事业单位发展目标,更好更新管理理念,强化管理意识。首先,人力资源管理工作者应该提升自身的理论素养,丰富研究科学的先进的人力资源管理理论,提升管理水平。其次,强化激励制度管理意识,深刻认识到激励制度的优越性,更好的将激励制度应用到人员资源管理中,促进事业单位人力资源的创新和发展。再次,更具事业单位的具体情况,通过切实的分析实践,实地走访,制定出满足员工多方位需求的激励方式,对员工进行物质和精神层面的激励,更好的鼓励员工,促进员工的工作主动性和积极性的发挥,进行有效的激励制度实践。

(二) 建立完善的绩效考核体系

员工的积极性需要完善的绩效考核体系来促进,科学合理的绩效考核是人力资源管理工作的基础。首先,结合事业单位内部各个部门进行必要的考察,根据各个科室的实际情况进行规划,科学合理的制定出符合事业单位实际的绩效考核体系。其次,将人力资源的绩效考核指标更加细化,权重分配更加合理,对于考核项目以及考核标准更加全面和规范,通过明确的考核来评价出员工的综合指标,将员工的工作能力,工作态度,工作成效,道德品质等进行分析,实现考核指标和权重值可量化。再次,完善绩效考核工作流程,进行必要的监督管理,通过综合评定保证绩效考核的公平性,公开性,公正性。

(三) 采用多元化激励方式

事业单位的人力资源管理中的激励方式应采取多种激励方式相结合的制度。传统的单一激励方式愈发不适应社会人力资源管理,激励方式不再仅仅以为主,更加注重员工的多方面多层次的需求,现今倡导的激励方式除了薪资绩效激励方式之外,还有目标激励方式、职业发展激励方式和情感激励方式。因此,在事业单位的人力资源管理领导,不仅仅在物质上对员工进行必要的激励,在精神激励方面需更加注重员工的内心世界,致力于满足员工的内在需求。多种激励方式同时进行,更好的融入情感激励方式,增强员工的企业归属感,更有效的激发员工的工作潜能和工作热情。因此,多元化的激励方式能够多角度关怀员工,有效满足员工的多层次需求,更有利于全体员工上下一心,为单位的长足发展凝聚坚实力量。

参考文献:

[1] 葛江浩.关于事业单位人力资源管理中的激励机制分析[J].电子制作,2015(7).

[2] 郭丽丽.浅谈激励制度在事业单位人力资源管理中的应用[J].现代商业,2015(7).

[3] 姚为.对激励机制在事业单位人力资源管理中应用的探讨[J].才智,2014(28).

作者简介: 郝文丽(1986-),女,内蒙古达拉特旗人,本科,2008年毕业于山西农业大学园艺专业,中级经济师,主要从事人力资源管理工作。

上接(第72页)

2017年9月30日,智联招聘正式宣布完成所有私有化交易,从纽交所退市。退市后不再受制于股价波动的影响,对处于移动互联网转型时期的智联招聘而言,无疑是一个利好消息,智联招聘的决策能够将更多精力聚焦于企业自身发展战略。

然而,智联招聘在不断逐利的过程中,似乎明目张胆地牺牲了用户体验。从付费简历开始,到智能刷新、职位置顶,再到智联币的推出,智联招聘一直在为全面收费做准。但它为用户提供的价值却没有增加,仍存在不少突出问题,如广告过于冗杂、付费后的招聘效果更差、对招聘公司审查不足等。为了逐利牺牲用户体验,在任何时候都不是一个明智的选择。因此,既要顶住激烈的市场竞争,又要走出亏损的困境,智联招聘的未来任重道远。

四、网络招聘行业的明天

易观数据显示,预计到2020年,中国互联网招聘市场规模将达到94.5亿元人民币。^[1]在网络招聘行业不断洗牌、下沉的大背景下,网络招聘走向精准化、专业化和垂直化,更具有针对性,能满足招聘者和求职者的多元化需求。

智联招聘的CEO郭盛曾言:“为了在多变的经济环境和激烈竞争的市场中保持长期稳定的增长,我们将继续关注创新及再投资,提高研发能力,坚持采取差异化发展战略,为雇主和求职者打造更为坚实的中国领先职业发展平台。”

招聘是一个复杂的流程,而职位和人才就像两个圆圈,交叉重合的部分太少。如果只是披上互联网的元素,还依然延续着传统招聘的流程、服务模式,其实是毫无意义的。网络招聘行业可以在新兴技术、社交媒体、跨领域合作等方面做出一些新的尝试。

1. 应用云计算、AI等新兴技术:构建人工智能的推荐系统,根据详细的职位背景信息和企业操作记录,大幅度提升人才和职位

的匹配度;加强对招聘方的资质审核,节省人工验证环节,避免虚假信息干扰;

2. 社交媒体营销:聘请专业的宣传团队运营企业的社交媒体账户,紧跟时代热点,形成企业的运营风格,增加与用户的互动;进入各知识领域的圈层,加强对高质量人才的挖掘与服务;

3. 多领域跨界合作:在行业整合的基础上,与技能培训专业机构、义工志愿组织等行业外的领域合作,减少开展免费线下活动的成本,提高用户质量,增加盈利渠道;

4. 定期开展O2O活动:给予求职者免费培训或体验机会,从而在目标人群中获得更大的曝光度,树立生动的品牌形象;

5. 建立企业标识系统:使用统一的象征符号系统来塑造、保持或更新企业形象,并融入线下活动和线上宣传,优化企业的官网、APP、社交媒体等形象的设计。

2018年,我们处在一个重大的转折点上——以区块链技术为主导的科技革命已经率先应用在数字资产行业。不仅仅是新技术指数级、数字化和组合式的进步与变革,而是实现分布式节点互信社交网络及蕴含的经济社会制度颠覆式创新。每一天都可能发生新的颠覆,唯有不断更新迭代,紧跟时代的步伐,才能在未来走得更稳、更远。

参考文献:

[1] 艾瑞咨询.2017年中国网络招聘行业半年度报告[Z].2017(11):249-281.

[2] 华经咨询.中国网络招聘行业发展现状及市场需求研究报告[Z].2017.

[3] 陈涛.易观:中国互联网招聘市场趋势预测2017-2020[Z].2017.