

人才激励机制在人力资源管理中的应用探析

牛秀娟

山东省国际投资促进中心 山东 济南 250001

摘要: 事业单位人力资源部门需要不断调整用人标准以及模式,因为人力资源管理部门在事业单位内部占据重要位置,只有不断完善用人标准才能更好发挥人才激励机制的作用以及达到的目标。事业单位在制定人才激励机制过程中需要坚持以人为本基础原则,结合用人单位实际情况以及工作需求,不断提升人力资源工作质量,确保用人单位能够高效实施人才激励机制。本文主要结合以下来分析人才激励机制在用人单位起到的重要作用以及存在价值。

关键词: 用人单位;人力资源管理;人才激励机制

近几年,中国市场经济地位不断在国际提高,随之而来国内市场经济发展速度突飞猛进,经济市场当前存在不同竞争模式,对于各行各业来说形成巨大挑战,事业单位人力资源部门需要紧跟市场经济发展潮流^[1],不断提升工作质量帮助事业单位制定人才激励机制,提升人才工作效率。因此事业单位人力资源主要部门需要不断加强学习能力,顺应市场经济潮流,不断提升自身工作能力,结合事业单位实际工作情况,积极创新用人制度,不断挖掘人才潜在能力。

1 人才激励机制的内涵

个人能力激发需要一定助推力,在助推力的作用下使其自身具有较强的推动力,促使自己能够在一定环境下创作价值,从而引导自己能够在既定目标下按时完成任务,此种做法也是个人行为实践过程不可或缺的。也可将激励换种说法,激励能够让个人朝着更好方向发展,也是改变个人行为重要过程^[2]。人在受到一定刺激后真实行为通常会不自觉表现出来,这也是在事业单位人力资源部门设立人才激励机制的重要性,需要借用外界手段刺激以此发挥重要价值。一般情况下,人才激励机制的设置需要结合事业单位人员情况和个人能力,只要这样才能将人才激励机制作用最大化,两者相互结合,人才激励机制内容越贴近现实,越能提升个人素养,人所接收到的信息越正确,个人行为会更加具有倾向性,使其最终呈现出的实践效果更加符合用人单位实际情况,因此事业单位人力资源部门在完善人才激励机制过程中需要结合实际,这样才能最大发挥其作用^[3]。人才激励机制的构成可以看作是主客体利用刺激行为所传达出的各种因素,因素组合在一起相互利用相互帮助所产生的一种激励方式,此种方式在事业单位中具有较高实践性和实用性,能够帮助员工在此基础上不断提升自己工作能力和思想高度,从而帮助事业单位产生更多价

值,这与事业单位所践行的目标相一致。事业单位人力资源部门在设立人才激励机制时,主要目的就是能够在此基础上不断激发员工个人潜能和工作能力,这样能够在提高个人素质基础和满足个人实际需求上,与事业单位工作理念相吻合,事业单位通过设立人才激励机制能够很好的改善员工工作习惯和思维方式,以此将员工工作模式和分配制度作为事业单位主要文化以及工作态度。通过本质角度来看,事业单位管理者通过建立人才激励机制,结合其他管理模式能够最大限度激发员工工作热情以及工作能力,管理理念设立初衷还是要坚持以人为本理念,在此基础上设立的管理制度能够有效提高员工工作效率,最大限度完成管理任务以及要求。

2 人才激励机制在人力资源管理中的应用价值

2.1 有利于激发员工的工作热情

事业单位利用人才激励机制总体来说,就是想现在现有基础上不断提升员工工作效率以及工作能力,调动员工工作情绪从而能够高效投入工作中,进而不断产生价值,提高用人单位效益,不断提升市场经济地位^[4]。事业单位采用人才激励机制后管理者能够直观感受员工的变化,这也是现代事业单位经常使用的管理模式之一。不论是事业单位领导还是管理者在人才激励机制推动下,通过激励能够在特定情况下激发出最真实的行为,其最真实的原因在于人才激励机制的设立与员工绩效息息相关,工作绩效能够在一定程度上约束员工工作态度以及工作能力,如果工作能力下降那么在一定程度上绩效也会随之减少,进而工作能力不会得到提升;反之,在此激励机制刺激下员工工作态度以及工作能力得到大幅提升,进而精神和物质就会得到相应的提升。与此同时,事业单位在应用一段人才激励机制时间后,可以明显感觉员工工作氛围以及热情得到大幅提升,员工会不断提升自身工作能力以此赢得丰厚奖励,在此情况下事业单位经济效益

也会得到显著提升。所以, 事业单位利用人才激励机制这一管理模式激发员工工作能力具有重要作用。

2.2 有利于提高员工的整体素质

事业单位利用人才激励机制模式能够在一定程度上规范事业单位管理专业度和人性化, 促使事业单位管理能够在一定时间内走向专业化, 在基础上能够有效提升员工行为规范以及个人工作能力。例如, 事业单位在使用人才激励机制情况下, 不但能够提升员工工作能力, 提升事业单位工作效率, 同时也能够创造一定积极向上的工作环境, 进而事业单位可以利用此种管理模式开展各种学习班, 号召大家踊跃参加, 借此机会向员工灌输正确价值观以及未来职业发展思路, 从而不断提升员工职业道德观念和行为规范。对此, 人力资源部门在此基础上运用人才激励机制不断提高工作效率, 提升事业单位管理水平。然而, 在人才激励机制运行阶段, 由于使用方式不成熟等因素, 问题层出不穷, 在此情况下事业单位人力资源部门需要及时对人才激励机制实际发生的问题进行调整, 以此使人才激励机制能够在用人单位人力资源管理体系中体现价值, 并帮助事业单位挖掘更多可用人才。

3 人才激励机制在人力资源管理中的应用问题

3.1 对人才激励机制制度缺乏高度重视

大多数事业单位具备专业且合规的薪酬制度和晋升标准, 多数工作带有一定任务性, 并在任务中进行考核^[5]。但是, 在此过程中对于人才激励机制的重视性不够足, 大部分事业单位人才激励机制并没有完善, 虽然现阶段大多数事业单位已经开始应用此种管理模式, 但是, 其管理模式还是较为传统, 无法顺应时代发展潮流, 很难帮助事业单位提高管理效益, 无法最大限度发挥此种管理模式作用。

3.2 事业单位的人力资源管理制度不健全

事业单位需要顺应时代发展潮流不断完善人力资源管理模式, 专业且完善的管理模式能够帮助事业单位不断提高管理效益。事业单位在应用此种人才激励机制管理模式时需要严格按照指定内容实施, 以此对员工进行有效奖励。但是现阶段大多数事业单位存在管理人员素质欠缺能力不足等情况。主要原因归结为事业单位依然在使用较为传统的管理制度以及模式, 没有及时转变管理思维, 事业单位利用此种较为传统的管理制度管理人员, 会出现较多问题。

4 人才激励机制在人力资源管理中的应用策略

4.1 采取多元化激励手段

事业单位需要及时转变管理理念顺应时代发展, 结

合事业单位实际情况不断完善管理模式, 在制定相应管理模式时需要使用坚持以人为本贯彻思想, 不断了解员工工作能力, 工作热情, 根据员工工作能力之间存在的差异性采用多元化管理模式激励模式, 以此提升员工工作效率^[6]。事业单位需要不断实践多元化管理模式, 是否符合员工工作特性, 能够全面激发员工工作能力以及热情, 这就需要管理者不断实践。事业单位完善人才激励机制过程中可以采取多种模式不断激发员工潜在能力, 可以利用信心激励、目标激励等管理模式促使此种管理模式能在员工之间更好发挥作用, 并能够创造一个良好工作环境, 以此提升用人单位管理效益等等。首先, 信心激励主要适用于那些经常在工作中遇到难题的员工, 这时就需要领导对这位员工进行信心树立, 鼓励员工树立自信心, 上级对下级的鼓励能够有效直接激发员工自信心, 领导需要正确使用权威性帮助员工更好完成工作, 不断提升事业单位管理效益。其次, 目标激励主要适用于能力较好的员工, 利用单位总体目标对员工进行刺激, 领导需要协助员工利用总体目标建立个人目标, 在此基础上通过此种激励能够让员工的动机和工作行为产生一致, 从而能够有效激发员工工作能力以及工作态度。

4.2 完善事业单位的薪酬体系

事业单位人力资源管理部门在制定人才激励机制过程中, 需要结合较为专业以及公平的薪酬体系进行制定, 良好的薪酬体系能够有效发挥人才激励机制在事业单位中的作用, 高效帮助员工提升个人素养、工作能力、工作热情, 树立良好职业观, 职业道德价值等等。完善的薪酬体系能够很好提升员工工作氛围, 帮助事业单位在今后发展创新工作中奠定坚实基础。近些年我国经济建设工作不断迈进, 管理模式和理念也在不断发生转变, 国家为了顺应时代发展不断调整薪酬体系内容, 逐渐摆脱传统薪酬体系带来的弊端, 转变以往“铁饭碗”式的薪酬体系, 进而吸引更多优秀人才, 学习相关事业单位内容竞争机制, 从而搭建较为专业且合理的绩效考核体系和薪酬管理制度。

4.3 优化激励机制的监督环境

现阶段事业单位在应用人才激励机制过程中需要建立一个较为专业且过硬的监督队伍, 只要这样才能确保激励机制能够在事业单位真正发挥其作用, 为员工提供一个较为公平的竞争平台, 让员工能够在此环境下不断激发其工作能力以及行为习惯。例如, 事业单位在应用人才激励机制过程中可以建立一个独立的监督管理部门, 此部门由专人负责, 然后人才激励机制在实施过程中, 监督管理部门需要对各种行为负责并起到监督作

用,这样不仅可以为员工提供一个较为公平的工作环境,还能有效观察人才激励机制在事业单位运营情况,并根据观察情况及时进行调整^[7]。事业单位在设立监督管理部门时,需要确保其公正性和独立性,与此同时事业单位还要对监督管理部门设立工作标准,要求监督管理部门工作人员严格按照工作准则开展相关工作。

4.4 坚持按需差别激励的原则

现阶段大多数事业单位使用人才激励机制管理模式管理员工主要目的是此种模式能够全面调动员工各方面能力,迅速提升员工工作积极性,调动员工积极性存在诸多因素,比如好的工作氛围等等,这就需要事业单位在制度此种管理模式时需要根据按需差别的原则,结合员工实际情况不断调整此种管理模式内容,从而受益每位员工。需要注意的是,事业单位管理人员需要深入了解员工实际情况以及工作能力只有这样才能有效激发员工工作积极性和主动性,从而使人才激励机制能够在事业单位中发挥其重要作用。比如,事业单位中的员工大多数较为关注自身薪酬,员工在工作时通常会受到周边环境的影响,事业单位人力资源部门需要结合这两种特殊情况,然后在制定人才激励机制过程以此作为基础设立一个较为完善且专业的管理模式,并结合辅助激励方式,以此达到高效激励形式,只有这样人才激励机制才能在用人单位发挥其重要作用,由此可见按需差别在人才激励机制中存在的重要性以及地位。此外,事业单位管理者在利用按需差别管理模式时需要根据员工实际情况,以此开展相关管理工作,结合员工之间存在的个体差异性使用对应的管理激励模式,这样能够有效提升员工工作能力、工作热情、个人素质、职业道德观等等^[8]。

此外,对于提升事业单位管理效益以及促进单位发展具有重要意义。

结束语:以上文中内容主要人才激励机制在人力资源管理中的应用作为主要目标,深度剖析了此种管理模式在事业单位中存在的重要性。简要分析了什么是人才激励机制;然后,对深度剖析了人才激励机制在事业单位人力资源管理中存在的价值以及重要作用,比如能够有效激发员工工作热情,深度挖掘员工潜在工作能力等等。文章最后在人才激励机制在事业单位人力资源管理中应用方法进行了归纳,比如采用多元化管理模式等等。

参考文献

- [1]卢琼琼.激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].市场瞭望,2023,(13):111-113.
- [2]袁婕.激励机制在企业人力资源管理中的应用探析[J].中国管理信息化,2023,26(13):108-111.
- [3]鲁旭.论激励机制在企业人力资源管理中的应用与探索[J].营销界,2023,(09):134-136.
- [4]程方.人才激励机制在人力资源管理中的应用研究[J].中国管理信息化,2023,26(06):140-142.
- [5]张鹏飞,李娟.激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].全国流通经济,2022,(32):87-90.
- [6]赵益.激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].国际公关,2022,(18):34-36.
- [7]张洁.人才激励机制在人力资源管理中的运用[J].现代商业,2022,(22):40-42.
- [8]黄丽芳.激励机制在企业人力资源管理中的应用[J].投资与合作,2022,(07):160-162.