

激励理论在事业单位人力资源管理中的运用

康芳琴

摘 要：为了提升事业单位的工作效率，有效发挥人力资源的效用，需积极探索完善激励理论，只有这样才能进一步发挥人的主动性，进一步提高事业单位整体服务能力。因此，本文主要对激励理论的内涵进行了简要的分析，并结合当前事业单位人力资源中激励理论存在的问题进行探讨，进一步制定相应的解决措施，希望能够给具体工作人员一些参考。

关键词：激励理论；事业单位；人力资源管理；激励措施

随着经济和社会的不断发展，事业单位在国民经济和社会发展中承担了日益重要的作用。但要让事业单位不断的发展，就需要持续不断优秀人才的补充，并且对于事业单位来说，人才关系着事业单位的发展前景以及动力。人力资源管理主要负责事业单位人才的选拔招聘和培训考核，而这工作的重要性不言而喻。因此，加强激励理论在事业单位人力资源管理中的应用，可以让人力资源工作更好地为事业单位选拔出更多优秀人才，促进事业单位人才的不断开发和提升，从而促使事业单位管理人员的管理水平持续发展^[1]。

一、激励理论的重要内涵

激励理论主要是通过各种手段来满足被激励人的需求，从而让被激励人感到精神振奋，更愿意努力地去投身到自身的工作中去，并在这种激励的推动下去实现组织目标。在我国事业单位发展过程中引入激励理论，可以加强员工对于外部刺激的敏感性，从而促进员工提升自身的专业素质和水平，加强自身专业知识技能的学习，更好地为事业单位发展做出自身独特的贡献。但在实际工作环节中，

我国的事业单位人力资源管理的激励机制存在一些问题，导致人力资源管理受到严重影响。首先就需要事业单位要加强重视和管理力度，确保激励理论机制的应用，从而促进员工内部的凝聚力和竞争力提升。进一步加强事业单位内部的良性竞争，增强员工对事业单位工作的粘性。其次，加强事业单位人力资源激励理论的应用，还可以促进员工自身职业生涯和职业寿命的不断发展，使他们在工作中学习，在工作中学习，不断激发他们的创新能力。激励理论运用的越有效，管理对象完成目标的努力程度越高，取得的工作效能也越高，从工作中获得的满意度也越高，有利于员工在事业单位大环境中更好地发挥自身的才能，为单位发展目标贡献自己的智慧，实现单位目标下，更好的实现自身价值^[2]。

除此之外，激励理论应用的意义非常之大，它不仅可以在事业单位人力资源管理当中进行应用，还可以在事业单位其他方面进行应用，在人力资源管理的应用可以作为在其他方面应用的一种实践。通过在人力资源管理中加强激励理论的运用，可以通过实践体现激励理论在人力资源管理中的有效性，体现其在事业单位的实用性，可以有效推广激励理论的运用，从而促进事业单位的可持续发展。

二、事业单位人力资源管理中应用激励理论的原则

（一）灵活运用

在事业单位人力资源管理中一定要灵活运用激励理论，应根据人力资源管理部门员工的差异性来较好地调整激励机制，这样才能够加强激励理论的灵活运用，更加贴近员工心理，便于员工确定自身努力的方向，完善自身的绩效考核，并且依据差异性更好的调整奖励机制，确保事业单位人员稳定，确保激励理论的落实的有效促进激励理论效益的最大化。总而言之，加强灵活性原则的运用，可以让激励理论发挥更大的效用。

（二）正反结合

在事业单位人力资源管理中应用激励理论需要注意正反结合。不仅需要正激励进行嘉奖，还需要在员工当中对反面例子进行处罚批评，从而通过正反奖惩完善考核体系。正反两面激励可以加强对比，在工作中认真负责，员工可以获得激励理论的嘉奖、奖励、荣誉称号，这样可以加强员工内部的正能量竞争。通过这种良性竞争，可以形成正向循环，从而促进激励理论的落实的同时，可以使员

工在激励政策的驱使下弥补自身工作当中的不足，更好地完善自身的知识体系、工作素养和专业水平，促进人力资源管理工作的开展。

三、事业单位人力资源管理应用激励理论存在的问题

（一）缺乏适合不同群体的科学的激励制度和考核制度

事业单位人力资源管理中应用激励理论遇到的问题是缺乏健全的激励措施和考核制度。在激励理论的运用当中，相应的激励制度和考核制度至关重要，这些制度只有合理有效才能够吸引员工的注意力，只有将科学的政策颁布出来，才能让员工了解到自己需要怎样做才能够得到相应的激励，并促使自身去积极努力。这样可以形成一个永久的正循环，从而促进员工更加努力地完成自身的工作，并且通过考核，为自身迎来更多的激励成果。除此之外，激励制度的缺失会导致激励措施难以真正的落实，只有建立相应健全的激励制度和考核制度，才能公平公正的将单位所有的员工进行逐一考核并公开相关数据，避免“中国人情味”在人力资源考核现象中出现。通过多样化的考核方式来让员工信服，从而形成员工之间的良性竞争，促使奖励性报酬的合理发放，以及奖励机制的有效运行。

（二）存在激励力度不足，缺乏针对性和科学合理激励理论体系

目前，我国的人力资源管理中激励力度较弱并且缺乏针对性，尤其是在激励过程中给予员工的是一些无关紧要的奖励，因不能深入了解到员工的需求，会使员工粘性降低，不能够促使员工有足够的动力去提升自身的工作效率和工作质量。在我国，目前事业单位的奖励当中，比较常见的是一些精神奖励，这类奖励的力度比较弱，并且不能满足90后的实际的需求，而一些颁布荣誉证书的方式，也起不到长期激励的目的。因此，需要加强激励过程中的不同时代、不同人群需求情况实际。精神激励可以作为物质激励的辅助物出现，这样可以让员工获得双重的满足感，并且也可以将一些奖励与员工的升职以及薪酬的发放相联系，这样可以充分调动员工干劲。与此同时，还可以加强事业单位奖励的长效性，通过长期的机制完善，来更好地促进激励效用的发展，做到心理和物质上的双重激励，促使员工提升空间和员工稳定性，促进事业单位的高质量发展。

（三）存在缺乏有效执行激励理论部门或管理机构

事业单位的人事管理，有专门的人社局进行人才的引进，定级和管理，而

事业单位人社部门对各部门的实际人才需要不够第一手掌握，那么要建立科学有效的激励理论考核，只有适合相关部门人力资源管理的专业人才组成的专业团队，对人力资源管理，根据科学依据，根据不同工作，根据不同时期的工作重点，建立不同时期考核重点，进行有效的激励考核，才能发挥好人才的作用。这些要求没有一个专门的部门，就不能科学落实和推进的事业单位工作的有效考核，激励理论工作就没法落实，或许就会流于形式。最终导致激励理论不适合的推脱论断，所以只有建立专门的部门科学有效去落实，才能起到促进事业单位激励理论的科学有效。

四、事业单位人力资源管理激励理论有效应用的几点建议

（一）通过健全完善的激励制度，保障激励理论的有效运用

加强激励理论在事业单位，人力资源管理当中的应用，首先需健全激励制度。只有相关的顶层设计和制度保障，才能够从上至下进行实施。只有加强激励制度完善，才能在最根本上加强理论的运用，从而促进激励理论在人力资源管理中的有效实施。不同的事业单位对于激励理论的理解和应用都有不同的差异。因此，需要加强对自身单位情况的摸排与考察，充分进行调研活动，进而了解到员工的意愿与需求，在这种调研的基础之上进行管理设计，促进激励制度的有效制定和落实。除此之外，健全激励制度，不能仅仅从员工的需求以及实际层面出发，需进一步考虑在落实之后所面临的种种不平衡因素，在事业单位中，要实现对所有员工的平等对待，要按照员工的表现、能力和贡献，建立健全的激励制度，确保真正有贡献、有能力的员工得到相应的奖励，从而让员工对激励制度认可度、接受度、满意度最高，并且根据员工的绩效来发放相应的激励和奖励，也可以让员工对于业务的积极性提升，从而更好地加强员工之间的相互监督和反馈，从而促进系统的有效构建。这样的措施都可以健全激励制度，并且加强激励理论，在实际运用过程当中公平运用，从而加强事业单位人力资源管理的质量和效率。

（二）通过完善激励机制的考核体系，确保激励理论正向促进

为了使其更好地发挥激励机制的价值和效用，应注重将绩效评价模型与激励机制有机结合，从而使考核结果具有更强的说服力。事业单位应当加强对于考核评估体系的优化和完善，加强考核制度管理，严格执行“公平、公正、公开”的

考核原则，还要根据不同岗位的具体工作情况和工作性质针对性设计，合理制定绩效考评评价的评价标准。此外，还应当注重提升绩效考核管理人员的责任意识与综合素质，确保其严格按照量化标准开展绩效考核，以此避免在考核过程中出现盲目性与主观性影响考核结果公平的情况。另外，事业单位在健全绩效考核制度的过程中，还应当对于绩效考核部门给出的考核结果进行及时的检查和评定，做好全面监督工作，以确保绩效考评的科学性和公平性。对存在问题的绩效考核结果，要严格按照问责机制进行核定与再评价，以充分发挥绩效考评在指导激励机制运用中的价值与作用，给予在自身工作岗位上有出色表现的职工给予一定的肯定，确保能促使激励制度效果最大化。

（三）通过建立健全人才培养机制，确保激励理论效用发挥

激励制度是各大企业单位比较常用的奖励方式，被逐步应用到了事业单位中，通过培训可以使事业单位更好地提高员工的技能和技术。首先，事业单位要坚持以人为本的培训理念，以员工为根本，从员工的角度入手，更好地落实人力资源培训工作。其次，加强培训体系的全面化打造，完善人才培养体系，为培养人才创造良好的人才培养环境，确保培训工作按时进行，避免培训机构设置的培训形式过于表面。与此同时，还应当注意把培训与员工的薪酬增减、职务的升降与考核挂钩，从而激发员工的工作热情，还能避免部分人逃避培训，影响整体培训效果。另外，对于人力资源管理人员而言，训练的内容和方式也非常重要，在培训内容的选取上，要根据国内外的发展趋势和目前的人力资源管理人员的现状，使培训内容更贴近时代，提高员工的人力资源管理能力。在信息化的发展过程中，事业单位可以通过互联网进行培训，突破时间和空间的局限，更好地适应现代社会的需要。最后，在培训过程中，事业单位要注意加强对员工技能的培养，帮助和引导员工掌握更多的人力资源管理技能，让他们认识到进行激励的必要性，促使员工能更积极地参与各种培训，更乐观的面对各种培训，并及时进行自我鼓励，以更好地技能适应工作需求，提升自己的人力资源管理素养^[3]。

（四）营造良好的事业单位文化氛围，实现激励理论形式丰富

事业单位内部的文化氛围对于人才的作用也是很重要的，为了更有效的促进在人力资源管理中激励思想的运用，就必须营造良好的事业单位文化氛围。首先，

可以提出事业单位内部人力资源管理的目标，并通过目标的影响来调动内部人员的工作积极性。然后，可以建立共同的评价目标，利用事业单位价值观念的作用提高事业单位人力资源管理过程中内部员工的凝聚力，这样才能更好的提高事业单位的管理水平。最后，在重视员工个人价值实现的同时，也应当加强关注对于员工团队意识的培养，通过团队之间的配合与竞争进一步提高人力资源管理的水平。除此之外，管理者作为员工学习的引导者，在这一过程中也要充分发挥自己的榜样作用，在日常工作中通过自己的行为为员工提供模范作用，对自己的工作行为进行规范，且时刻注意端正工作态度，促使其工作水平和综合素质的不断提高。此外，作为事业单位的领导者，也可以将其遇到的或者发生在自己身上和周围人身上的榜样人物故事讲述给员工，让他们了解更多的优秀品质，同时也能树立起向优秀榜样学习的精神，从而提升自己的整体素质，充分发挥人才的潜能。

针对当前事业单位在实施激励制度时，激励形式过于单一，并且缺少重视精神层面的激励手段，要加强激励机制的运用形式与效果，需要将物质、精神、情感和晋升等多方面的激励手段有机地结合起来，实现事业单位对员工需要的全面满足。事业单位必须做到如下两点：其一，根据员工的年龄特征、工作经历等各层次的信息，科学合理地选用激励手段。例如，对刚录用的新员工，应当以物质激励为主，对已拥有较长工作年限的老员工，则应当以精神激励为主，根据其表现综合运用晋升激励；其二，全面掌握员工的生活真实需要，明白员工在生活中所面临的问题和困境，进而以激励手段支持员工问题和困境，使员工切身体验到来自单位的关爱，从而实现事业单位运用激励手段提升员工归属感和凝聚力的总体目标。除了精神奖励以外，事业单位还应综合运用情感奖励和晋升的激励机制，并注重于为新员工提供职业生涯规划。同时，在事业单位内部建立了一个良好的工作环境和事业单位文化氛围，让员工的工作积极性和工作热情都能得到极大的提升。另外，要建立员工持续学习和发展的培训机制，为员工提供持续的学习和发展空间，拓展他们的职业发展道路，促进他们的自我发展，不断提升个人综合素养。

四、结语

综上所述，事业单位人力资源管理团队需要抓住时代的潮流，优化内部结构，

更好地促进自身团队发展,利用激励手段和激励理论来促进人力资源管理的持续高速发展,并且促进激励理论在人力资源管理当中应用问题的解决,不断完善激励机制以及机制评价体系,有利于促进事业单位的相关氛围提升,从而避免问题的出现,更加有效的利用激励理论落实激励氛围,促进事业单位的快速发展和可持续进步。总而言之,加强激励机制在事业单位人力资源管理中的运用,可以促进事业单位内部的不断完善,最终促进事业单位整体高素质持续发展。

参考文献:

- [1]洪艺芳.激励机制在事业单位人力资源管理中的作用[J].产业创新研究, 2021(7):70-72.
- [2]王静.激励机制在事业单位人力资源管理中的作用分析[J].产业创新研究, 2021(9):109-111.
- [3]田丽娜.激励理论在事业单位人力资源管理中的应用[J].中国科技投资, 2020, (19):100-101.