

激励机制用于事业单位岗位设置管理中的研究

Research on the Application of Incentive Mechanism in Post Setting Management of Public Institutions

穆提·伊沙

Muti Yisha

阿勒泰地区人力资源和社会保障局
中国·新疆 阿勒泰 836500
Altay Human Resources and Social Security Bureau,
Altay, Xinjiang, 836500, China

【摘要】随着社会的发展,事业单位也在不断地发展。事业单位是为人民群众提供社会公共服务的单位,很大程度上推动了社会的和谐建设,因此在中国的发展过程中,事业单位岗位设置管理是非常重要的,进一步推动了社会的发展。现如今,大部分的事业单位在实际的岗位设置管理过程中,存在很多的问题,例如,激励机制比较欠缺,从而使工作人员的热情不高,不利于事业单位的整体发展。

【Abstract】With the development of society, public institutions are also constantly developing. Institutions are the units that provide public services for the people, and to a large extent promote the harmonious construction of society. Therefore, in the development process of China, the management of post setting in institutions is very important, which further promotes the development of society. Nowadays, there are many problems in the actual management process of post setting in most institutions. For example, the incentive mechanism is relatively deficient, so that the enthusiasm of staff is not high, which is not conducive to the overall development of institutions.

【关键词】激励机制;事业单位;岗位设置;管理

【Keywords】incentive mechanism; institutions; post setting; management

【DOI】10.36012/emr.v1i1.138

1 引言

改革开放以后,中国经济呈上升趋势,事业单位的发展速度也越来越快,社会公共服务也因此不断地发展。岗位设置是事业单位的基本构成要素,合理的设置岗位,有利于调动工作人员的主观能动性^[1]。现如今,事业单位工作人员的积极性比较差,对事业单位的发展造成了很严重的影响。因此,应该对中国事业单位的岗位设置进行改革和创新,创新激励机制,有利于提高人们的工作热情,很大程度上促进了事业单位的发展。

2 事业单位岗位设置的基本概念

2.1 基本概念

事业单位是中国的社会服务组织,对中国的教育文化以及卫生工作进行服务,国有资产对事业单位进行投资设立,事业单位不是政府机构,事业单位的性质和行政机关是不同的,

社会公益性工作是事业单位的主要内容,事业单位的工作是一种不以营利为目的的工作,主要包括:全额拨款单位、差额拨款单位、自收自支单位^[2]。在通常情况下,国家会对不同的事业单位进行补助,随着事业单位地不断发展,事业单位的形式又发生了变化,可以分为一类事业单位和二类事业单位。

2.2 具体岗位设置

为了符合社会发展的需求,事业单位的岗位设置管理也在不断地进行创新。在岗位设置管理过程中,人员聘用制度是非常重要的,在2006年,事业单位的工资制度开始改革,工资结构也发生了很大的变化,职位工资改为岗位工资,以工作人员的岗位来确定薪资的水平,岗位调动也会引起薪资水平的变化。事业单位根据岗位的实际需求,来选择人员的调度,并签订相应的工作合同。实施人才的聘用制度,有利于转变事业单位岗位管理设置的结构,改变了以往终身制的工作制度,提高了岗位之间的竞争力,有利于事业单位的持续性发展。

3 事业单位岗位设置管理过程中激励机制的现状

高素质的人员是事业单位发展的前提条件,激励机制促进了人们的发展,提高了工作人员的工作热情和积极性,很大程度上提高了事业单位工作的效率,从而推动了事业单位的进一步发展。在事业单位的岗位设置管理过程中,激励机制是非常重要的,以往的激励制度主要分为考核、晋升和奖金等。随着时代的发展,事业单位的激励机制也在不断地完善,中国事业单位的激励机制改革工作比较晚,目前还在摸索阶段,因此激励机制还存在着很多的问题,不符合当代社会发展的需求^[9]。

现如今,大部分的事业单位比较缺乏完善的评价考核体系,现有的考核体系存在很多的问题,对于工作人员的脑力工作不能进行量化考评。在实际的考核评价过程中,人为因素的影响是非常大的,传统的裙带关系比较严重,考核评价缺乏公平性和公开性,很大程度上影响了评价考核的真实结果,降低了员工的工作效率^[9]。

4 事业单位设置管理中激励机制存在的问题

4.1 激励机制的竞争力不足

对于事业单位而言,为了实现持续性的发展,就应该不断地提高岗位设置管理的质量。现如今,事业单位的岗位设置管理工作不断完善,但是在实际的工作过程中,工作人员的效率比较低,存在的问题比较多。例如:①应该对岗位设置管理工作进行严格的落实,不可以只停留在理论方面;②事业单位不够重视岗位的设置和管理,所以岗位设置不够合理;③在事业单位中,论资排辈的现象非常的严重,一部分工作时间比较短的人,虽然工作能力很好,但是上升的空间却比较小,事业单位的人们更加注重工作人员的资历,却忽视了能力,从而导致事业单位岗位的竞争力不足,管理质量比较差,大部分的工作人员都满足于现状,没有进取心,不利于事业单位的发展^[9]。

4.2 结构单一,划分不细致

现如今,大部分的事业单位在岗位设置中模式比较单一,对工作岗位不进行分类,统一设置聘用制度和要求,不符合工作人员的实际情况,也不能够满足事业单位的发展要求。例如,对同一个项目的不同岗位,招聘要求一致,对于能力比较高的人从事底层工作,能力弱的人担任项目经理,不利于工作的顺利开展。因此,在实际的岗位设置过程中,事业单位对于岗位的差异性考虑比较少,一般都是统一进行管理,职工自身

的价值不能完整的体现,降低了工作的积极性。

4.3 缺乏激励导向分配机制

大部分的事业单位在实施分配制度时,都是采用统一的分配模式,工作人员的岗位工资比较明确,但是对工作人员的业绩、能力和贡献没有规划到分配制度中,对于业务能力强的工作人员和能力比较差的工作人员来说,工资待遇基本没有区别,这样的分配制度很大程度上影响了工作人员的积极性。长期这样下去,工作人员就会出现懒散,缺乏激情的工作状态,一定程度上降低了事业单位的工作质量^[9]。

5 基于事业单位对激励机制的几点思考

5.1 严格落实岗位设置工作,提高竞争性

事业单位的竞争性是岗位设置管理工作的重要原因,因此做好岗位设置的工作,有利于提高事业单位工作人员的竞争性。认真分析岗位工作的职责和任务,对于工作表现优秀的员工应该进行一定的奖励,在实际的激励过程中,应该以员工的绩效作为基础,杜绝论资排辈的方式。与此同时,应该严格的落实工作人员的聘用制度,改变以往的终身制度。针对工作懒散,不具上进心的员工进行岗位调整,调整后依然懒散的员工可以开除。空余出来的岗位重新聘用高素质的人才。通过提高企业的竞争性,严格的落实岗位设置管理的工作,从而提高员工的竞争性,促进事业单位的良好发展。

5.2 明确岗位需求,根据需求设置岗位

在实际的岗位划分过程中,应该充分地了解各个岗位的真实需求。不同的工作岗位对于人员有不同的需求,统一的聘用制度是不合理的。因此,应该根据岗位的责任和义务对工作量进行统筹考虑,从而提高事业单位的统筹机制。例如,项目负责人的职责比较大,应该单独设立岗位聘用,任职期间不达标可以予以辞退。对于能力比较强不符合聘用标准的人才可以破格进行聘用。定期对工作人员的业务能力和绩效进行评估,从而体现员工的价值,挖掘岗位工作的潜能^[9]。

5.3 建立健全分配制度

现如今,事业单位中不同工作内容的员工岗位工资也是一致的。虽然表面看起来比较公平,但实质上存在大锅饭的现象,这样的分配制度不利于提高工作人员的积极性,因此事业单位应该对分配制度进行改革,除基本工资外,建立相应的激励制度,这样能够调动员工的工作积极性,认真分析员工对企业的贡献,从而提高事业单位工作的整体质量。

5.4 完善岗位设置评估体系

在实际的岗位评价过程中,存在人员多、岗位少的现象。

因此应该对考核评价体系进行科学化和合理化,只有这样,对工作人员进行合理的考评才能聘用到更加优秀的人才^⑧。例如:对岗位设置管理过程中的工作人员进行考核,考核的内容主要包括:平时考核、绩效考核以及年度考核等,通过对工作人员这3项内容的评估,提高工作人员的工作积极性,很大程度上提高了事业单位的工作质量。在实际的考核评价过程中,人为因素影响比较大,裙带关系比较严重,应该坚持公开、平等的原则,保证考核结果的真实性,提高了员工的工作效率,完善评价考核体系,为事业单位对工作人员的考核提供理论基础,从而促进了事业单位的进一步发展。

6 结语

激励机制在事业单位设置管理工作过程中是非常重要的,因此事业单位应该根据自身的实际需求,设计激励机制,并严格进行落实,从而充分地调动员工的工作热情,实现个人的价值。

参考文献

- [1]胡曼莉.浅议事业单位岗位设置的激励机制[J].中国市场,2018,1(28):105-107.
- [2]杨扬.关于事业单位岗位设置管理工作的若干思考[J].经济师,2018(4):267-268.
- [3]汤秀文.事业单位岗位设置管理存在的问题及对策研究[J].中外企业家,2018(7):195.
- [4]邱华祥.事业单位岗位设置管理中的激励机制探讨[J].管理观察,2017(15):118-119.
- [5]苏玲.浅析激励机制在事业单位岗位设置管理中的应用[J].人力资源开发,2017(6):52-53.
- [6]高正龙.基于岗位管理视角下的西藏事业单位用人机制研究[D].林芝:西藏大学,2016.
- [7]宋卫平.事业单位岗位设置管理中的激励机制探究[J].科技经济市场,2015(9):179-180.
- [8]李刚.事业单位岗位设置管理中的激励机制[J].中国新技术新产品,2015(3):157.