

Research on the Application of Incentive Mechanism in the Business Administration of Public Institutions

Yan Pang

Guangdong Laboratory for Marine Science and Engineering (Zhanjiang), Zhanjiang, Guangdong, 524000, China

Abstract

The research on the application of incentive mechanisms in the business administration of public institutions holds significant importance. It can not only stimulate employees' work enthusiasm and creativity, enhance work efficiency and service quality, but also promote the scientific and standardized internal management of public institutions. Through the rational design of incentive mechanisms, it can be ensured that employees' personal goals align with the overall goals of the organization, thereby forming a joint force to drive the development of public institutions. This article elaborates on the importance of incentive mechanisms in the business administration of public institutions, analyzes the problems existing in the incentive mechanisms within the business administration of public institutions, and then proposes application strategies for incentive mechanisms in the business administration of public institutions, aiming to provide reference value for the application of incentive mechanisms in the business administration of public institutions.

Keywords: *Incentive Mechanism; Public Institutions; Business Administration*

激励机制在事业单位工商管理中的应用研究

庞艳

南方海洋科学与工程广东省实验室（湛江），广东湛江 524000

摘要：激励机制在事业单位工商管理中的应用研究具有重要意义。它不仅能够激发员工的工作积极性和创造力，提升工作效率和服务质量，还能够促进事业单位内部管理的科学化和规范化。通过合理设计激励机制，可以确保员工的个人目标与单位的整体目标相一致，形成合力推动事业单位的发展。本文阐述了事业单位工商管理中激励机制的重要性，分析了事业单位工商管理中激励机制存在的问题，然后提出了激励机制在事业单位工商管理中的应用策略，以为激励机制在事业单位工商管理中的应用提供参考价值。

关键词：激励机制；事业单位；工商管理

引言

随着新时代管理理念的深入发展，事业单位工商管理领域正经历着深刻的变革，既面临着提升效率、优化服务的迫切需求，也迎来了利用先进技术与管理创新实现跨越式发展的宝贵机遇。在这一背景下，激励机制作为驱动组织内部活力、激发员工潜能的关键机制，其重要性愈发凸显。本文聚焦于激励机制在事业单位工商管理中的应用，旨在揭示激励机制如何有效促进事业单位管理创新，提升服务质量与效率。针对激励机制在事业单位工商管理中的应用过程中存在的问题，提出了针对性的优化策略与建议。希望本研究能够为事业单位在新时代背景下实现管理创新、提升服务效能提供有益的参考与借鉴。

1 激励机制在事业单位工商管理中的重要性

激励机制在事业单位工商管理中非常重要，它直接关系到组织效能的提升、员工积极性的激发以及整体发展目标的实现。激励机制在事业单位工商管理中的重要性主要包括以下几个方面。

1.1 激发员工潜能与工作热情

事业单位作为公共服务的重要提供者，其工作效率和服务质量直接影响到社会大众的满意度。激励机制通过设立明确的目标、奖励优秀表现、提供晋升机会等手段，能够有效激发员工的内在动力，使员工感受到自己的工作价值被认可，从而更加主动地投入工作，挖掘自身潜能，提升工作效率。这种正向循环不仅促进了个人成长，也推动了事业单位整体工作水平的提升。

1.2 优化人力资源配置

在事业单位中，人力资源的合理配置是提升管理效能的关键。激励机制通过差异化的待遇和奖励政策，引导员工根据自身特长和兴趣选择适合的岗位，促进了人力资源的优化配置。同时，它还能激励员工不断学习新知识、新技能，以适应岗位需求的变化，从而构建一支高素质、专业化的工作队伍。这种基于能力和贡献的激励机制，有助于打破传统的“论资排辈”现象，实现人才资源的有效流动和合理配置^[1]。

1.3 增强团队凝聚力与协作精神

激励机制不仅关注个体表现，也强调团队合作的重要性。通过设立团队奖项、鼓励跨部门合作等方式，激励机制能够激发员工的集体荣誉感和归属感，促进团队成员之间的沟通与协作。当员工意识到自己的努力和贡献能够为团队带来荣誉和奖励时，他们会更加珍视团队的力量，愿意为团队目标的实现付出更多努力。这种正向的团队氛围有助于形成强大的凝聚力和协作精神，推动事业单位各项工作的顺利开展。

1.4 促进创新与持续改进

在快速变化的社会环境中，创新是事业单位持续发展的关键。激励机制通过设立创新奖励、提供创新支持等方式，鼓励员工勇于尝试新思路、新方法，不断挑战自我，推动工作创新。同时，它还促使管理层关注员工提出的改进建议，及时调整和优化工作流程，提升服务质量和效率。这种鼓励创新、持续改进的文化氛围，有助于事业单位在激烈的市场竞争中保持领先地位，实现可持续发展。

1.5 构建公平公正的组织环境

公平公正是激励机制有效运行的基础。事业单位通过建立健全的激励机制，确保每位员工都能在公平的环境下竞争和发展。这包括明确的评价标准、透明的奖励过程以及公正的晋升机会等。当员工感受到组织的公平公正时，他们会更加信任和支持组织的管理决策，减少不必要的内部矛盾和冲突，营造和谐稳定的工作环境。这种良好的组织氛围有助于提升员工的忠诚度和满意度，为事业单位的长远发展奠定坚实基础。

2 激励机制在当前事业单位工商管理中存在的问题

事业单位受传统管理思想的影响，往往对激励机制的重要性认识不足，导致在科学系统的分配办法、晋职措施等方面缺乏有效设置，进而影响激励机制的发挥。事业单位工商管理中激励机制存在的问题主要包括以下几个方面。

2.1 缺乏科学合理的激励制度

在事业单位工商管理工作中，激励机制设计存在以下问题：一是激励机制没有充分体现公平原则。在工商管理工作中，由于受传统思想的影响，事业单位往往对员工的能力水平不够重视，而这也就直接导致了员工的能力与贡献无法得到应有体现，而这也是激励机制在事业单位工商管理工作中发挥出作用的主

要制约因素。二是缺乏有效的绩效考核制度。绩效考核制度对于员工工作积极性的调动具有重要作用，但是在实际工作中，事业单位并没有建立起完善的绩效考核制度，这就使得员工在工作过程中缺乏工作积极性与主动性，无法有效提升其工作积极性。三是缺乏科学合理的奖励制度。奖励制度是事业单位工商管理中应用激励机制的主要制约因素，而这也直接导致了奖励机制在事业单位工商管理中难以有效发挥作用。

2.2 激励措施较为刻板单一

目前在事业单位工商管理过程中，激励机制的应用效果并不理想，其主要原因在于激励措施较为刻板单一，缺乏个性化、多样化的激励方式。目前事业单位工商管理工作中的激励方式较为单一，主要表现在以下几个方面：一是缺乏灵活的激励手段。在工商管理过程中，很多工作人员对激励手段的运用较为刻板，这也直接影响了激励效果。例如有些工作人员认为工商管理工作的开展需要很多资金与人力资源的支持，所以不愿意为单位进行投资，从而影响了激励效果。在工商管理过程中，由于工作人员存在一定程度上的惰性与懈怠心理，所以很多单位在工商管理过程中很少对员工进行考核评价。而事业单位的考核评价体系一般是由上级部门根据具体情况来制定的，并没有考虑到员工个人因素对工作绩效的影响。二是缺乏针对性与多样性^[3]。在事业单位工商管理过程中，由于单位性质、人员结构等因素，所以激励措施往往具有明显的个性化特征。例如在事业单位工商管理过程中，有些员工喜欢通过升职来调动其积极性；而有些员工则喜欢通过涨薪来提升其积极性。但是在实际工作中，部分单位都采用了统一化的薪酬方案来进行员工激励工作，这就使得员工个体在薪酬水平上存在较大差异。

2.3 绩效考核机制缺乏规范性

在事业单位工商管理中，激励机制的应用效果与绩效考核机制是否规范化有着直接联系。而目前在事业单位工商管理中，绩效考核机制缺乏规范性，这也是导致其应用效果不理想的重要原因。这一问题的存在主要体现在以下几方面。首先，绩效考核内容不够全面。在事业单位工商管理中，对员工工作进行考核时，需要对其工作态度、工作能力、工作业绩以及综合素质等进行全面的考察，而目前在事业单位工商管理中，绩效考核内容主要是对员工工作表现进行评价，并没有充分考虑到员工个人能力方面的问题，这就导致员工在实际工作中没有发挥出自身的优势与特长。其次，绩效考核指标不够科学合理。由于绩效考核指标是对员工工作表现进行评价的重要依据，因此在实际考核过程中，需要根据岗位职责制定出合理、科学的绩效考核指标。但是目前在部分事业单位工商管理中，由于缺乏科学的绩效考核指标制定原则，因此在实际考核过程中也没有按照正确原则进行操作^[4]。

2.4 激励机制覆盖范畴受限

事业单位在工商管理过程中应用激励机制的目的是激发员工工作的积极性，提高员工的工作能力，最终实现单位内部工商管理水平的提升。但是目前在事业单位工商管理中，激励机制覆盖范畴较为有限。事业单位激励机制作为激发员工积极性、提升工作效率的重要手段，其当前存在的覆盖范畴受限问题不容忽视。激励机制覆盖范畴受限主要表现为事业单位主要激励的对象是那些优秀的员工，而对于普通的员工的激励往往较少，因而覆盖的范围比较狭窄。

3 激励机制在事业单位工商管理中的应用策略

3.1 建立科学合理的激励制度

首先，要建立科学合理的考核机制。在事业单位的工商管理中，为了保证激励机制的有效性，应当对考核机制进行优化。事业单位需要对员工的工作能力、工作态度、工作成果等内容进行全面、客观的评价，对其进行科学、合理地评价。同时，应注重对员工的考核内容进行深入分析，从实际情况出发，建立完善的考核制度。在制定考核制度时，要以员工为主体，从员工的实际情况出发，结合其工作特点制定相

应的考核制度。通过制定科学合理的考核制度，能够充分调动员工的工作积极性和主动性，提升其工作质量和效率。其次，要注重激励机制与绩效考核机制相结合。在事业单位进行激励机制建设时，需要将绩效考核与激励机制相结合。通过绩效考核可以有效地监督和检查员工的工作情况，为其制定针对性强、科学合理的激励措施。同时，绩效考核也是加强事业单位内部管理、提高员工积极性的重要手段。通过绩效考核能够发现员工在工作中存在的问题和不足之处，并及时对其进行有效指导和培训。再次，要注重对不同岗位人员进行分类激励。由于事业单位工作人员所承担的责任不同，因此应当对不同岗位人员进行分类激励。事业单位应注重对不同岗位人员进行分类激励，在制定激励机制时需要根据其工作特点、专业技能等内容进行科学分类。通过分类激励能够充分发挥员工自身优势、促进其自身发展和成长。最后要注重对个人与单位双重激励机制的建立。个人与单位双重激励机制能够在很大程度上发挥员工的积极性和主动性，促进事业单位各项工作的开展和实施。因此事业单位在制定激励机制时应注重个人与单位双重激励机制的建立，并将其作为重要内容之一，充分发挥其在事业单位工商管理中的重要作用。

3.2 建立健全薪酬分配机制

薪酬分配作为激励机制中的重要组成部分，不仅是衡量事业单位员工工作效率的重要依据，同时也是调动员工工作积极性的重要方式。在实际工作过程中，事业单位应注重加强对薪酬分配制度的完善，从薪酬水平、薪酬结构以及薪酬方式等方面入手，确保员工能够享受到公平、合理的薪酬待遇，进而使其工作积极性得到有效提升。具体来讲，事业单位应加强对工资分配制度的完善。首先，在对事业单位员工工资水平进行科学评估后，合理调整工资水平，确保员工能够获得与自身能力相匹配的薪酬收入。其次，事业单位应根据不同岗位的工作职责来确定具体的薪资结构，并结合岗位绩效考核标准来科学制定员工工资结构。再次，为了保证激励机制的有效性，事业单位还应注重通过股权激励机制、弹性福利等方式来增强员工的归属感和责任感。

3.3 提高绩效考核机制的规范性

绩效考核是事业单位工商管理中的重要内容，也是激励员工工作的重要手段。因此，事业单位应注重提升绩效考核机制的规范性，让绩效考核机制能够更加符合实际，进而促进员工工作效率和质量的提升。在绩效考核机制建设中，事业单位应明确考核标准，制定科学的考核方式，提高绩效考核机制的规范性。同时，为了保障绩效考核机制的合理性和有效性，事业单位应结合员工的工作表现和实际情况制定出相应的考核标准，通过建立科学合理的绩效考核体系来充分发挥激励作用。另外，为了避免出现“只考不管”或“只奖不罚”等现象，事业单位应在绩效考核中建立起科学合理的奖惩机制。在奖惩机制中，事业单位应明确员工工作中存在的问题并给予其相应的惩罚措施，以切实提高员工工作积极性。与此同时，事业单位还应建立起完善的激励机制和薪酬分配制度，为员工提供良好的发展空间和上升通道。在激励机制建设过程中，事业单位应注重结合员工自身情况制定出合理的薪酬分配制度，这样不仅能够激发员工工作热情、提高员工工作效率和质量；还能促使员工认识到自身存在的价值和作用^[5]。

3.4 扩大激励机制覆盖范畴

在事业单位工商管理的实践中，为了充分激发员工的工作热情与创造力，提升整体运营效率与服务质量，扩大激励机制的覆盖范畴显得尤为关键。这不仅仅局限于传统的薪酬激励与职位晋升，而应构建一个多维度、立体化的激励体系，以全面满足员工的职业成长需求。首先，通过拓宽职业发展路径，鼓励员工参与行业资格考试与职业技能大赛，不仅能够提升个人专业能力，还能在竞赛与交流中拓宽视野，激发创新思维。这些活动为员工提供了展现自我、挑战自我的平台，有助于增强团队凝聚力与竞争力。其次，设立多样化的奖励制度，如项目成果奖、创新贡献奖等，针对员工在工作中的突出表现给予物质与精神的双重肯定，让每一份努力都能得到应有的回报。同时，设立技能培训专项资金，支持员工参加外部培训、研

讨会等，确保员工能够紧跟行业动态，掌握最新管理知识与技能。此外，加强对工商管理人员的系统化培训也是不可忽视的一环。通过制定个性化培训计划，结合定期考核与反馈机制，帮助员工明确职业发展方向，不断提升专业能力与管理水平。这样的培训不仅有助于员工个人成长，更为事业单位培养了一批具备高素质、高能力的工商管理人才，为单位的持续发展奠定了坚实基础。

4 结语

激励机制在事业单位工商管理中的应用显著提升了员工积极性与创造力，对优化管理结构、促进组织效能具有重要意义。激励机制的多元化与个性化设计对于满足不同员工需求、激发工作潜能的积极作用。同时，我们也认识到，持续完善与动态调整激励机制，是适应事业单位发展变化、保持管理活力的关键。未来，随着管理理论与实践的不断进步，激励机制在事业单位工商管理中的应用将更加广泛而深入，为事业单位的可持续发展提供强大动力。

参考文献

- [1] 赵舒.事业单位工商管理现状研究及改善对策分析[J].中国产经,2023,(10):104-106.
- [2] 段生伟.经济结构转型下事业单位工商管理模式存在的问题及对策[J].今日财富,2024,(17):44-46.
- [3] 刘忠华.明确价值，提升激励机制效能[J].人力资源,2024,(10):90-91.
- [4] 阮伟伟.新时代事业单位工商管理工作方法创新[J].中国合作经济,2023,(10):69-70.
- [5] 李正学.探讨事业单位工商管理的现状及改进策略[J].财经界,2023,(27):30-32.

【作者简介】

庞艳（1986-），女，汉族，广东省湛江市人，中级经济师职称，中级审计师职称，硕士研究生学历，研究方向：工商管理。