

# 中国公务员激励机制问题与对策研究

## Issues and Countermeasure Study on Incentive Mechanism of Civil Servants of China

盛长顺

Changshun Sheng

阜阳师范学院

中国·安徽 阜阳 236000

Fuyang Normal College, Fuyang City,

Anhui, 236000, China

作者简介：盛长顺（1995-），男，  
阜阳师范学院 经济学院 金融工程专业。

**【摘要】** 公务员激励是中国公务员体制建设的重要内容，完善的激励措施不仅能对公务员本身起到一定的激励作用，而且从整体来说还将对改善政府形象和提高政府公信力具有重要影响。目前，中国对公务员的激励机制建设还存在着激励体制不健全、效果不明显、针对性不强等问题。因此，就这些问题，本文提出要进一步完善激励机制，建立针对不同级别公务员的具体激励措施，增强激励效果等措施，以推动中国公务员激励机制的完善与健全。

**【Abstract】** Motivation in civil servants serves as an important chapter in the system construction of civil servants, complete incentive measures not only create motivation for civil servants, but also better government image and improve its credibility. At present, there still exist issues of the incentive mechanism with defects, un conspicuous effect, and less pertinence. Therefore, in terms of such issues, this article proposes to further complete the incentive mechanism, establish concrete incentive measures for civil servants in different levels, and improve effect of motivation, thus promoting the perfection and integrity of the incentive mechanism.

**【关键词】** 不同级别；公务员；激励机制

**【Keywords】** Different levels; Civil servant; Incentive mechanism

中国现行的公务员管理机制主要包括：激励机制、竞争机制、风险机制和保障机制等<sup>[1]</sup>。在这些公务员管理体制中激励机制扮演着十分重要的角色，因此，建立相对完善的公务员制度就显得十分重要。目前，中国公务员分为二十七级，这是一个较长的公务员等级链，这也就决定了中国现行的公务员激励机制不能真正做到对各个级别的公务员都起到较好的激励作用，从另一方面来说当下中国的公务员激励机制建设必须要考虑的不同级别公务员的不同需求，这是建立完善的公务员体制的必然选择<sup>[2]</sup>。

### 1 中国现行公务员激励机制存在的问题

#### 1.1 物质激励主要以工资激励为主，激励方式不合理

随着中国经济社会的发展，社会整体工资水平呈现出不断上升的趋势，中国公务员的工资水平也在不断上升，而目前中国公务员的工资主要是由职务工资、工龄工资和级别工资等构成，这种工资制度存在着明显的缺陷，那就是无法真正发挥工资对工作人员的激励作用<sup>[3]</sup>。为了弥补这一缺陷，国家有关部门开始推行奖金制度及奖励先进工作集体，虽然起到了一定的激励作用，但是这种措施的激励作用却十分有限，主要是因为奖金及奖励在工资中所占的份额十分有限，不能满足公务员对工资增长的预期。

#### 1.2 缺乏相应的竞争淘汰机制

受中国传统思想的影响，人们认为公务员这一职业是一个相对稳定的职业，且具有较高的社会认可度与社会地位，且并不会受到外界经济环境变化的影响，这就使得

人们认为公务员职业是“铁饭碗”，只要进入其中便不会担心失业。这主要是因为公务员队伍内部缺乏强有力的竞争淘汰机制，这就使得部分公务员在工作中只求无过，也不求有功<sup>[4]</sup>。另外，在公务员选拔过程中存在着暗箱操作等行为，在公务员工作中还存在着“任人唯亲”等问题，这在很大程度上影响了公务员队伍的公平竞争。

#### 1.3 缺乏层级激励机制，激励缺乏针对性

目前，中国对公务员的激励多是采用统一的激励措施，大多以薪酬激励为主，薪酬激励虽然满足了公务员的物质需求，但对部分有其他需求的公务员而言并不能起到预期的激励作用<sup>[5]</sup>。根据马斯洛的需求层次理论来看，人的需求可以分为五个等级，分别是生理需求、安全需求、归属感、尊重的需求和自我实现的需求这五个层次，而目前中国的公务员的激励只是满足了其物质生活需求，即只能满足公务员的生理需求，对其更深层次诸如归属感、尊重和自我实现等需求的满足却很少提及。不仅如此，中国目前的公务员激励制度缺乏针对性，对各层级的公务员所采取的激励措施大致相同，这就激励的效果十分有限。就现实情况来看，不同层级的公务员的需求是存在着差别的，因此，现行的激励措施具有很大的局限性，缺乏具有针对性的激励措施。

#### 1.4 缺乏反向激励

所谓反向激励是指对公务员在工作中出现问题的处罚，以此来对其他人员起到的警醒与限制，这种警醒及限制会督促相关人员在工作中更加细致谨慎，从而更好、更

高效的完成工作<sup>[6]</sup>。眼下,在中国公务员队伍中,对公务员工作错误的惩罚措施往往是由部门领导决定的,并没有形成书面文件等具有直接约束性的文件,这就使得公务员在工作中不用太担心工作失误受到处罚,至少不会受到与其错误等量的惩罚,也就是错误代价较小<sup>[7]</sup>。正因如此,政府部门的反向激励效果并不明显。缺乏相应的惩罚措施不仅会造成反向激励缺失,而且还不利于公务员队伍工作积极性的提高,最终造成公务员在工作中的失位缺位。

## 2 推动不同层级公务员激励机制改进的相关措施

### 2.1 合理调整工资结构,建立多元化的激励措施

推动公务员激励机制的改革首先要调整工资结构,建立完善的绩效考核机制,将公务员工资与绩效考核相挂钩,建立在一定工资基础上的多劳多得制度,增强工会无钱队伍的工作积极性,增强薪酬激励的效果<sup>[8]</sup>。在中国,对公务员的激励措施多是以薪酬激励为主,这种激励措施最易进行,但是激励效果却十分有限。因此,在完善公务员激励措施时要不断丰富激励方式,建立以薪酬激励为主,多种激励措施共存的多元化激励<sup>[9]</sup>。不仅如此,要不断增加奖金激励的力度,增加奖金的份额,使得薪酬激励能真正发挥作用。

### 2.2 建立完善的竞争淘汰机制

在公务员的任用及晋升方面要充分考虑公务员的绩效考核结果,只有这样才能保证公务员队伍的健康发展。之前的公务员被认为是“铁饭碗”,要逐步打破这种旧思维,建立严格的竞争与淘汰机制,在公务员的录用阶段就要讲求竞争上岗,进一步体现公平。另外,进一步强化考核机制,对多次考核不合格的公务员实行开除公职等严厉的惩罚措施,以此来保证公务员队伍的活力,从而防止公务员队伍的僵化<sup>[10]</sup>。与此同时,要将公务员的录用及考核结果透明化,主动接受社会公众、内部工作人员及媒体的监督,避免暗箱操作。

### 2.3 建立分层级公务员激励措施,强化精神激励

中国将公务员队伍分为二十七级,每一层级对激励方式的要求不同,在完善薪酬激励的基础上要进一步强化精神激励<sup>[11]</sup>。根据中国的现实情况,结合中国独特的行政文化,建立一整套公务员激励措施,不断提高中国公务员的积极性,逐步增强公务人员的主人翁意识和政府的凝聚力。公务员作为一个特殊的职业,对任职人员的政治素养要求非常高,要求相关工作人员必须将人民的利益放在心上,始终树立全心全意为人民服务的意识<sup>[12]</sup>。只有增强公务员群体的主人翁意识,和其职业道德素质建设才能从精神层面提高公务员的积极性,而这种积极性将具有更好的持久性<sup>[13]</sup>。

### 2.4 健全反向激励措施,增强服务意识

随着中国十八大的召开,党和中央进一步强调公务员队伍的廉政建设,坚决惩处失职渎职行为,对公务员进行问责与追责,这将进一步提高公务员队伍的工作积极性,这是反向激励的一项重要举措<sup>[14]</sup>。健全反向激励措施要求各级政府要进一步保证权力在阳光下运行,接受人民群众的监督,对出现问题的公务员进行及时处罚。另外,进一步推行权力清单制度,使得公务人员在运用权力时能有所顾忌,避免“踢皮球”现象的出现,保证政府部门真正实现为人民服务,切

实保障人民群众的利益。反向激励要求各级政府公务人员必须做好自己的工作,不做或者做错都是要受到处罚,这就从另一方面对公务人员进行引导,从而使得各级公务员始终将自己的工作放在心上,将人民的利益放在心上。

## 3 结论

随着中国经济社会的发展,对公务员队伍的管理也变得十分复杂与困难,尤其是对公务员的激励一直是各级政府十分重视的问题。但是,直到现在中国对公务员的激励仍然存在着很多问题,如上文所说的激励方式单一、缺乏竞争淘汰机制、精神激励弱化等等都是造成中国公务员激励困难的重要因素。因此,在完善公务员激励机制的道路上必须要考虑到这些问题。中国共产党第十八届中央委员会第三次全体会议、中国共产党第十八届中央委员会第四次全体会议精神要求各级政府要坚持依法行政,推行权力清单制度,这是从制度上对公务员的工作行为进行约束,建设法治政府,建设人民的政府。建立完善的公务员激励机制,不断调动各级公务员的工作积极性,使得各级公务员能真正设身处地地为老百姓办事,这才是对公务员激励所要达到的效果。从现实角度可以看出,完善的公务员激励机制不仅是对公务员的激励,更是提高政府公信力,维护政府形象的重要保证。

## 参考文献

- [1] 黄靖雯. 中国公务员激励机制存在的问题及对策分析[J]. 市场周刊(理论研究),2013,04:127-129.
- [2] 马丽娜. 地税机关公务员激励机制浅析[J]. 财经问题研究,2013,51:167-171.
- [3] 赵昉. 中国公务员激励机制存在的问题与对策研究[J]. 管理世界,2013,04:170-171.
- [4] 赵新月. 公务员激励机制刍议[J]. 文史博览(理论),2009,05:33-34.
- [5] 刘闯,顾光海. 中国公务员激励机制的优化路径分析[J]. 行政论坛,2009,05:64-67.
- [6] 李玲,黎雅婷. “阳光工资”制度下的中国公务员激励机制探析[J]. 中国行政管理,2009,10:85-88.
- [7] 申喜连,贺永祥. 论新时期中国公务员激励机制的重构——一项基于公务员“经济人”和“政治人”耦合的研究[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版),2006,06:96-101.
- [8] 罗福勇. 对低层公务员激励机制的思考[J]. 新世紀论丛,2006,01:20-22.
- [9] 舒柏臣. 公务员激励机制存在的问题及对策[J]. 科技视界,2012,32:40+97.
- [10] 王金华. 试论中国公务员激励机制的完善[J]. 云南行政学院学报,2005,03:87-90.
- [11] 王丽莉. 关于完善中国公务员激励机制的对策研究[J]. 武汉交通管理干部学院学报,2003,04:18-22.
- [12] 林晓妹. 中国公务员激励机制存在的问题及完善的思路[J]. 中央社会主义学院学报,2007,02:85-88.
- [13] 曾耀. 中国乡镇公务员激励机制要素的构成与改善[J]. 行政论坛,2007,04:43-47.
- [14] 李大林. 西方发达国家公务员激励机制的特点及启示[J]. 理论探讨,2008,05:41-44.