

公务员激励机制存在的问题及对策-公务员考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/22/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_AC\\_E5\\_8A\\_A1\\_E5\\_91\\_98\\_E6\\_c26\\_22788.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/22/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E6_c26_22788.htm)

随着我国机构改革的深入，各级政府机关行政部门及其公务员肩负的职责非常重大，人民群众对公务员的期望也很高。如何充分调动公务员的工作积极性，为广大人民群众和社会提供优质高效的服务，在我国改革开放和现代化建设进程中发挥应有的作用，是一个值得重视的很迫切的、现实的问题。

一、当前公务员激励机制存在的问题

国家公务员激励管理的过程就是激发公务员内在的动力和要求，激发他们奋发努力工作，去实现组织既定的目标和任务。推行国家公务员激励制度无疑取得了公认的成效。但是在推行这一制度的过程中仍然存在一些因激励机制不到位而出现的问题。

一是思想情感激励不到位。主要表现为思想政治工作方法简单。在实际工作中，一些单位只注重集体教育和批评帮助，而忽视了经常性、针对性地开展谈心活动，对干部思想动态掌握得少，不善于及时发现苗头性和倾向性问题，暖人心、聚人心的工作做得不够，导致在干部中缺乏一定的凝聚力和战斗力。

二是绩效考核激励不健全。近几年我国一直在不断的完善各种考核机制，但是这是一个系统而庞大的工程，不是一天两天的事，需要我们在实际工作中不断的发现和解决问题，不断的去补充的完善。在现在的考核激励中，仍有一小部分考核的结果没有真正与公务员的任用、奖惩、交流、培训挂钩，奖金分配没有真正拉开档次，吃“大锅饭”的现象依然存在，体现不出按劳分配、“能者多劳多得”的原则。

三是职务晋升激励不合理。在

干部提拔使用上，没有真正形成能上能下、能进能出的激励机制。一些部门在对公务员的使用上，轮岗、交流、待岗等制度执行还不到位，出现一些公务员该换岗的不换岗，一些不想干事的公务员该待岗学习的不待岗学习。这样，不仅工作能力差的公务员得不到锻炼提高，而且对有能力干事、想干成事的公务员影响很大，同时也不利于调动公务员的积极性。四是纪律惩戒激励力度不够。对干部监督制度执行时松时紧，尤其是对公务员八小时之外行为，管理的力度相对较弱，监控缺乏有效的措施，组织掌握情况少，教育督促也不力，错失了及早发现问题、解决问题的时机；对问题和矛盾的处理手段疲软，个别单位对违反制度的行为迁就照顾，出现问题遮遮掩掩，甚至大事化小、小事化了，合稀泥的现象时有发生，导致纪律惩戒力度相对较弱。

## 二、当前公务员激励机制存在问题的成因

(一)“以人为本”思想缺乏，人力资源管理理念薄弱 以人为本就是以人为中心。由于体制、历史和文化等诸多原因，我国行政组织的人事管理仍然没有摆脱传统人事管理观念的影响，没有真正地树立“以人为本”的管理思想。传统的人事管理主要是以事为中心，讲究组织和人员的调配，多注重于事的管理而忽略了人的积极因素，因此多见“人浮于事”。它要求因事择人，过分强调人适应工作，而不重视员工潜能的开发和利用，更忽视了人是一种“资源”的战略意义。

(二)晋升制度、考核制度等配套制度建设滞后 要使激励机制发挥应有作用，需要一系列配套的制度来保证其良好运作，而我国在公务员晋升制度、考核制度建设等方面还相对滞后，影响了公务员激励机制作用的发挥。首先，现有的公务员职务晋升制度还远未达到稳定、健全

、科学的程度。职务晋升缺乏公开的民主监督和法律保障，容易导致用人上的腐败，很大地打击了真正具有才能的公务员的积极性。晋升工作中，资历主义泛滥，论资排辈之风盛行，浪费人才，降低效率。虽然公务员职务晋升取决于公务员的德才表现和工作实绩，但并不是说，所有德才表现优秀的公务员都能晋升自己期望的职务，因为公务员职务晋升有一个前提条件，即必须有职位空缺。这种职务设置的有限性与个人需要的无限性形成矛盾，由于岗位限制等客观原因，导致级别晋升受阻，导致公务员的期望大于现实，影响公务员晋升制度激励功能的发挥。其次，我国公务员考核制度还不是很完善，可操作性不强。《国家公务员暂行条例》和《国家公务员考核暂行规定》，把“领导与群众相结合，平时与定期相结合”作为考核国家公务员的两种基本方法。考核方式过于简单化：注重定期考核，忽视平时考核；注重组织考核，忽视民主评议；注重内部考核，忽视外部考核；注重一般性考核，忽视考核对象的不同层次、不同专业的特殊要求；注重单位里的个别领导的意见，忽视单位里的广大群众的反映……凡此种种，往往使考核结果有失真实，有失公正。从而使以此作为标准的晋升、奖惩的公正性受到质疑，影响了激励机制作用的发挥。此外，公务员工资制度由于没能很好地与绩效挂钩，不能全面反映公务员实际工作能力与收入的联系，也造成公务员激励机制难以有效发挥。

三、完善公务员激励机制的对策

如何不断增强公务员制度的活力和公务员队伍的素质，提高效率、减少开支、改善服务，为政府树立良好的形象，已成为一个带普遍性的重大课题。要解决好这些问题，除了要有一系列的规章制度规范公务员的行为

外，如何进一步调动公务员的工作积极性是一个十分重要的关键环节，这就要建立和完善有效的激励机制，通过各种有针对性和有效的激励机制，使公务员不仅能满足需要，还能向更高更好的目标奋斗，才能真正使广大公务员更好履行公务员的义务，更好地为国家服务、为广大人民群众服务，才能更好地实践“三个代表”思想。本人认为应在竞争、考核奖惩、培训交流、待遇、福利等几个方面认真落实，做好工作。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)