

李映柏：完善公务员激励机制的原则和途径 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/267/2021_2022__E6_9D_8E_E6_98_A0_E6_9F_8F_EF_c26_267607.htm

公务员的工作效能决定着政府管理国家经济、社会和政治事务的有效性，决定着行政效率。当前培育和弘扬公务员精神，旨在建设高效、勤政、廉洁的公务员队伍，要从建立和完善公务员制度的激励机制，发挥奖优罚劣的功能，引导和约束公务员的行为做起，本文着重从激励的原则和途径加以阐述，以便探索出一些适合公务员激励的办法，使其以更加积极的姿态投入到为人民服务中来。

公务员激励机制的原则一是以人为本的原则。以人为本管理思想的形成，是人类社会长期管理实践的必然趋势，也是管理活动中提高管理效率的客观要求。在管理的各项要素中，人是决定性的因素。管理者要树立以人为本的管理思想，就是始终把为人放在首位，把完善人、发展人作为管理的根本，并根据不同类别、职级的公务员，制定人性化的管理措施和激励手段，发挥人的潜力，提高工作绩效。

二是功绩制原则。功绩制是现代文官制度的一个原则，就是按照公务员工作绩效的大小、好坏，作为奖励惩罚和职务升降的依据，体现了任人惟能和奖优罚劣的思想，实现了机会均等的原则。它有利于克服干好干坏一个样的现象，使能者上，庸者下，激励公务员勤奋工作，引导公务员选择与社会公共利益保持一致的行为方式和价值观念。

三是物质和精神并重原则。在知识经济时代的今天，人们的生活水平已经显著提高，然而，物质需要始终是人类的第一需要，是人们从事一切社会活动的基本动因。对公务员来说，他们必须先解

决基本的生活需要才能有更高的追求，所以物质激励在当今的公务员激励模式中仍然是非常有效的一种模式。精神激励就是通过表扬、嘉奖、记功、授予荣誉称号等手段鼓励公务员工作，引导公务员争当先进，实现自我价值，为社会多作贡献的需要，增强其工作的荣誉感、责任感和进取心。行为科学和现代人力资源观点都认为，人不仅有经济上的需要，更有精神方面的需要。

四是正负激励并用原则。负激励制度是完善公务员激励机制的重要内容。现在公务员队伍中部分公务员存在“稳定有余、动力不足”的现象，这说明仅用表扬、晋升、奖金等正激励手段是不够的，应该合理运用批评、降职、辞职辞退等负激励手段，对被激励人员产生警示作用，产生压力和危机，从而激发积极性和能力，提高工作绩效。同时，科学研究证明，一个人对于惩罚的感觉比奖赏敏感得多，相同程度的惩罚有两倍于奖赏的效果。所以，当传统的正激励不能使公务员充分发挥积极性，适当的使用惩罚激励会取得良好效果。

五是公平原则。根据亚当斯的公平理论，一个人对自己得到的报酬是否满意不只看其绝对值，而是看进行比较后的相对值。也就是说，把自己的报酬与贡献的比值与别人的或相同历史条件下的比值进行比较，如果相等或大于，则会心理平衡，感到满足，并努力工作。否则，就会感到心里不平衡、不公平，失去工作积极性。在工作实践中，由于各种原因，有些单位和部门对于责任心不强、不能胜任本职工作、完不成任务者、有违纪行为的公务员，由于好人思想、怕得罪人，处理力度不大，得不到处罚；对于工作能力强、干出实绩者，由于平均主义思想，奖励力度也不大。使得干好干坏一个样，干多干少一个样，致使激励的

奖惩功能受限。完善公务员激励机制的途径第一，加强思想教育，增强责任意识和法律意识。通过思想教育，首先使公务员牢固树立正确的权利观和“八荣八耻”思想，以公务员行为规范为标准，做到道德高尚，办事公道，权为民所用、情为民所系、利为民所谋。第二，完善职务晋升制度和制定科学的工资晋升制度。在公务员的职务晋升中要以功绩制为原则，要大力推行竞争上岗制和职务任期制，杜绝和减少公务员晋升中“由少数人选人”和“在少数人中选人”的现象，使职位晋升更具有开放性和竞争性，增强群众参与程度和透明度，扩大晋升层面，增加晋升机会，起到优胜劣汰、能者上庸者下的激励功能，有效杜绝用人上的不正之风，并在一定程度上预防腐败。随着我国经济体制改革的不断深入，为适应经济和社会发展，要建立科学合理的工资结构和工资晋升制度。使工资晋升严格与公务员的工作实绩挂钩，不同工作绩效，为不同的工资晋升的规定。第三，合理发放年终奖金。《公务员法》第七十四条规定“公务员在定期考核中被确定为优秀、称职的，按照国家规定享受年终奖金”，也就是说凡年度考核称职者，发给本人十二月份的基本工资为奖金。但一方面，不管是优秀还是称职，相同职务级别的人享受相同数额的奖金，没有区别。另一方面由于公务员考核称职以上的近乎100%，平台过大，人数过多，几乎所有公务员都能享受，享受者产生不了荣誉感，产生不了刺激，失去调动工作积极性的作用。所以应增加考核优秀人员的年终奖金，使之于称职人员的奖金有较大差距。同时，应对基本称职和不称职人员处以罚金。第四，完善考核制度。考核是奖惩的基础，而奖惩是考核的具体体现。一是科学合理的确定

考核内容。根据“德、能、勤、绩、廉”五方面，按照职位分类确定分类级别的考核内容，对不同级别、不同类别的公务员，确定不同的考核内容和侧重点。二是要量化考核指标，完善考核办法。参照西方国家公务员绩效考核“以岗定责、以责定标、以标考核、兑现奖惩”的管理办法制定考核指标体系，结合岗位责任和工作目标，分解考核要素，确定考核指标。三是要合理使用考核结果。“公共部门绩效评估要长期健康地发展，必须建立适当的奖惩制度。‘不奖励成功，就可能是在鼓励失败，鼓励失败的结果是产生荒谬的刺激，导致组织绩效每况愈下’。奖惩是公共部门绩效评估中具有较强激励作用的手段和措施。”在具体实践中，要对考核结果的使用作出更为明晰的规定，要加大对优秀公务员的奖励力度和对不称职公务员的处罚力度。

第五，注重培训激励。公务员培训激励是一种重要的激励方式，它是物质激励和精神激励的有机结合，可以促进公务员能力和素质的提高。当前，知识更新速度越来越快，人们对学习的渴求越来越强烈，这就迫使公务员必须加紧“充电”。欲使各种各样的学习机会能起到激励作用，就要为受奖励者提供各种免费学习机会。如计算机操作、网络应用、英语学习等技能培训及专业管理知识课堂、法律知识讲座、国内经济发达地区和国外学习等多种学习形式，使公务员有机会吸收新知识，开阔视野，明确思路，掌握新技能。这种激励模式，一方面是对工作表现突出、成绩优异者提供，以示奖励；另一方面，是对工作表现差需调任职务或降职公务员，做拟调任工作需要的专门培训，属上岗位培训，提高他们的责任感和自觉性，提高工作水平和服务能力，以适应现任岗位或转岗后的工作需

求。 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