

# 新时代基层年轻公务员激励策略优化研究

浙江省新昌县招商投资促进中心 盛媛媛

**摘要:**“专业能力、专业精神、勇于担当、踏实做事、不谋私利”是新时代党中央对基层年轻公务员提出的新要求。科学、完善的激励机制,可在很大程度上提高基层年轻公务员的工作积极性,提升工作能力,基层年轻公务员在我国新时代发展中承担着重要的历史使命。笔者根据多年的工作经验及数据调查,对新时代基层年轻公务员的工作现状进行了分析,提出了激励政策在基层政府单位中的应用措施,旨在通过分析和探讨,进一步增强基层年轻公务员的归属感和工作积极性,促进基层建设顺利开展,为我国国民经济增长增添动力,在发现问题时可及时解决,最大程度地提高人民群众对政府工作的满意程度。

**关键词:**基层年轻公务员;激励机制;政策

## 一、基层年轻公务员的内涵与特点

《中华人民共和国公务员法》中将公务员定义为依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。综合学术界的研究,基层年轻公务员的定义为入职年龄较其他人员较小、工作经验较少并具有较大发展潜力的公务员人群,其大部分为在县、乡镇(街道)基层政府部门、享有国家财政工资福利、行政级别在正副处级及以下的公职人员。

在我国的发展过程中,基层年轻公务员往往具有以下特点:其一,工作职能及工作范围相对较广,主要工作形式为执行上级决策,但较少参与决策;其二,行政级别相对较低,主要指科级及以下的在编工作人员;其三,在工作中往往直接面对广大人民群众,在一定程度上代表了党和政府的办公形象;其四,在工作状态上容易出现职业倦怠,这主要与其工作性质有较大关联。

## 二、新时代基层年轻公务员激励机制的重要性

目前,我国年轻公务员的工资薪酬虽然在总体上呈上升趋势,但由于个人在新时代的需求不同,总体来说,大部分年轻公务员对自己目前的工资薪酬认可度较低。从实际情况来看,公务员薪酬分配仍然存在平均主义色彩,致使年轻公务员认为干多干少都一

样,在一定程度上打击了年轻公务员的工作积极性,使得年轻公务员失去了工作热情。

建立与提高与公务员薪酬有关的创新性激励机制,可在很大程度上减轻薪资困扰带来的负面影响,从根本上避免平均机制带来的负面影响,进而保证年轻公务员对工作的热情,充分激发年轻公务员努力学习、提高工作质量的决心。此外,建立基层年轻公务员激励机制,还可促进其积极开展自我培训、自我教育,提高该群体为人民服务、履行行政职责的积极性。

因此,建立和完善基层年轻公务员激励机制,对新时代发展具有重要意义,可更好地满足人民群众的需求,促进基层建设,树立政府部门全心全意为人民服务的形象,提高人民群众对政府部门工作的满意度。

## 三、激励策略现存的问题及成因

### (一)激励策略存在的问题

#### 1. 薪酬设置不合理

基层年轻公务员的激励机制主要是薪酬制度,但由于薪酬制度本身具有局限性,存在不公平、不合理的方面,具体表现在:许多努力工作、积极为人民服务的公务员不能得到相应的报酬;基层年轻公务员的薪酬体系中缺乏长期和短期激励机制,这在很大程度上挫伤了年轻基层公务员的工作积极性;由于基层年轻公务员的工作内容具有一定的特殊性,薪酬体系中缺乏了对具有特殊贡献的公务员的奖励设置,这就在很大程度上导致基层年轻公务员中高精尖人才流失。例如,基层年轻公务员加班工资缺乏保障,在《公务员法》条例中,虽然明确规定了额外工作量及工作时间应有相应的加班费和调休,但在实际应用环节,尚缺乏法律依据,进而造成执行不力、积极性降低的情况。薪酬制度合法化包括法律内容合理性和法律程序合法化,法律的缺位导致薪酬制度的不确定性,进而造成不同地区工资水平差异大的现象,增加公务员内心的不公感。

#### 2. 培训机制及考核机制不科学

新时代基层年轻公务员的激励工作尚存在培训机制、考核机制不科学等问题。公务员培训的目的是

进一步提升能力,然而,从目前公务员的培训现状来看,效果有时并未达到预期目标。主要原因是培训组织缺乏完善的管理制度及考核机制,对培训目标、培训效果评估、培训结果的应用不稳定、不明确,使得基层年轻公务员面对培训工作抱有一种应付的心态,在很大程度上违背了建立培训制度的初衷。

此外,部分基层单位的绩效考核机制缺乏一定的合理性,导致对基层年轻公务员的提拔速度反而不及责问速度。具体表现在,基层年轻公务员一旦由于日常工作中的某些问题被问责、批评,会在很大程度上影响公务员未来一年的晋升提拔,导致公务员在很长的时间内缺乏工作积极性,或一年的辛勤努力由于一次偶然失误而使晋升受到影响,同样可能会导致基层年轻公务员丧失工作热情。

## (二)问题的成因

首先,传统行政文化思想应用实践较长,已经深入到社会文化中,尤其在政府部门,传统的行政文化思想会带来一些负面影响。随着以人为本思想的不断深化,落后、腐朽的传统行政文化,造成晋升评优出现了一些弊端,严重打击了基层年轻公务员的工作积极性,很容易出现懈怠的情况,不利于激励政策发挥应有的作用。

此外,根据目前的发展现状分析,基层政府单位在财力方面尚缺乏相应的保障措施。财政收入状况是维持物质激励机制运行的重要保障之一,基层单位的财政收入与基层年轻公务员的福利待遇有着密切的关系。但是在我国的财政体制下,基层单位的财政收入状况并不好,尽管基层单位和基层公务人员工作在一线,但财政权基本上集中在上级政府。基层单位和基层年轻公务员往往工作繁重,基层单位的财政收入可能并不能很好地满足基层单位的运行,因此,对公务员的激励政策往往更倾向于精神激励,而缺乏物质激励。例如,基层单位更青睐发锦旗、开表彰会等形式的精神激励,导致基层年轻公务员缺少物质激励,工作上福利待遇也不如其他行业,在很大程度上加重了不满情绪,很容易致使基层年轻公务员通过不法方式谋求自身权益,致使形成不良风气,破坏政府和公务员队伍的形象。

## 四、新时代基层年轻公务员激励策略优化

### (一)针对性精神关怀,培育公务员精神

随着经济社会的不断发展,人们对政府的服务水平和服务质量提出了更高的要求,也就相应地提高了对基层年轻公务员工作水平的要求。相对来说,该类人群需要花费更多的精力,提高自身的工作能力,为人民群众提供更好的服务。因此,政府相关部门应给予基层年轻公务员相应的精神和心理上的照顾和引导,加强人文关怀,积极了解其工作感受,为基层年轻公务员的未来职业发展提供规划和指导。

与此同时,政府相关部门应对基层年轻公务员进行思想指导,引导基层年轻公务员充满热情、积极向上地参与到工作中,积极承担相应的行政责任,履行行政职责。新时期,更应加强基层年轻公务员全心全意为人民服务的精神,提高思想水平,培养扎根基层、热心服务的精神,力求为人民群众提供更好的服务。

### (二)实施基层年轻公务员专项培训提升工程

提高年轻基层公务员的工作能力,使其以严格的标准、积极的工作态度投入基层建设。在过去的公务员培训体系中,公务员培训理念比较落后。目前,仍有许多地区的相关政府部门忽视了对人才的培训,对公务员的培训经费投入不多,培训时间短,培训内容单一,没有给予公务员相应的工作专项培训,导致年轻公务员不仅缺乏经验,还没有学到工作中要用到的知识,不足以与激励机制相匹配。基层建设需要人才履行相应的行政责任,将基层年轻公务员发展成为基层建设所需的人才至关重要。政府部门在开展基层年轻公务员培训时,应及时根据社会发展和基层建设要求,根据相关基层工作的需要及时调整培训内容和目标。

此外,在培训过程中,要及时了解公务员的职业发展规划,与公务员探讨其优缺点,给予其适合的岗位,努力达到双赢。对已经参加过培训的公务员,要进一步观察调研,对其进行后期跟踪与交流。通过分析参加培训的公务员在培训期间学到的知识与后期工作中学到的知识的异同,进一步改革、完善培训内容与培训方式,并邀请年轻公务员交流探讨,根据其提出的建议对培训内容查漏补缺。

### (三)科学考核与规范奖惩配套使用

首先,政府相关部门应建立科学、合理的绩效考核制度,并根据当地的实际情况及发展水平之间的差异,以公平、公正为绩效考核原则,综合考虑不同区域、公务员的个体差异,将基层群众对年轻公务员工作能力和服务态度评价纳入考核体系。让基层群众参与绩效考核过程,不仅可以加强对基层年轻公务员的监督,还可以通过基层群众的考核评价,不断更新政府的服务内容。

其次,考核结束后,应及时将考核结果反馈给基层年轻公务员,鼓励其通过考核评价,不断反思自己的工作内容,明确工作中出现的问题。基层年轻公务员主动反思、提出问题,上层领导可提供相应的引导和帮助,这种考核和反馈应贯穿于激励政策的实施过程。在绩效沟通过程中,上级领导应采取重视和尊重的态度与年轻公务员展开讨论,引导其以主人翁的姿态不断反思和改进工作。政府有关部门应根据绩效考核结果,制定奖惩机制,进一步加强绩效考核对基层年轻公务员的反馈和引导作用。

最后,有关部门应建立健全激励体制,在建设激

励体制之前,应通过考察,综合性分析、了解不同岗位的基层年轻公务员的工作内容,以便根据不同岗位的工作内容和标准,建设多样化的激励机制。激励机制一定要在真正意义上起到激励的作用,精神激励应与物质激励相结合。精神激励可以通过给工作能力突出、工作水平较高的基层年轻公务员颁发荣誉锦旗、开表彰大会等方式;物质激励应是脱离公务员本身薪酬体系的额外奖金或实物激励,是看得见摸得着的、可以提高基层年轻公务员工作积极性的。激励机制应优先考虑工作在一线的基层年轻公务员,物质奖励和精神奖励应交给办实事的公务员,以起到增强其工作动力的作用。

#### (四)创新新时代基层年轻公务员培训激励机制

新时代,基层年轻公务员激励策略的优化,还应借助信息技术,在实际管理中应注意以下方面:首先,应将提升公务员自身工作能力与积极性作为培训基础,在设计组织培训目标时,应兼顾公共利益,从根本上达到公共效益最大化的目的;其次,将个人发展与单位发展的协调统一,实现二者共同发展;最后,应建立完善培训目标及监督、反馈机制,及时监督目标的执行情况及效率,并对完成组织目标的优秀群体予以

(上接第140页)

#### (五)着眼于竞争市场,内外统筹开展薪酬设计

企业在进行薪酬设计时,既要着眼于竞争市场,以外部为导向优化薪酬设计,又要立足自身发展与员工的实际情况,以内部为导向提升薪酬设计的科学性与合理性,利用内、外部的统筹与协调进行科学、合理的薪酬设计。一方面,企业要通过横向比较,发现自身薪酬设计中存在的问题,综合采取多种措施提升自身薪酬设计的合理性与吸引力,积极吸纳高素质人才,强化企业的人才储备。这种以外部为导向的薪酬设计还能强化企业的人才保留能力,提升员工的公平感、归属感与忠诚度,深化员工对企业的感情。另一方面,企业还要让薪酬设计切实为企业的发展服务。在进行薪酬设计时,企业要切实考虑到薪酬的动态性,结合实际情况保障薪酬的公平合理,让薪酬数量依照职工等级与工作效果评定,并设计有效的绩效工资制度,为员工薪酬浮动提供空间,多劳多得,让员工以更加积极、主动的态度投入到工作中来。最后,企业要将内、外两部分进行有效统筹,采取更加多元化的激励形式,将长期激励与短期激励相结合,切实发挥激励理论在企业薪酬设计中的作用。

#### 五、结束语

总而言之,在日益激烈的市场竞争中,人才优势

实际奖励。

#### 五、结束语

综上所述,基层年轻公务员在我国基层建设中起着重要的作用,是政府部门进一步落实党的方针政策的关键,肩负着提高人民群众的生活水平及对政府服务满意度的重要任务。基层政府单位应进一步改革和完善激励机制,通过完善基层年轻公务员的薪酬体系、设计科学合理的绩效考核制度,有效发挥激励机制的作用,充分调动基层年轻公务员的主观能动性,激发其工作热情,强化其对基层单位的归属感,做新时代人民满意的公务员。

#### 参考文献:

- [1]张骋成.农村基层年轻公务员激励机制问题与完善对策研究[D].青岛:青岛大学,2021.
- [2]马学斌.新时代基层年轻公务员激励策略优化研究[D].太原:山西大学,2021.
- [3]李平平.东营市河口区乡镇公务员激励问题研究[D].济南:山东师范大学,2020.
- [4]陆庆兵.海门市悦来镇基层年轻公务员激励管理研究[D].苏州:苏州大学,2020.

逐渐成为企业保持竞争力的重要保障,企业在生存与发展中,要认识到科学、合理的薪酬设计对企业吸引人才、留住人才的推动作用,对激发员工的工作积极性、最大限度地发挥员工个人价值的促进作用,并充分利用激励理论进行薪酬设计优化,将需求层次理论、期望理论、双因素理论、公平理论等与薪酬设计有效结合,立足企业的发展实际,切实满足员工的多层次需求,体现薪酬设计的公平性与公开性,让科学、合理的薪酬设计帮助企业打造出高质高效的工作团队,强化员工的认同感与归属感,为企业的生存与发展提供有效保障。

#### 参考文献:

- [1]毛闻之.基于激励理论导向的企业薪酬设计应用研究[J].企业改革与管理,2021(4):70-71.
- [2]楼颖飞.强化激励理论在薪酬设计中的应用研究[J].现代经济信息,2019(10):53+55.
- [3]贾志玲.从激励理论的视角看企业薪酬设计[J].全国流通经济,2019(25):85-87.
- [4]谢庆隆,冯晓虎,白皎.强化激励理论在薪酬设计中的运用[J].管理观察,2019(3):38-40.
- [5]王海霞.激励理论在薪酬管理中的应用分析[J].中国市场,2022(7):72-73.