

# “双城”发展背景下成渝基层公务员激励研究

王鑫怡

西南民族大学, 四川 成都

收稿日期: 2022年4月11日; 录用日期: 2022年5月10日; 发布日期: 2022年5月17日

## 摘要

基层公务员在政府工作的第一线, 直接面向群众, 其工作态度及效果影响着政府工作的成败。但是, 对其激励机制的研究远落后于社会的发展。目前, 成渝地区公共部门激励机制还存在着激励模式过于单一、激励观念落后以及绩效考核系统不健全等问题。本文基于内容型激励理论, 并结合《成渝地区双城经济圈建设规划纲要》文件, 探究成渝双城经济圈建设背景下成渝地区基层公务人员激励现状并进行分析, 提出相应的对策和建议。从而不断完善成渝地区公共部门人员的激励机制, 更好发挥其工作潜能。

## 关键词

成渝双城经济圈, 基层公务员, 激励

## Study on the Motivation of Chengdu-Chongqing Grassroots Civil Servants under the Background of “Twin Cities” Development

Xinyi Wang

Southwest University for Nationalities, Chengdu Sichuan

Received: Apr. 11<sup>th</sup>, 2022; accepted: May 10<sup>th</sup>, 2022; published: May 17<sup>th</sup>, 2022

## Abstract

Basic-level civil servants are in the first line of government work, facing the masses directly, and their working attitude and effect affect the success or failure of government work. However, the research on its incentive mechanism lags far behind the development of society. At present, there are some problems in the incentive mechanism of public departments in Chengdu-Chongqing area,

such as too single incentive model, backward incentive concept and imperfect performance appraisal system. Based on the content-based incentive theory and combined with the document "Chengdu-Chongqing Area Twin Cities Economic Circle Construction Planning Outline", this paper explores and analyzes the current situation of grassroots civil servants' incentive in Chengdu-Chongqing area under the background of the construction of the twin cities economic circle, and puts forward corresponding countermeasures and suggestions. Thus, the incentive mechanism of public sector personnel in Chengdu-Chongqing area will be improved and their working potential will be better developed.

## Keywords

Chengdu-Chongqing Twin Cities Economic Circle, Grass-Roots Civil Servants, Encouragement

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 研究背景

纵观世界，立足中国国情——无论是当今世界，还是正处于高速发展中的中国，都正处于百年未有之大变局的局势之中。以成渝地区为代表的西部地区是我国经济发展的薄弱之处，要想实现全中国的经济飞速发展，就要走好西部地区发展这步棋。

2021年10月《成渝地区双城经济圈建设规划纲要》文件正式发布。文件指出，要重视重庆和成都这两个中心城市的领头作用，引领成都和重庆地区协调发展，促进成渝地区产业、人口及各类生产要素高效集聚，加快推动成渝地区形成有实力、有特色的双城经济圈，打造带动全国高质量发展的重要增长极和新的动力源[1]。

实现成渝地区的高速发展需要高度重视人才的激励机制。公共部门基层公务人员作为最重要的人才之一，值得被重视。内容型激励理论，也称需要理论，它主要研究的是什么因素能够激发人们的行为动机，借助内容型激励理论对成渝地区协同发展后两地的基层公务人员激励政策进行相应的探究是十分有必要且有意义的。

综上所述，纵观我国目前的宏观政策局势，借助成渝双城经济圈发展建设的文件以及内容型激励理论，分析成渝两地区基层公务员在人员激励方面现存的问题，结合相关时代背景、文件以及理论提出好的解决措施是十分有必要的。

## 2. 成渝地区基层公务员激励机制现存问题

经过对相关资料的查阅以及文件的解读，发现成渝地区目前在基层公务员激励政策管理方面仍然存在严重不足，具体表现为以下三个方面：

### 2.1. 激励手段太单一

成都和重庆这两个城市对基层公务人员的激励手段可以简单地分为两种：一种是具体但短期性的物质奖励；透过物质奖励和精神奖励这两个浅层次的奖励手段，更多地看到的是在其背后所隐含的另外两个激励——短期激励以及长期激励[2]。物质激励其实就是变相的短期激励，它包含了基本工资、奖金、津贴等，这种激励在短期内或许可以对员工起到一定积极的激励作用，但是如果时间长了就可能会在

员工中滋长“唯工资论”：对于上级交代的事务漠不关心，或者互相推诿，发生“踢皮球”，没有物质奖励就不干实事的现象，这样的风气不利于组织内部形成良好的良性竞争，更不利于形成良好的组织文化。精神奖励背后所蕴含的长期激励是一直所倡导的，它虽然抽象，但立足点是公共部门的战略目标，具有很强的宏观性和战略性，能为公共部门在未来一段时间内的工作指出一个明确的方向，对公共部门的长期发展具有深远意义。但是长期激励在现实生活中实行起来有较大的难度，并且没有很高的认同度。所以，总的来说，成渝地区在关于基层公务员的激励形式方面存在形式单一，缺乏创新等问题。

## 2.2. 激励观念仍落后

思想观念是开展一切行动的先行指导，存在于成渝地区基层公务员激励机制里面一个很典型的不足就是对公务人员的激励不够重视。现阶段的激励制度和体系是直接从上阶段沿用下来的，据了解，大部分人员都认为在激励制度的改革更新上面花时间是“无用的行为”，因为某一项制度的产生必是很多主体经过很长时间反复修订的最终结果，无论是其合理性还是认同度都较高，更何况我国公务员发展历史悠久，要想改革创新自然具有更大的难度。再加上对基层公务人员的需求，例如，物质保障需求或者人际关系需求等没有全面且系统的认识，都只是过于片面地认为公务人员只是具有某一方面的需求，因而导致在公共部门中存在这样一种现象：虽有激励制度，但却起不到激励人员的效果，或者是激励效果较差。

## 2.3. 考核系统不健全

通常来说，绩效考核工作通常是由公共部门的上级领导部门研究、实施的，所以，绩效评估一般来说是上级对下属的一种评估。这种评估缺乏主体的多元性且一般来说多为定性评估，所以在一定程度上存在较大的主观性，它不像工厂里面按照工人完成的件数来计算其工作能力的高低，这样带有定量性质的评价方法来考核员工的绩效。这就意味着公共部门的考核机制存在一定的不足，不完善、没有信服力的绩效考核系统会使员工无法投入百分百的热情和积极性，他们会因为感到绩效评估的不公而选择消极怠工甚至是罢工，这在一定程度上很影响组织的目标实现。因此，公共部门的激励机制就起不到直接有效的激励效果，也就达不到最终想要提高行政效率的目的。

# 3. 完善成渝地区基层公务员激励机制的对策

## 3.1. 贯彻文件内容，丰富激励形式

一方面，文件第六章中明确提出“吸引高水平大学、科研机构和创新型企业入驻”这表明成渝经济圈的发展离不开大量创新型人才的引进和使用。鼓励成渝各高校面向全球招生，通过引进优秀青年学者进行人员的更替以及补充；支持顶尖高校和科研机构在成都和重庆落地建设实施，为成渝两地的发展提供良好的人才氛围，为成渝地区基层公务人员的日常学习、培训提供环境条件，从而更好地实施精神方面地长期激励。

另一方面，继续坚持对政府和科研单位的资金管理制度的改革和监督，允许科研资金跨省市使用，使成都和重庆两座城市资金链互相流通，为开拓更广阔的市场提供最基础的资金保障。在物质激励方面，允许资金在两省中自由流通，这就打破了原有的资金周转禁锢，为物质激励这个见效最快的激励方式注入了新的灵魂、提供了新的方式。

## 3.2. 运用激励理论，更新激励观念

这就需要改变以前对基层公务员简单的认识，基层公务人员首先是作为一位普通的公民，再然后才

是公共部门的公职人员，所以有其各自的需求，这就需要深入了解他们的需求：

首先，成渝双城经济圈的建设发展会推动公共卫生和医疗养老合作等方面的发展，构建设施完备的公共卫生服务制度和体系。这也就在无形中优化了成渝两地的医疗设备和资源。同时，可以依托四川大学华西医院、重庆医科大学附属第一医院等优质医疗资源，为基层公务人员提供良好且便利的医疗服务。据了解，成渝地区大部分基层公务人员几乎都处于“上有老，下有小”这种“负担满满”的年龄段，良好的医疗设施和服务会为他们减少很多为家人健康四处奔走的时间和精力，从而投入更多的时间和精力到工作之中去。在一定程度上会让他们愿意将更多的时间和精力花在自己的事业上，久而久之工作效率就会有所提升，当取得了一定的成绩以后，他们更会投入更多时间和精力在工作上，慢慢地，他们的自我目标就会得以实现。除此之外，在中国传统思想文化影响下人们会希望老了以后“老有所依”，这种思想在一定程度上不仅仅是对子女的一种寄托，更是对自己生活地区医疗配套设施的一种考验。成渝双城发展，使得不同的医疗资源在两个城市中自由流动，给基层公务人员提供了极大的便利。

其次，通过查阅相关文献了解到，在成渝双城经济圈协同发展之前，四川省对于高层次人才奖励性政策里面包括了一次性奖励、科研经费以及其他的费用[3]。随着文件的颁布，文件中又多次明确提出，成渝经济圈的建设和发展需要大量引进创新型人才，同时还会规划、发展更多的科研院所，使成渝地区的基层公务人员能够在双城协同发展过程中不断实现自身的价值以及在人际关系上得到满足。

最后，文件第十章中提到，推动城乡公共资源均衡配置，统筹生产、生活、生态、安全需要，查找城市规划建设管理存在的风险和问题，建立健全安全防范措施，探索成渝地区可持续发展的城市新模式，有序推进老旧小区、厂区、街区等旧建筑设施的改造，提高公民的日常生活、居住条件[4]；推动城乡基础设施一体化，将基础设施资源在城乡之间共享，为基层公务员在想创新变革的时候提供了坚实的物质保障。完善城乡运输道路的建设分布。推动城乡基本公共服务均等化，保证成渝双城发展的成果由人民共享。建立城乡教育联合体和县域医共体，使得包括基层公务人员在内的公民实现医教自由；健全城乡基层治理体系，继续贯彻落实基层法律法规。只有当各方面的基础设施完善，使得基层的公务人员物质生活得到一定的保障，他们才能够在这样的环境中去思考是否需要去实现自身的价值。也只有这样才能使得原有的激励政策得以行之有效。

### 3.3. 完善法律法规，健全考核系统

俗话说“无规矩，不成方圆”，一个国家的发展之所以会超过另一个国家，其原因并不仅仅在于它强大的经济发展速度、政治领导等方面，更重要的还有这些因素背后所蕴含的法律法规。同样地，在公共部门中也是如此，完善法律法规讲究的不是短时间的速度，而是长时间的调整、磨合。需要根据不同的社会形势以及人员分配情况进行变化。要想制定的激励政策行之有效就必须先有相关完善的绩效考核制度。这就需要：

首先，需要减少主观因素，也就是尽量减少人为的评价，尽可能多的使用定量的方法。例如：排序法、量表法、关键事件法、目标管理法以及平衡计分卡法等这样一系列方法，只有将考核标准、考核方法以及最后的考核结果都用数据化的方式固定下来，并最终以文件形式呈现出来，才会有威信和信服力，绩效考核的目的才能达到，最后才能依据考核结果进行适时的激励[5]。除此之外，还需要增加评估主体的多元性，除了单纯的上级对下级的评价以外，还应该加入下属、同事以及服务受众的评价。上级的评价只是单纯的对所做工作的评价，而下属的评价是对领导力以及管理能力方面的评价；经过同事的评价可以更加了解基层公务人员在工作之外的其他情况；基层公务人员与服务受众接触的时间是很久的，所以让他们来进行评价是十分合理且有必要的。将评价主体多元化，可以对基层公务人员有一个比较全面、客观的评价。

其次，应该要提高对基层公务人员绩效考核的重视程度，避免考核流于形式，让参与考核的考核主体双方感受到考核的严肃性，端正对待考核的态度。同时，还要对考核主体进行专业的考核培训，以确保考核结果的专业性。然后，在此基础上还需要增加考核程序的透明度，通过各种渠道让考核透明化得以实现。例如可以采用线上+线下的方式进行：线上可以利用微信、微博以及抖音等现在认同感强、普及率同样很高的网络媒介来进行宣传和监督；线下就根据传统的考核程序进行，当然，在进行考核的时候要尽量减少考核的成本，通过精简考核的成本来提高考核的效率和质量[6]。

最后，仅仅只是建立完善法律法规体系是不够的，还需要建立相应的监督机制，设立严密的考核监督机制。不仅要做到“有法可依”，更要做到“违法必究”。所谓的“违法”与否就应该由监督机制来定夺，监督机制要求不同主体之间互相进行监督，以确保公务员绩效考核制度的客观性和公平性。

#### 4. 结语

该文件的颁布，不仅对成渝两座城市的政治、经济以及文化等方面具有里程碑式的意义，更可以在结合内容型激励理论之后，深入探究成渝地区基层公务员激励政策目前存在的问题，并为其提出相对完善的基层公务人员激励措施，提供一种可供成渝两地基层公务人员发展的结果形式，以此来推动两地整体经济的发展，更甚带动西部地区经济发展。

#### 参考文献

- [1] 赵辰光, 王恒. 我国聘任制公务员激励机制研究——基于服务型行政文化视角[J]. 边疆经济与文化, 2020(12): 45-47.
- [2] 朱芳漫, 叶丽娟. 广西与四川高层次人才政策对比研究[J]. 河北企业, 2019(12): 123-125.
- [3] 钟海燕. 成渝城市群研究[D]: [博士学位论文]. 成都: 四川大学, 2006.
- [4] 秦鹏, 刘焕. 成渝地区双城经济圈协同发展的理论逻辑与路径探索——基于功能主义理论的视角[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2021, 27(2): 44-54.
- [5] 张志强, 熊永兰. 成渝地区双城经济圈一体化发展的思考与建议[J]. 中国西部, 2020(2): 1-12+2.
- [6] 洪成文, 梁显平, 韩少秀. 成渝地区双城经济圈高等教育的超常规发展战略[J]. 重庆高教研究, 2020, 8(4): 71-79.