

【经济与管理】

中国公务员晋升制度激励机制的问题及对策

王 焱

(交通部科教司,北京 100736)

摘 要: 在分析中国公务员晋升制度激励功能的基础上,找出了影响激励功能发挥的主要障碍,并提出了相应的对策和措施。

关键词: 公务员;晋升;激励功能;激励机制

中图分类号: C936 **文献标识码:** A

Problems and Countermeasures on the Exciting Mechanism for China's Public Official's Promoting to a Higher Office

WANG Yan

(Department of Sci. & Tech., the Ministry of Communication, Beijing 100736, China)

Abstract The exciting function of the regularity of China's public official's promoting to a higher office was analyzed. The factors which affect the exciting function were put forward. The countermeasures to ensure the exciting function to play a good role were presented.

Key words public official; promoting to a higher office; exciting function; exciting mechanism

一、公务员晋升制度的激励功能分析

中国公务员晋升制度的激励机制,一是通过设置不同等级的职务和级别,并赋予职务和级别特定的内涵,使之成为公务员实现自我价值的最高目标,也最具“诱惑力”,从而激发公务员努力工作,刻苦学习;二是通过满足晋升公务员的尊重需要和自我实现的需要,调动公务员的工作积极性。公务员晋升制度是中国公务员制度激励机制中最具活力的因素

(一)公务员晋升制度激励机制的期望理论

公务员晋升制度激励机制的理论基础,除了需要理论外,还有期望理论。

期望理论是美国精神分析学家弗鲁姆在《工作与激励》一书中提出的。其主要内容是,激励是促使个体对行为选择的过程。任何一个人都有这样的心理状态,即当他已确定了目标,为了实现这个目标,他就必然付诸某种行动,而在此之前,他总要对自己行为效果给以权衡,以便为达到目标选择出最佳行为方案。用公式表示为:激励力量=效价×期望值

激励力量,是指被激发起的工作动机的强度,即激发出人的内部潜力的强度。亦即调动人的积极性的强度,也是为达到某一目标而努力的程度。

效价是指实现这一目标对满足个体需要的价值的大小,即“目标价值”。人们在为达到某种目标而去行动之前会自问:如果采取这一行为,我将会获得什么成果和报酬?这成果和报酬便是“目标价值”。

期望值,即期望概率,是指根据个人的经验判断,实现某一目标,获得某种结果的可能性的多少。

(二)公务员晋升制度的目标激励功能

国家公务员的职务是指国家行政机关中各类、各职位公务员应当承担的法定事务。职务与职权密不可分。公务员担任一定职务,也相应地产生了基于职务之上的权利与义务,即依法享有的职权和必须履行的职责。

国家公务员的职务分为领导职务和非领导职务。领导职务无论级别的高低一般都有如下主要功能:组织制定本机构的目标、方针与工作计划并加以推行;授权下属分担其部分任务;对下属实施奖惩;

收稿日期: 2001-08-27

作者简介: 王 焱 (1954-),女,北京市人,交通部科教司,主要从事科教管理。

代表组织机构对外交涉;控制组织的内部联系等。领导职务越高,职权越大,职责范围也越广,任务也越重。非领导职务虽不具有领导职务的职权和职责,但担负有执行功能。以上领导职务和非领导职务,都对应一定的级别。

公务员的级别,是指基于公务员的职务、德才表现、工作实绩以及年功贡献基础之上确定的公务员的等级。级别是确定公务员工资的重要因素之一。

由于公务员的职务与权力、地位等紧密联系,使之成为公务员满足尊重需要和自我实现需要的必然目标;由于公务员的级别与工资、住房、用车等紧密联系,使之成为公务员满足生理需要和安全需要的必然目标。这些目标在公务员心目中的价值是不言而喻的。公务员的晋升制度,为公务员获取较高职务和级别成为可能,并提供了制度保障,提高了这些目标在公务员心目中的期望值,从而增强了职务和级别对公务员的激发力量。激励全体公务员努力工作,刻苦学习。同时,公务员晋升制度中的目标激励,也涵盖着精神激励的一面。公务员晋升职务和级别,意味着公务员所处地位的上升,职权的加强和责任的扩大,在满足公务员的尊重需要和自我实现的同时,也激发了获得晋升的公务员的工作热情,并对周围的公务员产生积极的心理效应,激发他们的进取心。

二、公务员晋升制度中影响激励功能的主要问题与对策

如何建立健全中国公务员晋升制度,最大限度地发挥它的激励功能,这是中国公务员制度激励机制建设的重要任务之一。下面主要根据期望理论,重点分析职位、级别的有限性与公务员个人需要的无限性之间的矛盾,并提出一些解决这一矛盾的建议,旨在提高公务员晋升制度的激励功能。

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。行政机关在定职能、定机构、定编制的基础上设置职位(领导职务和非领导的职位),是根据该机关所担负的职能任务、工作性质、机构规格、编制总数、各级职务的比例关系等因素确定的。某一机关内司长设几个、副司长设几个、巡视员设几个、调研员设几个,要根据国家规定的统一标准,并履行严格的报批手续。其职务设置和职数限额经国家核定后,便具有法规效力,不能

随意突破。显然,领导职务总小于非领导职务,高级职务总小于低级职务,而每个公务员都有追求较高职务的需要。这种职务设置的有限性与个人需要的无限性形成矛盾,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。

公务员的级别随着职务晋升而晋升,也可根据年度考核结果决定晋升。连续三年年度考核优秀或连续五年年度考核称职的,可在本职对应的级别范围内晋升一级。公务员级别到达本职对应的最高级别后,不再晋升。由于岗位限制等客观原因,导致级别晋升受阻,使公务员晋升制度激励功能的发挥受到限制。

为了解决以上矛盾,建议采取以下措施:

(一)增加公务员级别设置

增加现行公务员级别总数设置,由十五级增加到二十四级。现行公务员级别为十五级,但对于科级以下的公务员实际上只有六个级(九级至十五级),中国公务员绝大多数分布于县级以上政府工作部门,除了县长和副县长以外,职务都在科长以下。例如,23岁大学毕业生,工作一年后定为科员(十四级),以每五年晋升一级计算(除职务晋升),二十五年后可晋升到九级,这时这名公务员才48岁,如果他不能晋升为副县长,就意味着在今后的十二年内不可能再晋升级别,工资等待遇不变,可想而知,怎么能调动他的积极性呢?增加每一职务对应的级别,使受到客观原因限制不能晋升职务的公务员有望晋升级别,从而调动起他们的工作积极性。

(二)加强岗位交流

中国公务员可与企、事业单位进行交流。对由于客观原因不能晋升的公务员,可以交流到企、事业单位任职,加强流动,创造晋升机会。

(三)注意公务员队伍的结构

行政机关在招考公务员时,要根据设置情况和现有公务员的状况,保证公务员队伍合理的年龄结构和知识结构,避免职务晋升的岗位冲突。

参考文献:

- [1] 刘桂芳,朱宝森.公务员实绩考核综述[J].河北:水利水电技术,2000.
- [2] 卢绍武.知识与公务员考选[J].发展研究,1999.
- [3] 陈鼎杰.切实提高公务员年度考核质量[J].发展研究,1997.
- [4] 史俊峰.论科技管理类公务员的素质[J].河南科技,1989.