

Analysis of Optimization and Efficiency Enhancement Strategies for Human Resource Incentive Mechanisms in Grassroots Governments

Yanhong Zou

Taohuayuan Sub-district Office Youyang Tujia and Miao Autonomous County, Chongqing, 409800, China

Abstract

As a key link in the national governance system, the governance effectiveness of grassroots governments depends on the vitality and performance of human resources. However, constrained by factors such as the system, economy and culture, the current grassroots governments have problems in human resource incentives, such as single incentive means, incomplete incentive mechanisms and formalistic performance evaluations, which have affected the enthusiasm and innovation ability of the cadre team. This article analyzes the current situation and root causes of problems of the incentive mechanism of grassroots governments, and proposes to optimize the mechanism from the perspectives of system construction, innovation of incentive methods, and optimization of performance orientation. By establishing a fair and just incentive system, improving multi-dimensional assessment and evaluation mechanisms, strengthening non-material incentive measures, and building a long-term mechanism, the work enthusiasm and service efficiency of public servants can be enhanced. Research shows that scientific and systematic incentive mechanisms are the key to enhancing the governance efficiency of grassroots governments and an important guarantee for achieving the modernization of the governance system.

Keywords

Grassroots government; Human resource management; Incentive mechanism; Performance management; Governance effectiveness

基层政府人力资源激励机制优化与效能提升策略探析

邹艳红

酉阳土家族苗族自治县桃花源街道办事处, 中国·重庆 409800

摘要

基层政府作为国家治理体系的关键环节,其治理效能依赖于人力资源的活力与绩效。然而,受体制、经济与文化等因素制约,当前基层政府在人力资源激励方面存在激励手段单一、激励机制不健全、绩效评估流于形式等问题,影响了干部队伍的积极性与创新能力。本文分析了基层政府激励机制的现状与问题根源,提出从制度建设、激励方式创新及绩效导向优化等角度进行机制优化。通过建立公平公正的激励体系、完善多维度考核评价机制、强化非物质激励手段以及构建长效机制,可以提升公务人员的工作积极性与服务效能。研究表明,科学化、系统化的激励机制是提升基层政府治理效能的关键,也是实现治理体系现代化的重要保障。

关键词

基层政府; 人力资源管理; 激励机制; 绩效管理; 治理效能

1 引言

基层政府是国家治理的基础单元,直接负责民生事务和公共服务,其人力资源管理与激励机制直接影响治理效率与公信力。随着行政体制改革推进,基层政府人力资源结构得到优化,但激励机制仍存在滞后与片面性,导致人才流失、干部“躺平”和创新动力不足等问题。传统激励方式过于依赖物质奖励与行政晋升,忽视个体成就感和职业发展空间,

且基层岗位压力大、责任重、待遇有限,使激励效果难以持续。如何构建符合现代人力资源管理理念的激励机制,激发干部工作活力,成为提升基层政府治理能力的关键。本文从激励理论出发,结合基层治理实践,探讨人力资源激励机制的现状、问题及优化路径,为提升政府效能提供策略。

2 基层政府人力资源激励机制的理论基础与实践意义

2.1 激励机制的理论内涵与作用逻辑

激励机制通过制度化手段引导组织成员行为,确保个体目标与组织目标一致。根据马斯洛的需求层次理论,人类

【作者简介】邹艳红(1983—),女,土家族,中国重庆人,本科,专技八级,从事人力资源管理研究。

行为由生理、安全、归属、尊重和自我实现等多层次需求驱动。赫茨伯格的二因素理论则强调，物质激励虽能避免不满，但真正激发积极性的是工作成就感、责任感与成长空间的提供。对于基层公务人员，激励不仅仅局限于经济回报，还包括职业尊重、社会认同与精神成就的全面体现。科学的激励机制能够激发公务人员的工作动力，提升其积极性，从而推动组织目标的实现，进而提升政府整体治理效能。良好的激励机制不仅有助于个人职业发展，还能增强组织活力，形成双赢局面。有效的激励增强了干部的责任感和使命感，激发其潜力，从而推动社会和谐与政府效能提升。

2.2 基层政府激励机制的现实功能

在基层治理体系中，激励机制发挥着多重功能，核心体现在三方面：首先，激励机制通过物质与精神激励，提升公务人员的工作积极性，从而推动政策的高效执行与落实；其次，公平透明的考核体系增强了政府部门的公信力和凝聚力，为实现更高效的公共服务奠定基础；最后，差异化激励能够根据不同岗位需求与个人能力，实现人岗匹配与人才梯度优化，确保干部队伍的长期发展与良性循环。激励机制的完善程度直接影响基层政府的执行力和服务效能，是推动政府治理现代化的重要保障。科学合理的激励机制不仅提升了基层公务人员的工作热情，还增强了其对政府决策的认同与支持，有助于提高整体政府治理效率与公民满意度。

2.3 研究的现实意义

完善基层政府激励机制是新时代干部人事制度改革的重要组成部分，是推动基层治理现代化的关键。通过科学的激励机制，可以激发公务人员的潜力，优化资源配置，从而提升整体治理效能，确保政府能高效、廉洁地服务于社会。在当前新时代背景下，制度创新有助于促进干部作风的转变，建设责任担当、奋发有为的工作文化，提升政府形象与公信力。通过建立公正、透明的激励体系，不仅能够改善干部的工作态度和效率，还能够增强社会对政府的信任和支持，进一步巩固政府在社会中的公信力与影响力。这一研究为基层政府激励机制的优化提供了理论依据和实践指导，是实现社会治理现代化、构建和谐社会的重要一步。

3 基层政府人力资源激励机制的现状与问题分析

3.1 激励体系结构单一，缺乏系统性设计

当前基层政府的激励机制主要依赖经济奖励与职位晋升，激励体系较为单一且结构化设计不足。物质激励受制于财政预算，短期内难以形成长期激励效应，且财政压力较大使得激励手段有限。职位晋升则受限于编制与组织层级，晋升空间有限，导致许多干部在职场中期出现“晋升无望”心理，进而产生工作倦怠感。这种单一的激励体系无法有效激发干部的长期工作动力和创新能力，且大多数激励措施主要聚焦短期目标，忽视了干部职业发展的长期需求。因此，激

励机制需要进行系统化设计，结合物质、精神与职业发展等多个方面，形成多层次、长效化的激励体系。通过科学合理的设计，可以有效激发基层公务人员的工作热情与创造力，促进基层政府的高效治理。

3.2 绩效考核导向偏差，缺乏科学评价标准

在基层政府的绩效管理，考核指标过于注重量化任务的完成率，而忽视了工作质量、服务态度和创新成效。这种“唯分数”“唯文件”的考核模式导致干部为应付考核而重形式轻实效，无法真实反映工作绩效与贡献。尤其是在一些地方，考核标准缺乏科学性和全面性，过分关注短期任务的完成情况，而忽略了干部的长远发展与创新能力。

3.3 精神激励不足，职业认同感缺乏

基层公务人员长期处于高强度、低回报的工作状态，精神激励不足，导致许多干部产生职业倦怠感。当前的激励机制中，荣誉激励、成长激励等非物质激励手段缺乏有效设计，干部难以在日常工作中获得自我实现的满足感。许多干部在岗位上缺乏明确的职业发展方向和成长机会，导致其对工作的投入度与认同感下降。此外，基层政府内部的文化建设滞后，缺乏正向激励氛围和团队凝聚力，这直接影响了团队的创新动力与合作精神。为了解决这一问题，基层政府应注重通过荣誉表彰、职业规划与心理关怀等方式加强精神激励，塑造更加积极向上的工作文化，提升干部的职业认同感和归属感，从而增强其工作积极性与创造力。

4 基层政府人力资源激励机制优化的总体思路

4.1 以科学理念重塑激励机制结构

优化基层政府的激励机制，首先需要从科学理念入手，确保激励体系的公平性、有效性与可持续性。传统的“奖惩并行”模式过于依赖短期结果，容易忽视长远的员工成长与发展。现代人力资源管理模式应以发展性激励为核心，强调个人与组织的共同发展。通过科学的制度设计，可以实现“激励—绩效—反馈”的闭环管理，使激励机制不再是单纯的物质奖励，而是推动员工持续成长与组织长期发展的动力系统。具体来说，激励机制应结合物质激励与精神激励、短期与长期激励，确保员工的即时表现与长期潜力都能得到充分激发。在此基础上，激励体系不仅要满足当前需求，还应有助于提升员工的工作热情和创新力，从而推动基层政府各项工作的高效实施。通过科学化的激励机制，确保每一位员工都能感受到公平与机会，进而提高整体工作效能。

4.2 以目标导向强化绩效管理体系

绩效考核是激励机制的核心，当前基层政府的绩效考核应从传统的任务完成型转向价值创造型，注重工作成效与岗位职责的结合。建立多维度、差异化的考核体系，既要量化工作成果，也要评估过程中的创新性与合作精神。绩效考核结果应与晋升、奖励、培训等激励环节挂钩，形成“以绩效促效”的激励导向。例如，对于表现突出的员工，此举有助

于塑造“能上能下、能奖能罚”的动态机制，使政府机构内的工作表现与个人发展形成正向循环。通过目标导向的绩效管理体，不仅可以提升员工的工作动机，也能增强政府组织的整体执行力与创新能力。

4.3 以人本思维提升精神激励效能

精神激励是基层政府激励体系中不可替代的组成部分，特别是在提升组织文化和干部凝聚力方面发挥着重要作用。应通过建立完善的组织文化与荣誉体系，加强干部的归属感与荣誉感。例如，设立“优秀公务员”“服务之星”等荣誉称号，表彰在工作中表现突出的个人或团队，从而激励员工在日常工作中追求卓越。同时，完善职业发展规划，为干部提供明确的晋升与学习渠道，让他们在成长过程中获得自我实现的成就感。此外，精神激励有助于形成正能量的工作氛围，使员工在追求个人发展的同时，愿意为集体的目标与使命作出更大贡献。

5 基层政府人力资源激励机制的优化路径与实践策略

5.1 构建多元化激励体系

构建多元化激励体系是提升基层政府人力资源效能的基础。激励措施应包括物质激励、职业发展激励与精神激励三大方面。物质激励方面，可探索绩效奖金、岗位津贴、项目奖励等多种形式，确保激励精准与实效。绩效奖金与岗位津贴应与个人或团队的工作表现直接挂钩，形成明确的奖励标准，激发员工的工作积极性，通过系统化的培训与发展，增强干部的职业归属感与成长动力。精神激励方面，通过文化建设、荣誉表彰、心理慰问等方式强化干部的情感认同，使其在情感层面认同岗位与使命，进一步增强组织凝聚力。这些多元化的激励手段有助于提升干部的工作动力、创新能力与忠诚度，形成良性激励循环。

5.2 完善绩效考核与激励联动机制

绩效考核是激励机制的核心支撑，科学的考核体系是确保激励措施有效实施的关键。基层政府应引入量化与质化相结合的考核模式，既要关注工作成果，又要重视工作过程中的表现。通过量化指标，可以客观衡量工作成效；通过质化评价，能够考察员工在工作中展现出的能力、态度与创新性。针对不同岗位设置差异化的考核指标，使考核体系更加符合实际需求。将考核结果与薪酬、晋升、培训等直接挂钩，做到“以绩论才、以效定奖”，确保激励的公正与透明。与

此同时，必须建立考核结果的公示与申诉机制，确保考核过程的公平性和透明度，增强激励机制的公信力。通过完善的考核与激励联动机制，可以有效调动干部的积极性，推动政府服务效能的提升。

5.3 推动信息化与数字化管理手段应用

信息化与数字化技术的引入为激励机制创新提供了重要的支持工具。基层政府应建立“人事绩效管理信息系统”，实现绩效数据的实时采集、存储与分析。通过大数据算法，可以全面评估干部的工作强度、绩效趋势与发展潜力，为个性化激励决策提供数据支撑。这种数据化管理方式不仅提高了管理的透明度，还有效减少了人为干预，确保激励措施更加科学和客观。数字化平台的应用能够促进在线培训与成果展示，提升干部的学习热情和自我提升空间。通过数字平台的共享与展示，干部不仅能够展示个人成绩，还能通过平台学习他人优点，提升集体凝聚力与团队协作精神。信息化手段的广泛应用，不仅增强了管理的精准度，还促进了基层政府管理的现代化，推动了激励机制的不断优化与创新。

6 结语

基层政府人力资源激励机制的优化，是推动治理体系现代化和公共服务高效化的关键环节。通过建立以绩效为导向、以公平为核心、以发展为目标科学激励体系，能够有效调动干部积极性，释放人力资源潜能。本文提出的优化路径从理念、制度与技术三方面入手，旨在实现激励机制的系统重构与效能提升。未来，基层政府应在实践中持续完善激励机制，将激励结果与干部成长深度融合，形成“动力持续、活力常新”的长效机制。只有让每一名公务人员在公平激励中获得尊重与成长，基层治理效能才能真正实现质的跃升，为建设服务型、创新型、法治型政府提供坚实的人力支撑。

参考文献

- [1] 刘巧.激励机制在基层政府人力资源管理中的应用研究[J].国际公关,2025,(01):104-106.18.
- [2] 陈思灵.双因素理论驱动下的基层政府人力资源激励机制研究[J].广东经济,2024,(20):76-78.
- [3] 刘佳.浅析基层政府人力资源管理中激励机制的运用[J].中国产经,2024,(12):185-187.
- [4] 廖晓冬.基层政府人力资源管理中激励机制的应用研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021,(15):101-103.
- [5] 张恒瑜.基层政府公务员激励机制研究[D].山西财经大学,2020.