



学校编码: 10384

学号: 17920081151208

分类号_____密级_____

UDC_____

县纪检监察干部激励问题及对策研究

叶晓兰

指导教师: 章达友 副教授

厦门大学

厦门大学

硕士学位论文

A 县纪检监察干部激励问题及对策研究

Research on Incentive problems and countermeasures of

Discipline Inspection and Supervision Carders in County A

叶晓兰

指导教师姓名: 章达友 副教授

专业名称: 工商管理 (MBA)

论文提交时间: 2011 年 4 月

论文答辩日期: 2011 年 月

学位授予日期: 2011 年 月

答辩委员会主席_____

评阅人_____

2011 年 4 月

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下，独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果，均在文中以适当方式明确标明，并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范（试行）》。

另外，该学位论文为（）课题（组）的研究成果，获得（）课题（组）经费或实验室的资助，在（）实验室完成。（请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称，未有此项声明内容的，可以不作特别声明。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

摘要

激励是人力资源管理永恒的主题。随着我国反腐倡廉建设的深入开展，如何充分调动县级纪检监察干部工作积极性、主动性和创造性成为当前纪检监察干部队伍建设的重要课题。本文选择 A 县纪检监察干部激励问题作为研究对象，一是有感于现实的紧迫性，二是源于对企业员工激励理论、经验和方法的思考和领悟。为此，本文以西方激励理论为指导，对 A 县纪检监察干部激励问题进行实证研究，有针对性地提出完善激励机制的总体思路 and 具体对策。全文在激励的分类及对策建议上力求贴近纪检监察实际，使之便于理解并具有可操作性。

本文首先介绍了激励的概念及传统分类方式，提出对激励类型的划分方法，即物质激励、精神激励、发展激励、工作激励、团结激励和负激励。简述西方激励理论中的人性假设理论、内容型激励理论、过程型激励理论和行为改造型激励理论及其启示。

其次，通过比较分析和问卷调查，对 A 县纪检监察干部激励现状和激励需求进行研究，认为现行激励机制主要存在物质激励、发展激励、工作激励三个方面的不足。人力资源管理理念尚未完全树立，民主法治发展水平还不高，“官本位”思想根深蒂固，激励制度本身不够完善、执行难以到位等问题是导致激励机制失灵的根本原因。

最后，以现代人力资源管理理念为指导，提出完善 A 县纪检监察干部激励机制的总体思路 and 主要原则，从物质激励、精神激励、发展激励、工作激励、团结激励和负激励六个方面提出具体的对策建议，以期构建一个内容完备、相互协调、行之有效的激励机制。

关键词：激励； 人力资源； 纪检监察干部

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Abstract

Incentive is a permanent theme of human resources management. As China strengthens its efforts to combat corruption and uphold integrity, how to bring into full play the initiative, self motivation and creativity of discipline inspection and supervision carders at county levels has become a significant subject of research on building discipline inspection and supervision workforces. The paper chooses to study the incentives for discipline inspection and supervision carders in county A, out of a feel of urgency for the reality as well as thoughts and reflections based on incentive theories, experience and approaches in relation to corporate staff incentive. As such, in the light of the Western incentive theories, the paper conducts an empirical study over the incentives for discipline inspection and supervision carders in county A and provides the overall strategy and effective measures for improving the incentive scheme. In terms of incentive classification and responding measures, the paper tries to keep close to the reality of discipline inspection and supervision, making them understandable and feasible.

The paper starts with the definitions of incentive as well as the traditional classification. The paper then proposes the incentive classification adopted for this research, respectively material incentives, spiritual incentives, development incentives, work incentives, solidary incentives and negative incentives. The paper briefly explores a couple of Western incentive theories, including Humanity Hypothesis Theory, Content-based Incentive Theory, Process-based Incentive Theory and Behavior Modification Theory, and their suggestion for us.

Secondly, the paper carries out questionnaires and comparative analysis in relation to the current incentive status as well as motivation needs for discipline inspection and supervision carders in county A, in a bid to find out the problems in the existing incentive scheme as well as their causes. As a result, three main weak aspects were found, namely material incentives, development incentives and work incentives. The lack of effective human resources management notions, the underdeveloped

democratic ruling by law, the ingrained bureaucrat-oriented concept, the imperfect incentive scheme and the inefficient enforcement were found to be the essential factors resulting in the current incentive scheme failure.

Lastly, in the light of the modern human resources management notion, the paper proposes the overall strategy and major principals of the incentive scheme for discipline inspection and supervision carders in county A. The paper puts forth specific measures for each of the six different types of incentives, namely material incentives, spiritual incentives, development incentives, work incentives, solidary incentives and negative incentives, in a bid to build an effective incentive scheme of complete content and reciprocal accommodation.

Key words: incentive; human resources; discipline inspection and supervision carders

第一章 绪论	1
第一节 选题的背景	1
第二节 选题的意义	2
第三节 研究思路与方法	3
第四节 论文内容与框架	3
第二章 激励理论概述	4
第一节 激励及相关概念	4
第二节 西方激励理论及其启示	7
第三章 A 县纪检监察干部激励现状及原因分析	13
第一节 纪检监察干部激励机制的概念及特点	13
第二节 A 县现行纪检监察干部激励机制概况	16
第三节 A 县纪检监察干部激励现状调查研究	19
第四节 A 县纪检监察干部激励机制存的问题及原因分析	31
第四章 完善 A 县纪检监察干部激励机制的对策思考	39
第一节 完善 A 县纪检监察干部激励机制的总体思路	39
第二节 完善 A 县纪检监察干部激励机制的具体对策	40
全文总结	53
附录：基层纪检监察干部激励现状及需求调查问卷	55
参考文献	59
致 谢	61

厦门大学博硕士学位论文摘要库

Content

Chapter 1	Introduction	1
Section 1	Background of the Research	1
Section 2	Significance of the Research	2
Section 3	Methodology and Approach	3
Section 4	Scope and Framework of the Paper	3
Chapter 2	A Survey on Incentive Theories	4
Section 1	Concept of Incentive and Related Notion	4
Section 2	Western Incentive Theories and the Revelation	7
Chapter 3	Current Status of and Cause Analysis into the Incentives for Discipline Inspection and Supervision Carders in County A	13
Section 1	Concept and Characteristics of Discipline Inspection and Supervision Carders	13
Section 2	Overview of the Current Incentive Scheme for Discipline Inspection and Supervision Carders in County A	16
Section 3	Investigative Research into the Current Status of the Incentives for Discipline Inspection and Supervision Carders in County A	19
Section 4	Problems and Cause Analysis of the Incentive Scheme for Discipline Inspection and Supervision Carders in County A	31
Chapter 4	Thoughts on the strategy to improve the Incentive Scheme for Discipline Inspection and Supervision Carders in County A	39
Section 1	Overall Strategy for Improving the Incentive Scheme for Discipline Inspection and Supervision Carders in County A	39

Section 2 Specific Measures for Improving the Incentive Scheme for Discipline Inspection and Supervision Carders in County A	40
Conclusion	53
Appendix: Questionnaire – Current Incentive Status and the Incentive Needs for Grassroots Discipline Inspection and Supervision Carders	55
References	59
Acknowledgement	61

厦门大学博硕士论文摘要库

第一章 绪论

第一节 选题的背景

2002 年起，人民日报政治文化部和人民网每年都联合在“两会”前就群众关注的话题展开网上调查。调查显示，反腐倡廉一直是历年老百姓最为关注的十大热点话题之一。腐败是社会的毒瘤，反腐倡廉是民心所向，更关乎执政党的生死存亡、国家的长治久安。我国纪检监察机关既是党的纪律检查机关，又是行政监察机关，兼具党内监督和行政监察双重职能，肩负着党风廉政建设和反腐败斗争的神圣使命。建设一支党和人民信得过的纪检监察干部队伍，意义特殊而重大。

“郡县治，则天下安。”县级以下（含县级）纪检监察机关，直接面对基层、面对群众，是将反腐倡廉各项任务落实到基层和农村的关键环节。能否充分调动县级以下纪检监察干部的积极性、主动性和创造性，直接关系到反腐倡廉工作成效。

管理大师彼得·德鲁克认为，“与其他资源相比，人力资源是一种特殊的资源，它必须通过有效的激励机制才能开发利用。”近年来，县级以下纪检监察干部的激励问题逐渐引起中央纪委等领导机关的重视，相继出台了《中央纪委、中央组织部、中央编办、监察部、财政部关于加强地方县级纪检监察机关建设的若干意见》（中纪发〔2009〕9号）、《中央纪委、监察部、财政部关于县级纪检监察机关办公办案装备配置标准和实施办法的通知》（中纪发〔2009〕10号）等文件，从职务晋升、政治待遇、工作条件等方面予以激励。但是，目前不论在党政机关还是理论界对纪检监察干部激励问题尚无系统阐述，导致激励措施针对性仍显不足。

二十世纪八十年代以来，随着新公共管理运动的兴起，将企业人力资源管理的理论、经验和方法引入公共部门人事管理成为大势所趋。其中，西方成熟的激励理论为公共部门开展激励问题研究提供了理论基础。随着我国干部人事制度改革的逐步推进，现代人力资源管理理念日益深入人心，运用经典激励理论，借鉴企业管理中的员工激励，对县级以下纪检监察干部激励问题开展研究，不仅具有很强的现实意义，在理论上也是可行的。

第二节 选题的意义

一、理论意义

随着我国公务员制度的建立，学界对公务员激励机制的研究成果颇丰，但是具体到某个部门的不多，对纪检监察干部激励问题的研究尚属空白。学者们普遍认为，当前县级以上公务员激励问题比较突出，同政府职能转变不相适应，需要进一步完善激励机制，调动基层公务员的积极性和创造性。在同样的政治文化和制度背景下，县级以上纪检监察干部的激励需求同其他公务员既相类似，也存在鲜明的职业特点。在实证研究的基础上，构建一个适应县级以上纪检监察干部的激励机制，有利于丰富我国公共部门的激励理论，并为其他部门开展研究提供参考。

二、实践意义

（一）有利于实现反腐倡廉的组织目标。激励的直接目的是调动组织成员的积极性和主动性，努力实现组织目标。随着我国经济体制改革的不断深入和市场经济的不断发展，党风廉政建设和反腐败斗争情况越来越复杂，任务越来越繁重，对纪检监察干部提出了新的、更高的要求。只有采取有效激励措施，充分调动纪检监察干部主观能动性，提升惩治和预防腐败的能力和水平，才能适应新形势、新任务的要求，推动反腐倡廉工作不断取得新成效。

（二）有利于形成“以人为本”的组织文化。当前，纪检监察系统内部重精神激励轻物质激励，重信仰激励轻情感激励，重纪律约束轻正面激励的现象比较突出。虽然这种模式在提升纪检监察干部职业道德修养上发挥了重要作用，但是随着社会进步，纪检监察干部个体需求状况更为复杂，采取有针对性的激励措施显得尤为迫切。关心干部的真实需求，尽可能少地以组织意愿替代个人愿望，不断完善激励机制，满足干部的合理需求，使干部真切感受到组织的关心、爱护，有利于“以人为本”理念深入人心，增强组织的凝聚力和战斗力。

（三）有利于提升纪检监察干部队伍素质。“打铁还需自身硬”，纪检监察工作性质要求纪检监察干部具有坚强的党性、良好的职业道德情操和过硬的业务能力。完善纪检监察干部激励机制，能够使组织目标内化为干部的自觉行为，不断

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库