

# 激励对驻村干部扶贫成效的影响研究 ——来自 H 省问卷调查的证据<sup>1</sup>

王善平 蒋格格

(湖南大学, 湖南 长沙 410082; 湖南大学, 湖南 长沙 410082)

**摘要:** 驻村干部制度是提高精准扶贫工作成效的创新机制, 理论上, 激励对提高驻村干部扶贫成效有重要影响, 但缺乏相应的实证证据支持。文章运用 H 省驻村干部的问卷调查数据和扶贫办建档立卡数据库数据, 实证检验了激励对驻村干部扶贫成效的影响。结果表明, 精神激励和物质激励均会对驻村干部扶贫成效产生显著正向激励作用, 并且精神激励比物质激励对驻村干部扶贫成效的影响更有效。因此, 应强化驻村干部成就和社交激励、增加驻村干部培训和考核激励、改革僵化的晋升制度来加强驻村干部精神激励, 同时落实保障驻村干部物质激励, 以保证驻村干部的扶贫成效。

**关键词:** 精准扶贫; 驻村干部; 激励因素; 扶贫成效

**中图分类号:** F2 **文献标识码:** A

## A study on the Effect of Incentive on the Poverty Alleviation Effect of the Village Cadres—Evidence from the survey of H province

Wang Shanping Jiang Gege

Hunan University, Hunan University

**Abstract:** The system of cadre system is an innovative mechanism to improve the effectiveness of precision poverty alleviation. In theory, the incentive has an important effect on improving the effectiveness of poverty alleviation in the village cadres, but lacks of the corresponding empirical evidence. In this paper, the questionnaire survey data of H village cadres in the province and the data of the legislation database of poverty alleviation are used to test the effect of incentive on the effectiveness of poverty alleviation in the village cadres. The results show that both mental and material incentives can have a positive and positive effect on the effectiveness of poverty alleviation in village cadres, and spiritual incentives are more effective than the effects of material incentives on the effectiveness of poverty alleviation in village cadres. Therefore, we should strengthen the achievements of the village cadres and social incentives, increase the training and assessment of cadres in the village incentives, reform the rigid promotion system to strengthen the spirit of incentives in the village cadres, while the implementation of the protection of cadres in the village cadres to ensure that the village cadres to help the poor Effectiveness.

**Key words:** Precision poverty alleviation; Village cadres; Incentive factors; Poverty alleviation effectiveness

### 一、引言

自习近平总书记 2013 年提出“精准扶贫”以来, 更好的扶贫政策、更多的扶贫资金和项目等, 都集聚于贫困村和贫困户, 很大程度上提高了扶贫工作成效。更为重要的是, 中央要求“健全干部驻村帮扶机制”, 确保每个贫困村都有驻村工作队(组), 每个贫困户都有帮扶责任人<sup>[1]</sup>; 要“注重选派思想好、作风正、能力强的优秀年轻干部到贫困地区驻村, 选聘高校毕业生到贫困村工作, 精准选配第一书记, 精准选派驻村工作队”<sup>[2]</sup>。到 2016 年年末, 全国有 19.5 万名第一书记, 共有 77.5 万干部被派驻到贫困村, 以便做到精准识别、精准管理和精准帮扶, 把驻村帮扶工作紧密嵌入到精准扶贫之中。驻村干部成为了精准识别扶贫对象, 分析致贫原因, 制定帮扶措施, 协调帮扶资源, 落实帮扶项目, 获得脱贫成果等最活跃精准扶贫力量。

蒋永甫(2016)等详析了贫困村“第一书记产业联盟”在推动贫困地区和贫困村农业产业扶贫过程中的运行机理, 认为驻村干部是完善政府主导型农业产业化扶贫路径的重要契机<sup>[3]</sup>。王丹莉(2015)等研究发现驻村干部通过广泛动员资源, 拓宽了乡村公共产品和服务供给的主体, 具有改善乡村公共服务供给的积极作用<sup>[4]</sup>。杨芳(2016)认为驻村“第一书记”能为贫困村发展注入活力, 形成国家支持、村委主导、村民参与的村庄治理格局<sup>[5]</sup>。在脱贫成效的研究方面, 卢冲(2016)等通过构建驻村干部胜任力模型, 发现提高驻村干部

基金项目: 本文感谢财政部“会计名家培养工程”项目和湖南省社科规划项目(15JL02)的支持。

作者简介: 王善平, 男, 1964.10——, 湖南邵阳人, 湖南师范大学教授, 湖南大学、湖南师范大学博导, 主要研究方向: 产权保护、公司治理与会计审计理论。蒋格格, 女, 1993.11——, 河南周口人, 湖南大学工商管理学院会计学硕士, 主要研究方向: 财务管理, 邮箱: jianggege8861@163.com。

因村派人精准度将显著性地提升贫困村的脱贫成效<sup>[6]</sup>。覃志敏(2017)等在研究精准扶贫视域下干部驻村帮扶的减贫逻辑中指出,驻村帮扶扶贫资源供给和成效取决于驻村干部社会资源的动员能力<sup>[7]</sup>。

任何制度的实施都需要制度激励才能达到预期的效果。激励对绩效管理绩效的优劣起着决定性的作用<sup>[8]</sup>。为此,中央提出要“建立驻村干部激励机制”<sup>[1]</sup>，“对表现优秀的人员在职称评聘等方面给予倾斜,对在基层一线干出成绩、群众欢迎的驻村干部,要重点培养使用”<sup>[2]</sup>。全国政协委员范小建(2014)在谈到推进农村扶贫工作时建议把扶贫资金的分配、奖励和考核相结合,实行正面激励,谁做的好就奖励谁<sup>[9]</sup>。张义祯(2015)在说明下派驻村干部工作机制有效实践中指出,要对驻村干部形成政策激励、典型激励和情感激励<sup>[10]</sup>。辜胜阻(2016)等提出通过提高贫困地区基层干部的工资待遇,完善人才激励机制和服务保障体系,引导和激励基层干部和优秀人才在贫困地区安心工作,带领贫困人口脱贫致富奔小康<sup>[11]</sup>。中共晴隆县委党校课题组(2016)调研时也提出完善第一书记考核激励机制,激发其干事创业热情<sup>[12]</sup>。葛志军(2015)等认为通过建立与驻村干部未来发展相结合的激励机制,调动驻村干部扶贫工作的积极性<sup>[13]</sup>。

已有学者从规范性研究角度对驻村帮扶工作给予了肯定,理论上,激励对提高驻村干部扶贫成效有重要影响,但缺乏相应的实证证据支持。而在中国式分权治理下,驻村干部激励与企业经理人激励有显著差异,不能像工商企业那样使用年薪制、股权激励、经理人市场等经济手段和声誉机制来激励和约束驻村干部,在脱贫时间紧、任务重的情况下,如何从实证的角度具体考察影响驻村干部扶贫成效的激励因素是什么?激励又是如何影响驻村干部扶贫成效?哪些激励因素对驻村干部扶贫成效有显著作用?因此,本文基于H省406个驻村干部的调查问卷,探讨了影响驻村干部工作积极性的激励因素,并进一步将激励分为物质激励和精神激励,分别检验了物质激励和精神激励对驻村干部扶贫成效的影响作用。

## 二、理论分析与研究假说

驻村干部本身作为一名“经济人”,会注重个人的经济利益,追求自身利益或效用的最大化,亦需要激励来满足驻村干部的个人需求。美国心理学家马斯洛的需求层次理论指出,他将激励分为物质激励与精神激励。其中,薪酬激励作为物质激励的主要手段,主要通过工资、奖金和福利等方面的改善,来提升员工工作的积极性和主动性。精神激励是为了满足人的尊重、成就、自我实现等高水平的需要,它是一种主导的、持久的激励形式,具有持续的内驱动作用<sup>[14]</sup>,主要包括成就激励、社交激励、晋升激励、培训激励、考核激励等形式。

### (一) 物质激励与驻村干部扶贫成效

马斯洛的需求层次理论认为人类有生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现的需求,人们对这五种需求按次序由低到高排列,并由此决定人的行为。因此,马斯洛认为人类的追求应先满足物质需求再满足精神需求。传统经济学对个人偏好有个假定:人们喜欢收入越多越好,工作越少越好;收入的边际效用随收入的增多而递减,然而工作的边际成本却随工作增多而提高。因为驻村帮扶工作的复杂性,驻村干部需要付出大量成本,所以就要给予相应的薪酬补偿;也正因为驻村干部在乎个人经济利益,所以才可以通过薪酬补偿调动驻村干部的积极性,才有办法监督和制约其工作行为,防止驻村干部为了个人私利而做出损害扶贫工作成效的决策。

sheridan和slocum(1975)认为薪酬是一种重要的激励因素,薪酬满意会促使人们努力去学习工作技能,进而增加工作业绩<sup>[15]</sup>。薛云奎(2008)等研究发现对高管的薪酬激励的降低,会导致代理成本增加,进而不利于国有企业的绩效<sup>[16]</sup>。萧鸣政(2016)等认为通过提高物质待遇,以此吸引、保留和激励优秀专业技术人才,鼓励在本职岗位上努力工作,勇于创新<sup>[17]</sup>。余小红(2014)等认为工资薪酬不仅满足物质生活需要,而且是满足人们心理需求的基本途径之一,从而有助于激发工作热情,提高服务质量和效率<sup>[18]</sup>。物质激励不仅满足驻村干部日常生活需要,还有助于提高其工作积极性,促使驻村干部努力工作。基于此,本文提出假设1:物质激励有助于提高驻村干部的扶贫成效。

### (二) 精神激励与驻村干部扶贫成效

赫兹伯格的双因素理论认为影响人们行为的因素有“保健”因素和“激励”因素。其中,工作条件、工资福利待遇等为“保健”因素;对工作的成就感、认同感、责任感、晋升和个人成长的机会等为“激励”因素。他着重强调了人的高层次心理需要,尤其是对于具有较高素质的企业经营者来说。戴维·麦克利兰提出的成就激励理论中将人的高层次需求归纳为成

就、亲和以及权力的需求。美国学者克雷顿·奥尔德弗则提出的 ERG 理论, 把人的需求分为生存、关系和成长。对于以上非物质需求的满足, 相应形成的非物质激励。驻村干部不仅是一名“经济人”, 还是一名“社会人”, “社会人”假设的激励理论认为, 人的社会性需求, 如成就感、责任感和荣誉感等的获得, 比薪酬激励等经济报酬产生更大的激励效用, 即驻村干部的精神激励也会产生显著激励作用。

王晓毅(2016)认为通过强化监督和评估, 建立晋升机制, 加强驻村干部培训等措施使驻村帮扶更好地融入乡村社会、发挥扶贫的作用<sup>[19]</sup>。贺瑞虎(2016)等认为可以通过完善晋升考核制度, 改善工作环境来实现对基层公务员的有效激励, 进而可提高基层公务员工作的积极性、主动性和创造性, 有利于建设廉洁、高效、服务型政府<sup>[20]</sup>。周澜(2010)基于赫茨伯格的双因素理论, 认为从考核激励、晋升激励和培训激励等激励措施可以提高公务员的工作积极性和工作满意度, 进而提高工作效率<sup>[21]</sup>。朱香敏(2008)从行为学角度出发, 认为目标激励、参与激励、成就激励和情感激励等激励措施可以提高公务员的工作积极性、工作认同感和工作效率<sup>[22]</sup>。余小红(2014)等认为应完善公务员考核体系, 制定科学的工资结构及晋升制度, 激发工作热情, 提高工作效率<sup>[18]</sup>。通过以上分析, 本文将驻村干部的精神激励分为晋升激励、考核激励、培训激励、成就激励和社交激励, 通过以上激励措施来激发驻村干部的工作热情和工作积极性, 避免驻村干部的短视行为和形式主义行为, 提高扶贫技能和能力, 更好的开展扶贫工作。因此, 提出本文的假设 2: 精神激励有助于提高驻村干部的扶贫成效; 另外, Benz(2005)认为政府的工作人员更重视对工作本身的满意程度, 而非金钱<sup>[23]</sup>。吴联生(2010)等认为正向额外薪酬的激励作用仅在非国有企业成立, 因为国有企业的管理层更注重自身的政治前途<sup>[24]</sup>。同样, 选择公务员职业的驻村干部通常不是为了追求高的收入, 往往更加看重社会地位和个人成就等。因此, 提出本文的假设 3: 精神激励比物质激励对驻村干部扶贫成效的影响更有效。

### 三、研究设计

#### (一) 理论模型与变量选择

本文首先对驻村干部的激励量表进行问卷信度和效度检验, 进而运用因子分析方法找出影响驻村干部工作积极性的激励因素, 进一步的, 运用分层 OLS 回归的方法对物质激励和精神激励对驻村干部扶贫成效的关系进行实证分析。首先, 将驻村干部个人特征和贫困区域特征与驻村干部扶贫成效进行 OLS 回归分析。然后, 加入物质和精神激励变量对驻村干部扶贫成效进行 OLS 回归分析。其中, OLS 回归模型形式如下:  $Y = X_k \beta + \varepsilon_k$ , 被解释变量 Y 为驻村干部扶贫成效, 解释变量 X 为驻村干部个人特质、物质激励和精神激励因素、贫困村贫困基础现状、贫困村经济发展状况。

个人特质: 主要包含了驻村干部的性别, 年龄, 学历, 职务级别, 来源单位级别和在驻村工作队的职务级别等指标。

激励因素: 分为物质激励和精神激励。其中物质激励指薪酬激励; 精神激励包括培训激励, 考核激励, 晋升激励, 成就激励和社交激励等激励因素。

贫困村贫困基础现状: 主要从村级贫困发生率、贫困人口数量、致贫原因的数量和贫困村的计划脱贫时间四个指标来衡量贫困村的初始贫困程度<sup>[6]</sup>。

贫困村经济发展状况: 选取贫困村的村集体经济收入作为衡量指标。

驻村干部的扶贫成效: 本文选取贫困村脱贫成效作为驻村干部扶贫成效的替代变量, 在我国《省级党委和政府扶贫开发工作成效考核办法中》明确指出, 贫困人口的收入增长率、脱贫率、贫困发生率是衡量扶贫成效的主要指标。在精准扶贫、精准脱贫全面实施背景下, 为了 2020 年我国能够全面建成小康社会, 精准扶贫、精准脱贫成效的主要表现就是脱贫人口的不断增加。因此, 本文选择村级脱贫率作为贫困村脱贫成效的主要衡量指标。

#### (二) 数据来源

本文数据来源于 2017 年 4—5 月 H 省精准扶贫脱贫攻坚研究团队对 H 省驻村干部的问卷调查、实地访谈以及 H 省扶贫办建档立卡数据库。调研中共发放问卷 420 份, 收回问卷 413 份, 有效问卷 406 份, 问卷有效率 96.67%。在选择样本时, 将 H 省分为 WLS 片区、LXS 片区和片区外, 在每个片区中随机抽取 2 个县作为调查样本县, 在片区外的 2 个县又随机抽选了扶贫开发工作重点县和非重点县。在具体选择样本县时, 综合考虑样本县距地级市(州)的距离和经济发展水平进行分层随机抽样。最终选择了 6 个县进行调查, 调查对象为各县贫困村的驻村干部。数据的基本特征见表 1。



表 1 描述性统计资料

变量名称	标签	N	最小值	最大值	平均数	标准偏差
性别	sex	406	0	1	.85	.353
年龄	age	406	1	5	3.23	.910
学历	edu	406	1	3	1.80	.548
职务级别	zwjb	406	1	5	2.03	1.137
工作队级别	gzdjb	406	1	4	1.80	1.066
工作队职务	gzdzw	406	0	1	.79	.406
目前驻村收入的满意程度	xcjl1	406	2	5	4.43	.583
收入对工作积极性的影响	xcji2	406	2	5	4.45	.536
为更多收入而努力工作程度	xcjl3	406	2	5	4.46	.518
目前驻村工作培训政策的满意程度	pxjl1	406	2	5	4.18	.716
培训学习对工作积极性的影响	pxjl2	406	2	5	4.45	.621
培训学习对扶贫能力的影响	pxjl3	406	2	5	4.47	.582
目前驻村工作考核情况的满意程度	khjl1	406	3	5	4.21	.601
考核对工作积极性的影响	khjl2	406	3	5	4.19	.465
为完成考核而努力工作程度	khjl3	406	3	5	4.27	.530
目前驻村工作中晋升政策的满意程度	jsjl1	406	2	5	4.05	.789
晋升对工作热情的影响	jsjl2	406	2	5	4.16	.665
为更好的晋升前景而努力工作程度	jsjl3	406	2	5	4.11	.720
享受取得脱贫成果的成就感	cjll1	406	2	5	4.40	.587
扶贫工作得到认可的满足感	cjll2	406	3	5	4.26	.768
解决贫困问题开心感	cjll3	406	3	5	4.24	.803
驻村工作得到的信任感和关心感	sjll1	406	2	5	4.14	.651
家庭对我驻村工作的支持感	sjll2	406	2	5	4.16	.721
信任和支持对我驻村工作积极性的影响	sjll3	406	2	5	4.31	.545
2015年贫困村贫困发生率	pkfsl	406	.0037	.4423	.2046	.086
2015年贫困村计划脱贫时间	tpsj	406	1	4	2.86	.662
2015年贫困村贫困人口总数	pkrk	406	6	982	168.14	140.801
2015年贫困村致贫原因数量	zpyy	406	1	11	5.19	1.981
2016年贫困村集体收入	jtsr	406	.0	7.2	.935	1.326
2016年贫困村脱贫率	tpl	406	.0154	.9313	.2786	.213
有效的 N (listwise)		406				

## 四、实证检验

## (一) 问卷的信度和效度检验

表 2 可靠性统计资料

	Cronbach' s Alpha	项目个数
薪酬激励	.982	3
培训激励	.903	3
考核激励	.916	3
晋升激励	.928	3
成就激励	.926	3
社交激励	.911	3

表3 KMO 与 Bartlett 检验

Kaiser-Meyer-Olkin 测量取样适当性		.823
Bartlett 的球形检验	卡方值	7950.291
	自由度	153
	显著性水平	.000

在问卷的信度检验中,从表2可以看出,薪酬激励、培训激励、考核激励、晋升激励、成就激励和社交激励的Cronbach's Alpha系数分别为0.982、0.903、0.916、0.928、0.926和0.911,都大于0.90,说明这些变量存在内在一致性,同时整个问卷激励题项的信度Cronbach's Alpha系数为0.896,说明整个问卷具有很好的信度。在效度检验中,在表3中可以看出,KMO=0.823,大于0.80,说明变量间的相关性很强,适合作因子分析,同时,Bartlett球形检验得到的显著性概率为0.000,属于非常显著的水平,说明问卷效度很好,非常适合作因子分析。

### (二) 激励因素的因子分析

表4 解释的总方差

成分	初始特征值			提取平方和载入			旋转平方和载入		
	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %	合计	方差的 %	累积 %
1	6.703	37.240	37.240	6.703	37.240	37.240	2.904	16.133	16.133
2	3.098	17.209	54.450	3.098	17.209	54.450	2.656	14.758	30.891
3	1.899	10.548	64.997	1.899	10.548	64.997	2.637	14.649	45.540
4	1.574	8.742	73.739	1.574	8.742	73.739	2.635	14.636	60.177
5	1.413	7.851	81.590	1.413	7.851	81.590	2.619	14.549	74.726
6	1.302	7.231	88.821	1.302	7.231	88.821	2.537	14.095	88.821
7	.372	2.064	90.885						
8	.317	1.760	92.645						
9	.276	1.531	94.176						
10	.250	1.390	95.566						
11	.188	1.044	96.611						
12	.136	.753	97.364						
13	.127	.708	98.072						
14	.118	.657	98.729						
15	.100	.556	99.285						
16	.064	.353	99.638						
17	.043	.241	99.880						
18	.022	.120	100.000						

表5 旋转后的因子载荷矩阵

	公共因子元件					
	1	2	3	4	5	6
目前驻村工作培训政策的满意程度	.096	.043	.228	-.067	.174	<b>.807</b>
培训学习对工作积极性的影响	.144	.147	.147	.144	.195	<b>.899</b>
培训学习对扶贫能力的影响	.166	.142	.144	.134	.219	<b>.884</b>
目前驻村工作考核情况的满意程度	.001	.038	<b>.898</b>	.000	.181	.164

考核对工作积极性的影响	-.003	.081	<b>.872</b>	-.003	.147	.145
为完成考核而努力工作程度	.077	.088	<b>.917</b>	.019	.178	.163
目前驻村工作中晋升政策的满意程度	.173	.078	.199	.039	<b>.848</b>	.192
晋升对工作热情的影响	.125	.181	.173	.062	<b>.891</b>	.210
为更好的晋升前景而努力工作程度	.138	.175	.202	.062	<b>.874</b>	.199
目前驻村收入的满意程度	<b>.935</b>	.153	.036	.140	.151	.115
收入对工作积极性的影响	<b>.941</b>	.164	.028	.168	.148	.128
为更多收入而努力工作程度	<b>.941</b>	.154	.014	.147	.126	.156
驻村工作得到的信任感和关心感	.108	.174	.038	<b>.881</b>	.062	.028
家庭对我驻村工作的支持感	.152	.121	.012	<b>.932</b>	.036	.072
信任和支持对我驻村工作积极性的影响	.150	.180	-.037	<b>.880</b>	.043	.071
享受取得脱贫成果的成就感	.160	<b>.893</b>	.101	.161	.067	.090
扶贫工作得到认的满足感	.134	<b>.894</b>	.043	.149	.230	.083
解决贫困问题开心感	.170	<b>.884</b>	.078	.212	.122	.147

通过探索性因子分析,得到激励因素的碎石图,从中可比较清晰的看到前6个主成分的散点分布比较陡峭,从第7个成分开始变得比较平缓。结合总方差分解表4,前6个主成分的特征根均大于1,从第7个开始其特征根开始小于1。并且,前6项主成分的累积贡献率已达到88.821%,相对比较全面地反应了问卷整体信息。提取6个主成分因子后,根据各因子载荷系数的情况,结合因子载荷系数标准大于0.5的取值标准,依次形成了比较清晰的薪酬激励,成就激励,考核激励,社交激励,晋升激励和培训激励,各因子负荷系数具体见表5。

### (三) 激励对驻村干部扶贫成效的回归分析

表6 回归结果

模型	非标准化系数		标准化系数	T	显著性
	B	标准误	Beta		
(常数)	-.004	.055		-.076	.939
性别	-.015	.021	-.025	-.705	.481
年龄	-.001	.008	-.004	-.099	.922
学历	.109	.024	.279	4.547	.000
职务级别	.037	.016	.196	2.308	.022
工作队级别	-.082	.015	-.413	-5.518	.000
工作队职务	.003	.025	.007	.139	.890
2015年贫困村贫困发生率	-.371	.096	-.149	-3.875	.000
2015年贫困村计划脱贫时间	.065	.012	.203	5.461	.000
2015年贫困村贫困人口总数	.001	.000	.372	8.520	.000
2015年贫困村致贫原因数量	-.003	.005	-.024	-.571	.568
薪酬激励	.013	.007	.062	1.805	.072
考核激励	.026	.012	.082	2.265	.024
社交激励	.023	.007	.114	3.316	.001
晋升激励	.018	.008	.078	2.191	.029
培训激励	.018	.007	.087	2.547	.011
成就激励	.043	.011	.143	4.061	.000

本文在对激励与驻村干部扶贫成效的关系进行实证分析时,采用了分层OLS回归的方法。首先,将驻村干部个体特征变量和区域特征变量与贫困村脱贫率进行OLS回归分析;其次,加入物质和精神激励变量对贫困村脱贫率进行回归分析。通过第一步的回归结果发现,调整的 $R^2$ 只有0.501,说明驻村干部的个体特征和贫困村的区域特征变量确实对贫困村脱贫率有影响作用。在第二步加入激励变量之后的回归结果发现调整的 $R^2$ 为0.542,有了明显提高,说明激励确实对贫困村脱贫率有影响作用,而且通过表6的回归结果发现,薪酬激励对

驻村干部扶贫成效的影响显著为正,验证了本文的假说1;同时发现成就激励、社交激励、培训激励、考核激励、晋升激励确实可以显著提高驻村干部的扶贫成效,验证了本文的假说2;另外,通过对相关系数和显著性水平比较发现,精神激励比物质激励的相关系数更大,显著性水平更好,说明精神激励比物质激励对驻村干部工作成效的影响更有效,验证了本文的假说3。同时,在进一步分析中,为了避免偶然因素的影响,同样对2015年数据做相同的分层OLS回归,也得到上述激励因素对驻村干部扶贫成效显著影响的回归结果,进一步验证了本文结果的可靠性。

## 五、本文结论与建议

本文构建了包含物质激励和精神激励的驻村干部激励量表,并分别检验了物质激励和精神激励对驻村干部扶贫成效的影响作用。其中,物质激励指薪酬激励,精神激励包括成就激励、社交激励、培训激励、考核激励和晋升激励。实证结果发现,物质激励对驻村干部扶贫成效有显著激励作用;精神激励中的成就激励、社交激励、培训激励、考核激励和晋升激励也均会对驻村干部扶贫成效有显著激励作用,而且精神激励比物质激励对驻村干部扶贫成效的影响更有效。基于上述结论,提出如下政策建议:

1. 加强驻村干部的精神激励,提高驻村工作满意度。首先,强化驻村干部成就激励和社交激励,提高驻村干部的工作热情。驻村帮扶工作得到领导、村支两委和村民的认可,切实为贫困村民解决贫困问题会增加驻村干部的成就感和满足感,满足驻村干部自尊心和体现自身价值,增加驻村干部不断进取的信念,会激发驻村干部驻村帮扶工作积极性,工作遇到困难时的亲切问候和安慰话语,都可成为激励驻村干部继续前行的动力。其次,加强驻村干部培训激励和考核激励,提升驻村干部帮助贫困户脱贫的能力。驻村干部通过培训、进修等学习交流机会,如省扶贫办举办的研讨会,以及县级举办扶贫工作交流会等,可以更加深刻的理解精准扶贫的各种政策,提高自身的扶贫技能,做出更合适的扶贫决策。同时,政府应建立健全完善的考核评估体系,真正反映驻村干部驻村帮扶工作的努力程度,将日常考核和年终考核相结合,另外,也可以让第三方参与对驻村干部的考核,比如采取贫困村群众满意度、群众民主评议等方式参与到对驻村干部的考核之中,以此激发驻村干部的工作热情,也有助于避免驻村干部的短视行为和形式主义行为。最后,改革僵化的晋升制度,提升驻村干部的工作动力。加大对优秀驻村干部的晋升力度,给驻村干部晋升期许,落实民主推荐、民主测评、公示公开等制度,完善晋升本岗和公开选拔制度,防止论资排辈、裙带关系等不良现象。

2. 落实驻村干部物质激励,保障驻村干部基本需求。驻村干部要长年驻村生活,工作辛苦繁杂,虽然一些地方和部门给驻村干部发放了生活补助,有效缓解了驻村干部驻村的支出压力。但由于各地各部门财力水平参差不齐、相关制度没有规范,生活补助发放额和驻点村偏远程度、脱贫难度没有完全成正比,反而造成新的不平衡。因而,驻村干部迫切需要在薪酬方面有更灵活的制度设计,真正起到激励的作用。首先,实行与扶贫业绩挂钩的绩效工资和奖励性工资。其次,设立驻村干部岗位津贴。省级统筹设立驻村干部岗位津贴,各地各部门可根据驻点村的贫困程度、消费水平进行适当的调整。最后,规范其他收入。落实中央“八项规定”,严格控制“三公经费”,杜绝灰色收入。通过设计与驻村干部工作绩效、任务难度、工作环境困难程度成正比的薪酬体系,让“愿干事、能干事、干成事”的驻村队员得到合理的薪酬回报,真正达到正向激励的目的。

## 参考文献:

- [1] 中共中央办公厅, 国务院办公厅印发《关于创新机制扎实推进农村扶贫开发工作的意见》. 2014年1月25日.
- [2] 《中共中央 国务院关于打赢脱贫攻坚战的决定》. 国务院扶贫开发领导小组办公室, 2015年11月29日.
- [3] 蒋永甫, 莫荣妹. 干部下乡、精准扶贫与农业产业化发展——基于“第一书记产业联盟”的案例分析[J]. 贵州社会科学, 2016(05): 162—168.
- [4] 王丹莉, 武力. 外生力量、资源动员与乡村公共品供给方式的再探索——以西藏六地一市干部驻村为个案的研究[J]. 开发研究, 2015(06): 33—37.
- [5] 杨芳. 驻村“第一书记”与村庄治理变革[J]. 学习论坛, 2016(02): 52—55.
- [6] 卢冲, 庄天慧. 精准匹配视角下驻村干部胜任力与贫困村脱贫成效研究[J]. 南京农业大学学报(社会科学版), 2016, (05): 74—85+156.
- [7] 覃志敏, 岑家峰. 精准扶贫视域下干部驻村帮扶的减贫逻辑——以桂南s村的驻村帮扶实践为例[J]. 贵

州社会科学, 2017, 01:163-168.

[8] 包国宪, 任怡, 马佳铮. 公务员绩效管理中的激励问题研究[J]. 兰州大学学报(社会科学版), 2010, (03):96-101.

[9] 崔丽. 瞄准目标, 重心下沉, 精准扶贫——访全国政协委员范小建[N]. 载《农民日报》, 2014-03-06.

[10] 张义祯. 嵌入治理: 下派驻村干部工作机制研究——以福建省为例[J]. 中共福建省委党校学报, 2015, (12):36-43.

[11] 辜胜阻, 李睿, 杨艺贤, 庄芹芹. 推进“十三五”脱贫攻坚的对策思考[J]. 财政研究, 2016, (02):7-16.

[12] 中共晴隆县委党校课题组. 晴隆县精准扶贫工作调研报告[A]. 黔西南论坛 2016年第1期(总第53期)[C], 2016:5.

[13] 葛志军, 邢成举. 精准扶贫: 内涵、实践困境及其原因阐释——基于宁夏银川两个村庄的调查[J]. 贵州社会科学, 2015, (05):157-163.

[14] 贺瑞虎, 段建斌, 吴龙. 新常态下基层公务员激励问题探析——基于江西南昌部分县区的实证分析[J]. 江西师范大学学报(哲学社会科学版), 2016, (05):59-64.

[15] Sheridan J E, Slocum J W. The direction of the causal relationship between job satisfaction and work performance[J]. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1975, 14(02):159-172.

[16] 薛云奎, 白云霞. 国家所有权、冗余雇员与公司业绩[J]. 管理世界, 2008, (10):96-105.

[17] 萧鸣政, 唐秀锋, 金志峰. 国公务员职位分类与管理: 30年的改革实践与分析[J]. 中国行政管理, 2016, (09):6-11.

[18] 余小红, 吴才懿. 完善公务员激励机制的思考[J]. 吉首大学学报(社会科学版), 2014, (S1):121-123.

[19] 王晓毅. 精准扶贫与驻村帮扶[J]. 国家行政学院学报, 2016, (03):56-62.

[20] 程隆云, 周小君, 何鹏. 非物质激励效果的问卷调查与分析[J]. 会计研究, 2010, (04):57-64+96.

[21] 周澜. 我国公务员激励机制的完善——基于赫茨伯格的双因素理论的分析[J]. 生产力研究, 2010, (05):130-131+159.

[22] 朱香敏. 构建有效的公务员激励机制: 行为主义的研究途径[J]. 中共浙江省委党校学报, 2008, (02):64-68.

[23] Benz M. Not for the profit, but for the satisfaction?——Evidence on worker well-being in non-profit firms[J]. *Kyklos*, 2005(02):155-176.

[24] 吴联生, 林景艺, 王亚平. 薪酬外部公平性、股权性质与公司业绩[J]. 管理世界, 2010, (03):117-126+188.