

# 基于需要层次理论的高校基层党建工作激励机制研究

苗瑞凯

石家庄铁道大学马克思主义学院, 河北 石家庄

收稿日期: 2023年3月14日; 录用日期: 2023年5月2日; 发布日期: 2023年5月9日

## 摘要

基层党务工作者是高校基层党建工作的承担者, 构建有效的党务工作者激励体系, 是调动广大基层党务工作者积极投入高校党建工作的动力和保障。因此, 文章基于马斯洛需要层次理论, 采用问卷调查分析高校基层党务工作者面临的需要困境, 立足于高校基层党务工作者自身诉求, 探讨完善激励机制, 激发高校基层党务工作者内在动力, 使其成为党的路线方针政策的有效传递者和执行者。

## 关键词

基层党建, 党务工作者, 需要层次理论, 激励机制

# Research on the Incentive Mechanism of Grassroots Party Building in Universities Based on Hierarchy of Needs Theory

Ruikai Miao

School of Marxism, Shijiazhuang Tiedao University, Shijiazhuang Hebei

Received: Mar. 14<sup>th</sup>, 2023; accepted: May 2<sup>nd</sup>, 2023; published: May 9<sup>th</sup>, 2023

## Abstract

Grassroots party workers are the bearers of grassroots party building work in universities. Building an effective incentive system for party workers is the driving force and guarantee to mobilize them to actively participate in university party building work. Therefore, based on Maslow's hierarchy of needs theory, this paper uses questionnaire survey to analyze the needs dilemma faced

**by grassroots party workers in universities, and based on the self-demands of grassroots party workers, explores ways to improve the incentive mechanism to stimulate their intrinsic motivation, making them effective conveyors and implementers of the party's line, principles and policies.**

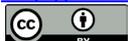
## Keywords

**Grassroots Party Building, Party Workers, Hierarchy of Needs Theory, Incentive Mechanism**

Copyright © 2023 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. 引言

党的十九大报告指出，“党的基层组织是确保党的路线方针政策和决策部署贯彻落实的基础”[1]。高校二级学院基层党组织处于育人、教学、科研工作的最前沿，做好基层党建工作是党和国家高等教育方针落地的关键环节，是落实党对高校领导的重要保障。在高校基层党组织中，基层党务工作者是党建工作开展的核心人员。然而，当前一些党务工作者在工作中存在着积极性不强，参与度较低的情况，影响了党建工作的质量[2]。因此，如何构建科学有效的激励机制来提高基层党务工作者的工作动力，进而提升高校基层党建工作质量成为当前亟需解决的问题。

近年来，专家学者及高校党务工作人员对高校基层党建工作激励的机制与方法已做了一些探讨，但主要集中在“以结果为导向”的激励体系，如量化考核[3]。“以结果为导向”的激励机制有其优势性，但也忽略了人的内在主观需要，积极性难以长期维系。人的行为以其自身的动机需要为出发点，只有尊重和满足人的需要，并且制定相匹配的激励机制，才能更加有效持久的激发人的行为，达到组织目标的实现[4]。基层党组织是由党务工作者引领的，因此，从党务工作者的需要出发探索激励机制应是提升基层党建工作质量的重要路径。

## 2. 马斯洛需要层次理论与高校党务工作者需要

需要层次理论是由美国心理学家马斯洛所提出。马斯洛认为，人的需要具有层次性，按照需要先后发展的顺序可分为五个层次：生理需要，安全需要，归属与爱的需要，自尊需要，自我实现需要。第一层次是生理需要，主要表现在维持生理机能正常运转的需要。生理需要是个体生存的基础，也是推动人们行为最为首要的动力因素。第二层次是安全需要，主要表现在对人身安全、工作稳定等方面的需要。人们总是渴望生活在稳定且有秩序的环境中，不稳定、无序的环境会让人感到恐惧和焦虑。第三层次是归属与爱的需要，主要表现在隶属于某一群体以及与他人建立亲密情感联系的需要。如果这一层次的需要得不到满足，便会产生孤独感和疏离感。第四层次是尊重需要，又分为自尊需要和被尊重需要。人生活在社会中，总是希望自己的能力得到社会的认可，获得稳定的社会地位。第五层次是自我实现需要，是最高层次的需要，主要表现在个体实现自身理想，发挥最大人生价值的需要[5]。

马斯洛的需要层次理论同样适用于基层党务工作者，五个层次的需要的高校基层党务工作者中存在不同程度的缺失。基于马斯洛的需要层次来满足高校基层党务工作者的需要，有利于改善党务工作者的工作环境，促进党务工作者的内在工作动力，助力高校党建工作的开展。此外，马斯洛还指出了需要与

激励之间的关系，当低层次的需要得到满足后，只有满足更高层次的需要才能对人的行为继续产生激励作用。

### 3. 基于需要层次理论的高校基层党务工作者需要困境

为了解高校基层党务工作者需要的困境，我们对 35 名高校基层党务工作者(党支部书记、副书记以及党支部委员)进行了需要满足程度的问卷调查，问卷调查内容包含生理需要、安全需要、归属与爱的需要、尊重需要以及自我实现需要这五类需要，问卷采用 1 很不符合~5 非常符合来评估需要的满足程度。

#### 3.1. 生理需要的困境

生理需要主要涉及到维系高校基层党务工作者自身生理机能正常运转的需要。根据调查，在“我的办公环境(如空间、采光)较好”和“党务工作收入能够满足我的基本生活所需”题目中，选择“比较符合”和“非常符合”的均超过了 60%，但是在“我的休息时间比较充足、合理”题目中，有 62.9%的党务工作者选择了“一般”和“不太符合”。可见，在生理需要方面，休息时间少成为党务工作者的主要困境。高校基层党务工作者的工作往往比较繁琐，占用的时间较多。除开展日常的三会一课、主题党日、发展党员等固定的工作外，需要收集填写的表格资料、活动后需要撰写的新闻稿及总结报告往往数量惊人。此外，还需要经常与支部党员谈心谈话、参加各种学习培训会、迎接各项党建工作检查等。也有研究显示，高校基层党务工作者日常压力来源排在第一位的是“工作面太宽、事太多，疲于应付”，排在第二位的是“工作忙、节奏快、加班多”[6]。由此可见，纷繁复杂的工作导致高校基层党务工作者的工作量严重超出负荷，加班工作成了常态，导致休息时间难以得到满足。

#### 3.2. 安全需要的困境

安全需要主要涉及到高校基层党务工作者职业安全、稳定的需要。高校纷繁复杂的党务工作需要足够的人员才能有效进行，然而目前全国不少高校都存在党务工作人员数量严重不足的现象。为了能够顺利推进党建工作，基层党组织多动员教学科研岗的青年教师兼任党务工作者。在我们所调查的党务工作者中，有 77%是教师兼职做党建工作。他们除承担教学、科研工作之外，还要兼顾学院的党建工作。在“多肩挑”的状况下，不仅难以将精力完全投入到党务工作中，而且也影响了教学、科研的质量和效率。根据调查，在“党建工作会影响教学、科研工作”题目中，有 60%的党务工作者选择了“比较符合”和“非常符合”。此外，对于教学科研岗的青年教师来说，高质量的教学科研成果却是评奖评优以及职称评聘的重要依据，繁重的党建工作严重阻碍了青年教师的职业上升通道，在“党建工作对评职称有较大的帮助”题目中，仅有 17.14%选择了“比较符合”和“非常符合”。因此，多重压力之下，兼任的党务工作者容易出现职业疲惫感，降低工作积极性和动力，长此以往，党务工作者的职业安全感成为其面临的严峻问题。

#### 3.3. 归属与爱需要的困境

归属需要主要涉及到党务工作者在党建工作中与他人建立情感联系的需要。根据调查，在“党建工作使我与人打交道的机会较多”题目中，有 74.29%选择了“比较符合”和“非常符合”。在“基层党组织让我有归属感”题目中，有 60%选择了“比较符合”和“非常符合”。总体来看，基层党建工作能够提供更多与外人接触的机会，但是在内在归属感上却稍有欠缺。马斯洛曾指出，低层次需要满足后，高层次需要才会出现。归属需要的缺乏归根结底还是安全需要未得到有效的满足。基层党务工作者既承担着繁重的党建工作，又存在职称晋升的担忧，长此以往，很难对自己所在的组织产生归属感。

### 3.4. 尊重需要的困境

尊重需要主要涉及到党务工作者自尊需要以及受他人尊重的需要。根据调查,在“周围的人都非常尊重党务工作者”题目中,选择“比较符合”和“非常符合”的占71.43%,说明高校基层党务工作者在周围人看来其社会地位相对较高,这与当下党和国家对高校基层党组织的重视有着密切关系。但是在“我能够非常高效且优质的处理好所有党务工作”题目中,却有45.71%的选择了“一般”和“不太符合”,说明高校基层党务工作者的自尊需要并未得到充分满足。究其原因,可能与当前的党务工作者普遍偏年轻化有关,党建工作涉及到的内容较为广泛,需要有足够的经验才能高效优质的完成,而党务工作者多数处于25到35岁之间,经验不足,而且大多数还是兼职党建工作,难以将所有的精力投放在党建工作上,因而在实际工作中常常会出现纰漏,导致自尊水平偏低。

### 3.5. 自我实现需要的困境

自我实现需要主要涉及到党务工作者实现自己理想,发挥人生价值的需要。根据调查,在“党建工作是否符合自己的兴趣爱好”题目中,选择“比较符合”和“非常符合”的占54.29%,在“我的专业知识和技能在党建工作中得到有效的发挥”题目中,有48.57%的党务工作者选择了“比较符合”和“非常符合”。可见,在自我实现需要上,仍然近一半的党务工作者没有得到满足。高校基层党务工作者多数为临时安排的兼职,专业背景与党务工作有较大差异,专业知识和技能难以在实际党务工作中得到有效的展现,导致在自我实现需要满足方面略显不足。

## 4. 基于需要层次理论的高校基层党务工作者激励机制分析

### 4.1. 生理需要的满足

解决高校基层党务工作者生理需要的困境,可以从两个方面着手:一方面精简党务工作者的工作内容,要坚决防止形式主义,简化一些不必要的表格登记以及无效工作,让党务工作者将精力放在解决党员的实际问题上,提高工作效率。2019年3月11日,中共中央办公厅印发《关于解决形式主义突出问题为基层减负的通知》,通知明确指出,坚决纠正机械式做法,不得随意要求基层填表报数、层层报材料,不得简单将有没有领导批示、开会发文、台账记录、工作笔记等作为工作是否落实的标准。另一方面,要安排合理的作息时间,对于加班加点的上限做出硬性规定,保障党务工作者的休息时间。合理的工作量以及充足的休息时间,才能使党务工作者具备处理党建工作的身体条件,进而提升他们的工作能力和效率。

### 4.2. 安全需要的满足

高校基层党务工作者安全需要之所以未得到满足,一是因为多数党务工作者为兼职,党务工作会占用大量时间,影响教学和科研等本职工作的开展;二是党建工作在职称评聘中未能起到助推作用。因此,解决安全需要的满足,第一,要结合实际工作需求,设立专职党务工作者,扩大党建工作队伍,帮助其提高自身素质和业务能力,进而高效地开展基层党建工作;第二,要建立公平合理的岗位晋升机制。对于兼职党务工作者,特别是对那些长期奋战在党建一线、能力突出、表现优异的兼职党务工作者,要在职称评聘、岗位晋升方面给予政策倾斜,从而为他们的职业生涯提供保障,激励他们在基层党建工作中更有担当和作为。

### 4.3. 归属与爱需要的满足

满足高校基层党务工作者归属与爱的需要,重点要加强党务工作者与组织内成员的情感联结。对于

教师组成的党支部，可以通过集中学习、组织生活会、红色基地参观实践等各种党内生活，增强教师党员之间的互动和了解，形成互帮互助的党内氛围；同时党委领导也要加强对基层党务工作者的关心，时常谈心谈话，帮助党务工作者解决工作和生活中遇到的困难和需求。对于师生联合组成的党支部，党务工作者可以更多更好地开展各项党内活动，如带领学生党员参与志愿服务活动；同时，具有博士学历的党务工作者还可以利用自身的优势指导学生党员解决学业、科研上的困惑，增进师生党员间的情感联系，加强对组织的归属感。

#### 4.4. 尊重需要的满足

高校基层党务工作者尊重需要的满足要重点关注党务工作者个人的自尊水平。一方面，要时常为党务工作者提供专业的工作培训，系统学习党务工作知识和方法，提升党务工作者在工作中的自信心；另一方面，高校或二级学院党委要设立优秀党务工作者、先进党支部等党内荣誉与表彰，激励基层党组织和个人积极进取。同时，要加强在高校内部对先进党务工作者典型的宣传，号召广大师生党员学习。优秀党务工作者在起到模范带头作用的同时，也被组织给予了充分的肯定。外界肯定是提升个人自尊水平的重要途径，党务工作者尊重需要得到满足后，会更有动力提升自我，提高党建工作的工作实效。

#### 4.5. 自我实现需要的满足

高校基层党务工作者自我实现需要的满足一方面要重点选聘真正对党建工作感兴趣的人员，并创造最大限度获得个人成就感、价值感的环境条件，例如从制度层面保障党务工作者有机会实现人生理想，具体可通过在职进修、定期培训等制度的不断完善来实现这一目标，从而激励党务工作者在追求自我价值实现的过程中，为党建工作做出更多的贡献；另一方面，要帮助党务工作者牢记参与党建工作的初心，引导他们找到正确的方向和目标。例如通过政策解读，让党务工作者明晰党建工作的重要意义，从内心真正感受到党建工作的价值，进而激励党务工作者努力提升自我，更好的做好高校基层党建工作。

### 基金项目

河北省高校党建研究课题(GXDJ2022B241)。

### 参考文献

- [1] 决胜全面建成小康社会夺取新时代中国特色社会主义伟大胜利[N]. 人民日报, 2017-10-28(001).
- [2] 李淑娟. 高校党建思政工作的激励机制创新研究[J]. 文化创新比较研究, 2019, 3(14): 16-17.
- [3] 张国厚. 突出量化考核, 强化激励约束, 推动党建工作责任制全面落实[J]. 现代国企研究, 2017, 113(11): 54-56.
- [4] 凌晨, 李茜. 高校基层党建工作激励机制创新研究[J]. 学校党建与思想教育, 2013(9): 45-47.
- [5] Maslow, A.H. (1943) A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, **50**, 370-396.
- [6] 董竹娟, 张倩, 陈桂营. 新时代高校基层党务工作队伍建设的现状分析及路径探究——基于北京市属高校的调查研究[J]. 思想教育研究, 2019, 306(12): 101-104.