

# 西北政法大学

## 本科生毕业论文（设计）开题报告

姓 名	李江川	学 号	20120640507
所在学院	行政法学院	专 业	法学
指导教师	周敏	职 称	讲师
论文题目	我国基层公务员薪酬制度问题及对策		
<p><b>一、选题的目的及意义</b></p> <p>对我国基层公务员薪酬制度的研究对完善公务员制度具有重要意义，薪酬是人力资源管理的重要内容，是与公务员利益息息相关的敏感问题，良好的薪酬制度对组织有效地吸引、保留和激励员工至关重要，因此建立和完善国家基层公务员的薪酬机制，能够有效地吸引、保留和激励各种高级复合型人才加入到公务员队伍中来，能够充分调动公务员的积极性、创造性，这已成为加强对公务员管理，建立高效、廉洁政府的一项重要内容。</p> <p>作为国家人力资本保值与增值的一个重要方面，公务员薪酬制度的构建，是一个微观、个体、经济、政治、社会层面的问题。所以，各国政府都十分重视对公务员薪酬问题的解决，当代政治学、经济学、管理学界也对公务员薪酬制度的研究越来越重视。规范、合理的公务员薪酬制度，是保证公务员队伍的廉洁、高效和稳定的基本条件，有利于优化我国政府行政行为，促进国民经济的发展。</p> <p>任何国家的民众都希望政府与社会之间是一种和谐有序的关系。目前，西方某些流行的学说认为政府与社会应当是一种“小政府、大社会”的关系。小政府指的是政府的规模缩减，人员必须精干，同时明确政府机构及人员的职责范围，从而达到减少行政成本，提高行政效率的目的。公务员薪酬支出作为政府行政成本的重要组成，公务员该拿多少工资合理？一般公务员和基层公务员工资如何区分？怎样为公务员收入的规范化提供制度保障？一句话，科学化、透明化、规范化是中国公务员薪酬制度必须追求的最终目标。</p> <p><b>二、国内外文献综述</b></p> <p><b>（一）国内研究现状</b></p> <p>公务员薪酬制度不仅涉及公务员的个人利益，而且影响着广大公众的切身利益，国内学者对此进行了大量的研究，取得了许多可喜的成果。我国公务员薪酬制度研究正经历一个日趋成熟的过程。当前，我国的研究者主要是针对公务员制度的研究，主要的成果都体现在一些书籍上。例如公务员制度创新与实施这本书主要是从我国公务员制度的建立、制度的架构以及其所具有的中国特色进行了研究，书籍探讨的重点放</p>			

在了公务员制度实施过程中出现的问题、面临的阻力等，并提出了有针对性、科学合理的对策思路。针对公务员薪酬制度，作者指明薪酬制度必须具有一定的激励功能，但并没有深入。还如公务员制度一书主要从我国人事制度的发展入手，研究了我国公务员制度的形成与发展，并与西方文官制度进行了对比分析。但在针对公务员制度的激励机制时，同样没有深入分析，只是指明薪酬制度对公务员起到一定的激励作用。

当然，还有一部分学者将关注的目光投向了公务员的薪酬制度，并提出一些建议与意见，对本人的论文创作产生了巨大的启迪，对本课题的意义也有了更为深刻的认识。比如应松年主编的《公务员法》，杜安国、刘捷创作的《公务员薪酬制度的比较分析及其政策选择》，李志刚的《我国基层公务员薪酬制度的问题及对策》，梅继霞的《我国公务员薪酬制度的公平性问题》，钱江的《我国基层公务员工资制度困境及建议》，以及刘碧强载于哈尔滨工业大学学报的《美国公务员薪酬制度及其启示》等著作。其中，《浅析我国公务员薪酬制度》一文中指出公务员薪酬制度作为公务员薪酬分配的基础和依据，在公务员制度体系中具有十分重要的地位，是公务员制度体系的内在动力和基本保障。因此，只有构建公平有效的公务员薪酬制度，才能留住人才，才能拥有一个工作效率高、不贪污腐败的公务员集体，从而促进政府系统的正常运行。随着对相关资料的研究，笔者不仅对这些专家、学者孜孜不倦的深入研究的精神感到十分景仰，同时也另我国基层公务员薪酬制度问题及对策这一课题越来越清晰的展现在笔者的面前。前人对这一课题的研究涉及到了许多方面，更对笔者此次创作产生了巨大的影响。

## （二）国外研究现状

1959年美国经济学家舒尔茨(人力资本理论的创始人)指出:公务员的薪酬高低和公务员人力资本的价值含量有着非常紧密的关系。也就是说，当公务员的文化程度较高时，那么其知识能力就越强，办事效率就越高，当然生产率也就越高，则其人力资本含量也就越高，雇员所能创造的边际产品价值也就越大。因此，人力资本含量同样应当成为公务员薪酬体系构建的重要依据，公务员的薪酬同样应当表现出其受教育程度、工作经验、工作能力的不同。

1965年美国人力资源管理专家亚当斯提出了公平理论。亚当斯指出，一个好的薪酬体系必须同时考虑到内部的公平性、外部的竞争性以及公务员个人贡献因素，实际上也就是必须具有公平性。公平理论的核心观点在于:每一个人都希望能得到公平的对待。公平表现在几个方面:一方面是自身的投入与获得是否公平，另一方面是自身的投入获得比与其他人的投入获得比是否公平。当这两个公平无法得到实现时，雇员就会经历公平紧张，从而促使雇员产生修正这种不公平的动机。对于公务员队伍来说，公平性对公务员的绩效表现也有着相当重大的影响。因此，公务员薪酬制度的构建，同样必须建立在公平理论的基础之上，只有这样，才会积极有效地吸引和留住高层次人

才，才会调动公务员的积极性和提高其主观能动性的充分发挥，以此来改善整个公共部门的工作绩效。

### （三）拟解决的主要问题及研究方法

#### 1、解决的主要问题

本文从薪酬结构出发，对工资制度，社会保险制度及福利制度分别做出提问并提出解决对策，对我国基层公务员薪酬制度进行质疑与解答。

#### 2、研究方法

##### （1）归纳的方法

##### （2）比较分析的方法

### 三、写作提纲

#### 一、我国现行基层公务员薪酬制度

#### 二、现行基层公务员薪酬制度存在的问题

##### （一）工资制度

- 1、基层公务员基本工资起点较低
- 2、基层公务员津补贴标准不一，自主性过大，造成内部差距
- 3、基层公务员奖金机制缺乏成套体系，激励机制难以落实
- 4、工资结构不合理，绩效考核流于表面

##### （二）福利制度

##### （三）保险制度

##### （四）监督机制不完善

#### 三、完善基层公务员薪酬制度的几点思考

##### （一）坚持法治原则，加快工资立法

##### （二）完善工资结构，突出基本工资在工资制度中的地位

1. 提高基层公务员基本工资
2. 津贴补贴应控制在一定范围内，并写入法律法规

##### （三）建立工资正常增长机制

##### （四）完善公务员激励机制

##### （五）加快福利制度改革，完善保险制度

##### （六）加强监管

### 四、主要参考文献

- [1] 应松年. 公务员法[M]. 北京: 法律出版社, 2010.
- [2] 张觉文. 现代政府与公务员制度[M]. 四川: 四川人民出版社, 2000.
- [3] 刘碧强. 美国公务员薪酬制度及其启示[J]. 哈尔滨工业大学学报. 2011(1).

- [4] 杜安国,刘捷. 公务员薪酬制度的比较分析及其政策选择[J]. 山东科技大学学报, 2003(5).
- [5] 钱江. 我国基层公务员工资制度困境及建议[J]. 浙江大学管理学院学报, 2009(3).
- [6] 李志刚. 我国基层公务员薪酬制度的问题及对策[J]. 西昌学院学报(社会科学版), 2011(3).
- [7] 梅继霞. 我国公务员薪酬制度的公平性问题[J]. 中国人力资源开发, 2007(7).
- [8] 王周户. 行政法学[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2011.
- [9] 杨尚东. 行政决策合法性追问的个案解读[J]. 政治与法律, 2013(7).
- [10] 陈骏业. 行政法基本原则导论[D]. 江苏: 苏州大学法学院, 2006.
- [11] 喻贞. 基层公务员的薪酬确定与加薪逻辑[J]. 云南社会科学, 2015(5).
- [12] 王念, 唐艺. 我国公务员薪酬制度创新研究[J]. 生产力研究, 2014(4).
- [13] 高彩萍, 李景平. 中外公务员薪酬制度比较[J]. 行政管理改革, 2013(4).
- [14] [美]乔治·T·米尔科维奇(Gerge T. Milkovich), [美]杰里·M·纽曼(Jerry M. Newman). 《薪酬管理》[M]. 董克用, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2012.
- [15] 胡平. 我国公务员薪酬结构与薪酬标准研究[D]. 北京: 首都经济贸易大学, 2007.

**指导教师对开题报告的意见:**

<b>指导教师 签名</b>		年      月      日
<b>开题报告的要求</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1、选题的目的及意义;</li> <li>2、文献综述: 应阅读相关选题的专著、译著及近三年五篇以上相关论文, 有能力的学生应直接阅读相关外文文献资料, 并写出综述。文献综述应概括出已有研究成果的主要观点, 并对相关理论、研究方法及结论做出评价, 说明要解决的主要问题及采用的研究方法;</li> <li>3、论文的写作提纲应细化到三级标题;</li> <li>4、主要参考文献应列出与论题直接相关的研究专著、论文及其他文献资料。</li> </ol>	