

学校编码: 10384 分类号: 密级: _____
学号: 13920061150710 UDC: _____



硕士学位论文

我国政府雇员薪酬制度研究

Research on the government employees' pay system in china

彭伟强

指导教师姓名: 孟华 助理教授
专业名称: 行政管理
论文提交日期: 2009年4月
论文答辩日期: 2009年 月
学位授予日期: 2009年 月

答辩委员会主席: _____
评阅人: _____

2009年4月

我国政府雇员薪酬制度研究

彭伟强

指导教师 孟华 助理教授

厦门大学

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

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

内容摘要

自 2002 年吉林省首次实行政府雇员制以来，政府雇员制在全国各地迅速蔓延，很多城市和地方政府都纷纷试水政府雇员制。在政府雇员制的实施过程中，最显眼的就是政府雇员高额的薪酬，其薪酬总额是普通公务员的几倍，而我国至今还没有相关的法律、法规来规范政府雇员制的实施。各地方政府在实施的过程中自行制定了暂行管理办法，对政府雇员的薪酬结构做出了不同的规定。目前各地政府雇员薪酬模式分为三种：吉林模式、珠海模式、深圳模式。这三类薪酬结构各有各的优势，都在本地区实施政府雇员的过程中发挥着作用，但是这些模式也有很大的弊端和漏洞，急需进行改革和完善。政府雇员薪酬制度的改革和完善关系到我国政府雇员制的实施与管理，关系到我国人事制度的改革与完善，研究政府雇员薪酬制度对于我国公共人力资源管理实践具有重要意义。政府雇员制薪酬结构属于公共人力资源管理的范畴，因此本文试着从公共人力资源管理的角度来分析政府雇员薪酬制度，以提出改革和完善的对策和建议。通过对目前三种薪酬模式的分析，指出其优势所在，并分析了其弊端。通过公共人力资源管理理念的分析，提出我国政府雇员薪酬结构改革与发展的方向。借鉴目前经济组织中比较实用的薪酬结构，提出我国政府雇员薪酬结构改革的目标是实行宽幅弹性薪酬制，这样的薪酬制度能够有效的激励政府雇员提供更好地公共服务，并且节省财政开支、减少财政压力。为了解决政府雇员薪酬问题，特别提出了改进型劳务派遣模式以改革我国的政府雇员制，同时也能有效的解决政府雇员的薪酬问题。

关键词：政府雇员；薪酬制度

厦门大学博硕士学位论文摘要

ABSTRACT

Since first introduced in Jilin Province in 2002, The system of government employees spread rapidly throughout the country. A lot of cities or local governments try this system. In implementation process for the system of government employee, the most prominent is the high salaries of government employees, whose total remuneration is Several times of civil servants, but our country still do not have the relevant laws and regulations to standardize the implementation of the system of government employees. In the implementation process of this system, local governments formulate a provisional management of this system and make a different requirement for the salary structure of government employees. There are three salary structure models—JiLin model, ZhuHai model and ShenZhen model. These three salary structure each have their own advantages and both play a role in implementation for the system of government employees in there own region. However, these models also have significant drawbacks and loopholes, they need reform and improve urgently. The reform and improvement of the government employees pay system related to the government employees System's implementation and management, related to the personnel system's reform and improvement. So research pay system for government employees have a great significance for public human resources management and practice. Government employees pay system is one part of the system of government employees, this article try from the public human resources management perspective to analyze the pay system for government employees in order to put forward reform and improve the response and suggestions. Through three of the current pay model analysis, pointing out its strengths lie, and analyzed its drawbacks. Through public human resources management concept analysis, give the direction of reform and development for the pay system for government employees. Learn from the current economic organization of the more practical salary structure, Proposed the objective of the reform for pay structure of our government employees is to implement wide and flexible salary system. This can be able to pay such an effective incentive system for government employees to provide better public

services, and achieving financial savings and reduce the financial pressure. In order to solve the pay problem, in particular, put forward a modified labor dispatch mode to reform our system of government employees, but also an effective solution to the salaries questions of government employees.

Keywords: Government employees; Pay system

目 录

第一章 导论.....	1
一、研究背景和意义.....	1
二、基本概念的界定.....	3
三、政府雇员薪酬制度研究现状.....	5
四、研究方法、主要内容及创新点.....	8
第二章 我国现阶段政府雇员薪酬模式.....	10
一、我国现阶段的政府雇员制模式及其薪酬模式.....	10
二、现阶段政府雇员薪酬模式的优势和弊端.....	13
第三章 公共人力资源管理理论对政府雇员薪酬制度的启示.....	19
一、薪酬理论对于改进政府雇员薪酬制度的启示.....	19
二、工作分析和工作评价对于改进政府雇员薪酬制度的启示.....	23
三、绩效评估体系对于改进政府雇员薪酬制度的启示.....	25
第四章 改进我国政府雇员薪酬制度的建议.....	27
一、改进的基本原则.....	27
二、改进我国政府雇员薪酬制的措施.....	29
三、改进政府雇员薪酬制度的新探索——改进型劳务派遣.....	36
参考文献.....	39
后记.....	41

厦门大学博硕士学位论文摘要

CONTENTS

Chapter 1 Introduction	1
1.1 Background and Significance	1
1.2 The definition of basic concepts.....	3
1.3 Research Status of government employees' pay system	5
1.4 Research methods, the main content and innovation	8
Chapter 2 The model of government employees' pay system in china and Brief introduction of foreign models	10
2.1 The model of government employees and the model of pay system	10
2.2 Advantages and disadvantages of the model of pay system	13
Chapter 3 The Inspiration of Public human resource management theory for government employees' pay system	19
3.1 The Inspiration of Pay theory for government employees' pay system.....	19
3.2 The Inspiration of Job analysis and job evaluation for government employees pay system.....	23
3.3 The Inspiration of Performance Evaluation System for government employees' pay system.....	25
Chapter 4 The suggestion for improving our government system ...27	
4.1 The basic principles of improving our government system.....	27
4.2 The measures of improving our government employees' pay system	29
4.3 New exploration: Modified labor dispatch model	36
References	39
Postscript	41

厦门大学博硕士学位论文摘要

第一章 导论

一、研究背景和意义

(一) 研究背景

1、“新公共管理”理念与西方国家政府雇员制的推行

在 20 世纪 70 年代，西方资本主义国家在发展过程中出现了通货膨胀和失业并存的局面，人们把这种滞涨状态归因于政府的低效和无能。在学术界，以拉斯韦尔为代表的政策学派和哈耶克、布坎南为代表的新政治经济学派，引领了以私营部门经营理念对传统官僚制和旧式的公共部门管理进行再造的潮流，从此“等级扁平化、授权式参与、顾客导向、绩效标准、质量管理”等向公共部门逐渐渗透。这些观念在公共部门的逐步蔓延造就了以“顾客导向、结果导向和服务效益”为基本特征的新公共管理运动，同时也严重的冲击了西方公务员不求有功但求无过的工作思想。在这样的背景下，政府雇员制应运而生，并且迅速在英国、澳大利亚等西方发达资本主义国家普及开来。政府雇员制的实行使西方国家加大了对政府改革的力度，其中“公司化改革”就是一个重要内容，改革的结果是政府的大量业务实行外包，通过高薪雇佣短期的雇员来完成工作，这样就大大减少了政府永业制的公务员需求。

2、我国公共部门高科技人才紧缺

改革开放以来，我国经济建设取得了举世瞩目的成就，政治体制改革也有了长足的进步，特别是加入世界贸易组织以后，我国的行政环境发生了很大的变化，对我国的公务员队伍提出了很高的要求，也对既有的公职人员体制带来严峻的考验。近年来，我国各级政府中出现了严重缺乏高技术公职人员的现象，特别是在信息技术、法律、化工、对外贸易等方面，这种短缺现象已经严重影响了我国政府职能的行使。而目前现行的公务员体制招募的大部分都是综合管理类的行政人员，技术型的公职人员少之又少，因此迫切需要一批懂技术的公职人员来履行相应的政府职能。而由于政府雇员的性质所限，大部分政府雇员采用高薪聘请，他们的年薪要比普通公务员的工作高出几倍，这也是实行政府雇员制的形势所需。

3、我国人事制度改革需要新制度

改革开放以来,我国有过数次大规模的政府机关人员裁撤,但并未形成经常性的人才流动机制,并且不断出现反弹。现行的公务员人事制度能上难下,人员臃肿,人浮于事。效率低下。政府雇员制是按照私营部门经营理念建立起来的人事制度,其自身的优势有利于和现有的公务员人事制度形成互补,相互影响,促进人事制度的改革,也就是人们所认为的“鲶鱼效应”。实行政府雇员制有利于公务员队伍的更新、有利于保持公务员队伍的活力。是对我国现行人事制度的有益补充,也是党政机关用人制度深入改革的有益尝试,顺应了管理科学和新公共管理运动的发展趋势。研究政府雇员薪酬问题对于解决现阶段的政府雇员问题有着重要的意义,对我国公共人力资源管理的改革与完善起着重要作用。

(二) 研究意义

1、促进我国政府雇员制的正常发展

我国政府雇员制从 2002 年开始至今,已经走过了几个年头,在这几年的发展时间里,各地方政府制定了关于实施政府雇员制的暂行条例,但是对于政府雇员薪酬的规定不甚明确,缺乏可操作性,而且主要是佣金制的档次和社会保险方面的规定,这些规定对于政府雇员制的发展与完善起不到多大的作用,只具有短时期的适应性。在人力资源管理中,薪酬对于一个组织的影响,对于组织成员的影响是至关重要的,薪酬的分配是人力资源管理中的一个核心问题。因此,研究政府雇员薪酬,发挥薪酬对于政府雇员的积极作用是发展我国政府雇员制必须要做的工作。

2、推进我国公共部门人力资源管理的实践

公共部门人力资源管理是近些年才引进公共部门人事管理实践中的理念,从人事管理到公共人力资源管理是一个很大的进步,我国的公共部门人事管理不再拘泥与过去“管人”上了,而是更注重“用人”了,它带来了公共部门人事行政管理模式的全新变革。虽然引进了理念,但是我国在公共人力资源管理的实践中却进展缓慢,很重要的一个原因就是公共人力资源管理的各方面管理实践还没有真正的融入人力资源管理理念。政府雇员薪酬制的研究是运用公共人力资源管理的理念来解决我国公共部门中存在的问题和矛盾,对于它的研究具有重要的示范

性作用，它将会影响到我国公共部门人力资源管理实践的深入，对于解决事业单位、公务员等方面的薪酬问题有着良好的借鉴意义。

3、保证我国公共部门雇佣优秀人才提供优质公共服务

我国引入政府雇员制后，只是在薪酬上制定高标准来吸引人才，这虽然在短时期内有一定的效果，但是高薪并不是吸引和留住人才的核心办法。良好的预期收益、完善的福利、保险体系以及优秀的组织文化、人文关怀等也深刻的影响着政府雇员做出的选择。研究如何发挥薪酬激励作用，如何分配薪酬才能保持内部的公平性、做好那些工作才能在外保持组织对优秀人才的吸引和保留，这些都是政府雇员薪酬所要研究的内容，做好这些研究对于吸引优秀的人才，提供优质、高效的公共服务具有至关重要的作用。

二、基本概念的界定

(一) 政府雇员制和公务员聘任制

对于政府雇员制而言，国内并没有一个统一的概念，国内的各个学者也是仁者见仁智者见智，但是大多数偏向于政府雇员制一般有以下几个主要特征：一是有限任期，相对于公务员的常任制，政府雇员的任期是有限的，雇佣合同的期限通常为一至三年；二是不具有行政职务。不行使行政权力；三是相对于“通才”公务员来讲，政府雇员一般是法律、金融、经贸、外语、信息等高新技术方面的专业技术人才；四是政府雇员的年薪相对较高。

2006年1月1日起正式实施的《中华人民共和国公务员法》是我国公务员制度发展史上的一个里程碑，标志着我国对公务员管理的日趋成熟。这部法律当中有一个创新就是公务员聘任制。职位聘任制是通过契约形式确定用人单位和被聘用者的法律关系，用人单位和应聘人员按照平等自愿、协商一致的原则签订书面的聘任合同，聘用合同期限为一至五年。合同必须明确双方的权利义务关系和有效合同期，被聘任人员按合同履行职责，并享受相应的公务员待遇和报酬，聘任期满后双方如不再协商是否续聘，即自行解聘。所以，聘任制的核心是根据合同对公务员进行管理。

公务员聘任制是政府雇员制的完善和发展，他们有着许多的相同点：

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.

厦门大学博硕士学位论文摘要