

位的工资总量和结构情况,属于全面调查;公务员工资水平调查是描绘公务员和企业相当条件的管理人员工资水平比较情况,宜采用随机抽样调查和主观选择调查相结合的方式。

——方式选择。公务员工资水平调查可采用随机抽样调查和主观选择调查相结合的方式进行,同时以访谈法作为补充。随机抽样调查和主观选择调查相结合,可以照顾到全国东中西部地区的差异性,按各地区企业经济类型、行业分布、企业规模在全部企业中所占的比重分配样本数量,做到样本数量与总体分布趋于一致,以确保工资水平调查数据的代表性。访谈法可以采集到薪酬满意度、工作危机感、外部公平感、激励措施选择偏好等公务员和企业相当人员的主观感受。

——对应关系。大道至简,建立公务员和企业相当人员的对应关系,应遵循宜简不宜繁、简便宜操作的原则。建立公务员和企业相当人员的对应关系,有如下指标可以选择:1.年龄。年龄可以最直接地表现两者的对应关系。2.学历。学历是衡量人才资本存量的指标。3.资历。资历反映一个人在一个组织的工作实践。4.职务。职务是衡量从业人员素质、能力、业绩和贡献的综合性指标。5.职级。职级是工作性质、难易程度、责任轻重、所需资格条件相同或者充分近似的职位组合。6.职称。职称是个人具有担任某种专业技术职务的任职资格。7.职业资格。职业资格分为从业资格与执业资格两种类型。从业资格是指政府或者权威机构规定的从事某一专业、职业的学识、技术和能力等级的标准;执业资格是由政府根据相关的法律法规,针对某些社会通用性强、关系公共利益和人民生命财产安全的职业而建立的准入控制制度。上述7种指标,既能反映人员的外延特征,也能表达人员的内涵特点。《公务员法》第十四条规定:“公务员职位类别按照公务员职位的性质、特点和管理需要,划分为综合管理类、专业技术类和行政执法类等类别。”现阶段的实践中,公务员主体为综合管理类,专业技术类、行政执法类等类别尚未推行。在公务员工资水平调查的近期目标阶段,可以选择使用上述7种备选指标,以建立公务员和企业相当人员的对应关系。□

(作者单位:江苏省行政管理科学研究所)

责任编辑 李杰

图片新闻



财政所公开政务聚民心

刘群 | 摄影报道

近日,湖北省宜昌市夷陵区乐天溪镇财政所工作人员来到王家坪村,向村民详细讲解财政与政务公开网的内容,并进行了操作演示,让村民了解如何查询扶农、助农政策及各项惠农补贴资金公开情况。看到这些真实、准确的数据时,村民连声赞道:“财政所将政务公开查询工作开展到老百姓的家里来,让我们真正当了回明白人。”“现在国家对农村扶持力度大,更增强了我们脱贫致富的信心。”

