

# 最新公务员工资制度改革总结报告(精选5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

## 公务员工资制度改革总结报告篇一

国务院关于机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知

(1993年11月15日发布)

各省、自治区、直辖市人民政府，国务院各部委、各直属机构：

党中央、国务院决定，从一九九三年十月一日起，对机关和事业单位工作人员现行工资制度进行改革。现将《机关工作人员工资制度改革方案》和《事业单位工作人员工资制度改革方案》发给你们，望认真贯彻执行。

当前，我国改革开放和现代化建设事业进入了一个新的阶段，党的十四大明确提出，经济体制改革的目标是建立社会主义市场经济体制。机关、事业单位工资制度改革，就是要根据改革开放和建立社会主义市场经济体制的要求，进一步贯彻按劳分配原则，克服平均主义，建立起符合机关和事业单位各自特点的工资制度与正常的工资增长机制。

机关、事业单位工资制度改革，是深化人事制度改革和推行国家公务员制度的重要组成部分，对调动工作人员积极性、理顺工资关系、加快建立社会主义市场经济体制、促进社会主义现代化建设具有重要意义。各地区、各部门必须高度重视，加强领导，认真做好组织实施工作。要严格按照党中央、国务院批准的工资制度改革方案和即将下发的实施办法执行，严格执行政策，严格组织纪律，防止高定级别、高套职务工资等现象发生。同时，必须把增资额控制在国家下达的增资指标限额内，不得突破。

工资制度改革，政策性强，需要解决的矛盾很多，涉及每个工作人员的切身利益。各地区、各部门要深入细致地做好思想政治工作，引导大家充分认识这次工资制度改革的目的和意义。这次工资增长的幅度，同历次工资制度改革相比是比较大的，国家在财力比较紧张的情况下尽了最大努力。由于工资问题十分复杂，历史上遗留问题较多，不可能通过这次工资制度改革都得到解决。但是，新工资制度的建立和实行将有利于这些矛盾的解决和各种工资关系的逐步理顺，使机关、事业单位的工资制度进入新的轨道并随着国民经济的发展逐步完善。各地区、各部门、各单位都要实行领导负责制，按照党中央、国务院的统一部署，层层负责。要抓好落实，切实解决好本地区、本部门和本单位在这次工资制度改革中遇到的问题，保证这项工作顺利、稳妥地进行。

## 机关工作人员工资制度改革方案

建国以来，我国机关工作人员的工资制度先后经历了一九五六年和一九八五年两次大的改革。这两次工资制度改革，在当时都起到了积极的作用。但是，由于未能建立起正常的晋级增资制度，加之工资制度本身也存在一些不足，使工资的职能难以充分发挥。经党中央、国务院批准，在总结和吸收前两次工资制度改革经验的基础上，结合机构改革和公务员制度的推行，对机关现行工资制度相应进行改革，建立符合其自身特点的职务级别工资制度(以下简称职级工资制)，以

利于进一步调动机关工作人员的积极性，提高工作效率，更好地为改革开放和经济建设服务。

## 一、改革的原则

(一)贯彻按劳分配原则，克服平均主义，建立符合机关特点的工资制度。

(二)机关工作人员的工资应根据国民经济的发展，有计划地增长，并在此基础上建立正常增资制度。

(三)机关与企业、事业单位实行不同的工资制度。机关工作人员的平均工资水平要与企业相当人员的平均工资水平大体持平，保持合理的比例关系。

(四)机关工作人员的工资，应根据职工生活费用价格指数的变动情况定期进行调整，保障工作人员的实际生活水平不因物价上涨而降低。同时，将现行发放的工资外补贴纳入工资。

(五)改革地区工资类别制度和津贴制度。根据不同地区的自然环境、经济发展水平和物价等因素，实行不同的地区津贴；对在特殊岗位上工作的人员实行岗位津贴。发挥工资的导向和激励作用，鼓励人们到边疆、艰苦地区和艰苦岗位工作。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索工资制度改革总结。

## 公务员工资制度改革总结报告篇二

xx年6月14日，《国务院关于改革公务员工资制度的通知》出台。《通知》强调，要有效调控地区工资差距，逐步将地区工资差距控制在合理的范围内。这次改革还对基本工资结构做了调整：基础工资和工龄工资不再保留，级别工资权重有

所加大。同时，公务员工资级别从原来的15级调整为27级。

亮点和遗憾：在大幅提薪的同时，统一了公务员工资级别。但是在政策执行中仍然存在一些问题，如工资统发中有相互依赖关系的部门太多，没有一个主体有最高的权威。

## 公务员工资制度改革总结报告篇三

根据国家公务员（机关工作人员）的工作年限分别确定：

- （一）参加工作时间满1年不满5年的，每年休假期为3天；
- （二）参加工作时间满5年不满20年的，每年休假期为7天；
- （三）参加工作时间满20年不满30年的，每年休假期为10天；
- （四）参加工作时间满30年不满40年的，每年休假期为15天；
- （五）参加工作时间满40年及以上的，每年休假期为20天。

正确实施年休假制度，是保证工作人员身心健康的必要基础，也是保证单位工作任务顺利完成的重要前提，各单位要高度重视，领导干部要带头执行年休假制度，要根据工作任务、岗位性质和工作人员个人的实际情况，合理计划并妥善安排工作人员休假，并做到既要保证单位各项工作的正常运转，又要保证年休假制度的顺利实施。

（一）各单位要结合“ab”岗设置，科学合理安排工作人员的年休假，避免出现集中休假或休假不了的现象。

（二）各单位要对年休假实行登记管理。对确因工作原因不能按计划安排年休的，应当事先经单位领导批准予以延期，但假期必须当年使用。

（三）个人的年休假可以集中使用，也可以分段安排。遇法定节日和公休假日可以顺延相应的假期期限。

（四）病事假可先用年休假抵扣，全数抵扣后再按病事假规定扣减工资、奖金待遇。

（五）有下列情况之一的，当年不享受年休假待遇：

- 1、上年度考核不称职（不合格）；
- 2、当年事假累计超过20天；
- 3、当年病假累计超过30天；
- 4、当年病假、事假累计相加超过40天。

如当年享受了年休假以后，其病、事假假期超过了本条第2、3、4款其中一款规定的，则其不再享受下一年度的年休假。

符合休假条件的工作人员在休假期间工资照发，福利待遇不受影响。

机关工勤人员、事业单位（按国家规定享受寒暑假或其他特殊休假待遇的单位除外）工作人员的年休假，可参照执行。

公休假确因工作需要加班的，可以按同等时间换休，也可以按标准工资的200/100计发工资。

年休假确因工作需要加班的，不能换修，可以按标准工资的200/100计发工资。

当年退休的职工应在退休之前安排完公休假。

## 公务员工资制度改革总结报告篇四

1993年的《机关工作人员工资制度改革方案》明确提出，新工资制度要防止高定级别、高套职务工资等不良现象。与此同时，不再划分工资区，而是引入了地区津贴。地区津贴包括艰苦边远地区津贴和地区附加津贴。此次改革强调在条件成熟时，对考核优秀和称职的工作人员发放年终一次性奖金。

亮点和遗憾：虽然这次改革制定了用于补偿机关工作人员在不同地区生活成本的地区津贴制度，却恰逢我国地方政府预算外资金急剧扩张，导致地区间和部门间的巨大工资差。

## 公务员工资制度改革总结报告篇五

公务员工资体系是公务员制度最为核心的部分，同时也是我国收入分配制度的重要组成部分，既关系到公务员个人的收入问题，又与公务员实施公共管理和公共服务工作息息相关。公务员工资收入的合理性，会影响到公务员的工作热忱度，影响到公务员的个人生活质量，影响到公务员的清正廉洁，影响到高端人才队伍建设的稳定性，甚至还会影响到社会公共服务的公正性。合法、合理的公务员工资制度，是保证公务员队伍稳定、高效和廉洁的重要条件。我国于2006年建立了新的公务员工资制度，一直沿用至今。其主要特点为国家实行统一的公务员职级工资制，同时还对不同地区、不同部门自行发放的工作性、生活性、改革性等津贴补贴进行了清理规范，但随着经济社会的显著发展和情况的变化，我国公务员基本工资比例过低，缺乏科学的调整依据，职务级别工资制没有充分考虑人本差异因素，正常调整机制缺乏补偿和激励作用，地区差异大，养老保险和职业年金制度不完善等矛盾和问题比较突出。作者通过对我国现行公务员工资制度研究并与西方国家公务员工资制度对比分析，认为可以从健全公务员工资调整法律依据，建立合理的公务员工资结构，细化公务员职位分类，引入绩效工资，建立艰苦边远地区津

贴增长机制，建立过渡性补贴养老金政策，综合考虑逐步细化公务交通补贴发放标准等方面入手，建立法制化、科学化、规范化的中国公务员工资制度。

关键词：公务员；

工资制度；

问题；

对策 一、研究背景 公务员工资体系是新时期公务员制度的核心部分，同时也是我国收入分配制度的重要组成部分，既关系到公务员个人的收入，又与公务员公共管理和公共服务息息相关，同时也起到了联系群众的纽带作用[1-3]。公务员工资制度是否合理，直接影响到公务员的工作热忱度，影响到高端人才队伍建设的稳定性。党中央国务院明确提出要充分认识到机关单位工资制度改革的重要意义，要求要不断完善机关单位工资制度，可见国家对完善收入分配体系和公务员收入分配的高度重视。不断探索新的公务员收入分配方向，建立更加合理的工资分配方案，是新形势下急待解决的重大问题。

二、研究目的和意义(一)研究目的 工资制度对于社会发展具有重要意义，很多企事业单位把工资制度的建设作为人力资源管理的重要内容。而对于行政部门来说工资制度的建设虽可能不如企业部门积极，但是公务员工资体系也应是公务员制度中不可或缺的重要组成部分，党中央国务院明确提出要充分认识到机关单位工资制度改革的重要意义，要求要不断完善机关单位工资制度[4-5]。所以说公务员工资体系是公务员制度中一个非常重要的环节。公务员工资收入情况，直接影响到公务员的工作热情度，影响到高端人才队伍建设的稳定性。从党的十八大以来，我国非常重视公务员工资制度的改革和发展，但相比一些发达国家，我国的公务员工资制度仍然存在一些不足，比如工资水平地区差距较大、工资体系缺

乏激励作用、基层公务员工资水平相对较低、缺乏正常的增长机制等等[6]。所以，迫切需要对公务员工资制度问题进行探讨和研究。

(二)完善公务员工资制度的意义 完善公务员收入分配，对提高公务员工作热忱度、促进转变政府职能等意义 重大。

一是有利于缓解公务员工资分配领域存在的突出矛盾。通过完善工资制度，可有效缓解基本工资比重低、调资依据不科学、地区及基层收入差距大等现象，为今后的工资改革拓宽了工作思路[7-9]。

二是有利于加强行政单位队伍建设。公务员是国家对社会发展的管理员和公共服务的提供者。完善我国公务员工资制度，建立健全保障机制，有利于为公务员单位获取新鲜血液，通过待遇留人，提高工作热忱度。

三是有利于转变政府职能。国家公务员直接联系群众，担负着实现、维护和发展好市场主体及人民群众权益的重大职责。完善我国公务员工资制度，有利于开“正门”，堵“后门”，调动机关单位工作人员工作积极性和创造性，促进简政放权和加强党风廉政建设。

四是有利于养老保险制度改革顺利实施。今年机关单位要实行养老保险与职业年金制度改革，实行新的养老保险与职业年金制度后，国家公务员需要在个人工资中扣除一定比例的保险金，这项改革使得机关单位同企业职工一样需要个人负担养老金。完善公务员工资制度，将养老保险个人缴费的制度改革成本通过工资体现，为顺利推进改革奠定基础。

五是有利于提高公务员工作积极性及效率。从权力与义务之间的关系上看，公务员应当按照法律规定的权限和程序履行为人民服务义务，然而同普通劳动者一样，公务员享有的劳务报酬是生存、生活的基础，是履行义务的必要条件。我国



《公务员法》第十三条明确规定：“国家公务员享有获得工作报酬、享受社会保险待遇和国家各项福利的权力”。作为劳动者，从事劳动就必然要获得相应的工资报酬，这是经济社会的必然规律，劳动报酬的多少应与社会经济发展水平、劳动者的地位和作用等相适应，国家公务员也不例外。因此，国家应当依据不同时期经济社会发展的实际情况，制定相应的工资福利制度，努力改善公务员的劳动报酬水平和福利待遇。

三、国内外研究综述（一）国外研究综述 国外尤其是西方的学者们关于劳动者薪酬和公务员工资方面的研究起步早 并且研究成果比较丰富，在很多方面都给我国公务员工资制度提供了宝贵的经验。总体来说他们的研究主要包括基本薪酬、薪酬激励和公共部门工资管理三大方面。

第一、基本薪酬方面，英国资产阶级古典政治经济学创始人，威廉·配第在《政治经济学与赋税原理》一书中阐述了最低工资理论。在他的理论体系内，工资作为劳动力的评价标准同市场中其他商品一样，都应该有一个适合于市场情况的薪资水平，就是说劳动力能保障自身最低生活水平，用以购买生活资料的总体价值体现。

第二、薪酬激励方面，美国科学家亚当斯提出了公平理论，又可称为社会比较理论，他的理论研究的侧重点在于劳动者的薪酬分配的公平性以及公平性对劳动者的影响。他认为劳动者会通过横向比较和纵向比较来确定自己所得的报酬的公平性，而其比较所得的结果会影响其的工作积极性。行为科学家维克托·弗鲁姆通过研究组织中个人的激励和动机，提出了期望理论模型，他认为劳动者完成某项工作或达成某项目标是因为该工作或目标能够满足个人的需要，但是欠缺在于没有解释清楚什么是最吸引劳动者的因素。美国科学家莱曼·波特和爱德华·劳勒根据激励、满足和绩效三者关系的研究，提出了综合激励模式，他们认为，“奖励要以绩效为前提，而奖励措施是否会产生满意，取决于被奖励者认为获

得的报 酬是否公正”。

第三、公共部门工资管理方面，帕尼斯指出，公共部门必须建立起一支素质较高的公务员队伍，才能对公共事务进行有效管理，同时为了保证公务员工资的外部竞争力和内部激励功能，还应当建立起与市场机制相适应的公务员工资体系。盖伊·彼得斯指出，公共部门的工资水平应该以市场平均薪酬水平做为参照，并应根据市场薪酬水平的变化相应对公务员工资进行适时的调整。德国学者米勒认为公共部门的工资水平之所以外部竞争力低是因为工资结构扁平化，应当对工资结构加以改革。波兰经济学家贝迪认为，公共部门缺乏外部竞争力的工资水平是导致优秀人才流失的主因。他通过研究指出私营部门的工资水平相对来说更加具有优势，特别是对于学力较高的职员来说，因此公共部门对于高素质人才的吸引力就相对较低。

（二）国内研究综述 国内对于公务员工资制度的研究起步是比较晚的，但是近年来的相关研究成果也比较丰富，很多研究者基于运行结果的角度，深刻阐释了我国当今工资制度中存在的各种问题。其结论也有相似性，主要可以归纳为，当今经济发展的水平同公务员工资的调整存在不协调性，工资制度的不完善和落后同时也有运行中的部门差异、地域差异等问题，使得现存公务员工资制度存在可调试空间，基于问题，很多研究者提出了很多针对性强的改革措施。但是，从理论上说，还是存在理论研究滞后，理论基础零散化问题，因此，本部分主要介绍现有各研究者的主要研究成果。

四、我国公务员工资制度的现状与问题（一）我国公务员工资制度现状（1）我国现行的公务员工资制度 党中央国务院进行公务员的工改套改工作的时间是2006年，这次套改工作取消了基本工资中的基础工资和工龄工资，并同步取消了浮动工资、边疆补贴、电话费等津贴补贴项目，全国统一规范了津补贴和国家公务员基本工资制度。党中央国务院明确提出要充分认识机关单位工资制度改革的重要意义，要求要不

断完善机关事业单位工资制度，此后从2007年7月起，我国对现行公务员工资制度又进行了进一步的完善，适当增加了各项基本工资额度，增加了基本工资在总工资中的比重、增加了公务交通补贴及临时性补贴，同时在全国机关事业单位中全面推行了养老保险和职业年金制度，这就是我国现行的工资制度。

1、近期完善公务员工资制度的主要政策 这次完善公务员工资制度，是为了响应机关事业单位养老保险与职业年金制度改革，重点在于优化机关事业单位工作人员工资结构，缓解基本工资比重过低、津贴补贴比重过高的突出矛盾，并不是增加公务员工资福利，进一步体现了工资政策对边远山区、基层一线、条件艰苦地区的关注。

2、完善公务员工资制度的意义(a)有利于缓解公务员工资分配领域存在的突出矛盾。通过公务员工资制度改革，可有效缓解行政单位工作人员基本工资结构不合理、基层待遇普遍相对偏低等现象，体现了公务员工资分配的公平性，为今后的深化改革奠定基础。

(b)有利于加强行政单位队伍建设。完善我国公务员工资制度，特别是提高基层单位工资，有利于引进优秀人才到基层一线工作，稳定人员队伍。

(c)有利于转变政府职能。国家公务员直接联系群众，担负着实现、维护和发展好市场主体及人民群众权益的重大职责。完善我国公务员工资制度，有利于开“正门”，堵“后门”，调动机关事业单位工作人员工作积极性和创造性，促进简政放权和加强党风廉政建设。

(二)我国现行公务员工资制度存在的问题 此次工资制度完善与过去几次比较取得了长足的进步。但是我国现行的公务员的工资制度是在2006年工资制度基础上进行的完善，实质没有根本改变，依然存在不足之处。

(2) 缺乏科学的调资依据 按照缺乏科学的调资依据《中华人民共和国公务员法》的有关规定，公务员的工资变动标准应是以企事业单位同级别人员工资水平变动情况作为参考依据的。

(3) 职级工资制未充分考虑人本差异因素 目前，我国机关单位实行职级工资制。其中，职务工资仅与两个因素有关，一个是职位的高低，另一个是在职位相同时区别领导职务和非领导职务工资水平。我国公务员有3个不同门类，分别承担着执法管理等不同的工作职责和社会责任。社会主义国家公务员的工资制度需要遵从按劳分配原则，应当体现学历、职能、业绩、繁琐程度、工作的相对时间、工作的危险程度、年功、培养成本、工作的专业特点等因素，不能仅仅简单的区别不同职务、级别之间的工资差距。根据差别工资理论，高付出的人力资本获得高收益，这应当是由市场规律决定，并不能通过其他方式加以干涉。

(4) 工资调整缺乏激励作用 在我国，除了晋升职务以外，公务员正常增资调整依据的是“两年升档五年晋级”的增资模式。尤其在编制紧张的基层单位，“三十年工龄的科员”早已屡见不鲜，因此基层公务员基本靠这种方式来增加福利待遇。

五、深化公务员工资制度改革的对策思考(一)健全工资制度与合理调控公务员工资收入地区差距 改革职级工资制，优化工资结构，目的就是要使得工资体系的结构更加科学化，一方面要避免公务员工资水平倾向于平均主义，一方面又要改变基层公务员实际收入偏低的现状。这样才能真正发挥公务员工资制度的有效激励功能，增强公务员群体的工作积极性与责任感。

第一，健全工资制度，首先要通过优化工资结构，提高基本工资部分在公务员工资制度中的占比，降低津补贴的占比。虽然经过2014年公务员工资改革，这两者的比例已经得到了

一定的调整，但是距离国际化的标准的比例分配仍然还是有很大差距的。当然公务员工资制度改革不可能一步到位，2014年的改革已经迈出了相当大的一步，我们需要在这个基础上根据我国的具体国情继续调整，直至调整到理想的配比。调整工资结构，大幅度降低津贴补在公务员工资占比的同时，也能使公务员的津贴补贴由暗转明，有利于消除公务员福利高、灰色收入多等一直以来在群众中的消极印象，在推动社会公平的同时净化关于公务员收入的舆论环境。

第二，应充分借鉴发达国家的经验，建立科学的职位分类制度。<sup>27</sup>同时，加大低职务对应的工资级别数，实行级别、工作年限与工资等待遇适当挂钩，使基层机关晋升职务机会较少的公务员也能提高待遇，为公务员的工资增长提供更为广阔的空间。<sup>28</sup>应改变现有职务级别的晋升状况，参照公务员的实际工作年限和个人绩效，职务和级别分别独立晋升。毕竟职务晋升的机会非常有限，公务员通过自身努力虽然没有获得职务晋升但可以通过级别的晋升获得相应待遇，这样就不会伤害非领导职务公务员的工作积极性。通过这种措施，基层公务员的工资水平可以得到相应提高，这对稳定公务员队伍有着极其重要的意义。同时，既为了避免平均主义又可以防止收入差距扩大，可以提升职级工资在工资体系中的比例，使其占分比高于职务工资。

(二)完善公务员工资制度法制化管理机制，建立科学、透明的工资制度 2006年发布的《公务员法》正式以法律的形式把奖金及各种形式的补贴由公务员工资外收入转为工资内收入。作为我国成立以来第一部干部人事管理的综合法律，《公务员法》填补了我国关于干部人事管理的法律空白，给干部管理提供了相对完善的法律依据。但随着公务员制度在近年来的一些调整，原有《公务员法》中的相关薪酬制度已经滞后于现实的发展，尤其是养老制度。因此，笔者认为应当对《公务员法》进行适时的调整与修改，才能在法律依据方面给予公务员工资制度改革提供支持。

(三) 建立科学的薪酬调整机制，实现公务员工资的外部竞争性 2014年的公务员工资制度改革，已经明确了建立定期调整机关事业单位工作人员基本工资标准机制。依据工资调查的比较结果，综合参照公民经济发展、国家和地区财政状况和物价浮动等因素的基础上，公务员的基本工资标准原则上每年或每两年都会进行一次调整。所以，工资调查制度作为工资制定的重要标准和依据，应该建立和完善，以便在技术上落实工资与社会发展水平的动态均衡。《公务员法》第七十五条虽然明确规定了实行工资调查制度，但是从2006年到2014年酝酿实施工资调整之间近十年里此项制度并没有切实落实执行，公务员工资多年未变，而在这近十年时间里恰恰社会经济飞速发展，公务员的幸福感和满意度一度非常低迷。因而，务必需要加大力度，把工资调查制度落实为一项可操作的具体制度，才能发挥其在工资制度改革中应有的作用与意义。

(四) 引入绩效工资机制，构建完整的公务员激励体制 一般而言，公务员薪酬应该体现报酬功能和激励功能这两个方面，所谓报酬功能，顾名思义就是公务员完成工作所得到的酬劳，而激励功能是指工作中总有表现好坏能力高低之分，通过奖励优秀者和适当惩罚后进者来起到激励公务员好好工作的作用。但就目前而言，笔者认为这两方面的功能都没有得到很好的发挥。

六、结束语 公务员工资制度改革涉及很多方面的内容：调整公务员工资结构的同时要兼顾其他社会群体的工资收入水平；提高公务员在职期间的工资水平的同时也要改善退休后的养老金待遇；基层公务员工资水平待提高但津贴补和灰色收入要有效控制；公务员群体内部工资水平情况需要调整的同时也要关注解决地区差的问题。所以，从总体上看，公务员工资制度改革是个综合性的战略问题。经过我们国家历次工资制度改革，特别是2014年的工资制度改革，公务员的幸福感和满意度得到了很大的提升，公务员工资制度正在日趋完善，但仍存有改进空间。

参考文献 [1]王怡.我国公务员薪酬制度存在的问题及解决对策.西北大学:西北大学,2011.[2]李景平,李亮.中外公务员制度之比较.西安交通大学学报(社会科学版),2002,(03):71 [3]周鑫,张竹梅.试析公务员工资调整的依据及程序.理论界,2006(6):10.[4]王怡.我国公务员薪酬制度存在的问题及解决对策—以宝鸡地区作为研究视角.[5]曾莉.我国政府部门公务员工资制度研究.电子科技大学学报,2007(07).[6]闰红梅.我国公务员工资制度建设研究.大连理工大学学报,2005(02).[7]马丹.我国公务员工资制度改革探析.吉林大学学报,2008(03).[8]刘京州.公务员工资福利制度初探,学习论坛,2002(1).[9]赵立彦.公务员工资水平问题初探.连云港职业技术学院学报,2004(1).

公务员工资介绍信

法检两院工资制度改革工作汇报

公务员工资一般是多少,考试科目有哪些

公务员工资构成,本科考公务员好不好考