

2010山东公考申论练习标准表述之收入分配体制改革公务员  
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/648/2021\\_2022\\_2010\\_E5\\_B1\\_B1\\_E4\\_B8\\_9C\\_c26\\_648301.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/648/2021_2022_2010_E5_B1_B1_E4_B8_9C_c26_648301.htm) 我国分配结构的失衡表现在两个方面：在二次分配领域，百姓劳动收入增长赶不上国家财政收入增长，国民财富向政府倾斜；在一次分配领域，劳动者工资增长赶不上企业利润增长，企业财富向资本倾斜。改变国民收入分配格局，提高占社会大多数的中低收入人群的收入水平，不仅是从根本上刺激内需和确保经济持续健康发展的一项基础性工作，也将是中国新一轮改革开放能否成功的关键所在。实施绩效工资是事业单位管理体制改革的重要内容，而事业单位管理体制改革的目標就是转变政府职能，建立新型的公共事业管理体制，即建立一个在政府宏观调控和监管下，包括政府在内的多元投资主体、多元主体承担服务，以科教文卫体等领域的公共服务社会化、市场化为基本运作方式，中央与地方相结合、集中管理与分散管理相结合的管理系统。所以说，我国事业单位管理体制改革的根本取向就是事业单位的社会化以及运行的法制化和民主化，其基本原则是政事分开。落实中央六部门《指导意见》，进一步健全国企高管薪酬分配激励约束机制，明确有关原则，有利于杜绝国企经营者随意自定薪酬的现象。新办法规范了国企高管工资结构的各个组成部分，包括基本年薪确定的依据、绩效年薪相对于基本年薪的比例、股权激励的规范办法、高管薪酬监管权责等，但并没有解决国企高管拥有自定薪酬的权力。如果国企高管依然拥有自定薪酬的权力，那么对国企高管薪酬的规定可能流于形式。这主要是国企法人治理结构

不完善，没有形成有效的制约机制。所以改变根本还在于深化国企改革。相关推荐：2010年4月25日“十三省联考”冲刺专题 2010年4月25日“十三省联考”冲刺专题汇总 2010年山东省公务员考试冲刺专题 2010年山东公务员考试申论热点写作材料汇总 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)