# 在职务职级并行工作座谈会上的讲话（含五篇）

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-06-29

*第一篇：在职务职级并行工作座谈会上的讲话在职务职级并行工作座谈会上的讲话尊敬的各位领导、同志们：大家好，我是XX镇党委书记XX。根据会议安排，我就职务与职级并行工作的说说自己的看法和意见建议，不妥之处还请各位领导批评指正。实行公务员职务与...*

**第一篇：在职务职级并行工作座谈会上的讲话**

在职务职级并行工作座谈会上的讲话

尊敬的各位领导、同志们：

大家好，我是XX镇党委书记XX。根据会议安排，我就职务与职级并行工作的说说自己的看法和意见建议，不妥之处还请各位领导批评指正。

实行公务员职务与职级并行制度，是以习近平同志为核心的党中央作出的一项重大战略决策，对于建设忠诚干净担当的高素质干部队伍具有重要意义。职级并行把广大基层公务员的积极性主动性创造性进一步激发出来。以前有些干部觉得上升无望，便有了“船到码头车到站”的心态，在工作中消极怠工；一些年纪较大的干部则有熬资历的心态，在工作中危机感不强。现在，规定打破了之前达到最低任职年限就必须晋升的惯例，晋升不再简单看资历、看工作年限，而是要根据工作需要、德才表现、职责轻重、工作实绩和资历等因素综合考虑，确定晋升人选。同时，也明确了不予晋升和降级的相关情形，公务员职级实现能上能下，给我们激励干部奋发作为提供了一个很好的抓手。对于更好发挥职级并行这项制度的作用，也有几点建议：

一是掌握工作平衡。推行职务职级并行，须注意把握平衡。职务意味着权力，也意味着责任，必须对相关工作负责；走职级通道，担责较小、待遇较高，对部分干部来说可能更有吸引力。要坚持正确用人导向，准确把握职务与职级并行制度的择优性，体现鼓舞先进、鞭策后进的正向激励作用。

二是向基层倾斜。基层工作量大且面广，但受县乡两级政权机构的规格所限，县级以下公务员普遍职级偏低，越到基层晋升高职级的空间越小、数量越少。建议充分考虑到基层一线工作的特殊性，在现有政策范围内，尽可能地倾斜基层、关心基层，适当扩大职级晋升比例，同时允许少数优秀基层公务员的级别适当高于机构规格，有利于激励优秀人才长期稳定在基层岗位工作。

三是探索事业编职级并行。自公务员的职务与职级并行制度出台之后，事业编制管理岗的干部就迫切希望也能出台类似的制度。建议统筹把握，尽快打通事业身份人员职级晋升通道，从而解决基层事业单位管理岗晋升慢、晋升渠道狭窄的问题，提升基层事业编制干部的工作信心

晋升年限较长，激励作用有限。政策施行以来，干部普遍反映，职级晋升任职年限时间过长。按现行职级晋升条件，一般已经享受过一次职级晋升的干部，在退休前再次晋升职级的希望很小，如此易产生“车到码头、船到岸”的消极心理，不利于让基层干部积极作为、干事创业。

我的发言完了，谢谢大家！

**第二篇：在推行职务与职级并行工作动员会上的讲话**

在推行职务与职级并行工作动员会上的讲话

同志们：

根据上级工作安排，今天我们组织召开推行职务与职级并行工作动员会议，主要任务是宣传、贯彻、落实上级决策部署，动员推行职务与职级并行工作，解读相关制度规定和操作实务，并解答相关职级并行工作中遇到的问题。下面，我就推行职务与职级并行制度，从高度、维度和法度三个方面讲一些具体意见。

一、要从战略和全局的高度，把好制度宣传好

深化公务员分类改革，推行公务员职务与职级并行、职级与待遇挂钩制度，是党的XX届三中全会提出的重要改革任务。201x年xx月xx日，新修订的公务员法颁布，确认和巩固了前期公务员职务与职级并行改革成果，为全面推行提供了法律依据。201x年x月xx日，中央办公厅印发《公务员职务与职级并行规定》，标志着职务与职级并行制度正式建立。实施公务员职务与职级并行制度，是以习近平同志为核心的党中央在新时代持续激励公务员担当作为的重大部署，是深化干部人事制度改革的重要实践，是推动建设忠诚干净担当高素质专业化公务员队伍、推进国家治理体系和治理能力现代化的重大举措，充分体现了对广大公务员的关心和爱护。我们一定要充分认识推行公务员职务与职级并行制度的重大意义，牢牢把握我们这一级组织所肩负的职责使命，切实增强做好职务与职级并行工作的思想自觉和行动自觉。

（一）提高政治站位，深刻领会党中央指示要求。

在职务与职级制度顶层设计过程中，习近平总书记多次主持中央政治局常委会议、中央全面深化改革领导小组会议审议职务与职级并行制度有关文件，提出明确要求，为全面推进改革指明了方向、提供了动力。习近平总书记指出，推行公务员职务与职级并行，涉及干部人事制度的重大调整，关系广大公务员切身利益，政治性、政策性强，牵涉面广，要高度重视，分级负责，认真抓好贯彻落实。中组部部长陈希同志在全国公务员工作暨学习贯彻《公务员法》座谈会上强调，要组建工作专班，抽调相关人员集中办公，承担并行工作的政策研究、摸底测算、数据分析等各项任务，将工作细化、实化、具体化，防止因为大而化之、工作疏漏影响并行工作开展。各相关部门要积极配合、形成合力，特别是要做好干部的思想政治工作，确保队伍稳定、工作稳定。

（二）工作中也存在一些问题，要进一步把思想和行动统一到省委、市委部署要求上来，加强统筹指导，压实工作责任，全面整改提升，以大讨论的实际成效开创全市转型发展新局面。

 要加强统筹指导，确保大讨论善始善终。各级党组织和有关部门要认真落实省委部署和市委要求，严格标准、严密组织，扎实抓好制订清单、总结交流等重点工作。要进一步压实工作责任，各级党委(党组)要把大讨论作为重大政治任务抓紧抓实抓好，主要负责同志要切实履行好“第一责任人”职责。要进一步强化督促指导，及时掌握各级各部门大讨论进展情况，及时发现和纠正苗头性倾向性问题。要进

一步加强宣传引导，及时报道我市大讨论的亮点做法和典型经验，鼓励社会各界踊跃建言献策，动员群众广泛参与，营造更加浓厚的氛围。

要制订好整改提升清单，对标一流科学谋划工作。全市各级各部门和广大党员干部要聚焦

“六个破除”“六个着力”“六个坚持”，坚持“三个摆进去”，在找准找实存在问题的基础上，制订好对标一流整改提升清单，做到任务明确、措施具体、责任清晰。要把开展大讨论与改革发展各项工作统一起来，既解决好具体问题又完善长效机制，确保大讨论成果体现在解决问题上，体现在全面拓展新局面上。

（三）要总结经验，树立典型，形成一批有特色可推广的模式样板。

深入挖掘、梳理总结大讨论中的好经验、好做法、好典型，广泛推广应用，形成一批好的成果。突出抓好干部入企进村服务、“贴心行动”等工作，精心组织好全市营商环境典型案例剖析交流会和大讨论成果交流会，推动成果转化应用，为全市提供可借鉴的模式样板，确保大讨论取得实实在在的成效。

《公务员职务与职级并行规定》学习心得有发展的空间和晋升的通道，对干事创业者来说就是最有效、最直接的保障。中共中央办公厅印发了《公务员职务与职级并行

规定》(以下简称《规定》)，对职务与职级序列、职级设置与职数比例、职级确定与升降、职级与待遇、管理监督等作出明确规定，推行“职务与职级并行”制度，能够激发广大公务员实干担当，让公务员干好有出路、发展有空间、待遇有保障具有很强的现实意义。

实行职务与职级并行制度意味着晋升职级是有标准和条件的，不能降格以求，不是人人有份，而要突出政治标准、坚持德才兼备的原则、体现干事创业的导向、注重群众公认的要求。《规定》明确提出公务员晋升职级的五条基本条件，要求“公务员晋升职级应当根据工作需要、德才表现、职责轻重、工作实绩和资历等因素综合考虑，级的工作年限密切相关，这是硬杠杠，问题不大。但有关考核优秀的可缩短年限规定等，容易给人暗箱操作的机会。一方面，可能在单位考核的指标分配上出现不均或不平等;二是在单位内部优秀人员的确定上出现暗箱操作和长官意志。因此，在实施这一政策时，有关方面在阳光明确各单位优秀指标的确定原则、最终确定具体数额情况的同时，还要对单位的考核制度、情况进行严格和明确，避免暗箱操作和人为意志的出现。

四要合理适当安置“制度边缘人员”。就基层现实而言，一些事业单位干的是公务员的活，但编制却是事业编制，而且平时也是按事业管理的人员，比之基层公务员绝对数更多比例更大。比如县级的国土、物价等部门的执法人员，在很多地方就是事业编制，平时的工资按公务员标准套发，但在编制部门却是典型的事业单位，是此次制度执行的“边缘人员”。对这部分人员，在基层公务员实行职务职级并行时，也要对这部分人员身份和使用政策进行适当的明确安排和解决。否则，只会引起新的不公、矛盾和基层不稳。当然，这牵扯的还有进一步深化基层机构改革问题。

五是明确制度落实不力惩戒机制。

职务与职级并行，是我国《公务员法》规定的一项基本原则，单位是长久以来尤其是在基层落实不力，原因众多，但关键的一条就是落实不力。因此要让此次的制度有力落实，严厉明确工作不力惩戒制度不可少。

会上，区人社局局长传达了有关文件精神，区委组织部常务副部长作了讲话，强调职务职级并行制度政策性强，涉及面广，与

广大干部切身利益密切相关，各有关乡镇、街道，区级机关和单

位要周密安排，精心组织，要充分认识职务与职级并行制度实施的重要意义、要加强文件的学习宣传工作、要落实职务职级并行

相关的各项制度。

多了职级晋升通道，公务员怎么看《意见》所对应的街镇公务员，如何看待这条新设的职级晋升通道

《意见》提出，将对县以下机关公务员设置

x个职级，由低到高依次为科员级、副科级、正科级、副处级和正处级。

**第三篇：领导在职务职级并行 工作动员会议上的 讲话**

在职务与职级并行工作会议上的讲话

同志们：

根据\*\*党委组织部要求，结合\*\*\*人社局工作实际，今天我们组织召开\*\*单位职务与职级并行工作动员大会，也是全局的思想统一会，主要任务是宣传、贯彻和落实中央和区、州党委关于公务员职务与职级并行工作决策部署。下面，我就推行单位职务与职级并行工作讲三点意见。

一、充分认识职务与职级并行工作的重大意义

实施公务员职务与职级并行制度，是以习近平同志为核心的党中央在新时代持续激励公务员担当作为的重大部署，是深化干部人事制度改革的重要实践，是推动建设忠诚干净担当高素质专业化公务员队伍、推进国家治理体系和治理能力现代化的重大举措。公务员职务与职级并行是在深化公务员分类改革制度基础上的革故鼎新、日臻完善，过去公务员职务晋升是“千军万马过独木桥”，越往上职数越少，广大干部往往面临晋升通道狭窄的难题。此次实行公务员职务与职级并行，将公务员的晋升之路由职务“独木桥”拓展为职务与职级晋升“立交桥”，激发了广大公务员的工作热情和工作积极性，打破了公务员成长的“天花板”，展现了新气象，体现了新理念，显现了新价值，充分体现了党对广大公务员的关心和爱护，值得我们为此点赞。

二、深刻领会职务与职级并行的总体要求

一是始终坚持正确政治方向。

要始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻新时代党的组织路线，坚持党管干部原则，落实新时期好干部标准，切实加强党组的集中统一领导。实行职务与职级并行制度是有标准和条件的，不能降格以求，不是人人有份。

要突出政治标准，“天下之至德，莫重于忠”，对于公务员而言，对中国共产党忠诚是首要条件，是政治素质体现，只有政治素质好，拥护中国共产党的领导和社会主义制度,坚决维护习近平核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导，才能晋升职务职级；要坚持德才兼备原则，德才兼备是上品,有了对党忠诚，还需修炼本领，公务员晋升职级应当根据工作需要、德才表现、职责轻重、工作实绩和资历等因素综合考虑,不是达到最低任职年限就必须晋升,也不能简单按照任职年限论资排辈，只有具备职位要求的工作能力和专业知识，忠于职守，勤勉尽责，勇于担当，工作实绩好的干部，才能晋升职务职级；要体现干事创业导向，有能者居之，有绩者得之，有德才，还要有实绩，要体现正向激励，要将在贯彻落实新时代党的\*\*方略、特别是\*\*\*\*和\*\*\*\*总目标中冲锋在前、勇挑重担、表现突出的\*\*\*工作队成员、\*\*\*\*干部、村（社区）第一书记等选拔出来。要注重群众公认的要求，要延长考察线，扩大考察面，将考核内容从八小时内拓展到八小时之外，要通过专门考核、征求意见、民意调查、民主测评和综合分析等多条途径对干部品行进行全方位、立体化的考察，要坚持群众公认的原则，把领导意见、服务对象意见和群众意见结合起来分析，既要组织评价，又要社会评议，从而将群众公认度高、作风品行好、遵纪守法、清正廉洁、自觉践行社会主义核心价值观的好干部选拔出来。

二是准确把握职级功能定位。

干部通过努力工作追求政治上的进步、职务上的提升，都是正常的，实行职务与职级并行制度，晋升通道由原来的“单轨制”变成了“双轨制”，干部选择余地、发展空间和成长路径更为多样，改变了过去千军万马挤“独木桥”的情况，有利于破除“官本位”思想、提高干部队伍建设水平。从定位上看，实行公务员职务与职级并行制度，就是要着眼于干部队伍整体建设，准确把握各个领导班子、各类干部群体的实际情况，提高人力资源的配置能力，充分调动各阶层各岗位各年龄段干部的积极性；就是要发挥职务与职级并行制度鼓舞先进、鞭策后进的正向激励作用，为那些默默无闻、甘于奉献的干部开辟一条通道，充分发挥政策正向激励效应，推动担责尽职、真抓实干蔚然成风；就是要突出职务与职级并行制度倒逼激励作用，真正把信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁的好干部推荐出来、使用起来，进一步激发干部职工的工作热情，增强履职尽责的责任感和使命感；就是要突出职务与职级并行的重点推动作用，让那些想干事、肯干事、能干成事的干部有更好的用武之地。

三是树立正确选人用人导向。

习近平总书记强调“要公道对待干部、公平评价干部、公正使用干部，决不能出现干多干少一个样、干好干坏一个样、干与不干一个样，甚至不干比干更得利的导向”。实行职务与职级并行工作，必须坚持正确的用人导向，体现制度的择优性，要坚持公在公心、公在事业、公在风气。决不能搞简单的平衡照顾、论资排辈，决不能搞

“大水漫灌”、人人有份，决不能搞“时间久、自然有”，决不能滋长了拈轻怕重熬日子的风气，冷落了埋头苦干干部的积极性。要把职务与职级并行作为激励干部干事创业的重要资源，真正让优秀的干部优先、能干的干部能上、有为的干部有位。

同志们，职务与职级并行涉及在座各位的切身利益，大家的关注度也非常高，但职务与职级并行制度推行的择优比选机制，不是片面的普惠机制，树立的是实干实绩导向，不是简单的资历年限导向，大家要切实纠正思想认识上的偏差，消除过高的心里预期，理解、支持和拥护改革，确保我局公务员职务与职级并行制度实施工作顺利推进。

**第四篇：公务员职务与职级并行实施细则**

公务员职务与职级并行实施细则

公务员职位按职位的性质、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。下面是网为大家整理的，希望对大家有所帮助。

1.主要内容

(一)职级的设置。对县以下机关公务员设置5个职级，由低到高依次为科员级、副科级、正科级、副处级和正处级。

(二)职级晋升条件。公务员晋升职级，主要依据任职年限和级别。具体条件分别为：晋升科员级须任办事员满8年，级别达到二十五级;晋升副科级须任科员级或科员满12年，级别达到二十三级;晋升正科级须任副科级或乡科级副职、副主任科员满15年，级别达到二十级;晋升副处级须任正科级或乡科级正职、主任科员满15年，级别达到十九级;晋升正处级须任副处级或县处级副职满15年，级别达到十七级。任职年限，从晋升职级或正式任命职务之日起按周年计算，满12个月为1周年。任现职级或职务期间每有1个考核为优秀等次，任职年限条件缩短半年;每有1个考核为基本称职等次，任职年限条件延长1年。

(三)职级晋升办法。对达到规定任职年限和级别条件的公务员，依据其德才表现和工作实绩，在本单位或规定的范围内进行民主测评，经考核合格的晋升职级。公务员晋升职级，应包括初核、民主测评和考核、公示、报批等环节，按所任职务的管理权限进行审批。

(四)职级晋升后的待遇。公务员晋升职级后，享受相应职务层次非领导职务的工资待遇。

(五)职级晋升后的管理。公务员晋升职级后，工作岗位不变，仍从事原单位工作。晋升领导职务和非领导职务，按现行规定执行。

2.实施范围

(一)本意见的实施范围，包括县(市、区、旗)和乡(镇、街道)列入公务员法实施范围的机关和经批准参照公务员法管理的机关(单位)中，已进行公务员登记备案或参照公务员法管理机关(单位)工作人员登记备案的在编人员。机构规格高于正处级的县(市、区、旗)所属党委、政府工作部门等不列入实施范围。

(二)中央和省驻列入实施范围的县(市、区、旗)正科级以下单位中、已进行公务员登记备案或参照公务员法管理机关(单位)工作人员登记备案的在编人员，参照本意见执行。

3.其他有关问题

(一)专业技术类、行政执法类等类别公务员，建立职务与职级并行制度的办法另行制定。相关办法出台前，暂按本意见执行。

(二)公务员晋升职级后兑现待遇所需资金，按行政隶属关系和现行经费保障渠道解决。

4.工作要求

县以下机关建立公务员职务与职级并行制度，是完善公务员制度和深化收入分配制度改革的重要内容，政策性强，涉及面广，面临的情况复杂，必须认真做好组织实施工作。

(一)加强对实施工作的领导。各地和在县以下有派驻单位的中央有关部门要充分认识县以下机关建立公务员职务与职级并行制度的重要意义，切实加强对组织实施工作的领导。人力资源社会保障、组织、机构编制、财政部门要在当地党委和政府领导下，密切配合，认真做好组织实施工作。

(二)精心组织实施。各地和在县以下有派驻单位的中央有关部门要周密部署，把工作做细做实。要开展深入调研，全面掌握本地区本部门机构和人员情况，认真分析实施中可能遇到的情况和问题，及时研究提出解决办法。避免引发新的矛盾。重大事项要及时请示报告。

(三)严格执行政策。各地和中央有关部门要严格执行本意见规定，不得自行扩大实施范围，不得自行变更晋升职级的条件，不得自行出台提高职级待遇的措施，中央有关部门要加强政策把关。原自行采取的不符合国家统一政策规定的晋升职务或提高职级待遇的做法，一律停止执行。对违反规定的，要坚决予以纠正，并追究责任。

(四)做好政策解释和舆论引导。实施过程中，各地和相关部门要密切关注各方面的反应，正确引导社会舆论。要认真细致的做好政策解释和思想政治工作，确保实施工作平稳顺利进行。对可能出现的不稳定因素，要做好应对预案。

#拓展知识

# 工资待遇：

以工资待遇为例，根据现行公务员法，公务员实行国家统一的职务与级别相结合的工资制度。这意味着，在中国，职务、职级、工资三者相对应、相挂钩。职务能够决定职级，职级随职务变化，并获得相应的工资待遇。

但国家行政学院博士后赵子建曾在《光明日报》发表的一篇文章称，据统计，在目前各地公务员工资的四个组成部分中，职务工资约占20%，级别工资约占25%，地区附加津贴约占45%，各种补贴约占10%。级别工资仅占两成。

相比之下，职务工资比例虽不高，但由于地区附加津贴基本按照职务发放，职务工资整体所占比例接近七成。职务对工资水平具有决定性作用，职级的功能被明显弱化。更多相关文章： 1.2.3.4.录用违纪违规行为处理办法解读 5.6.7.8.9.10.

**第五篇：最新公务员工资职务职级并行是什么意**

最新公务员工资职务职级并行是什么意思?

简述： 《国家公务员法》即将提交初审。这部两年多来11易其稿的法律，立法动议甫出，即深受社会各界的广泛关注。

《国家公务员法》即将提交初审。这部两年多来11易其稿的法律，立法动议甫出，即深受社会各界的广泛关注。

出台《国家公务员法》是推进政府职能转变的重要组织保证。现代国家是“专业人员国家”，这些专业人员的水准决定着政府的效率和行政质量。但从1998年到2024年，在人事部抽查的21个中央部委中，流失本科学历以上的公务员1039人，其中流失比重最大的是专业人才，特别是涉及外语、国际经济、国际法、国际金融、国际贸易、涉外审计等专业人才。现行的职务设置等管理办法，不利于调动专业人才的积极性。

当前，一线执法队伍庞大，仅公安、税务、工商、质检、环保、药监等政府部门中的基层一线执法公务员就近200万人。他们是政府形象的窗口，是老百姓接触最多的一线执法者。可眼下这支基层一线执法队伍依然是最难以管理的公务员队伍。现行的制度设计提供的约束功能不足，激励功能不够。“什么人都能执法”的观念还有相当的市场，有的执法系统甚至依然“谁家的孩子谁家抱”，这种“近亲繁殖”的现象亟须改变。同时基层执法部门机构规格低（绝大多数处于科级以下），而队伍基数越大，职业发展空间越小，70％的基层一线执法公务员在30－40年的职业生涯中只有办事员、科员两个发展台阶，自然缺少吸引人才、激励人才的手段。

在现行制度下，公务员的成长发展、物质待遇的改善主要与职务特别是领导职务挂钩。因此，对广大公务员来说，职务晋升才是真正的晋升。所谓的“千军万马挤独木桥”、“官本位”，就是这种制度造成的结果。从全国来看，92％的公务员职务层次在科级职务以下，只有8％的公务员是副处级职务以上。依靠职务晋升来提高公务员的待遇，难以调动广大中低层公务员的积极性。通过创新级别设置，在职务晋升之外，开辟一条职级晋升的渠道，确立“职务晋升”与“职级晋升”的“双梯制”，增强对公务员的激励作用。

公务员职务职级并行的试点： 摘自：08160.cn 2024年5月28日，人力与社会保障部发布了《2024人力资源和社会保障事业发展统计公报》(以下简称“公报”)。《公报》提出，将开展县以下机关建立公务员职务与职级并行制度试点。

《公报》称，研究工资制度改革的基本思路和初步方案，开展县以下机关建立公务员职务与职级并行制度试点，进行公务员和企业相当人员工资试调查和分析比较。积极推进事业单位实施绩效工资工作，分配激励约束机制不断完善。

十八届三中全会提出，要推行公务员职务与职级并行、职级与待遇挂钩制度。近期公开出版的《党的十八届三中全会〈决定〉学习辅导百问》披露，有关部门已经对此制度进行了研究，并拟定了具体办法。目前，这项制度经中央批准正在县以下机关开展试点，将在试点基础上加以完善和推广。

职务指公务员所具有的头衔称谓，主要体现工作能力和职责大小，如县长；职级，即职务级别，是一定职务层次所对应的级别，主要体现年功和资历，如县长所对应的职级是县处级正职。根据现行公务员法，公务员实行国家统一的职务与级别相结合的工资制度。这意味着，在中国，职务、职级、工资三者相对应、相挂钩。职务能够决定职级，职级随职务变化，并获得相应的工资待遇。这导致，当前干部人事管理强调职务较多，工资待遇等都与职务挂钩。公务员个人发展路径就仅限于职务晋升这一制度。职务“单轨”晋升的制度曾发挥积极作用，但在实践中，也造成了基层干部成长的“天花板”现象。基层一级特别是乡镇一级的公务员，由于其所在的机构行政级别低，晋升空间有限，不少干部到退休时仍只是科员职级。激励机制的匮乏消磨了基层公务员的积极性。另外，目前实施的这种职务与职级对应的单轨制也导致了“跑官要官”的不正之风，逐步恶化了选人环境；许多默默奉献的非领导职务干部也由于待遇与职务挂钩，而难以分享制度的“红利”。

《辅导百问》披露，目前总的考虑是，在公务员法规定的制度框架内，保持现有领导职务和非领导职务晋升制度不变，建立依据级别和任职年限等条件晋升职级的制度，实行职级与待遇挂钩，强化职级在确定干部工资、福利等方面的作用，实现职务与职级并行。

推行职务与职级并行制度，所谓的“并行”，实质上是一种分离，将原先职务与职级对应的单轨制，分离为职务与职级两条并行的晋升通道。公务员即使得不到职务上的提升，也能通过职级的晋升，来提高自己的待遇，调动公务员的积极性。

2024年7月，佛山市曾向外界透露，佛山正在制定职务与职级分离的方案。佛山市委常委、常务副市长李子甫指出，“职务职级分离能一定程度解决晋升空间的问题”。

国家行政学院竹立家教授告诉南都记者，职务与职级在国外的制度也是分离并行的。职务、职级双重晋升的机会，既为能够担任领导的公务员保有职务晋升的动力，又为踏实工作的普通干部预设了正常的职级晋升机制。两者的工资待遇可能很相近，打破了“官本位”思想，维护了公平。

最新公务员工资职务和职级并行：

建立健全完善的公务员制度，是我国政府行政体制改革的关键。党的十六大明确提出要“完善干部职务和职级相结合的制度”，随着《公务员法》及配套法规的相继实施，公务员制度改革虽然取得了一定成效，但与建立完善公务员制度的目标仍存在不小差距。为此，党的十七届四中全会再次提出要“建立健全干部职务与级别并行制度”，并在《2024-2024年深化干部人事制度改革规划纲要》中进一步细化该目标，要求在2024年前制定和试行干部职级晋升和管理办法，逐步完善干部职级晋升制度。

所谓职务与级别并行制度，简称职级并行制，是指在职务晋升之外，开辟一条职级晋升的渠道，确立“职务晋升”与“职级晋升”并行的一种“双梯”制度。

那么，现行公务员制度究竟存在哪些弊端？“职级并行制度”又有何种优势？如何推进该制度的实施？需要哪些配套措施？中国县域经济报社主办的《市县领导参阅》邀请到了相关领域的专家和实际开展这项工作的同志就这一问题进行了深入探讨。他们是：曾挂职浙江瑞安市副市长的中共中央编译局陈林研究员，在湖北远安县试行职级并行制工作的湖北省仙桃市组织部长夏锡王番

同志，山东烟台牟平区委党校的高维谦同志，云南水城县委组织部的张周虎同志以及贵州锦屏县委党校的龙安增等同志。

一、公务员制度改革的必要性与紧迫性

我国公务员制度自实行以来，在规范人事管理、提高政府工作实效方面发挥了重要作用。随着现代经济社会的迅猛发展，公务员队伍的逐渐壮大，其弊端也日益曝露出来。例如：《公务员法》第三章第二十九条规定：“公务员的职务应当对应相应的级别”。即职务决定级别，级别比对职务并随职务变化，喻示着公务员的福利待遇乃至办公经费都受制于职务的刚性约束。因此，职务晋升几乎成为公务员个人发展的唯一路径。而据报载，全国92%的公务员职务层次在科级职务及以下，只有8%的公务员是副处级以上职务，在职务与待遇“连生共存”的大格局下，这样失衡的科层结构必然扭曲公务员队伍发展，使其呈现“千军万马挤独木桥”的激烈竞争局面。那么，具体到操作层面，现行公务员制度的弊端究竟体现在哪些方面？让我们听一听基层干部们的“三不”体会：

1.有效激励不足

夏锡王番同志认为，公务员制度应该同时具备规范、约束、激励、引导、惩处等方面的综合效应，而现行制度的主要缺陷就在于激励功能的失效。目前，公务员的待遇主要由工资和津补贴构成，工资高低又与职务和级别挂钩，职务越高、级别越高，其对应的工资水平自然越高，甚至一些地方的津补贴，也与职级挂钩。而正如张周虎同志所提到的，现行体制下职务晋升是关键，没有职务晋升也就没有级别晋升，那些勤于政务却无领导职务的普通干部自然得不到有效激励。另外，他援引《公务员法》第八章第五十条规定：“公务员的奖励分为：嘉奖、记三等功、记二等功、记一等功、授予荣誉称号”，认为精神奖励固然不失为一种良好的激励手段，但这与职务和级别晋升并无直接关联，奖励动态灵活性不足的问题便暴露出来。

此外，公务员激励不足还衍生出一系列子问题：（1）考核流于形式。公务员达到可以达到的最高级别以后，对考核的积极性就值得怀疑。而考核形式多于实际功用，又会压制和挫伤公务员的工作积极性，考核因此就成了令人诟病的形式主义。（2）在职退休现象突出。考核流于形式，逐步造成“干多干少一个样、干好干坏一个样、干与不干一个样”的格局。一些长期默默工作却得不到晋升的同志，连并在选举中落选、到龄改任非领导职务的同志，逐渐产生不思进取、丧失工作激情、被动应付、出工不出力等“在职退休”现象。“天花板干部”、“45岁现象”等媒体热词，无一不是对该现象的形象披露。（3）超编问题严重。“在职退休”现象极容易造成人浮于事的沉冗局面，浪费职位空间的同时，也造成工作的荒废，超编扩招补充新人员成为无奈之举。

2.晋升空间不大

如果我们无法创设一个激励人们终生奋斗的制度，又如何去鼓励人们干事创业呢？夏锡王番同志提到，由于机构的层级决定了干部职级的最高限，因此基层干部上升的空间很有限。比如在科级机构，其领导职务最高是正科级，而职务又决定级别，行政级别最高也为正科级，上升空间明显被压缩。

高维谦同志结合相关法规对此问题进行了分析。据他分析，《公务员暂行条例》规定的领导职务与非领导职务层次，除去层次相当部分有十二个层次，对应十五个级别。职务层次与级别数量都太少，使得公务员缺少级别晋升空间和机会。很多基层一线的公务员，机构本身的规格就低，职务层次相应地就很低，一生的职业生涯中往往只有办事员与科员两个职务晋升台阶，在职务得不到提升时，级别又不能提高，机关工作就失去了活力。此外，由于领导职数限制，使得晋升空间更为狭窄，而每个干部都应该由低级别向高级别有序晋升，为了最大限度的满足其需求，大多数地方都会不顾职数限制而超配人员，造成领导（非领导）职数在“严控中失控”。

3.资源分布不均

李源潮部长指出，要让基层的路越走越宽。这种理念无疑是十分正确的，也极大地温暖了基层干部的心。但是，如何把这些理念真正落到实处则是另一番景象。

夏锡王番同志谈到，资源分布不均的现象存在于很多方面。津补贴、财力状况、激励措施、办公经费、场所、设施等保障条件呈倒金字塔现象，越到基层越薄弱。上面有用不完的钱，发不完的补助奖金，而县乡两级，维持基本运转都成问题，工资水平、津补贴水平本来就是最低的，而且还经常面临着财政拨款不能到位的问题，基层政府为人民办实事而有心无力。某地的一个厅级单位，人均办公经费预算额度是5万元，县乡则只有800～1200元。乡镇办公用的电脑，一用就是十几年，有的地方甚至都没有电脑，在上层，这种情况是难以想像的。

资源不均也体现在职务分布上。以县乡为例，乡镇干部哪怕是最勤勉地工作一辈子，最高可以奋斗到正科级。这个情况在县里面也是一样，一个县的干部，绝大多数最终都只能奋斗到科级，只有极少数人可以擢升到副县级以上，但是中央部委和省厅就完全不同。省厅的干部，业绩平平亦可达到正处级及以上，一部分人还可以升到副厅级，而在数量上正处级干部也远多过于县市区。作为我国执政体系中最重要的县市区层级，其待遇水平与工作重要性并不相匹配。

因此，基层公务员难以安心扎根立足，往往一门心思追求晋升，致使“跑、要、买、卖、拉票贿选”等不正之风愈刮愈烈，而晋升无望的干部便也消极怠工起来。简而言之，基层人才难留，上层人满为患，公务员流动机制呈现畸形发展。我党执政，关键靠基层抓落实，而基层又是这种状况，稳固党执政根基的问题事实上也是十分令人堪忧的。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！