

四川大学

2006 年攻读硕士学位研究生入学考试试题

考试科目: 综合 (行政法与公共部门人力资源管理)

科目代码: 469

适用专业: 行政管理

55

(试题共 4 页)

(答案必须写在答题纸上, 写在试题上不加分)

行政法部分 (共 75 分)

一、 区别下列名词 (共 15 分)

1. 行政许可与行政确认 (5 分)
2. 行政赔偿与行政补偿 (5 分)
3. 平衡论与控权论 (5 分)

二、 简要回答下列问题。 (共 30 分)

1. 简述行政诉讼中的举证责任并说明原因。 (10 分)
2. 简述我国《公务员法》的主要内容、特点和意义。 (10 分)
3. 简述我国行政法学的历史发展分期, 并说明各阶段的特点。 (10 分)

三、 案例分析 (共 10 分)

2005 年 3 月 9 日下午, 李某等四人在某大酒店一房间内利用自动麻将桌进行赌博, 被某县公安局当场抓获。3 月 14 日, 某县公安局对李某等四人分别裁决拘留五日并处三千元罚款。后李某等不服, 于 5 月 8 日向市公安局申请复议, 某县公安局因违反法定程序, 先执行罚款后作出裁决, 该行政处罚决定被市公安局撤销, 并责令某县公安局在法定期限内重新作出具体行政行为。6 月 1 日, 某县公安局在退还了原告三千元罚款后, 向李某等履行了处罚前的告知义务, 并于当日作出公安行政处罚决定, 对李某等裁决拘留五日并处罚款三千元, 该处罚已执行完毕。李某等仍不服, 又向市公安局申请复议, 市公安局作出维持某县公安局公安行政处罚决定的行政复议决定, 李某对此行政复议仍不服, 遂向人民法院提起行政诉讼。

1. 人民法院是否受理此案? 为什么?
2. 人民法院若受理此案, 本案的被告是谁? 李某应向何地何级人民法院提起诉讼。
3. 本案的处罚决定是否违背了“一事不再罚”的原则, 请说明依据和理由。

四、论述题 (20 分)

结合社会现实, 分析我国行政法制监督的现状与问题, 谈谈如何实现我国行政法制监督的体制、机制创新。

公共部门人力资源开发与管理 (75 分)

一、名词解释 (共 20 分, 每个 4 分)

关键绩效指标 职位评价 人力资源战略

回避 双因素理论

二、简答题 (共 30 分, 每个 10 分)

1. 我国干部人事制度述评。

2. 如何对公共部门人力资源培训做出需求分析?

3. 当前公共部门人员分类制度发展的趋势是什么?

三、综合分析题 (25 分)

北京市的公务员工资改革引争议

由于收入降低, 北京的不少法官对一项被誉为“阳光工程”的工资改革计划颇有怨言。而据《瞭望东方周刊》了解, 北京市此次工资改革, 受到影响的不仅仅是法院, 税务、工商等传统“强势”部门皆感到“秋凉”。

这场被有些人称为“新中国成立以来首都最大工资改革”, 力求解决部门收入“两极分化”问题, 而由于涉及面广, 触及利益甚多, 正在步入真正的深水区, 很多人感叹改革的艰难。

一、从根本上堵住部门创收

仅以法院为例,《瞭望东方周刊》了解到, 北京市朝阳区、海淀和丰台三区法院的法官收入下降最大。以前, 法官们每审一起案子就会有加班费; 现在, 工资改革计划取消了加班费, 法官收入也不再和诉讼费挂钩。

一些人对此感到欢欣。“过去看着别的有钱单位使劲发钱, 我们却只能领那份可怜的工资, 内心感到很自卑。现在不了。”看着新列出的工资表, 一位自称在“清水衙门”工作的男士言语中透出自得。

中国公务员工资由于各个部门权力不一, “吃财政饭”的人收入存在严重的“两极分化”。对此, 北京市人事局下发的工资改革计划的精神就是要求各部门同一级别、同一工作年限, 收入要一样, 而在不同年限、不同级别中体现收入差距。改革力求从根本上堵住部门创收等不正常现象。

接受记者采访的不少专家学者和政府官员赞赏北京市委、市政府的改革魄力, “这个问题多少年都没有解决。都是公务员, 凭什么相差会这么大呢?”

但是, 争议也很大。一位被降了工资的人愤愤不平地拿他工作的部门和团委对比, 在他看来, 自己的部门每天要为财政收回大量的钱, 工作很辛苦, 但团委的人却只需要在办公室坐坐, “非常轻松”。

《瞭望东方周刊》致电北京市人事局了解情况。该局办公室一位董先生表示, 此事非常敏感, 上级规定一律不接受采访, 人事局只向市委、市政府和人事部报告信息。

但董先生也指出, 过去那些过高的收入其实都是超越规定范围自行发放的, 这次改革不是降低大家的工资, 而是进行规范, “公务员做工作是职责所在, 有了工资再领加班费, 这就不合适了”。

二、法官首当其冲

在这次工资改革中, 收入明显降低的群体是法官和税务等“强势”部门的人, 而法官受到的冲击特别大。北京市财政系统一位官员估算, 全市法官实际收入降低的幅度平均在 35%

到 50%之间。

宣武区法院一位法官表示很“气愤”。改革前，这位法官一年的收入算下来，平均每月约为 4000 多元；经过改革，现在，这位法官的工资表上只有 2000 元出头。在这位法官看来，基层法院工作特别繁重，如果一味按照行政级别定收入标准，那还不如找个清闲的机关过舒服日子。

朝阳、海淀和丰台三个区法院“损失”最大。一位内部人士透露，在全北京市，由于经济发展不平衡和案源多寡不一，这三家法院比其他基层法院处理的案子都要多，法官的收入也要高得多。

朝阳区一名公务员告诉记者，该区法院的一名普通审判员，月收入在 8000 元以上，即便是一个刚进去的书记员也有 6000 元。但经过这次改革，他们的收入被大幅度下降，有的甚至“降了一半多”。

这位公务员解释说，在朝阳法院，法官除了国家规定的工资，每办一个案子都有加班费，还有月奖、季度奖、年中奖和年终奖。更重要的是，法院的收入主要来自诉讼费，诉讼标的越高，诉讼费就越多。

“我们的活是一年比一年多，而收入却在减少。”朝阳区法院一位法官的言语中透着失望和无奈。

一位法官认为，在法官工资问题上，存在着两个问题：一是由政府主导甚至决定法官的收入，二是将法官的收入标准和其他行政公务员相提并论。

三、顺应民心还是“用药太猛”

对于这次改革，北京财政系统一位不愿透露姓名的官员以“用药太猛”和“弊端严重”来评价。他认为，它将导致三个方面的问题：一是强化官本位，因为官位越高收入越多；二是影响基层的工作积极性；三是让工资改革变成大锅饭。

他还对执行效果表示担忧：如果这些人的收入得不到很好的保障，改革用药太猛，会逼迫他们寻找其他“创收”。

但也有人不同意这种看法：必须用“猛药”治“恶疾”，这样的改革体现了市委、市政府从严治吏、取信于民的决心。

清华大学法学院院长王晨光教授认为这次改革出发点是好的。他认为，由于中国法官收入偏低，很多地方的法院就将诉讼费收入多寡和法官收入挂起钩来，“这就违背了司法的宗旨”。

不过，王晨光教授也婉言批评，将法官的待遇比照公务员核定，“不是特别合理”，也“不大符合司法的性质和规律，在很多国家，法官的工资是由议会来决定，中国的法官工资也最好由人大来主导”。

还有人关心，这种改革，究竟算不算得上是一种按劳分配的新模式？

四、改革开放后实行的按劳分配政策

按劳分配就是按劳动的数量和质量进行分配。根据这个原则，评定职工工资级别时，主要是看他的劳动好坏、技术高低、贡献大小。政治态度也要看，但只能是按劳，不能是按政，也不能是按资格。

实行考核制度。考核必须是严格的、全面的，而且是经常的。

有奖有罚，奖罚分明。对于干得好的、干得差的，经过考核给予不同的报酬。物质鼓励不能缺少。对有特殊贡献的也要给奖金。总的是为了一个目的，就是鼓励大家上进。

五、北京公务员工资改革计划

北京公务员工资改革计划酝酿于 2003 年夏季，成型于 2004 年夏天，计划被简称“3581 工程”，核心要义就是统一全市所有公务人员的收入标准，增加一些“清水衙门”如团委、信访局等机关工作人员的工资，取消那些“富得流油”的部门如税务、法院等单位自行设置

的各类奖金、补贴。

根据北京市委办公厅、市府办公厅联合下发的《关于清理整顿机关津贴、补贴、奖金，规范公务员收入的通知》，行政级别和工龄资历等成了核定工资标准的最重要依据。所谓“3581工程”，即通过改革，使科级、处级、厅级和部级人员的月收入分别达到3000元、5000元、8000元和1万元。

对于这次工资改革，有人用三个“了”字进行描述：

——工资条变短了。全市公务人员的工资结构从过去最多的20多项简化为13项；

——工资固定了。除以季度奖金、年终奖金“改头换面”建立的督查考核奖外，包括绩效工资在内的所有项目均和级别直接挂钩并被写入工资单固定下来，根据工龄和任职时间长短，划分各种档次，按级别定收入；

——行业差距缩小了。各单位间过去“贫富不均”的现象被终结，清水衙门和肥差部门工作人员的收入差距得到了弥合。

分析：

1、简述我国公务员工资制度。（5分）

2、北京公务员工资改革是否会影响基层公务员工作积极性，降低激励效果？为什么？（10分）

3、这种改革是顺应民心还是“用药太猛”？为什么？（5分）

4、改革的初衷是什么，它会实现预期效果吗？改革是否会产生一些负效应？为什么？（5分）