

时评：公务员聘任制不要异化为“博士从政” PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/495/2021_2022__E6_97_B6_E8_AF_84_EF_BC_9A_E5_c26_495241.htm 据报道，从今年开始，温州市将在浙江省率先试行公务员聘任制，使公务员队伍能上也能下、能进也能出，真正“流动”起来。公务员聘任制试点将主要针对机关紧缺的高层次专业岗位。一个特殊之处是，这批聘任制公务员将获得高于一般公务员数倍的高薪酬。如果说公务员聘任制算是今生的话，那么它的前世应该叫做“政府雇员制”。2002年，吉林省率先试行政府雇员制，其后各地政府纷纷效仿。2004年，无锡市以50万元和30万元年薪聘任两名政府雇员，创造了政府雇员年薪的全国最高记录。2006年，北京市海淀区以20万年薪聘请7位政府雇员。此外，曾经尝试政府雇员制的还有深圳、上海、无锡、武汉、长沙、珠海等地。但是无一例外的是，这些探索在闪亮登场之后最终都归于沉寂。在公务员法出台之前，缺乏相关的配套制度，固然是政府雇员制偃旗息鼓的重要原因，但是定位失误恐怕才是导致这项改革无力继续的真正原因。和政府雇员制紧紧联系在一起的，是一个叫做“鲶鱼效应”的词汇。按照改革者最初的设想，将雇员引入政府是为了激励原有的公务员，好比在一群沙丁鱼中投入了一条凶猛的鲶鱼。无论从语言层面的争论还是从实践层面的检验来看，所谓的“鲶鱼效应”并没有产生。既然目标没有达成，政府雇员制作为制度也就失去了存在的依据。但是，实施于2006年的公务员法却以聘任制公务员的概念，保留了政府雇员的某些设想。这种保留显然并非基于对“鲶鱼效应”的认同，而是考虑

到政府确实需要一些专业性较强的职位和辅助性职位，前者不是一般公务员可以担当，后者又不需要昂贵的“终身制”公务员来从事。从新闻所描述的事实来看，温州此次试点所针对的应该是专业性较强的职位。那么，此次聘任制试点的目的到底是什么，如同原来的雇员制改革一样，将影响甚至决定试点的成败。按照温州方面的设想，自然是要“使公务员队伍能上也能下、能进也能出，真正流动起来”，这样的表述无疑又落入了“鲶鱼效应”的窠臼。聘任制公务员的存在，说到底是为了解决政府行政过程中的实务问题，没有更“伟大”的意义可寻。正是出于功利务实的态度，法律才规定以聘任的代价来获得此类公务员，相对于“终身制”公务员而言，有期限的高薪其实就是低价。公务员这一职业吸引人的地方，不仅在于它的所谓职业荣誉感，更关键的是其“终身制”保障，没有法定事由公务员职业不受剥夺。聘任制公务员则无法享有“终身制”保障，其职业身份随合同期限的到来而自然终止，故而它是公务员序列中的一个例外。对于聘任制公务员来说，“能上能下、能进能出”是自然而然的事情，但他们的这一特点并不能影响整个公务员队伍都如此。事实上，随着公务员法的颁布和实行，社会的共识逐渐达成一致，建立一支数量少、有保障、相对稳定的公务员队伍是最优选择。一个朝不保夕的饭碗并不能天然地激发公务员动力，约束更应该倚重法律的规制、内部的考核、公众的监督。公务员聘任制的目的在于以最小代价达成行政目标，故而试点工作应当更加务实，招聘最需要的人才，给他们尽可能的保障，而不是以此来装点公务员队伍的能进能出机制之优，也不要异化为“博士从政”、“尽揽人才”的怪状。

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