

公务员分类改革,动起来!

本报深度记者 寇润涛

“一样大的饭碗,谁还有干劲”

“是趁年轻离开去闯一闯,还是守在岗位上拼个一官半职?”在山东省一级市做公务员的周钧曾不止一次像这样犹豫。

不过,最近中央传出的公务员分类改革的消息,让有些厌倦公务员工作的周钧又看到了希望。

2014年1月下旬,中组部、人社部等方面联合召开公务员管理工作会议,中组部常务副部长陈希重点强调,要把深化公务员分类改革作为整个公务员制度建设的重点,加快建立专业技术类、行政执法类公务员管理制度。

随后,山东、河北、广西、江西、云南五省份相继传出消息:“今年将推进公务员分类改革。”

这些消息让周钧感到有些兴奋,一心想在业务方面下功夫的他,本身就对升官不感兴趣。

2011年,在大学毕业四年后,不甘于在民企小公司打工的周钧考上了老家的市级公务员。

几年干下来,周钧刚入职公务员之初的兴奋很快就被每天“写材料”、“整表格”的生活给磨没了。而且,比起那些在单位里没有太多活干,却拿着同等水平工资的公务员,他心里又非常不平衡。

“一样大的饭碗,谁还有干劲?”周钧说。

“出路就是拼命当上领导。”周钧说,他的第一步就是“晋副科”,然后再“熬正科”。不过,他自认,一般情况下,熬到正科级就是自己的“头”了。

就像身在基层的广大公务员一样,年近三十岁的周钧仿佛看到自己四十岁甚至五十岁以后的样子。“一眼就看到头了,生活还有什么盼头?”周钧说。

当然,之所以每年有上百万的人挤破头考公务员,除了工作稳定外,福利待遇和“灰色收入”是最大的“诱饵”。

2011年春节,周钧和老家的同学聚餐,一位在执法队伍工作的同学数了数过节福利,竟然多达16种。

不过,随着2013年对公务员作风的整治,赚得盆满钵满的年礼,在2014年春节变成了“过去式”。“中秋节的三道‘禁礼令’,春节前又发‘禁公款送礼宴请’,谁也不敢再送礼、收礼了。”周钧说。

“我觉得,除了靠升官来提高待遇外,公务员也应该通过提高业务素养来增加收入,就像企业里实行的绩效考核。”周钧按照自己的思路想象着即将到来的公务员分类改革。

(上接B01版)

查克·布莱默进一步描述这种路径:为了猎取资源,它们能组成复杂而又高效的高速公路;它们还能很快地适应周遭环境的变化,在遇到交通堵塞的情况下,甚至可以用躯体搭建一条越过障碍的桥梁。

现实中,寻觅、交互与分享,已经让消费者在互联网时代缔造了一个个社群。

“蚂蚁”也已汇聚成“雄兵”,驱动企业不断制造出人性化、个性化、符合自己口味的“奶酪”。正是在这个过程中,许多传统的“大象”级企业,乃至垄断行业,开始被慢慢咬噬。

有焦虑才会有突破

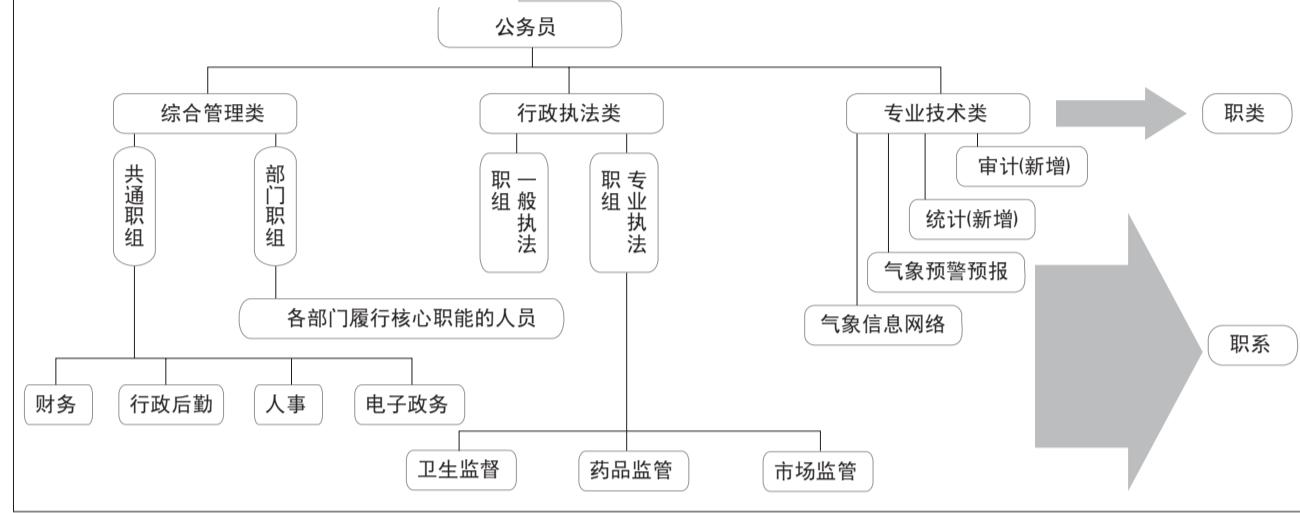
这一招着实让“大象”们感受到了疼。

深圳公务员分类改革试点四年之后,一场针对全国公务员录用、考核的人事管理制度改革正在紧密筹划当中。据悉,今年中央将制定和出台专业技术类、行政执法类公务员管理相关规定。

近日,河北、山东、广西、江西、云南等省份也相继传出“今年将推进公务员分类改革”的消息。河北省提出,将根据不同类别公务员职位特点,逐步实行分类招录、分类考核、分类培训等,提高公务员队伍专业化水平。

改革的“声音”激起人们的兴奋之情,不仅是河北省的公务员,全国上下都期待着继反腐倡廉之后公务员体制内的一场变革。

深圳公务员分类管理一览表



“深圳分类法”

“能进能出、能上能下,不指望当官来实现自身价值,这就需要分类管理改革。”在深圳市公安局当公务员的李俊说。

早在四年前,深圳市就已经试点实施了公务员分类改革,这也是全国最早且唯一一个试点公务员分类改革的地方。

2010年初,深圳市通过了《深圳市行政机关公务员分类管理改革实施方案》及相关配套制度,这项改革将公务员划分为综合管理、行政执法、专业技术三大类,实行分类管理和聘任制。

李俊就是通过分类考试成为聘任制公务员的。作为行政执法类的执法人员,他说:“综合管理类仍为传统的委任制公务员,而行政执法和专业技术类现在有独立的晋升渠道,我现在就是行政执法员,待遇与行政级别‘脱钩’,不再像以前一样保留行政级别。”

在深圳,执法人员设七个职级,职级设置不受机构规格限制,各职级间无上下级关系,保证各层次的执法人员有均等发展机会。

“职级晋升与个人业绩挂钩,这与以前‘拼科级’、‘熬处级’完全不同。”李俊说。

据深圳市人力资源和社会保障局的工作人员介绍,无论职级高低,行政执法、专业技术类公务员的主要职责都是执行、服务,不具备“官”的权力,也无需承担“官”的责任,这就从制度上

解决了“官本位”问题。

在收入方面,聘任制公务员实施“协议式”工资制度。比如,执法人员共分53个薪级,其中职级最低的见习执法人员的入职薪级为一级,起薪为7000元,最高级别的执法人员对应最高薪级为53级,对应标准为15720元。薪级间差异不大,在150元至200元之间。

一些特殊人才、高端岗位还可以“一事一议”。上述深圳市人力资源和社会保障局的工作人员介绍说:“这为机关聘任高层次人才提供了政策保障,有利于吸收各领域高端人才参与政府管理,提高政府的规划、研究和决策水平。”

李俊今年25岁,目前是在行政执法系统中最基层的部门,他不担心自己的未来。他说:“只要干得好,在连续五个年度考核中至少有一个优秀,我就可以在职业上一直往上走,在未来的25年时间里,我的薪酬待遇不会低于走‘官道’上升的处级干部的待遇。”

根据深圳市人力资源和社会保障局公布的数据,目前,像李俊一样的行政执法类公务员约占深圳行政机关公务员总数的70%,基本上都在基层和一线工作。

“当然,如果表现得不好,就有可能下岗。”李俊说,他必须努力工作,才能捧稳饭碗。另外,聘任制公务员的养老、失业等保障制度是跟企业和社会其他群体完全衔接的,随时可以转移,这也使得他中途离职有保障,有机会二次择业,而传统的委任制公务员如果中途离职连基本的保障都没有。

“我们面临一个变革的时代”,新东方创始人俞敏洪在2013年底《企业家》五周年庆典的演讲中说,在这个时代,任何控制和权威都失去了意义。

“移动和互联网的发展,带来了整个社会对创新能力的宽容,对创新能的支持,让大家有了发现自己的机会,这是特别让人欣慰的事情。”俞敏洪说。

市场已进入移动互联网时代,这成为业界共识。在这个时代,没有哪个行业不可被挑战甚至颠覆。

2013年,余额宝引领的理财热潮,曾令人反复咀嚼马云在2008第七届中国企业领袖年会上的一句话:“如果银行不改变,我们改变银行。”

“两条腿走路”

深圳实行公务员分类改革后,聘任制公务员实现了“能进能出”。如聘期内年度考核不称职或有两年为基本称职的,用人机关可以解除聘任合同;聘期内年度考核连续两年被确定为不称职的,用人机关应当解除聘任合同。

同时,公务员上升通道的增加,也有助于转变“官本位”思维。

深圳大学管理学院专门从事公务员法规和管理研究的副教授吴海燕告诉记者,“官本位”这一“顽疾”并非推行单一的分类管理改革就可以消除,但通过分类管理,会淡化公务员系统内的“官本位”导向。

李俊的朋友小雅在深圳一街道办工作,小雅说:“分类改革后,我们不用再去挤当官这条上升通道。”

小雅规划了一下自己的将来:他们街道办事处的执法人员,大队长属于副处级,三个副队长属于正科级,五个中队长属于副科级,其他都是科员。按照分类改革前的晋升模式,他们只能等着去“抢”这九个位子。如果“抢”不到,待遇就一直不变,等到退休,也不过给一个副主任科员的待遇。

“就算我退休时当不上处长,如果能通过奋斗,拿到和处长相当的薪酬待遇,这样在基层也有干劲儿。”小雅说。

因此,对于深圳市推行的公务员分类改革,吴海燕持肯定态

度。她认为,分类管理改革为公务员创造了一个“宽口进”的机会,尤其是让一些从事专业技术工作,以往在综合考核中很难排上号的技术人员有了一个凭技术说话、凭本事升官的渠道,有利于激发他们的工作积极性。

根据吴海燕对深圳样本的观察,从“行政执法类公务员设七个职级”、“行政执法类公务员职务为非领导职务”等改革的细节可以看出,本次分类改革将侧重于以公务员的业绩作为其考核和晋升的标准。但是,在现行的公务员系统里面,由于多年积弊的影响,单纯的业绩考核有时候尚比较理想化。业绩考核难以量化,最后有可能会沦为以“年功”和“资历”为标准,因而有悖于改革的初衷。从这个角度看,制度的设计是最关键的。

“‘官本位’的意识本来就是不健康的意识,分类管理后,公务员有的应该是职业荣誉感,而不是追求权力。政府作为公共服务、产品的提供者,注重的应该是质量,而不是权力。”中山大学政治与公共事务管理学院教授陈天祥认为,分类管理有利于提升公务员的专业化水平。

在聘用制的问题上,陈天祥则建议,公务员聘用制不宜“一刀切”,应该委任制和聘任制“两条腿走路”。“刚开始进去的时候实行聘用制,有利于提高他的积极性,年资高了和经验丰富了以后,是否可以考虑转回委任制,以稳定高素质人才的积极性呢?这些都是政府可以探索的问题。”

余额宝出现后,银行纷纷抬高开放式理财产品收益率,多家银行还展开了与基金公司的合作,推出了类似的理财产品。

此外,不少银行也对自己新的理财产品广开购买渠道,大多数产品除在银行网点销售之外,还能通过网上银行、手机银行等多种方式购买。

搭建电商平台、整合周边资源,在商业地产领域,一些公司已经开始研究大数据。

“我来的前一天去了小米公司,那里所有人都在创新和研究互联网怎么样影响和改变房地产。”2014年2月亚布力中国企业家论坛闭幕式上,万通控股董事长冯仑说。

“蚂蚁”也已汇聚成“雄兵”,驱动企业不断制造出人性化、个性化、符合自己口味的“奶酪”。正是在这个过程中,许多传统的“大象”级企业,乃至垄断行业,开始被慢慢咬噬。

彰显了新兴产业的创新变化,对旧有行业机制、体制甚至是固有形态的冲击,已经扩散到市场的方方面面。

“我们面临一个变革的时代”,新东方创始人俞敏洪在2013年底《企业家》五周年庆典的演讲中说,在这个时代,任何控制和权威都失去了意义。

“移动和互联网的发展,带来了整个社会对创新能力的宽容,对创新能的支持,让大家有了发现自己的机会,这是特别让人欣慰的事情。”俞敏洪说。

市场已进入移动互联网时代,这成为业界共识。在这个时代,没有哪个行业不可被挑战甚至颠覆。

2013年,余额宝引领的理财热潮,曾令人反复咀嚼马云在2008第七届中国企业领袖年会上的一句话:“如果银行不改变,我们改变银行。”

然而,马云这句话的余音尚未散去,腾讯公司就带着“滴滴打车”的微信支付模式,向阿里巴巴的支付宝发起了挑战。

在谈及“滴滴打车”与“快的打车”的烧钱大战时,互联网数据中心创始人胡延平说,在电商这个战场,阿里巴巴的生态不再像过去那样坚不可摧,开始出现一些薄弱环节,甚至是关键的环节被竞争对手冲击或者替代。

胡延平认为,这也是阿里巴巴为什么反应特别强烈,包括双方在市场里面大打出手的一个原因,“因为彼此都动摇了对方的一个根基。”

“移动互联网时代,一个企业看似牢不可破,其实都有大的危机,稍微把握不住这个趋势的话,就非常危险,之前积累的东西就可能灰飞烟灭了。”2013年11月8日,马化腾在“道农沙龙”的演讲中说。

各个领域的挑战者正在不断出现。移动通讯领域,在现已下发的19个虚拟运营商之中,苏宁、国美、京东等企业名列其中。2月21日,苏宁云商宣布,将成立红孩子、PPTV、满座网以及物流、金融、电商等八大直属独立公司。

虚拟运营商发展研究中心的邹学勇撰文指出,虚拟运营商牌照的下发,170手机号段以及客服号码的尘埃落定,与虚拟运营商的跨界融合,将演绎一场新革命,颠覆新媒体、电子商务、第三方支付八大行业。

在季琦看来,焦虑症已经成为一种时代病,即使是BAT(百度、阿里巴巴、腾讯三家公司简称——记者注)也难以幸免。与此同时,华住酒店集团创始人季琦也在上述演讲中说,“有焦虑,才会有思考;有思考,才会有突破;有突破,才会有璀璨的未来。”