

## 从考公务员热现象看现代人才的就业定位

文/白洋 张龄之

### 一、现人才热考公务员现象原因分析

公务员作为一种职业，具有其他职业的共性，同时却凸显其特殊性：比如工作稳定性高，福利待遇好，社会地位较高。从传统看，公务员是一个比较优质的岗位。

#### 1. 工资收入适中、稳定性高、工作压力小

近年来，“高薪养廉”使公务员的工资有了较大的提升。相比外企、医生、律师等工作，公务员的工资水平只能是中等偏上。在目前竞争激烈的人才市场，就业的稳定性对择业者影响是非常大的，所以，公务员就成了较为理想的选择之一，其考试火爆也就不足为奇。外企收入高，员工的工作压力很大，所以人员流动比较频繁，稳定性较差。

#### 3. 福利水平高且有保障

虽然企业的收入较高，但单纯的高薪是无法让劳动者满意的，因为可能仅仅由于管理者的一时疏忽，便会导致整个公司的倒闭。所以，必要的福利及保障制度是必不可少的。公务员作为国家机关的“员工”，管理社会资源，享有国家制定的较为完善的福利及保障制度。

#### 2. 社会地位高、成就感强

人们考虑就业时，不仅从收入等指标去衡量、取舍。比如在美国，大学教授并不是一个收入很高的职业，但仍有很多人愿意从事这个职业，即是因为其社会声望、职业稳定性等收入以外的因素。可见，社会地位对于人们很重要，它代表了社会对其本人的认可程度。地位越高认可度越大，那么其心里满意度也就越大。

### 二、从考公务员热看出来的问题

#### (一) 就业渠道狭窄，就业形式严峻

近年来由于高考扩招后的几批大学毕业生纷纷加入就业大军，给就业带来巨大压力。尽管国家加大了促进充分就业的工作力度，但始终有大批应届毕业生在就业和待业之间徘徊。从今年的38:1的招考比例从侧面反映出一个社会现象——随着就业大军迅速膨胀，学历贬值，就业压力将会越来越大。在现在公务员考试对工作经验很少有要求的情况下，大学毕业生似乎找到一种较好的就业途径。政府拓宽就业渠道、缓解就业压力的工作可谓任重而道远。

#### (二) 公务员机制建设的缺陷

从1996年实行辞职辞退制度以来到2003年共8年间，全国共有19374人因不合格被辞退，平均每年不到2500人，如果按照500万公务员来算，每年被辞退的公务员仅为0.05%，如果加上近年来主动辞职的3万人，公务员的流动率在1.25%左右，而在此期间企业的人才流动率在10%左右。因此相对来说公务员仍是一个铁饭碗，竞争机制和淘汰机制几乎形同虚设，而且正因为如此，不少地方和部门的公务员队伍既存在动力不足的问题，又存在约束不力的问题。竞争机制和淘汰机制的缺失让一些无所用心，无所作为又无职位风险的人在公务员队伍中沉淀下来，降低工作效率，造成财政虚耗。

#### (三) 大学生自身认识偏差：

大学生热考公务员现象表明了大学生的择业观仍显得单一。有些大学生根本不知道自己真正的需求，没有根据自身的兴趣来选择自己的职业，没有对自己进行很好的角色定位，而是跟随大流选择报考公务员。加之当前就业形势严峻，大学生面临着巨大的压力。当前大学生在面临就业时存在以下心理障碍：即认知障碍，包括对就业形势不明，对未来工作期望过低或过高，不能科学选择工作种类和就业地区等，以及对自身能力素质的认识不清，这就造成了大学生的盲从地随大流报考公务员。

### 三、针对这一现象我们提出的几点建议

#### (一) 宏观方面

##### 1. 政府拓宽就业渠道，缓解就业压力，作出正确的舆论引导

政府应该适时适当地减少本科生和研究生的扩招，同时大力拓宽就业渠道，缓解社会就业压力，鼓励大学生自主创业，支持大学生投身西部大开发。

##### 2. 打破公务员铁饭碗机制，实现保障制度社会化。

政府用人上面应该打破“铁饭碗”，“铁保障”机制，建议设置切实可行的公务员绩效考核，引入竞争机制和淘汰机制，以确定和考核其工作质量，促进公务员更好的搞好本职工作，适时适当对不合格的人员做好清退工作。另外还应该完善我国其他方面的社会保障制度，在整个国家的

谁保障水平没有上升到一个比较高的水平时，可以适当降低公务员的保障水平，以打破公务员“国家人”“单位人”的显性优势，缩小公务员与其他职业的差距，使保障制度社会化，平衡发展。

### 3. 完善公务员选拔体系，使人才选用更加合理

要使政府工作高质量、好效率的完成，没有高素质的人才是不行的。因此优秀人才的选拔对于政府的整体工作有着至关重要的影响。政府部门要在人才选拔上下大力度。完善选拔体系，改进考试流程，严守公平原则，努力选出政府部门最需要的人才。

#### (二) 对于大学生自身方面

##### 1. 建立自己的人生价值观：

价值观决定职业的选择。如果选要择公务员作为自己的职业，那么自身的价值观就要符合公务员的职业性质。比如，公务员是国家的工作人员，人民群众的公仆，因此热情服务的态度，大公无私的精神和勇于奉献的价值观与公务员工作性质的匹配度就很高。

##### 2. 尽早进行个人职业生涯规划

个人职业生涯规划就是个人对自身对未来职业的设想和计划。一项合理的职业生涯规划能帮助我们更好的达到目标，实现心中的理想。

##### 3. 注重对自身相关素质的培养

确定了奋斗的目标之后，就应该注重对相关素质的培养。只有满足了职业所需，才有可能实现自己的职业规划。例如公务员要求良好的政治素质，扎实的专业知识，较强的语言表达、人际协调、时间安排和不断学习等各项能力，那么有志于报考公务员的大学生在平时的学习、工作和生活中有意识的培养自己的相关素质和能力（此课题组成员还包括：杨远鸿、张帅、曹代、蔡秋瑾。作者单位：西南财经大学公共管理学院）

#### 相关链接

[我国连锁经营业的人力资源管理问题解决之道](#)

[从考公务员热现象看现代人才的就业定位](#)

[浅谈旅行社加强导游人员的情商培训](#)

[论供电企业的人力资源危机管理](#)

[浅谈利于创新的人力资源管理实践](#)

[从管理心理学角度谈现代企业中团队士气的提升](#)

[新经济环境下避免违背心理契约的人力资源管理手段](#)

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心