

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:

欢迎访问中国人事科学研究院网站



中国人事科学研究所网
Chinese Academy of Personnel Science

- » 首页
- » 机构概况
- » 专家信息
- » 研究课题
- » 获奖总汇
- » 院内管理
- » 学术跟踪
- » 院刊投稿
- » 公告栏
- » 信息平台
- » 科研动态
- » 交流合作
- » 问卷调查
- » 资料下载
- » 学术刊物
- » 中国人才研究会
- » 联系我们



全文检索

搜索

论文库

邮箱登录

前瞻与思考 (2004)

- » 前瞻与思考 (2008)
- » 前瞻与思考 (2007)
- » 前瞻与思考 (2006)
- » 前瞻与思考 (2005)
- » 前瞻与思考 (2004)
- » 《第一资源》第2辑
- » 《第一资源》第1辑

您现在的位置: 首页 > 学术刊物 > 前瞻与思考 (2004)

第25期 人事制度改革三题

2004-10-11 中国人事科学研究院 访问次数: 作者: fan

作者: 中国人事科学研究院 余兴安
(2004年10月11日)

一、重新确定公务员职务与职级的对应关系

在目前的公务员职务体系中,中央与地方公务员的各级职务在级差上是单一的等差级序。以地方为例,各级行政首长,省与市(地)、市与县、县与乡的级差都是一样的,这倒没有什么不通之处。但将各级政府组成部门首长与下辖一级区划政府首长归入同一行政级别,即如科局级、县处级、地厅级之说,将一个县的局长与上级机关的主任科员、科长归入同一行政级别,将一个县的县长与中央、省机关的处长归入同一行政级别,如此归类,就有些不通了。试看一看,中央部委、省级政府中的众多的处,一般也就四五个人,在职能细分的情况下,管那么一点事,这样的处的处长,其责任、其权力、其能力要求,如何能与一个县、哪怕是规模较小的县的县长相比呢?现在都把他们摆在同一级别上。这是不公平的。

公务员的职务职级体系,既构建了一个分配责任、权力和资源的等级架构,同时也提供了一个公务员个人获得报酬、地位和声望的基本级差。问题在于,报酬、地位及声望与责任、权力要大体匹配。如何解决这一问题?恐怕要在职务与职级的对应上找办法。

依照《国家公务员暂行条例》,公务员的职务与职级是两个不同的体系,二者之间有一个对应关系。只是大约现行的职级在标示一个人的地位、声望诸方面缺乏说服力,大家也就不在意它,职级制度无形中被虚置了。恐怕现在很多公务员连自己属于职级中的哪一级也记不清。然而,对职务级别的标示又是客观需要的,于是有了科级、处级、厅级之说,这实际上是把一个具有代表性的职务当做了职级的代称,职务与职级混同了。若是照此下去,解决不了上面提到的问题。自成体系的职级制度还是应健全并真正发挥起效用来,通过确定与不同职务更合理的对应关系,以解决前面提到的不公平问题。在这一方面,可以借鉴我国古代的一些做法。

二、设置基层公务员职务晋升的通道

现在各级机关补充人员,来源主要有两个,一是新毕业的大学生,一是军队转业干部,日后在机关中获得晋升的当然也是这些人。感觉上好似部门间、不同层级间人员的流动反而比过去少了。举例讲,假使有一个年轻人,大学毕业后被分配到县、乡工作,奋斗几十年,当个局长大约就到头了,但也不过是一个科级;能做到县长级的概率很低,即使是命运垂青,做到了,也不过是一个处级。但假使他被分配到省级机关或是中央机关,升个处级职务就很平常了,在中央机关升到司级职务也没有什么特别之处。

说实在的,从仕途上讲,在下层机关(市、县、乡)工作,前面的路并不长,晋升的机会并不多。先把报效国家、奉献社会放到一边不谈,职务晋升是什么呢?除了获得更高的身份标志与待遇外,在很大程度上也是一个人事业成就的体现。至少相当多的人是这么看的,在行政职务阶梯上跋涉的人更是如此。试想一下,一个公务员,升职的机会很少,相应的待遇也上不去,他会有多少持久的工作热忱呢?他又如何愿意到下层机关去工作

呢?西方心理学中有一种ERG理论,其代表人物是克雷顿·奥德弗。奥德弗认为人的需要可以约化为三种:生存需要(E)、关系需要(R)、成长需要(G),成就需要处于最高层面。他有一种观点,即一个人较高层的需要一再遭受挫折,得不到满足,就会重新追求较低层次的需要。如成长需要长期受挫,往往会导致人际关系需要甚至生存需要的急剧上升。这就是说,人的积极性除了有“满足——上升”的趋势,还有“挫折——倒退”的可能。

按照这一理论,在下层机关的一些腐败现象是能讲出一些根由的。有一部分人的逻辑是,既然事业发展无望,转而追求物欲的满足吧。这倒不是要为腐败者开脱。我们当然要教育公务员具有奉献精神,克己奉公,但也要对现行的一些做法审视一番。是否因某些做法抑制了相当一批人的积极性?是否因给一部分人发展机会太少而迫使他们走偏了方向?

再者,从提高决策科学化水平和管理效能的角度,高层级行政机关也需要众多有下层机关工作经验的人加入到其中来。

所以,就是要给下层机关人员到高层机关任职开一条道。让那些有才华、有抱负、从较低层做起的人有更广阔的发展空间。是否可以作一个规定,高层机关(中央、省、市)中的一些职位应从下层机关人员中选任,并定期举行面向下层机关人员的选拔活动。这一方面以及一些具体的举措,绝不仅是一个提高人事管理水平的问题,它实质上可能蕴含着深刻的政治、社会意义。

三、加强公务员与系统外的人才交流

机关与国有企业、事业单位性质不同,运行机制不同,互相之间不可能有过多的人员交流;就机关方面来讲,没有或者人员交流太少,不利于政府部门增强活力,也不利于政策、管理水平的提高。因为现代公共行政日益繁杂,本来就需要有众多不同素质、不同资历的人组合起来,共同承担;何况,从更直接的方面讲,机关所履行的管理职责相当程度上就是对企业、事业单位的管理。有一些有企业、事业单位工作经历,又能胜任机关工作的人员加入到公务员队伍自然是好事。

现在的问题是,有交流,但多为单向交流。撇开机构改革中人员分流时流动到企、事业单位的不说,日常流动中以从机关分流到企业、事业单位的居多,且大多在流动的同时提升职务;少见由企业、事业单位流动到机关去,流动时提升职务的更是稀有。这样,实际上是有意无意地矮化了企、事业单位的公职人员,难怪大家有怨气。要是说企、事业单位的人不一定能胜任机关的工作,那又如何能证明机关的人就一定胜任企、事业单位的工作呢?按理讲,企业、事业单位的工作专业性更强一些,倒是需要相当的时间才能熟悉。总之,现在的一些做法是有欠公平的,少了一些为国家选贤任能的全局意识。

《国家公务员暂行条例》、《干部选拔任用条例》中都有关于机关与企、事业单位人员交流的条款,但没有具体的办法,甚至也没有明确的指导性意见。建议研究并出台相关的政策。

相关新闻

- ∴ 第36期 人才战略规划的发展趋向与研制建议 [2004-12-27]
- ∴ 第35期 人才战略规划的基本评价与问题分析 [2004-12-20]
- ∴ 第34期 人才战略规划的成功类型与基本特征 [2004-12-13]
- ∴ 第33期 第五届中日人力资源开发国际研讨会观点综述 [2004-12-06]
- ∴ 第32期 法国公务员制度的现代化改革 [2004-11-29]
- ∴ 第31期 我国人力资源市场历史分析 [2004-11-23]
- ∴ 第30期 美国独具特色的人才管理体制 [2004-11-15]
- ∴ 第29期 “管理经济学之父”拉泽尔谈人力资源 [2004-11-02]

返回