

经济社会政府人力资源管理的创新

——政府雇员制浅析

文/侯曼 李莉 张宇翔

一、政府雇员制的产生

政府雇员制是一种贴近市场机制的政府人力资源管理制度，是指政府通过灵活的契约方式，采取不占用行政编制的方法，实行特别的薪酬方式，雇用政府需要的特殊人才从事政府有关方面公务活动的管理制度。

我国在加入WTO后，新形势下政府管理面临巨大挑战，信息技术在政府管理中的运用越来越广泛，原来的公务员难以胜任相应的技术支持工作，政府管理工作受到了很大的冲击，人才成了最亟须加强的薄弱环节，吸引专业化人才进政府的呼声日益高涨，在这一困境下推出政府雇员制，是政府适应这一客观需求所采取的引进急需高端人才的有效举措。自2002年吉林省率先试行了政府雇员制以来，上海、扬州、苏州、长沙等地也纷纷开始尝试，如今，这一制度大有遍地开花之势。

二、政府雇员制利弊分析

(一) 政府雇员制带来的主要积极作用

1、对国家公务员起到“激活”的作用

政府雇员制的产生，本身就是一种竞争的信号和标志，给公务员的精神面貌和工作方式带来正面影响，让他们产生压力和动力。例如深圳就直接把原来由公务员或事业单位职员担任的服务性、管理性工作拿出来竞争，公务员也面临着竞争后被淘汰的困境。

(二) 是我国政治文明建设的重要举措

首先，政府雇员制打破了传统的政府用人机制，将公开、公正和公平的社会治理原则向全社会展现出来，表现了一种前所未有的合作共事关系。其次，它孕育着高效率的办事方式。政府雇员制的推行，要求政府现有资源做重新划分和更加合理的调配，整个政治文明由此会大大向前推进。

3、对中国的官本位意识是一次冲击

一方面，政府雇员在政府机关工作，但却与升迁无涉，只凭专业技术知识吃饭，将对多少年来形成的官场上特有的人身依附关系形成有力的冲击，会对官场文化起到消解作用；另一方面，政府雇员置身官场却不用应付那些复杂的人与事，有助于避免无谓的政治游戏造成智慧浪费，有利于淡化政府机关的衙门作风，提升行政和服务效率。

4、是建立政府与社会各界沟通的纽带与桥梁

虽然过去各地政府一直也重视倾听民众呼声，但容易流于表面。而当政府直接从社会各界招聘雇员后，情形就会明显改观。因为来自各个方面的被雇用者本身就是某领域、某行业的优秀人才，他们对原来所处的环境、领域有着很深切的了解，他们进入政府工作的同时，也会把大量的社会信息和各种“活情况”带进了政府决策的过程。同时，由于这些人过去的经历和行为习惯，一旦操持政务后，往往会比较求真务实。

(二) 政府雇员制带来的主要不利影响

1、对“雇员”界定不清，造成管理上的混乱

目前政府雇员在适用范围上，有的仅限于政府机关，有的则包括了机关和事业单位；在聘用对象上，大多数地方着眼于高层次专业技术人才，甚至有高级行政职务，有的则以辅助和普通雇员为主；在编制管理上，有的占编制，大多数地方则不占编制，容易在管理上造成混乱。

2、使政府雇员与公务员关系协调困难

政府雇员和公务员由于分属不同系列，雇员不具有行政职务，不行使行政权力，要与公务员一起完成某项任务，加上有的雇员工资是行政首长的数倍，这种情况在管理上将带来一系列问题，使雇员在实际工作中关系很难协调，积极性也将难以发挥。

3、对公务员制度形成冲击

政府雇员与公务员职责分工不明确，容易造成公务员人才的闲置与浪费，不利于发挥现有公务员的工作积极性。并且，如果雇员制被扩大、放大，也会冲击了公务员制度中公务员忠诚、效率、公平、责任等理念，有时甚至降低了公务员的忠诚度和归属感，使公务员的长效责任机制受到影响。

4、可能造成政府机构膨胀，加重纳税人负担

政府人员编制虽然没有突破，但财政编制规模却急剧加大，有的地方甚至变相增加人员，这就以一种新的隐性方式造成政府机构臃肿。如果政府不顾成本一拥而上盲目推行，以高价争夺人

才，特别是在部分地、县级机关推行雇员制，容易加重财政负担，将使纳税人利益受损，带来不良社会影响。

二、完善政府雇员制必须注意的几个问题

(一)既要借鉴国外经验，又要符合我国的基本国情。认真研究下西方国家和香港特别行政区政府雇员制的成败得失经验，避免走弯路，对于建立有中国特色的政府雇员制是必要的。

(二)完善政府雇员制的配套法律制度。政府雇员制虽然有了良好的开端，但没有一套相对成熟的制度可供借鉴，而且还缺乏良好的社会氛围，离制度设计的制度化和程序化要求还有不小差距，与现行的行政管理体制和干部人事制度不兼容的地方还很多。作为一项创新的制度，在推行中应尽快建立和完善政府雇员制相关法律制度。

(三)协调好政府雇员与公务员的关系。提高公务员和政府雇员的思想认识，使双方都了解各自的利益。正确认识和及时处理政府雇员制和公务员制度这两种机制的巨大落差和协调问题，使他们在合作的过程中能通力合作，积极配合，提高效率(本文受陕西科技大学人文社会科学基金项目资助ZX06-38。作者单位：陕西科技大学管理学院)

相关链接

经济社会政府人力资源管理的创新
21世纪中国企业市场营销的创新思考
数学管理：企业财务量化管理的理论依据
我国航空公司实施CRM的必要性研究
高科技企业综合创新模式研究

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