

我国公务员报考热凸显出的问题及对策

张 桥

(厦门大学, 福建 厦门, 361005)

摘 要: 随着公务员报考人数的逐年上升, 公务员报考热已成为我国持续数年的一种显著的社会现象, 虽从一定程度上显示了我国公务员制度建设的成就, 但由此产生的问题也不容忽视。公务员报考热导致的负面问题, 首先是造成社会资源的浪费, 其次是强化了改革开放以后一度减弱的“官本位”思想, 不利于社会成员的职业生涯发展。公务员报考热, 在证明传统政治思想文化对社会成员的影响根深蒂固的同时, 也凸显了就业环境中公务员职业具有很强的社会优势, 亦即职业待遇落差的不合理性。

关键词: 公务员报考热; 问题; 原因; 对策

中图分类号: D630.3

文献标识码: A

文章编号: 1671-0681 (2014) 02-0174-03

作者简介: 张桥 (1984-), 男, 福建福州人, 厦门大学讲师。

我国自 1993 年开始实施公务员制度, 1994 年施行公务员公开招考以来, 公务员制度日趋合理与完善, 公务员录用制度也日益公开、公平、公正, 相应的出现了大规模的公务员报考热。资料显示, 从 1994 年第一届正式的公务员考试至 2000 年, 报名参加公务员考试的总人数才 4 万多人。[1] 而到了 2013 年, 报考通过审核的人数就达到 150 万人, 国考总竞争比例为 75:1。相对高考、考研的录取比, 公务员录用考试无疑已成为当前我国竞争最激励的考试之一。公务员报考热这一社会现象, 一方面, 反映出了我国人事制度改革取得初步成效, 在国家公务员录用方面着眼于公平、公正、择优的选人用人机制得到了社会的广泛认可; 另一方面, 也暴露出中国传统政治文化思想的影响定势和社会职业环境体系中的问题。对此, 应正确认识、理性对待。虽然我们应当肯定这从一定程度上说明我国公务员制度改革的成效产生了吸引力, 但也应对这一现象作理性思考, 认识到其产生的不良后果和原因, 让其回到合理轨道。

一、我国公务员报考热造成的问题分析

(一) 造成社会资源的浪费

首先, 高增长的报考规模给政府带来管理费用的膨胀, 政府为此所花费的人力、物力、财力随之上涨, 最直接的表现就是由人力资源和社会保障部门组织的考试运作成本增加而导致政府财政支出规模扩大。

其次, 人才资源和教育投资的浪费。政府的职能是实施公共管理、提供公共服务, 这决定了就普遍意义而言公务员并不需要太高的专业技术含量; 而现实是中央机关职位的学历要求清一色为本科,

“起步价”在硕士、博士的占到六成。[2] 过高的、不符合实际的学历要求, 加重了公务员的学历情结, 会使原本应当在技术与专业性更强的领域发挥作用的人才卡在政府部门, 造成其他行业人才流失, 整个社会的人才配置畸形, 最终导致国家和个人教育投资的低效。

再次, 由悬殊巨大的报考和录取比, 造成考生巨大的成本浪费。仅以 2013 年中央国家机关公务员报考为例, 该年实际招考人数为 20839 人, 报考人数却超过 150 万, 庞大数目的考生不会被录取。数目巨大的未录取考生将承受机会成本、显性成本 (为之付出的金钱和时间等)、隐性成本 (承受的心理压力等) 等的浪费。

(二) “官本位”思想得到强化

由于长期的封建专制主义历史积淀, 我国传统社会的政治价值观无疑是以官为本位的。“官本位”是以官为本, 把做官看作人生目标和价值最求, 并以官职大小、官位高低来衡量人的社会地位和人生价值。[3] 表面上看“官本位”尊重知识和人才, 但实际上它却助长形式主义, 滋生官僚主义, 诱导权力腐败, 败坏社会风气。

公务员报考热会助长“官本位”思想在社会成员的价值体系中内化。对于个人来讲, 以做官为人生唯一价值取向, 会窒息个体的人格全面、健康发展; 对于社会来讲, 有碍于社会的法制进程以及国家创新能力的提升。[4] 改革开放以来, 在社会价值文化环境中, “官本位”思想的一度淡化曾经被引为中国社会被改革开放所推动走向现代文明与进步的典型标志, 而由于公务员报考热激活的“官本位”思想复归, 使已经取得的进步荡然无存。

收稿日期: 2013-12-08

·174·

(三) 不利于社会成员的职业生涯发展

公务员的工作性质和职业要求并不是每一个人都适合报考，也不是每一个人都能做好公务员工作。然而，社会成员迫于各种压力和出于各种追求，在没有对公务员职业和自身清晰认识、合理规划的情况下盲目报考；即使进入公务员队伍，由于不能发挥个人专业特长，兴趣和才能得不到施展，会对社会成员的职业生涯产生不利影响。

二、公务员热的成因分析

(一) 主观方面

1. 传统政治思想文化对社会成员的影响根深蒂固

一方面，公务员（或称官员）在中国历来是颇受国人尊重的一种职业，以“学而优则仕”为代表的传统政治思想文化仍被社会大多数社会成员认可，他们认为社会价值的大小要通过做公务员来实现。古代，想要步入社会管理层要通过科举考试；现在，必须通过公务员考试。另一方面，“官利一体化”，高度集中的党政不分、政企不分的管理体制下，公务员手持公共权力支配权，有更多的权力寻租机会，由此引发的公务员报考热也不难理解。

2. 择业观念的影响

经济环境的变化及在其影响下的社会价值观会影响社会成员的择业观。上个世纪90年代以前，整个社会的政治经济环境没有自主选择的可能，人们都服从国家分配，到国家需要的地方去；市场经济体制下，政治经济环境发生了急剧变化，人们的价值取向也随之发生变化，关注自我价值和个人的追求开始主导人们的择业选择。中国青年研究中心在“您奋斗成为大学生的主要动机”调查中，只有19.8%的青年大学生选择社会价值，38.5%的选择个人价值；在“选择未来择业考虑最多的因素”调查中，有高达70.24%的人最关心权力、地位和升迁机会。[5]

3. 职业规划意识缺失导致的从众报考心理

大多数人报考公务员并不是基于自身能力和兴趣爱好，不是以实现自身的职业理想和人生价值出发。66.7%的青年受访者坦诚自己规划较为模糊，甚至有5.6%的受访者坦诚根本没有规划，只是走一步算一步。[6]相当多的考生没有对自己、对公务员进行正确认识，没有合理生涯规划，就会出现身边的人报考自己也要参与一下的从众心理，盲目报考。

(二) 客观方面

1. 公务员职业具有很强的社会优势

(1) 公务员职业具有很强的稳定性

据人力资源和社会保障部统计，从1996年实行公务员辞职辞退制度以来，到2003年18年时间里，我国辞退的公务员人数不足2万人，公务员辞退率约为0.05%，加上主动辞退的，公务员年流动率约在1.25%左右，而同期企业人才流动率达到10%左右。稳定的职业不仅能减轻从业者的心理压力，且能给从业者带来长期的职业收益和可预期的收益底线；而在社会转型期呈现出一种竞争和不

稳定态势，尤其是中小企业发展存在不稳定性，而导致其中从业人员的不稳定感，内心缺乏安全感，最终表现出一种求稳的心态。故对市场的恐惧，让人们投入到公务员职业的怀抱。[2]

(2) 公务员职业的收入、福利和待遇具有可靠性

公务员职业的收入包括显性的工资收入、各类福利补贴，隐性的灰色收入、社会地位、身份、权力等；公务员职业的待遇包括优厚的社会保障和优越的工作条件等。

《公务员法》明确提出建立公务员工资的正常增长机制。表面上看公务员的法定工资水平并不高，但法定福利（医补、车补、房补等）却比社会一般部门和成员更有保障。这样公务员的法定物质收入在社会上至少居于中上水平。除了显性的工资福利收入，公务员还有可能出现权力租金和贪腐，这是当前公务员收入的最大问题。此外公务员直接运用公共权力和资源提供社会服务，加之民众的“子民心态”，让公务员有较高的职业声望和社会地位，公务员这一职业在整个社会中处于强势地位。

公务员的社会保障优越。相比于其他一般社会部门和行业，公务员具有完善的医保、社保和养老保险体系，《社会保险法》第十条第三款规定：“公务员和参照公务员法管理的工作人员养老保险的办法由国务院规定。”这就意味着公务员不参加全国统一的社会保险制度，国务院单独为他们制定一套相关的“规定”，更显公务员社会保障体系的优越，也让公务员的安全保障性更高。加之公务员有公费出资培训，甚至有出国学习的机会等政策，更加大了公务员职业的吸引力，使公务员由轻松稳定的“铁饭碗”变成了“金饭碗”。[7]

(3) 公务员考试的公平透明

公务员“凡进必考”的政策，以及“公开、平等、竞争、择优”的考录原则，让公务员考试成为“玻璃房子里的竞争”，改变了过去领导、组织工作部门“选用”“推荐”的选人用人模式，纠正了论门第、讲背景、跑关系的思维方式，给社会成员提供了平等的竞争机会，为社会成员走向仕途提供可能性，激发了社会成员对公务员的向往和追求。

2. 就业形势严峻以及就业体系不健全

市场经济的发展，使我国经济结构调整步伐不断加快，导致结构性失业的因素不断增加。城镇新增劳动力、下岗职工、农村剩余劳动力、大中专毕业生交织在一起，使我国的就业情况变得复杂。据国家统计局估算，我国每年新增劳动力超过2000万人，如果按照GDP8%的增长速度，每年只能提供1200-1400万个新增就业机会，每年富余劳动力数量庞大，就业形势比较严峻。社会成员把报考公务员当成他们的一个重要选择和生存机会，特别是高校扩招政策的实施使就业市场的压力更大，才会出现在公务员考试成功者中有三分之二是高校毕业生。[8]若这种严峻的就业形势得不到缓解，公务员报考热还将进一步升温。

同时，当前我国还缺乏专业的就业市场和统一

有序的人才交流制度，为就业者提供及时有效的服务；原来传统体制内相当一部分工作岗位和就业机会仍然不受劳动力市场引导（众所周知，电信、移动、石油、航空、烟草等国企待遇更加令人羡慕，但因其几乎密不透风的招聘方式给社会成员的机会微乎其微），而按照过去机制运行，走后门、拉关系等破坏了公平的就业竞争环境。[9]

三、缓解我国公务员报考热的对策分析

(一) 改善社会文化环境，破除“官本位”文化思想

社会文化决定了人们的思维方式和行为习惯，塑造了人们的价值取向，若社会仍以“学而优则仕”为价值导向，人们仍以“子民”心态推崇和践行“官本位”，那么社会成员依然会以延续几千年传统考取功名为目标，公务员报考热依旧还会持续。因此要破除“官本位”文化思想，建立各职业间平等的社会尊重认知感，这需要培养公民的民主、平等和法制意识，形成尊重知识、科学和人才的风气。只有有了职业平等的思想，社会成员才会根据自己的兴趣选择适合自己的职业，才不会出现追从所谓的社会优势职业的现象。

(二) 改善经济环境，缩小职业待遇差距

当前，我国巨大的新增劳动力与市场新增岗位间的缺口，需要进一步发展经济，创造更多的就业机会，尤其要发展中小企业和民营企业、支持和鼓励创业，给予它们政策倾斜、税费减免和小额贷款等。解决中小企业和民营企业从业人员安全感缺乏的问题，长期以来，在政府机构上班，能享受中等偏上的工资，还有住房、医疗等一系列社会保障；而在非国有部门就业，身份、户口和档案等无着落，没有稳定的社会保障。因此要缩小中小企业和民营企业从业人员和公务员的待遇差距，对中小企业和民营企业从业人员在养老保险、医疗保险、失业保险、公积金、学习、培训、工资增长机制以及工作时间、休假等方面参照或执行公务员标准，那么公务员福利方面的特殊优势就成了全体社会劳动者所共享的待遇，公务员职业在经济方面就不再具有明显的优势，才会出现从事每一种职业所得到回报至少物质回报一样，人们才会平静地接受“职业没有贵贱”的心理。这也能对公务员报考热产生一种自然冷却的反应。同时，规范就业市场体系，完善人才交流制度，尤其要取消就业时的户籍限制；把体制内和体制外的职业岗位都放在市场上竞争，接受劳动力市场规律引导，保障就业市场的公开、透明和公平。

(三) 加快行政体制改革，完善公务员制度

以公共精神为指导，加快行政体制改革，让公共权力为民服务而不是为公务员谋私。坚持依法行政，以制度管事、管人；消除公务员的特权和高待遇，约束公务员的职务行为；实行岗位问责制度，权责统一；加强对公务员的监督（尤其要发挥公民、司法和舆论的监督），加大惩治腐败的力度，让公务员权力成为一种沉重的负担；建立能进能出的用人机制，严格清退不合格的公务人员。在公务

员考试中采用分等级考试。目前，我国公务员考试不管是报考中央机关还是基层岗位都同时间同试卷，一百多万人同时考试，造成资源拥挤。因此我们可以参照英、美等国家的做法，实行不同等级公务员分级考录，对不同等级的应试者有不同的考试要求。如美国 GS-9 以上高级行政人员录用采用非集中考试的形式，使得录用人员级别与考试设置相结合。

(四) 重视生涯规划，避免盲目报考

没有合理的生涯规划就会出现盲目的报考热，因此社会成员要在报考前正确认识自己、认识公务员，并在此基础上考虑二者的匹配性，认识自己是否适合报考公务员、做公务员，避免盲目报考公务员，对当前公务员报考热也会有缓解作用。

按照职业生涯规划人职匹配理念，在报考公务员前，个人应该对自己进行剖析认知，最好从性格、兴趣、价值观、能力等几方面来认知，可以通过生涯测评系统、咨询专家等途径。在清晰认知自我的基础上，还需要对公务员职业进行正确认识。首先，要明白公务员的定位，公务员是国家公仆；特别要清楚公务员必须具备政治鉴别能力、依法行政能力、调查研究能力、沟通协调能力和应对突发事件能力等，要求报考者要有良好的政治素质、扎实的专业知识、较强的语言表达、分析问题与解决问题、人际协调等各项能力。[10] 对报考者有较高的业务素质 and 综合能力要求。其次，要认识到公务员在某种程度上是一种缺乏变化、创新、自由度以及发展空间有限等缺点的职业。它的这些特点和决定不是所有人都适合做公务员，也决定了不是所有人都适合报考公务员。

参考文献：

- [1] 崔光胜, 马兴法. “公务员热”的动因及其问题研究 [J]. 云南行政学院学报, 2007, (05).
- [2] (7) 李佳平. 大学择业中的公务员热现象研究 [D]. 郑州: 郑州大学学报, 2009.
- [3] 朱岚. 中国传统的官本位思想生发的文化生态根源 [J]. 理论学刊, 2005, (11).
- [4] 张昌羽. 大学生报考公务员热的思考 [J]. 当代青年研究, 2006, (12).
- [5] 李红. 当代大学生职业价值观和高校价值观教育 [J]. 四川师范大学学报 (社会科学版), 2005, (3).
- [6] 马兴法. 公务员热的多视角分析 [J]. 公共行政, 2008, (03).
- [7] 沈蓓绯. 走向公务员职业何其难——当代大学生热考公务员的冷思考 [J]. 中国青年政治学院学报, 2006 (3).
- [8] 唐静. 公务员“报考热”的思考 [J]. 中国高新技术企业, 2009, (05).
- [9] 宋慧杰. 公共管理视角下对“公务员热”现象的剖析 [J]. 长春理工大学学报 (社会科学版) 2006, (2).
- [10] 卢邵武. 关于公务员“报考热”的思考 [J]. 中国人才, 2008, (07).

(责任编辑 高云)