

近日,中西部多地都发布了向全国公开招聘聘任制公务员的公告,宁夏、重庆永川区、新疆生产建设兵团等都是首次开招,甘肃全省第一位聘任制公务员近日上岗。

而与此同时,宁夏招聘11名聘任制公务员,仅有2个岗位公布了考察人选,其余9个均因“报名人数未达到开考比例”而取消招聘也引发了舆论关注。

聘任制公务员,是指以合同形式聘任、依法履行公职、纳入国家行政编制、由国家财政负担工资福利的工作人员。他们不用参加“国考”“省考”等考试,实行聘任合同管理,薪酬待遇明显高于委任制公务员。今年,还曾因浙江金华开出税后80万年薪招聘而引发热议。

十余年来,多省都尝试招聘了聘任制公务员。但数位聘任制公务员坦言,岗位升迁瓶颈问题始终困扰着他们,期待制度的进一步完善。

2020年11月14日,四川南充市顺庆区举行聘任制公务员考试。这是南充市首次招聘聘任制公务员。

2023年3月11日,江苏省2023年度考试录用公务员(选调生)淮安考区面试开考。

# 拿高薪但不是铁饭碗 这类公务员真的香吗?

“传统公招很难招到这类人才”

5月11日,新疆生产建设兵团首次招聘聘任制公务员。兵团第十二师组织部一位工作人员告诉记者,上述招聘职位中包含第十二师商务局招聘的产业投融资专员。“此次招聘,主要是因为中国(新疆)自由贸易试验区兵团第十二师区块设立,为了服务自贸区的发展,需要成熟的产业投融资专业人才,通过这种招聘方式可以招聘到合适人选。”

相较普通公考,期待通过聘任制公务员招到更合适的专业人才,是各地的普遍想法。

5月9日,重庆市市委组织部发布招聘公告,招聘9名聘任制公务员,岗位有大数据技术总监、招商项目总监等。这些岗位对应聘者的学历、从业经历提出了严格要求。

如重庆永川综合保税区管理委员会招聘招商引资总监1名,该岗位要求应聘者具备研究生学历并取得硕士及以上相应学位,本科阶段就读学校为“985”“211”高校或“双一流”建设高校,或是QS世界大学排名前100位的国(境)外高校。而在从业经历方面,要求应聘者具有10年及以上海内外招商项目实操经验,丰富的客户资源,具有3年及以上招商团队管理经验等。

重庆市永川区委组织部一位人士告诉记者:“传统的公招面向的主要是应届毕业生或全职备考人员。我们研判过,按照我们列出的岗位条件,通过传统公招不好招到人。所以我们通过招聘聘任制公务员的方式物色人才。”

与传统的公务员考试相比,聘任制公务员考试更注重应聘者的专业素质。重庆此次招聘的考试测评分为履历分析、笔试和专家面谈三个环节,重点调查应聘人员的政治素质、专业素养、业务能力和岗位匹配程度。

湖北省一位做过聘任制公务员的受访者告诉记者,他报考聘任制公务员时,是省一级公务员主管部门批复的考试方案,由市一级公务员主管部门组织考试。他认为,求职者的专业背景、工作背景非常重要,笔试和面试会围绕专业知识展开。

希望招到专业对口、经验丰富的,薪资是一个重要抓手。浙江省金华市婺城区财政局招聘金融高级主管岗位,要求报考者必须有3年以上国内外金融业发达地区金融行业投融资业务或金融政策研究部门从业经历。

这个岗位开出了税后80万元的年薪。

中国人事科学研究院公务员管理研究室副主任、研究员郝玉明告诉记者,外界认为的“高薪”是相对委任制公务员而言的,而对比市场同类人员薪酬水平来看,目前各地区公布的聘任制公务员的薪酬水平相对合理,不算离谱。

“市场上同类人员的薪酬水平较高,各地各部门在招录这类人才时,如果提供的薪资水平缺乏竞争力,则难以招到理想人员。”郝玉明说。

公告中公布的薪资虽高,但应聘者想足额拿到却并不轻松。

金华市委组织部一位工作人员告诉记者,80万元的税后年薪,属于指导性年薪,“只有在完成绩效后才能拿到。我们要以其创造的价值进行考核。到岗后,对其也有很高的工作要求”。

但也有地方在招聘时出现“遇冷”情况。今年3月,宁夏回族自治区党委组织部发布公告公开招聘11名聘任制公务员,大多数岗位明确薪资待遇“不低于本机关四级调研员年工资收入的1.5倍”。最终,智慧交通管理工程师、城市建设规划师等9个岗位因“报名人数未达到开考比例”而取消公开招聘。

有分析认为,出现“遇冷”情况,或与招聘门槛过高、薪资却不高有关。比如,宁夏中卫市中宁县发改局经济政策研究和项目谋划专员一职的招聘资格条件为:研究生学历;具有3年以上经济发展研究、项目规划工作经历,并作为核心成员完成过至少一项市级以上经济形势分析和研究任务等。

宁夏回族自治区党委组织部公务员一处一位工作人员告诉记者,这是宁夏第一次招聘聘任制公务员,门槛是根据各单位实际情况等制定的,“应聘者达不到也没办法”。

## “鲑鱼效应”

聘任制公务员的探索之路,要从40年前说起。

中国人事科学研究院人才资源开发研究室原副主任余仲华在《饱受热议的公务员聘任制试点》中写道:在20世纪80年代初,为了解决原有干部人事制度不能从农村直接招收干部,以致乡镇干部来源不足的问题,很多地区开始在乡镇实行干部聘任(用)制。仅甘肃省就分别于1984年和1987年,为乡镇党政机

关补充近4800余名招聘干部,还有一些地县自行招聘了一部分干部。

有分析认为,此时期的聘任制干部并无明确的法律依据,管理办法不统一,实施过程中也问题不断。

1993年,国务院公布《国家公务员暂行条例》,首次提出聘任制公务员概念:国家公务员职务实行委任制,部分职务实行聘任制。2006年施行的《公务员法》提出,机关根据工作需要,可以对专业性较强的职位和辅助性职位实行聘任制。这是我国首次在法律上确认了公务员职位聘任制度。

深圳和上海成为最早“吃螃蟹”的城市。2007年,深圳市人社局公开招聘41名聘任制公务员。上海浦东也在同年开展了这项试点工作。据报道,2008年6月,浦东首批5位聘任制公务员走上政府工作岗位。

2010年,深圳启动“政府新职员全员聘任”改革,新进公务员一律实行聘任制。所有公务员被分为综合管理、行政执法、专业技术三类。一类几个职级,委任制、聘任制公务员统一都按职级升迁。截至2014年,聘任制公务员占深圳全市公务员的10%。

深圳当年的这些改革难言成功。5月27日,深圳市罗湖区组织部工作人员告诉记者,深圳聘任制公务员的相关试点工作早在几年前就结束了。

央视网评论称,聘任制公务员仅是委任制公务员的一种补充形式,“凡进必考”仍是我国招录公务员的原则。在委任制公务员体制没有重大变化之前,聘任制公务员数量可能会逐渐增加,但不会成为主流。

郝玉明告诉记者,我国聘任制公务员制度真正推开是在2011年,中组部、人社部印发《聘任制公务员管理试点办法》。此前虽有试点探索,但未形成制度。2017年,中办、国办印发《聘任制公务员管理暂行规定(试行)》,该制度进一步完善。媒体统计,截至这一年年底,全国至少有21个省份“试水”聘任制公务员招聘。

从各地的反馈看,聘任制公务员发挥了积极作用。随着聘任制公务员范围与数量的扩大,这个群体如何续约、如何升迁,也被外界关注。

## 上升通道有待破解

北京大学公共政策研究中心副主任庄德水曾研究过聘任

制公务员的情况,他说,在聘期内,他们有公务员编制,但不享有行政级别,也不安排行政职务,这也是聘用制公务员和其他公务员的最大区别。

但聘任制公务员并非“铁饭碗”,他们有合同聘期限制。从通告看,各地聘期不同,如甘肃全省第一位聘任制公务员的首次签订聘任合同期限为5年,而江西省11个地级市在今年5月发布的招聘公告显示,聘任合同期限为3年,多地通告中提到首次聘期包含试用期6个月。

聘期结束后,聘任制公务员何去何从?相关规定给了两种可能:经省级以上公务员主管部门批准,可以续聘或者转为委任制公务员。后者的要求是,在专业性较强的职位上表现突出、作出显著成绩和贡献、工作长期需要,年度考核结果均为称职以上或者聘期考核结果为优秀。

上述重庆永川区委组织部工作人员告诉记者:“如果表现优秀,续聘后工资还可能会提高。如果想转成委任制,需要报重庆市委组织部审批,由市区两级主管部门研判。但转任委任制往往意味着要大幅度降薪。”

多地组织部门人士表示,据他们了解,目前还没有出现转任委任制公务员的先例。

不愿接受大幅度降薪是一部分原因。据媒体报道,2014年,拥有交通规划专业硕士学位的项勤毅出任浙江省义乌市公安局智能交通调度高级主管,成为聘任制公务员,年薪为税后30多万元。入职之后,他接手了交通规划和治堵工作。2019年,他拿到续聘合同,年薪增长到税后50万元,“转为普通公务员的话,待遇可能直接砍半,这是我很难接受的”。

上述重庆市永川区委组织部工作人员则告诉记者,他们与东部某省份沟通交流时了解到,有的人想用聘任制公务员的履历为个人增光,聘期到期后,既不愿续聘,也不考虑转任委任制,而是转投大企业,寻求更好的发展,“有政府工作背景的人会受到一些大企业的看重。聘任制公务员的履历,会成为他们的加分项”。

当然,也有的聘任制公务员有转任意愿,但最终未能成行。

曾任中部地区某省份聘任制公务员的孙晓童(化名)告诉记者,他是武汉大学建筑与土木工程专业硕士研究生,曾在一家事业单位任职。2015年,他通过公开招聘,成为该省首批聘任制

公务员,出任某市某区管委会建设运营主管,合同聘期为3年,年薪大约是委任制公务员的1.5~2倍。

在聘期内,他全程参与了该区多个PPP项目的谈判、签约、落地推进。孙晓童表示,他有意愿转为委任制公务员,“从现实情况看,哪怕转任后降薪,委任制公务员的薪资待遇在当地也还是属于中等偏上水平,且工作更稳定,用人单位和我也都有这个意愿”。

为了满足转委任制公务员“聘满五年”的门槛,2018年,第一个聘期期满后,孙晓童与单位签订了2年的续聘合同。

2020年,满足了任期门槛后,他所在单位向组织部门汇报,其所在的区领导也和市相关领导做了沟通,市一级的公务员主管部门带着其转任委任制的申请找到了省级公务员主管部门。“最终,省级公务员主管部门领导以这种转任在全国没有先例为由将此事搁置。”孙晓童说。

他直言,面对这个结果,他很诧异。“如果国家层面上没有相关制度规定,地方上缺少依据办不了,我也可以理解。但在国家有明确规定的前提下,还无法转任,有些不能理解。”

转委无果后,他与单位签订了无固定期限合同。两年后,考虑到个人发展问题,孙晓童辞掉了聘任制公务员职务。

现实中,一些反对聘任制公务员转任委任制公务员的声音确实存在。在2015年的一篇新闻报道中,四川某县一位组织部副部长坦言,试点聘任制公务员的初衷就是要做到“铁打的营盘流水的兵”。聘任制公务员的优势在于通过市场化的机制,用高薪招募到高技能的工作人员。因此,如果一个岗位有更合适的人选,那么用人单位将聘任他人,“如果搞成铁饭碗,就失去了改革的意义”。

关于鲜见聘任制公务员转委的现象,庄德水认为,在制度层面,达到什么标准可以成为委任制公务员,并没有细化的规定。这种背景下,聘任制公务员很难转身份,升迁之路并不明朗。

郝玉明则认为,随着近两年招录城市和岗位的增多,对聘任制公务员作用发挥情况、管理运行情况等还需继续跟踪观察,为今后的制度发展与完善提供实践依据。

据《中国新闻周刊》