

## 贰 “金饭碗”，稀缺资源造就含“金”量

公务员热为什么迟迟难以“降温”？有评论认为，一方面与公务员职业的“高幸福感”对青年的价值观导向有关，很多人认为公务员工作稳定，只要没犯大的错误，就几乎不用担心被裁员的风险，一旦考上公务员，就走上了“学而优则仕”的仕途；另一方面，则是由于我国解决大学生就业难的思路所致。大学生在就业之路越走越窄的情况下，选择考公，既解决了就业的问题，又能“一考定终身”何乐而不为呢？

### 公务员的“高幸福感”，来源于权力带来的优越感

你幸福吗？这是最近中国社会和舆论场热议的一个话题。尽管央视的调查遭遇近乎调侃式的嘲讽，但这种更接近于功利社会对幸福理解的命题，还是在一个日趋物化的社会中达成了共识——公务员被普遍认为是“高幸福感”职业。

有人认为，公务员的“高幸福感”来自“稳定、高福利、有保障、安全感”，而这些恰恰是一个现代社会的基本保障。当这些“基本保障”变成一个特殊群体的待遇，并足以让他们形成“高幸福感”，那么，这种“高幸福感”并非社会福祉，而是特权阶层的优越感，实际上与“幸福感”的内涵是南辕北辙的。

本该是社会成员的基本保障，最后却变成了公务员群体的“特殊待遇”，事实上，这一中国特色“官本位”的利益机制，有一个形成的过程。

改革开放之后，中国社会高度一体的计划经济模式被否定和弃置，取而代之的是充满活力的市场经济。吃饭穿衣不再依靠分配，农民的粮食和副产品有了市场价值，商人的生意头脑也有了市场价值。计划经济时代被视为只有少数人能够过上的生活，飞入了寻常百姓家。

但在此过程中，有一种资源依然稀缺，那就是权力。尽管社会发展已形成一套成熟的运作体系，但在不少地方，社会法则基本都是围绕着权力这个中心来运转的。经济社会活动本应是市场行为，但最后起作用的往往成了官场行为。

于是，权力带来的优越感成就了最高的“幸福感”。说起来“稳定、有保障、安全感”是一个现代社会的基础，属于普遍的制度保障。但这种基本的制度保障，变成了百万

人争相拥有的特殊权利，那么，体制外的绝大多数社会成员，处于何种程度的“幸福感”，抑或有没有“幸福感”？公务员的“高幸福感”，实则折射了更大的社会缺陷。

### 年轻人，到体制内去！

如果说公务员的“高幸福感”只是为人们尤其是年轻人勾画了一个“美好未来”的话，那么大学扩招造成的就业难以及国家为解决就业难制定的政策，则实际推动了年轻人趋向这一“美好的未来”。

多年前，我国在部署解决大学生就业时，就提出了“开发一些基层服务和管理等方面的岗位，有针对性地提供给高校毕业生”、“国家采取的宏观调控的重大项目、基础建设项目，鼓励吸纳大学毕业生参与这些项目”等措施。具体而言，就是扩大事业单位、公务员招录以及国有企业的招聘。

上世纪末，随着市场经济迅速发展，体制外的空间充满活力与机会，大批年轻人纷纷走出“体制”，进入外企或下海淘金；十几年后，形势发生了变化，这支悄然转向的隐形指挥棒开始朝反方向指引——年轻人，到“体制内”去！

10月15日，经济之声《央广财经评论》报道，一份反映15万名即将毕业的大学生求职意向的调研报告显示，将近四分之一的应届生选择“体制内”就业。

然而，公务员招录为大学毕业生就业让道的明显意图，导致大学生就业选择更为狭窄，莘莘学子们纷纷以考上公务员为荣。在这种心态的指引下，不仅普通高校的学生为公考“狂”，就是清华、北大等知名高校的硕士、博士生，都选择仕途作为自己的人生方向。连续4年以至



在很多人看来，公务员待遇好、有保障、不用担心失业，是不折不扣的“金饭碗”。

8年参加公考的年轻人，在媒体的报道中屡见不鲜。

实际上，相比于发达国家，我国大学生的人口比例并不高——据第六次全国人口普查，每10万人中具有大学文化程度的为8930人——大学生就业之所以存在困难，有许多原因，但根本原因在于，社会经济机构与高等教育规模不相适应，服务业是容纳大学生最多的行业，如果服务业不发达，大学毕业生就只能到第一产业、第二产业求职。这就是我国大学生就业的现状。因此，政府部门必须根据这一现状来改善大学生的就业环境。

## 叁 打破“金饭碗”，年轻人到体制外去

公务员热会持续到什么时候？在人们讨论千军万马挤公考的同时，一些评论从“最苦金饭碗”之“苦”入手，认为“金饭碗”之“苦”，正打破了长期以来报考者对公务员持有的虚假印象，让公务员摆脱掉“清闲”、“高薪”、“保障好”等标签。但事实上，即使是“史上最苦”，公务员职业仍还是“金饭碗”，与其他职业相比，仍具有明显的优势。要给公务员热降温，只有等到公务员真正由特殊职业变为普通职业那一天。在这方面，公务员聘任制已为改革拉开了大幕。

### 公务员改革，既要体制外“鲶鱼”，又要体制内“鲶鱼”

10月15日，国考开始报名当天，广西人事考试网发布《2012防城港市政机关公开招聘聘任制公务员报名时间延长公告》。“聘任制”公务员再次进入人们的视野。

早在2007年，深圳就开始试点公务员聘任制。今年年初，随着江苏、四川、河南等地相继推行这一制度，公务员聘任制出现了一个小高潮。

相较于传统意义上的公务员委任制，公务员聘任制最大的不同或者说最突出的特点就在于引入市场机制，将公务员“终身制”变成“合同制”，将公务员“铁饭碗”变成“瓷饭碗”。近几年，打破公务员手中“铁饭碗”的民意呼声越来越强，在此社会背景下，一些地方也先后进行了探索，并部分实行了公务员聘用制。

深圳是最早“吃螃蟹”的城市。9月中旬，深圳市人力资源和社会保障局称，深圳将继续扩大聘任制公务员队伍规模，并配合深圳市委组织部落实好党委、人大、政协、民主党派、法院、检察院和群团机关新进公务员实施聘任制工作，争取在两年内使聘任制公务员占全市公务员总数的比例上升到10%以上，总数增加到4000多人。

始于2007年的深圳公务员聘任制改革试点，已经过去5年时间。从最开始在专业技术人员中实施，到如今推广到所有新进人员，深圳公务员改革备受关注。公众的关注焦点在于，公务员聘任制能否打破我国公务员队伍所具有的高度“封闭性”，让其不再“难进难出”。

9月18日，观点中国网评论专栏作者王旭东撰文称，聘任制公务员向来被称为公务员队伍里的“鲶鱼”，以期发挥“鲶鱼效应”。可是，从各地的聘任制公务员成效来看，确实是条“鲶鱼”，但还游离于“体制外”，对根深蒂固的公务员制度并未形成根本性“威胁”。而真正的“体制内鲶鱼”则是科学合理的退出机制。目前，退出机制尚是

雾里看花，虽然有连续两年年度考核被评为“不称职”等级的公务员将被辞退的规定，但遭遇“执行难”。只有进一步畅通“出口”，让体制内外的鲶鱼更活跃，才能更好地发挥“鲶鱼效应”。

### “中国需培育教师、医护人员、市场营销、出租司机等城市主流就业领域的吸引力。”

如上文所言，公务员改革不是一朝一夕的事。在未来几十年里，官本位的利益机制，依然很难发生很大变化。更何况，官本位的文化和制度机制要发生变化，更是长期的任务。因此短期之内要想给公务员热降温，只有通过各种措施，拓宽大学生的就业、创业之路。

“中国需培育教师、医护人员、市场营销、出租司机等城市主流就业领域的吸引力，让他们更受尊敬，进取空间明显，同时加强私营企业的吸引力，这将使中国的城市就业市场不仅丰富多彩，而且更加平等。”近日，《环球时报》的评论说道。

公务员考试的火爆现实说明，中国一要发展，向全体公民提供更多也更有吸引力的人生机会。二要不断调整改革，在有突出吸引力的行业与弱势行业间及时调控平衡。这既是国家发展之道，也是增进社会幸福的正道。如果一个社会里的优秀人才都跻身官场；如果一个社会的优秀人才即使有了成就，也不得不去跻身官场才能有更好的出路，那么这个社会的发展，也还是存在问题的，显然，这是需要改变的。

高度激烈的公务员考试表现了中国社会不从容的一面，而培育社会的从容，需要有更多个人的从容。给每一个人机会，即使他失去了这个机会，他也不会活得很差，中国只有逐渐做到这一点，今天社会中的很多喧嚣、激动和戾气才会最终趋于平复。



公务员改革任重道远，大学生只有建立多元职业观，才能更好地实现自我价值。

总之，一个社会，要真正让优秀人才各归其位、各专所长，为社会创造财富，一个“苦”字，恐怕仍难以改变社会职业选择趋向体制内的单一选择。也许，只有从经济结构转型、社会保障、福利兜底、价值选择等角度着力，年轻人才可能多元认识职业价值，去往更自由开阔的职业天地。

据《南方周末》、《中国青年报》、《环球时报》等

■整理/记者 卢小伟