

漫谈国家公务员辞官下海^{***}

□杨俊辉 陈化水 [电子科技大学 成都 610054]

【摘要】“辞官下海”现象古已有之。中国在经历了80年代返城青年下海浪潮、90年代个体户下海浪潮之后,迎来了第三次下海浪潮——“辞官下海”的出现。如何理性地看待这一新现象,它产生的动因是什么,如何评价它的功过是非,以及在此基础上,应该做出怎样的理性对策?这对于我国当前正在进行的政府机构改革、干部人事制度改革乃至我国国民价值取向的重塑和整个社会主义市场经济体制改革,都具有重要的意义和作用。

【关键词】 国家公务员; 辞官下海; 动因分析; 对策

【中图分类号】D523.1 **【文献标识码】**A **【文章编号】**1008-8105(2005)02-0057-03

“辞官下海”现象古已有之。根据史料记载:公元前496年,范蠡助勾践灭吴后,深感勾践可共患难,而不可共富贵,于是归隐江湖。他先到东海之滨治产业,颇有积蓄。后浮海至齐,又蓄产至数十万。为逃避齐国委以的相位,他散尽家财,迁往定陶,改做商人,号陶朱公,很快又积累累万。2500年后,历史的车轮隆隆驶进21世纪,中国在经历了80年代返城青年下海浪潮、90年代个体户下海浪潮之后,最近中国又迎来了新一轮的“辞官下海”波澜。江苏、浙江、四川、广东等省市,都出现了在任领导干部“辞官下海”的现象,有一些下海的领导干部还具有较高的级别,这是继上世纪90年代初出现的第一波公务员“下海经商”热后的第二波下海热潮。

一、国家公务员“辞官下海”的动因分析

一段时间以来,社会上对公务员“辞官下海”颇为关注,且态度褒贬不一。究其原因,又多就事论事,不能给予实事求是的分析。本文笔者把国家公务员“辞官下海”现象放在市场经济条件下中国政治体制改革的大背景下来分析,据此笔者认为国家公务员“辞官下海”潮的出现主要基于以下几个方面的原因:

(一)市场经济条件下的价值取舍及价值观念的转变

新一波公务员下海的驱动力,有金钱等有形的微观的原因,但都离不开宏观的市场经济条件下观念的解放,人的解放,官本位向财富本位的转移,反映的是25年来改革开放在价值观层面的进步。长期以来,高度集中的计划经济体制和根深蒂固的所有制歧视限制了人们的择业范围,压抑了人们自主择业的预期,形成了以安于现状、不思进取、求稳怕变、终

身固守一职为主要特点的传统择业观。结果,人们在择业时追求大慕名、重官抑商、重公轻私,认为国有经济部门(尤其是政府部门)是“铁饭碗”、集体经济是“瓷饭碗”、个体私营经济是“泥饭碗”,因此重视国有单位(尤其是政府机构),轻视集体、鄙视个体,普遍在择业时不愿从事个体私营经济。这种状况随着市场化取向改革的推进正逐步改变,尤其是民营经济也逐步获得了应有的国民待遇。1998年政府机构改革后,“重商轻官”舆论氛围渐趋浓厚。尤其是中共十六大的召开为其劈开了一条更为广阔的通道。江泽民在十六大报告中说:“包括个体户、私营企业主在内的新的社会阶层中的广大人员,通过诚实劳动和工作,通过合法经营,为发展社会主义社会的生产力和其他事业做出了贡献。他们也是中国特色社会主义事业的建设者。”一个非同寻常的论述无形之中推动了“辞官下海”的浪潮。

(二)“辞官下海”源于公务员对市场和政府之间竞争博弈中的利益选择

改革是一把双刃剑,对公务员来讲,既可能有利也可能不利。因为改革说到底是个利益再分配的问题,市场化取向的改革使得公务员在社会流动问题上处于一个两难抉择的境地:一方面羡慕那些社会地位和社会评价较高的职业,如个别部门负责人、大学教师等,另一方面又羡慕那些转轨期获取了高收入的社会阶层,如企业家阶层、三资企业员工、个体户等。但当二者无法统一时,公务员会选择前者还是后者呢?在公共部门(以政府为代表)与私人部门(以企业为代表)之间,二者的职能定位差别很大。很明显,政府要提供公共产品,界定产权,维持公共秩序,促进社会正义,以避免市场所带来的外部不经济和公共产品的不提供。私人部门则提供私人产品,

* [收稿日期] 2005-02-24

** [作者简介] 杨俊辉(1971—)男,电子科技大学党委组织部副部长;陈化水(1978—)男,电子科技大学人文社科学院研究生。

以利润最大化为目标。定位的不同导致其部门收益的不同。对政府公务员而言,在政府中的收益可能是较高的社会地位和受人尊重(尤其是在官本位传统的中国更是如此),但同时,他们也就很可能失去了更高的工资报酬、更多的出国机会、更大的个人自由。对企业人员来讲,收益则可能是更高的工资福利、更多的个人自由,但不具有足以支配社会民众、影响国家走势的公共权力。因而,政府公务员通过对公私部门相对收益的权衡而做出的一种自由选择,利弊抉择后“辞官下海”不足为奇。

(三)政府干部人事制度改革不到位,不能为公务员提供足够的收益预期

这种收益预期包括工作福利、社会地位、职业荣誉、公众评价和发展前景等。党的十五大以来,党政领导干部制度改革在扩大民主、完善考核、推进交流、加强监督、推进干部能上能下等方面取得了较大进展。但我们清醒地看到,跑官要官、买官卖官、按年熬官、拉票贿选等这些让人民深恶痛绝的“升官之道”如今仍有一定市场,相关报道不时见诸报端。在这种恶风邪气的影响下,腐败寻租现象屡禁不止,政府所需的优秀人才难以脱颖而出,这削弱了党和政府的形象和公信力,极大地打击了政府公务员的进取心、责任心和职业自豪感。同时,《国家公务员法》迄今没有出台,从而使得对政府公务员的管理和任用缺乏法律上的充分依据,政府人事管理工作随意性大,原则性有余,操作性不足,使得政府公务员无法对未来抱有稳定的收益预期。再说,公务员在政府就业,是以在非政府部门尤其是非公经济部门的收益损失为机会成本的,公务员在政府中的现有收益一旦过分低于私人部门,他就会选择辞官下海。

(四)“辞官下海”是某些公务员权利变异之后获取经济收益的一种手段和途径

市场经济浪潮中,公务员在市场和政府之间,对公私部门相对收益的权衡时,天平的砝码已发生了根本的变化。“辞官下海”不过是一种对职业选择的正常现象,理应无可非议。但是,另一面“辞官下海”者完全有可能存在腐败的因素。“辞官下海”就是使“洗钱”和“权力兑付”合法化。所谓“洗钱”,就是公务员在下海前,利用手中的权力,捞足了钱财,但他们害怕“有朝一日”,有钱不敢花,只好假借去民营企业工作之名,将“黑钱洗白”;所谓“权力兑付”,即公务员们在下海之前已经用权力给足了老板好处,只是慑于“不得接受私营企业主财物”等戒条,没有及时兑现权钱交易,但给自己铺好了路,通过下海或在退休后兑付已经谈妥的回报。另外,有些下海的公务员有可能凭借在位时,曾掌握各种项目、工程资金使用的审批权、决策权,下海后,原有的行政关系网、官场人情链、原有的职位影响、政府内部信息也会“与之俱移”。这对平民百姓经商是一种不公平的竞争。同时也为腐败现象洞开方便之门。

二、如何看待公务员“辞官下海”

公务员“下海”是一道风景。但这道风景里有美,也有丑,有蓝天白云,也有恶臭臭气。因此我们必须冷静面对,理性对待。一方面公务员辞官下海有利于通过打破“官本位”传统来加速现代市场经济的转型。市场经济的确立及其带来的人们价值观念的变迁,促成了人们职业选择的多元化,进而出现了辞官下海现象。反过来,辞官下海又会反作用于当前的市场经济体制改革,有利于加速现代市场经济的转型。辞官下海标志着多元化职业的突破,而多元化的职业选择必然折射出多元化的价值选择,因此,辞官下海反映出我国“官本位”传统影响力的弱化和效率观念、竞争精神和利益意识等市场经济共生理念的觉醒和加强。其次,辞官下海作为国家整个价值观念取向变化的一个信号,有利于破除因循守旧和安于现状,树立创新和冒险意识,有利于企业家阶层的发展和壮大,有利于公务员队伍吐故纳新,保持新鲜活力。从以上这两方面来看,只要不违反法纪和违背道德,每个人都有按自己的意愿选择职业的权利,公务员也不例外,他们的选择也理应当得到尊重和支持。

另一方面政府必须全面审视自身的现行干部人事制度及其他各种制度安排,及时制定相应对策,进一步推进政府机构改革和职能转换。

据新华社调查,民营企业家从党政机关挖“领导干部”,大多有两个突出因素:一是他们有领导才能,有的长期担任部门“一把手”,具备管理能力;二是这些干部政策性强,大都懂法守法,能够帮助企业把握发展方向和机遇;从这两个因素我们看到这些流失的公务员正是我们国家公务员队伍所缺的、亟需补给的人才。如果政府对这一现象听之任之,必将给公务员队伍建设,甚至是社会主义现代化建设带来不可估量的严重后果。因此国家必须正视这一现象,及时制定相应对策,保持公务员队伍这一营盘坚如铁,防止政坛精英流失。

三、如何防范公务员队伍中的精英流失

(一)建立科学的薪酬制度,逐步完善公务员晋升的激励机制

首先建立科学的薪酬制度。目前我国公务员队伍的薪酬制度不够完善,出现“一高一低”即行政成本过高,工资水平偏低的怪现象。这种薪酬制度不能反映出公务员的责任和工作量;且跨行业比较和跨地区比较,差异较大;不同级别公务员之间的工资差距过小,这些很大程度上抑制了公务员积极性的发挥,难以留住公务员队伍中的优秀人才。但在公务员的工资普遍不高的情况下,实际消费水平却很高,国家行政学院教授,全国人大研究室研究员杜钢建在一篇报告中透露:“中国目前财政收入每年8000多个亿,而从中央到地方有资格配车干部的“官车”费用一年就4000多个亿。公务员嘴巴每年消耗6400多个亿”。如此行政成本,在任何国家都是难以接受的。因此,建立科学的薪酬制度,不仅仅是简单地提高公务员的工资,而应该切实降低过高的行政成本,将政府公务员的

所有实际消费统一量化处理,然后以职务津贴的方式表现出来。这样不仅能够反映出公务员的实际薪酬水平,而且能够树立公务员的良好形象,不仅能留住公务员队伍中的优秀人才,而且能够吸引更多精英人才充实这一队伍。

其次逐步完善公务员晋升的激励机制。良好的晋升激励机制可以最大限度地激发人的积极性、主动性、创造性,发挥工作人员的潜能。然而,当前以公务员的考核、奖惩、工资报酬等措施为主要内容的晋升激励机制由于缺乏严密性、科学性,使得这一机制的效力大大下降。主要问题有:1)考核方面:考核评价体系不科学,考核结果缺乏客观公正性,不能作为奖惩的准确依据;考核内容过于抽象和划一,标准过于笼统,等级少且粗,普遍没有针对组织及职位特征而建立的具体考核指标。因此,对于考核者来说,由于各部门、各职位之间工作性质、工作特点差异大,部门之间、被考核者之间缺乏可比性,往往无所适从;对于被考核者,由于等级少且粗(常常是优秀占10%—15%不称职者没有比例要求,其余的80%以上均为称职),在一定程度上助长了“干多干少一个样”的风气;考核方法较为单一,绝大多数采用写评语的方法,考核人大都采用“上级+同事+自我”的模式,同时对于三类考核主体考核结果的相对重要性也没有作出明确规定,主观性、随意性较大,不能充分反映公务员的真实情况。2)奖惩方面:重精神奖励轻物质奖励,奖励与实际贡献不成比例,奖励的等次差距不够大,而惩罚又往往流于形式、惩处不力,导致彼此之间无压力也就不出动力,无动力就不出成绩的“平头”局面。

要解决以上问题,首先应制定科学的《考绩法》或专项规定,考绩的内容应从普通标准转向个别标准,即针对公务员的职位提出不同要求,使公务员的考绩结果具有客观公正性,成为奖励激励的法定依据;其次,完善奖惩的实施措施,关键要体现“公平”,否则就会产生心理障碍,要体现“差距”,这样才管用,才能实现机关职位和公务员的人事协调,公务员能够适才适所,实现自己的最大价值,政府才可能避免人才流失。只有政府公务员具有较高职业自豪感且能得到较高的社会评价,才有可能在与企业尤其是民营企业的人才争夺战中取胜。

(二)加强管理、严格审计,建立一套相应的监督体系和约束机制

基于政府机关的特定社会地位和影响,政府公务员拥有较多的社会资源和社会资本,一旦下海从商,往往更具有竞争力。为此国家要加强管理,严禁公务员“下海”后打着机关的牌子,到基层乱推销;有的通过贿赂等不正当手段,争得开发权、建设权等;有的走私贩私、制造假冒伪劣商品、偷税漏税或者脚踏两只船等。国家行政学院教授,全国人大研究室研究员杜钢建认为,“公务员就是公务员,商人就是商人,二者角色要完全分开。官商一体化,使社会资源的分配不公平,对整个社会是危险的”。公务员要不下则已,下则全下,跟机关彻底脱离,包括编制、待遇、养老金、退休金等,统统都要解除。否则,官员既得不到真正的锻炼,学不到“水性”,又不能真正减轻政府财政负担,还会使下海者因无后顾之忧而浅尝辄止,无

法全身心投入市场经济,反而会导致“权力下海”的出现。对公务员在自己所属领域下海经商,也要严令禁止。因此,政府有关部门对此要强化管理引导,纠正和取缔各种违法经营行为,使机关干部“下海”工作步入健康的发展轨道。

其次,公务员下海必须经过严格的审批、审计。原因是:

1)有些公务员,是国家高级公务员,是有关政策的决策者,有可能带走“国家机密”;2)要考虑如何淡化公务员的政治身份,谨防公务员下海后利用政治资源搞权钱交易;3)着重查清公务员有无重大违纪和经济问题等。因此,公务员离任严格的审计、审批应成为法定程序——防止“权钱交易”、“明修栈道,暗度陈仓”等腐败行为的发生。

(三)依法行政,严格监督,尽快完善公务员制度

市场经济的正常运行,需要“公平的行政”、“行政监督”、“行政公开”等一系列现代行政方式,公务员的监督管理需要法律化、细则化和透明化,否则公务员徇私舞弊将难以遏制。但公务员制度在这方面到位的同时在另一方面也表现出相应的缺陷,虽然《国家公务员暂行条例》明确规定禁止公务员经商办企业以及从事各种营利性经营活动,辞职的公务员到与其任职机关有密切关系的企业或营利性事业单位任职需要经过批准,但是实践表明,这些规定是不够的。一是对辞职后的公务员缺乏约束手段。比如禁止公务员经商、到营利性机构兼职,因为公务员有公职身份,可以根据有关规定对其进行行政处分,有惩罚性的手段对其加以约束。但对于辞职后到与原任职单位有密切关系的营利性机构工作,虽然规定要得到批准,但如果没有得到批准也去任职,《国家公务员暂行条例》并没有实质性的手段去对其进行约束。

据此应尽快完善公务员制度,建立国家公务员擅自离职的相应赔偿制度。公务员从选择从政到辞职从商,固然是社会呈现多元化后,个人人生目标的重新选择,也是宪法所赋予的每个人选择职业的权利。但是,作为国家培养多年的干部,特别是一些关键岗位上的领导干部,为培养其成长,国家付出了巨大的代价,如果任其流失,对国家就是一种极大的损失。所以,针对公务员辞职,也应建立相应的赔偿制度。毕竟,当初进机关做公务员,也是一种双向选择,可视为双方之间有契约存在,违约方理应做出相应的赔偿。就如现在政府对分流的公务员,就有补偿。公务员违约离职也应作相应的赔偿。现象的出现,往往代表一种价值取向。当这种现象变得普遍,就应对此给予重视,研究其可能对社会带来的影响,并针对其可能造成的危害,制定相关对策进行预防,增加公务员擅自离职的经济成本。

在目前中国公务员制度还有待于完善,人事制度上还有很多欠缺的情况下,“权力经济”在中国还相当有市场,如果法制不健全,不依法行政“辞官下海”就有可能成为权力变为资本的一个最好方式。因此,按照民主法治的要求,每个中国公民,从政也好,下海经商也好,均应依法行政。

(下转第79页)

诞生。它喷出三色光芒,好似流水一般,真不愧是“电子模拟音乐喷泉”也!太棒了!……这样的实验无疑给我们打开了通向成功的大门,使我们摸索着前进。我想,只要我们努力,一定会成为对社会有用的综合型人才。这或许就是这次实验我所体会到的哦!

本次实验一个最伟大的地方就是它能够把音乐与喷速结合起来,这不仅可以给人听觉享受,而且增加了视觉魅力。这种创新思维的想法是一个突破性进展,是一个成功的举措。如果这种改进办法用于公共场合,我想会引起轰动效应;如果用于商业行业,会带来不可预期的经济效果。实验的目的不仅仅是实验,而是为了用于现实生活中来,它可以给我们带来不可想象的经济收入,我们何不大量生产,投放到市场呢?还望老师深思。

管理学院一学生:……当初选择此实验很大程度上是被“电子艺术”所吸引,原想电子总是些枯燥乏味极富逻辑的东西。第一堂下来,感受最深的是老师对此项实验的一片热忱。接下来是不断绘制电路图,测量数据并计算,着实有些单调,

但那尊重科学的气氛一直弥漫着那小小的教室。终于到了组装流水灯的时候,我们虽然都弄得脚酸背痛,但不久后见到的“喷泉”驱走了所有的累。我们几乎都感到了惊喜,谁也没想到它会如此美丽,如此神奇;第一次感到劳动努力的成果是如此灿烂。在整个实验中,不但熟悉了电路图绘制,频率计等仪器的使用,更培养了一种严谨的科学思维,积极的动手能力。也进一步坚定了理论指导下的努力往往可以有意外收获的信念。

参考文献

- [1]王长喜,陈磊.论人文教育与科学教育融合的本质特征及其途径[J].电子科技大学学报(社科版),2003,(4):81-84
- [2]中国社会科学院语言研究所.现代汉语词典[Z].北京:商务印书馆,1994.
- [3]钱开第.电子模拟音乐喷泉[P].中国专利:ZL00259867.1, 2002-12-11

An Attempt and Exploration of Merging Electronic Science with Art

QIAN Kai-di

(UEST of China Chengdu 610054 China)

Abstract It is well known that scientific education must be combined with humanities education. Under the specific situation of UESTC, Some beneficial and tentative exploration in merging electronic science with art and its implementation were carried out. It was proved effective during its experiment of over two years, and was warmly welcomed by the students majored in arts, science and engineering. Our ultimate goal is to improve the comprehensive ability of students by training their creative characteristics during their natural science education.

Key Words scientific education; humanities education; comprehensive ability; nature of science; nature of art

(上接第 59 页)

Discussion of the Resignation to Business of Officials

YANG Jun-hui CHEN Hua-shui

(UEST of China Chengdu 610054 China)

Abstract The history of resignation to business has been very long. After the first wave of the youth back to cities going business in 80's and the second of the individuals in 90's, it has the third time of going business——resignation to business. We should consider how to view the new phenomena rationally and the reason of its coming, how to evaluate its advantage and disadvantage and how to make measures to it. It has very significance and function to us, such as, governmental reformance, the personnel reformance, even the reinvention of value orientation of citizens, and the reformance of the system of socialism market economy.

Key Words officials; resignation to business; reason analysis; measures

作者：[杨俊辉](#)，[陈化水](#)，[YANG Jun-hui](#)，[CHEN Hua-shui](#)
作者单位：[电子科技大学, 成都, 610054](#)
刊名：[电子科技大学学报（社会科学版）](#)
英文刊名：[JOURNAL OF UNIVERSITY OF ELECTRONIC SCIENCE AND TECHNOLOGY OF CHINA \(SOCIAL SCIENCES EDITION\)](#)
年，卷(期)：2005, 7 (2)
被引用次数：5次

本文读者也读过(2条)

1. [张冰歌](#) [如此问题“政策”就该叫停](#)[期刊论文]-[新西部](#)2008(10)
2. [张伟](#):[辞官“下海”第一人](#)[期刊论文]-[走向世界](#)2008(26)

引证文献(5条)

1. [王洪涛](#).[陈洪侠](#) [关于公务员兼职问题的思考](#)[期刊论文]-[中共成都市委党校学报](#) 2010(2)
2. [陈洪侠](#).[王洪涛](#) [关于公务员兼职问题的思考](#)[期刊论文]-[行政与法](#) 2010(4)
3. [王洪涛](#).[陈洪侠](#) [关于公务员兼职问题的思考](#)[期刊论文]-[中共成都市委党校学报](#) 2010(2)
4. [刘义](#) [完善我国公务员退出制度的对策研究](#)[学位论文]硕士 2007
5. [刘博](#) [我国公务员退出制度研究](#)[学位论文]硕士 2006

本文链接：http://d.wanfangdata.com.cn/Periodical_dzkjdxsb-shkx200502017.aspx