

全国特聘第一人：别让特聘公务员成鲶鱼干 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/507/2021_2022__E5_85_A8_E5_9B_BD_E7_89_B9_E8_c26_507150.htm 颜兵，这个名字会把很多人的记忆一下子拉回到两年前。2004年4月，颜兵作为国内首个政府特聘公务员，在很多人的羡慕眼神中走马上任，以50万的年薪，担任无锡对日招商的首席代表。2006年4月“合同终止”，他又回到北京“干起了老本行”，与日本本田等大企业合作从事信息产业，眼下公司正在积极准备上市。当记者提起很多城市正步当年无锡的后尘、招聘“高薪特聘公务员”时，已安心做老板的他很爽快地答应谈谈对这种尝试的看法。虽然与无锡的合作留下了一些不愉快的回忆，但颜兵仍认为，特聘公务员是必要的。经济社会发展日新月异，新兴行业层出不穷，政府要做好服务，肯定需要专家来给自己做参谋做“智囊”。而这样的人才在政府内部是产生不了的。引进管理智力，是当务之急，也是大势所趋。但特聘公务员几乎不可避免地会成为不受现行体制欢迎的“异类”，最后的结果也往往会与热心探索者的愿望大相径庭。当年，无锡面向海内外招聘两名特聘公务员，正在北京开公司的颜兵放下高额收入前来报名并最终成功，但干了两年就离去了。为啥？因为当地很多方面根本没有做好接纳这样一个体制外的人突然“楔入”的准备。“无锡的主要领导是积极的，但行业的主管领导却没那么热心！”虽然此举的理论背景是激活工作效率的“鲶鱼理论”，但颜兵坦言，当年“鲶鱼效应”并未显现。由于上级突然“硬塞”了一个人才给了招商系统，原先一些人随之产生了异样之感，怀疑自己的业绩

未获上级认可。正是在这种心理支配之下，颜兵工作中碰到不少软钉子，遭遇和当年首批海归如出一辙。“鲶鱼”最终像是落到了“干池子”中一样，在无能为力的中扑通几下后最终成了“鱼干”。

如何避免这样的消极反应？已有深思熟虑的颜兵说，政府在为某个行业挑选特聘员之前，就应该和该行业负责人进行沟通，如果不获其认可而“空降”进来，那几乎注定以后工作中双方难以融洽。还有，政府不能把人招来之后就扔下不管了。花这么大代价招来人才，最终效益是第一位的。如果他在工作中遇到了障碍，政府要帮助腾清路面，而不是置之不理。否则，就是让个体对抗强大的传统，无异于以卵击石。最终受损的还是政府。所以，招聘一个特聘公务员，其实需要一个系统工程来配套。“人事、组织部门要给明确说法，要厘清责、权、利。否则，出去办事，人家可能不理你。谁规定人家一定要服务你？”那么，几万几十万年薪招来特聘公务员，该如何让其发挥最大作用？颜兵认为，在现行体制下，最好先让他坐在“参谋长”的位置上，多给领导提意见建议，执行部门要配合起来。如果让他骤然站到第一线，奔波、敲门、推销自己，很容易碰到冷脸。

“最好能让他在体制内熟络、润滑之后，再出马开展工作。”很显然，这需要某种改革和推行的更大决心。颜兵透露，自打2006年他与无锡“终止合同”后，无锡再没有拿出新的特聘岗位，实际已经悄悄暂停甚至中止了这个尝试性做法。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com