

深圳新进入行政机关的公务员一律实行聘任制-公务员- PDF  
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/648/2021\\_2022\\_\\_E6\\_B7\\_B1\\_E5\\_9C\\_B3\\_E6\\_96\\_B0\\_E8\\_c26\\_648049.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/648/2021_2022__E6_B7_B1_E5_9C_B3_E6_96_B0_E8_c26_648049.htm) 2010年1月1日起,深圳所有新进入行政机关的公务员,一律实行聘任制。从历次机构改革的情况来看,改革能否收到预期成效,很大程度上取决于能否解决好人的问题,机构的优化必须与用人机制的优化相结合,才能真正促成行政运行机制的优化。王荣从2010年1月1日起,深圳市所有新进入行政机关的公务员,无论是通过招聘,还是军转安置、调任、市外转任等方式进入的,一律实行聘任制。其中,对军转干部安置为聘任制公务员的不实行试用期,直接签订无固定期限合同,并根据其军龄给予一次性补偿,计入社会养老保险和职业年金账户。李锋为进一步深化行政管理体制改革,加快服务型政府建设,深圳昨日召开了全市行政机关公务员分类管理改革动员大会。“深圳公务员分类管理改革的思路出台后,社会各界和互联网上反响热烈,改革后聘任制公务员的招聘也出现了报名火爆的场面,说明了这项改革是得民心、顺民意的。”省委常委、代市长王荣说。今后所有新进公务员均实施聘任制深圳是全国最早建立公务员制度的城市之一,在上世纪九十年代中期就借鉴香港的做法进行公务员分类管理的研究和探索。2006年8月,深圳按照分类管理原则,在公安系统进行了专业化改革试点,取得了初步成效,而从2007年1月起,深圳也被原国家人事部确定为开展公务员聘任制试点的城市之一。“深圳本次开展的分类管理改革,覆盖了全市行政机关所有公务员,以及事业单位的所有参公管理人员。”据深圳市常务副市长李锋介绍,在职位分类改革方面,公安系统继续按分类

管理的要求深化专业化改革,监狱劳教系统警察按公安模式启动专业化改革。市直10个部门所属执法单位,以及6个行政区和光明、坪山新区所属履行环保、文化、卫生、劳动、城管执法职能的执法单位中所有在编非领导公务员划入行政执法类;区属其它执法单位待区机构改革后再确定是否划入。市气象局气象预警预报处、网络监察处的所有在编非领导公务员划入专业技术类,其他公务员暂按综合管理类管理。据李锋在动员大会上透露,在聘任制公务员改革方面,从2010年1月1日起,深圳市所有新进入行政机关的公务员,无论是通过招聘,还是军转安置、调任、市外转任等方式进入的,一律实行聘任制。其中,对军转干部安置为聘任制公务员的不实行试用期,直接签订无固定期限合同,并根据其军龄给予一次性补偿,计入社会养老保险和职业年金账户。三大职类“优势不独占,劣势不集中”分类管理改革后,深圳公务员系统正式形成了综合管理、行政执法和专业技术三大职类,由于综合管理的各种待遇仍保持不动,因此仍被认为是“铁饭碗”,而后两者却被网友市民们看作是“瓷饭碗”。然而,李锋昨日在提到三类公务员的“含金量”时提到:“三大职类将实现综合平衡,换句话说就是优势不独占,劣势不集中,让三个职类各有各的特点,各有各的吸引力,从而引导公务员分类发展。”据李锋解释,“综合平衡”原则主要体现在以下两方面:一是总体待遇大体相当。三大职类公务员预期总体待遇平均水平基本类似,进入不同职类干一辈子的总体待遇平均水平差别不大。“这里强调的是总体待遇,也就是各职类所有公务员一辈子待遇总和的平均水平,而不是某几个个体的比较,也不是某个时点待遇的机械比较。”李锋说。二是职业发展前景各具特点。综合管理类实行职数控制,是一

个典型的金字塔结构,强调竞争择优,个体发展前景的差异大、不确定性高,最终大部分人将积聚在金字塔的底部(科级);行政执法类在职业发展的大部分时间不受职数限制,靠年功积累和工作业绩晋升,发展前景确定、路径清晰、节奏平缓,大部分人最终发展高度差别不大但快慢有别(基本上都可达到二级执法员以上);专业技术类强调对专业技术的尊重,专业技术水平在职业发展中的作用至关重要,专家和技术权威将可能获得优于高官的待遇,但其交流机会相对较少。“分类改革后,三大职类公务员的职务,在工资上可能有一定比较关系,但其本身代表的意义完全不同。”李锋说,综合管理类职务主要体现职责权限和能力的大小;行政执法类职务主要体现在执法职位上的年功积累和业绩情况;专业技术类职务则体现在专业技术职位上的专业水平和考核情况。因此,三大职类的横向比较既不科学,实际意义也不大,应更注重同职类人员发展情况的比较。按照改革方案设计,行政执法类公务员约3至4年可上一级台阶,45岁左右可达到相当于副调研员的工资水平,退休时有30%至60%人员可达到相当于调研员的工资水平。“分类管理为公务员队伍成长开辟了三条阳光大道”“实施公务员聘任制和分类管理改革,不是要不要改的问题,而是今天改还是明天改,是主动改还是被迫改的问题。”王荣说,目前,公务员制度已经成为社会关注的焦点,社会对公务员的“铁饭碗”、退休待遇等问题诟病很多。无论从国家的部署还是从社会的要求来说,下一步人事制度改革的重点都必须是公务员自身,而深圳公务员分类管理改革的思路出台后,社会各界和互联网上反响热烈,而改革后举办的首次聘任制公务员的招考也出现了报名火爆的场面,说明了这项改革是得民心、顺民意的。王荣认为,

公务员分类管理改革是深化政府机构改革的重要举措。“从历次机构改革的情况来看,改革能否收到预期成效,很大程度上取决于能否解决好人的问题,机构的优化必须与用人机制的优化相结合,才能真正促成行政运行机制的优化。”王荣说,要使政府机构改革实现初衷,收到更大效果,就必须配套进行干部人事制度改革,使公务员适应新机构、新职能的要求。这就需要按照机构改革的职能设定,对公务员进行分类管理改革,打造一支更加专业、更加高效、更加廉洁的职业公务员队伍,从而更好地履行政府的经济调节、市场监管、社会管理和公共服务职能。“分类管理的实施为公务员队伍的成长开辟了三条阳光大道,避免了千军万马挤独木桥的情况,而且每条道路都有足够的上升空间。”王荣认为,公务员分类管理改革,不仅要着眼于提高公务员个人素质,更要着眼于优化人才结构、理顺执行体系、改进工作方式,提高公务员队伍的整体执行力。“任何一支有效率的团队,都是各擅其长、通力合作的团队,都是复合型人才与专业型人才组合、管理型人才与业务型人才搭配的团队。就像行舟,光有掌舵者,船无力前行;光有划桨者,前进就失去方向。”王荣说。而针对新进公务员均实行聘任制,打破“铁饭碗”的尝试,王荣则认为,深圳推行此项改革主要是解决公务员的出口问题。“不解决出口问题,其它改革措施都只能触及皮毛,因此改革必须是职位分类与聘任制的结合。”王荣说,聘任制公务员与委任制公务员在身份和政治待遇上没有任何差别,都使用行政编制,履行公务员权利义务,在职责权限、能力要求、职务升降等方面执行同样的制度。二者的差别体现在用人方式上,聘任制公务员实行合同管理,实行社会基本养老保险与职业年金相结合的退休保障制度,相对于委任制公

务员而言,其退出机制更加灵活,单位二次选人和公务员二次择业的自由度都更大。相关推荐：从深圳公务员起薪7000看收入分配改革之困深圳首聘任制公务员最低职级起薪7000元2010广东深圳公务员招考创记录3.4万人争350席位 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](http://www.100test.com)