

## 第 1 章 中国的公共服务改革

### 主题概要

十年来，中国政府对其公共服务系统展开了大范围改革，涉及广至公务员遴选、聘用、培训、评估、奖惩、补偿和纪律等方方面面。本章逐一回顾了这些要素。

本章指出，过去十年间公共服务系统的效能有所提高。然而究其成果，或许却是部分地得益于公共服务改革以外的其他因素，例如中国的教育系统的进步。自 1980 年以来迅速普及的高等教育为公共服务部门造就了众多公务员人才。

中国的公共服务系统的发展水平还很不均衡。为简化讨论，我们可将其看作为两个系统：其一以工作绩效为导向，通过竞争机制选拔最优异的人材，根据业绩给予奖励，对违纪和腐败行为进行惩处；另一个则是现实运作中政府成为最终雇主，人才选拔的标准繁杂众多，而其中某些标准可能同具体岗位没有关系，奖金水平由职位决定，并以较严重的违纪和腐败为特征。（两者间无疑还有不少过渡层次。）

大量的证据表明，以工作绩效为导向的系统主要存在于中央及富裕的沿海地区，而传统的系统则集中在较贫困的内地。要提高这些较

贫困地区的公共服务系统，很大程度上需依赖经济发展水平的提高；而其经济发展也在于有高度称职并切实负责的政府机构的领导管理。为打破贫困同领导不称职两现象伴生的关系而进行干预，是政府在不远的将来要面临的重要任务。

本章就上述情况提出以下政策参考：

- 提高合法性和可问责性以吸引最优秀的人才为政府服务，公共服务部门的人事政策和实施应尽可能地透明化。例如，除了现下互联网已提供的资料以外，人事部还应创建并维护一个公众可接触到的公务员数据库，定期公布公务员的人数规模、分布状态、性别分配、年龄分布和教育背景等信息。发布这类信息有助于提高公众对公共服务部门、尤其是对其服务公平度的信任。
- 在现有机制以外，应减少以至杜绝通过其他途径加入公共服务系统的特例。为加强公共服务系统的先进性，包括复员军人在内的所有公务员入门级职位的候选人都应参加并通过公务员入门考试。
- 为减少腐败现象，权威部门应严格保证干部轮岗制度应尽可能地广泛落实，领导干部、其工作部门及其家属须定期地接受审计检查。
- 向贫困地区的人员投入应重点通过培训和从发达地区引进有经验的干部来提高当地人力资源水平。

- 公务员收入应维持一个具有竞争力的水平并由地方制订标准。

为确保此标准，须定期开展收入水平调查并公布调查结果，公务员报酬标准的制订当参考调查结果。