

浙江聘任制公务员制度走过10年 “鲶鱼效应”激活“一池春水”

本报记者 肖淙文 何贤君 郑元丹 杜羽丰 嘉善县委报道组 王洁



舟山市商务局国际油品贸易高管陈彦峰(右)指导业务处室制定仓储企业星级评定标准。舟山市委组织部供图

义乌国际商贸城 义乌市委宣传部供图

“年薪60万元到80万元!”最近,金华市广发“英雄帖”,面向全国招聘12名聘任制公务员。高层次、高要求、高待遇的“三高”定位,再次把“聘任制公务员”这一特殊的人才群体推向大众视野。

2013年,义乌作为试点,招录了全省首批聘任制公务员。10年间,这一制度不断铺开,杭州、温州、舟山等全省6个设区市先后开展了9批次招聘。目前在岗的35名聘任制公务员,岗位都聚焦国家重大战略、改革中心任务、地方发展瓶颈,为各级公务员队伍填补了一批紧缺的高层次专业人才。

《中华人民共和国公务员法》规定:“机关根据工作需要,经省级以上公务员主管部门批准,可以对专业性较强的职位和辅助性职位实行聘任制。”市场化的薪酬制度和弹性的管理制度,是如何激发人才潜能的?聘任制公务员的到来,为各地区发展和人才队伍建设,带来了哪些改变?近日,记者走访金华、嘉善、舟山等地,看“一尾鲶鱼”,如何激活“一池春水”。

打破“铁饭碗” 从0到1跨越式发展

对1986年出生的吴静璇来说,辞去科创公司高管职务,从陕西老家来到浙江“从头开始”,无疑是一次人生大冒险。去年5月30日,她只身从西安自驾出发,两天时间跨越1600多公里来到金华市金义新区商务区赴任。车行驶到浙江境内,暴雨倾盆。“决定了就不再犹豫,我怕错过了,就再没有下一次机会了。”吴静璇说。

吸引她跨越大半个中国的,是浙江推出的聘任制公务员的岗位。这些“稀缺人才”吃着“财政饭”,端的却不是“铁饭碗”,合同到期即可自由流动,薪资待遇是普通公务员的两到三倍。

更优厚的待遇背后是更重大的责任与期待。“我们需要的是低替代性的高端紧缺型人才,这样的人是传统渠道招聘不到的,甚至要跳出浙江才能找到合适人选。让专业的人做专业的事,他们往往能实现从0到1的跨越,带动公务员队伍整体专业能力提升。”省委组织部相关负责人表示,为了确保招到的是“金字塔”顶端的高层次人才,近年来各地招聘始终秉持宁缺毋滥的原则。来了就是“先锋官”的特质,让聘任制公务员解决了不少委任制公务员曾解决不了的问题,成为公务员队伍的重要补充。

“我们缺的是‘跨越式’人才。”亲眼见证聘任制公务员发挥引领作用的舟山市委组织部负责人对此十分认同,在浙江自贸试验区建设中,舟山人才队伍面临着高端化、国际化、规模化三大需求难题。一直以来,探索以油气全产业链为核心的大宗商品投资贸易便利化自由化,是舟山片区的重点任务之一,但由于专业化程度高,相关人才奇缺。

4年前,舟山等到了那个双向奔赴的人。从北京而来的陈彦峰,以聘任制公务员身份加入舟山市商务局,任国际油品贸易高管,短短几年就为这项工作带来了多项政策性突破。他牵头浙江自贸试验区油气贸易中心建设,连续四年制定油气贸易中心年度任务清单,并负责督促落实,推动油气贸易额快速增长。在他和整个团队的努力下,2022年舟山油品进出口总额达2656亿元,同比增长83.7%,占舟山市进出口比重88%,成为拉动舟山外贸增长的最主要动力。

上任不久的义乌市教育局教育信息化高级主管刘伟,是35人中唯一一专攻教育领域的人才。他的肩上担着搭建义乌“教育大脑”、规划全市智慧教育发展的任务。在积累了义乌市精准教学学诊断系统等多个项目的经验后,他牵头编制了《义乌市教育信息化“十四五”规划(讨论稿)》。眼下,他正准备带领团队,撰写起草《义乌市智慧教育大数据规范标准》,为全省乃至全国提供智慧教育经验。

此外,金华正在进行的招聘,还透露出另一个信号:在山区26县等加速发展地区,高精尖人才将承担更大的责任。山区26县之一的武义县,出现在了招聘单位中,对外招聘规划设计高级主管。

“这是一次有益的尝试,具有里程碑意义。”武义县委组织部副部长傅俊直言,武义作为山区26县中的工业“尖子生”,无论从绝对值还是增长率看,都是其中的佼佼者,新材料产业总产值更是超过了40亿元。但对标金华高水平建设内陆开放枢纽中心城市的要求,武义现有的县域空间规划已不适应加快发展的现实需要。“我们非常需要这样的稀缺人才,把新理念、新观念、新思维带进来,一起把武义发展的空间格局、城市风貌、资源要素规划好、设计好、落实好。”傅俊说。

嘉善县自然资源规划局城乡规划高级主管林臻介绍祥符荡科创绿谷的规划建设情况。本报记者 王志杰 摄

按需设岗 好钢用在刀刃上

记者梳理发现,全省35位在岗的聘任制公务员的职务,如同一面镜子,充分映照出了浙江区域发展的高端人才需求。目前,在岗位聘任制公务员的工作领域大致可分为城乡规划类、数字化类、商贸类、安全类、金融类、生态类、绿色类等9大类。“所有岗位都是‘按需设岗’,聚焦服务高质量发展。”省委组织部相关负责人介绍,“聘任制公务员的岗位设置具有时代性,都是聚焦国家重大战略、改革中心任务、地方发展瓶颈,以确保‘好钢用在刀刃上’。”

其中,与浙江重大改革相关,成为最明显的特征之一。这意味着,这些人才从某种程度上,将担负起各地“提升塑造变革能力、建设变革性组织”的期许。从“最多跑一次”,到数字化改革,据统计,去年以来,全省推出的聘任制岗位中一半以上,都与改革中心任务密切相关。

两年前的春天,有着道路规划设计和智能交通研究背景的江苏小伙赵晓磊,第一次踏上嘉善的土地。为了尽早熟悉工作,他比人职期提前3个月上岗,一到嘉善便研究起“云上嘉善”“自动驾驶”等交通数字化课题。走访调研中他发现,总有大量集装箱运输车辆,在嘉善、姚庄等省际匝道收费站掉头上下高速公路,以享受浙江境内的通行优惠,这致使收费站周边交通拥堵,带来极大的安全隐患。

能否用数字化手段优化这一流程?赵晓磊主动请缨,仅用1个月时间,便联络各方完成了沪浙省际集装箱运输车辆预约通行优化方案。流程再造后,安装并使用J1类型ETC标签的集装箱车辆驾驶员,通过“集优平台”完成一次车辆注册后,在仅通行浙江、上海两省(市)内收费站的行程,直接通行便可享受集装箱车辆通行费优惠政策。“牵一发而动全身,利用数字化赋能,在系统中仅仅增加一个代预约功能,就解决了一直以来的痛点。”赵晓磊说,新系统运行以来收费站路口拥堵明显减少,姚庄收费站集装箱车辆掉头数量同比下降约80%,排长龙的景象成为历史。



嘉善县交通局交通规划设计高级主管赵晓磊(右)牵头推进5G自动驾驶微公交试运行。嘉善县委宣传部供图

此外,不少聘任制公务员的岗位,都与国家重大战略紧密相连。契合长三角一体化发展、自由贸易试验区、国际贸易综合改革试验区等,这批有国际视野、战略思维的引领者,要帮助浙江破解“长高的孩子穿小号衣服”的难题。

“这个岗位最吸引我的,就是能在长三角一体化战略背景下发挥所长。”嘉善县自然资源规划局城乡规划高级主管林臻,曾参与上海世博会、临港新片区等重大规划建设,从长三角一体化上升为国家战略那一刻起,他就时刻关注着示范区的动态。“作为‘双示范’之地的嘉善,提出要做一个不落后的规划,这对我是巨大的挑战和机遇。”

在嘉善北部新城,立足“双示范”的高站位,林臻将过往项目经验,融入示范区三周年嘉善片区20个标志性项目之一——嘉善西塘镇荷池未来社区。目光放远,他提出“倡导零碳生活的慢行步行街区”,打造一条集林荫景观道、商业步行街、社区服务等功能为一体的中轴线,串联周边居住社区。同时他提出建设互联互通的地下空间,方便通达商超、中小学等,避免重复的驾车出行,减少机动车碳排放,提升街区使用效率。眼下,这一人本化、生态化的设计理念,已推行至整个祥符荡科创绿谷的规划建设中。

金义新区商务局新型贸易高级主管吴钢良在任期间都以项目为导向,攻克了一个个具体难题。但除此之外,这些特殊人才,还带来了哪些衍生效应?当人才自由流动后,能否留下可持续运转的成果?这是站在职业十字路口的项勤毅时常思考的问题,也是聘任制公务员制度需探索的方向。

对此,让项勤毅引以为傲的,是他为义乌建立起了交通治理的系统性理念。“以前只有以道路质量、结构为主的道路工程概念,没有交通工程的理念。”他解释,一直以来道路建设提升多由建设部门主导,交通部门的参与往往滞后,为拥堵埋下了隐患。如今,通过多年的主动介入与积累,规划先行、运营前置的理念已深入人心。不少工程由交通部门牵头,把曾经最末端的交通路网设计等置于土建之前,优化使用了4亿多元交通安全设施建设经费。

“鲶鱼”搅动了公务员队伍的“一池春水”,留下了一批充满活力的专业“后备军”。吴钢良记得,刚到浙江自贸试验区舟山片区时,他是团队里唯一一专注“大宗商品”的专家。而经历了3年间一次次的头脑风暴、业务探讨,现在团队内80%的研究员都能在这一领域独当一面;项勤毅建起了个人工作室,招募培养

发挥衍生效应 探索全生命周期管理

从2014年第一次踏上义乌的土地,项勤毅已在义乌市公安局智能交通调度高级主管的岗位上,工作了近10年时间。上任前,录用单位就给他下了明确的目标任务:以参谋长的角色,为义乌“治堵”。建成浙中地区第一条潮汐车道,在全省率先试水掉头专用车道,累计节约400多万元中介费用……从最初每年牵头十几个项目,到如今统管项目超100个,他的履历表,就如同一部义乌交通现代化的发展史。

像项勤毅一样,大多数聘任制公务员在任期间都以项目为导向,攻克了一个个具体难题。但除此之外,这些特殊人才,还带来了哪些衍生效应?当人才自由流动后,能否留下可持续运转的成果?这是站在职业十字路口的项勤毅时常思考的问题,也是聘任制公务员制度需探索的方向。

对此,让项勤毅引以为傲的,是他为义乌建立起了交通治理的系统性理念。“以前只有以道路质量、结构为主的道路工程概念,没有交通工程的理念。”他解释,一直以来道路建设提升多由建设部门主导,交通部门的参与往往滞后,为拥堵埋下了隐患。如今,通过多年的主动介入与积累,规划先行、运营前置的理念已深入人心。不少工程由交通部门牵头,把曾经最末端的交通路网设计等置于土建之前,优化使用了4亿多元交通安全设施建设经费。

“鲶鱼”搅动了公务员队伍的“一池春水”,留下了一批充满活力的专业“后备军”。吴钢良记得,刚到浙江自贸试验区舟山片区时,他是团队里唯一一专注“大宗商品”的专家。而经历了3年间一次次的头脑风暴、业务探讨,现在团队内80%的研究员都能在这一领域独当一面;项勤毅建起了个人工作室,招募培养

声音

不枉所学,不负时代

高杨斌

2020年我来到义乌交通局,成为一名聘任制公务员。此前我一直在杭州从事交通规划研究等技术工作。来义乌以后,主要负责交通规划设计、科技与数字化等工作,换了环境,转变角色,不变的是尽责、敬业、进取之心。

刚来第一年,正赶上编制交通“十四五”规划和一些重大项目建设方案,都是由一些省级单位来做设计。我搞技术出身,熟悉业务流程和技术要领,工作起来很顺畅,跟设计单位一起优化完善了义乌“三轴六向”大通道、“三环两纵两横”大路网,这是我的技术角色。同时,我要在规划编制中高度体现地方发展诉求、协调各方关系、凝聚各方共识,这又是我另一种角色,即行政角色。记得当时规划过诸暨高速线位,其中一个方案是布设在“第六港区”门前,港区方面不赞成,我认为应该为港城融合发展留出空间,所以支持高速另选线位。

近两年数字化改革,我在货运物流等方面积极创新。去年疫情形势多变,很多同事都被抽去防疫一线,很辛苦。我看到很多货车司机通行不易,很焦

了拥堵治理、智能交通建设等多领域的25位技术骨干,在义乌汽车保有量增长约150%的情况下,团队协作助力义乌平均拥堵指数下降了13%;杭州市市场监督管理局药品认证检查中心总监和金周,2020年以来为杭州市培养药品国家级检查员4名、省级“双百尖兵”检查员30名、市级“百名组长与骨干”检查员160余名……

即使如此,作为新兴的特殊岗位,聘任制公务员在推广过程中,仍有很多问题亟待破解。走访中记者发现,一些部门在制定岗位职责时不够准确,聘任制公务员既要研究大项目、大战略,又要兼顾部门常规业务,被束缚住了手脚;一些地方大材小用,看中了人才逻辑强、善总结的优点,便让其埋头于公文材料,沦为“纸面写手”;还有些地方在薪酬制定时不遵从市场规律,薪资缺乏竞争力,导致招人难、人才流失率高。

“对聘任制公务员建立全生命周期管理,是下一步探索重点。”省委党校政治学教研部副教授仲帅认为,眼下应充分调研人才意愿,探索设定聘任制公务员转为委任制公务员的具体资格条件或双向交流任职的通道。在日常的人才激励方面,也可通过采用比照同类人员等办法,给予人才调研员等相应的职级。此外,还可将国企、自主创业等多元发展通道纳入考量。

“在高端人才越来越稀缺的当下,聘任制公务员的设置,让我看到了浙江在吸引人才时,更自信和开放的态度。”吴静璇认为,相对于传统公务员,聘任制的身份让他们在开展工作时少了束缚与框框,有更灵活的空间去尝试和探索。政府所提供的更高的平台和配套支撑,可以让人才最大效用发挥自己的才能,最终实现双赢。



舟山绿色石化基地全景。

舟山绿色石化基地管理委员会供图

