

北京 80 后公务员生存状态“曝光”

压力虽大但更追求发展

在人们的印象中,公务员的福利好、工作清闲、压力小。但最近的一份调查“曝光”了北京 80 后公务员的真实心态:职业认同感高;生存压力虽大,但发展是更大追求;九成年轻公务员渴望投身改革。

2015 年年初,《北京 80 后公务员真实发展状态调查》出炉。这是团北京市委联合有关课题组通过问卷调查和面对面访谈,对全市 80 后公务员群体进行的一次深入调研。

职业认同感高,离职的想法多是一种抱怨

2008 年从外地一所高校毕业到北京一家企业工作,单位落实了北京户口,3 年前,参加北京市公务员考试,进入公务员队伍。这是司法系统内一位不愿透露姓名的年轻公务员的职业历程。

“因为本科专业是法律,到大四时,同学中 80%~90%考公务员,自己家里 6 口人有 5 个人是公务员,所以目标还是比较明确的。”这名年轻人觉得自己入职之前已经对公务员这个行业有了基本了解。

他现在所做的工作和所学专业对口,加上有工作经验,所以在思维方式、技术业务上有优势,入手快,第二年的时候工作就比较熟练了。但是,困扰他的是人际交往。

“和原来在企业有很大不同,交往人群有差别。”这名 80 后公务员经常会想,有些话说出来是不是会影响他人的评价,“正在慢慢适应这个环境,虚心接受领导对自己的教育以及老同事的指导,慢慢磨练自己的意志,提高自己的综合素质。”

“一些舆论对公务员存在一定的误读:福利很高,灰色收入很多,权力很大,其实不是那样。”在新工作岗位上工作了两年半的时间,这名年轻人对公务员群体有了更为清晰的认识,“在机关里,我们 80 后比较有责任心,内心也很要强。公务员的工作强度并不小,我们又是业务部门,单位里的年轻人肯定要分担一些。”

“我所做的主要是一些辅助性的

工作,提上副科至少得等十几年,还必须要有职级,晋升压力还是比较大的。”这名年轻人很清楚自己的晋升路线,因此,他计划努力通过律考,到时候就可以转入专业部门了。

他的公务员职业体验,颇具代表性。调查显示,“总体来说,80 后公务员群体的职业自豪感和认同感较高,平均得分均为 3.9 分(满分 5 分)。大多数人对机关的工作环境和人际关系给予较高评价,他们能够谦虚谨慎地接受同事的优点(90.6%),和同事很好地合作(69.6%);在单位中愉快工作(63.3%),有机会充分表达自己的想法(59.4%)。”有 76.4%的受访者认为年轻人应该主动做好“打水扫地”这样的小事。

不过,68%的 80 后公务员表示,入职后感受与预期有出入。课题组成员从面对面访谈中了解到,这种差异主要表现在工作内容上,比如参加公务员考试时认为机关工作是轻松而简单的,但上班后才发现工作不仅有挑战性,还是对社会大有贡献的;还有人本以为会有灰色收入,但实际上并非如此。

统计显示,刚刚入职的公务员对工作的认同度不如工作了一段时间的人,说明随着时间的推移,对工作的认识不断深入,认同度也随之提升。

年轻公务员的职业发展规划也呈多元化,有 13.2%的人考虑未来选择创业/自由职业,7.2%的人考虑选择继续深造。通过访谈发现,当前,他们离职的想法大多只是一种抱怨。

生存压力虽大,但发展是更大追求

调查报告显示,大多数 80 后公务员对胜任本职工作充满信心(87.8%),63.8%的人认为自己“善于抓住问题症结而作出有效决策”。但对于工作压力,测定得分为 3.4 分(满分 5 分),压力为中等偏上。有 85.8%的人表示目前的工作存在一定压力,其中有 13.2%的人表示工作压力非常大。他们日均工作时间为 8.8 小时,加上往返通勤时间,大多数人处于过劳状态。工作压力值与工作负荷呈正相关,也就是说工作越忙,就会感觉压力越大。

“工作几年后,觉得自己需要提升的方面很多,在我们这个行业,来虚的不行,没真本事别人是不认你的。我们单位的学习氛围很浓。”一名政府管理部门的年轻公务员说,单位的许多年轻人都在读在职硕士,而且都是自费的。

调研显示,年轻公务员普遍努力进取,有强烈的主动创新意识:71.8%的人会为了更好地完成本职工作和感受到身边同事积极创新的氛围而创新,14.3%的人会基于个人的兴趣和追求而创新。工作中,69.8%的人为自己不断设定目标,70.6%的人认为即使在工作中

遇到困难也不放弃。

80 后公务员群体呈现“两高两低”:学历高、职级低,社会地位高、收入满意度低,是这项调研课题的主要结论之一。不过,虽然年轻公务员经济压力突出,渴望提高工资收入,但还是淡然对待福利,并且希望获得更多的培训和教育机会。

“希望能把年轻人的学习进修机会通过机制固定下来。年轻人对学习、学历教育有独特的需求,所以希望能出台一个规范性、指导性的意见,比如鼓励本科学员的继续深造等。”一名公安系统的公务员提出这样的建议,并表示对目前的培训工作不是特别满意。

年轻公务员是否家庭背景较好、存在代际传递现象,也是本次调研的一个关注点,调研显示并非如此。来自二三线城市、县乡镇村的公务员占到了 41%。其次,家庭背景也呈多元化格局,父母在行政/事业单位工作的仅占 1/3,其他行业均有一定比例:在国有企业工作的占 16%,农业生产/务工人员占 7.7%,教育科研单位占 7.1%,个体私营企业及外企占 7%。

一起吃苦成就简单人际关系

人际关系比较微妙,与人交往谈话有时有顾虑,对领导的意见执行为主,这些是在调研中,年轻公务员普遍反映

的人际交往的特点。但是,在一些特殊的岗位上,人际关系简单而亲密。

城市地质监测是一个特殊岗位,



一名西南某大学地质专业的毕业生到北京从事这项工作后,有了非常特殊的职业体验:“只要出现地质灾害,我们就要立马出动,24 小时待命。比如 2008 年我们去汶川地震灾区做一级排查,一段路上,我们的车一过去,石头就开始往下掉,第二辆车就过不去了,眼看着石头往下滚。”

他的同事说:“我们面对的不仅仅是安全事故,更多的是自然灾害。有危险我们必须往前冲,下大雨的时候,别人转移,我们向前,去看看哪些人还需要转移。这是行业性质要求,也是职业道德要求。”

他的一位女同事说:“对于女职工,在野外上厕所是个问题。我们练就了一项本领,中午去饭馆吃饭时喝一瓶矿泉水,吃过饭后去上厕所,然后一天不用再去。我觉得做这个工作还是要有一点点情怀才可以。”

“从事这个行业,我们的声音和整个时代的声是相反的。现在城市建设发展注重的是经济效益,比如大家关心高铁给城市交通带来什么便利,我们看到的是怎样让高铁安全运行;大家关注南水北调的益处,我们关注的是对城市会有什么影响。我们这个行认为最重要的东西不是经济发展,而是城市安全。”谈起工作,这名公务员感慨良多,“我们的贡献就是发现问题,然后建议政府怎么去解决这个问题,希望让更多部门听到我们的声音。所以说如果不喜欢这个行业,根本就无法工作。这是我们骄傲的地方,也体现了我们的个人价值。”

“人家单位都叫同事,我们出去后就是战友,大家相互依靠。”一名女同事开玩笑说,有时候和领导一起外出,领导会帮员工背着包,就是这么简单的人际关系。

九成年轻公务员渴望投身改革

2014 年,100 多家北京市属机关事业单位的年轻人多了一项工作——参与“我为改革献一策”活动,围绕制约首都可持续发展的重大问题以及“城市病”治理难题,立足本单位、本岗位提出创新建议、改革措施。这是团北京市委、北京市直机关工委、北京市委全面深化改革领导小组办公室和市人力社保局联合推出的一项活动。

“年轻公务员的参与热情出乎我们意料。一份关于城市管理的报告,竟然有那么多人提建议。”曾经负责这个活动的团市委干部孙明介绍,活动采用项目制,各单位的年轻人提出创新项目后,主办者组织专家担任评委,从规划创新、管理创新、服务创新和技术创新 4 个维度确定重点支持项目,以问题为导向进一步研究、孵化,“我们鼓励从自身工作出发,提出有针对性、创新性、科学性和实际推广价值的创新项目。”

孙明的感觉与调查结果相吻合,调查显示,80 后公务员十分关注时事热点,能够较全面地了解当前改革涉及的方方面面。在改革步入深水期的阶段,他们能理解改革面临的阻力,有 45%的受访者认为改革顺应民意,一定会取得成功;同时还有 40.6%的人认为,改革环境较为复杂,需进一步观察成效。但他们更有积极投身改革的锐气和决心,近九成的人认为“年轻人要有投身改革的使命感和紧迫感”、“我们大显身手的机会来了”。

调查显示,为推进“治理能力的现代化”,受访者认为公务员最需要提高沟通协调能力和执行能力和创新能力。具体到最应当通过怎样的方式提高公务员的现代治理能力这一问题时,分别有 27.6%、27.1%和 24.9%的受访者认为“构建政府现代治理体系”、“加强对公务员履职能力的培训”和“健全公务员的管理制度”是切实有效的途径。无论是从宏观的制度背景入手还是从微观的公务员管理入手推进现代治理能力,他们都能提出自己的见解。(据《中国青年报》)