

国家社会科学基金重大项目“中国行政管理体制现状调查与改革研究”研究成果  
中国政法大学“211工程”资助项目

# 当代中国公共人事制度 运行现状调查分析

翟校义 著

DANGDAI ZHONGGUO GONGGONG RENSHI ZHIDU  
YUNXING XIANZHUANG DIAOCHA FENXI

公务员职业吸引力  
内部待遇公平性现状分析  
编外人员与借调人员  
公务员管理制度的缺陷  
公务员的培训与晋升

录用的不当影响因素  
公务员队伍规模问题  
公共行政领导  
公务员的行为约束  
公务员的考核与激励

 中共中央党校出版社  
The Central Party School Publishing House

国家社会科学基金重大项目“中国行政管理体制现状调查与改革研究”研究成果  
中国政法大学“211工程”资助项目

# 当代中国公共人事制度 运行现状调查分析

翟校义 著

公务员职业吸引力  
内部待遇公平性现状分析  
编外人员与借调人员  
公务员管理制度的缺陷  
公务员的培训与晋升

录用的不当影响因素  
公务员队伍规模问题  
公共行政领导  
公务员的行为约束  
公务员的考核与激励

**图书在版编目 (CIP) 数据**

当代中国公共人事制度运行现状调查分析/翟校义  
著. —北京: 中共中央党校出版社, 2010. 9  
ISBN 978-7-5035-4427-9

I. 当… II. 翟… III. 人事制度—研究—中国—  
现代 IV. D630. 3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2010) 第 208485 号

**当代中国公共人事制度运行现状调查分析**

---

责任编辑 崔宪涛  
版式设计 尉红民  
责任校对 王洪霞  
责任印刷 张志军

出版发行 中共中央党校出版社  
(北京市海淀区大有庄 100 号)

邮 编 100091  
网 址 [www.dxcbs.net](http://www.dxcbs.net)  
电 话 (010)62805800(办公室) (010)62805818(发行部)  
经 销 新华书店  
印 刷 北京鑫海金澳胶印有限公司印装  
字 数 312 千字  
版 次 2010 年 9 月第 1 版 2010 年 9 月第 1 次印刷  
开 本 700 毫米×1000 毫米 1/16  
印 张 18.75  
定 价 38.00 元

---

版权所有·侵权必究

如有印装质量问题, 请与本社发行部联系

# 前 言

行政活动中，在合适的岗位上安排了合适的人选，领导者就可以放心了，但要在合适的岗位上安排合适的人选并不容易实现。公共人事制度就是力图寻求在公共岗位上安排合适人选的选人、用人规则，公务员制度是其核心。

研究公共人事制度的关键就是研究公务员及相关制度安排。国家社会科学基金重大课题《中国行政管理体制现状调查与改革研究》专门将公共人事制度设计为子课题，并围绕着公务员展开，本书的写作也是围绕着调研数据和调研资料展开。

## 一、数据来源

2007年夏，国家社会科学基金重大课题《中国行政管理体制现状调查与改革研究》对全国14个省、市各级政府以访谈、问卷等方式进行调查，其中将公共人事制度列为重要调研内容；作者受项目首席专家石亚军委派，在江苏省省政府、南通市政府、常州市武进区政府、泰州市姚王镇政府开展公共人事制度专项调查。

调查的对象绝大部分是公务员，明确表明身份为公务员的占79.5%，男性占66.2%，女性占31.8%，剩余部分为未表明身份和性别的；18~35岁年龄段占24.5%，36~45岁年龄段占45.7%，45~60岁年龄段占22.5%，60岁以上的占6.6%，基本与公务员构成结构相吻合。

## 二、人事安排在行政管理中地位特殊

人事活动在政府中的地位究竟有多重要？调查数据反映出处于管理手段第三位。全国范围调查数据显示：中央领导地方的手段按重要性进行排序，“人事安排”排在第三位，仅次于“立法规制”和“行政命令”<sup>①</sup>；在回答“影响政府有效履行职能的主要因素”时，有42.6%的被访者认为

---

<sup>①</sup> 石亚军主编：《中国行政管理体制现状问卷调查数据统计》，中国政法大学出版社2008年第1版，第20、14、24、32页。

与“公务员素质不高”有关，仅次于“法律依据不足、制度不健全”和“执法手段缺失”，排在第三位<sup>①</sup>；在回答当地政府领导所属工作部门的方式时，有72.4%的被访者认为是“人事安排与控制”，仅次于代表传统的“文山会海”工作模式“政府会议、通知”选项74.3%的选择率，排在第二位<sup>②</sup>；在回答对行政人员的行为约束最大的因素时，有22.2%的被访者选择“领导口头指示”，仅次于“法律规范”，排在第二位<sup>③</sup>。调查数据显示：在处理中央与地方关系、政府履行职能、政府领导具体的工作部门、领导控制具体工作人员的行为等方面，人事安排与控制并不是最重要的，但其重要性从来没有离开前三位，属于非常重要的区域。

如果把“政府会议、通知”当作一种政府工作模式的话，那么“人事安排与控制”则是政府运转的微观控制机制，在细节上控制行政活动的具体走向和尺度。行政是一种细节上的活动，在法治社会，行政是宪法和法律的具体运行；在人治社会，行政是上级领导意志具体化的过程，行政过程的连接点则是具体职位上的具体行政人员。政府在选定自己的工作模式之后，最重要的工作就是通过“人事安排与控制”使各种要求落实下去。工作模式在政府中相对稳定，“人事安排与控制”则相对灵活，领导者在行政中通过“人事安排与控制”施展抱负，在每次领导换届时表现尤为典型。

“人事安排与控制”意味着在什么职位上安排谁，实际上就是行政权力在公务员队伍中的二次分配，在分配过程中领导者拥有更多的发言权，甚至有可能完全控制这种行政权力的二次分配，因此“人事安排与控制”在领导职务与非领导职务之间有不同的意味，但其重要性无论领导职务还是非领导职务公务员都不敢忽视。对14个行政省的调查数据显示，对“人事安排与控制”的重要性的认识在领导职务与非领导职务中极其接近，选择“人事安排与控制”在领导职务的被访者中有73.6%非常看重，而非领导职务中的选择率则是72.3%，都具有相当高的选择率，而且两者在排序上也很一致，都排在“政府会议、通知”之后，又远远高于其他选择项，与整体选择状况基本一致<sup>④</sup>，显示出无论是领导职务还

<sup>①②③</sup> 石亚军主编：《中国行政管理体制现状问卷调查数据统计》，中国政法大学出版社2008年第1版，第20、14、24、32页。

<sup>④</sup> 参见石亚军主编，《中国行政管理体制现状问卷调查数据统计》，中国政法大学出版社2008年第1版，第276页。

是非领导职务的公务员，对人事活动在行政管理中重要性的认识接近一致。调查发现学历越高越认同“人事安排与控制”在政府运行中的重要性。随着公务员教育水平的提高、整体学历的上升，“人事安排与控制”作为地方政府领导下属部门关键性工具的地位不会降低，反倒有可能升高。依赖提高公务员素质约束“人事安排与控制”的负面影响的设想可能会失败，也许通过法制建设约束“人事安排与控制”行动的空间才是合适的选择。

人事安排的特殊地位是促使作者将调查分析结果公开出版的一个重要原因，希望更多的人了解其特殊性及其内在的微妙变化。

### 三、写作结构

本书共由十四章组成。第一章主要分析公务员作为一种职业的职业吸引力；第二章探讨公务员录用活动中存在的歧视性问题；第三章探讨公务员内部的待遇是否公平；第四章重点分析编外人员和借调人员在政府公共人事活动中的状况；第五章分析公务员的规模及其形成原因；第六章分析公务员系统对政府内部的党政关系的认识；第七章着重探讨公务员中的领导，特别是领导提拔问题；第八章重点分析副职领导的作用；第九章探讨公务员视野下对领导的为官之道的判断和期望；第十章、十一章关心的是公务员制度运行中的培训、晋升、考核、激励；第十二章、十三章探讨公务员的行为约束与抵抗权问题；第十四章分析当前公务员管理活动的缺陷。

# 目 录

前言 .....	( 1 )
<b>第一章 公务员的职业吸引力分析 .....</b>	<b>( 1 )</b>
一、文献综述 .....	( 1 )
二、公务员职业吸引力的因素分析 .....	( 2 )
三、关于公务员职业吸引力的访谈与座谈资料分析 .....	( 34 )
四、结论 .....	( 35 )
<b>第二章 公务员录用的不当影响因素 .....</b>	<b>( 36 )</b>
一、文献综述 .....	( 36 )
二、数据分析 .....	( 40 )
三、综合分析与结论 .....	( 43 )
<b>第三章 公务员内部待遇公平性现状分析 .....</b>	<b>( 45 )</b>
一、文献述评 .....	( 45 )
二、公务员待遇公平性的调研数据分析 .....	( 48 )
三、政府内部待遇公平问题 .....	( 55 )
四、结论与探讨 .....	( 58 )
<b>第四章 编外人员与借调人员 .....</b>	<b>( 61 )</b>
一、编制和借调问题的理论研究现状 .....	( 61 )
二、编外人员和借调人员调查数据分析 .....	( 66 )
三、访谈、座谈资料分析 .....	( 73 )
四、结论与建议 .....	( 82 )



<b>第五章 公务员队伍规模</b> .....	( 86 )
一、关于公务员队伍规模的研究现状 .....	( 86 )
二、公务员规模的调研数据分析 .....	( 87 )
三、关于公务员队伍规模的访谈资料分析 .....	( 126 )
<b>第六章 公务员内部对党政关系状态认识分析</b> .....	( 128 )
一、文献综述 .....	( 128 )
二、地方政府机关中书记和行政领导关系的实证数据 分析 .....	( 137 )
三、结论 .....	( 141 )
<b>第七章 公共行政领导</b> .....	( 143 )
一、文献综述 .....	( 143 )
二、关于行政领导的相关调研数据分析 .....	( 149 )
三、调研结论 .....	( 196 )
<b>第八章 副职领导的作用</b> .....	( 199 )
一、文献分析 .....	( 199 )
二、关于政府机关副职领导作用的调研数据分析 .....	( 200 )
三、结论 .....	( 206 )
<b>第九章 公务员眼中的为官之道</b> .....	( 207 )
一、文献分析 .....	( 207 )
二、公务员眼中的为官之道调研数据分析 .....	( 212 )
三、结论 .....	( 215 )
<b>第十章 公务员的培训与晋升</b> .....	( 216 )
一、文献综述 .....	( 216 )
二、关于公务员培训和晋升的问卷调查数据分析 .....	( 221 )
三、访谈资料分析 .....	( 236 )
四、结论 .....	( 238 )



<b>第十一章 公务员的考核与激励</b> .....	(239)
一、文献综述 .....	(239)
二、关于公务员考核与激励的问卷调查数据分析 .....	(242)
三、访谈资料分析 .....	(258)
四、结论 .....	(259)
<b>第十二章 公务员的行为约束</b> .....	(260)
一、文献综述 .....	(260)
二、公务员行为约束问卷调查数据分析 .....	(262)
三、结论 .....	(266)
<b>第十三章 公务员的抵抗权</b> .....	(268)
一、文献分析 .....	(268)
二、关于公务员抵抗权的调查数据分析 .....	(271)
三、结论 .....	(275)
<b>第十四章 公务员管理的缺陷分析</b> .....	(276)
一、对公务员管理缺陷的研究文献分析 .....	(276)
二、公务员管理缺陷的现状问卷调查分析 .....	(277)
三、公务员管理缺陷的访谈资料分析 .....	(280)
四、结论 .....	(285)
<b>后 记</b> .....	(286)

# 第一章 公务员的职业吸引力分析

近年来的公务员考试热已经把公务员这个职业推向了舆论的巅峰，究竟是什么使公务员有这么大的吸引力呢？作为一种职业，“公务员”这个职业在公务员眼中，它的吸引力又体现在何处呢？本章将从公务员视野分析考公务员热的成因、公务员职业的吸引力源泉。

## 一、文献综述

公务员作为一种职业，其职业吸引力是公共人事制度设计的一个基本定位点，其吸引力大小与吸引力源泉所在直接影响公务员相关管理制度的设计。相对于公务员的职业吸引力研究，人们更关注“考公务员热”现象，公务员职业本身具有较强的吸引力、较为严峻的就业压力、公务员录用的公平机制、官本位的巨大历史惯性以及潜在的利益诱惑<sup>①</sup>，公务员隐性收入的吸引<sup>②</sup>，“学而优则仕”的传统思想、公务员稳定的收入保障、潜在的灰色或黑色收入机会<sup>③</sup>等被认为是导致“考公务员热”的关键原因。也有人认为“考公务员热”现象与大学生的从众心理<sup>④</sup>和行为上的盲从<sup>⑤</sup>，个人发展需求<sup>⑥</sup>等社会心理因素相关。

上述的一些研究主要是从公务员队伍之外看公务员的吸引力，但在公务员队伍中，如何看待公务员这个职业，它的职业吸引力在什么地方？尼斯坎宁通过对美国公务员进行实证分析指出：“公务员也是理性经济人，有着自身的利益、愿望和要求，他们往往把薪金、职务津贴、公共声誉、职务权力、

---

① 朱伟坚：《公务员报考热的冷思考》，《江西行政学院学报》，2006年第1期。

② 司马联英：《公务员报考热——凸显权力约束偏软》，《领导文萃》，2005年第3期。

③ 翁文先：《论我国“公务员热”的成因与现实影响》，《行政与法》，2005年第10期。

④ 沈蓓绯：《走向公务员职业何其难——当代大学生热考公务员的冷思考》，《中国青年政治学院学报》，2006年第3期。

⑤ 参见杨瑞、张扬：《解读“公考热”》，《中国研究生》，2007年第2期。

⑥ 张仲华：《“公务员报考热”背后的需要层次变化分析》，《职业圈》，2007年第6期。



任免权、轻松的工作放在首位，把公共利益放在次位。”表明美国的公务员职业吸引力主要集中在职业待遇和公共声誉上，中国的公务员是否也是这样呢？

## 二、公务员职业吸引力的因素分析

在江苏开展的公共人事制度专项调查，调查对象是公务员，可以从公务员的视角观察公务员职业的吸引力所在。调查从“您认为做公务员对您是否有吸引力”、“您认为公务员的福利最主要的是什么”、“您认为近几年考公务员热的原因是什么”、“您认为当公务员的最大好处”等问题入手，以反映公务员职业在公务员视野下的吸引力状况。

### 1. 公务员职业吸引力整体分析

在对“您认为做公务员对您是否有吸引力”调查数据按照政府不同府级进行整理之后，得到表 1.1。

表 1.1 做公务员是否有吸引力调查数据统计表

选项	类型	政府级别			总计
		省级	地市级	县级	
[1] 是	计数	16	46	41	103
	百分比	44.4%	71.9%	83.7%	69.1%
[2] 否	计数	5	6	0	11
	百分比	13.9%	9.4%	0.0%	7.4%
[3] 无所谓	计数	15	12	8	35
	百分比	41.7%	18.8%	16.3%	23.5%
总计	计数	36	64	49	149
	百分比	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

注：该数据来自石亚军主编：《中国行政管理体制专项问卷调查数据统计》，中国政法大学出版社 2008 年第 1 版，第 239 页。

为使上述数据表现更清晰和直观，将各个选项的选择百分比绘制成堆积条形图，具体显示如图 1.1。

分析表 1.1 和图 1.1 可以发现：

公务员职业总体上具有很强的职业吸引力，但也有三分之一左右的公务员对职业不在意。从总计栏看，公务员职业吸引力相当高，在表 1.1 中显示有 69.1%，在图 1.1 可以清晰看到，绝大部分被访者认为公务员职业很有吸引力。同时，也有 7.4% 的被访者认为没有吸引力，更有 23.5% 的被访者认为无所谓。这表明公务员职业整体上具有很强的吸引力，但这种吸引力并

不均匀，也不是所有的公务员对公务员职业都很喜欢。

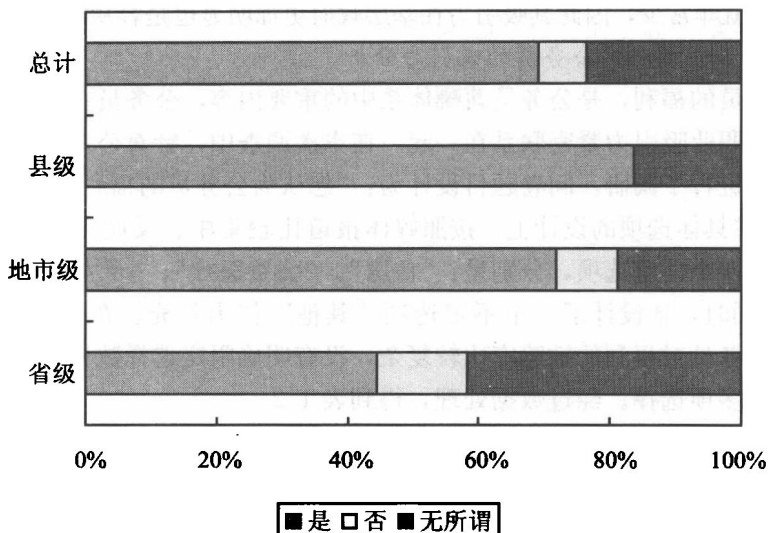


图 1.1 做公务员是否有吸引力百分比堆积条形图

公务员的职业吸引力与公务员所在的政府层级之间存在负相关关系。仔细审查公务员选择具有吸引力的“是”选项的比例在不同政府层级的具体分布，无论是表 1.1，还是图 1.1，都可以发现公务员职业吸引力随着政府级别变化而变化，呈现出随政府层级上升吸引力下降的典型负相关关系。表 1.1 显示，认为公务员职业具有吸引力的比例，在省级政府内的公务员只有 44.4%，而在地市级政府的公务员则高达 71.9%，县级政府公务员的选择更高达 83.7%。相反，选择没有吸引力和无所谓，则呈现出随政府层级上升而选择率上升的正相关关系。需要特别指出的是，在省级政府中工作的公务员选择无所谓的比例高达 41.7%，明显高于地市级和县级政府的公务员对公务员职业的无所谓的选择率。

公务员职业吸引力在府级间的变化背后很可能与公务员感受到的职业相对优势有关。省级政府部门的公务员出路相对较多，而越往基层，公务员相对出路较少。与此相关的另一面是，在省政府的公务员职业相对优势没有基层公务员的相对优势大。公务员职业的吸引力主要存在于和周围职业状态的比较之中，越到基层政府那里，公务员相对于民众，相对于其他职业选择而言，其职业优势就更明显。在省府中，包括各种大型国企和事业单位，与公务员这样一种职业相匹配的职业相对较多，公务员的职业相对优势不是很

明显；在地市级政府中，这种职业的相对优势也比较明显，而在基层政府中，这种机会就非常少，因此其吸引力在基层政府更加明显也是容易被理解的。

## 2. 公务员福利对公务员的吸引力分析

公务员的福利，是公务员薪酬体系中的重要内容，公务员在乎什么福利与公务员职业吸引力紧密联系在一起。在本次调查中，针对公务员关心的福利是什么进行了调研。问卷题目设计为：“您认为公务员的福利最主要的是：……”，在具体选项的设计上，按照媒体报道比较集中、反应比较强烈的话题选择了四个确定选项，分别是：“住房”、“公费医疗”、“子女入学”、“发奖金”，同时，还设计了一个不定选项“其他”作为补充。在选择方式上，考虑到公务员对福利的敏感度比较复杂，没有明确限定选择数量，实际上是可以进行多项选择。经过数据处理，得到表 1.2。

表 1.2 公务员最关心的福利调查数据统计表

选项	类型	政府级别			总计
		省级	地市级	县级	
[1] 住房	计数	6	9	2	17
	百分比	18.2%	14.8%	4.3%	12.1%
[2] 公费医疗	计数	23	27	11	61
	百分比	69.7%	44.3%	23.9%	43.6%
[3] 子女入学	计数	1	0	1	2
	百分比	3.0%	0.0%	2.2%	1.4%
[4] 发奖金	计数	1	14	21	36
	百分比	3.0%	23.0%	45.7%	25.7%
[5] 其他（请填写在空格上）	计数	2	11	11	24
	百分比	6.1%	18.0%	23.9%	17.1%
总计	计数	33	61	46	140
	百分比	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

注：该数据来自石亚军主编：《中国行政管理体制专项问卷调查数据统计》，中国政法大学出版社 2008 年第 1 版，第 240 页。

表 1.2 显示，公务员关心的福利主要集中在公费医疗、发奖金、住房三个领域，三项合计占 81.4%。公务员关心度最高的福利是公费医疗，高达 43.6%，而在外界非常关心的公务员住房福利中，公务员的关心程度只占 12.1%，排名第三。相比较而言，公务员对发奖金的福利关心度则达到 25.7%，排名第二。

为清晰、直观地显示上述数据表格中的关系，将各个选项上的选择比例

绘制成百分比堆积条形图 1.2。

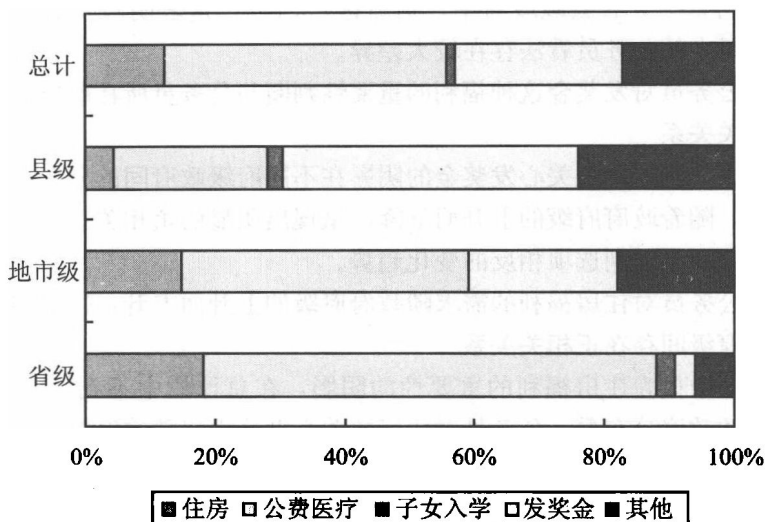


图 1.2 公务员关心的福利百分比堆积条形图

纵观图 1.2 可以发现：

(1) 公务员总体上最关心的福利是具有保障性质的公费医疗，并且高层政府中的公务员更加重视该项福利

公费医疗是一种医疗保障，具有明显的保障特点。该项福利总体关注度最高，在总计栏中明显排在第一位；在省级政府公务员和地市级政府公务员中，其排名在第一位；在县级政府公务员中排名在第二位。在省级政府公务员的选择中，关注度高达 69.7%。参照民众普遍关心的医疗和教育不公，再次证明医疗保障的重要性，即使在公务员系统中医疗也是被作为最重要的福利而存在的。

(2) 公务员对公费医疗的关心随政府府级的上升而上升，其间存在正相关关系

从图 1.2 可以清晰地看到，在代表公费医疗的阴影部分，随政府府级的上升快速扩大，表明公费医疗对于高层政府的公务员而言更重要。

(3) 公务员对发奖金非常关心，但不同府级政府公务员看法有较大差异  
从图 1.2 的总计栏看，“发奖金”选项所占比例仅次于公费医疗，处于第二位，表明整体上公务员对代表金钱性质的福利非常关心。从图 1.2 的不同府级看，发奖金选项的阴影存在极大的差异，在表 1.2 中可以看到，在省

级政府部门公务员中，选择把奖金当作最主要福利的只有3%，而在地市级政府中达到23%，在县级政府中，则高达45.7%。这表明对发奖金的重要性不同府级中的公务员看法存在较大差异。

(4) 公务员对发奖金这种福利的重要性判断与公务员所在政府的府级之间成负相关关系

从图1.2看，代表关心发奖金的阴影在不同府级政府间的分布存在有规律的变化，随着政府府级的上升而下降，呈现出明显的负相关关系，与住房和公费医疗两个福利选项相反的变化趋势。

(5) 公务员对住房福利的需求随政府府级的上升而上升，住房的重要程度与政府府级间存在正相关关系

图1.2中代表住房福利的重要性的阴影，在总计栏中不到20%，但从不同府级的政府分布看，公务员对住房的关心度呈现出随政府府级上升而明显上升的趋势。

住房是一种不动产，它的价值随所在的城市、地段、位置而有显著变化，不同城市的住房在价格上有非常大的差别，这种差别反映在公务员的福利中也有明显不同的重要性。同时，政府的住房福利分配政策往往是一次性分配，即当一个公务员获得住房之后，其不能获得第二套住房福利，也就是说相当于一次性获得，但可以长期享受福利，因此，只要获得之后该福利的吸引力就会消失，在没有获得该福利的人群中，该福利则具有强大的吸引力。基于这种特点，对于作为公务员福利的住房，大城市住房的价值会明显高于中小城市，越到偏远地区，住房的价值就越小，其吸引力也就越小，这表明公务员对某种待遇的关心程度是随着该福利内容的现实市场经济价值升高而升高，因此看待公务员的福利的内容，不能简单地理解为实物，更重要地要看福利内容的市场价值。

(6) 少数公务员非常看重子女入学这种特权性的福利，表明特权也是吸引公务员的一种力量

在教育资源不均衡的状态下，所有的家长都希望自己的子女可以享受更好的公共教育资源，特别是有子女即将或者已经在读的家长，这种渴望会更强烈。一些地方政府通过各种政策或者潜规则使公务员子女享受到较好的公共教育资源，这是一种明显的特权。在调查中发现，有一些公务员对这种特权性的福利非常看重，表1.2和图1.2显示，有个别的公务员将子女入学的特权作为最主要的公务员福利看待，在县级和省级有所表现，而在教育水平高的相对先进的地市级调研点南通市，这种需求却是零，这一方面说明不均

衡教育已经形成某些公务员特权性的福利，另一方面也表明政府将优质教育资源当作特权福利送给公务员的同时也在变相扩张教育资源的不均衡。

### (7) 公务员关心的福利内容比较复杂

在图 1.2 中，代表公务员关心的福利内容复杂程度的“其他”选项，在总体上排在第三位，仅次于“公费医疗”和“发奖金”两个确定的选项，高于“住房”福利，显示出公务员关心的福利内容比较复杂，四个确定的选项远远不能涵盖公务员关心的福利内容。

### (8) 公务员关心的福利内容复杂程度与政府府级之间存在负相关关系

在图 1.2 中，代表确定选项未包含其内容的“其他”选项的阴影在不同府级的政府中形成有规律的分佈，随着政府府级的上升而降低，呈现出典型的负相关关系，这表明越到基层政府，公务员关心的福利内容越复杂，越到高层政府，公务员的福利的内容越集中；同时也说明公务员的福利不是一件简单的事情，不同级别的政府中存在差别，也许在不同部门中这种差别也可能存在。

总体上看，公务员关心的福利呈现不同政府级别，不同领域交叉变化的特点，这证明对待公务员福利不能简单地一刀切来理解，对于公务员福利改革也要全面考虑，但可以抓住重点进行突破。

### 3. 公务员对“考公务员热”成因的理解

“考公务员热”是近几年的一个热点现象，这一现象会间接影响公共人事制度的运行。在江苏省开展的公共人事制度专项调查试图从公务员的视角看近几年考公务员热的原因。

调查题目设计为“您认为近几年考公务员热的原因是：……”，在具体的选项上，总结媒体常见的报道和学者的有关分析，设计了六个确定选项和一个补充选项，六个确定选项分别是：“公务员待遇好”、“公务员工作稳定”、“公务员社会地位高”、“当官可以发财”、“就业压力大，考公务员是一种出路”、“为人民服务热情高”，不确定选项是“其他”，用来分析上述六个确定选项对考公务员热原因的涵盖程度。在具体选择要求上，没有规定选择的数量，考虑到对考公务员热的原因存在多种理解的可能，采用自由选择模式。经过对调查数据的整理，得到表 1.3。

(1) 总体上，公务员认为考公务员热原因集中在工作稳定、就业压力、待遇和社会地位四个领域

从以上数据看，总选择比例合计为 207.4%，这表明大致每个被访者选择了两个左右的选项对“考公务员热”进行解释，说明“考公务员热”的原因在公务员看来不简单。



表 1.3 考公务员热的成因调查数据统计表

选项	类型	政府级别			总计
		省级	地市级	县级	
[1] 公务员待遇好	计数	10	19	29	58
	百分比	28.6%	28.8%	59.2%	38.7%
[2] 公务员工作稳定	计数	28	55	35	118
	百分比	80.0%	83.3%	71.4%	78.7%
[3] 公务员社会地位高	计数	12	22	12	46
	百分比	34.3%	33.3%	24.5%	30.7%
[4] 当官可以发财	计数	2	3	5	10
	百分比	5.7%	4.5%	10.2%	6.7%
[5] 就业压力大,考公务员是一种出路	计数	20	32	19	71
	百分比	57.1%	48.5%	38.8%	47.3%
[6] 为人民服务的热情高	计数	1	1	1	3
	百分比	2.9%	1.5%	2.0%	2.0%
[7] 其他	计数	1	2	2	5
	百分比	2.9%	3.0%	4.1%	3.3%
总计	计数	35	66	49	150
	百分比	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

注：该数据来自石亚军主编：《中国行政管理体制专项问卷调查数据统计》，具体见中国政法大学出版社2008年第1版，第243页。

为更清晰、直观地显示上述表格中的数据，将各个选项被选择的百分比绘制成图 1.3。

结合数据表 1.3 和图 1.3 的总计栏看，公务员认为“考公务员热”的原因主要集中在四个方面，它们分别是：“公务员工作稳定”，有高达 78.7% 的选择率，居第一位；“就业压力大，考公务员是一种出路”的选择率有 47.3%，居第二位；排在第三位的是“公务员待遇好”，有 38.7% 的选择率；排在第四位的是“公务员社会地位高”有 30.7% 的选择率。

这种分布可以看出，其吸引力排名与各个因素的相关度，除了以上四个选项之外，其他选项选择率非常低，从主成分因子分析的角度讲，以上四个因子是主成分因子，其他因子则是一些可以忽略的碎石因子。这四个主成分因子中有三个是与公务员制度自身相关的，它表明公务员的身份稳定性、地位、待遇构成公务员的主要吸引力；另外一个主成分因子是公务员的外在环境也就是社会就业环境决定的，社会就业压力大，职业的稳定性的越差，公务员职业的优势就越明显。“考公务员热”与公务员的身份稳定性、地位、待遇联系密切。