

公务员“不称职就下岗”是真的吗？PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/464/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E2_c26_464496.htm 公务员这个金饭碗是众所周知的事实，公务员招考已是日趋激烈。其含金量不仅在于“高官厚禄”的潜在吸引，更在一旦进了公务员的大门，便意味旱涝保收、终生无虑的“超安稳性”。然而也传来了令之“不安”的信息：近日，《浙江省公务员考核实施细则(试行)》正式出台，并开始实施。“经常迟到早退、上班时间办私事，没有正当理由连续旷工十几天……如果发生这样的情况，公务员在年度考核时将被定为不称职，如果连续两年都是不称职，将被辞退。”（浙江在线12月12日）这下该是有人欢喜有人忧了。但事实上以此询问一些公务员，反应是离奇的平静平淡，似乎既不意外，也不以为然真的吗？我看很可能“说的严肃行难到位”。生此质疑，并非无端。因为类此规定早就有普遍有，就是没有用老没用。像“迟到早退、上班时间干私事”，在其它行业早已是最基本的“劳动纪律”，已经根本不成其为问题了，然而之于公务员却是个大事，非得绳之以法规而不行。这本身是否就说明了什么？为此有些地方公务员考核，还试行过“末位淘汰”“不称职就转岗待岗”等等做法，实际上大多不了了之。现在说这些是“不称职”须“下岗”，难免不让人生疑而质疑。不称职就下岗这是天经地义的。但问题的症结在于“谁来确认”不称职。按现行公务员管理的实际操作，“管理”与“考核”基本上是部门单位各行其是，人事部门说是审核，实则不过备个案而已。而且这个管理考核与组织部门的干部考核使

用，关系不大。现实又很清楚，机关单位的管理，明摆还是个“人治”领导管。可以说任何一项纪律条例措施，如果最终还是落实在“自己管”，且不是“制度管”的人管，那么无异于是个形式。公务员日常工作的方方面面，包括考核、晋级升迁、转岗使用，以及具体到每天干什么等等，基本上是领导说了算。退一万步说，如果手下哪个公务员被确定“不称职”了，起码这个“派工加监护人”的上司就负有直接的责任。谁会傻到光说自己头脑聪明而否定手脚的规矩呢？别人说了那不和你“据实力争”算是好的。从理论上说，制度的执行需要引入第三者的监督、评判。实际上像公务员的日常管理考核，组织、群众监督也不太容易到位。有的地方考核过程中也试行过社会群众、服务对象的满意度测评，但仍难完全合理。因为管理是个日常性的事务，公务员的工作有其特殊性。即使西方国家的公务员也不是“选举”录用的。所以公众的监督只是一个方面。管理考核公务员，看起来是在管和考公务员这个人，实质应当是管理考核这个人的工作。因此，管理考核的关键必需抓住“工作”。有些公务员的日子之所以“好混”，根本就是机关单位的“岗位职责”含糊不清。我们实行了“三定”（定岗定编定职责），其实大多属于“定而不清”。职责不清，制度不实，只有靠人“说”了。而且往往认真不了，说也说不清。“认”不了“真”，当然就不太可能当真。加强公务员队伍建设确实是项非常艰巨的任务，加强管理考核势在必行。现在通过“考录制”，应该说已经比较好的把住了“进口关”；但是“出口关”仍然不畅不灵。这不但制约了公务员流动机制的生效，也加剧了“进口关”的竞争激烈。倘如公务员也像企业“高管

”，或白领蓝领那样，既有较为丰厚待遇，也同时肩负重任与考核淘汰机制的压力，那么在一定程度上可以化解“一考定终身”的弊端，从而将各种人才导向各个领域。当然，“条例”“细则”不等于具体办法。“不称职就下岗”这也必将成为事实，这是大势所趋肯定成真。只是目前还缺乏相应的真抓真考的手段。也期望相关部门不要因为有了这个“细则”，便以为“一抓就灵”了。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