

公务员考核过于主观导致权力集中  
公务员考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/516/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_AC\\_E5\\_8A\\_A1\\_E5\\_91\\_98\\_E8\\_c26\\_516629.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/516/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E8_c26_516629.htm) 日前出台的《上海市公务员考核实施细则（试行）》和《上海市公务员奖励实施细则（试行）》规定：连续两个年度考核被定为不称职公务员，将被辞退。但对功绩卓著的公务员和公务员集体，将分别授予“人民满意的公务员”等荣誉称号。每年的公务员考试报名现场，都是一幅壮观的景象，媒体用“井喷”来形容。究其原因，除了公务员群体有良好的工资待遇和福利之外，关键在于：公务员是一只名副其实的“铁饭碗”，一朝拥有，便意味着天长地久。事实上这也正是公众最为诟病之处。与《公务员法》关于奖惩方面过于原则的规定相比，《细则》最显著的进步在于，明确了公务员的退出机制，尽管这并非地方上首次做出这样的规定。“连续两个年度考核被定为不称职公务员将被辞退”，实质上已经宣告了“铁饭碗”在制度层面的终结，这无疑将对公务员队伍够成相当大的威慑力，也是公众所乐意看到的一种局面。但《细则》依然没有解决的，是公务员考核标准的科学合理性问题。《细则》规定，出现以下情况考试，大网站收集的公务员将被定为不称职：思想政治素质较差；业务素质和工作能力不能适应工作要求；工作责任心或工作作风差……不必一一列举，我们就会发现，“不称职公务员”的认定，存在着主观性过大的问题。徒法不足以自行，法律和制度的生命在于执行，如果评价公务员称职与否，进而决定公务员去留的依据过于宽泛，且极富弹性，那么措辞严厉的“连续两年不称职将被辞退

”就有了被架空的可能。更重要的是，过于主观的考核标准还会导致权力过于集中。《公务员法》规定，对非领导成员公务员的定期考核采取年度考核的方式，先由个人按照岗位职责和有关要求进行总结，主管领导在听取群众意见后，提出考核等次建议，由本机关负责人或者授权的考核委员会确定考核等次。可见，公务员考核本来就存在着人为主导的弊端，现在再设定“思想政治素质”之类的泛化标准，则进一步强化了主管领导的话语权重，以至于，公务员的“生死”大权实质上掌握在个别领导的手中。显然这不是一个理想的制度设计。有网友留言：孝敬好领导是个硬道理绝对不是一句戏言。领导在公务员人事上的绝对控制权，必然会树立一种领导的绝对权威，进而带来种种显而易见的行政弊端和不正之风。譬如搞裙带关系，小圈子，甚至引发内部腐败和权力斗争。另一方面，权力过于集中，则会导致行政内部的监督机制失效，从而滋生腐败。这样的例子不胜枚举，今天的《检察日报》就刊登了一篇“黑龙江七台河原副市长借煤矿改制敛财百万落马”的报道。如果不是内部监督处于失误状态，副市长何以能如此轻松地敛财百万？但问题是，如果普通公务员自身的命运都掌握在领导的手中，他们又哪来的勇气和底气和上级叫板？现实而言，对于公务员的评价和考核，不仅需要内部机制，还需要一个外部机制，由公众来当主考官，决定公务员的称职与否。从这个意义上说，加强行政运作的透明度，广开民间议政通道，才是根本出路

。"#F2F7FB" 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](http://www.100test.com)