

公务员不再是“金饭碗” 建立考核退出机制 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/517/2021\\_2022\\_\\_E5\\_85\\_AC\\_E5\\_8A\\_A1\\_E5\\_91\\_98\\_E4\\_c26\\_517583.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/517/2021_2022__E5_85_AC_E5_8A_A1_E5_91_98_E4_c26_517583.htm) 国家公务员局12月2日发布公务员培训、奖励、考核三个试行规定。根据其中的《公务员考核规定(试行)》，“(公务员)若连续两年年度考核被确定为不称职等次的，予以辞退”。这一规定被媒体积极地解读为“‘公务员队伍将建退出机制’的说法终于首次落到了‘纸面上’”，但笔者却很难对此产生共鸣。早在1994年3月8日人事部发布的《国家公务员考核暂行规定》(该规定2007年已被废止)中，便有几乎完全雷同的条文(13条)：“连续两年考核被确定为不称职等次的，按规定予以辞退”。另外，这些年来在许多地方政府出台的公务员考核实施办法中，这一条也是屡见不鲜。但现实中这一规定的实施效果究竟如何呢？据人事部统计，1996年至2003年，全国共有19374名不合格公务员被辞退，平均每年辞退公务员为2421人。以全国公务员总数800万人计算，年均辞退率只有0.03%。相反，正是在此规定已实施的这十多年里，“现行公务员退出机制不正常”，应“尽快建立正常的公务员退出机制”越来越成为社会反映强烈的公务员管理难题。何以至此？在我看来，关键在于包括此次公布的考核规定在内的现行公务员考核机制以及相应的退出机制，仍缺乏应有的和足够的公共性一方面，考核主体往往只是内部的“主管领导”、“部门负责人”，而并非作为公务员服务对象或主人的社会公众、人民群众，这仍是一种公务员自说自话的自我考核。如依据最新的考核规定，公务员考核的主要程序只是：“在一定范围内自

我述职主管领导写评语本机关负责人确定考核等次”。另一方面，考核的标准、依据，同样缺乏能切合公众心理、便于他们进行公共评判的具体内容。如“德、能、勤、绩、廉”等的内涵、界限究竟是什么，既有规定都说得相当抽象笼统，无法与公众对公务员的期待形成很好的对接，难以准确评判操作。比如说，公务员包括“三公”在内的职务消费，如何与“廉”相结合；公务员的生活作风、家庭婚姻伦理，怎样才能算符合“德”的要求？这正像有专家质疑的，“跟人吃了两顿饭，算不算不廉？政治学习几次没去，算不算无德？”类似疑问还有很多很多，如“公车私驾”算不算“廉洁”，在公共场合对公众态度傲慢、出言不逊(像“你们算个屁”之类的狂语)算不算有“德”？显然，如果上述疑惑和担心不能从制度上加以根本解决公务员考核机制中足够的公共性就难以保证，甚至难保会有使之沦为小圈子里的“私务”之虞。进而，“‘公务员队伍将建退出机制’落实到‘纸面上’”这样的公共期待，恐怕也仍然只会是一句停留在纸面上、一厢情愿、听上去很美的空话。更多信息请访问：[考试大](#)[公务员网校](#)[公务员论坛](#)[公务员在线题库](#)