



“国考”考生的心情远没有他们的步履轻松 新华社记者 宋为伟 摄

一条实施了两年

「公务员连续两年不称职辞退」

新规定」

“公务员连续两年不称职要辞退”，这则新闻颇有黑色幽默的意味...

这就形成了一个很怪的局面，公众强烈关注，而身在其中的...



1.75%的国考超低录取率，让更多的大学毕业生望而却步...

“我不知道怎么考核” 公众不在其位，不谋其政，不知道这一规定的背景情有可原...

一条实施了两年的“新规定”

今年1月1日,《劳动合同法》正式实施,引起了社会广泛关注...

“说实话,我不知道怎么考核,具体考核内容是什么。”

这似乎有些荒唐。记者也发现,“公务员连续两年不称职要辞退”这一规定并不是新近出台的...

但奇怪的是,这一规定却在本月初突然上了各大门户网站的头条...

“公务员的压力来自内部” 公务员应该是人民的“公仆”,用学者的话说,应该建设服务型政府...

这一规定不知道为什么会突然被媒体捕捉到,进而让公众以为这是一条新规定...

“我不知道怎么考核” 但是,这种培训和考试的过程和结果都不尽如人意...

南京公务员王伟所知道的就是,年底时单位给每人发一张自评表。

“一般都是一次性通过,领导批示后,考核就完成了。”

王伟说,“考核就是把整个流程走完,我还没有见过被评为基本称职和不称职的同事...

“公务员考试竞争激烈,通过自己的能力考上公务员的人,可以用精英来评价。”

“公务员的压力来自内部” 而外部的压力主要有两方面。一是群众的监督...

“在中庸前提下,一个小小的博弈巧妙展开。” 侯亮做公务员前所在的社会单位也有末位淘汰这一说...

“我有多次连续两个月都垫底,但在第三个月必然会打破这个连续...”

“我的感觉是,年终自评是很低调的。”

“公务员考试竞争激烈,通过自己的能力考上公务员的人,可以用精英来评价。”

“公务员考试竞争激烈,通过自己的能力考上公务员的人,可以用精英来评价。”

“公务员的压力来自内部” 王伟说,“考核就是把整个流程走完,我还没有见过被评为基本称职和不称职的同事...

“在中庸前提下,一个小小的博弈巧妙展开。” 侯亮做公务员前所在的社会单位也有末位淘汰这一说...

“我有多次连续两个月都垫底,但在第三个月必然会打破这个连续...”

“我的感觉是,年终自评是很低调的。”

“公务员考试竞争激烈,通过自己的能力考上公务员的人,可以用精英来评价。”

“公务员考试竞争激烈,通过自己的能力考上公务员的人,可以用精英来评价。”

“在中庸前提下,一个小小的博弈巧妙展开。” 侯亮做公务员前所在的社会单位也有末位淘汰这一说...

“在中庸前提下,一个小小的博弈巧妙展开。” 侯亮做公务员前所在的社会单位也有末位淘汰这一说...

考核公务员别忘了公众那一票

本周二国家公务员局发布了《公务员考核规定》,规定公务员连续两年被确定为不称职将被辞退。

各国公务员考核规定

■新加坡

新加坡公务员考核办法非常细化和明确。譬如政府甚至规定公务员公款喝一杯钱以上的酒就要被视为“不廉”,予以处罚。

■美国

美国目前比较关注公务员的具体行政行为。美国设有一个专门的部门把联邦级公务员的工作能力、数量、质量和适应能力等分解成详尽的多项因素...

■法国

公务员的考核内容除了专业知识、个人能力和公共服务意识外,“敬业精神”也要考评,比如是否积极主动、工作是否有创意以及突发事件的反应程度等。

■德国

德国公务员的考核内容比较具体,比如对能力的考核就细化为专业知识、语言表达能力、文字表达能力、谈判技巧以及其他专业技能(如教育能力、外语水平、数据处理能力)。

我国每年3%公务员受处分

据统计,1993年至2002年的10年中,全国共计处分公务员149929人,平均每年约1.5万人。

(上接 08 版)

“现阶段,对于大多数公务员而言,不存在被辞退的可能,如果你是个努力的公务员,更加没有这种风险。”

“现阶段,对于大多数公务员而言,不存在被辞退的可能,如果你是个努力的公务员,更加没有这种风险。”

“现阶段,对于大多数公务员而言,不存在被辞退的可能,如果你是个努力的公务员,更加没有这种风险。”



考核标准要量化,细化得有可操作性,光是有原则性的东西还不够...



公职人员在制定规章制度时,不能只对自己自己大“人性化”了吧?



“德、能、勤、绩、廉”等的内涵、界限究竟是什么,既有规定就得说得抽象笼统...

侯亮则认为,有一种微调的办法可以改变初衷,却能做到实效。“

侯亮则认为,有一种微调的办法可以改变初衷,却能做到实效。“

侯亮则认为,有一种微调的办法可以改变初衷,却能做到实效。“

执行到位,有没有得到有效的监督,是不是把该有的监督程序简单化了,

“首先,各单位的考核制度就不一样,而且这个考核由谁来做,如果是领导就必然有他的主观性,那么又由谁来监督领导?每个单位的考核标准不一,即使有了这个制度也等于虚设。”

“首先,各单位的考核制度就不一样,而且这个考核由谁来做,如果是领导就必然有他的主观性,那么又由谁来监督领导?每个单位的考核标准不一,即使有了这个制度也等于虚设。”

“紧箍咒”会越来越紧 虽然王伟认为“连续两年年度考核被评为不称职”等级的公务员将被辞退,刘澜也听说了。

“紧箍咒”会越来越紧 虽然王伟认为“连续两年年度考核被评为不称职”等级的公务员将被辞退,刘澜也听说了。

“规定挺好,执行起来并不容易”

“连续两年年度考核被评为‘不称职’等级的公务员将被辞退。”

公务员的压力越来越大

去年,刘澜从南师大学毕业,她参加了江苏公务员考试,获得了同职位笔试第一名,后来她又以面试成绩第一的成绩顺利成为区级机关一名公务员。

进入公务员岗位后,刘澜才发觉公务员工作并不像她想象中的那样轻松。

这几年,社会对于公务员的关注度越来越高,人们对机关行政人员有了更高的要求。

政策是好 执行起来需要细化

连续两年年度考核被评为“不称职”等级的公务员将被辞退,刘澜也听说了。她说其实现他们在他们单位的考核正是按照“德能勤绩廉”五个指标进行的,在个人总结的基础上由领导定“优秀、称职、基本称职、不称职”四个等次,并结合群众民主测评。

刘澜觉得这个政策出台是件好事,接替了过去人们认为公务员就是“铁饭碗”的观念,让每个公务员多了一份紧迫感。