



## 研究人员风采

### 刘 霞

- 个人简介
- 文章总汇
- 科研项目及成果
- 图片信息
- 相关视频
- 联系信息

### 文章总汇

## 刘 霞：公务员退出机制漏洞及其修补

2011-07-12 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2011-06-28 来源: 人民网

要使公务员及领导干部退出机制成为正常退出多样化、能上能下常态化、过失过错纠正及时化，需要在制度上勇于创新，在操作上加意完善

目前公众对领导干部的引咎辞职、开除公职等情况时有耳闻，对于查处的触犯刑律的腐败官员，开除公职也有所闻。从实践上看，现有的公务员退出有关规定，尤其是领导干部的退出机制还存在一些较大的漏洞。

一是考核尚缺乏可操作性，使得通过考核方式退出难以落到实处。如公务员连续两个年度考核被评为“不称职”等级的公务员将被辞退；领导干部考核中“不称职”票数超过1/3的将被免职。在实践中，公务员每年按德能勤绩的考核往往缺乏具体的考核标准，每年真正被考核为“不称职”的公务员实在寥寥无几，并且连续两年的期限过于宽松。而领导干部考核中“不称职”票数超过1/3的人又有几人知道？一般的操作方式是票数不公开，仅为内部掌握，这就使这一规定的实施效果大打折扣。信息不公开与监督的缺位，使得领导干部因考核而退出的案例实在少之又少。

二是辞退的情形适用范围较为狭窄，现有的规定过于宽松。如规定公务员因旷工或者因公外出、请假期满无正当理由逾期不归连续超过15天，或者一年内累计30天的，予以辞退。这些规定对于履行公职的公务人员来讲有些要求过低。而且，对于现实中不时出现的公务员上班时间打麻将、进出娱乐场所的行为没有相关处理规定。

三是官员自觉适用引咎辞职的普遍性还不够。《条例》规定引咎辞职是指党政领导干部因工作严重失误、失职造成重大损失或者恶劣影响，或者对重大事故负有重要领导责任，不宜再担任现职，由本人主动提出辞去现任领导职务。总的来讲，引咎辞职还是属于道德层面的一种干部自律制度，是在民意重压之下加上自我职业道德约束而由干部自觉作出的主动行为。虽然在现实中我们看到了某些高官因重大责任事故而引咎辞职，但更多的是许多官员在造成重大损失和恶劣影响后仍然面不改色心不跳的原位不动，而此时“责令辞职”的适用也鲜有所见。此外，引咎辞职使用不当还极有可能使其成为官员逃避法律制裁的一种手段和方式。因此，要避免引咎辞职成为官员逃避责任的合法外衣，必须有更加细化的规定。

四是官员调任或转任至其他单位任职（而且常常是领导职务），有变相安排干部之嫌，且往往为接收单位所诟病。《公务员法》规定公务员可以从机关调任、转任到国有企业、事业单位、人民团体和群众团体担任领导。对于以这种方式任职的领导民间通常称为空降干部。干部交流本是件好事，但在执行过程中，难免变味走样，而且在某种程度上讲，这一制度严重挫伤了接收单位广大干部职工的积极性，使得为本单位职工所信服的、苦干出来的领导干部难以脱颖而出。

中共中央在《建立健全惩治和预防腐败体系2008—2010年工作规划》中首次提出了建立公务员正常退出机制的问题，要使公务员及领导干部退出机制成为正常退出多样化、能上能下常态化、过失过错纠正及时化，需要在制度上勇于创新，在操作上加予以完善。当然，建立畅通的公务员及领导干部流动及退出机制涉及到复杂的环境与制度建设，不妨从以下方面作出考虑：

第一，推行公务员聘任制，实行合同管理。这是从整体上、根本上畅通公务员及官员退出机制的解决方案。目前我国《公务员法》规定，公务员按职位类别分为三类，即综合管理类、专业技术类和行政执法类。聘任制仅在专业技术类职位以及一些辅助性职位中适用，规定聘任制公务员实行合同管理，期限为1—5年不等。在上海、吉林、深圳已有试点，而且在深圳，行政执法类公务员也纳入合同管理之中。合同管理必然涉及到合同的签订、变更或解除等，这样就使人员流动包括退出在很大程度上可以通过合同管理的方式来实现。

第二，建立健全全覆盖的社会基本保障体系。人员退出必然涉及到人员的流动生存保障问题，如养老、医疗、失业等基本保障，这一问题的解决好坏，直接影响到人员的流动程度。目前，我国企业是人员流动性最强的领域，基本不存在人员退出淤塞的问题，其中重要原因之一是企业的养老、医疗、失业等社会保障制度已较为完备，人员已经从单位人转化为社会人。由于企业的社会化保障程度最高，因此也呈现出最为活跃的人员流动业态。其次是事业单位，目前我国事业单位正在全面推行聘用制和岗位管理制，其目标也是引入市场竞争机制，转变传统管理，搞活用人机制，实现人员能进能出，能上能下。当然，目前事业单位人员的社会保障制度尚未全面构建，因此在人员流动程度方面还不及企业。反观公务员管理，基本上仍然是传统终身制管理。目前公务员的社会保障还游离于整个社会之外，基本上仍然是计划体制下的单位保障或国家保障，基本保障的社会化程度极低。这既不利于公务员的正常流动和退出机制的建立，也带来社会的不公平，不利于社会和谐。

第三、强化具体管理环节，提高管理的可操作性。公务员及官员退出机制在很大程度上是建立在严格的考核制度、有力的监督制度，以及强大及时的执行力基础上的。因此，首先要强化对公务员及各级官员的考核。应当承认，公共部门工作难以考核是世界性难题，但是，任何事务总是可以作出评价的。因此，要在强化考核制度上下功夫，提高考核的操作性。同时，建立具体的信息公开制度，职工、公民的知情权必须得到保障，相信在强大的监督力量之下，执行力也会大大提升。

（作者刘霞 为中国人力资源研究院人才队伍建设研究室主任）

[>>返回](#)

#### 相关新闻

- 第207期 区域人才发展规划与区域经济发展战略布局配套对策研究 2011-07-11
- 第206期 创业和创新 2011-07-11
- 第205期 关于健全干部职务与职级并行制度的思考 2011-07-11
- 第204期 党政机关和公务员绩效管理体系设计 2011-07-11
- 推进行政管理体制 改革 2011-07-11
- 深刻领会新人才观 强力推进人才战略 2011-07-11
- 把人才队伍建设放在重要位置 2011-07-11
- 基于层次分析法的人才集聚竞争力效果评估（上） 2011-07-11