

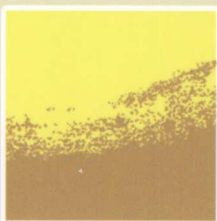
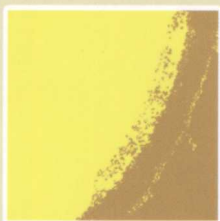
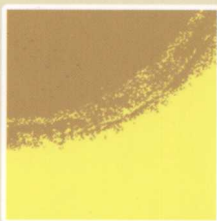
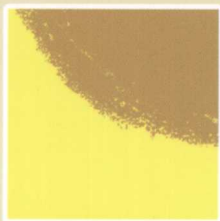
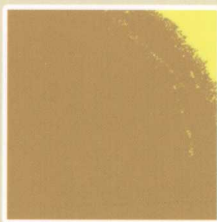
公务员法实施工作指导丛书

杨士秋 王京清 主编

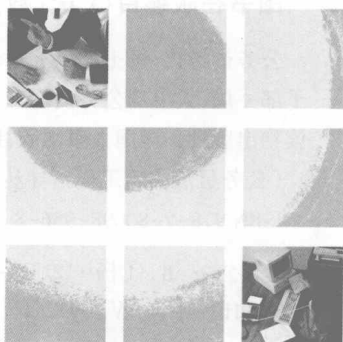
# 公务员考核

中共中央组织部干部一局  
人事部公务员管理司

组织编写



党建读物出版社  
中国人事出版社



# 公务员考核

杨士秋 王京清 主编

中共中央组织部干部一局 组织编写  
人事部公务员管理司

党建读物出版社  
中国人事出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

公务员考核/杨士秋,王京清主编;中共中央组织部  
干部一局,人事部公务员管理司组织编写. —北京:党建  
读物出版社:中国人事出版社,2008.1

(公务员法实施工作指导丛书)

ISBN 978-7-80098-956-8

I. 公… II. ①杨…②王…③中…④人… III. 公务员法—  
基本知识—中国 IV. D922.11

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 002940 号

责任编辑:张 强 孔凡晶 封面设计:九 天

党建读物出版社  
中国人事出版社 出版发行

(北京市宣武区南横东街 6 号 邮编:100052 电话:010—58305795)

新华书店经销 保定市 中画美凯印刷有限公司印刷

890×1240 毫米 32 开本 8.5 印张 166 千字

2008 年 1 月第 1 版 2008 年 1 月第 1 次印刷

印数:1—50000

---

ISBN 978-7-80098-956-8/D·830 定价:20.00 元

本社版图书如有印装错误可随时退换(电话:010—58305909)

## 序 言

尹蔚民\*

2005年4月27日,第十届全国人大常委会第十五次会议审议通过了《中华人民共和国公务员法》,自2006年1月1日起实施。公务员法是我国五十多年来干部人事管理第一部总章程性质的法律,在干部人事制度发展历史上具有里程碑意义。

公务员法的颁布实施,进一步健全了我国干部人事管理的法律法规体系,为科学、民主、依法管理公务员队伍提供了重要依据;进一步明确了公务员的义务和权利,为提高广大公务员依法执政、依法行政、依法办事的能力提供了重要保障;进一步完善了公务员管理的体制机制,为深化干部人事制度改革、建设一支优秀人才密集、善于治国理政的高素质专业化公务员队伍提供了重要支撑。

公务员法作为公务员管理的基本法,规定了公务员管理的基本原则和基本制度。公务员管理的一些具体环节和要求,要通过制定配套法规来加以完善和规范。因此,配套

---

\* 本文作者系中共中央组织部副部长、人事部部长。

法规建设是全面准确实施公务员法的制度保证和重要依托。

公务员法颁布后,按照党中央、国务院的要求,中组部、人事部把公务员法配套法规建设放在重要地位,制定了配套法规的立法规划,明确了到2010年建成有中国特色公务员管理法规体系的总体要求,系统地开展了公务员法的配套法规建设工作。在深入调研、广泛征求意见、反复修改论证的基础上,根据工作需要和立法进度,统筹规划、有序推进,陆续出台了一系列公务员法的配套法规政策。

公务员法的配套法规以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,深入贯彻落实科学发展观,按照准确体现和全面落实公务员法的原则、制度和规定的要求,认真总结了公务员制度推行以来的实践经验,参考借鉴了国外公务员管理的有益做法,对公务员管理各环节涉及的有关问题作出了明确的制度性规定,进一步完善了公务员制度。

紧密结合公务员法配套法规政策的出台,中组部、人事部组织部分长期从事公务员管理工作的同志、法律工作者、专家、学者,按照准确、实用、全面的要求,编写了《公务员法实施工作指导丛书》。丛书对公务员管理有关规定的条文进行了系统的解读,就实际工作中可能遇到的疑点、难点问题提出了处理办法,并对立法目的、立法背景、立法过程和相关前瞻性问题的进行了介绍和阐述,融理论性、政策性和操作性为一体。同时,为使读者全面、系统掌握各项政策规定以及相互之间的内在联系,丛书还收录了公务员法颁布实施以来出台的系列配套政策法规。

我相信,《公务员法实施工作指导丛书》的出版,对于公务员管理者全面、准确理解和把握公务员法及其配套政策法规的立法背景和条文内容,提高公务员管理工作规范化水平;对于促进广大公务员依法履行义务,保障公务员的合法权益,加强公务员队伍建设;对于扩大公务员法的影响,加强广大群众对公务员管理工作的监督,有效防止公务员管理工作的主观随意性和克服用人上的不正之风,提高公务员管理工作的法制化水平等,都将起到积极的作用。

2007 年 12 月

# 目 录

## 《公务员考核规定(试行)》释义

|     |               |        |
|-----|---------------|--------|
| 第一章 | 总则 .....      | ( 3 )  |
| 第二章 | 考核内容和标准 ..... | ( 17 ) |
| 第三章 | 考核程序 .....    | ( 34 ) |
| 第四章 | 考核结果的使用 ..... | ( 49 ) |
| 第五章 | 相关事宜 .....    | ( 59 ) |
| 第六章 | 附则 .....      | ( 68 ) |

## 考核制度与方法介绍

|                       |         |
|-----------------------|---------|
| 我国干部人事考核制度的历史沿革 ..... | ( 73 )  |
| 我国古代官吏考核制度简介 .....    | ( 78 )  |
| 外国公务员考核制度简介 .....     | ( 85 )  |
| 常用考核方法简介 .....        | ( 103 ) |
| 江苏省公务员考核管理系统简介 .....  | ( 110 ) |

## 相关法律法规文件

### 中华人民共和国公务员法

(2005 年 4 月 27 日第十届全国人民代表大会  
会常务委员会第十五次会议通过 2005 年 4  
月 27 日中华人民共和国主席令第三十五号  
公布) ..... (135)

### 党政领导干部选拔任用工作条例

(中共中央 2002 年 7 月 9 日印发) ..... (160)

### 公务员考核规定(试行)

(中共中央组织部 人事部 2007 年 1 月 4 日  
印发) ..... (181)

### 党政领导干部考核工作暂行规定

(中共中央组织部 1998 年 5 月 26 日印发) ..... (191)

### 体现科学发展观要求的地方党政领导班子和领 导干部综合考核评价试行办法

(中共中央组织部 2006 年 7 月 3 日印发) ..... (206)

### 中共中央组织部《关于干部年度考核工作有关 问题的通知》

(组通字〔1995〕38 号 1995 年 11 月 24 日) ..... (226)

### 中共中央纪律检查委员会 中共中央组织部

人事部关于受党纪处分的党政机关工作人员  
年度考核有关问题的意见

(组通字〔1998〕19 号 1998 年 4 月 8 日) ..... (228)

---

|                                                                                                                            |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 中央企业负责人经营业绩考核暂行办法<br>(2003 年 10 月 21 日国务院国有资产监督管理委员会第 8 次主任办公会议审议通过<br>2006 年 12 月 30 日国务院国有资产监督管理委员会第 46 次主任办公会议修订) ..... | (230) |
| 事业单位工作人员考核暂行规定<br>(人事部 1995 年 12 月 14 日印发) .....                                                                           | (246) |
| 人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的<br>意见》<br>(国务院办公厅 2002 年 7 月 6 日转发) .....                                                             | (253) |
| 后 记 .....                                                                                                                  | (263) |

**《公务员考核规定(试行)》  
释 义**



# 第一章 总 则

## 本章要点

总则一般是对制定法律法规、文件的目的、依据、适用范围、基本原则等方面作出规定。本规定的总则共三条,内容包括三个方面:一是制定本规定的目的和依据,体现在第一条。二是适用范围,即哪些公务员的考核适用本规定,体现在第二条。三是公务员考核应当遵循的基本原则,体现在第三条。这些内容的确定和规范,为以下各章具体条文的设计确定了指导原则。

## 条文解释

**第一条** 为了正确评价公务员的德才表现和工作实绩,规范公务员考核工作,促进勤政廉政,提高工作效能,建设高素质的公务员队伍,根据公务员法,制定本规定。

【释义】本条是关于制定《公务员考核规定(试行)》的目的和依据方面的规定。

## 一、制定《公务员考核规定(试行)》的目的

《公务员考核规定(试行)》中所说的考核,是指公务员主管部门和各机关按照管理权限,依据一定的程序和方法,对所管理的公务员的思想品德、业务素质和能力、工作作风、履行岗位职责和完成工作目标任务、廉洁自律等方面的情况进行的全面考察和评价,重点考核工作实绩,并通过对考核结果的运用,实现对公务员的有效管理。考核是公务员管理的一项经常性、基础性工作。

制定《公务员考核规定(试行)》有以下四个目的:一是有利于落实宪法和公务员法的要求。我国宪法第二十七条规定,一切国家机关“实行工作人员的培训和考核制度,不断提高工作质量和工作效率”。公务员法第五章对公务员考核作了原则性的规定。规范公务员考核制度是宪法和公务员法规定的具体化,有利于保证宪法和公务员法的贯彻执行。二是有利于推动公务员考核工作走上制度化、规范化的轨道。通过考核,可以客观公正评价公务员的工作态度、工作状况及工作实绩,为调整公务员的职务、级别和工资以及对公务员实施奖励、培训、辞退等管理工作提供依据。三是有利于激励和引导公务员积极工作,努力提高工作效能。实行公务员考核制度,有利于鼓励先进,鞭策后进,督促公务员增强工作责任感,尽职尽责,努力工作。四是有利于加强公务员队伍建设。实行公务员考核制度,有利于及时发现和培养人才,提高选拔任用工作的水平;有利于加强对公务员的严格管理和严格监督,促使公务员正确

行使权力,认真履行义务。

## 二、制定《公务员考核规定(试行)》的依据

制定《公务员考核规定(试行)》的依据是公务员法。2005年4月27日,第十届全国人民代表大会常务委员会第十五次会议审议通过了《中华人民共和国公务员法》,并于2006年1月1日起实施。公务员法是我国五十多年来干部人事管理第一部总章程性质的法律,公务员法的出台,在干部人事工作历史上具有里程碑的意义,对于贯彻依法治国方略和推进社会主义民主政治建设具有重要意义。公务员法第五章第三十三条至第三十七条对公务员考核的内容、方式方法、基本程序等方面作了原则性的规定。《公务员考核规定(试行)》以公务员法为依据,吸收了近年来实践证明行之有效的公务员考核政策措施,并根据新的发展形势作了必要的创新。

**第二条** 本规定所称公务员考核是指对非领导成员公务员的考核。对领导成员的考核,由主管机关按照有关规定办理。

**【释义】**本条是关于《公务员考核规定(试行)》适用范围的规定。

### 一、非领导成员的范围

非领导成员公务员是指领导成员以外的公务员。对于

领导成员范围,公务员法第一百零五条有明确规定:“本法所称领导成员,是指机关的领导人员,不包括机关内设机构担任领导职务的人员。”机关包括两类:一类是指中国共产党中央和地方各级委员会机关、全国人民代表大会和地方各级人民代表大会及其常务委员会机关、各级行政机关、中国人民政治协商会议各级委员会机关、各级审判机关、各级检察机关、各民主党派和工商联的各级机关、参照公务员法管理的事业单位和人民团体、群众团体机关。另一类是指上述机关的工作部门、办事机构和派出机构。领导成员,就是上述机关领导班子组成人员。机关的内设机构指上述机关内部的职能机构。所谓“机关内设机构担任领导职务的人员”,是指机关内设机构中被任命为领导职务的委任制公务员。在实际工作中,要注意区分领导成员与领导职务公务员、选任制公务员等概念。领导职务公务员范围最大,既包括领导成员(或称机关的领导人员),又包括机关内设机构担任领导职务的人员;既包括选任制公务员,又包括委任制公务员。领导成员与选任制公务员的范围也不尽相同。选任制公务员是指依据法律和相关章程规定,经过选举产生的领导人员,而领导成员既包括选任制公务员,还包括机关领导班子中由上级任命的领导成员。

## 二、对领导成员的考核

领导成员和非领导成员的考核有所不同。根据公务员法的规定,对领导成员的定期考核,由主管机关按照有关规定办理。这里所称的主管机关是指党委干部主管部门,现

行有关规定主要是指《党政领导干部考核工作暂行规定》和《体现科学发展观要求的地方党政领导班子和领导干部综合考核评价试行办法》(以下简称《试行办法》)。

《党政领导干部考核工作暂行规定》规定,对领导成员的定期考核采取届中、届末考核的方式进行。没有明确届期的,每两年或三年进行一次定期考核。定期考核包括八项程序:

一是考核准备。包括拟订考核方案,组成考核组,组织考核人员进行学习或培训,考核组与被考核单位商定考核工作实施计划等。

二是述职。召开述职会议,领导班子主要负责人代表领导班子述职,同时作个人的述职报告,领导班子其他成员作本人的述职报告。参加述职会议的人员由考核组根据考核对象的职务和职责范围确定。

三是民主测评。包括民意测验和民主评议。民意测验根据考核内容列出评价项目和评价等次,由参加民意测验的人员填写评价意见。对不同层次人员填写的民意测验票分别进行统计。民主评议由考核组主持,采取召开小型座谈会或书面评议的方式进行。

四是个别谈话。个别谈话的范围是:考核对象所在的地区或部门的同级领导干部、下一级的领导干部,组织人事部门、纪检监察机关和机关党组织的有关人员;考核对象所分管的下级单位、部门、内设机构的负责人和机关工作人员代表;考核对象本人;其他熟悉和了解情况的人。个别谈话要选择了解情况的人员,并注意代表性。个别谈话时,考核

组应由两名以上人员参加,并做好谈话记录。

五是调查核实。考核组根据需要可采取查阅资料、采集核实有关数据、审计、实地考察、专项调查、征求意见、理论学习情况测试等方法,调查核实考核对象的有关情况。

六是撰写考核材料。领导干部的考核材料包括:考核情况,包括优点和取得的成绩、存在的不足、问题,要实事求是地反映干部的情况;民意测验和民主评议的情况;考核组对评定等次的建议。

七是综合分析,评定考核结果。按照管理权限,由考核机关提出意见,报党委(党组)决定。

八是反馈。考核结果要正式通知考核对象。考核对象对考核结果若有异议,可以提出申诉。

《体现科学发展观要求的地方党政领导班子和领导干部综合考核评价试行办法》适用于县级以上地方党政领导班子换届考察、领导班子成员的个人提拔任职考察。县级以上地方党政领导班子及其成员的届中考核、年度考核等,可参照执行。

《体现科学发展观要求的地方党政领导班子和领导干部综合考核评价试行办法》在继承以往行之有效的办法的基础上进行了改进和探索,在内容上有以下特点:一是按照科学发展观的总体要求,进一步明确考核评价标准。针对地方党政领导班子和领导干部的特点,明确提出必须综合考核经济建设、政治建设、文化建设、社会建设和党的建设五个方面的成效,考核贯彻科学发展观、驾驭全局、处理利益关系、务实创新、选人用人等方面的能力。二是严格考察