

## 2004年云南省公务员考试《申论》真题（市、县、乡）

来源：W 整理：杨柳（微信：gwy288）

满分：100分 时限：120分钟

### 一、注意事项

1. 申论考试是对应考者阅读理解能力、综合分析能力、提出和解决问题能力、文字表达能力的测试。
2. 作答参考时限：阅读资料30分钟，作答90分钟。
3. 仔细阅读给定资料，按照后面提出的“作答要求”作答。

### 二、给定资料

1. 所谓政绩就是政府绩效。在西方也被称为“公共生产力”、“国家生产力”、“公共组织绩效”、“政府业绩”、“政府作为”等。就其表面意义来说，它是指政府所做出的业绩和获得的收益，但从其内涵来讲，还包括政府成本、政府效率、政治稳定、社会进步、可持续发展等。政绩考核就是对政府官员所创造的业绩与所获得的效益所做的评估，在国际上一般称为政府绩效评估。从80年代起，为适应新经济的发展要求，西方发达国家的政府职能纷纷实现了由管制型向服务型的转变，强调以顾客（企业和公民）为导向的可选择的公共服务，政府不只是把服务作为宗旨和原则，而且根据企业和公民的需求制定出政府公共服务的质量标准，并以立法的形式予以颁布，如英国政府颁布的《公共服务宪章》，美国政府成立的绩效评估委员会等，提出了“重塑政府”的一整套解决方案，强调“从人人为遵守规定而负责的体制转变为为人人取得成果而负责的体制”。

2. 从我国的现状来看，加强和实行绩效评估（也就是政绩考核）也是我国必须要经历的一项重要改革，有什么样的政绩考核体系就有什么样的行政施政方式。尽快制定科学合理的政绩考核体制，已是外部环境使然，同时也是内部发展之所需。从外部环境看，加入WTO对我国传统的行政施政方式构成了巨大挑战；从内部环境的需要来说，它是社会主义市场经济健康发展的保证，是推动我国政治体制改革的重要环节。我国过去由于受计划体制的影响，政府一直实行的是全面管制的施政方式，这造成了政府机构臃肿，效率低下，腐败滋生。只有制定一套合理科学的政绩考核体系才能有效地对政府的投入、产出，政府行为的效率，政府行政管理范围的大小、强弱等进行科学评价，更好的提高行政效率。然而，与国外成熟的政绩考核体系相比，当前我国政绩考核体系无论是在理论上还是实践上都有很大缺陷，因此出现了4类所谓的“政绩”：不求进取型——守摊子，保位子，为官一任，山河依旧。急于求成型——重眼前，轻长远；重开发，轻保护，甚至廉价卖地卖资源；重经济增长，轻社会事业发展。自搞一套型——或缺位，或错位，或越位，甚至搞“上有政策、下有对策”。追名逐利型——重个人“政绩”，轻群众疾苦；重领导形象，轻百姓口碑；重“形象工程”，轻民心工程；留下“前任政绩后任债务”，“一任政绩几任包袱”的后患……

3. “为官一任，造福一方”。但曾几何时，有些地方政府的少数官员将此变成了“造腐一方”，往往是要么一颗老鼠屎坏一锅汤，要么拔出萝卜带出泥，形成集体腐败。而近期的经济过热也主要体现在实际上的地方政府投资过热。为什么会这样呢？原因之一显然是我们的官员政绩考核办法出了问题。有文章报道，2000年6月，安徽省长丰县双墩镇政府为让港商建高尔夫球场，以每亩地3700元的价格一次性征地2088亩。现在，失地农民的生活难以为继，而曾负责高尔夫球场征地拆迁和安置工作的不少镇领导竟说，农民“饿死是不至于的”——为了巩固已经创造的“政绩”，身为领导干部无视因创造“政绩”而造成的负面影响，哪怕是老百姓吃不上饭，也被看作是不足挂齿的“小困难”。在这些官员看来，“政绩”是个人的，是能够用以购买更多政治资本的有价证券，只要握有这种证券，就等于拥有了大好前程。同样在1998年的贵州省黔西县化甲村，一场种植核桃树的“全民奔富运动”如火如荼地展开了。如今，6年过去了，当时领导化甲村种核桃树的黔西县林业局某领导目前已升任县政协副主席，化甲村党支部和村支书也获得了上级颁发的“先进党支部”、“优秀共产党员”等称号。但绝大多数核桃树不但没有

挂果，甚至花都没开一朵。不结果的核桃树和结了果的政绩工程的直接后果是让“涉核户”的生活陷入了困境。但奇怪的是，化甲村却成为邻近十里八乡登门学习的样板，只容一辆小车勉强行走的盘山通村公路车水马龙，最多的一天，竟有数十辆轿车接踵而来。这些地方官在是借用政府的公信力给农民导演了一出漂亮的戏，其“全民奔富”的愿望是假，打造政绩工程、为自己谋取私利才是真。至于农民的核桃树有没有结果无足轻重，反正自己的政绩工程是开花结果了。

4. 2003 年湖南省湘潭市在全市 96 个县处级领导干部和 699 名领导干部中推行了一种全新干部管理机制——“绩效考核”。湘潭市政府将考核对象分 3 个层次，即领导班子、一把手、班子其他成员。同时根据各单位的不同工作属性，分为经济管理部门、社会发展部门、司法执法监督部门、党群政务综合部门等几个类别使绩效考核同层次同类别的对象在全市范围内“同场竞技”。“绩效考核”既考刚性的目标任务，也考班子建设和公众形象等软性指标；在 2004 年 7 月 27 日的考核结果公布大会上，49 名获“高分”的领导干部被记功、嘉奖，5 名得“低分”领导干部被免职，另有 13 人受到诫勉。有人把湘潭此举说成是“向平良说‘不’”，它就像陡然刮起一阵飓风，在湘潭市引起了强烈的震撼。“绩效考核”把责任和活力传递到了最基层的单元，也把监督落实到了每个角落，从而为建立效能政府，责任政府和“阳光政府”打下了坚实的基础。一年多的实践表明，湘潭市的绩效考核激发了各级班子和广大干部的活力、凝聚力和创造力，领导班子和干部新的精神风貌成了推动湘潭经济发展的强大动力。下面这一串串数字便是力证：2003 年，全市实际利用外资 11116 万美元，比上年增长 84.8%，引进市外资金 15 亿元，同比增长 67%，创历史最好水平；全市重点工程投资完成 44.6 亿元，超年计划 28%，创造了历史最好成绩；全市 GDP 增长 11%，地方财政收入增长 21.5%。2004 年上半年，这个市的发展势头更加强劲，多项指标再创历史新高。

5. 近年来，浙江省湖州市委在完善干部政绩考核制度中逐年淡化 GDP 的因素，加入了 4 条新标准：一是城乡居民人均收入增长；二是水、电、路、田、通讯等与生活息息相关的基础设施建设步伐；三是促进社会就业，新增工作岗位；四是社会保障体系内的养老保险、医疗保险、失业保险覆盖面。将上述 4 点量化，纳入干部考核体系。从几年来的探索成果看，4 条新标准使湖州各级干部的“政绩观”得到了重大校正，使急功近利、片面追求 GDP 增长的风气得到了有力遏制。但值得注意的是，经过量化后的经济指标看上去富有刚性，但是在实际操作中，由于经济受其自身规律的影响，往往并非人为所能控制。在 GDP 的增长量上，湖州市给出的是一个 5%~7% 的弹性数字，这种做法受到了基层的广泛认可。但是在招商引资的过程中，从近期情况看，多数乡镇并不能完成当初定下的指标，其中既有 2003 年非典的影响，也有人为估计过高的因素。当多数人无法完成指标后，也就形成了集体无过错，法不责众，考核制度的严肃性也就无从谈起。

6. 2003 年以来，从中央到地方，对官员考核评价体系的探索呈现百花齐放的态势。2003 年 12 月 24 日，全国农村工作会议提出，从 2004 年起，要把对农民工的培训列入政府官员的考核标准。2004 年，国家发改委与国家统计局一道，会同国家林业局、国家环保总局、国土资源部等部门加紧研究适合中国国情的“绿色 GDP”核算体系。这种新体系已在海南和重庆展开了部分指标的试点核算。北京、浙江、安徽、广东、福建、江苏等多个省市也已明确要求，将把环境资源的绿色 GDP 纳入其经济统计体系。中组部已经和国家环保总局联手，在四川、山东、河北等部分省份进行试点，将环保方面的指标纳入干部考核体系，2004 年 2 月，国务院安全生产委员会按照全国事故死亡人数下降 2.5% 的幅度，将今年的安全生产控制指标分别下达给各省区市，并建立考核奖惩制度，把控制指标完成情况纳入干部考核的内容。建设部官员也透露，中国将建立涉及环境、能源、交通、文化遗产保护等方面的评估体系，对城市规划、建设和管理进行科学评价，严防“政绩工程”、“形象工程”。国土资源部针对群众信访数量上升的现象，提出了应当把“在发展经济的同时是否维护农民权益，合理利用土地，保护耕地”作为考核领导干部工作的重要内容。2004 年 3 月，中国科学院可持续发展战略研究组也推出了今后考核干部政绩的五大“绿色”标准。

7. 与中央部委的积极探索相映成趣，地方政府对官员考核评价体系的探求也呈现出千帆竞发的局面。2004 年 5 月，北京市委成立了巡视组，准备把巡视结果作为对干部的考核参考。除此之外，一套由经济发展、社会发展、资源与环境(可持续发展)、综合评价 4 个专项指标构成的政府绩效考核指标体系将

在年内建立。2004 年 2 月，广东省人大教科文卫委根据非典的教训，提议将“防病”列入政绩考核内容；近日，山东省政府要求，为强化执法责任和行政责任追究制，将重特大交通事故发生率列为干部政绩考核内容；黑龙江省将征地补偿安置列入干部政绩考核；江苏省将“农民充分就业”列入干部政绩考核；山西省将林地保护纳入干部政绩考核；陕西省将人口、资源、环境 3 项指标纳入了干部考核体系；在浙江省磐安县，干部考核与民间艺术挂上了钩；辽宁省沈阳市要求官员签综合治理责任书，将社会稳定纳入干部考核；江西省宜春市制定“实绩档案”，细化并量化了干部考核办法；山东省日照市日前将安全生产纳入干部政绩考核。

8. “政绩考核是一个世界性的难题，不能从整体上简单化，它需要非常科学的研究。”

国家行政学院吴江教授说：“从中央到地方的‘繁花渐欲乱人眼’的探索与实践，也从一个侧面说明了建构干部考核评价体系的难度。”中央党校王东京教授认为，对干部的考核就应该和 GDP 脱钩。他说：“用 GDP 数字来对干部进行业绩考核，会迫使地方官员为发展当地经济去占用耕地、破坏资源。只要将 GDP 和干部业绩挂钩，地方政府就会去追求单纯的经济增长。”中共中央党校科研部主任李忠杰教授则认为，“不能说讲科学发展观就把 GDP 给否了，因为 GDP 毕竟是一个综合的量化标准，但 GDP 不可能反映全部的政绩，所以指标体系要更加全面一些。”中国政法大學蔡定劍教授則說：“评价干部的最根本方式是由人民来评价，而不是由组织部门来评价，建立民主制度才是解决这个问题的根本出路。”

9. “碌碌的政府就是好政府，你做的可能不是老百姓最迫切需要解决的问题。”这套评估体系用经济、社会管理、廉洁状况和行政效率等 33 个指标来评估政府的绩效。桑助来说，“满意原则”应作为政府绩效评估的最终制度，包含下面内容：经济性评估是要求政府要树立成本意识，节约开支，少花钱多办事；效率评估的是政府的投入产出比；效益评估关注的是组织工作的质量和社会最终结束，效益最终要体现在人民满意和社会经济发展上；公众关心的问题是，接受服务的团体或个人是否得到公平的待遇，需要特别照顾的弱势群体是否得到更多的服务。

政府绩效		
一级指标	二级指标	三级指标
影响指标		
经济	人均GDP劳动生产率 外来投资占GDP的比重	
社会	人均预期寿命 恩格尔系数 平均受教育程度	
人口与环境	环境与生态 非农业人口比重 人口自然增长率	
职能指标		
经济调节	GDP增长率 城镇登记失业率 财政收支情况	
市场监管	法规的完善程度 执法状况 企业满意度	
社会管理	贫困人口占总人口比例 刑事案件发案率 生产和交通事故 死亡率	
公共服务	基础设施建设 信息公开程度 公民满意度	
国有资产管理	国有企业资产保值增值率 其他国有资产占GDP的比重 国有企业实现利润增长率	
潜能指标		
人力资源状况	行政人员中本科以上学历者所占比例 领导班子团队建设 人力资源开发战略规划	
廉洁程度	腐败案件涉案人数占行政人员比率 机关工作作风 公民评议状况	
行政效率	行政经费占财政支出的比重 行政人员占人口的比重 信息管理水平	

10. 有专家认为，这套考核体系也存在诸多不足，比如，该指标体系主要的评价对象是地方政府，目前以经济指标论英雄的倾向是整个社会由上至下所形成的，市县政 府已处于行政链条中的低端，很难

从根本上改变现行的干部考核制度，至于操作性的文件就更难以形成。

干部考核制度本身就带有透明和不透明的层面，通过经济指标考查官员政绩是各地政府奉行的潜规则，虽是一种通行的做法，但很难拿到公开的层面进行量化。如今，想以另一种标准予以取代，同样面临如何量化，以及如何使之成为公开制度的难题。另外，需内部评估的指标太多，这些指标属于内部管理，开放性不够，不利于公众监督和民间评估。

### 三、作答要求

1. 请用不超过 200 字的篇幅，概括材料所反映的主要问题。（20 分）

2. 请针对材料所反映的问题，用不超过 300 字的篇幅，提出解决给定材料所反映问题的方案。

要求：要有条理的说明，要体现针对性和可操作性。（30 分）

3. 就所给定资料所反映的问题，用 1000 字左右的篇幅，自选角度，自拟标题进行论述。

要求：观点明确，层次清楚，内容充实，论述深刻，有说服力。（50 分）

👉 微信扫描二维码，关注“公务员考试挺简单”微信公众号，可获取更多公考经验。分享公考经验，还可获得现金奖励哈

👉 手淘扫描淘宝店铺，可以购买省考、国考历年真题哦



微信公众号



淘宝店铺

## 2004年云南省公务员考试《申论》真题（市、县、乡）参考答案

来源：W 整理：杨柳（微信：gwy288）

### （一）请用不超过200字的篇幅，概括材料所反映的主要问题。（20分）

1. 该材料反映了因缺乏科学合理的政绩考核体系导致的政府官员政绩观扭曲、腐败滋生、机构臃肿和行政效率低下等问题。（6分）

当前从中央到地方各级政府部门内容不同、各有侧重的政府绩效评价体系反映出要建立全面、科学、可操作的绩效评价体系的难点在于：应确立哪些考核指标、谁来考核、如何考核以及如何处理考核结果。（8分）

2. 传统政绩考核的弊端在于没有相应的制度和法律作为保障，政绩考核内容不全面，评估指标体系不科学，片面地将经济增长指数等同于政绩，忽视了全面协调与可持续发展；评估主体单一，评估程序不规范，流于形式，存在很大随意性，导致政府绩效评估很难做到合理、客观、公正。（3分）

3. 科学发展观能否有效落实，在很大程度上取决于科学政绩观能否确立，以及考核体系是否完善。（3分）

### （二）请针对材料所反映的问题，用不超过300字的篇幅，提出解决给定材料所反映问题的方案。要求：要有条理的说明，要体现针对性和可操作性。（30分）

1. 坚持以人为本，树立全面、协调、可持续的发展观，促进经济、社会和人的全面发展，十六届三中全会提出的“五个统筹”（统筹城乡发展、统筹区域发展、统筹经济社会发展、统筹人与自然和谐发展、统筹国内发展和对外开放的要求）是考核政绩的准则，真正以“群众满意不满意、拥护不拥护、高兴不高兴”为标准，要将群众满意度作为考核官员政绩的最重要的指标，视群众满意的政绩为最大的政绩。（6分）

2. 通过立法确定政绩考核体系的地位，建立科学的考核制度和办法，最重要的就是实行评价主体多元化，逐步建立完整的政绩考核主体体系，充分发挥各类评估主体的作用，保证政府绩效评估发挥应有的作用。（5分）

3. 各级人大要充分行使国家权力机关的监督职能，加强对本级政府及其部门的政绩监督。要把政府整体绩效和各部门绩效的监督作为人大监督的重点，常抓不懈，把绩效评估的结果同政府组成人员的任免结合起来，增强监督实效。建立起政绩评估的连带责任制度，一旦发现评估结论失实，不仅要追究被评估者的责任，而且也要追究评估者的责任。（5分）

4. 发挥专业评估机构的作用。专业评估机构尽管不是评估主体，但可以通过评估主体的委托，对政府绩效进行准确、客观、公正的评估。专业评估人员较少的各级政府、各级人大可以通过委托专业评估机构对同级政府及其部门的绩效进行评估，以加强政府管理和人大监督的实效。（4分）

5. 建立对评估结论的公示制度，加强舆论监督机制，广泛接受人民群众监督，以增加考核和评价过程的透明度。要把评估的主动权、评估结果的使用监督权还给人民，而不是搞形式主义。监督重点应放在政府的某项绩效上。（5分）

6. 拓展绩效评估的政府层级，上至中央政府，下至乡镇都要普遍开展政府绩效评估。各级政府都要切实加强绩效管理，把绩效评估作为新的政府管理方式广泛推广，把绩效评估作为一项经常开展的职能活动。（5分）

### （三）就所给定资料所反映的问题，用1000字左右的篇幅，自选角度，自拟标题进行论述。要求：观点明确，层次清楚，内容充实，论述深刻，有说服力。（50分）

## 参考答案

### 1. 概括材料

政府绩效考核评估是世界各国政府普遍重视的一项系统工程。在我国也不例外，加强和实行绩效评估是我国现时期转变政府职能服务社会所必须要经历的一项重要改革。

在新形势下，从中央到地方，都在建立一套科学的、务实的绩效考核进行着不同形式的探索。

### 2. 解决方案

（1）加强对社会形式的研究，树立正确的政绩观。

（2）加强对各级领导干部的宣传教育，将正确的、科学的政绩观落实到行动中去。

（3）建立科学的政绩评估体制，严格考核指标和程序，监督政绩的真实性和科学性。

### 3. 参考文献

#### 建立科学的干部评价体系：讲政绩

树立正确的政绩观，落实科学的发展观，是当前摆在全党特别是各级领导干部面前的一个重大而严肃的政治问题。胡锦涛同志指出，要把树立正确的政绩观作为新时期党的建设新的伟大工程的重要内容，并特别强调，激励干部要做到求真务实，必须建立一套科学合理的制度、标准和方法，形成科学评价体系，全面准确地评价干部的工作成绩，为正确识别和使用干部提供科学依据。可以说，干部能否树立正确的政绩观，很大程度上取决于有没有科学的干部评价体系。

什么事政绩？政绩就是为政之绩，是领导干部正确行使人民赋予的权力，在任期内履行职责所取得的绩效，是干部的思想政治水平、知识业务能力和领导水平以及敬业精神等各方面素质在领导工作过程中的综合反映，也是群众评价干部和组织考核干部的重要内容和标准。领导干部必须努力创造政绩，看一个干部的优劣高下也必须看其政绩，这是毫无疑问的。但是，领导干部要树立什么样的政绩观，才能符合人民群众的利益，才能经得起实践和历史的检验，这就需要有一套科学的评价干部政绩的体系。毋庸讳言，一些领导干部在政绩观上存在的某种偏差，与现行的领导干部政绩考核评价标准和体系有着直接的关系。

要解决怎么评价的问题，既要采取科学的评价方法。考核评价方法是否科学，决定着考核评价工作是否可操作和考核结果是否真实可靠。烟草，科学构建考核干部政绩的方法体系至关重要。考评方法的构建，应着重考虑两个因素：第一，要按照“突出工作实绩”的原则，合理确定“德、能、勤、绩、廉”五项考评内容的不同比重，既不能以点带面、以偏概全，也不能面面俱到、不分主次。第二，要按照考评猪蹄与考评对象的“知情度、关联度、责任度”关系，合理缺陷的评价主体中不同层面的“群众”对于评价对象评价的不同比重，使各方面的参与权和意愿都能得到有效反映。包头市在这方面作了有益的探索。1996年和2001年，该市先后两次作为中组部实绩考核工作改革的试点地区、干部考核制度改革重点研究课题承担单位，在中组部的直接指导下，结合当前干部政绩考核评价体系中出现的新情况、新问题，以《党政领导干部选拔任用工作条例》、《深化干部人事制度改革纲要》为依据，本着“于事简便，考准评实”的原则，结果反复研究，反复实践，初步探索出一套既有理论政策支撑、又便于实际操作的干部实践考核新模式。

三是对领导干部政绩的考核评价往往只停留在就绩论绩的层面上，缺少全面的分析评价。政绩应该是领导干部德、能、勤、绩、廉诸要素的综合反映。因此，考核领导干部的政绩应该是对上述几个方面的综合评价和了解，即“政绩”的考核要同时了解干部的品德、观念、胆识、才能、作风及廉洁自律等方面的情况。二目前一些部门和领导对于干部政绩的考核，往往只满足于就绩论绩，对于干部其他方面的情况缺乏深入细致的了解，因而常常导致以偏概全，一俊遮百丑，似乎只要经济指标上去了、城市建设改善了，就一切都好了，结果是一个亮点掩盖了一堆问题。

上述问题的解决，关键在于要建立科学的干部考核评价体系。

要解决由谁来评价的问题，既要科学确定评价主体。由谁来评价领导干部政绩的优劣大小，是评价



干部政绩的基础环节和首要问题。科学合理地确定评价主体，必须坚持群众公认的原则，发扬民主，最大限度地扩大群众参与的范围。领导干部的政绩到底如何，不能由上级组织和上级领导说了算，还必须看群众的公认程度。一个领导干部是否有政绩，政绩有多大，检验的标准，重要的是看群众满意不满意，高兴不高兴，拥护不拥护，答应不答应；要看这些政绩是否实实在在，是否经得起群众检验、实践检验和历史检验。这里的群众，应该是包括各级相关的领导在内的、各个层面参加的群体，从而建立起一个全方位的、立体式的干部考核评价体系。这种评价主体的设置，不仅可以有效克服干部政绩评价只由上级领导说了算的弊端，较好地解决干部政绩考准核实的问题，更重要的是能引导干部切实注重群众公论，促进各级干部真正做到“权为民所用，情为民所系，利为民所谋”，把群众满意不满意、高兴不高兴、拥护不拥护、答应不答应作为自己建功立业的“第一信号”，从而促进干部树立和落实正确的政绩观。

要解决评价什么的问题，即要科学设置评价内容。评价内容是评价领导干部政绩工作的核心环节。只有科学合理地设置考核评价内容，解决好评价什么的问题，才能使评价有的放矢，才能是评价结果更准确地反映领导干部的工作实际；同时，领导干部也明确了作为被评价对象的受评内容，从而有了努力方向，群众也才能以此来观察、鉴别、监督领导干部。因此，应根据《党政领导干部考核工作暂行规定》、《党政领导干部选拔任用工作条例》的规定，在突出领导干部工作实际的基础上，兼顾其德才素质，按照德、能、勤、绩、廉即思想政治素质、组织领导能力、工作作风、工作实绩和廉洁自律等几个方面来设置考核评价内容体系，并将这五大项考评内容细化为若干个子项。在具体操作中，既要看经济建设的超过，又要看社会进步的成果：既要看当前的发展，又要看发展的可持续性；既要看经济社会发展的成就，又要看党的建设的成果。唯其如此，才能促使广大干部尤其是各级领导干部真正做到求真务实，树立正确的政绩观，自觉地坚持科学的发展观。

要解决考评结果如何有效运用的问题，即制定科学的、有效运用考评结果的刚性规则。科学评价干部之间的最终目的，是为了更好地对干部实施择优汰劣和管理监督。考评是手段，考评结果的有效运用才是目的。胡锦涛同志指出，对领导干部履行岗位职责的工作实际和德才表现得出的结论，必须正确的反映到对干部的使用上来，作为决定他们升降去留的机遇。升降去留，及时选拔任用的结果，也是管理监督的有效手段。因此，要将政绩考评结果有效地运用于干部选拔任用、升降去留、监督管理的全过程。要按照规则在先得原则制定考评结果运用的刚性规则，形成正确的用人导向。否则，考评与使用管理相分离，再好的考评系统也毫无意义。包头市把考评结果确定为优、良、中、平、差五个等次。领导干部被评为“优”者，同等条件下优先提拔；被评为“良”以下者，当年不能作为提拔对象，是后备干部的要取消后备干部资格；被评为“平”以下者，要给予警示教育；被评为“差”者依据连续两年被评为“平”者要免去领导职务。这样的刚性规则，把考评结果与干部的奖惩、升降去留紧密联系起来，褒有章，贬有据，让干部在事实面前心服口服。同时，这种彰明显著、能上能下、奖罚严明的刚性规则的执行，也正是对干部进行有效监督管理的过程，有利于极力干部去创造符合人民根本利益的实实在在的政绩。

微信扫一扫二维码，关注“公务员考试挺简单”微信公众号，可获取更多公考经验。分享公考经验，还可获得现金奖励哈

手淘扫描淘宝店铺，可以购买省考、国考历年真题哦



微信公众号



淘宝店铺