

## 理论前沿

welcome to li lun qian yan

[返回首页](#)[各期目录](#)[各期文章](#)

文章搜索

文章标题

搜索

## 美国政府绩效评估制度对中国的启迪

双击自动滚屏

发布者: 编辑部 发布时间: 2007-4-11 阅读: 370次

周 凯

【摘要】 美国政府绩效评估制度对中国的启迪是：加强绩效文化建设；建立绩效体制；强化绩效评估的制度建设。

【关键词】 美国政府绩效评估制度； 启迪； 尝试

【中图分类号】 D630.1 【文献标识码】 A 【文章编号】 1007-1962（2007）07-0030-02

在西方国家政府绩效评估理论与实践的影响下，自20世纪90年代中后期以来，中国政府对绩效评估日益关注，并以多种多样的方式来推行这一实践。最近，一些地方也开始要求各行政机关自行摸索实施自我绩效评估。借鉴美国的政府绩效评估制度，笔者认为当前中国主要是要进行以下几个方面尝试。

### 一、加强绩效文化建设

第一，要营造绩效文化的构建氛围。行政文化的产生与发展乃至稳定，是与一定的行政文化氛围相联系的，什么样的行政环境孕育什么样的行政文化。要培育一种新的行政文化，必须对社会公众和政府管理主体进行全方位的宣传和教育。首先这些推广与传播的对象要全面，既要包括政府管理人员，也要包括广大的社会公众。其次，推广与传播的内容要全面。绩效文化的培育将会为政府管理的变革带来整体性的推动，从而在全社会形成一种为社会公众和政府管理者共同认同的稳定的价值观念。再次，推广与传播要依靠制度上的配套建设来实现。行政文化与行政制度是互相影响和互相促进的，配套的行政制度的建设将形成一个有利于行政文化成长的制度氛围，有力地配合和推动行政文化的发展。

第二，吸取传统行政文化的精华。传统行政文化是政府管理运行的一个重要的精神条件，它极大的影响着社会公众的意识观念和价值取向，影响到绩效文化的发展。我们必须抛弃传统文化中的糟粕，实现传统行政文化精华与绩效思想的结合，从而培育绩效文化。绩效思想是现代行政思想的精华，绩效文化是现代行政文化发展的趋势，绩效思想中包含的服务思想、政府权力应承担的思想、以社会公众的评判是否满意为考核标准的思想、强调效率和效益的思想，以及维护社会公众的公平、平等地获取利益的思想与传统行政文化精华的结合，将给行政文化的发展带来新的活力，两种思想的互相融合与结合的升华孕育了绩效文化。

第三，突显新时代绩效文明的特色。行政文化要体现新时代的价值体系与行为方式，体现鲜明的时代特征，从而为政府管理的发展趋势提供源源不断的强大动力，为绩效文化的培育指明方向。“十六大”报告提出“全面建设小康社会”的目标。绩效文化的建设要紧扣发展的主题，把“全面建设小康社会”目标思想融入行政文化中去，并指导文化的形成，从而让行政文化为“全面建设小康社会”目标的实现创造良好的政府管理环境。

### 二、建立绩效体制

第一，将政府绩效评估和转变政府职能结合起来。

一方面，开展政府绩效评估的前提就是要合理界定政府的职能。当前在许多情况下，政府对自身所担负的社会角色认识不明确，依旧自觉、不自觉地以经济管理者的身份直接介入下属企业的生产和经营活动。因此，在考察政府部门的政绩时，往往把下属企业或社会组织的产值、利润、税收作为绩效指标加以考核，以此作为政绩的反映。从而使现有的绩效考核指标没有发挥正确的导向功能，忽视了指标体系在提高生活质量、增强公共服务

等方面的引导作用。另一方面，政府绩效评估直接指向政府应具有的职能决定了政府绩效评估的内涵中必然包括重塑政府角色和界定其职能的内容。对政府职能范围内管理活动的绩效进行评定，也就是要对政府确定公共服务供给的质量和价格标准、抓好绩效管理、把好市场准入关，以保证供给者无法利用提供公共服务的机会谋取不正当的利益、保障社会公平、提高公共服务质量、增加顾客选择的机会、更好地满足顾客需要等活动的绩效进行评定。

第二，逐步建立多重政府绩效评估体制。

在政府绩效评估体制方面，应建立多重评估体制，包括政府机关（部门）自我评估，上级评估，党的组织部门和权力机关（人大）主持的评估以及行政管理和服务对象的评估，社会（含舆论）评估，专家评估。首先，要把外部评价、群众参与度、服务满意度作为评估依据之一。群众和服务对象评议政府绩效，可以弥补过去行之有效的自上而下的评议制度的局限，它作为一种自下而上的评议制度，与自上而下的评议制度起到相互补充的作用。同时，政府要为人民服务，但是如果不知道人民需要什么，提供的服务就会不符合人民的需要。通过调查研究，可以知道人民的需求，通过群众和服务对象评议政府绩效，更可以知道现在政府提供的服务是否符合人民的需要，进一步调整施政策略，使稀缺的人力物力资源配置在最重要的方面。其次要建立专门的政治上独立的绩效评估机构，配备专业的评估人员。如成立专门的绩效评估委员会，由全国人民代表领导。评估成员可吸引一定比例的人大代表、政府代表、专家学者、普通公民等各界人士参加。

第三，完善政府绩效评估的信息交流与沟通机制。

绩效评估的有效性在很大程度上取决于绩效信息的准确可靠。由于当前在政府工作实绩统计中数字虚假的现象屡有发生，致使绩效信息失真，严重影响了绩效评估的公平、公正性。针对这一缺陷的救治办法是，要确保统计机构的相对独立性，减少地方政府领导对统计工作的干扰，开展经常性的统计执法检查，对夸大成绩、虚报数字等情况，应该给予纪律、行政处理。同时，要建立健全有效评估的信息系统，收集地方有关政治、经济等方面的信息，进行必要的统计、归纳、整理和加工，为评估工作提供方便。其次，应建立评估信息的传递网络，把绩效评估的结果尽快反馈给有关各方，使评估信息得到广泛地使用。最后，要充分利用电子计算和现代通讯技术，实现评估信息的现代化和评估信息传递的网络化。

三、强化绩效评估的制度建设

第一，要加强绩效评估的法制化建设。依法管理和加强绩效评估的作用，是现代政府改革的一个重点；必须加强绩效评估方面的立法，依靠法律的力量来加强绩效评估的开展，做到依法评估，为绩效评估的进行提供一种制度保障。绩效评估正是通过国家立法或国家行政立法对绩效目标的规定，把政府公共管理活动与对法律负责、对行为结果负责、对社会公众负责统一起来。

第二，加强绩效评估的规范化建设。规范化首先表现为绩效评估内容的规范化。经济、效率、效能、公平是构建绩效评估体系的基本原则，都应该具体化为绩效示标，形成系统的适合公共部门工作特点的绩效示标，为公共部门绩效评估确立规范的内容和标准体系。其次，公共部门的绩效评估的评估标准、评估程序和形式应该规范化；对绩效评估本身要形成制度，定期举行。最后，绩效评估标准、程序应公开化。

第三，加强绩效评估的申诉制度建设。绩效评估要进行下去，必须授予评估者一定的权力去完成评估，而且不可能完全在评估方法上和评估工具上防止偏见和不公平。这种评估中内在的冲突造成评估的许多不稳定，必须建立一个消除这种张力扩大的机制，让评估对象对评估不当行为进行投诉。所以，评估申诉制度无疑是个纠错工具：一方面通过评估申诉程序，启动相应的调查评议方法，来对评估的问题进行评价，促进评估双方的良性互动，保障评估的顺利进行；另一方面，评估申诉本身也是对上级主管领导的一个考核办法，从而更进一步促进评估的公平和公正，提高评估的能力和评估的效率。

（作者单位：清华大学人文学院）

责任编辑 柳波