

### 在线资源

研究参考

公共管理

人力资源开发

人事管理

学术跟踪

国际观察

客座研究人员文章

《事业单位人事管理条例》解读

您现在的位置: 首页 >> 在线资源 >> 研究参考 >> 公共管理

## 我国政府公共信息服务问责制改革的目标取向论析(下)

2011-05-05 | 访问人数: | 编辑: rky | 【大中小】

2011-5-5

### 三、政府公共信息服务问责的法治化

1. 问责法制统一化。有法可依是政府公共信息服务问责法治化的基础。对于政府公共信息服务问责制来说,有法可依的“法”,既包括国家法律,又包括地方性法规、规章。政府公共信息服务问责首先要在国家法律的规范下开展,严禁一切违犯国家法律的问责行为。在遵守国家法律的前提下,政府公共信息服务问责要依据相关的法规、规章有序进行。当前政府公共信息服务问责的规定要么散见于国家法律法规中,要么分别出现在各地方规章中。也就是说,目前政府公共信息服务问责法制还不健全、不统一,给依法问责带来了一定的困难。因此,必须进一步健全政府公共信息服务问责法制,通过调整、完善立法促成其走向统一化。

2. 责任划分法制化。对政府机关及其工作人员进行问责的前提是责任明确,以法律和正式制度的形式对不同的部门与岗位的责任进行划分,否则,就无法确定谁应该承担什么责任,也无法有效地追究责任。[13] 法治的一个重要原则是:与法律相关的责任必须明示于法律中才是有效的。这样,使权力只受合法责任的制约和保护,而不受非法“责任”的掣肘。对于消极责任,尤其需要以规则的明示为前提。因为凡是合法的权力行为,无须追加其他任何责任;凡是违法的权力行为,不管其实施主体是谁,都不能豁免,更不能放纵。

当下我国政府公共信息服务的责任划分至少应从两个层面考虑:一是党政之间,即党务系统和政务系统之间的职责划分。一起责任事件,到底应该由党委书记负责还是由行政首长负责,目前并没有明确的判断依据;二是责任具体到人,即在党政领导正副职、上下级官员之间的责任如何分配。如果权责不清,责任划分带有不可预期性,必然会使问责“弹性”过大,最终失去公平性。与此同时,责任划分既要明确也要合理与适当:缩小责任范围意味着有些权力没有责任,从而违背民主政治的初衷;扩大责任范围并不意味着有失公允,挫伤政府及其官员的积极性,而且可能使责任无法实现,因为现代社会责任感被削弱的重要原因之一,就是责任的范围被过分扩大,超出了责任主体的能力,所以,“欲使责任有效,责任就必须是明确且有限的,而且无论从情感上讲还是从知识上讲,它也必须与人的能力所及相适应”。[14] 99

3. 责任追究程序化。从整体上说,民主是一种程序,[9] 25而且作为一种程序的民主,必须先于我们可以要求于民主的其他任何基本成就而存在,甚至可以说,没有程序就没有民主。为此,必须用程序来保证政府公共信息服务问责制沿着法治的轨道进行,防止陷入人治的误区。当前我国政府公共信息服务问责在程序方面不尽完善,亟需改进。政府公共信息服务问责的程序化涉及问责全过程的方方面面,内容很多,但以下三点尤其迫切:一是政府公共信息服务责任的认定程序。有了明确的责任划分,还需要通过一定的程序来认定责任的归属、严重程度等,否则就可能出现“替罪羊”问题而背离问责的初衷。二是政府公共信息服务问责的启动程序,即问责主体以什么样的形式、在什么场所、通过什么样的方式对政府机关及其工作人员进行问责。如人大的质询、罢免等问责形式,已有法定程序,但其他问责主体如何对政府机关及其工作人员进行问责,显然还没有相关程序。三是政府公共信息服务问责的回应程序,即被问责的政府机关及其工作人员通过什么样的程序来为自己的行为进行解释甚至辩解,在政府公共信息服务问责事件中“引咎辞职”或被免职的官员沉默无声并不符合责任政治的原理。

### 四、政府公共信息服务问责的绩效化

1. 问责运行绩效化。政府公共信息服务问责制改革的目标之一是提高问责效果。实现政府公共信息服务问责运行绩效化则是提高问责效果的一条重要途径。为此,需要加强问责分工、协作,提高资金、资源的使用效率,以实现政府公共信息服务问责运行绩效化。具体而言,在政府公共信息服务问责运行过程中,既要考虑问责质量

的要求,又要尽量减少使用资金、资源的成本,即达到支出最小化;要处理好问责结果与使用的资金、资源之间的关系,以较少的投入得到最大产出,即达到效益最大化;要处理好问责的预期结果和实际结果之间的关系,即达到结果最优化。这样,成本、结果的考量会促使政府公共信息服务问责运行走向绩效化。

2. 合理设定问责绩效评估指标。“责任不仅仅意味着在自己的权限内回答已经发生或正在发生的事情……在大部分场合下,责任还有另外一层含义,就是:你的回答或你的责任应该能够由监督主体依据一定的标准或预期通过测量来进行评估。”[15] 41如果没有一个有效的工具对失责行为的性质、程度做出判断,那么问责就失去了客观性和准确性,问责绩效也就无法得到保证。所以,为了达到政府公共信息服务问责运行绩效化,需要合理地设计问责的绩效评估指标,以便有效地开展问责。政府公共信息服务问责的绩效评估指标既要包含执行关于政府公共信息服务的法律、法规、规章的情况,也要包含政府机关及其工作人员在公共信息服务过程中廉洁自律的情况,还要包含政府机关及其工作人员是否严格进行公共信息管理与服务,是否在公共信息服务事业上取得显著的成效等。法律、法规、规章是考核有关公共信息服务活动合理、合法的基本依据,也是考核问责客体责任履行、目标实现、管理水平的重要尺度。考核政府机关及其工作人员在公共信息服务过程中有没有利用信息进行寻租,需要设计廉洁自律情况这一绩效评估指标。考虑到当前政府公共信息服务问责指标中缺乏公共信息服务事业建设显著成效的指标,因而设定该指标应成为政府公共信息服务问责绩效化的重要内容。

3. 问责方式绩效化。从关于政府公共信息服务的规章来看,目前政府公共信息服务问责方式主要包括责令改正、通报批评、给予行政处分、追究纪律责任、追究刑事责任等。以地方政务公开规章为例,江西省南昌市政务公开问责方式包括:(1)情节轻微,影响较小的,对有关责任人给予诫勉谈话或批评教育,并限期改正;(2)影响正常工作或者给群众造成损失的,对有关责任人给予通报批评,责令其作出书面检查,取消其当年评优、评先资格;(3)情节严重,影响较大的,对部门或单位给予通报批评,责令限期整改,取消单位年度评优、评先资格;对领导给予通报批评,取消年度评优、评先资格,视情节给予相应的政纪处分;将直接责任人调离原工作岗位,并按规定给予行政处分;(4)触犯刑律的,移送司法机关处理。重庆市政务公开问责方式包括责令限期整改、实施行政问责和追究纪律责任。四川省政务公开问责方式包括责令改正、通报批评、给予行政处分和进行司法问责。总的看来,由于政府公共信息服务问责方式的规定比较宽松,问责方式的绩效不高。正因为如此,问责方式绩效化应成为我国政府公共信息服务问责制改革的一个重要目标。要达到这个目标,既要将有规定的问责方式加以具体化,又要增加一些严格的问责方式的规定。

#### 参考文献:

- [1][美]特里·L·库珀. 行政伦理学——实现行政责任的途径(第四版)[M]. 张秀琴,译. 北京:中国人民大学出版社, 2001.
- [2][美]伍德罗·威尔逊. 行政学研究[C]// 彭和平,竹立家,译. 国外公共行政理论精选. 北京:中共中央党校出版社, 1997 .
- [3]陈力丹,胡森林. 隐瞒信息与问责制的衡量标准[J]. 当代传播, 2006, (1): 17-18.
- [4]王一星. 中国共产党党内问责制研究[D]. 中共中央党校博士学位论文, 2009.
- [5][美]史蒂芬·霍尔姆斯,凯斯·R·桑斯坦. 权利的成本——为什么自由依赖于税[M]. 毕竞悦,译. 北京:北京大学出版社, 2004.
- [6]范琳琳,王协舟. 政府信息公共获取行政问责的体系构建——必要性与可行性维度[J]. 图书馆学研究, 2010, (6): 56-59.
- [7][古希腊]亚里士多德. 政治学[M]. 吴寿彭,译. 北京:商务印书馆, 1965.
- [8][美]罗伯特·达尔. 民主理论的前言[M]. 顾昕,朱丹,译. 北京:三联书店, 1999.
- [9][美]乔·萨托利. 民主新论[M]. 冯克利,阎克文,译. 北京:东方出版社, 1998.
- [10][法]皮埃尔·勒鲁. 论平等[M]. 王允道,译. 北京:商务印书馆, 1991.
- [11][美]罗伯特·达尔. 多头政体:参与和反对[M]. 谭君久,刘惠荣,译. 北京:商务印书馆, 2003.
- [12][法]托克维尔. 论美国的民主(下卷)[M]. 董果良,译. 北京:商务印书馆, 1988.
- [13]张贤明. 官员问责的政治逻辑、制度建构与路径选择[J]. 学习与探索, 2005, (2): 56-61.
- [14][英]弗里德利希·冯·哈耶克. 自由秩序原理(上)[M]. 邓正来,译. 北京:三联书店, 1997.
- [15]A. Dunsire. Control in a Bureaucracy: The Execution Process[M]. Oxford: MartinRobertson, 1978.

作者: 邓集文 来源: 《理论导刊》2011年第4期

声明: 凡本网注明“来源: XXX”的文/图等稿件, 系出于传递更多信息及方便学术探讨之目的, 文章内容仅供参考, 并不代表着中国人事科学研究院赞同其观点或证实其内容的真实性。

[>>返回](#)

新闻评分

相关新闻

- 人力资源社会保障部办公厅关于培养2015年人力资源社会保障系统双证公共管理硕士(MPA)研究生的通知 2015-07-13
- 何凤秋：事业单位收入分配改革的何项攻坚克难 2015-07-09
- 吉林省人才管理改革试验区：集中资源聚英才 2015-07-03
- 刘晓莹：创新人才驱动未来制造业 2015-07-02
- 郝玉明：改进竞争性选拔干部方式范围研究 2015-06-26
- 郝玉明：加拿大如何吸引留住国际留学生 2015-06-26
- 重庆：十条人才激励新政全面推进创新驱动 2015-06-24
- 孙锐、孙彦玲：如何走出人才评价的困局 2015-06-24

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有  
地址：北京市朝阳区育慧里5号院1号楼 邮编：100101  
院办电话：010-84658600  
信息宣传处：010-84650950、010-84651389  
京ICP备10211434号 京公网安备110401200210