

无法找到该页

您正在搜索的页面可能已经删除、更名或暂时不可用

请尝试以下操作:

欢迎访问中国人事科学研究院网站



中国人事科学研究所网
Chinese Academy of Personnel Science

- » 首页
- » 机构概况
- » 专家信息
- » 研究课题
- » 获奖总汇
- » 院内管理
- » 学术跟踪
- » 院刊投稿
- » 公告栏
- » 信息平台
- » 科研动态
- » 交流合作
- » 问卷调查
- » 资料下载
- » 学术刊物
- » 中国人才研究会
- » 联系我们



全文检索

搜索

论文库

邮箱登录

前瞻与思考 (2005)

- » 前瞻与思考 (2008)
- » 前瞻与思考 (2007)
- » 前瞻与思考 (2006)
- » 前瞻与思考 (2005)
- » 前瞻与思考 (2004)
- » 《第一资源》第2辑
- » 《第一资源》第1辑

» 您现在的位置: 首页 > 学术刊物 > 前瞻与思考 (2005)

第84期 消除激励替代效应关键在于政府公共行政改革

2007-12-30 中国人事科学研究院 访问次数: 作者: fan

李克实

2005年11月7日

我理解王一江先生文章所讲到的地方官员政绩考核中的激励替代效应,是指官员行政行为过程中因为利益导向变化引发的短期效应,从而发生目标替代的一种现象。产生这种现象,原因一是存在垄断,二是社会价值无法检验,三是可以“绕过”社会价值直接获取分配利益。

目前,各个国家对官员的政绩评价至少有内部评价和外部评价两种方式。我们通常讲的地方官员政绩考核,一般是指内部评价;这属于政府内部上级组织对下级组织和人员的管理制度,并不是一种社会监督机制。

政府内部考核的目的,是通过考核反馈沟通的信息对官员的行为进行指导;也就是说,通过考核,告诉大家怎么做才是正确的,从而使中央政府的意图得到更加有效的贯彻。《公务员法》第五章对公务员考核做出了明确规定,包括对公务员个人的考核和对领导班子的考核,后者考核的是该级政府总体绩效,包括教育、卫生、扶贫、公共安全等综合性内容。

外部评价则起到社会监督的作用,比如通过立法,通过政协、人大的作用,通过媒体监督,通过专家学者的研究评论,通过民意调查等等。外部评价的目的是矫正政府服务方向,一般认为,其对象至少主要不应该是政府官员个人。

在我看来,消除激励替代效应,就要想办法消除前文提到的三个成因,即要打破权力垄断,开放行政信息,规范官员管理。改革政府政绩考核的办法有助于达到这一目的,但更根本地是在于政府公共行政改革。这具体涉及到下述六个方面。

首先,必须限制政府和官员个人权力。

我国现代行政理念受“皇权思想”影响深远,一方面使得社会活力受到压制,另一方面则是缺乏对政府和官员权力的限制。政府部门间的职能交叉、推诿扯皮,官员的官僚作风及腐败的发生,无一不与无限制的权力相关。这也是“激励替代效应”产生的温床,权力一旦受到制约,就无法任意“替代”了。

第二,政府职能必须到位。

政府缺位是指应该由政府管理协调的事务,政府没有管或没有管好。比如涉及公共安全、有限资源、特殊信誉资质的问题,必须由政府强制管理。某地卖含有甲醇的食用酒,造成多人死亡、失明,但因此被撤职的官员竟然说“他卖假酒撤我干嘛”?我们就有不少这样的官员,甚至不知道自己的基本责任是什么,这属于官员执政意识缺位。政府组织缺位的影响就更大了。我国的几次政府机构改革,就是要使政府的角色逐步到位,当责任分明以后,“激励替代效应”也会受到限制。

第三,必须规范官员行为。

今年审议通过的《中华人民共和国公务员法》,从录用、考核、晋升、奖惩、培训、工资等各方面约束了公务员行为;此外,还特别就公务员如何对待来自上级的错误指令明确了法律责任。如果得到有效推行,这对于消

除“激励替代效应”无疑能起到积极作用。

第四，必须最大限度地避免政府决策失误。

有学者分析，造成政府财政浪费的原因中，决策失误至少占70%。这个数字不知是否准确，但“一拍脑袋，二拍胸脯，三拍大腿(糟了!)”的决策方式，肯定会造成极大损失。如果决策方式受到制约，“激励替代效应”就很难发生。

第五，必须改革政府事务管理方式。

政府插手企业经营甚至干脆自己办企业，应该由事业提供的服务事项因为有利可图就把住不放，都是导致“激励替代效应”的原因。通过改革政府事务管理方式，调整政府和企业的关系，政府和事业单位、NGO组织的关系，实行政府招标制度、政府采购制度，把属于社会的事务交还社会，集中力量搞好行政管理。

第六，必须大力推行政务公开制度。

政务公开是政府绩效外部评价的基础，要让纳税人知道，公仆们想干什么、在干什么、怎么干的、干得结果怎么样；而且，信息必须是真实的。对于种种问题，政府能公开就是一种进步。比如，许多学者批评统计数据水分太大，我觉得，只要拿出来就好。回过头来看，现在的数据不是比过去要强多了吗？在这个方面以及以上所有的方面持续不断地努力，我们终将会达到目标。



相关新闻

- ∴ 第89期 对编制区域人才发展规划的几点思考 [2007-12-30]
- ∴ 第88期 人才派遣(租赁)业研究 [2007-12-30]
- ∴ 第87期 我国人才流动状况问卷调查结果分析 [2007-12-30]
- ∴ 第86期 我国干部人事制度改革成效、问题及发展趋势探析 [2007-12-30]
- ∴ 第85期 非公有制经济组织人才状况与对策建议 [2007-12-30]
- ∴ 第83期 激励替代效应与政绩考核 [2007-12-30]
- ∴ 第82期 社会规划需要注意十大关系 [2007-12-30]
- ∴ 第81期 近百专家把脉中国经济走势 [2007-12-30]

[返回](#)

Copyright © 2006 中国人事科学院 版权所有

地址：北京市朝阳区育慧里5号 邮编：100101 电话：84622949

京ICP备05036988号