



政府绩效评估研究

The Study of Government Performance Evaluation

申晨 著

光明日报出版社

013032139

D035
481

政府绩效评估研究

The Study of Government Performance Evaluation

申喜连 著



D035
481

光明日报出版社



北航

C1639210

013032139

图书在版编目 (CIP) 数据

政府绩效评估研究 / 申喜连著. -- 北京: 光明日报出版社, 2012. 6

ISBN 978 - 7 - 5112 - 2578 - 8

I. ①政… II. ①申… III. ①国家行政机关—行政管理②企业绩效—企业管理 IV. ①D035②F272. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 106316 号

政府绩效评估研究

著 者: 申喜连

出版人: 朱 庆

责任编辑: 曹美娜

封面设计: 中联学林

终 审 人: 孙献涛

责任校对: 张明明

责任印制: 曹 净

出版发行: 光明日报出版社

地 址: 北京市东城区珠市口东大街 5 号, 100062

电 话: 010 - 67078248 (咨询), 67078870 (发行), 67078235 (邮购)

传 真: 010 - 67078227, 67078255

网 址: <http://book.gmw.cn>

E - mail: gmcbs@gmw.cn caomeina@gmw.cn

法律顾问: 北京市洪范广住律师事务所徐波律师

印 刷: 北京天正元印务有限公司

装 订: 北京天正元印务有限公司

本书如有破损、缺页、装订错误, 请与本社联系调换

开 本: 710 × 1000 毫米 1/16

字 数: 297 千字

印 张: 16.5

版 次: 2013 年 4 月第 1 版

印 次: 2013 年 4 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5112 - 2578 - 8

定 价: 48.00 元

版权所有 翻印必究

目 录

CONTENTS

上篇 政府绩效评估创新

——基于对企业绩效评估的比较和借鉴	1
-------------------------	---

导 论	3
-----------	---

一、问题缘起	/ 3
--------------	-----

二、文献综述	/ 5
--------------	-----

三、研究意义	/ 10
--------------	------

四、研究思路、方法和创新点	/ 12
---------------------	------

第一章 绩效评估的内涵与发展	14
----------------------	----

第一节 相关概念界定	/ 14
------------------	------

一、政府与企业	/ 14
---------------	------

二、绩效评估与相关概念的辨析	/ 18
----------------------	------

三、政府绩效评估的意义	/ 23
-------------------	------

第二节 政府绩效评估的发展与方法	/ 24
------------------------	------

一、政府绩效评估的发展历程	/ 25
---------------------	------

二、政府绩效评估的主要方法	/ 28
---------------------	------

第三节 企业绩效评估的发展与方法	/ 31
------------------------	------

一、企业绩效评估的发展历程	/ 31
---------------------	------

二、企业绩效评估的主要方法	/ 34
---------------------	------

第二章 政府绩效评估与企业绩效评估的比较	48
----------------------------	----

第一节 政府与企业绩效评估的相同点	/ 48
-------------------------	------

一、绩效评估的理论依据基本相同	/ 48
-----------------------	------

二、绩效评估的管理导向基本相同	/ 49
-----------------------	------

三、绩效评估采用的技术方法基本相同	/ 50
四、定性考评与定量考评的综合使用相同	/ 50
第二节 政府与企业绩效评估的不同点	/ 51
一、价值取向的差异	/ 51
二、评估主体的差异	/ 52
三、评估客体的差异	/ 53
四、评估内容的差异	/ 54
五、评估难易的差异	/ 54
第三节 政府绩效评估与企业绩效评估存在差异的原因	/ 56
一、两种组织性质的差异导致二者的使命和价值取向不同	/ 56
二、两种组织管理目标的差异导致二者的绩效衡量标准不同	/ 57
三、两种组织社会职能的差异使得二者对员工的要求标准不同	/ 58
四、两种组织的员工所承担的法律和社会责任不同	/ 58
五、两种组织所适用的法律、制度和规定等不相同	/ 59
第三章 政府绩效评估借鉴企业绩效评估的必要性与可行性	60
第一节 政府绩效评估借鉴企业绩效评估的必要性	/ 60
一、借鉴企业绩效评估有利于构建科学的政府绩效评估体系	/ 60
二、借鉴企业绩效评估有利于促进和完善政府绩效评估	/ 61
三、通过绩效评估有利于建设以“结果为本、服务为本”的绩效型 政府	/ 64
第二节 政府绩效评估借鉴企业绩效评估的可行性	/ 65
一、政府绩效评估借鉴企业绩效评估的理论依据	/ 65
二、政府绩效评估借鉴企业绩效评估的现实条件	/ 66
三、政府绩效评估借鉴企业绩效评估的推进动力	/ 67
第三节 我国政府绩效评估借鉴企业绩效评估的障碍分析	/ 68
一、政府和企业绩效评估本质的差异导致借鉴上的两难	/ 68
二、政府绩效评估本身的复杂性使得评估面临很多操作上的困难	/ 69
三、地方政府对绩效评估的结果负责及改进的动力不足	/ 70
四、政府绩效评估对既得利益产生的冲击	/ 71
第四章 政府绩效评估对企业绩效评估的借鉴	72
第一节 借鉴企业绩效评估的价值导向	/ 72

一、借鉴企业“顾客导向”的理念	/ 72
二、借鉴企业成本效益的理念	/ 73
三、借鉴企业结果为本的理念	/ 74
第二节 借鉴企业评估的量化标准和指标体系	/ 75
一、借鉴企业定性定量相结合以定量为主的评估标准	/ 75
二、借鉴企业可操作性的量化指标体系	/ 76
第三节 借鉴企业绩效评估的科学方法	/ 77
一、基于战略的绩效评估工具——平衡记分卡	/ 77
二、基于“最佳实践”的绩效评估工具——标杆管理法	/ 80
三、基于使命的绩效评估工具——目标管理法	/ 82
四、基于整体质量的绩效评估工具——全面质量管理	/ 83
五、基于核心关键环节的绩效评估工具——关键绩效指标法	/ 84
六、基于指标权重的绩效评估工具——层次分析法	/ 85
第四节 借鉴企业绩效评估的主体多元	/ 86
一、评估过程引入多元评估主体	/ 86
二、借鉴 360 度评估法整合多元评估主体	/ 87
第五节 借鉴企业绩效评估的信息管理	/ 91
一、借鉴企业绩效评估中的信息技术提高评估效率和信度	/ 91
二、发展电子政务新载体改善绩效评估效能	/ 92
第五章 我国地方政府绩效评估的现状	95
第一节 我国地方政府绩效评估的主体	/ 95
一、绩效评估的领导机构	/ 96
二、评估主体构成的特点	/ 98
三、评估主体存在的问题	/ 100
第二节 我国地方政府绩效评估的指标	/ 101
一、评估指标的设置形式	/ 102
二、评估指标体系的特点	/ 104
三、评估指标存在的问题	/ 105
第三节 我国地方政府绩效评估的方法	/ 107
一、评估的方法及特点	/ 107
二、评估方法存在的问题	/ 108

第四节 我国地方政府绩效评估结果的运用	/ 109
一、评估结果的表现形式	/ 110
二、评估结果的运用	/ 110
三、评估结果运用存在的问题	/ 111
第六章 我国政府绩效评估体系的构建	114
第一节 构建政府绩效评估体系的思路	/ 115
一、政府绩效评估的指导思想:由片面追求 GDP 走向全面协调 可持续发展	/ 115
二、政府绩效评估的逻辑前提:由全能政府走向有限政府	/ 118
三、政府绩效评估的价值取向:由政府本位走向社会本位	/ 121
四、政府绩效评估的目标定位:由内部控制走向外部问责	/ 124
第二节 政府绩效评估体系的内容	/ 126
一、评估主体多元化	/ 126
二、评估客体科学化	/ 133
三、评估指标立体化	/ 137
四、评估流程规范化	/ 145
五、评估方法综合化	/ 147
六、结果运用充分化	/ 152
七、评估制度系统化	/ 153
第三节 政府绩效评估制度的重要配套——绩效预算和绩效审计	/ 156
一、政府绩效预算	/ 157
二、政府绩效审计	/ 168
结语	182
参考文献	183
下篇 民族地区政府绩效评估	191
一、民族地区政府绩效评估的概念及必要性	/ 191
(一)民族地区政府绩效评估的概念	/ 191
(二)民族地区开展政府绩效评估的必要性	/ 192

二、民族地区政府绩效评估的特殊性	/ 194
(一)民族地区与非民族地区政府绩效评估的比较分析	/ 194
(二)影响民族地区政府绩效评估的特殊因素	/ 196
三、民族地区政府绩效评估的现状、存在的问题及原因	/ 201
(一)民族地区政府绩效评估的现状	/ 201
(二)民族地区政府绩效评估存在的问题	/ 205
(三)民族地区政府绩效评估存在问题的原因	/ 209
四、民族地区政府绩效评估的目标选择、价值取向和基本原则	/ 210
(一)民族地区政府绩效评估的目标选择	/ 210
(二)民族地区政府绩效评估的价值取向	/ 214
(三)民族地区政府绩效评估的基本原则	/ 217
五、民族地区政府绩效评估的路径选择	/ 220
(一)完善绩效评估主体	/ 220
(二)明确绩效评估的程序和方法	/ 226
(三)注重绩效评估结果的合理有效利用	/ 231
(四)加强绩效评估的法律保障	/ 233
(五)完善绩效评估的配套制度	/ 235
六、民族地区政府绩效评估指标体系	/ 239
(一)构建绩效评估指标体系的基本原则、流程和环节	/ 239
(二)民族地区政府绩效评估指标体系的结构	/ 242
(三)民族地区政府绩效评估指标体系的内容	/ 244
(四)需要注意的问题	/ 248
结语	249
参考文献	251

01

上篇

政府绩效评估创新

——基于对企业绩效评估的比较和借鉴

导 论

一、问题缘起

20世纪80年代以来,随着经济全球化、信息化和新技术革命的来临,世界各国政府都面临着传统官僚制难以解决的许多问题。为了解决政府日益增长的财政赤字、信任危机、管理失控和行政低效等问题,许多西方国家兴起了“政府再造”运动,纷纷引入私人部门或企业的管理理念、方法和技术来再造政府,从层级节制、缺乏弹性的官僚制,转向以提高公共管理活力及公共服务质量为目的,以市场为导向、引入市场竞争机制的“新公共管理”的治理模式,力求从企业经营管理中找到解决问题的办法,其中企业绩效管理特别是绩效评估尤为政府所青睐。于是许多公共部门都纷纷借鉴私营部门的绩效评估来改善自身的管理状态和质量。

随着我国社会主义市场经济体制改革的进一步深入,传统的行政管理模式越来越不适应社会变化和发展的需要,政府职能频频出现缺位、错位、越位现象。西方国家传统行政模式中官僚制度的诸多弊端也不断出现在我国的政府行政管理中,我国政府的运行也不同程度的面临着西方国家行政运行中所面临的困境。于是一些学者开始关注西方国家政府改革的经验,在研究当代西方国家行政改革理论的基础上,政府绩效概念开始逐渐引入我国政府改革的研究中。

政府绩效,西方国家又称为“公共组织绩效”、“国家生产力”等,是政府及其他公共权力组织依法对社会经济活动进行管理和提供服务中产生的结果和效能。政府绩效管理是现代政府管理研究领域中的重要课题,它是以提高政府组织绩效和个人绩效为目标,通过绩效评估和绩效追踪来激励组织和个人

发挥创造性、提高服务质量的过程。提高绩效，首先就要建立科学的绩效评估体系。

在世界各国开始普遍反思政府的治理问题，并试图解决传统行政模式所面临的危机之时，“市场”再一次成为人们聚焦的药方。B·盖伊·彼得斯指出：“如果让现在的政治家、学术界人士和公众选择可以取代传统公共行政模式的治理结构，其结果一定是选中市场模式。”“不管是最富裕的西欧各国或最贫穷的非洲国家在考虑是否进行行政改革时，人们普遍假设提高政府组织绩效的最佳甚至唯一的方法是用某种建立在市场基础上的机制代替传统的官僚制。”^①在这股“新公共管理”运动掀起的改革旋风中，各国政府都无一例外地引入了企业管理方面的经验和做法，如顾客导向、注重考核个人绩效、提高服务质量、强调市场竞争、激励个人等，其中最主要的管理技术和方法就是绩效管理。事实上，绩效管理在企业中已经是一个广泛认同的管理模式，而绩效评估是其核心环节。企业绩效评估体系的系统性、科学性及实用性在实践中得到了良好的印证，如何将企业绩效评估的理念和方法成功运用到政府当中，便是摆在学者们面前的一个课题。

尽管政府引入企业的绩效评估方法和经验还存在一些障碍和疑问，但西方国家的实践证明，企业绩效评估方法和经验的引入对政府绩效和服务水平的提高已是毋庸置疑的事实。可以肯定的是，同属社会组织，政府和企业的绩效评估具有可比性；虽然政府不能照抄照搬企业的经验和做法，但对二者的绩效评估进行比较分析，进而互相借鉴并创新，无疑对提高政府绩效评估工作具有重要的意义。

因此，本论文的研究目标是力图在借鉴企业绩效评估经验来改进和完善政府绩效评估，并在此基础上构建政府绩效评估的模式。本文以国内外先进的企业绩效评估经验为标杆，通过综合比较企业绩效评估与政府绩效评估的异同，分析了政府绩效评估借鉴企业绩效评估的必要性与可行性，根据政府和企业的差异，结合中国当前政府绩效评估的实证分析，在梳理企业绩效评估成功经验的基础上，对当前我国地方政府绩效评估中存在的问题加以分析研究，并着重介绍如何借鉴企业绩效评估的理论、方法和技术构建政府绩效

^① [美] B·盖伊·彼得斯：《政府来来的治理模式》，吴爱明、夏宏图译，中国人民大学出版社2001年版，第25页。

评估体系并提供改进的思路,从而提高我国实施政府绩效评估的科学性和规范性。

二、文献综述

(一) 国内相关研究动态

国内学者对政府绩效评估和企业绩效评估分别进行研究的著述很多,但对二者进行比较研究并对政府如何借鉴企业绩效评估的经验进而由此完善和创新政府绩效评估的论著却并不多。本人尽其所能查阅了北京的各大图书馆和资料室,目前能查到的专著有一本,直接论述政府绩效评估和企业绩效评估及其借鉴的论文有十六篇(含3篇学位论文),相关阐述政府与企业的人力资源管理的比较和借鉴,或公务员和企业员工激励机制的比较和借鉴的文章有四篇。具体如下:

1. 专著:陈振明先生著的《竞争型政府——市场竞争机制和工商管理技术在公共部门的应用》(中国人民大学出版社2006年7月出版)。

本书主要阐述了如何借鉴利用市场竞争机制和现代管理技术常用的市场化工具(民营化、合同承包、用者付费、特许经营、凭单制、产权交易、全面质量管理和流程再造等)来改善政府功能,增强政府灵活性,提高政府绩效和效率,这些工具在当代公共部门管理中应用的机理、条件、范围和优劣,国内外市场化工具应用的实践及效果,这些工具在转型期我国公共部门管理中的推广等。

2. 直接论述政府绩效评估和企业绩效评估及其借鉴的论文有十六篇(含硕士论文):

(1) 赵晖,贺小林.政府绩效评估与企业绩效评估的比较[J].统计与决策,2008(5)

(2) 李志,孙序政,尹洋.政府部门与企业绩效评估特征的比较研究[J].云南行政学院学报,2009(2)

(3) 康志平.政府绩效评估与企业绩效评估比较及借鉴意义[J].汕头大学学报(人文社会科学版),2006(5)

(4) 刘进,蔡灿泉.企业绩效评估对政府绩效评估的启示[J].行政与法,2006(3)

(5) 耿彬. 论我国公共部门与私营部门人力资源绩效评估主体的差异 [J]. 当代社科视野, 2008 (11)

(6) 何伟. 政府与企业绩效评估研究 [D]. 长春: 吉林大学行政学院, 2007

(7) 倪星, 付景涛. 企业绩效评估技术及其在政府部门中的运用 [J]. 中山大学学报 (社会科学版), 2004 (5)

(8) 史萌萌. 企业绩效评估对政府绩效评估的借鉴 [D]. 大连: 东北财经大学, 2007

(9) 翟婷婷. 政府与企业绩效评估差异研究 [D]. 长春: 吉林大学行政学院, 2007

(10) 王启峰. 企业绩效评估对政府绩效评估的启示 [J]. 行政与法, 2006 (3)

(11) 李永久. 论政府与企业绩效管理比较——以价值取向、目标、指标设置和绩效标准为切入点 [J]. 四川经济管理学院学报, 2008 (3)

(12) 项宗东. 现代企业绩效管理方法在当前我国政府部门中的应用探讨 [J]. 中国商界, 2010 (8)

(13) 许扬洋. 从企业绩效管理困境看政府人力资源管理 [J]. 现代商贸工业, 2008 (11)

(14) 王飞鹏. 企业绩效评估及其对公务员绩效考核的启示 [J]. 当代经济管理, 2010 (11)

(15) 范晓鸣. 政府与企业绩效评估体系差异研究 [D]. 北京: 对外经济贸易大学 2009

(16) 吴恒, 王滨. 源于斯而胜于斯——政府与企业绩效评估之比较 [J]. 《数据》2010 (3)

上述论文对政府或公共部门的绩效评估 (绩效管理) 和企业或私营部门绩效评估 (绩效管理) 的异同或全面或择其重点进行了比较, 阐述了企业绩效评估对政府绩效评估的启示, 指出将企业或私营部门的绩效评估 (绩效管理) 中的好的经验和做法借鉴、引入到政府或公共部门, 有利于改进和提高政府或公共部门的绩效评估 (绩效管理) 水平。这些比较研究的论文给我很大启发。

3. 相关阐述政府与企业的人力资源管理的比较和借鉴, 或公务员和企业

员工激励机制的比较和借鉴的文章有四篇：

(1) 李海娟, 王瑞飞. 公务员与企业员工激励比较及启示. 技术经济与管理研究 [J]. 2004 (2)

(2) 周建国, 郑海涛. 公共部门与私人部门人力资源治理之差异. 江海学刊, 2003 (5)

(3) 段华洽. 论公共部门人力资源管理与企业人力资源管理的区别与互动 [J]. 中国行政管理. 2006 (6)

(4) 梁玉萍、任文硕. 公务员与企业员工激励比较与借鉴 [J]. 理论探索. 2008 (1)

这四篇论文主要从公共部门或公务员和私人部门或企业员工的角度来比较两者在人力资源管理或激励机制方面的差异, 对政府或公共部门如何借鉴企业或私人部门的好的做法阐述了作者的看法。

由于直接进行比较研究的著述不多, 因而作者更多的是研究借鉴国内单方面论述政府绩效评估(管理)或企业绩效评估(管理)的论著。国内学者对政府绩效管理的研究分为四个方面: 一是对国外绩效管理实践和理论成果的介绍, 如周志忍、王庆兵和卓越对英国政府绩效评估的介绍, 吴志华、刘靖华和宋世明对美国政府绩效评估的介绍, 薛凯对新西兰政府绩效管理实践的介绍等; 二是对政府绩效管理性质和价值取向的研究, 张成福等分析了绩效管理的性质与意义, 探讨了绩效指标, 分析了公共部门绩效管理存在的问题和改进之道。彭国甫通过对政府绩效评估的性质界定、功能定位、发展把握、主体确定四个基本问题的系统反思, 对政府绩效评估提出了许多合理建议。凌文铨从社会转型的角度提出政府职能的合理定位是政府绩效评估的基本价值选择, 满足公众需求是政府绩效的根本价值选择, 公共服务质量的好坏是衡量政府绩效的重要标准, 廉洁、高效、公正是政府绩效的价值追求。徐邦友指出满意原则是行政绩效评价的最终尺度, 并指出了要处理好满意度评价中的几对关系; 三是对政府绩效管理借鉴和运用企业绩效管理方法的研究, 如张定安研究了平衡计分卡在公共部门绩效管理中的运用, 分析了平衡计分卡工具的核心、绩效计划的编制、平衡计分卡管理系统的支持系统与运作流程, 并研究了平衡计分卡在创建“顾客”导向的服务型政府、预算会计制度改革、创建学习型组织以及政府流程再造中的作用。朱春奎研究了平衡计分卡在公安部门的设计与实施策略。朱孟才研究了360度考核在政府绩效

管理中的运用；四是对有关政府绩效评估方法的研究。把多指标量化的方法、公众满意度衡量的评价方法运用到政府绩效评估上，并进行了相应的实证研究。徐友浩，吴延兵探讨了用顾客满意度评价政府绩效的特点和可行性。彭国甫利用模糊综合评价模型对湖南省11个地级州市政府1995~2002年的公共事业管理绩效进行实证研究，探析地方政府公共事业管理绩效模糊综合评价模型的有效性。吴建南等通过借鉴美国顾客满意度指数模型（ACSI）的组织绩效测量方法及其在公共部门的应用模式，结合我国政府部门的特点，设计了适用于我国政府部门的公众满意度评价模型与指标体系。桑助来围绕构建科学的政府绩效评估体系，对我国政府绩效评估的重点内容和重大问题进行了专题系统研究，提出了对策思路，同时总结了近年来我国地方政府开展政府绩效评估的典型经验，提炼出了6个绩效管理新模式，形成了我国政府绩效评估的框架报告，以期总体上反映近年来我国政府绩效评估的理论和实践成果。总的来说，国内学者对政府绩效评估的研究成果体现在以下几个方面：

1. 学术研究从介绍型向研究型转变

最早的对政府绩效评估的研究停留在翻译、介绍西方学者的文章、著作阶段，近年来学者们围绕我国政府绩效评估实践从评估的主体、标准、指标体系等方面开展了多方面的独立研究。

2. 开展了绩效评估的比较研究

学者们研究比较了政府绩效评估与企业绩效评估的异同，分析了存在差异的原因，提出了借鉴企业绩效评估的成功理论和有效经验对于完善政府绩效评估的重要意义。尽管如何将这些理论结合政府的特殊性成功应用于实践，学者们还有各自不同的看法，但主张政府绩效评估借鉴企业先进的评估方法，如3E（Economy, Efficiency, Effectiveness）评价法、360度评估法、标杆管理法（Bench Marking）、平衡记分卡法（Balanced Score Cards）等已成为共识。

3. 对政府与企业绩效评估的比较研究还不够深入，缺乏系统性和应用性，对于如何借鉴企业绩效评估的经验并具体运用于政府绩效评估和创新还需要进一步探讨。

尽管我国政府绩效评估有了很大的发展，但是还有很多不足。比如：评估主体单一，评估程序不规范，评估体系不科学，评估制度不健全，忽视评估的基础性工作等等。所以引进企业先进的评估理念，借鉴企业先进的评估

方法改进我国政府的绩效评估系统对推进我国政府绩效评估具有重要的意义。

(二) 国外相关研究动态

国外学者对政府绩效评估和企业绩效评估专门进行比较研究的论著不多,但主张借鉴企业的管理方法包括绩效评估和绩效管理的方法来改进和提高政府的工作效率、改进政府的服务意识、缓解政府危机的观点和思想则影响很大,史蒂文·科恩(Steven Cohen)和罗纳德·布兰德(Ronald Burland)主张运用全面质量管理(TQM)来提高公共部门绩效。^① E. S. 萨瓦斯(E. S. Savas)用大量确凿的^②证据证明合同承包是最有效率的。夸姆鲁·阿兰(Quamrul Alam)和约翰·派秋(John Pacher)则以实证研究的方法研究了维多利亚州地方政府采取强制性竞争投标制度对地方政府结构和绩效的影响,认为目前全球都在将私营部门管理实践引入公共部门,采取招投标制度能够提高效率,减少运作成本,明确运作目标,更好地回应“顾客”需求以及提高公共产品和服务的质量。而运用企业管理机制和方法来再造政府的思想最突出地表现在新公共管理运动中。新公共管理较之于传统公共管理理论的区别在于:主张管理主体的多元化(政府、非政府组织、非营利组织、社区组织、公民自治组织等);主张广泛借鉴私营部门成功的管理方法,在公共部门中引入竞争机制;强调公共管理以市场或顾客为导向,重新调整国家、社会、市场三者的关系,调整和优化政府职能。^③

随着“新公共管理”运动的广泛开展,各种有关政府改革和政府绩效评估的著作层出不穷。典型代表是美国的霍哲教授,他在《公共部门业绩评估与改善》中详细论述了政府绩效评估中存在的困难与改进方法,主张建立一种基于公民参与的政府绩效评估系统,实现政府绩效与公众信任之间的良性互动。

如今在西方,学者们各自从不同的角度对政府绩效评估进行了研究。如保罗·R·尼文的《政府及非营利组织平衡计分卡》、马克·G·波波维奇的

① 史蒂文·科恩、罗纳德·布兰德:《政府全面质量管理·——实施指南》,中国人民大学出版社2002年版,第17~35页。

② E. S. 萨瓦斯:《私营化与公司部门伙伴关系》,中国人民大学出版社2002年版,第25~48页。

③ 王斌:《中美政府绩效评估制度的研究综述》,载《金卡工程(经济与法)》,2010年第6期。