

中国政府绩效 评估报告

Evaluation Report On the Administrative Performance of China

中国地方政府绩效评估体系研究课题组

 中共中央党校出版社
The Central Party School Publishing House

中国政府绩效评估报告

Evaluation Report On the Administrative Performance of China

中国地方政府绩效评估体系研究课题组

桑助来 编著

中共中央党校出版社
The Central Party School Publishing House

中国行政效能评估报告

Evaluation Report On the Administrative Performance of China

中国行政效能评估报告/桑助来编著. —北京: 中共中央党校出版社, 2009. 2

桑助来 编著

图书在版编目 (CIP) 数据

中国政府绩效评估报告/桑助来编著. —北京: 中共中央党校出版社, 2009. 2

ISBN 978-7-5035-4090-5

I. 中… II. 桑… III. 国家行政机关-行政管理-研究报告-中国 IV. D630.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 212955 号

中共中央党校出版社出版发行

社址: 北京市海淀区大有庄 100 号

电话: (010) 62805800 (办公室) (010) 62805818 (发行部)

邮编: 100091 网址: www.dxcbs.net

新华书店经销

北京四季青印刷厂印刷 三河市丰华装订厂装订

2009 年 2 月第 1 版 2009 年 2 月第 1 次印刷

开本: 710 毫米×1020 毫米 1/16 印张: 27.875

字数: 502 千字 印数: 1—3000 册

定价: 65.00 元

——中央人事部部长尹蔚民在2007年政府绩效评估工作座谈会上的讲话

加强领导 周密部署 积极探索政府绩效评估工作^①

(代序)

尹蔚民

这次座谈会是人事部第一次专题研究政府绩效评估工作的会议。按照温家宝总理有关指示精神，国务院2006年2月，成立了深化行政管理体制改革联席会议，决定从转变政府职能、推进依法行政、深化行政审批制度改革、开展政府绩效评估、推行行政问责制五个方面进行深入研究。联席会议决定，开展政府绩效评估工作交由人事部牵头。这是国务院交给我们的任务，是对人事部门的充分信任。这次会议的主要任务是：贯彻党中央、国务院关于开展政府绩效评估工作的重要指示精神，总结交流政府绩效评估工作的成效和经验，研究重点难点问题，明确工作目标和任务，安排部署2007年政府绩效评估联系点的有关工作。

参加今天会议的人员有：人事部确定的湖南省、辽宁省、上海市杨浦区、江苏省南通市、陕西省泾阳县五个政府绩效评估工作联系点人事部门的负责同志和有关部门负责同志；已着手研究或开展政府绩效评估工作的有关省（区、市）人事部门负责人负责同志；以及湖南省地市人事部门有关同志。

下面，我讲四点意见：

^① 本文为人力资源和社会保障部部长、中组部副部长尹蔚民同志在2007年4月政府绩效评估工作座谈会上的讲话。

一、充分认识开展政府绩效评估工作的必要性和重要性

党中央、国务院高度重视政府绩效评估工作。胡锦涛总书记在 2006 年七·一讲话中强调,“要建立健全保障科学发展观贯彻落实的体制机制,完善经济社会发展评价体系,建立体现科学发展观和正确政绩观的干部考核、评价、激励机制”。温家宝总理在 2005 年政府工作报告中提出,“抓紧研究建立科学的政府绩效评估和经济社会发展综合评价体系”。在 2006 年 9 月 4 日加强政府自身建设推进政府管理创新电视电话会议上,温家宝总理指出,“绩效评估是引导政府及其工作人员树立正确导向、尽职尽责做好各项工作的重要制度安排。要科学规范地确定政府绩效评估的内容和指标体系,实行政府内部考核与公众评议、专家评价相结合的评估办法,促进树立与科学发展观相适应的政绩观。要抓紧开展政府绩效评估试点工作,并在总结经验的基础上逐步加以推广”。在 2007 年 2 月 9 日召开的国务院第五次廉政工作会议上,温家宝总理再次强调,要抓紧建立政府绩效评估制度,科学评估政府工作人员履行职责的情况。我们要深刻学习领会中央领导同志的重要指示精神,自觉地把绩效评估工作放到全面建设小康社会、构建社会主义和谐社会的大局中,放到全面加强政府自身建设和公务员队伍建设的总要求中来认识、把握和推进。

(一) 开展政府绩效评估,是全面落实科学发展观、树立正确政绩观的必然要求。改革开放以来,我国经济社会持续快速健康发展,取得了举世瞩目的成就。但是,在推动经济社会发展的过程中,存在着急功近利、脱离实际、虚报浮夸,搞劳民伤财的“形象工程”、“政绩工程”等突出问题。解决这些问题,关键在于牢固树立科学发展观和正确政绩观。建立政府绩效评估制度,有利于形成正确的政绩导向,解决什么是政绩、为谁创造政绩、怎样创造政绩的问题,教育和引导各级行政机关及其公务员克服形式主义和虚报浮夸,坚持一切从实际出发,重实干、办实事、求实效,使政府的各项工作真正符合广大人民群众的根本利益,经得起群众和历史的检验。

(二) 开展政府绩效评估,是提高政府执行力和公信力的重要措施。随着经济发展和社会进步,对各级政府进一步转变职能、加强社会管理和公共服务提出了新的更高的要求。从总体上看,我国各级行政机关及其公

务员能够按照执政为民、依法行政的要求,认真贯彻落实党的路线方针政策,切实履行职责,保证了经济社会的正常运行。但必须看到,有令不行、有禁不止、办事效率低下等问题在一些地方和部门不同程度地存在,直接影响了政府的执行力和公信力。开展政府绩效评估工作,有利于促进各级机关不断改进管理方式,优化行政资源,节约行政成本,提高行政效率;有利于严肃行政纪律,确保政令畅通;有利于充分听取人民群众对政府工作的意见,真正做到权为民所用、情为民所系、利为民所谋,把人民群众利益实现好、维护好、发展好,提高人民群众对政府的满意度,增强政府的公信力。

(三) 开展政府绩效评估,是加强公务员队伍建设的重要手段。通过设置科学合理的绩效评估内容和指标,层层分解落实,使公务员明确了任务,落实了责任;服务对象参与评价,将政府和公务员的工作置于人民群众的监督之下,促使公务员提高能力,改进作风;评估结果与公务员的考核、奖惩、职务升降、辞职辞退等结合,促进公务员奋发向上、勤奋工作。这些都有力地加强了公务员队伍建设。

二、我国开展政府绩效评估工作的基本情况

从20世纪90年代初开始,我国一些地方政府和部门结合实际,改革创新,大胆探索,借鉴西方政府绩效评估的成功经验,引入现代绩效评估的理念、方法和技术,开展了政府绩效评估实践。目前,有三分之一的省(区、市)不同程度地探索开展了政府绩效评估工作,形成了各具特色的绩效评估模式。大致分为五种情况:

一是与目标责任制相结合的政府绩效评估。以北京、陕西、青岛等地为典型。主要评估履行职能情况、工作任务完成情况、依法行政情况、服务质量、队伍建设等。如陕西省泾阳县对乡镇政府评估的目标包括国民经济和社会发展、重点实事落实、党建及精神文明建设三个部分;对县政府部门评估的目标由职能目标、共性目标和党建及精神文明建设目标三部分构成。北京市自1999年以来开始市级行政机关督查考核工作,考核内容主要包括市政府工作报告确定的各项工作任务、工作部门的工作目标、为群众办实事的完成情况等。通过绩效评估,促进了政府及其部门各项工作和职能的落实。

二是与经济社会发展指标相结合的绩效评估。以辽宁等地为典型。以经济社会协调发展为目标设计一套评估指标体系。辽宁省确定了“就业和再就业”、“地区生产总值”、“地区税收收入”等30多项考核指标。按照指标的重要性、完成难易程度等因素，将指标划分为4档，分别确定不同的权重，按照确定的评分规则计算出最后得分，排出名次。通过对各市工作的绩效评估，推动了各市真抓实干、加快发展。

三是以督查验收重点工作为主的绩效评估。以湖南等地为典型。通过对各地区、省直部门落实全省重点工作情况进行平时督查和年终检查验收，确保各项重点工作的落实。从2004年开始，湖南省实施为民办8件实事考核。每年年初，将8件实事的内容细化分解为具体指标，明确每个指标的实施标准，提出数量和质量的要求，将目标任务横向分解到省直各责任单位，再由省直各责任单位分解到14个市州，各市州分解到各县市区和市直各责任单位。通过层层分解，细化量化，8件实事各项考核指标都落实到基层，都有明确的责任单位和责任人，实现了人与事的有机结合。经过三年多的实践，人民群众对8件实事的满意率逐年提高，逐步形成了为民办实事的长效机制。

四是以加强机关效能建设为目标的绩效评估。以福建、浙江等地为典型。通过对政府机关及其管理活动的效率、效果、质量等方面的全面考察和评价，改进机关作风，促使政府机关廉洁、勤政、务实、高效。福建省从2000年开始在全省乡镇以上各级机关全面开展机关效能建设，2004年开展政府及其部门绩效评估试点，2005年在省政府组成部门和设区的市政府全面推行，促进了机关效能建设。

五是以公众评议为主要方式的绩效评估。以南京、杭州、上海市杨浦区等地为典型。通过设置效能投诉电话、民情热线、网上评议、公民满意度评价等方式，将公众对政府机关的评议结果纳入政府绩效评估，增强各部门的服务意识和责任感，促进机关勤政廉政建设。如上海市杨浦区利用现代信息化手段，开通了“杨浦区人民群众评议政府工作”网站、“区长在线”、“书记百姓网上通”，把重点工作、实事项目等内容在网上公开，广泛听取群众意见、建议，帮助政府完善决策、关注民生、凝聚民心。

我国地方政府探索和试行绩效评估工作，取得了明显成效，积累了宝贵经验：

第一，开展政府绩效评估，必须坚持以科学发展观为统领，树立正确政绩观。绩效评估既是导向，又是鞭策。开展政府绩效评估，要全面反映各级政府的工作业绩，既要评估其经济发展的成绩，也要评估其市场监管、社会管理和公共服务的成绩；既要重视经济指标，又要重视社会指标、人文指标、环境指标；既要关注城市发展，又要重视农村发展；既要重视当前发展，又要重视可持续发展。

第二，开展政府绩效评估，必须紧紧围绕和服务于党委、政府工作大局。绩效评估是督促各项工作落实的重要措施。通过合理设置绩效评估的内容和指标，将党委和政府的中心工作层层分解落实，明确任务，明确责任，通过督促、检查和评估，确保党委和政府的中心任务和重点工作完成，促进经济社会发展。

第三，开展政府绩效评估，必须以加强政府自身建设和公务员队伍建设为目标。通过政府绩效评估，鼓励创新，优化行政资源，降低行政成本，改进政府工作，提高行政效率，增强政府的执行力和公信力，全面加强政府自身建设和公务员队伍建设。

第四，开展政府绩效评估，必须充分发挥人事部门职能，主动服务。政府绩效评估工作拓展了人事部门的工作领域，加强了人事工作与政府中心工作的紧密联系，使人事工作自觉融入了党和政府工作大局，使人事部门为促进经济社会发展服务有了更加直接、更加有力的抓手，有了一个新的舞台。人事部门要认真履行职能，积极主动工作。

第五，开展政府绩效评估，必须充分动员人民群众积极参与。要用群众的观点看绩效，把人民群众拥护不拥护、赞成不赞成、高兴不高兴、答应不答应作为评估的根本标准。开展绩效评估，要增加工作的透明度，充分听取群众对政府工作的意见，实现评估结果的客观、公正。

在看到成绩、总结经验的同时，也要清醒地看到，政府绩效评估工作在我国还处于探索阶段，难免存在一些问题：一是政府绩效评估工作基本处于地方政府自发开展的状态，没有统一的制度和法律保障，致使绩效评估的长效机制难以建立；二是有的地方评估指标过度关注 GDP 增长、招商引资等单项经济指标，忽略政府在市场监督、社会管理、公共服务等方面职能的实现，忽视环境保护和基础性社会事业发展，与全面贯彻落实科学发展观的要求存在偏离；三是存在着多头评估，评估标准各不相同甚至

冲突,缺乏系统性和综合性等问题。

三、准确把握开展政府绩效评估工作的总体要求

开展政府绩效评估工作,要以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导,全面贯彻落实科学发展观和正确政绩观,建立科学合理的绩效评估指标体系,建立公开、公平、公正的绩效评估机制,形成组织健全、程序完备、运转协调的工作机制和管理机制,实现政府绩效评估工作的科学化、规范化和法制化,充分发挥绩效评估的导向和激励约束作用,不断提高政府管理水平和服务水平,促进服务政府、责任政府、法制政府和廉洁政府建设。探索开展政府绩效评估,要重点做好三个方面的工作:

(一)从实际出发,科学合理地确定评估的内容和指标体系。也就是要明确“评什么”。科学、规范地确定评估的内容和指标体系,是开展政府绩效评估工作的基础。要把贯彻落实党的路线方针政策情况、实现经济社会发展目标情况、可持续发展状况、公共服务水平、社会和谐稳定及降低行政成本、勤政廉政等情况作为评估的主要内容,做到既科学合理又易于操作。在确定评估指标时,一定要结合本地区、本部门的实际,不能好大喜功,为了追求政绩盲目制定指标。据2007年1月12日人民日报报道,某县的安监局长、市容局长,因为没有完成招商引资任务而受到严厉处分。主要原因就是有些官员为了自己的政绩,不经过科学论证,不切合本地实际,拍脑袋定指标,然后层层摊派,一级一级压任务。在制定指标时,应避免这种情况的发生。

(二)明确评估的机制、方法和权限。也就是要明确“怎么评”。政府绩效评估实行分级负责、逐级评估的办法。县级以上政府负责对下一级政府、同级政府工作部门进行评估。建议各级政府成立绩效评估委员会,负责政府绩效评估的组织实施、指导协调和监督检查。评估委员会一般由政府办公厅(室)、人事、监察、发展改革、财政、审计、统计、法制以及有关业务部门组成,主任一般由政府的领导同志担任。

结合我国国情和政府工作的特点,绩效评估应做到:内部考核与公众评议、专家评价相结合,定性评估与定量评估相结合,平时评估与定期评估相结合。基本方法主要有:一是指标考核。将政府工作目标分解为定量指标和定性指标,由政府绩效评估委员会进行评价。其中,定量指标的完

成情况，可委托统计部门或业务主管部门根据年度经济社会发展统计数据和政府工作实绩数据进行评价，并提出评价意见。二是公众评议。采用问卷调查、访谈、座谈、网上评议等方式，请服务对象、专家和相关社会组织对政府工作进行评价。三是调查核实。政府绩效评估委员会或责成有关部门采取实地调查、专项检查、抽样检查等方式对相关指标完成情况进行核实。

评估程序一般包括四个环节：一是制定计划。一般以一年为一个周期，年初制定绩效计划；绩效计划由被评估单位根据绩效评估内容和指标提出，主要内容包括绩效目标、评估标准、主要活动、资源投入和工作步骤等，按照评估权限报经审定后组织实施。二是平时评估。被评估单位根据绩效计划，制定阶段性工作目标和步骤，并在规定时限内按照评估标准对绩效目标完成情况进行自我评估。同时，采取不同方式听取公众意见。评估单位要加强督促检查。三是年终评估。评估期末，由被评估单位提交绩效报告，由政府绩效评估委员会采取指标考核、公众评议、调查核实等方法进行综合评价。在评价过程中，可吸收有关社会中介机构和专家参与。绩效评估结果，可采取评语法、分等法、排序法或评分法确定。四是反馈结果。绩效评估结果要及时向被评估单位反馈，并提出改进工作的要求和意见。为有利于加强社会监督，评估结果可视情况向社会公布。特别要强调的是，开展政府绩效评估，实行政府内部考核与公众评议、专家评价相结合，要有度地把握，科学合理地确定听取意见的对象。

（三）明确评估结果的运用。也就是要明确“评完后怎么用”。要本着奖优、治庸、罚劣的原则，建立和完善相应的奖惩机制，做到“三个结合”：一是评估结果与加强政府自身建设相结合。充分利用绩效评估结果，认真分析和查找政府管理中的薄弱环节，不断改进政府工作，努力建设人民满意的政府。将评估结果与公务员的考核、选拔任用、职务升降、辞职辞退、奖励惩戒等有机结合起来，促进公务员队伍建设。二是评估结果与行政问责相结合。按照权责对等的原则，对违规决策、执行不力、疏于管理和行政不作为等问题，要责令相关单位和人员限期改正，并视情节轻重，依据有关规定追究相关人员的责任。三是评估结果与财政预算安排相结合。绩效评估结果应作为编制和安排年度预算的重要依据之一。政府及其部门应根据绩效评估结果，及时调整和优化预算支出的方向和结构，合

理配置资源，提高财政资金的使用效益和效率。

运用评估结果要避免两个极端：一是将评估结果束之高阁，与奖惩、行政问责和改进自身工作完全脱节。长此以往，将失去绩效评估的激励约束作用。二是在评估结果的运用上急功近利，不分场合地一味使用“一票否决”和“末位淘汰”。过于强调功利色彩，强化利益机制可能使评估对象容易变得斤斤计较，这是不恰当的。应当做耐心细致的思想工作，重点在整改。

四、加强领导，周密部署，积极探索政府绩效评估工作

政府绩效评估是我国行政管理体制改革的重要内容和制度创新。这项工作任务重、要求高、涉及面广、协调难度大，各联系点人事部门必须进一步统一思想，提高认识，统筹安排，突出重点，精心组织，扎实做好有关工作，务求实效。

(一) 加强领导，做好协调。实践表明，一项工作能否做好，在很大程度上取决于各级领导的认识和重视程度。各联系点人事部门要切实提高认识，把绩效评估工作摆上重要议事日程，主动向党委和政府汇报，取得党委、政府的支持；同时，加强组织协调，积极争取有关部门特别是党委办公厅（室）、组织部门，政府办公厅（室）、监察、发展改革、财政、审计、统计、法制等部门的配合，发挥各个部门的职能作用，形成合力，而不是人事部门“单枪匹马”，避免造成“小马拉大车”现象，影响工作开展。

(二) 勇于探索，大胆推进。各联系点绩效评估工作都已有很好基础，应继续推进，不能松懈。要防止两种倾向：一种是等待观望，比较消极；一种是不做深入的调查研究，简单急躁，急于完成任务，对深层次的问题没有深入思考和探索。要以奋发有为的精神状态，在现有工作基础上，开拓进取，勇于创新，在制度、体制机制、方式方法等创新上多做工作，在工作的关键环节上取得突破。

(三) 统筹规划，稳慎实施。各联系点人事部门要及早谋划，制定好实施方案并抓好落实；加强宣传和培训工作，为开展政府绩效评估工作创造良好的氛围；充分利用现代信息技术手段，提高评估工作的质量和效率。其他将要开展政府绩效评估工作的地区，也要坚持统筹规划、试点起

步、分类指导、稳步推进的方针，扎扎实实地做好各项工作。

(四) 加强研究，总结经验。目前，绩效评估工作还处于研究探索阶段。在工作中会不断出现一些新情况、新问题，需要研究解决，各联系点要结合实际，重点研究以下问题：一是结合自身实际，科学设定绩效评估的主要内容和指标体系，包括对省级政府工作部门、地市级政府及其工作部门、县级政府及其工作部门，乡镇政府以及专项政策进行绩效评估的内容和指标体系；二是探索既科学合理又简便易行的绩效评估的方法、程序和工作机制；三是如何合理运用绩效评估结果，不断改进政府工作。在实践中积累经验，在创新中谋求发展。

(五) 密切联系，及时沟通。各联系点是我部慎重研究挑选出来的，具有较强的代表性和典型性，目的是从实践方面总结、研究绩效评估的指标体系、运行机制和结果使用等问题，为下一步建立政府绩效评估制度积累实践经验。希望各联系点认真做好各项工作，积极探索，做好调研和总结，对工作中好的经验和做法、遇到的重点难点问题，及时和我部联系。各联系点应在2007年7月底之前将上半年工作情况报我部，并于2008年3月底前将2007年政府绩效评估工作开展情况报我部，便于我们总结推广经验、研究解决问题。下一步我们将不定期编写简报，通报情况，交流经验。

政府绩效评估工作是一项复杂的系统工程，目前这项工作还不完善，还没有形成一套制度，各联系点及有关人事部门要统一思想认识，按照边实践、边探索、边总结、边完善的思路，大胆探索，积极试验，精心组织，周密部署，稳慎推进，总结经验，为在1至2年时间内全国建立政府绩效评估制度打下坚实的基础。

前言

改革开放以来,我国的行政管理体制进行了多次改革,政府职能转变成效明显,但社会呼唤政府改革、健全政绩导向的声音依然强烈,政府机关作风和管理效能与人民群众的期待还有较大差距,我国政府改革要有新思路、新举措、新突破。纵观近二十多年来,世界公共管理变革的基本趋势,已从大规模的职能调整和体制变革,转向更加注重内在的机制创新和管理改革,绩效导向、结果导向和服务导向成为时代要求。社会公众不仅关心政府干什么,更关心政府怎么干、干得怎么样,关心当他们与政府打交道或需要得到政府部门帮助时是否能得到满意服务。实行政府绩效管理,建立科学的政府绩效评估体系,是提高政府效能,建设服务型政府的必然要求,是深化我国公共管理改革的重要方向。

自2002年以来,本课题组一直致力于政府绩效评估的理论研究和实践探索,先后承担国家人事部和国家社科基金科研课题。2004年课题组经过大量的调查研究和国内外的比较分析,在国内首次设计提出了包括33个指标的政府绩效评估指标体系,在国内外引起较大反响,对我国政府绩效管理和绩效评估的理论和实践发展产生了重要的推动作用。2005年温家宝总理在《政府工作报告》中,首次明确提出要建立科学的政府绩效评估体系,2008年十七届二中全会通过的《关于深化行政管理体制改革的意见》进一步指出,推行政府绩效管理和行政问责制度,建立科学合理的政府绩效评估指标体系和评估机制。这清楚表明,实行政府绩效管理,开展绩效评估,在我国不再仅是一个学术理论课题,更是一项重要的政策实践任务。本书作为国家社科基金课题成果,坚持理论与实践相结合,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专题系统研究,提出对策思路,同时总结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6个绩效管理模式,形成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。

本报告认为,构建科学的政府绩效评估体系,要重点建立完善七大考评制度,包括政府综合绩效评估制度、政府部门绩效评估制度、公共财政预算绩效评价制度、公共政策绩效评估制度、公共项目绩效评估制度、公务员绩效考核制度、绩效审计制度。同时要在考评方式上进行制度创新,建立开放透明的考评体系,不断健全公民评议和群众参与机制。要实施政府绩效战略,将推行政府绩效管理和开展绩效评估工作,作为深化行政管理改革的突破口,摆到更加突出位置。本报告经过认真分析考察,从全国众多省市的实践做法中,总结出六个典型模式,有东部发达地区的经验,也有西部欠发达地区的典型,它们产生背景和实施层级不同,经验做法各有特点,但都是经过实践检验的成功案例。每一个模式的背后,都有许多动人的故事,反映了地方改革者的艰辛探索,体现了人民群众的首创精神,代表了我国公共管理变革的新思路、新希望。

本课题组成员包括人力资源和社会保障部、财政部、审计署、北京大学、中央党校及地方党政部门的理论研究专家和实际工作者。课题组全体同仁多年来坚定信念,紧密合作,克服课题新、难度大、时间没保证等困难,不计个人利害得失,以高度责任感和改革创新精神专心现实问题研究,孜孜探求提升我国政府绩效的发展道路,为本报告的完成付出了创造性努力。课题顾问张全景部长从贯彻落实科学发展观、树立正确政绩观的高度对课题研究进行了多方面指导,对本书出版给予大力支持。中共中央办公厅督查室曾宪金主任结合全国督查考核的经验,为课题深化研究提供了许多宝贵意见和建议。课题组长桑助来,作为本书主编负责全书框架体系策划和总报告的撰写,提出了各章的研究思路并对全书进行了审核修改。课题组副组长李明、张曙霞,副主编佟亚丽、张平平多年从事政府绩效评估研究,为本书出版作出建设性贡献。各章主要撰稿人包括:第一章桑助来;第二章桑助来、张平平;第三章李明、范奇志;第四章卢侠巍;第五章王启峰;第六章田侠;第七章崔孟修;第八章桑助来、张曙霞;第九章李琰;第十章佟亚丽、王跃;第十一章彭建国、周学文、范奇志、邢绍山、傅琦;第十二章郭凤玺;第十三章廖翼翔、伍朝俊、何应;第十四章王岚岚;第十五章董俊、缪小娟;第十六章葛书立、董立人。

本课题研究和本报告出版得到了许多领导和专家的指导和帮助,首先

要感谢人力资源和社会保障部尹蔚民部长在百忙中对本课题研究作出重要批示,给予充分肯定,并同意将在政府绩效评估工作座谈会上讲话作为本书的代序,尹部长的指导和支持,进一步增强了我们深化课题研究的动力。感谢国家公务员局傅兴国副局长多年指导。感谢原人事部行政管理科学研究所所长李金城、国家社科规划办杨庆存主任对本课题规划和研究的支持。感谢北京大学周志忍教授、洛阳市委宣传部田亚平部长的指导和支持。感谢中国人事科学研究院多年来对本课题提供的支持。感谢青岛市委办公厅、邳州市委办公室、贵州省直机关工委、上海杨浦区考核办、南通市人事局、洛阳市绩效考核领导小组办公室送来宝贵经验材料,并进行良好的课题研究合作。

特别感谢贵州省委书记石宗源同志、青岛市委副书记王文华同志、南通市委书记罗一民同志、上海杨浦区委书记陈安杰同志、徐州市副市长、邳州市委书记李连玉同志、洛阳市委组织部李少敏同志关于政府绩效考评的精辟论述,提升了本报告的理论和实践价值。

本报告还吸收和借鉴了国内外相关的研究成果,编选引用了一些案例,谨向有关部门和人员表示感谢和敬意。

政府绩效管理和绩效评估在我国还是一个发展中的事业,理论研究和实践发展还面临诸多挑战,本报告研究在不少方面属于探索性的,肯定有许多不完善之处,恳请各界人士批评指正。通过本报告研究,我们深深感到,我国的改革发展进入新阶段,政府绩效评估作为我国行政体制、政治体制改革的一个突破口,其理论和实践价值将日益显现,中国政府绩效评估事业任重道远!

桑助来

中国地方政府绩效评估体系

研究课题组长

二〇〇九年一月

第一编
总 报 告

第一集
告 別 总