

当代中国政治治理研究丛书

政府人力资源 绩效管理研究

——中国与全球经验分析

王 斌 张 明 等著



西南师范大学出版社
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

当代中国政治治理研究丛书

中央高校基本科研业务费专项资金资助

“西部地区社会组织承接政府购买公共服务的制度缺陷与对策研究”（批准号：SWU1709207）

政府人力资源 绩效管理研究

——中国与全球经验分析

王斌 张明 等著



西南大学政治与公共管理学院
西南大学公共事务与基层治理研究中心
西南大学三峡库区经济社会发展研究中心



西南师范大学出版社
国家一级出版社 全国百佳图书出版单位

图书在版编目(CIP)数据

政府人力资源绩效管理研究：中国与全球经验分析 /
王斌等著. — 重庆：西南师范大学出版社，2017.7
ISBN 978-7-5621-8887-2

I. ①政… II. ①王… III. ①国家行政机关—人力资源
管理—研究 IV. ①D523.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 175676 号

政府人力资源绩效管理研究

——中国与全球经验分析

ZHENG FU REN LI ZI YUAN JI XIAO GUAN LI YAN JIU

ZHONG GUO YU QUAN QIU JING YAN FEN XI

王斌 张明 等著

责任编辑：段小佳

装帧设计：红十月工作室  RED OCTOBER STUDIO

排 版：重庆大雅数码印刷有限公司·夏 洁

出版发行：西南师范大学出版社

网址：<http://www.xscbs.com>

地址：重庆市北碚区天生路2号

市场营销部电话：023-68868624

邮编：400715

印 刷：重庆荟文印务有限公司

幅面尺寸：160mm×235mm

印 张：15.5

字 数：260千字

版 次：2018年4月 第1版

印 次：2018年4月 第1次印刷

书 号：ISBN 978-7-5621-8887-2

定 价：48.00元

前言

20 世纪 80 年代以来,各国政府高度关注人力资源管理的理念和方法,纷纷采取改革措施提升政府部门工作人员的管理效率及效果。比较有代表性的包括美国联邦政府的“重塑人力资源管理”改革、英国进行的文官制度改革以及韩国 20 世纪末开始的公务员管理体制的改革等。随着我国正从统治型、全能型、计划型的传统管制型政府逐渐转变为治理型、有限型、法治型的现代服务型政府,中国政府部门所处的内外行政环境也发生了重大变化,因而作为促进政府人力资源活力的管理制度正经历着重大变革,这就对我国政府管理工作提出了更高要求。为了借鉴吸收国外政府人力资源绩效管理的先进理念,总结思考中国政府人力资源绩效管理的成败得失,提出符合现代政府治理要求的人力资源绩效管理策略,我们研究完成了《政府人力资源绩效管理研究——中国与全球经验分析》一书。

本书特别重视政府人力资源绩效管理的实践,不仅引入中国政府人力资源绩效管理中的典型案例,而且重点介绍国外特别是代表性国家的先进经验。实际上,关于人力资源绩效管理的理论分析已经为许多教材和著作所大量介绍和论述,相关内容大同小异且较为抽象,而对政府人力资源绩效管理的实践思考和现代治理策略显然更具现实价值,却在现有研究中鲜有系统论述。为探索世界各国的典型实践并为新形势下中国政府人力资源绩效管理提供经验借鉴,本书将分成三篇:第一篇“中国经验”,包括第一章到第四章,分别从中国政府人力资源绩效管理的历史沿革、运行现状、绩效评价以及典型案例等方面全面分析中国政府新形势下的人力资源绩效管理实践探索;第二篇“国际经验”,包括第五章到第七章,分别以美国、英国、日本等为代表性国家,研究总结各国政府人力资源绩效管理的现实背景、制度规定、实施过程、具体案例等;第三篇“新型政府治理的挑战与应对”,包括第八章到第十一章,分别从高绩效人力资源绩效管理的含义以及新形势下迈向高绩效人力资源绩效管理面临的挑战和机遇、改革与路径、制度创新等方面,前瞻性地分析新形势下中国政府人力资源绩效管理的优化思路和创新方案。

本书的特色在于:第一,强调典型案例的分析和思考,提高内容的可读性和启发性。本书在编写过程中特别重视代表性案例,尤其是对熟知度较高的典型案例的讨论和分析。在第一篇“中国经验”中第四章重点整理汇编了基于中国政府人力

资源绩效管理的典型案例,通过这些具有较强代表性的案例形象具体地展现中国政府人力资源管理的现实和问题。在第二篇“国际经验”中更是分析国外政府人力资源绩效管理的典型案例,通过这些典型案例鲜活展现国外政府人力资源绩效管理的理念、方法和经验。第二,立足于政府转型和现代治理的背景,重视内容的现实性和前瞻性。本书在梳理中国和代表性国家政府人力资源绩效管理的实践模式演变基础上,将目前政府人力资源绩效管理实践方式凝练在本书中,第三篇“新型政府治理的挑战与应对”重点介绍政府职能转变以及现代治理要求下中国当今面临的挑战和机遇,以及相应的优化思路和创新方案。第三,系统介绍了国外政府人力资源绩效管理的相关经验与做法。本书第二篇“国外经验”部分将重点介绍和分析代表性国家的政府人力资源绩效管理,研究总结各国政府人力资源绩效管理的现实背景、制度规定、实施过程、具体案例等。对于各国人力资源绩效管理核心理念、方法和经验,在本书中有全面的体现和反映。

前 言/1

第一篇 中国经验

■ 第一章 中国政府人力资源绩效管理的历史沿革/3

第一节 改革开放初期中国政府人力资源绩效管理/3

第二节 市场化改革初期中国政府人力资源绩效管理/8

第三节 深化改革时期中国政府人力资源绩效管理/12

■ 第二章 新形势下中国政府人力资源绩效管理的现状与趋势/19

第一节 政府人力资源绩效规划概述/19

第二节 政府人力资源绩效指标体系设计/22

第三节 当前政府人力资源绩效管理类别分析/26

第四节 服务型政府人力资源绩效管理改革的趋势判断/37

■ 第三章 政府人力资源管理绩效评价/41

第一节 现代政府建设与人力资源管理绩效评估/41

第二节 政府人力资源管理绩效评价方法选择/45

第三节 政府人力资源管理绩效测度与分析/50



■ 第四章 中国政府人力资源绩效管理的典型案例分析/58

- 第一节 中国政府人力资源绩效管理战略规划的典型案例分析/58
- 第二节 中国政府人力资源绩效管理监控与引导机制的典型案例分析/62
- 第三节 中国政府人力资源绩效管理评估的典型案例分析/66

第二篇 全球经验

■ 第五章 美国政府人力资源绩效管理/73

- 第一节 美国政府人力资源绩效管理的演变/73
- 第二节 美国政府人力资源绩效管理的制度规定/77
- 第三节 美国政府人力资源绩效管理的实施过程/83
- 第四节 美国政府人力资源绩效管理的典型案例分析/87

■ 第六章 英国政府人力资源绩效管理/90

- 第一节 英国政府人力资源绩效管理的演变/90
- 第二节 英国政府人力资源绩效管理制度规定/95
- 第三节 英国政府人力资源绩效管理的实施过程/100
- 第四节 英国政府人力资源绩效管理的典型案例分析/103

■ 第七章 日本政府人力资源绩效管理/108

- 第一节 日本政府人力资源绩效管理的演变/108
- 第二节 日本政府人力资源绩效管理的制度规定/117
- 第三节 日本政府人力资源绩效管理的实施过程/123
- 第四节 日本政府人力资源绩效管理的典型案例分析/129

第三篇 新型政府治理的挑战与应对

■ 第八章 理解高绩效政府人力资源管理/137

第一节 为什么要建设高绩效政府人力资源管理/137

第二节 高绩效政府人力资源管理的特点/145

第三节 设计高绩效政府人力资源管理的组成部分/147

第四节 掌握高绩效政府人力资源管理改革的策略/155

■ 第九章 新型政府治理体系下人力资源绩效管理的挑战和机遇/160

第一节 迈向治理型政府的挑战和机遇/160

第二节 迈向有限型政府的挑战和机遇/164

第三节 迈向法治型政府的挑战和机遇/168

第四节 服务型政府的实践探索/171

■ 第十章 政府人力资源绩效管理的改革与路径/175

第一节 优化政府人力资源管理业务流程/175

第二节 规范政府职位分类/182

第三节 构建政府人力资源价值链管理机制/191

第四节 构建政府绩效提升机制/200

■ 第十一章 政府人力资源绩效管理的制度创新/211

第一节 政府人力资源战略规划创新/211

第二节 政府人力资源招聘制度创新/216

第三节 政府人力资源开发制度创新/221

第四节 政府人力资源管理绩效评价创新/224

第五节 政府人力资源管理文化创新/227

参考文献/230

后 记/237

政府人力资源绩效管理研究
中国经验分析

第一篇 中国经验

第一章 中国政府人力资源绩效管理的历史沿革

中国政府人力资源绩效管理制度的建设与国内的政治、经济体制发展密不可分,并伴随政治、经济体制演进的不同阶段而有所发展。本章从改革开放初期、社会主义市场经济实行期间和全面深化改革三个时期来厘清中国政府人力资源绩效管理的发展演变,重点从公务员考核的主体、考核内容、考核标准以及考核方法、考核结果的运用等方面,展开多维度的分析,并剖析不同时期公务员绩效管理存在的突出问题,为进一步完善政府人力资源绩效管理制度指明方向。

第一节 改革开放初期中国政府人力资源绩效管理

一、改革开放初期行政体制背景

改革开放初期,经过“文革”后国民经济各个方面百废待兴。1978年12月,党中央召开十一届三中全会,把全党工作的重点转移到经济建设中来。十一届三中全会确立了改革开放的主基调,也确立了新时期政府工作的重心以及体制改革的基本导向。但改革伊始,传统的政府工作模式也呈现出许多与以经济建设为中心的发展思路不相适应的问题。一方面,国务院机构庞大臃肿且机构林立,导致人浮于事、职责不清、运转不灵、工作效率低下,官僚主义严重。1981年,国务院的工作部门有100多个,达到新中国成立以来的最高峰。臃肿的管理机构已不能适应改革开放和经济社会发展的需要,亟待改革。另一方面,领导干部老龄化问题突出。1977年中共十一大决定,对过去审查干部工作中遗留下来的问题要进行认真处理,大批老同志在平反后回到了工作岗位,因为没有那么多的领导职位,只能通过临时增加副职来解决。这样一来,整个干部队伍老化问题严重。并且当时,事实上形成了领导干部职务终身制,干部队伍没有正常的更新机制。1980年8月,邓小



平同志批评这种状况“都已达到令人无法容忍的地步”^①。

1982年1月,中央政治局召开会议讨论中央机构精简问题。邓小平同志在会上指出,精简机构是一场革命,是对体制的革命。随后召开的五届全国人大常委会第二次会议审议通过了《关于国务院机构改革的决议》,改革开放后的第一次行政管理体制改革拉开序幕。这次改革主要体现在三个方面:第一,改革了国务院领导体制。为加强集中统一领导,提高工作效率,减少了副总理的人数,设置了国务委员,由国务院总理、副总理、国务委员和秘书长组成国务院常务会议。第二,革除了领导职务终身制。在领导班子方面,明确规定了各级各部的职数、年龄和文化结构,废除了实际存在的领导职务终身制。第三,推进机构和人员精简。国务院各部委、直属机构、办事机构从100个减为61个;省、自治区政府工作部门从50~60个减为30~40个;直辖市政府机构稍多于省政府工作部门,机构数量从50~60个减为45个左右;县政府部门从40多个减为25个左右。在人员编制方面,国务院各部门从原来的5.1万人减为3万人,省、自治区、直辖市党政机关人员从18万人减为12万余人,市县机关工作人员约减20%,其他地区机关精简幅度更大。通过这次改革,国务院各部委正副职是一正二副或者一正四副,领导班子平均年龄也有所下降,部委平均年龄由64岁降到60岁,局级平均年龄由58岁降到54岁。第四,按照“革命化、年轻化、知识化、专业化”的干部“四化”方针,选拔了一大批年轻的领导干部充实到各级领导岗位,各级领导班子干部的职数也基本实现了规范化的要求。^②

1987年10月,党的十三大提出了政府机构改革新的任务。1988年,中央政治局讨论通过了《关于党中央、国务院机构改革方案的报告》。同年3月,七届全国人大一次会议审议通过了《国务院机构改革方案》,这次改革的主要特点是首次提出了转变政府职能的要求,与经济体制改革紧密地结合起来。这标志着我国政府机构改革,开始突破只注重数量增减、单一的组织结构调整的局限,逐步关注到政府职能转变这一行政体制改革的关键因素。改革进程中明确了政府职能转变的五个方面,即由微观管理转向宏观管理,由直接管理转向间接管理,由部门管理转向全行业管理,由“管”字当头转向服务监督,由机关办社会转向机关后勤服务工作社会化。^③

①王澜明.改革开放以来我国六次集中的行政管理体制改革的回顾与思考[EB/OL].中国改革论坛,2009-10-30.http://www.chinareform.org.cn/Explore/history/201007/t20100709_34117.htm

②刘辉,张国彪.中国行政管理体制历史沿革[EB/OL].2014-05-27.http://blog.sina.com.cn/s/blog_5f419f4901010g15.html.

③我国行政管理体制改革30年历史回顾[EB/OL].中国网.2008-11-05 http://www.china.com.cn/economic/txt/2008-11/05/content_16716828_2.html.2015.10.

二、改革开放初期政府人力资源绩效管理制度规定

1978年,十一届三中全会确定了改革开放政策,开始逐步从计划经济向市场经济转变,把政府工作的重点转移到以经济建设为中心上来,经济体制改革的不断深入对以公务员制度为主要内容的人事制度提出进行改革的要求。1979年11月,中共中央组织部下发《关于实行干部考核制度的意见》,指出干部考核的标准和内容,即要坚持德才兼备的原则,按照各类干部胜任现职所应具备的条件,从德、能、勤、绩四个方面进行考核。并且,对各类干部的考核,要各有侧重。技术干部、专业干部,侧重技术、业务水平和成果;党政干部,侧重政治思想水平、政策水平和工作能力;对领导干部应更严些、更高些,要着重考核政策思想水平、组织领导能力、熟悉业务的程度、执行民主集中制的状况和工作的实际成效。同时,实行领导和群众评价相结合的方法,把平时考核与定期考核结合起来。恢复和健全考察了解干部的制度,如民主生活会、年终鉴定、功过纪实等。党组织通过和干部谈话,听取思想、工作汇报和群众反映等方法了解干部情况,并注意搜集本人写的有价值的工作总结、报告、文章,作为定期考核的基础。定期考核一般一年一次,也可二年一次。要根据各类干部的特点和考核内容的要求,采取不同的方法。科学技术干部、经营管理干部和各类业务干部,可由本人提出技术、业务报告,经同行评议,由考核组织评定。专业知识和基础理论可进行考试,学术论文可进行答辩。党政干部,可结合年终鉴定,由本人提出工作思想总结,群众评议,考核组织评定。对领导干部,还可结合本部门的工作总结,组织群众评议或实行民意投票,进行考核。考核组织要把考核结果同干部本人见面,指出主要优缺点和努力方向,鼓励干部发扬风格,克服缺点,不断前进。本人有不同意见可以保留,也可以向上级组织申诉。

1980年8月,中央政治局扩大会议上提出干部“革命化、年轻化、知识化、专业化”的要求,使得新时期的干部考核工作有了明确的指导思想,同年邓小平同志在多个场合指出干部人事管理缺乏考核的弊端,提出要严格考核,赏罚分明。对达到考核标准、工作成绩显著的干部,要给予精神鼓励或物质鼓励。对大公无私、精通业务、有组织才能和办事效率高的优秀分子,要选拔到领导岗位上来。对未能达到考核标准的干部,要给他们创造学习的条件,或在实践中加强锻炼,鼓励他们上进,限期达到考核标准。经过两次考核达不到标准的,要调离现职,分配其他工作,有的要降职使用。^①1988年6月,中共中央组织部下发《县(市、区)党政领导干部年度考核方案》和《地方政府工作部门领导干部年度考核方案》。1989年2

^①卓越.公务员绩效评估[M].北京:中国人民大学出版社,2010:120.



月,中央组织部和国家人事部联合下发《中央国家机关司处级领导干部年度工作考核方案(试行)》。方案中指出,干部的考核工作,应按照干部管理权限,在党委领导下,由各级组织、人事部门负责。进行定期考核时,可成立临时考核组织,吸收正派公道、原则性强、在群众中有威信的领导干部、专业技术干部、组织部门和人事部门的干部参加,在党委领导下,进行考核评定工作。至此,有关干部考核工作的规定已经比较系统,干部考核比较规范。但是,由于对考核对象缺乏分类,适用政府机关工作人员考核的针对性不够强,在考核结果的使用方面还不够规范。

另外,国家对于政府工作人员的管理部门设置也在不断变化。1978年3月,国务院批准成立民政部机关人事局。1980年7月,为加强政府机关人事管理工作,国务院决定将民政部机关人事局与国务院军队转业安置工作小组办公室合并,成立国家人事局。并在其后的1982年政府机构改革中,将其与国家劳动总局、国务院科级干部局、国家编委合并,成立了劳动人事部。1988年,劳动人事部被分为劳动部和人事部,国家人事部属于国务院的组成部门,被确立为中央政府管理国家人事和机构编制的职能部门,也是我国公务员管理的主要机构。随后,各级地方政府相应充实或建立了各自的人事机构,从而为初步形成自上而下的公务员管理体系奠定了坚实的基础。

三、改革开放初期政府人力资源绩效管理实施方法

改革开放初期,为建立“办事高效,运转协调,行为规范的行政管理体系”,我国开始了行政管理体制的初步探索。在变革观念、转变职能、调整组织结构、改革行为方式的同时,借鉴和引进国际流行的新管理机制、管理技术和工具,努力提高政府的效能。在西方国家政府绩效评估理论与实践的影响下,中国对绩效评估日益关注,并以多种多样的方式来推行这一理念。各级地方政府更是对这一领域进行了探索实践,走出了一条具有中国地方特色的政府绩效评估道路。

这一阶段尽管没有形成规范意义上的绩效评估体系,但基于这一理念的考评办法和制度在不断探索,主要体现在两个方面:一是目标责任制的实施,二是1989年开始的效能检查。目标责任制在我国始于20世纪80年代中期,是国际流行的“目标管理”技术在我国变通应用。从技术的角度看,目标管理中的绩效评估与现代意义上组织绩效评估有着明显的不同。因为按照现代组织绩效评估的理念,要求目标分解具体到各个岗位,目标完成情况的考核是岗位任职者对组织目标的贡献,而不是组织绩效状况的系统评估。不过在我国,目标责任制更多采取“首长目标责任制”的形式,而首长的目标责任与所在政府层级或部门的目标责任基本一致,首长目标完成情况的考核更多是传统意义上的组织绩效评估。

效能监察是绩效考核的另一种办法,在我国始于1989年。效能监察就是对效能的监督检查活动,其主体是党和政府的纪检和监察部门,对象是党政机关和国有企业事业单位,内容是管理和经营中的效率、效果、效益、质量等。1989年12月举行的第二次全国监察工作会议提出:行政监察机关的基本职能“既包括效能监察,又包括廉政监察”。从效能监察入手,目的在于把监督的关口前移,加强事前、事中监督,做到防范在先,使纪检监察工作紧贴改革和经济建设中心,更好地为经济建设服务。

四、改革开放初期政府人力资源绩效管理的局限性分析

首先,绩效管理考核程序不规范。绩效管理制度和实施办法的有效执行是建立在考核程序的客观、公正基础上的。但在改革初期公务员考核的实践中,考核程序缺乏严格的规范。由于我国行政机关大多数实行行政首长负责制,首长权力集中,实际中领导的评价在公务员考核中起着非常重要的作用,尤其是被考核者的直接上司在人员考核中往往占有很大的权重系数,忽视了群众对政府工作人员的评价和考核,领导评估与群众评估相分离,使得这个时期的公务员考核带有很强的主观色彩。同时由于缺少必要的考核信息反馈,许多单位只是将考核结果简单通知被考核者,并没有进行必要的面谈;有的单位甚至没有把考核结果通知给被考核者,所以被考核者根本就不知道自己的问题在哪里,也就无所谓改进,从而使考核失去了实际意义^①。

其次,思想认识方面缺乏重视。在绩效考核中,部分公务员存在“考核工作年年搞,年年都是老一套,搞与不搞一个样”的思想认识。很多公务员应对年度考核时不予重视,敷衍了事,写个人总结和述职报告的时候只有三言两语。还有些单位将考核实行轮流坐庄,抱着“你好我好大家好,今年是你,明年是他,后年轮到自己”的态度,对于绩效考核持无关痛痒的态度,严重影响了绩效考核对于政府工作人员提高工作效率的积极作用。

最后,绩效管理考核方法片面主观。传统的公务员考核更多的是人工操作,人为考核打分情况居多,采用信息管理系统的情况较少。在实际工作中,往往偏重于民主测评、个别谈话、查看资料等静态考核,缺少实地跟踪的动态考核,使得考核者对每个公务员情况的掌握以及最终的评价比较肤浅,考核材料“千人一面”,考核结果缺乏深度。

^① 公务员绩效评估问题的研究[EB/OL]. 2010-07-21. <http://www.studa.net/xingzheng/100721/10360389.html>. 2015.10.



第二节 市场化改革初期中国政府人力资源绩效管理

一、市场化改革初期行政体制背景

1992年,中共十四大提出了建立社会主义市场经济体制改革的目标,开启了中国改革开放的新篇章。遵循这一改革蓝图,党中央提出积极推进行政管理体制和机构改革,建立适应社会主义市场经济需要的组织机构。1993年3月,八届全国人大一次会议审议通过了《国务院机构改革方案》,提出机构改革的目标是:按照政企职责分开和精简、统一、效能的原则,转变职能、理顺关系、精兵简政、提高效率。一轮自上而下的政府工作机构改革拉开序幕,这次改革的主要内容有:(1)调整职能配置,通过“三定”方案弱化了计划经济体制下形成的分钱、分物、批指标、立项目等具体职能的大量审批事宜,同时强化宏观管理、执法监督和社会管理等职能,以达到促进政府职能转变的目标;(2)协调解决部门间的职责交叉和重复问题,通过明确职责权限达到合理分工;(3)精简机构人员编制。^①

这一轮的政府工作机构改革,除了组织结构的调整外,还在两个领域取得了突破性进展:一是围绕政府职能的重新定位,按照发展社会主义市场经济的要求,对传统的财税、金融、流通体制等进行了改革,探索构建政府的宏观调控体系,初步确立了市场经济体系下的政府机构改革;二是从1993年开始推行国家公务员制度,并且实行了中纪委和监察部合署办公,进一步理顺了纪检检查与行政监察的关系。

1997年,十五大报告再一次提出要“推进机构改革”,认为当时“机构庞大,人员臃肿,政企不分,官僚主义严重,直接阻碍改革的深入和经济的发展,影响党和群众的关系”,在这种背景下,新一轮行政体制改革正式开始。围绕建立办事高效、运转协调、行为规范的行政管理体系,完善国家公务员制度,建设高素质的专业化国家行政管理干部队伍,国家开始大幅度进行机构人员改革。这次改革中,国务院人员的精简幅度在新中国成立以来的历次国务院机构改革中是最高的^②。并且,在

^① 刘辉,张国彪.中国行政管理体制历史沿革[EB/OL].2012-05-27. http://blog.sina.com.cn/s/blog_5f419f4901010g15.html.

^② 我国行政管理体制改革30年历史回顾[EB/OL].2008-11-05.http://www.china.com.cn/economic/txt/2008-11/05/content_16716828_2.html.2015.10.

省级政府机构设置方面,撤销了全部工业、商业、物资等专业经济管理部门,第一次明确省级政府机构分为组成部门和直属机构,组成部门一般设置 25 个左右。除中央政府独有的外交、国防、铁道和中国人民银行外,省级政府组成部门的机构设置与国务院组成部门基本对口,省级政府的直属机构设置 15 个左右,除一些事权比较单一的机构外,还包括一些地方因地制宜设置的机构。这次改革还在机构综合设置方面进行了有益的探索,如一些地方将文化、广播影视和体育机构合并,将内贸、外贸机构合设,开始走向大文化和大贸易格局。

二、市场化改革初期政府人力资源管理制度规定

市场化改革初期政府工作机构和人员改革的重要方面体现在国家公务员制度的初步建立。伴随国家公务员制度的诞生,1994 年国家又颁布了《国家公务员考核暂行规定》,为公务员绩效考核与管理提供重要法规依据,把公务员绩效考核工作进一步规范化、科学化、法制化。各地区、各部门按照国家人事部提出的“高起点、快启动、先入轨、再完善”的要求,普遍地开展考核工作。根据《国家公务员考核暂行规定》,公务员考核内容主要包括四个方面,即德、能、勤和绩,重点考核工作实绩;考核结果分为三个等次,分别为优秀、称职和不称职。并且,还规定国家公务员年度考核要严格遵守标准、符合实际,被确定为优秀等次的人数,一般掌握在本部门国家公务员总人数的 10% 以内,最多不超过 15%。这一时期政府工作人员的政府工作人员管理制度,基本按照注重实效、简便易行、宜于操作、防止烦琐的工作原则,例如考核国家公务员由部门负责人负责,必要时,部门负责人可以授权同级副职负责考核。对国家公务员的考核分为平时考核和年度考核,平时考核随时进行,由被考核人如实填写工作记录;年度考核以平时考核为基础,在每年年末或者翌年年初进行。考核的基本程序:一是被考核人个人总结;二是主管领导人在听取群众意见的基础上,根据平时考核和个人总结写出评语,提出考核等次意见;三是考核委员会或考核小组对主管领导人提出的考核意见,进行审核;四是部门负责人确定考核等次、结果反馈等制度,改进实绩考核方法,加大考核结果运用的力度。

2000 年 8 月 20 日,中共中央办公厅颁发了《深化干部人事制度改革纲要》,《纲要》指出:要建立健全党政领导干部定期考核制度,普遍实行届中和届末考核。在建立党政领导班子任期目标责任制和党政领导干部岗位职责规范的基础上,研究制定以工作实绩为主要内容的考核指标体系,建立考核公开、考核举报和考核申诉制度,通过定性和定量相结合的考核方法不断完善和充实考核制度。这个时期,政府工作人员绩效考核制度的推行取得了显著的成绩,将考核结果同奖金、工资等挂钩,有效发挥了考核的奖优罚劣功能。通过这一系列绩效考核制度的建设,政府机