

中山大学南方学院
“政府与基层治理”学术丛书

陈天祥 等 著

政府绩效评估与管理：
政治、过程与技术



中山大学出版社
SUN YAT-SEN UNIVERSITY PRESS

中山大学南方学院
“政府与基层治理”学术丛书

陈天祥 等著

政府绩效评估与管理：
政治、过程与技术



中山大學出版社
SUN YAT-SEN UNIVERSITY PRESS

· 广州 ·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

政府绩效评估与管理：政治、过程与技术/陈天祥等著. —广州：
中山大学出版社，2015. 1

(中山大学南方学院“政府与基层治理”学术丛书)

ISBN 978 - 7 - 306 - 05138 - 7

I. ①政… II. ①陈… III. ①国家行政机关—行政管理—评估—研究—中国 IV. ①D630. 1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 304048 号

出版人：徐 劲

策划编辑：邹岚萍

责任编辑：赵 婷

封面设计：林绵华

责任校对：刘丽丽

责任技编：黄少伟

出版发行：中山大学出版社

电 话：编辑部 020 - 84111996, 84113349, 84111997, 84110779

发行部 020 - 84111998, 84111981, 84111160

地 址：广州市新港西路 135 号

邮 编：510275

传 真：020 - 84036565

网 址：<http://www.zsup.com.cn> E-mail: zdcbs@mail.sysu.edu.cn

印 刷 者：广州家联印刷有限公司

规 格：787mm × 1092mm 1/16 14 印张 213 千字

版次印次：2015 年 1 月第 1 版 2015 年 1 月第 1 次印刷

定 价：36.00 元

如发现本书因印装质量影响阅读，请与出版社发行部联系调换

本书得到广东省教育厅高等学校“专业综合改革试点”项目和中山大学南方学院重点专业建设项目的资助。

特此鸣谢！

目 录

第一章 政府绩效评估的经济、政治和组织功能·····	1
一、经济功能：建立高效政府的有力杠杆·····	1
二、政治功能：改进公共责任机制的有益途径·····	6
三、组织功能：政府再造的催化剂·····	8
第二章 治理范式转型下的政府绩效评估·····	10
一、政府绩效评估背景下的治理范式转型·····	13
二、对构建中国政府绩效评估体系的若干思考·····	20
第三章 美国政府绩效评估的缘起和发展·····	24
一、美国政府绩效评估缘起的背景·····	24
二、美国政府绩效评估的兴起和发展·····	27
三、美国政府绩效评估的实施效果及前瞻·····	29
第四章 影响政府绩效评估指标体系设计的多维因素·····	35
一、影响政府绩效评估指标体系设计的内部因素·····	36
二、影响政府绩效评估指标体系设计的环境因素·····	41
三、研究结论·····	46
第五章 政府绩效评估指标体系的构建方法	
——基于治理过程的考察·····	47
一、基于治理过程对构建政府绩效评估指标体系的考察·····	49

二、利用平衡记分卡合理设计政府绩效评估指标	55
第六章 政府绩效评估价值取向的偏差性	
——来自广东某市 S 镇的调查	59
一、价值取向的测量维度及研究设计	60
二、调查的实施	65
三、政府绩效评估价值取向偏差性描述	68
四、研究结论及相关建议	76
第七章 政府绩效管理研究：回归政治与技术双重理性本义	79
一、政府绩效管理是政治理性与技术理性的统一体	79
二、对技术理性取向的政府绩效管理研究的反思与批判	83
三、呼唤政治理性与技术理性双重关怀下的政府绩效 管理研究	90
第八章 基于治理过程变革的政府绩效管理框架	
——以福建省永定县为例	95
一、基于治理过程变革的政府绩效管理理论阐释	97
二、基于治理过程变革的永定县政府绩效管理框架	103
三、结论及讨论	110
第九章 政府绩效合同的设计与实施：交易费用理论的视角	
——来自广东省 J 市的调研	112
一、背景	112
二、政府绩效合同设计：协商机制、绩效信号及 表现形式	117
三、政府绩效合同的实施：激励、一致性及考核机制	127
四、结论及讨论	134
第十章 政府社会建设绩效评估框架体系	138
一、政府社会建设绩效评估指标体系的构建	139

二、政府社会建设绩效评估体系与治理机制的完善·····	148
第十一章 社会建设绩效测量：一项公民满意度调查·····	158
一、问卷设计与调查的实施·····	159
二、数据处理·····	164
三、调查结果分析·····	168
四、结论·····	180
第十二章 政府煤炭安全生产监管绩效评估体系	
——来自山西省J市的调研·····	182
一、政府煤炭安全生产监管绩效评估指标体系的构建·····	184
二、政府煤炭安全生产监管绩效评估体系及相关 配套措施·····	188
第十三章 “关爱桂城”测评：来自第三方的审视·····	196
一、“关爱桂城”测评指标体系的构建和信息采集 方法·····	197
二、“关爱桂城”测评结果及分析·····	205
三、从测评结果看“关爱桂城”的改进方向·····	208
后 记·····	212

第一章 政府绩效评估的经济、政治和组织功能

20 世纪 70 年代末开始，西方国家掀起了政府再造的浪潮，又称为新公共管理运动，它强调借鉴私人企业和市场方法改造政府部门。而绩效评估作为其中的关键环节，对于改变政府行为方式有着特殊的意义。本章拟就其中的经济、政治和组织功能展开论述，希望能给国内学术界和管理界带来一些启发。

一、经济功能：建立高效政府的有力杠杆

所谓政府绩效评估，就是对政府管理过程中的投入、产出和效果等进行等级评定的过程和活动，并以此作为衡量政府工作的重要依据。从政府绩效评估的发展来看，其目的是要减少政府开支，提高工作效率和效果，以赢得公众对政府的信心。西方国家政府绩效评估之前，普遍存在着公共开支高、政府负担重、官僚主义严重、效率低下、政府在公众中的威信低等现象，改革的呼声很高。因此，各国希望通过政府绩效评估扭转这一局面，重拾公民对政府的信心。

英国在第二次世界大战后走上了福利国家的道路，其结果是造成公共部门庞大，政府财政负担沉重。公共部门的雇员人数由原来的 150000 人上升到 1976 年的 748000 人，几乎相当于原来的 5 倍。政府每年的开销高达 1500 亿英镑。^① 在美国，按照前副总统戈尔的话来

^① Das, S. K. *Civil Service Reform and Structural Adjustment*. New Delhi: Oxford University Press, 1998, p. 101.

说：“公众对联邦政府的信心从未如此之低。美国人相信，我们平均每—美元中有 48 美分被浪费掉了。五分之四的人希望华盛顿发生‘根本的变化’。多数时候，只有 20% 的美国人相信联邦政府会做正确的事——而在 30 年前这一比例却有 76%。”“华盛顿的失败是巨大和明显的。在 10 年里，财政赤字失去控制，全国的债务超过了 4 万亿美元，平均每位男人、女人和小孩 16600 美元。但赤字还只是冰山的一角，在其下面，美国人相信，还存在巨大的看不见的浪费。联邦政府简直就是破产了。”^① 在克林顿政府的推动下，美国国会 1993 年通过了《政府绩效与结果法案》，开宗明义提出其目的就是改善联邦政府的工作效率和效果。^②

许多学者在论述绩效评估的目的时，都以“经济、效率和效益”加以概括，又称为 3E (Economy, Efficiency, Effectiveness)。^③ 这实际上就是本文所说的高效政府的内涵。所谓经济，是指每单位产品或服务的消耗值。如平均每培养一位学生所需的成本、收集垃圾平摊到每户人家的费用等。通过不同部门或组织之间、相同部门或组织之间不同时间的消耗值比较就可以分辨出它们各自的经济性水平。所谓效率，是指投入与产出之间的比率，即在给定的投入范围内的产出量。如职员每天受理业务的数量，政府工作人员处理公民投诉的速度，学校一定经费内的毕业生人数，等等。所谓效益，是指产出满足组织目标和要求的程度。比如，学校的目标就是提高学生的知识素质和道德素质，使他们成为社会的有用之材；政府再就业培训的目的是使失业者重新走上工作岗位。效益以经济和效率为前提，但符合经济性要求

① Gore, A. *Report of the National Performance Review*. Washington: the U. S. Government Printing Office, 1993, p. 1.

② *Government Performance and Results Act of 1993*. Washington: the U. S. Government Printing Office, 1993.

③ Leeuw, F. L. “Performance Auditing, New Public Management and Performance Improvement: Questions and Answers”. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 1996, Vol. 9, Iss. 2. ; Boland, T. and Fowler, A. “A Systems Perspective of Performance Management in Public Sector Organisations”. *The International Journal of Public Sector Management*, 2000, Vol. 13, Iss. 5. ; Davies, M. and Shellard, E. “The Value of Performance Measurement in the United Kingdom”. *The Government Accountants Journal*, 1997, Fall.

又有效率并不一定意味着有效益。比如，如果学校所培养的学生不能成为社会的有用之材，即使从横向和纵向比较来看，这所学校的成本消耗符合经济性要求，毕业的学生人数也很多，却不能说学校的管理效益也高。再如，政府的再就业培训虽然从经济性和效率两方面来看都不错，但如果参加培训后的人员不能重新找到工作，这个项目的效益就不高。衡量效益的指标有产品或服务的质量、顾客满意程度、社会指标体系和其他预先确定的一些指标。政府绩效评估的目的就是要努力实现经济、效率和效益三方面的最佳结合和平衡，实现资源的有效配置。

政府绩效评估的经济功能主要是通过以下机制实现上述三方面的目的，即目标导向机制、财政控制机制和激励机制。

所谓目标导向机制，是指政府首先制定战略规划，然后层层分解和落实，一步一步实现政府的绩效目标。与以往的政府目标相比，绩效评估中的目标设置有以下特点：①经上下级之间充分协商，容易为绩效执行单位所理解和接受。②绩效目标落实到具体的责任人，有的还以绩效协议的形式出现，如新西兰和英国，有高度的约束力。③标准具体而明确，除规定完成的数量、质量、时间外，往往还规定具体的评估标准，规范性和可操作性强，如各国普遍采用的“标杆管理法”（Benchmarking）。④有较严格的评估，以防止目标管理流于形式。

所谓财政控制机制，是指财政预算与绩效评估直接挂钩。传统的预算是一种投入导向型预算，一般由政府部门根据工作规划提出预算方案，说明钱将如何花而不是花钱要达到什么效果，然后议会进行讨论和表决。由于第二次世界大战后各国加强了对社会生活和经济生活的干预强度，加上政府与议会之间存在明显的信息不对称性，博弈的结果容易向政府部门倾斜，而且很容易导致预算逐年攀升。它实际上鼓励管理者尽可能把某年或某个项目的预算资金尽数花光甚至超额支出，几乎没有人会为提高效率 and 节约开支而努力。因为如果你不把钱花完，将会导致对自身不利的后果：一是由于没有不同财政年度和项目之间的转账机制，如果你不把预算花完，将失去对剩余部分的支配权；难以为下一年度或项目争取到更多的预算；负责人将面临因剩余

预算而遭指责的风险。^① 再加上没有严格的评估机制，因此，政府开支的不断膨胀也就不难理解了。在这种情况下，“预算更多反应的是过去的偏好而不是变化的服务需求，政治上的讨价还价代替了理性的绩效评估”^②。而新的绩效评估体制下的财政预算是一种结果导向的体制。在战略规划下，各部门要据此提出自己的绩效目标，重点放在他们所要达到的结果而不是他们做了什么和如何做，需表明财政资源与绩效目标之间的关系，并向国会提交年度绩效报告。绩效结果将直接影响到下一年度的预算。同时，增加预算使用的灵活性，允许不同年度和项目之间剩余资金的转账，鼓励预算执行部门节约办事。显然，这种绩效与预算挂钩的机制更有利于减少成本和提高效率。

所谓激励机制，就是以一定的刺激素激发人们朝特定目标努力的过程。它主要通过两方面发生作用：一是行为人对行为后果的某种预期；二是行为人对自身行为控制的能力。政府绩效评估的激励机制也表现在这两方面：一是绩效评估与奖惩挂钩。如英国的“下一步行动方案”和新西兰的“国家部门法案”都规定对执行机构负责人根据绩效执行情况实施奖惩。后来，这一制度逐渐得到推广。如英国1989年在政府全部58.5万雇员中，让40万人工资中的一部分通过绩效考核决定。^③ 美国的一些地方政府，如加利福尼亚州的桑尼维尔（Sunnyvale）市，政府机构负责人经绩效考核后，如果超额完成了预定的质量和生产率目标，可以得到相当于其工资10%的奖金。^④ 此外，英国、新西兰和澳大利亚政府执行机构负责人是通过合同任用的，如果负责人没有达到绩效目标要求，将直接影响到合同的续订。

① Osborne, D. and Gaebler, T. *Reinventing Government: How Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. New York: Penguin Books USA Inc., 1993, p. 3.

② Rouse, J. “Performance Management, Quality Management and Contracts”. In Horton, S. & Farnham, D. eds. *Public Management in Britain*. New York: St. Martin's Press, Inc., 1999, p. 82.

③ Beaumont, P. B. “Public Sector Industrial Relations in Europe”. In Belman, D. et al eds. *Public Sector Employment in a Time of Transition*. Madison: Industrial Relations Research Association, 1996, p. 300.

④ Gore, A. *Report of the National Performance Review*. Washington: the U. S. Government Printing Office, 1993, p. 76.

二是下放权力。各国在设定绩效目标的同时也相应地给予绩效负责人在诸如组织结构、人员录用、工资标准和资金支配等方面更多的自主权。

在上述机制的作用下，西方一些国家的绩效评估取得了一定的效果，其典型是英国、新西兰和美国的一些地方政府。英国的雷纳评审重点评审政府的开支和运营成本，共评审了155个项目，平均年节约支出4.21亿英镑。^①“下一步行动方案”的执行使办理驾驶执照的等候时间由过去的13周减少到少于6周；申请护照的时间由24天减少到7天；在实施“下一步行动方案”的最初2年里，申请政府救济的时间也由原来的平均5天减少到3.5天；就业服务部门失业救济金结案率由1990年的87%上升到1993年的94%。^②“公民宪章”运动也在提高公共服务质量和公民满意度方面起到了积极的作用。^③随着改革的深入，政府开支逐年减少，政府机构得到精简。政府支出占名义GDP的比例从1985年的44%下降到1999年的39%，政府雇员在全部雇员中的比例也从1985年的21.7%下降到1996年的13.8%。^④新西兰的改革也产生了众多的成果：公务员人数由80年代中期的88000人减少到90年代初的36000人^⑤；1990年政府支出占名义GDP的比例为57.5%，到1999年下降到44.9%，众多政府服务领域的质量得到了改善。^⑥美国加利福尼亚州的桑尼维尔市在绩效评估以后，生产率年均提高4%；1985—1990年，城市服务项目的开支减少

① Kemp, P. "Next Steps for the British Civil Service". *Governance: An International Journal of Policy and Administration*, 1990, April.

② HMSO Document (1994A). *Raising the Standard: Britain's Citizen's Charter and Public Service Reforms*. London.

③ 参见周志忍《当代国外行政改革比较研究》，国家行政学院出版社1999年版，第132～133页。

④ Pollitt, C. and Bouckaert, G. *Public Management Reform—A Comparative Analysis*. New York: Oxford University Press Inc., 2000, pp. 101–105.

⑤ Das, S. K. *Civil Service Reform and Structural Adjustment*. New Delhi: Oxford University Press, 1998, p. 97.

⑥ Pollitt, C. and Bouckaert, G. *Public Management Reform—A Comparative Analysis*. New York: Oxford University Press Inc., 2000, p. 101.

了20%。与其他类似规模和性质的城市相比，桑尼维尔市用比别人少35%~40%的人员提供了比别人更多的服务。^①数字是枯燥的，但说明政府绩效评估在建立高效政府方面的作用是值得肯定的。

二、政治功能：改进公共责任机制的有益途径

经济与政治是不可分离的。如果没有政治机能的相应改造，所取得的经济上的成果只能是暂时的和不可靠的。政府绩效评估是一个庞大的系统工程，需要有超越政府系统和经济层次之重构和整合。笔者认为，这其中最重要的是要改进公共责任机制。政府的战略和措施只有如实反映人民的意愿并受之于民众的有效监督之下，才能最终打破官僚体制的桎梏，把公共责任（Public Accountability）落到实处，实现民主的真正意涵。

传统公共行政的理论假设是通过科层的等级控制而形成程序化的责任机制，并通过政治责任机制与行政责任机制的衔接而解决责任性问题。但是，专业知识的缺乏使政治领导者多少存在一些瞎指挥的问题，利益集团和党派利益的制约又使其决策并不一定如实反映选民意志，从而导致政治责任与科层责任之间的脱节，使责任性难以确定和失衡。^②因此，理论上的设计不一定能转化为现实。也就是说，传统公共行政并不能真正解决公共责任问题。而政府绩效评估在一定程度上可以弥补这方面的缺陷。

第一，加强政治责任与科层责任之间的衔接。一是通过绩效报告和计划的多层监督减少信息的不对称性。这种报告重点对照绩效计划进行，哪些目标完成了，实际效果如何，哪些没有完成，为什么没有完成，以及以后如何改进，等等。并且这些报告要同时向几个机构提出，以尽量减少监督缺位的情况，防止监督流于形式。如新西兰的绩

^① Gore, A. *Report of the National Performance Review*. Washington: the U. S. Government Printing Office, 1993, p. 76.

^② Hughes, O. E. *Public Management & Administration—An Introduction*. London: Macmillan Press Ltd., 1998, pp. 233–258.

效负责人需要同时向部长、内阁、总审计长、议会提供绩效报告。^①美国的绩效计划和绩效报告则要向议会和管理与预算办公室等提出。^②二是由专业的评估机构和人员对绩效进行评估。如英国的“雷纳评审”、新西兰的国家服务委员会，美国则要求经过审计程序和提供审计数据以保证评估数据的可靠性和权威性。

第二，绩效标准和绩效结果公开化，做到阳光行政，并引入民众评估的办法，强化政府对公众负责的责任感，便于广大民众进行监督。如英国政府在“公民宪章”运动中共颁布了有关服务标准和承诺的几十个宪章。美国1993年的《政府绩效与结果法案》也明确提出绩效计划和绩效报告要向公众公开，要在一些公共场所放置相关的打印文本，以利于公众索取。在过去，美国也要公布政府的开支情况，但往往是公布各种原始财务报表，没有人能保证它的准确性，而且普通百姓根本就看不懂。因此，戈尔副总统提出，以简单明了的方式公布公共开支状况，直截了当地告诉公众钱是如何花的，达到了什么效果。^③此外，一些国家的地方政府引入公民参与政府绩效评估的办法，公民作为考官评价政府工作。如美国佛罗里达州的杰克逊维尔（Jacksonville）县。^④现在，我国越来越多的地方政府也引入公民考核的机制，有关某政府部门因群众评议绩效未达要求而使领导集体“下课”的报道也已见诸报端。

第三，政府与社区、公民之间结成战略联盟，公众直接参与政府战略目标、绩效指标和标准的制定，参与决定财政安排，等等，从而使政府战略和工作更好地反映公众的需要。如美国弗吉尼亚州的威廉王子县、俄勒冈州的波特兰市和姆尔特诺玛县、加利福尼亚硅谷一带

① Das, S. K. *Civil Service Reform and Structural Adjustment*. New Delhi: Oxford University Press, 1998, p. 103.

② *Government Performance and Results Act of 1993*. Washington: the U. S. Government Printing Office, 1993.

③ Gore, A. *Report of the National Performance Review*. Washington: the U. S. Government Printing Office, 1993, p. 83.

④ Marshall, M. "21st Century Community Governance: Better Results by Linking Citizens, Government, and Performance Measurement". *ASQ's 54th Annual Quality Congress Proceedings* . ., 2000.

的地方政府等。公众参与的形式主要有区域或跨区域会议、各种任务小组或委员会、公民调查、听证会等^①。这种形式有利于突破在政治博弈过程中因党派利益而造成的决策难以反映公众意愿的困境，强化政府行为的有效性。

当然，上述三个方面都是在既有政治体制框架内进行的，不可能从根本上冲破政治责任与行政责任之间的隔离。只有立足于政治制度的重大变革，完善民主制度，才能从根本上解决公共责任机制的问题。显然，这一议题已经超出了本部分的议题范围。

三、组织功能：政府再造的催化剂

政府绩效评估的前提是弄清楚评估什么，即如何设计评估指标的问题，这必然涉及政府职能的定位，要求政府实现从“全能政府”向“有限政府”的转变。如果不这样，就有可能把本来不属于政府职能范围内的事情当作评估项目进行评估。绩效评估是一个强有力的导向器，评估什么，人们就会把注意力集中在这方面。长期以来，我们在衡量一个政府绩效时都偏重于 GDP 指标，结果使政府把过多的精力和财力集中在生产性建设方面，而忽视了公共产品的有效供给，存在诸如社会保障问题、基础教育问题和公共基础设施欠缺等问题。这些问题最终会反过来影响到社会的稳定和长远发展战略，直接影响政府工作的效益。现在国内学术界和实践界逐渐形成了共识，要改变这种盲目追求 GDP 的倾向，2014 年，《中国政府绩效评估》课题组设计的指标体系的出台就是一个证明。

绩效评估不仅要求严格限制政府进入私人领域的事务，而且还要求在公共产品的供给方面打破政府的垄断。绩效评估注重的是行为的实际效果，如果经过比较证明市场能够提供价廉物美的公共产品，就应该允许非政府机构参与竞争。在新公共管理运动中，西方一些国家采取合同外包、授权经营的方式把一部分公共产品转而由私人机构或

^① Marshall, M. "21st Century Community Governance: Better Results by Linking Citizens, Government, and Performance Measurement". *ASQ's 54th Annual Quality Congress Proceedings*, 2000.

非营利组织提供，从而在公共部门中引入竞争机制，促进了效率的提高。

政府绩效评估有利于打破传统科层制的繁文缛节。根据奥斯本和盖布勒的分析，传统的科层制是适合工业经济时代的政府组织模式，而不适合信息时代的政府组织模式。在工业经济时代，生活节奏较慢，人们的劳动主要以体力而不是脑力为主，政府金字塔的高层能掌握足够的信息进行决策，大多数人的需要相类似，有强大的地缘性社区——关系紧密的四邻和城镇。因此，它适合于层级节制、职责分明、标准化和程序化的组织形式。但是，今天我们面对的是一个全新的世界：全球性的市场、以脑力为主的知识经济、激烈的竞争压力、信息爆炸和快速变化的社会，人们渴望拥有更多的自主权、高质量的产品和服务、个性化的选择空间。这一切要求我们的管理更多地依靠说服和激励而不是命令，给予人们更多的自主权而不是简单的服从，还要求简化工作流程以增强组织对社会的反应力。因此，传统的科层制难以适应新时代的要求。^① 虽然本章不赞成对传统的科层制全盘否定的观点，但与科层制相伴而生的官僚主义确实与绩效评估所倡导的经济、效率和效益原则不相容。因此，在绩效评估运动中，各国纷纷根据自己的实际对科层制进行改造，包括：下放权力和放松规制；组织结构扁平化；简化决策程序和办事程序，甚至提供“一站式”服务；树立“顾客第一”的理念，建立快速的公民诉求反应机制；等等。此外，在这场政府再造的浪潮中，各国还纷纷提出了建立电子政府的发展目标，以提高政府收集、处理信息的能力和对公众的回应力。现在，不少西方国家在这方面已经取得了很大的进展。电子政府的建立和发展不仅促进了政府部门之间的信息共享，更重要的是通过提供政府在线服务，大大提高了政府的工作效率，改善了政府形象，也在相当大程度上改变了政府的办事方式。可以预见，电子政府对政府职能转变和业务流程再造的意义还远未穷尽。

^① Osborne, D. and Gaebler, T. *Reinventing Government: How Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. New York: Penguin Books USA Inc., 1993, pp. 14 - 16.

第二章 治理范式转型下的政府绩效评估

近年来，政府绩效评估成为国内学术界的一个研究热点，成果颇丰，大致可以分为三类：

第一类是对国外政府绩效评估实践的介绍。例如，张梦中等人翻译（中山大学出版社出版）的“公共部门业绩管理丛书”（其中包括阿里·哈拉契米等主编的《政府业绩与质量测评：问题与经验》、凯瑟琳·纽科默等主编的《迎接业绩导向型政府的挑战》）和中国行政管理学会联合课题组提交的《关于政府机关工作效率标准的研究报告》（载《中国行政管理》2003年第3期），主要介绍了美国、英国、加拿大等国不同政府层级和政府职能部门绩效和质量评估的理论、实践经验和方法。蔡立辉的《西方国家政府绩效评估的理念及其启示》[载《清华大学学报》（哲学社会科学版）2003年第1期]介绍了政府绩效评估在西方国家的产生、内涵和理念等。孟华的《政府绩效评估：美国的经验与中国的实践》（上海人民出版社2006年版）重点阐述了美国政府绩效评估的理论、价值、政治基础和主要特点。

第二类是对政府绩效评估的一般原理和方法的探讨。该领域的主要成果有：刘旭涛的《政府绩效管理：制度、战略与方法》（机械工业出版社2003年版），卓越主编的《公共部门绩效评估》（中国人民大学出版社2004年版），周凯主编的《政府绩效评估导论》（中国人民大学出版社2006年版），张旭霞主编的《公共部门绩效评估》（商务出版社2006年版），陈国权、李志伟的《从利益相关者的视角看政府绩效内涵与评估主体选择》（载《理论与改革》2005年第3