

PERFORMANCE

佛山绩效管理

——模式与实务

张子兴 曹小华 贾伟◎编著



新华出版社

PERFORMANCE

佛山绩效管理

——模式与实务

张子兴 曹小华 贾伟◎编著

佛山



新华出版社

图书在版编目(CIP)数据

佛山绩效管理:模式与实务 / 张子兴,曹小华,贾伟编著. —北京:新华出版社, 2014. 10
ISBN 978 - 7 - 5166 - 1243 - 9

I. ①佛… II. ①张… ②曹… ③贾… III. ①地方政府 - 行政管理 - 研究 - 佛山市 IV. ①D625. 653

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 228715 号

佛山绩效管理:模式与实务

作 者: 张子兴 曹小华 贾 伟

出 版 人: 张百新

封面设计: 博克思文化

责任编辑: 张 程 唐波勇

出版发行: 新华出版社

地 址: 北京石景山区京原路 8 号 邮 编: 100040

网 址: <http://www.xinhupub.com> <http://press.xinhuanet.com>

经 销: 新华书店

购书热线: 010 - 63077122

中国新闻书店购书电话: 010 - 63072012

照 排: 博克思文化

印 刷: 北京洲际印刷有限责任公司

开 本: 170mm × 240mm

印 张: 16 字 数: 256 千字

版 次: 2014 年 10 月第一版 印 次: 2014 年 10 月北京第一次印刷

书 号: ISBN 978 - 7 - 5166 - 1243 - 9

定 价: 32.00 元

图书如有印装问题, 请与印刷厂联系调换 电话: 010 - 52860926

序一

立足于解决现实问题的佛山绩效管理

陈伟东

(广东省纪委副书记)

2012年初,省政府将佛山市列入地级市绩效管理工作试点地区。佛山市委、市政府高度重视,旋即成立佛山市绩效管理试点工作领导小组,市长任组长,由此拉开佛山绩效管理“模式”的序幕。近三年来,佛山不负重托,积极探索创新,通过开展绩效管理工作,把过往门类繁多的近百项考核进行大幅度清理规范,实现了以绩效考评统筹原有的各项考核,逐步探索出“三个统一”的绩效管理模式。

所谓“三个统一”,首先是统一评价的组织体系。针对以往多部门考核带来的政出多门、重复考核、基层疲于应付等问题,佛山市加强了对各类考评工作的统筹管理,各职能部门的考评工作原则上均纳入市绩效管理试点工作领导小组统一组织实施,提出新的考评要求也必须征得领导小组同意,有效避免了多头考评、重复考评。在统一管理权的基础上,明确以市绩效办为组织机构,将分割于不同部门、体现不同意志的组织权进行统筹,在一套指标体系下再赋予相关部门相应的评价权,有统有分,既保证绩效管理工作的有序进行,又充分调动相关部门的积极性。其次是统一评价的技术体系。佛山市将现存各种考核体系整合到一套综合性指标体系中,抓住关键性指标,把实践证明有效的、能够促进工作的保留下来,多余的、重复的剔除出去,让大家从繁重的考核任务中解放出来,把更多心思用到发展区域经济、搞好社会管理和提供公共服务上。最后是统一评价的结果应用。绩效管理工作是否具有生命力,关键要看考评结果的应用。佛山市在考评结果的应用上重点从五个方面下功夫:一是各级党委、政府和部门把绩效考评结果作为评价各区各单位年度工作的重要依据,形成创先争优的良好氛围。二是加强与领导班子和领导干部考核评价的衔接与协调,绩效考评结果与领导班子和领导干部实绩分析、综合评价直接挂钩,作为干部选拔任用、调整交流的重要参考。三是把考评结果作为编制财政预算、调整机构编制、完善政策措施的重要依据,推动行政资源配置更加有效,政策措施更加科学。四是建立绩效管理奖惩机制,实行精神奖励与物质奖励相结合,加大对国家公职人员的奖优、治庸、罚劣力度,确保结果运用有力有效,发挥导向和激励

约束作用。五是严格实施绩效问责。

近三年来,随着佛山市绩效管理试点工作的开展,各级政府部门考核负担得以减轻。原有的考核中,既有对所有部门的综合考核,又有对单个部门的单项考核,还有对部分部门的专项考核,其中有相当部分考核指标存在重复。承接考核任务的市级单位再将各项考核指标层层分解下去,“上面千条线,下面一针根”,造成基层的考核任务极其繁重,疲于应付。佛山市通过开展绩效管理试点工作,对原有考核事项进行清理,市一级仅保留10项,使各区、各部门能够腾出更多的时间和精力来致力于经济社会发展和社会管理服务创新。

此外,绩效管理试点工作的开展也有效促进了政府工作方式的转变。以往的考核存在“以考代管”的现象,容易造成“走过场”的形式主义和“高高在上”的官僚主义。佛山市在推进绩效管理试点工作的过程中尤其注重突出党委、政府及其部门推动科学发展的实绩,把科学发展观的基本要求以及中央、省、市的各项政策措施,实化、细化、量化为绩效管理的重要内容,既注重发展的规模和速度,又注重发展的质量和效益;既注重经济发展,又注重经济社会协调发展、人与自然和谐发展;既注重取得的显绩,又注重打基础、利长远的潜绩;既注重工作成绩和效果,又注重工作成本和代价。坚持走群众路线,以人民满意为根本标准和总体目标,是佛山市绩效管理试点工作的又一特色。通过不断调整治理模式和管理机制,佛山市委、市政府将关系人民群众切身利益的政策措施、工作任务以及群众反映强烈问题的处理情况作为绩效管理的重要内容,推动社会保障和改善民生,解决好影响人民群众生产生活的实际问题,促进和谐社会建设。通过优化行政资源配置,降低行政成本,提高行政效能,把履行法定职责、完成工作任务以及加强自身建设等情况作为绩效管理的重要内容,着力优化行政资源配置,规范权力运行,鼓励创新创优,促进依法行政和勤政廉政建设,推动绩效持续提升。经过近两年的实践,绩效管理有力推动了政府部门工作方式的转变和党员干部工作作风的转变,在广大干部队伍中树立了正确政绩导向,有效遏制不作为、乱作为、慢作为和失职渎职等现象的发生;进一步规范了行政权力的运行机制,防止行为失范和权力滥用,从源头上防治腐败问题的发生。

绩效管理是一项全新的工作,是一场全面的、系统的、触及行政管理体制的改革,是顺应人民群众对政府工作新期待,提高政府执行力和公信力的重要途径,更是优化行政管理模式、提高行政效率,建设精简、高效、廉洁政府的重要抓手。我们期待着佛山市再接再厉,进一步深化绩效管理工作,让绩效管理真正成为政府工作的“指挥棒”,为我省推进绩效管理工作、深化行政管理体制改革树立典范。

(2013年12月30日·广州)

序二

积极引入第三方评价,促进政府管理方式创新

刘悦伦

(佛山市委书记)

长期以来,我国对政府工作表现和政策落实效果的评价基本延续传统的“自拉自唱”模式——政府工作做得好不好、政策是否落实到位,往往由主管部门进行自我检查、自我评价,自己给自己“唱赞歌”,评估结果与群众的实际感受常存在较大差距。针对这一现象,国务院总理李克强同志近日在国务院常务会议上明确指出:“要将更多社会化专业力量引入第三方评估,以第三方评估促进政府管理方式改革创新,进一步加强对政策落实的监督、推动,不断提高政府公信力,推进职能转变,打造现代政府。”积极引入第三方评价、广泛吸纳社会力量积极参与,不仅能使问题的论证更加客观、科学、实事求是,也有利于推动建立决策、执行、监督既相互独立又相互制约的现代行政运行机制。对我国深化行政体制改革、加快政府职能转变而言,是大刀阔斧的创新,更是高瞻远瞩的革命。

与传统的政府主导的评价模式不同,第三方评价对促进政府管理方式创新而言有着极为重要的意义。首先,它是落实科学发展观的具体体现及建立社会主义民主政治的有效路径。简单来说,引入第三方评价不仅给接受外界考评的政府官员施加了一定的压力,为民众提供一个评价政府部门工作表现的平台,还可以向政府的决策过程注入新的动力。其次,它提供了政府创新管理的突破口。以地方政府整体绩效评价为突破口不仅体现民主导向,亦是行之有效的可操作途径,有助于法治政府、责任政府、服务政府、效能政府的建设以及为经济社会发展注入新的活力和持久的动力。最后,引入第三方评价有利于推动地方政府的职能转变。第三方评估的研究成果直接对社会负责,体现了绩效评估中的公共价值导向,与传统的“体制内”评价模式形成鲜明差异。地方政府绩效评价肩负着推进政府职能转变的重责,是政府职能转变的最有效手段。而科学有效的政府绩效评价有利于推动地方政府的职能转变。

第三方评价作为一种必要而有效的外部制衡机制,弥补了传统的政府绩效评估的缺陷,在促进服务型政府建设方面发挥了不可替代的促进作用。这种新的评价模式可以从根本上克服政府绩效管理过程中部分主管部门“既当运动

员,又当裁判员”的矛盾,促使政府部门广开言路,广泛吸纳社会意见;政府绩效考评由原来过程导向转为结果导向,把原来重程序、重形式的工作方法改为重效果、重效率,有力地推动政府部门强化行政能力和效能建设。与此同时,第三方评价还可以促使各级政府把目光从“上级”转向“公众”,从操作层面上体现了公民意识,为公民参政议政找到了切入点。此外,外部评价更侧重社会监督和导向,也更有利于社会的公共治理。

作为广东省首批绩效管理工作试点城市,佛山市自2012年起就率先在绩效管理工作中引入第三方评价,邀请广东省政府绩效管理研究会和华南理工大学政府绩效管理研究团队全程参与佛山市的绩效指标构建和考评组织工作,为佛山的绩效管理创新建言献策。两年来,佛山一直坚持内部考评与外部评价相结合,传统考评方法与现代管理手段相结合,积极创新,多元化、全方位、多角度地开展绩效考评,强化监督检查,认真受理申诉,确保考评结果客观公正。加强对考评结果的研究分析,总结好的经验和做法,查找薄弱环节和问题,认真制定和落实整改措施,加强对整改情况的监督检查,形成自我提升、持续改进的良性机制。2013年,我市就组织了市级67个单位参加2012年度考评工作,邀请27名专家和政府特约监察员对各单位的自评报告、佐证材料及“职能工作”、“改革创新”两项关键指标进行评审;邀请481名“两代表一委员”(党代表、人大代表、政协委员)进行满意度调查,组织311名市有关单位领导班子成员对被评单位的“工作业绩”、“工作效率”、“依法办事”三个方面进行机关互评。综合专家评审、满意度调查、机关互评的情况,得出考评结果,并向被评单位反馈考评情况,要求有关单位针对薄弱环节进行整改。

引入第三方评价必然历经一个从无到有、从有到优的过程。经过近两年的探索实践,佛山已经基本构建起了一套行之有效的第三方评估模式,也取得了一定的成就。在未来的日子里,我们将继续优化第三方评价机制,广泛吸纳社会各界专业力量参与到佛山市的管理建设工作中,进一步深化行政体制改革,创新政府管理方式,为建设文明、和谐、民主、繁荣的佛山而不懈努力!

序三

以绩效评价统筹各项考评,实现“三统一”

高小平

(中国行政管理学会执行副会长、全国绩效管理研究会会长)

党的十八大报告要求“创新行政管理方式,提高政府公信力和执行力,推进政府绩效管理”。为深入贯彻落实党的十八大精神,促进政府绩效管理工作科学化、规范化、制度化发展,2011年,我国建立了政府绩效管理工作部际联席会议制度,提出明确的工作要求。2013年6月28日,习近平同志在全国组织工作会议上强调:“要改进考核方法手段,既看发展又看基础,既看显绩又看潜绩,把民生改善、社会进步、生态效益等指标和实绩作为重要考核内容,再也不能简单以国内生产总值增长率来论英雄了。”应该说,习近平同志的讲话为绩效管理的发展指明了方向。

近30年来,行政学家都把目光或多或少地投向了绩效管理,关注其实践意义和理论价值。英、美、新、澳、韩、日等国家把绩效管理作为政府管理创新的“突破口”和“利器”,成为政府推进改革的“总抓手”。我国政府绩效管理则与行政管理体制改革相伴而生,相辅相成,相互促进。改革开放之初,政府在进行体制改革的同时,从企业管理领域引进了目标管理、岗位责任制等,即有了绩效管理的成份。国务院行政审批制度改革办公室在工作一开始,就引入绩效管理的方法和机制,由部门、专家、群众共同参与,对政府行政审批事项进行定性定量的分析评估,根据评估结果确定哪些审批项目要革除,哪些要改变管理方式,哪些可以保留。可见,我国行政改革从操作层面即把行政体制的改革与管理机制的创新紧密结合起来的。这也是与世界行政改革浪潮共振合拍的。

我们高兴地看到,近几年来,一个探索绩效管理和评估的热潮已经在全国很大范围内扎扎实实开展起来,发挥了多方面的作用,特别是在提高政府效能、推动行风建设、提升政府公信力等方面,效果比较明显,在一定意义上起到正确的导向作用和激励作用,对虚报浮夸、急功近利、搞劳民伤财的形象工程和政绩工程也发挥了一定的遏止作用,亦成为贯彻落实科学发展观的新的制度平台。在各地各部门的实践中,涌现了许多极具特色的先进典型,他们不仅按照绩效管理的普遍要求进行操作,还在实践中融入个性化的探索。如,有的地方把绩效管理寓于机关日常管理制度中,使传统管理制度焕发了新的生机;有的地方

将绩效评估重点在公共服务部门应用,大幅改善了政府及行业服务质量,提高公民满意度;有的地方组织专业职能部门开展绩效评估,进行效能监察,绩效督察,提高了行政效能;有的地方运用国际通用的绩效管理模型开展绩效评估,增强了评估工作的规范性;还有的地方大胆探索绩效评估主体多元化,开创了“第三方”评估,由专业机构、公众作为评估主体,对政府绩效进行评价,提高了评估的客观性等。

在各地方政府涌现多个政府绩效管理创新的“样本”中,佛山绩效管理试点工作有声有色,显得尤为醒目。佛山以绩效评价统筹各项考评,实现组织体系、技术体系和结果运用“三统一”的做法可谓“石破天惊”,站在体制改革的高度,展现出佛山市“敢为天下先”的魄力,给政府管理创新活动带来了勃勃生机和活力。

当前,党和政府高度重视行政管理体制改革,高度重视绩效管理工作。我们期待佛山市探索出一套具有特色的绩效管理制度,努力为全国推行绩效管理工作提供经验。

序四

作为管理模式的佛山市绩效管理

周志忍

(北京大学政府绩效评估中心主任、教授、博导)

政府绩效管理是一个新的研究和实践领域。与行政管理学的其他分支领域不同,过去十几年来,国内在绩效管理研究及探索方面呈现出两个明显的特色。

第一,学术研究与政府决策积极互动。学术界引进绩效管理,相关研究引起政府高层关注,并在中央决策中逐步得到反映。2003年1月27日,时任国务委员、国务院秘书长王忠禹同志对中国行政管理学会的效率标准报告作出批示:“政府实施绩效管理是一件非常有意义的工作。……请人事部关注此事。”这是政府高层领导第一次使用“绩效管理”概念。随后的几年中,国务院开始推进政府绩效管理工作。2008年十一届人大一次会议的政府工作报告中,提出要推行“政府绩效管理制度”,2013年政府工作报告再次提出了“探索建立政府绩效管理制度”的明确要求。相关学术研究紧紧围绕中央的施政理念和发展战略,把绩效管理作为构建服务型政府、责任政府、法治政府的有效工具,推进其普遍实施和科学化,从而发挥学术研究的服务功能。

第二,学术研究与实践的紧密结合。一方面,研究者以倡议者、首席专家、项目承担者等身份,参与了各级地方政府绩效管理和评估的设计、推行以及改进完善工作,有的则以第三方身份,独立承担政府绩效评估任务;另一方面,研究者致力于我国相关实践的系统总结、评价和审视,以发挥理论对实践的指导作用。

近些年来,绩效管理的做法已被我国各级政府广泛接受,冠以各种模式的地方做法不下几十例,而佛山市绩效管理却能够在两年多的时间直接推动广东省在全国率先大规模清理考核检查和评比表彰项目,形成自身特色,确实不愧为一种模式。我认同佛山绩效管理以下特点:一是将绩效管理定位于“绩效导向的目标管理”,实现执行力与公信力的统一。二是妥善处理绩效评价与原有考评之间的矛盾,以绩效评价统筹各项考评。三是覆盖对象包括市级党、政、军、群各部门及五区,全方位推行绩效管理与评价。

在绩效管理中,“使命”指组织肩负的历史责任或追求实现的终极目标,它

是组织存在的根本理由。使命当然以组织职责为基础,但又有所不同:职责主要回答管什么,使命则关注履行职责要达到的目的,即部门管理能给社会带来什么。使命虽然笼统,但非常重要:第一,反映了一种理念的变化。传统的部门职责定位模式往往是“依据××法律,行使××权力,管理××职能领域”。使命陈述显然进了一步:授权机关或公民会从中“得到什么”。换言之,传统做法满足于明确部门的“权力”和“地盘”(即职责领域),新理念则突出义务、责任和追求的最终目标,其核心是摆正政府部门在社会中的角色和位置。第二,使命是绩效管理其他环节的依据和基础。使命明确后,下一步是目标体系的确定。佛山市通过绩效蓝皮书和绩效红皮书的做法,将组织使命融入其中,使各单位明确自身的使命,进而确定自身的发展目标,为其他地方政府绩效管理提供了非常有益的参考。

当然,佛山市绩效管理工作还处于试点阶段,一些具体的做法仍需完善,实际效果需要时间检验。同时,佛山作为地级市,绩效管理工作面对的一些矛盾和困难需要上级党委政府加以解决,从这个角色看,“试点”的意义尤为重要。我以为,下一步,佛山市应从国家治理的战略高度,扩大绩效评价主体范围,实现评价主体的多元化,引入第三方评价。完善绩效评价标准,注重经济发展、公共服务、社会公平、环境保护之间关系。探索结果运用的方式和途径,建立完善的公开制度、问责制度、监审制度等。

目 录

上篇 佛山模式

第一章 全国政府绩效管理实践	3
一、全国政府绩效管理实践探索	3
二、全国政府绩效管理试点工作	10
三、全国政府绩效管理实践审视	22
第二章 佛山绩效管理模式产生	27
一、佛山社会经济转型及深化体制改革	27
二、佛山政府绩效管理试点	34
三、作为管理模式的佛山绩效管理	45
第三章 佛山绩效管理模式特征	50
一、佛山市绩效管理的“问题意识”	50
二、佛山市绩效管理模式特征	56
三、佛山市绩效管理启示	62
第四章 佛山绩效管理模式推进	69
一、西方国家政府绩效管理的做法与经验	69
二、佛山推进绩效管理的环境因素	72
三、佛山推进绩效管理的对策举措	80
四、佛山绩效管理的结果应用	86
第五章 佛山绩效管理模式效应	90
一、佛山市绩效管理试点工作成效	90
二、地方对佛山绩效管理试点工作反应	92
三、媒体与学界对佛山绩效管理试点工作评价	96
四、公众对佛山绩效管理试点工作评价	106

下篇 操作实务

第六章 政府绩效管理基础知识	113
一、主要概念	113
二、基本理论	120
三、主要方法	122
四、发展历程	129
第七章 佛山绩效管理组织体系	135
一、佛山市绩效管理暂行办法	135
二、佛山市绩效管理机构及职能	138
三、佛山市绩效管理范围、对象和内容	141
四、佛山市绩效管理的流程和方法	143
五、佛山市绩效管理结果应用	147
第八章 佛山绩效管理技术体系	156
一、政府绩效评价指标体系设计	156
二、区级政府绩效评价指标体系	158
三、市级单位绩效评价指标体系	173
第九章 佛山绩效管理绩效目标	182
一、政府绩效管理目标	182
二、佛山市绩效管理蓝皮书	184
三、佛山市绩效管理红皮书	188
四、佛山绩效管理目标实例	191
第十章 佛山绩效管理系统	207
一、政府绩效管理信息化与佛山绩效管理系统开发	207
二、佛山绩效管理系统简介	209
三、佛山绩效管理系统模块及功能	212
四、佛山绩效管理系统完善	225
附录 1:佛山绩效管理:模式、特征与启示	227
附录 2:佛山市绩效评价指标体系专题咨询调查问卷	235
后 记	241

上篇 佛山模式

在中国改革开放历程中,佛山始终是先行者,创造了许许多多第一。2012年,广东省确定佛山市为政府绩效管理的试点城市,佛山不负众望,创造“佛山模式”。应该说,佛山绩效管理模式是全国政府绩效管理试点探索的必然产物,是佛山深化体制改革、再创优势、建设人民满意政府及实现广东“三个定位、两个率先”总目标的有效抓手。

- 全国政府绩效管理实践
- 佛山绩效管理模式产生
- 佛山绩效管理模式特征
- 佛山绩效管理模式推进
- 佛山绩效管理模式效应

第一章 全国政府绩效管理实践

2011年,国务院批准由监察部牵头建立政府绩效管理工作部际联席会议制度,并选择国家发展改革委等6个部门和北京等8个地区开展绩效管理试点工作,为在全国全面推行政府绩效管理制度进行探索与积累经验。新世纪以来,我国各地基于体制改革及政府管理创新的强劲需求,以不同方式开展及推行政府绩效管理及评价。2009年,哈尔滨率先出台了国内首部地方性政府绩效法规——《哈尔滨市政府绩效管理条例》,被视为开政府绩效管理制度建设的先河。2012年,党的十八大报告提出要“创新行政管理方式,提高政府公信力、执行力,推进政府绩效管理”;2013年公布的《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》明确指出,要“完善发展成果考核评价体系,纠正单纯以经济增长速度评定政绩的偏向”。在中央统一部署下,政府绩效管理成为新一轮深化体制改革及政府管理创新突破口。基于以上背景,佛山绩效管理模式是全国政府绩效管理试点探索的必然产物。

一、全国政府绩效管理实践探索

自古以来,有组织就有管理及评价。为约束、督促及激励官员,历代统治者都重视考评制度的建设与完善,并形成了动态调整的制度体系与机制。上世纪末,我国学界开始引入西方政府绩效管理及评价的概念,部分学者专注政府绩效管理及评价的理论、方法与实证研究,成立了全国性的研究组织(全国政府绩效管理研究会),为地方政府绩效管理及评价的探索性实践奠定了基础。从体制内部看,尽管这些年冠以政府绩效管理(评价)模式多达几十种,但本质上是具有某些地方特色及绩效元素的目标管理。所谓绩效元素,主要是在传统的强制性管理过程中扩大公众参与,强化公众满意的理念,建设服务型政府。

与西方制度有别,我国是单一制社会主义国家,党和政府关系具有特殊性,从组织管理的角度,西方政府绩效管理及评价中的“政府”概念与我国“政府”内涵有别。建国以来,我国体制内管理始终同时指向党的组织与政府组织。纵观十几年党政组织管理变革,考核评价是我国政府绩效评价的主旋律和突破口。那么,可以从绩效管理的视角,大致分为相互衔接、依次递进嵌套的四个阶段,即:公众评议政府、机关效能建设考核、科学发展水平考核评价和政府绩效管理试点。这四个阶段对应的特征与个案具有典型的时代与体制特色,可视为

我国的特定模式。

（一）公众评议政府

公众评议政府始于1999年左右,当时,北京、上海、大连、沈阳、珠海、南京等地纷纷举办此类活动。如1999年沈阳市的“市民评议政府”,1999年珠海市的“万人评政府”,2000年邯郸市的“市民问卷评议政府调查活动”、广州市的“市民评政府形象”活动,2001年南京市的“万人评价机关”、辽源市的“万名市民评议政府活动”,2002年温州市市民对“48个市级机关部门满意度测评调查”、邵阳市的“优化经济环境综合测评”,2003年北京市的“市民评议政府”、锦州市的“市民评议政府机关”和“评选人们满意公务员”活动等均属此类。第三方评价政府模式中影响最大的是“甘肃模式”:2004年起甘肃省两度委托兰州大学中国地方政府绩效评价中心对甘肃省14个地州市的政府绩效进行评价,用“第三只眼”来看政府。而厦门市思明区2002年起每年通过在政府网站开通的政府绩效评价模式既属于网络绩效评价模式,也含有浓厚的利益相关者评价政府的意味,它通过来政府办事的相对人、政府内部职员、社会公众等不同利益相关者的评价打分来评判政府的整体绩效。电子政务绩效评价模式最早开始于广州市,2002年,广州时代财富科技公司发布了《我国电子政务研究报告》,《报告》运用包含政府网站信息内容、用户服务项目、网上政务主要功能、电子政务推广应用等四个方面的指标体系对当时国内的196个政府网站进行了评价,进而计算出我国的“电子政务度”为22.6。^①其后,北京时代计世资讯有限公司、电子政府思想库网站、北京大学网络经济研究中心等组织分别对我国城市的电子政务网站进行了评价,从2004年开始,国务院信息化工作办公室每年都委托赛迪顾问股份有限公司对我国各级政府网站进行绩效评价。

公共财政效率评价始于2000年,当年,国家财政部开始探索在我国财政管理体制中建立公共支出绩效考评制度,并首先在中央级教科文专项资金的范围内开展研究和实践,在近两年的试点中,尝试建立了一套由财政部统一组织管理,财政部、教科文部门和项目单位分级实施的组织模式。引入通用模型的模式是国家行政学院在研究欧盟成员国使用的通用绩效评价模型的基础上,结合我国国情,构建的通用绩效评价框架(CAF),包括促进和结果两大要素和9大标准。另外还有不少政府部门,运用特定的管理理论和方法,如平衡计分卡、全面质量管理、标杆管理进行了一系列探索,也属于使用通用模型的模式。

^① 广州时代财富科技公司. 中国电子政务研究报告[R]. <http://www.fortuneage.com/news/view/200910/2127.html>.