

高纲 4116

江苏省高等教育自学考试大纲

# 14655 政府绩效管理

南京师范大学编（2024 年）

## I 课程性质与课程目标

### 一、课程性质和特点

《政府绩效管理》是现代政府建设和政府管理的重要内容，是一门理论联系实际、应用性较强的课程。该课程力图在管理学和行政管理学等学科基本原理和经验案例的基础上，运用管理学和政治学的相关分析工具，全面深入地讲授政府绩效管理的基本理论和分析方法，在结合中西方国家政府绩效管理改革和发展实践的基础上，启发考生较为系统地掌握分析和解决政府绩效管理实际问题的方法和能力。

### 二、本课程设置的目的

设置本课程，为了使考生能够牢固掌握政府绩效管理的基本概念、基本原理、制度体系和模式方法，能够运用所学理论和知识分析和解决政府绩效管理现实问题，推进政府绩效管理改革创新，提升政府绩效管理整体水平。

### 三、本课程的基本要求

通过本课程的学习，要求考生在知识体系上，较为系统地掌握当代政府绩效管理的前沿理论，具备中西政府绩效管理实践的前沿知识；在实际运用能力上，熟悉政府绩效管理过程，构建政府绩效管理体系和制度安排，较为熟练地掌握运用理论构建政府绩效评价指标体系，理解和分析政府绩效管理实现的难点和问题，提出绩效改进计划。

## II 考核目标

本大纲在考核目标中，按照识记、领会、简单应用和综合应用四个层次规定其应达到的能力层次要求。四个能力层次是递进关系，各能力层次的含义是：

**识记：**要求考生能够识别和记忆本课程中有关政府绩效管理概念及相关理论的主要内容，并能够根据考核的不同要求，做正确的表述、选择和判断。

**领会：**要求考生能够领悟和理解本课程中有关政府绩效管理概念及相关理论的内涵和外延，理解政府绩效管理的有关规定和制度安排，并能根据考核的不同要求对政府绩效管理有关问题进行分析 and 论证，做出正确的判断、解释和说明。

**简单应用：**要求考生能够根据政府绩效管理的基本理论和模式方法，对政府绩效管理领域的有关问题进行初步分析和论证，得出正确的结论或做出正确的判

断。

综合应用：要求考生能够根据政府绩效管理的基本理论和模式方法，对政府绩效管理领域的有关问题进行具有一定深度和广度的分析、论证，或者进行比较，并在此基础上提出解决问题的综合方案。

### III 课程内容与考核要求

#### 第一章 导论

##### 一、学习目的与要求

通过本章学习，掌握政府绩效管理的核心概念，熟悉政府绩效管理的基本理论，了解政府绩效管理的时代背景，了解政府绩效管理的核心内容。

##### 二、考核知识点与考核要求

###### （一）政府绩效管理的核心概念

识记：①绩效概念；②政府绩效概念；③政府绩效管理概念。

领会：①政府绩效管理的目标；②政府绩效管理与政府绩效评估；③政府绩效管理的本质。

简单应用：①政府绩效管理与企业绩效管理的关系。

###### （二）政府绩效管理基本理论

领会：①政府绩效管理的理论基础。

简单应用：①政府绩效管理的核心内容。

###### （三）政府绩效管理的发展历程

识记：①西方国家政府绩效管理的发展。

领会：①西方国家政府绩效管理的趋势。

简单应用：①各国政府绩效管理的实践。

###### （四）政府绩效管理在我国的发展探索

领会：①党的十六大以来我国政府绩效管理的发展趋势。

##### 三、本章关键问题

绩效管理在政府管理过程中起着举足轻重的作用，既影响着政府管理目标的实现，也影响着政府治理效能。本章重点阐释了绩效、绩效管理，以及政府绩效管理等基本概念，介绍了政府绩效管理的理论基础和核心内容，阐释了西方国家

政府绩效管理的发展历程和实践趋势，以及中国政府绩效管理的积极探索。

## 第二章 国外政府绩效管理实践

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，理解美国、英国、日本、澳大利亚、韩国、印度、新西兰等国家政府绩效改革实践，掌握政府绩效管理改革的发展趋势，掌握国外政府绩效管理改革的主要特征。

### 二、考核知识点与考核要求

#### （一）美国的政府绩效管理

领会：①美国政府绩效管理运动的兴起与发展；②美国政府绩效管理运动的发展历程；③美国政府绩效管理的特点。

简单应用：①美国政府绩效管理的评价。

#### （二）英国的政府绩效管理

领会：①英国政府绩效管理的改革历程；②英国政府预算绩效管理模式；③英国央地政府绩效管理模式。

简单应用：①英国政府绩效管理的新发展。

#### （三）日本的政府绩效管理

领会：①日本政府绩效管理的发展历程；②日本政府绩效管理的相关理论。

简单应用：①日本中央政府绩效管理模式；②日本地方政府绩效管理实践。

#### （四）澳大利亚的政府绩效管理

领会：①澳大利亚政府绩效管理主体；②澳大利亚政府绩效管理指标。

简单应用：①澳大利亚政府绩效管理方法；②澳大利亚政府绩效管理体系。

#### （五）韩国的政府绩效管理

领会：①韩国政府绩效管理的背景；②韩国政府绩效管理的历史进程。

简单应用：①韩国政府绩效管理的机构设置；②韩国政府绩效管理理念；③韩国中央政府和地方政府绩效管理实践。

#### （六）印度的政府绩效管理

领会：①印度政府绩效管理的发展脉络；②印度政府绩效管理的评估主体。

简单应用：①印度政府绩效管理的理念与方法；②对印度政府绩效管理的评价。

### （七）新加坡的政府绩效管理

领会：①新加坡政府绩效审计；②新加坡政府公务员绩效管理。

简单应用：①对新加坡政府绩效管理的评价。

### 三、本章关键问题

政府绩效管理在西方国家有近百年的历史，但真正大规模引入政府管理中却始于 20 世纪 70 年代。在长期的实践过程中，不同国家的政府绩效管理形成了自身特色。本章重点探讨了美国、英国、日本、澳大利亚、韩国、印度和新加坡七个国家的政府绩效管理的兴起背景、发展历程以及各自的特点和评价。

## 第三章 政府绩效管理体系及制度安排

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，掌握政府绩效管理体系的要素；掌握政府绩效管理的制度安排；了解政府绩效管理的信息系统与体系设计。

### 二、考核知识点与考核要求

#### （一）政府绩效管理体系的核心要素

识记：①公共部门绩效目标的内涵。

领会：①政府绩效管理的直接目标；②政府绩效管理的最终目标；③政府绩效目标的分类。

简单应用：①政府绩效管理的基本要求；②政府绩效管理的基本原则。

#### （二）政府绩效管理的制度安排

领会：①政府绩效管理中各部门的地位和角色安排；②政府绩效评估的制度化建设。

#### （三）政府绩效管理的信息系统与体系设计

领会：①政府绩效评估的信息系统；②大数据在政府绩效管理中的运用。

简单应用：①政府绩效评估的体系设计。②大数据应用于政府绩效管理的优势和短板。

### 三、本章关键问题

政府绩效管理是一个完整的体系，需要完整的制度安排。本章在明确政府绩效管理系统核心要素和目标的基础上，介绍了参与政府绩效管理的主要部门及其角色地位，以及我国政府绩效管理的体系设计和制度建设。

## 第四章 政府绩效管理主体

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，了解各绩效管理主体的概念和范围；掌握我国政府绩效管理的主体现状；掌握我国政府绩效管理主体的地位及角色。

### 二、考核知识点与考核要求

#### （一）政府绩效管理主体的概念界定

识记：①政府绩效评估主体的概念；②政府绩效评估主体的结构要素。

领会：①政府绩效评估主体应具备的资格条件；②政府绩效评估主体多元化的意义。

#### （二）我国政府绩效评估主体现状

领会：①政府绩效评估主体的单一性；②政府绩效评估主体的被动性；③政府绩效评估主体信息的不对称性；④政府绩效评估主体结构的不健全性。

#### （三）我国政府绩效评估的主体结构

简单应用：①内部评估主体；②外部评估主体；③各评估主体间的良性互动。

### 三、本章关键问题

政府绩效评估主体是绩效评估体系中最为重要的一部分，是评估实践的主导因素，绩效评估体系中的其他因素都必须通过评估主体来安排和连接。本章在对政府绩效评估主体概念和结构要素加以界定的基础上，重点阐释了我国政府绩效评估的主体现状与主体结构。

## 第五章 政府绩效管理指标体系

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，了解政府绩效评估指标体系设计方法与技术；掌握我国政府绩效评估体系的基本构建、设计及评价；掌握政府部门绩效评估体系设计的基本原则和程序。

### 二、考核知识点与考核要求

#### （一）政府绩效管理指标体系的核心概念

识记：①政府绩效管理指标体系的概念。

简单应用：①指标体系设计的方法与技术。

## （二）政府绩效管理指标体系构建

领会：①政府部门绩效评估指标体系构建的基本原则。

综合应用：①政府部门绩效评估指标体系构建的程序。

## （三）我国政府绩效管理指标体系

领会：①我国地方政府绩效评估指标体系取得的成就；②我国地方政府绩效评估指标体系存在的不足。

综合应用：①我国地方政府绩效评估指标体系的具体设计；②我国政府绩效评估体系的完善。

## 三、本章关键问题

政府绩效评估是由许多环节所组成的综合体系，主要包括绩效评估目标体系、指标体系、标准体系、执行体系和反馈体系等。本章在界定政府绩效评估指标体系内涵，介绍指标体系设计基本方法和技术的基础上，重点阐释了政府绩效评估指标体系构建的基本原则和程序，以及我国政府绩效评估指标体系构建取得的成就、存在的问题，以及完善之道。

## 第六章 政府绩效管理模式与方法

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，掌握平衡计分卡方法；掌握标杆管理法；掌握目标管理法；掌握关键绩效指标法；掌握 360 度反馈评估法；了解目标与关键成果法；了解基于公共服务标准化的 ISO9000 政府质量管理。

### 二、考核知识点与考核要求

#### （一）基于战略的绩效评估模式——平衡计分卡

识记：①平衡计分卡的概念。

领会：①平衡计分卡的主要思想。

综合应用：①平衡计分卡的设计；②平衡计分卡在政府绩效管理中的应用。

#### （二）基于“最佳实践”的绩效评估工具——标杆管理法

识记：①标杆管理法的概念。

领会：①标杆管理法的基本内容。

简单应用：①标杆管理法的工作步骤。

综合应用：①标杆管理法在政府绩效评估中的应用；②应用标杆管理法进行

政府绩效评估应注意的问题。

### （三）基于使命的绩效评估工具——目标管理法

识记：①目标管理的概念。

领会：①目标管理的基本内容。

简单应用：①目标管理的基本操作；②目标管理对政府的适用性。

### （四）关键绩效指标法

识记：①关键绩效指标的概念。

领会：①关键绩效指标法的基本内容。

简单应用：①关键绩效指标法的操作步骤；②关键绩效指标法在政府绩效管理中的应用。

### （五）360 度反馈评估法

识记：①360 度反馈评估法的概念。

领会：①360 度反馈评估法的历史渊源；②360 度反馈评估法的优点与缺陷。

简单应用：①360 度反馈评估法的具体操作。

### （六）目标与关键成果法

识记：①目标与关键成果法的内涵。

领会：①目标与关键成果法的理论来源；②目标与关键成果法的基本特点。

简单应用：①目标与关键成果法实施的基本步骤。

### （七）基于公共服务标准化的 ISO9000 政府质量管理

领会：①ISO9000 质量管理体系的基本内容；②ISO9000 质量管理体系的基本原则。

简单应用：①ISO9000 质量管理体系在中国政府绩效评估中的应用；②应用 ISO9000 质量管理体系进行政府绩效评估应注意的问题。

### （八）几种评估模式的比较

综合应用：①比较本章所述各种绩效评估模式之异同及其优缺点。

## 三、本章关键问题

随着政府绩效管理理论和实践的不断发展，各种政府绩效评估的模式和方法得以开发，它们在提升政府绩效管理水平的过程中起到了积极的推动作用。本章重点介绍了平衡计分卡、标杆管理法、目标管理法、关键绩效指标法、360 度反



馈评估法、目标与关键成果法，以及 ISO9000 政府质量管理等几种具有代表性的政府绩效管理模式和方法。

## 第七章 中国地方政府绩效管理典型案例

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，了解甘肃省第三方政府绩效管理模式；了解陕西省“三位一体”政府绩效管理模式；了解哈尔滨市“4+1”政府绩效管理模式；了解青岛市“三民”活动政府绩效管理模式；了解厦门市思明区政府绩效管理模式；了解杭州市公民评议政府绩效管理模式；了解珠海市“万人评议政府”绩效管理模式；了解中山市“督考合一”政府绩效管理模式。

### 二、考核知识点与考核要求

#### （一）甘肃省第三方政府绩效管理模式

领会：①甘肃模式的发展背景。

综合应用：①甘肃模式的评估主体与对象；②甘肃模式的评估指标体系；③甘肃模式的评估方式与评估程序；④对甘肃模式的评价。

#### （二）陕西省“三位一体”政府绩效管理模式

识记：①陕西“三位一体”模式的内涵。

综合应用：①陕西模式的评估主体与考核指标；②陕西模式的考核方式与结果运用；③对陕西模式的评价。

#### （三）哈尔滨市“4+1”政府绩效管理模式

识记：①哈尔滨“4+1”模式的内涵。

综合应用：①哈尔滨模式的评估主体与评估对象；③哈尔滨模式的评估指标体系；④哈尔滨模式的评估过程；⑤对哈尔滨模式的评价。

#### （四）青岛市“三民”活动政府绩效管理模式

识记：①青岛市“三民”活动模式的内涵。

综合应用：①青岛模式的评估主体、评估内容与评估指标；②青岛模式的实施程序、结果反馈与应用；③对青岛模式的评价。

#### （五）厦门市思明区政府绩效管理模式

领会：①思明模式的发展背景。

综合应用：①思明模式的评估对象与评估手段；②思明模式的评估指标；③

对思明模式的评价。

（六）杭州市公民评议政府绩效管理模式

领会：①杭州模式的背景。

综合应用：①杭州模式的评估主体与指标体系；②杭州模式的评估过程；③对杭州模式的评价。

（七）珠海市“万人评议政府”绩效管理模式

领会：①珠海模式的实施背景。

综合应用：①珠海模式的发展阶段；②珠海模式的特点。

（八）中山市“督考合一”政府绩效管理模式

综合应用：①中山模式的评估主体与评估指标体系的构建；②中山模式评估过程的特点与结果运用；③对中山模式的评价。

### 三、本章关键问题

随着中国对政府绩效评估工作的日渐重视，各级地方政府纷纷将政府绩效管理纳入本级政府的日常工作议程，涌现出很多具有相当影响力的典型案例。本章系统全面地介绍了甘肃省第三方政府绩效管理模式、陕西省“三位一体”政府绩效管理模式、哈尔滨市“4+1”政府绩效管理模式、青岛市“三民”活动政府绩效管理模式、厦门市思明区政府绩效管理模式、杭州市公民评议政府绩效管理模式、珠海市“万人评议政府”绩效管理模式，以及中山市“督考合一”政府绩效管理模式等八种典型模式。

## 第八章 中国政府绩效管理未来展望

### 一、学习目的与要求

通过本章学习，了解中国政府绩效管理的历史发展；掌握中国政府绩效管理的核心问题；了解中国政府绩效管理未来的发展趋势。

### 二、考核知识点与考核要求

（一）中国政府绩效管理的历史发展

领会：①起步探索阶段；②创新实践阶段；③纵深发展阶段。

（二）中国政府绩效管理的核心问题

综合应用：①制度化问题；②专业性问题；③参与度问题；④方法本土化问题；⑤可持续发展问题。

### （三）中国政府绩效管理的前景展望

综合应用：①绩效管理过程标准化；②绩效管理制度法制化；③绩效管理主体多元化；④绩效管理手段科学化；⑤绩效管理活动常态化；⑥绩效管理理念动态化；⑦绩效评估指标全面化。

### （四）大数据时代的政府绩效管理

领会：①传统的政府绩效管理模式。

简单应用：①大数据背景下的政府绩效管理模式；②大数据背景下的政府绩效管理发展展望。

## 三、本章关键问题

中国政府绩效管理经历了从起步探索到创新实践，再到纵深发展等几个阶段，反映着中国经济社会的发展与变革。本章在叙述中国政府绩效管理发展历程和核心问题的基础上，对中国政府绩效管理的前景进行了展望，并对大数据时代的中国政府绩效管理进行的探析。

## IV 关于大纲的说明与考核实施要求

### 一、自学考试大纲的目的和作用

课程自学考试大纲是根据专业考试计划的要求，结合自学考试的特点而确定。其目的是对个人自学、社会助学和课程考试命题进行指导和规定。

课程自学考试大纲明确了课程学习的内容以及深广度，规定了课程自学考试的范围和标准。因此，它是编写自学考试教材和辅导书的依据，是社会助学组织进行自学辅导的依据，是自学者学习教材、掌握课程内容知识范围和程度的依据，也是进行自学考试命题的依据。

### 二、课程自学考试大纲与教材的关系

课程自学考试大纲是进行学习和考核的依据，教材是学习掌握课程知识的基本内容与范围，教材的内容是大纲所规定的课程知识和内容的扩展与发挥。课程内容在教材中可以体现一定的深度或难度，但在大纲中对考核的要求一定要适当。

大纲与教材所体现的课程内容应基本一致；大纲里面的课程内容和考核知识点，教材里一般也要有。反过来教材里有的内容，大纲里就不一定体现。

### 三、关于自学教材

本课程使用教材为：《政府绩效管理——理论与实践》，姜秀敏、张禹林编著，清华大学出版社，2023 年版。

### 四、关于自学要求和自学方法的指导

本大纲的课程基本要求是依据专业考试计划和专业培养目标而确定的。课程基本要求还明确了课程的基本内容，以及对基本内容掌握的程度。基本要求中的知识点构成了课程内容的主体部分。因此，课程基本内容掌握程度、课程考核知识点是高等教育自学考试考核的主要内容。

### 五、应考指导

#### 1. 如何学习

很好的计划和组织是你学习成功的法宝。如果你正在接受培训学习，一定要跟紧课程并完成作业。为了在考试中做出满意的回答，你必须对所学课程内容有很好的理解。使用“行动计划表”来监控你的学习进展。你阅读课本时可以做读书笔记。如有需要重点注意的内容，可以用彩笔来标注。如：红色代表重点；绿色代表需要深入研究的领域；黄色代表可以运用在工作之中。可以在空白处记录相关网站和文章。

#### 2. 如何考试

卷面整洁非常重要。书写工整，段落与间距合理，卷面赏心悦目有助于教师评分，教师只能为他能看懂的内容打分。回答所提出的问题。要回答所问的问题，而不是回答你自己乐意回答的问题！避免超过问题的范围

#### 3. 如何处理紧张情绪

正确处理对失败的惧怕，要正面思考。如果可能，请教已经通过该科目考试的人，问他们一些问题。做深呼吸放松，这有助于使头脑清醒，缓解紧张情绪。考试前合理膳食，保持旺盛精力，保持冷静。

#### 4. 如何克服心理障碍

这是一个普遍问题！如果你在考试中出现这种情况，试试下列方法：使用“线索”纸条。进入考场之前，将记忆“线索”记在纸条上，但你不能将纸条带进考场，因此当你阅读考卷时，一旦有了思路就快速记下。按自己的步调进行答卷。为每个考题或部分分配合理时间，并按此时间安排进行。

## 六、对考核内容的说明

1. 本课程要求考生学习和掌握的知识点内容都作为考核的内容。课程中各章的内容均由若干知识点组成,在自学考试中成为考核知识点。因此,课程自学考试大纲中所规定的考试内容是以分解为考核知识点的方式给出的。由于各知识点在课程中的地位、作用以及知识自身的特点不同,自学考试将对各知识点分别按四个能力层次确定其考核要求。

2. 在考试之日起 6 个月前,由全国人民代表大会和国务院颁布或修订的法律、法规都将列入相应课程的考试范围。凡大纲、教材内容与现行法律、法规不符的,应以现行法律法规为准。命题时也会对我国经济建设和科技文化发展的重大方针政策的变化予以体现。

## 七、关于考试命题的若干规定

1. 本大纲各章所规定的基本要求、知识点及知识点下的知识细目,都属于考核的内容。考试命题既要覆盖到章,又要避免面面俱到。要注意突出课程的重点、章节重点,加大重点内容的覆盖度。

2. 命题不应有超出大纲中考核知识点范围的题,考核目标不得高于大纲中所规定的相应的最高能力层次要求。命题应着重考核自学者对基本概念、基本知识和基本理论是否了解或掌握,对基本方法是否会用或熟练。不应出与基本要求不符的偏题或怪题。

3. 本课程在试卷中对不同能力层次要求的分数比例大致为:识记占 20%,领会占 30%,简单应用占 30%,综合应用占 20%。

4. 要合理安排试题的难易程度,试题的难度可分为:易、较易、较难和难四个等级。每份试卷中不同难度试题的分数比例一般为 2:3:3:2。

必须注意试题的难易程度与能力层次有一定的联系,但二者不是等同的概念。在各个能力层次中对于不同的考生都存在着不同的难度。

5. 本课程考试试卷中可能采用的题型有:单项选择题、名词解释题、简答题、论述题、案例分析题等。

6. 考试方式为闭卷、笔试,考试时间为 150 分钟。评分采用百分制,60 分为及格。考生只准携带 0.5 毫米黑色墨水的签字笔、铅笔、圆规、直尺、三角板、橡皮等必需的文具用品。不可携带计算器。

## 附录 题型举例

### 一、单项选择题

1. 随着信息技术的发展，我国政府绩效管理也面临着新的形势与新的核心问题。其中在政府绩效评估过程中缺乏专家学者的参与体现的是我国的政府绩效管理存在（ ）

- A. 制度化问题      B. 专业性问题      C. 参与度问题      D. 方法本土化问题

参考答案：A

### 二、名词解释

#### 1. 内部评估主体

参考答案：内部评估主体是指从评估对象的组织管理体系内部产生的评估主体，也就是政府本身，是传统政府绩效评估的首选渠道和常用形式。

### 三、简答题

#### 1. 简述在设计政府部门绩效评估指标体系时应当遵循的原则。

参考答案：

- （1）公平公正原则；（2）系统全面原则；（3）客观可靠原则；（4）连续稳定原则；（5）硬指标和软指标相结合原则。

### 四、论述题

#### 1. 试论述当前我国地方政府绩效评估指标体系存在的不足。

参考答案：

- （1）绩效指标过于宽泛，对政府的职能缺乏准确界定。
- （2）我国地方政府绩效评估指标体系大多缺乏对于政府活动与经济社会发展之间的相关关系的深入分析与探讨，而倾向于把经济社会发展的一切成果都归于政府绩效。
- （3）我国地方政府绩效评估指标体系对行政成本的关注不够，没有把效果与结果结合起来加以考虑。
- （4）我国地方政府绩效评估指标体系过于关注存量指标，而忽视增量指标。
- （5）我国地方政府绩效评估指标体系普遍缺少维护社会公平、推动政治民主与行政公开、促进公民参与、改善政府与公民关系等相关临湖的指标。

### 五、案例分析题

案例：

## 珠海市“万人评议政府”绩效管理模式

珠海市“万人评议政府”（珠海市群众满意度测评）历时二十余年下面从实施背景、评议主体、评议对象、评议内容、评议结果及其运用五个方面阐述珠海市“万人评议政府”的过程。

### 一、实施背景

实施背景方面，珠海市“万人评议政府”绩效管理模式的实施背景存在内部环境与外部环境两个方面。

从外部环境看，公众评议政府绩效成为公共管理的趋势。作为既具有激励，又具有约束功能的管理工具与改革的技术手段，政府绩效评估也自然而然地受到管理者和学界的青睐。各地政府纷纷探索群众评议政府绩效的方式，正是在这一背景下珠海市开始了万人评议政府的绩效管理实践。

从内部环境看，“万人评议政府”有利于珠海市经济发展。相比于珠三角周边城市，珠海面临很多阻碍经济发展的问题，如经济总量过小、自主创新能力和产业竞争力还不强等。为此，从1999年起，珠海市政府在国内首推公众参与的政府绩效评估体系，这一举措旨在改进机关作风，提高行政效率，优化投资软环境，致力于建设服务型政府，更好地推动经济社会的持续、协调、健康、快速发展。

### 二、评议主体

从1999年到2009年，珠海市“万人评议政府”历时9年，中间开展了8次评议活动。在开展评议活动的过程中，珠海市也根据出现的问题对评议主体进行了调整。其中，最大的调整是在2005年决定不再由中央和广东省驻珠海机构的上级主管部门作为评议主体，同时由“三类代表”（市党代表、市人大代表、市政协委员）代替常设的测评团、督导员和投诉中心。并最终在2009年形成了以市领导、机关和基层干部、群众代表、三类代表、企业和协会为主的政府绩效评议主体。

### 评议对象

珠海市“万人评议政府”的评议对象是市直机关、事业单位、市各人民团体和部分中央、省驻珠海单位四类。从总量上看，减去机构改革引起的部分机关名称或者个数的变化，十年来并没有太大的变化。然而，对评议对象的不同分类，增强各党政机关的可比性，对评估工作的合理性具有十分重要的意义。2009年以来，珠海市对评议对象进行了精细分类，不仅考虑单位的整体性质和面向对象，还根据各单位职能和管理的相似性进行分类。将评价对象具体分为经济建设与综合监管部门，执法与公共服务管理部门，具有社会服务职能的党政综

合及群团部门，中央、省驻珠海部分单位和主要服务对象为机关内部的党政部门。

#### 评议内容

总的来说,珠海市实施的“万人评议政府”主要是评估各单位履行部门职责完成年度工作任务和机关作风建设方面的情况。部门职责是指法律法规及有关规定赋予的相关职能、职责。年度工作任务是指本年度上级部门即市委、市政府交办的工作任务的完成情况,完成《中共珠海市委年度工作要点》和落实市委、市政府重大决策督办事项的情况。作风建设则主要包括服务意识、服务方式、工作效能三个方面。

#### 评议结果

珠海市“万人评议政府”的评估结果也经历了几个阶段的变化。

1999年至2001年,珠海市“万人评议政府”的评估结果只是简单地评出“满意单位”和“不满意单位”。2002年至2007年的评估结果为优秀、合格和不合格三个档次。2009年的评估结果是得分在每一类别前20%的单位为先进单位,得分在10%的单位为勉励单位。2011年,珠海市首次要求满意度靠后的单位就如何提升人民群众满意度向社会公开承诺。2012年珠海市“万人评议政府”满意度为69.84%,2014年为80.07%,2017年至2020年群众满意度测评结果分别为88.76%、90.09%、92.41%、94.80%。总体来看,珠海市的政府评估结果呈现出稳中向好的趋势。

请结合以上案例,分析珠海市“万人评议政府”绩效管理模式的特点

#### 参考答案:

(1) 评估主体从比较单一向比较全面、从不断调整向相对稳定不断发展。珠海市政府绩效评估主体经过多年的不断丰富与发展,最终在2009年后形成了五大类相对稳定的评估主体。既保证了评估主体的代表性,也增加了评估工作的稳定性和评估结果的可比性,有利于不断发现行政过程中的问题,并进行针对性地改革。

(2) 评估主体中企业和群众代表所占权重在不断变化中提高,并逐渐占主导地位。2009年开始,企业和群众代表才成为评估的主导主体,充分体现了人民群众在政府绩效评估中的主体地位。

(3) 市领导高度重视。在面临经济发展受到阻碍的问题时,领导干部并没有急于求成,而是冷静思考,结合城市发展的自身特点,从根源上找原因,确立了政府绩效改革的大方向,并且在此基础上,长期坚持“万人评议政府”绩效管理模式,将政府绩效评估作为一个品牌进行打造,创造了良好的投资环境,实现了经济的长远发展。

(4) 评价目标定位比较准确。没有陷入为了评估而评估的误区,将群众的要求与政府



的改革方向紧密联系在一起，避免了过分追求评估过程忽略评估目的的问题发生。

（5）发扬民主，集思广益，实现了评估工具的持续优化。在珠海市政府绩效管理实践中，政府绩效的评估主体，评估分类方法均能根据现实需求不断进行动态调整。