

以公共部门绩效评估为基点的评估类型比较^{*}

卓 越

(厦门大学 公共事务学院, 福建 厦门 361005)

摘 要:在整个公共管理领域,公共部门绩效评估与公共项目绩效评估、公共人力资源绩效评估有联系又有区别。此外,同样作为一种工具与手段,公共部门绩效评估与企业绩效评估亦有可比的地方。了解各种评估类型之间的相互关系,对于公共部门绩效评估的发展大有裨益。

关键词:公共部门;绩效评估;公共人力资源;公共项目;企业绩效评估

中图分类号: D630 **文献标识码:** A **文章编号:** 1001-5981(2005)03-0023-06

公共绩效可以定义为公共部门在积极履行公共责任的过程中,在讲求内部管理与外部效应、数量与质量、经济因素与伦理政治因素、刚性规范与柔性机制相统一的基础上,获得的公共产出最大化^{[1](P7)}。在整个公共管理领域,公共部门绩效评估与公共项目绩效评估、公共人力资源绩效评估有联系又有区别。此外,同样作为一种工具与手段,公共部门绩效评估与企业绩效评估亦有可比的地方。无论是哪一种类型的绩效评估,都有其共同的地方,比如,要使评估真实有效,必须遵守公正原则、全面原则和科学原则,必须在评估实施过程中引入奖惩机制作为控制手段等等。又如,在公共管理领域,随着战略管理意识的日渐深入,公共人力资源评估、公共部门绩效评估和公共项目评估都纷纷将自身的评估结果同战略管理的实践相结合,为公共部门服务质量的持续改进提供积极有效的信息反馈,从而帮助公共部门发现在人员组成和搭配、组织制度设计和组织目标设置上所存在的不足,更好地履行公共部门应该承担的管理责任。同时,以公共部门绩效评估作为基点,各种评估类型之间,还有一些具体的可比格式。了解各种评估类型之间的相互关系,对于公共部门绩效评估的发展及其作用的发挥大有裨益。

一、公共部门绩效评估与公共项目绩效评估比较分析

公共项目评估 (public program evaluation) 也称公共方案评估, 方案研究。公共项目评估是指用定

期或特别进行的独立而系统的研究来评价一个项目的进展情况。19世纪末20世纪初,正是“效率显然被视为开启好政府所有捆锁的一把钥匙”的时期,公共项目评估已经就是美国政府改革运动的一个重要组成部分。作为一种比较系统的理论和方法,公共项目评估兴起于上世纪60年代末,是在投资项目经济评估的基础上,引入政治学、社会学、人类学、管理学等学科知识,逐步形成和发展起来的。一般认为,公共项目评估是在项目实施之后进行的评估,它有三种形式:其一是对方案产生的影响和效果进行全面的评估,以确定要达到基本目标,哪些方案是成功的;其二是对不同方案战略和变化所产生的效应进行评估,以确保在执行项目中选择最有效的方法;其三是对单个的方案进行评估,以判断管理和操作的效率。

天生被赋予的管理责任,要求公共组织不仅需要要对组织绩效进行评估,而且还要对自己的决策执行所产生的社会绩效进行认真的审视,两者之间并不存在一个泾渭分明的楚河汉界。同样考量公共部门的产出,在一定程度上,两者还可能出现重合。正如诺曼·弗林所言,公共组织原则上有三件事应对公众负责:资金是按协议与合法程序支出的;资源得到了有效的利用;资源利用达到了预期目的。与此同时,政治家也认为应该对其决策负责,而且还要促使管理机构为其行为负责^{[2](P185)}。或者说,无论是公共项目评估还是公共部门绩效评估,都应当被看

* 收稿日期: 2005-04-15

作者简介: 卓越 (1957-), 男, 福建尤溪人, 厦门大学公共事务学院教授, 博士生导师, 主要从事政府绩效评估研究。

作是政府机构管理责任的一种延伸。

公共部门绩效评估和公共项目绩效评估之间的区别表现为以下几个方面:

第一,评估的连续程度不同。伊万·M·伯尔曼从时间持续性上对公共部门绩效评估和公共项目绩效评估进行了比较。他在对生产力测量进行分类时指出:生产力测量可以是一个一次性的事情(one-time event)或者是一个持续的过程。作为一种一次性的行为,它通常表现为运用项目评估的战略^{[3](P52)}。他认为,部门评估是一种连续的行为,项目评估则表现为非连续的过程。在西方国家,项目评估战略兴起于20世纪60-70年代,项目评估的例子包括像危机回应计划或者是技术发展行动。虽然有些项目评估也是多次重复进行,但它们基本上是一种不连续的过程。有关项目评估这方面的特征在西方学界有详细和全面的分析。从20世纪90年代早期开始,生产力测评逐渐转化为一个持续进行的过程,部门绩效评估成为时尚,运用这种方式成为西方国家各种公共部门的普遍要求。

第二,评估主体的结构不同。公共项目绩效评估的主体构成主要在于内部。当然,学界还有人进一步提出其评估主体主要存在于决策层,他们从公共项目是政府政策具体化的角度进行了论证,认为对公共项目的绩效评估也就是对政府公共政策的评估,公共政策又是由政府最高决策层“拍板定案”的,因而公共项目绩效评估主要存在于高层。现在,不少人倾向于项目评估应该由外部机构或是第三方顾问来主持进行。他们认为这种方式可以避免实践者与研究者之间出现研究者致力于解决长期问题而实践者则关心即时问题的情形;实践者竭力隐藏项目管理不良的状况,研究者则要改变这些状况的一些自发性冲突等等问题。实际上,这里的外部机构所体现的是一种评估实施过程中的组织功能而不是评估主体的评价功能。总体上看,公共项目绩效评估的主体构成主要在于内部。西方国家20多年的评估实践表明,他们相当重视公共部门绩效评估的外部主体构成,特别是行政相对人的参与作用。我国近年来的评估改革也反映了这种倾向。从某个角度上说,部门绩效实质是评估公众对于政府的满意程度,具有很强的社会性,社会公众在评估主体结构中应该有很重的分量,要求我们通过各种方式赋予社会公众更多评价政府管理活动和政府绩效的机会。

第三,评估方法的使用特征不同。公共部门绩

效评估更强调运用比较的方法。公共部门不同于私人部门,私人部门的产品、服务可以出售,可以有直接的价格机制,其绩效通常可以用量化的方式呈现。但公共部门提供的公共产品和公共服务通常具有非分割性、非排他性的特征,难以量化。因此,运用比较的方法成为公共部门进行绩效评估时用来克服自身局限的一种应对策略。但是,同样运用这种比较方法,部门评估和项目评估的表现特征是不同的。部门绩效评估是“相对于其他部门,该部门是不是更好地提供了服务”,项目绩效评估的最终落脚点在于“该项目实施得怎么样”。部门评估是一种相对性的评估,一般采取三种比较形式:横向比较——比较不同部门在同一时期的表现;综合比较——比较同一部门在不同时期的表现;实际表现于可能达到的最佳状态的比较。项目评估也涉及到比较,但这种比较只存于评估分析手段中,比如成本效益成本有效性分析,把项目的结果或产出与产生这些结果所消耗的资源(也就是成本)进行比较。对于项目评估,比较存在于其内部,不存在一个项目的评估结果与另一个项目评估结果进行比较。这是因为,公共项目所要解决的社会问题各不相同,其目的也迥异,即使是用于解决同一社会问题的公共项目,由于其执行的外部环境不同,也没有办法进行简单比较。

第四,评估涉及的范围和背景程度不同。美国学者尼古拉斯·亨利从关心焦点和各自作用这两个维度对部门绩效评估和项目评估进行了区分。他认为,部门绩效评估集中研究一个项目是否达到了可测量的目标,而项目评估的范围要广泛得多,要在更大的环境情境中体验更大范围的信息。类似地,尽管两者都用来改善服务提供和项目有效性,但是绩效评估多半作为管理者的预警系统来了解项目进展是否顺利,也是一种用来提高政府公共责任的方法。相应地,项目评估则要对项目绩效及其相关环境背景进行更加深入的研究,并且寻求开发关于项目是否开展及其如何改善的综合评价^{[4](P284)}。

第五,评估指标的确定方式不同。国外一些学者认为,通常,部门绩效评估并不像项目评估那样追求面面俱到,一般只需要一些关键的指标。其实,作为组织绩效管理的一个重要环节,绩效评估在于提供相关信息以证明组织在若干时期中的行为是否达到了设定的目标;而项目评估作为公共部门决策的产物,它所产生的结果更多地带有政治上的效果,所以它必然追求全面性,需要的不仅仅是管理方面的

问题,更多时候必须考虑到政治价值中关于公平、民主和自由的要求。而且,公共项目在很多时候是作为公共部门政策产出的结果,它对公众或环境可能产生的影响就相对广泛和深远。比如,一个国家就人口政策制定一个规划时,它所影响到的不仅仅是现实中存在的个体,更会对社会中未来的生存群体产生巨大的影响。而作为公共部门的具体产出,它的受众范围明显狭小了很多,只有那些同它发生直接联系的个人,才可能对公共部门的实际效果提出看法,作为对公共服务质量的一种反馈。正是因为公共项目在影响方面上具有的广泛性和重大性,当人们对公共项目进行评估时,往往会在考虑经济、效率、有效性的基础上,增加对公平、全面发展等指标。管理责任一直都是公共部门所必须承担的义务。保障社会正常健康发展的方向,需要依赖公共部门在政策的实施过程中,充分平衡各个方面的利益关系,并就当前和长远的发展状况做出一个合适的权衡。

第六,评估重点不同。项目绩效评估比较强调过程而不是纯效果,部门绩效评估则突出效果的作用。项目绩效评估的目的是更好地解决已经存在的社会问题,对已有项目进行完善无疑是最经济的方法。项目评估过程详细分析了项目执行中存在的问题,并确定了对其加以改正所必须的各种活动。项目评估结果只是一种概括性评估,不可能详细分析项目活动,更何况政策制订者并不准备用否定的总结性的效果评估来放弃项目。因此,项目评估更多强调的是过程。部门绩效评估作为公共部门内部的管理机制,是一种以结果为本的控制。通过结果追求,切实保证政府管理的质量,兑现政府对社会的责任许诺。从功能与作用的角度看,公共部门绩效评估的一个作用在于形成一种强化责任的机制,促进公共部门目标得以满意地实现;而公共项目绩效评估则更侧重于形成对若干项目的整体状况认识,从而为公共部门的决策行为提供有益的信息。

二、公共部门绩效评估与公共人力资源绩效评估比较分析

公共人力资源绩效评估是在一定时间内,按照一定的标准和程序对公务人员在特定职位上的工作行为、表现及结果进行考察、测定和评价的过程。当代公共人力资源绩效评估的发展特征非常明显,在评估目的上更加注重以人为本,评估结果不仅当作奖惩的依据,而且将之与晋升、培训和职业生涯计划等长远的雇员发展目标联系在一起。在评估主体上,强调根据评估目的、职位要求与组织环境来选择

评估者,出现多元化趋势。在评估内容上,强调建立以行为及结果为基础的评估体系,致力于开发特定职位的工作描述,并尽量基于特定工作的行为要求和目标指数来建立评估指标体系,在评估中尽量基于工作分析的行为描述语和客观指数来锚定等级。在评估范围上,改变了只考核某一部分人或下属的做法,范围扩展到各级领导层,甚至在某些国家扩展到高级政府官员。如在英国“执行局化改革”中产生了大量的自主化运作的执行机构,因而对执行主管的评估变得更加重要。在评估形式上,开始采用新的合同监控的形式。在西方民营化和签约外包的改革中,传统的评估方式(设置绩效标准、提供反馈和整理评估结果)正变得过时。在评估技术上,通过运用电子计算机技术和各种统计方法来提高评估的可信度和有效度。尤其是在继续保持传统定性分析方法的同时,增加了定量分析方法的运用,通过对评估内容进行因素分解,运用特定标准和工具进行量化分析;在继续运用比较法的同时,大量增加了等差图表法、强制选择法、关键事件法、行为锚定法、目标管理法等新的以行为和结果为导向的量化评估方法^{[5] (P246-248)}。

公共部门绩效评估与公共人力资源绩效评估关注的共同焦点都是绩效,只是前者关注组织而后者关注个人。但是,组织是个人的集合形式,个人是组织的构成个体,从这个意义上说,两者的共同之处要多于其他的评估类型。学界对两者的相互联系已作了大量的阐述,本文此处略去不表。

由于评估侧重点的不同,公共部门绩效评估与公共人力资源绩效评估的差异同样很明显,具体而言,主要体现在评估对象、功能、指标等方面。

1 评估对象有不同的指向

参照效率三个层面的区分,绩效也可以划分为个人绩效、组织绩效和社会绩效,其中,个人绩效和组织绩效存在着必然的差异,它们分别是公共人力资源绩效评估与公共部门绩效评估关注的不同焦点。

个人作为社会系统中最为基本的组成个体,他的行为的效率和有效性是各种组织绩效的基础。个人绩效同组织绩效存在着紧密的联系。一般来说,良好的个人绩效水平对于组织绩效的提高可以起到积极的促进作用。同时,组织在制度设置等方面会影响到个人绩效的有效形成,以及个人和组织所追求目标的差异,都可能给组织的整体绩效产生反作用。因而,合理的组织设计,应该可以有效调节个人

和组织之间的矛盾冲突,达成个人绩效和组织绩效的良性互促。个人绩效与组织绩效之间存在的差异对绩效评估提出了更加细化的要求,即必须针对不同的评估客体(个人与组织)设计不同的绩效评估体系,由此产生了公共人力资源绩效评估与公共部门绩效评估。

然而,个人的目标并不能等同于组织的目标^{[6](P185)},因此,在实际的工作中,便存在着两者相互脱离的可能。尽管组织是相应的个人遵照一系列的规则或制度来组成的,但是作为一个整体的组织中的个人在许多方面仍然表现出众多的差别。所以,个人绩效并不能简单地等同于组织绩效。组织绩效是通过组织中所有个人的工作绩效反映出来的。当然,组织绩效并不是个人绩效的简单相加,高绩效的个人组合成的组织不一定就可以带来高的组织绩效。

2 评估功能有不同的特性

绩效是公共组织管理活动追求的目标。各种管理活动无不讲求绩效,绩效乃管理之生命。绩效似乎是摸不着、看不到的,但它却体现在行政组织管理活动的方方面面,对提高管理效能具有重要的作用。总的来说,对部门绩效和个人绩效进行评估,具有相似的功能和作用。但是,正如前文所述,由于个人绩效与组织绩效之间的差异,必然导致了公共人力资源绩效评估与公共部门绩效评估之间的功能差异。

公共人力资源绩效评估的出发点大多以管理层面为基础,它通常关注员工和管理上的绩效,且承担着以下三个方面的功能:(1)提升改善的绩效——评估过程是建立关于现在员工绩效信息、绩效不足及其原因的一项机制。于是它就可以成为评判员工和来年员工培训与发展的基础,作为激励员工的一种依据,给予他们一种受到组织重视的感觉。(2)职业发展——评估过程可以作为形成员工在组织中未来角色和职业发展的机制。它也可以成为组织作为一个整体连续规划的依据。(3)报酬——当一个人力资源经理运用某种形式的绩效工资和奖励时,便需要一个确定报酬大小的制度性根据。评估过程可以形成同报酬相联系的员工个人绩效的根据^{[7](P124)}。

公共部门绩效评估努力推动对组织绩效进行评价,从中发现公共部门在提供服务或公共产品上存在的主要问题,并找到改进的方法和技术。当然,组织绩效问题的出现也可能是由于个人绩效总体构成上产生问题所导致的。这就需要公共人力资源评估

在具体的操作中及时发现组织设计上存在的漏洞,并加以有效的弥补。

3 评估指标有不同的内容

在绩效指标的设计上,两种评估的差异也是比较大的。通常,绩效指标在管理上有两个用途:它们可以成为控制系统的一部分,并在某种方面被用来惩罚坏业绩而嘉奖好业绩,它们还可以成为寻求管理方式的过程的一部分。因为个人绩效受到个人能力、工作表现和组织支持等方面原因的影响,所以,在公共人力资源绩效评估中,评估主要围绕个人的工作能力、工作表现和工作实绩三个方面的指标来进行。各国的公共部门人力资源管理系统,在吸取本国实情的基础上,都相应地形成了各自的评估内容。我国公务员制度规定,年度考核结果分为优秀、称职、不称职三个等次。优秀,是指公务员在德、能、勤、绩四个方面都表现出色,圆满地完成了各项工作任务,成绩显著。称职,是指公务员在德、能、勤、绩等方面都达到任职要求,能够完成或比较好地完成工作任务。不称职,是指公务员在政策水平、工作能力方面达不到现任职务的要求,组织纪律性差,缺乏工作责任心,不能按时完成工作任务。

作为公共部门的具体服务产出,对于它们绩效的评估,人们往往是从经济、效率和有效性三个指标来衡量。诸如城市中的警察局投入了多少警力进行街区巡逻,为此需要增加多少财政开支,在多大程度上对街道的治安稳定带来了积极的作用,最后通过投入和产出之间所形成的一种比例关系,来判定这样的投资是否是一个划得来的行为。

三、公共部门绩效评估与企业绩效评估比较分析

企业绩效评估有两个重要的特征,重视采用量化的处理方式是其基本特征,我们可以从企业绩效评估的内涵来把握这个特征。“企业绩效评估是通过适当数据的采集、整理、分类、分析、解释和传播,来对以往行为的效力和效率进行量化,并据以做出相应决策,采取相应行动的过程。”^{[8](P2)}“所谓企业绩效评价,是指运用数理统计和运筹学原理,采用特定的指标体系,对照统一的标准,按照一定的程序,通过定量定性对比分析,对企业一定经营期间的经营效益和经营者业绩做出客观、公正和准确的综合评判。”^{[9](P1)}拓展企业绩效评估的内容可以看成是时代的特征。评估企业部门绩效的思想最早由英国管理专家罗斯提出,他还亲自设计采用访谈方式了解部门绩效。美国管理咨询大师詹姆斯·麦金

西也在 30 年代提出,应对企业的经营管理状况进行定期评估。1950 年杰克逊·马丁德尔提出了一套比较完整的管理能力评估指标体系。在 20 世纪 80 年代末 90 年代初,为适应经济全球化和以信息技术为代表的新经济时代更加激烈的市场竞争,一些西方发达国家的投资者、管理咨询师否定了过去单纯以利润率和现金流等财务指标进行企业绩效评估的方法,而代之以企业价值最大化为目标的方法。财务指标仍然还是判断企业是否有效率的基础信息,但人们越来越重视反映企业经营绩效的非财务信息,特别是技术创新能力、学习能力和市场占有率,以全面地立足市场来评估经营者的绩效。

公共部门与私人部门是相对应的社会组织形式,两种部门的性质差异决定了绩效评估的种种不同。然而,在很多方面,两者又有相通之处。在绩效评估领域,公共部门经常从私人部门吸收与借鉴先进的、行之有效的方法。追寻绩效评估的发展历程,可以发现两者之间存在着诸多共同之处。

首先,可以用共通的逻辑基础来构建评估制度。伴随现代公司制度诞生的是所有权与经营权的分离,也称为所有权与控制权的分离。这种资本的所有权与控制权相分离的情况,势必在客观上造成委托人和代理人之间的信息不对称问题。加上委托人和代理人站在不同的立场,有着不完全相同的利益。在此情况下,如果没有适合的评估约束机制,代理人就有可能利用委托人的授权谋求自身效用最大化,最终将使委托人付出高昂的代理成本。正是这种委托与代理之间存在的矛盾,为企业绩效评估提供了存在的逻辑基础。公共部门中的委托代理关系更加明晰,公共部门绩效评估本身就是代表委托者对代理者的评估。因此,两种评估制度可以有共通的逻辑基础。

其次,技术和方法上具有强相关性。由于评估的技术与方法具有较强的普适性,因此公共部门绩效评估与企业绩效评估之间的关系或许更多地表现在技术和方法方面。从公共部门绩效评估的发展历程中,我们会发现,公共部门绩效评估的许多方法和技术都是从企业绩效评估的方法和技术中借鉴过来的。通常是,企业绩效评估中所采用的先进技术和方法,经过一系列的改造之后,被运用于公共部门的绩效评估过程之中。以罗伯特·卡普兰提出的平衡计分卡为例。学者们普遍地将使命上的追求加以变换,把对财务的注重调整到对顾客的重视。目前,平衡计分卡的理念和技术,已在公共部门引起很大的

反响。

再次,评估理念趋同。随着新公共管理运动的兴起,以及两种绩效评估体系的不断发展和相互借鉴,两者在评估理念上不断趋同。企业绩效评估将不仅仅局限于从财务或者从资本的角度来评估企业,而是会更多地关注企业的公共形象,更多地关注企业对社会的影响,更多地关注企业对社会的责任。而公共部门绩效评估也将越来越强调对财务的监控,也越来越注重从经济、效率的角度来等评估公共部门。两者从不同的角度,甚至是相反的角度,逐渐形成这样一个共识,绩效评估应该是一个内部指标与外部指标、定性指标和定量指标、长期目标与近期目标相结合的完整结构。

公共部门和私人部门是两种不同的社会组织形式,它们共同组成了一个完整意义上的社会组织体系。公共部门行使公共权力并为公共利益服务,私人部门以盈利为主要目的。企业作为私人部门最主要的表现形式,是私人部门特征的最大集成者。公共部门绩效评估与企业绩效评估自然也存在着很大的不同。

其一是组织性质的差异。公共部门强调“公共性”,以“公共利益”为导向,追求社会利益的最大化,具有非盈利性。正因为如此,公共部门绩效评估更注重对公平性的评估,更注重对社会效果的评估,更注重对顾客满意度的评估。而企业则强调“利己性”,以“企业利益”为依归,追求以最低的成本获取最大的企业利益,具有强烈的“趋利性”。因此,企业绩效评估更侧重对企业经济情况的评估,更侧重于对企业的效率进行评估,它强化的是企业的“趋利性”和“竞争性”的特征。

其二是评估动力的差异。由于企业具有天生的“趋利性”,因此也就决定了企业绩效评估是为了企业的最终目的——以最低的成本获取最大的企业利益——而服务的。企业通过绩效评估来改变企业的经营管理,强化企业的生存目标。所以,企业绩效评估的动力更多地来源于企业自身对利润的渴求。公共部门由于其自身组织的特殊性以及其在政治上所具有的优势,一般具有垄断性特征,具有强烈的官僚习气,这些都决定了公共部门绩效评估的动力不可能来源于自身内部,而更多地来源于外部强大的政治压力,特别是“顾客”的压力。

其三是产品和服务的差异。企业生产的产品在形态上有两个特征:其一是可见性,大部分的企业产品是看得见摸得着的实体;其二是终端性,企业产品

哪怕是一个配件,也具有独立价值,企业产品在形态上的可见性和终端性,为企业绩效评估提供了直接和直观的基础,提供了进行比较的平台。而公共部门提供的产品主要是服务性质上的,相当部分的产品是无形的,而且,单个部门提供的产品在整个公共服务过程中,往往只是一种中间状态,不太具有可比性。同时,企业生产的产品通常采用单维的技术标准。尽管市场评估主体形形色色,但客观的技术标准容易形成共识。而公共部门的产品就不简单是一个技术问题,不同的产品有不同的标准,即使同一个产品,还涉及到政治、文化和社会等诸多因素。因此,对公共产品的评估和对企业产品的评估就存在很大的差异。

其四是绩效指标的差异。在绩效指标的设计上,两者的差异也是比较大的。企业绩效评估主要是围绕财务效益、资产营运、偿债能力、发展能力这四个方面的指标来进行。企业绩效评估的指标大部分可以直接量化,或者说企业的绩效指标是以量化指标为主。企业绩效评估指标体系最突出的地方是将财务指标作为核心指标,而公共部门绩效评估相当部分使用定性指标。例如,一些地方政府运用基本建设、运作机制和工作业绩等三个维度来构建绩效评估的指标体系,显然,这个体系中至少有两个维度是以定型为主,难以直接量化。从目前情况看,至

少是在国内,公共部门绩效评估,尤其是政府部门绩效评估的指标体系中财务指标、成本指标所占分量非常之少,相当部分的政府部门绩效评估指标体系中根本就没有财务指标。

参考文献:

- [1] 卓越. 公共部门绩效评估[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2004
- [2] [英] 诺曼·弗林. 公共部门管理[M]. 北京: 中国青年出版社, 2004
- [3] Evan M. Beman Productivity in Public and Nonprofit Organization—Strategies and Techniques Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1998.
- [4] [美] 尼古拉斯·亨利. 公共行政与公共事务[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2002
- [5] 卓越. 比较政府与政治[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2004.
- [6] [美] 雅米尔·吉瑞赛特. 公共组织管理[M]. 上海: 上海译文出版社, 2003
- [7] Malcolm Prohle The Changing Public Sector: A Practical Management Guide published by Gower Publishing Limited 2000.
- [8] [英] 尼利. 企业绩效评估[M]. 北京: 中信出版社, 2004.
- [9] 财政部统计评价司. 企业绩效评价工作指南[M]. 北京: 经济科学出版社, 2002

责任编辑: 黄显中

The Comparison of Performance Evaluation between Public Sectors and the Others

ZHUO Yue

(School of Public Affairs, Xiamen University, Xiamen, Fujian 361005, China)

Abstract There are connections and differences between the performance evaluation of public sectors and the one of public program, between the performance evaluation of public sectors and the one of public human resources. Moreover, as a kind of instrument and method, there are something comparable between the performance evaluation of public sectors and the one of enterprises. Finding out the interrelation between the types of performance evaluation is favorable to the development of performance evaluation of public sectors.

Keywords public sector; performance evaluation; public human resource; public program; performance evaluation of enterprise