

高校专家政府绩效评估模式之优劣势分析及提升策略

周绪枝¹，邵思思²

(湖南大学法学院，湖南、长沙 410082)

摘要：近年来，高校专家或由高校专家组成的学术机构参与或组织政府绩效评估的实践日渐增加并受到关注。从已有的相关实践可以看出，我国高校专家政府绩效评估的优势在于具有较强的独立性和专业性、稳定的组织权威、高效的资源整合能力以及良好的政治理性；劣势主要包括评估经费来源的不完全独立、评估信息获取难、与被评估对象的意识不一致、缺乏制度保障。基于此，文章提出提升高校专家的专业水平、寻求多渠道的评估资金来源、提高行政信息的公开度、创造更健全的绩效评估环境、建立健全评估的制度保障可以作为完善高校专家政府绩效评估模式的有效策略。

关键词：高校专家；政府绩效评估；评估意识；制度保障

中图分类号：D630

文献标识码：A

一、前言

20世纪70年代末到80年代初，公共管理理论研究的发展和西方国家政府管理改革的实践，不仅为绩效评估在西方国家政府管理中的孕育和产生奠定了理论基础，也促使政府绩效评估措施得到普遍运用。^[1]自90年代中后期开始，绩效评估被引入中国，并逐步在理论和实践上得到重视。在2005年3月的政府工作报告中，温家宝同志首次提出要“抓紧研究建立科学的政府绩效评价体系”。2012年十八大报告提出“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”。2014年李克强总理在国务院常务会议上强调，要用第三方评估促进政府管理方式改革创新。自引进至今，我国政府绩效评估实践一直主要采用政府内部自我评估的方式，这一方式在评估信息获取和评估结果执行方面的优势非常明显。然而，由于评估主体与对象的利益关联性强及缺乏监督等原因，政府内部绩效评估难以做到评估过程的公开透明和评估结果的客观公正。针对我国政府内部绩效评估存在的弊端，国内众多学者提出政府绩效评估主体多元化的建议。譬如，于海燕指出，利益主体的多元性决定了政府绩效评估不可能只涉及单一主体，应包括政府自身、服务对象的公民、实施操作的权威

¹周绪枝(1991-)，女，汉族，湖北洪湖人，湖南大学法学院硕士公共管理研究生，研究方向：公共经济；

²邵思思(1988-)，女，汉族，湖南益阳人，湖南大学政治与公共管理学院行政管理学硕士研究生，研究方向：公共经济。

专家和大众传媒等内外主体合作效力，实现参与途径多元化。^[2]

在评估主体多元化发展的过程中，高校专家或由专家组成的机构成为评估政府绩效的重要主体。高校专家或由高校专家组成的机构“经常作为政府绩效评估的发起者与执行者，从相对客观、独立的视角对政府绩效进行评估。随着我们国家政府绩效评估的推进，这种评估也日益获得认可和重视。”^[3]徐双敏在分析“第三方”评估时明确提出了“高校专家绩效评估模式”这一名称，她认为第三方评估模式包括“高校专家评估、专业公司评估、社会代表评估和民众参与评估”四种类型。^[4]吴建南、岳妮在采取模拟实验研究方法的基础上得出结论：评价主体与评价客体之间的利益关联越小，评估结果越客观。在其他条件不变的情况下，政府的最佳绩效评估主体排列顺序应为：第三方学术群体，公民评价，政府自身。^[5]随着政府、学术界和社会对高校专家政府绩效评估的重视，各地涌现出诸多实践。例如，2004年成立的兰州大学中国地方政府绩效评价中心，开创了由高校专家组织评估政府部门绩效的新局面。经过不断的实践及丰富，高校专家政府绩效评估模式以其独特的优势，如独立性、专业性、权威性和政治理性等，逐步在政府绩效评估中得到肯定及运用。

二、高校专家政府绩效评估模式的内涵及典型案例分析

高校专家政府绩效评估模式是指高校专家或由高校专家组成的学术机构，以政府委托评估、接受邀请参与评估或独立自设评估项目的形式，以组织主体或评估主体的身份针对政府的某一职能、某项具体活动或整体绩效展开评估的一种评估模式。笔者选取两个典型案例进行分析，以更好的了解这种评估模式。

（一）兰州大学中国地方政府绩效评价中心的政府绩效评估实践

2004年10月，针对甘肃省非公有制经济发展缓慢的情况，甘肃省人民政府决定组织非公有制企业评估政府绩效。为避免政府评估“既当运动员，又当裁判员，难以做到客观真实”的情况发生，这一评估工作委托给了兰州大学中国地方政府绩效评价中心组织实施，评估结果作为政府制定非公有制经济发展政策的主要依据。兰州大学中国地方政府绩效评价中心组织4000多家非公有制企业对甘肃省14个市、州政府和39家省属职能部门的相关工作进行了评估。并于2005年1月，向甘肃省人民政府提交了《甘肃省非公有制企业评议政府工作报告》，同年3月，召开新闻发布会发布评估结果。

此次评估活动较以往的政府绩效评估有着很大不同，主要表现在：第一，评估活动的组织和实施由第三方的高校学术机构完成。第二，评估主体的选择根据实际情况，以非公有制企业为主，加上熟知甘肃省整体情况和各市、州政府基本情况的公民中选出的专家委员会以及政府官员中选出的专家评估为辅。第三，建立的指标体系兼具客观与主观、定量与定性、

阶段性与长期性，并对外公开指标体系；第四，评估过程实行透明化，使公民更真实的理解绩效评估的同时，也接受来自外界的监督。^[6]

（二）华南理工大学公共管理学院课题组的政府绩效评估实践

面对广东省在社会经济快速发展过程中日益凸显的矛盾，如粗放型的增长模式、区域发展不平衡、环境污染严重等，华南理工大学公共管理学院课题组基于独立的第三方立场自主选题，对 2006 年度广东全省 21 个地级以上市及 121 个县级政府的整体绩效展开了大范围的评估对比分析，并对外公布了他们的研究成果——《2007 年广东省市、县两级政府整体绩效评价指数研究红皮书》。

此次评估实践的最大的特点体现在，它是全国首个由高校专家团队自主选题，针对政府整体绩效独立完成的评估。评估指标体系包括“促进经济发展、维护社会公正、保护生态环境、节约政府成本、实现公众满意”五个领域层，（其中前四部分客观领域层的基础数据主要“来源于广东省统计年鉴及各市统计年鉴或统计公报”，而公众满意度调查方面，调查组采用定点拦截和电话访问相结合的形式取得（对象为 18-70 岁常住人口）^[7]）。这次评估引入了大量社会公民的参与，提高了公民的参政意识和与政府对话的能力，评估结果通过媒体公布，对政府形成绩效改进压力。^[8]表 1 是对两个政府绩效评估实践的归纳。

| 特征 模式 | 评估形式 | 评估动因 | 评估主体 | 评估客体 | 评估手段 | 评估指标 体系设计 | 评估结果 公布形式 |
|---|--------------|--|--|------------------------------------|--|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 兰州大学 中国地方 政府绩效 评价中心 的政府绩 效评估实 践 | 接受政府 委托项目 | 解决甘肃 省非公有 制经济发 展缓慢问 题，制定 相关促进 发展策略 | 以非公有 制企业评 估为主， 结合专家 组、政协、 人大等评 估为辅 | 甘肃省市 （州）政 府和部门 省属职能 部门 | 调查问 卷、绩效 指标考 核、专家 打分、定 性和定量 分析结合 | 强调政府 行为过 程，注重 政府职能 实现状况 | 高校专家 与政府协 商，共同 决定结果 公布形式 |

| | | | | | | | |
|--------------------------|--------|----------------------|------|--------------|-----------------------------|------------------------------|------------|
| 华南理工大学公共管理学院课题组的政府绩效评估实践 | 独立自设项目 | 解决广东省社会经济转型期面临的深层次矛盾 | 全体民众 | 广东省所有市、县两级政府 | 调查问卷、绩效指标考核、数据调查、定性和定量分析相结合 | 强化“政府产出”的结果及效益导向, 引入生态环境保护指标 | 依托媒体公布评估结果 |
|--------------------------|--------|----------------------|------|--------------|-----------------------------|------------------------------|------------|

三、高校专家政府绩效评估模式的优势

上文中高校专家政府绩效评估模式的典型案例,是高校专家根据地方具体情况制定并在执行中的不断试验,其最大意义在于对传统的政府绩效评估模式的突破,也突显了高校专家绩效评估模式较强的独立性、学科知识的专业性、稳定的组织权威、高效的资源整合能力以及理性的政治态度的独特优势。

(一) 较强的独立性保证评估的客观公正

政府内部绩效评估中存在的客观公正的现象,重要原因在于它是种体制内评估,政府兼具“裁判员”和“运动员”的身份,独立性不足。而由既不属于政府行政系统,又不属于政府政治系统的专业型组织,比如高校、研究所等展开“第三方评估”可以有效解决政府绩效评估中“自己评自己”“自说自话”问题,是政府绩效评估中实现公共受托责任可以依靠的评估模式。^[9]那么,如何对评估主体独立性进行判断?第一,主体独立。高校专家独立于政府之外,且通常不在政府部门任职,两者间无直接隶属关系和利益联系。第二,标准独立。“第三方评价政府绩效所依据的标准并非政府正在干什么,而是政府应该做什么。”不同于内部评估标准,高校专家往往能以专业学术知识和综合评估理念,设计出具有价值导向的政府绩效评估标准不仅考虑到经济增长的元素,也引入了很多反映社会现实和民生需要的标准,如华南理工课题组对广东省开展的政府年度整体绩效评估实践,将“维护社会公正、保护生态环境、实现公众满意”等非经济标准纳入了评估,作为推动政府职能转变的动力。第三,过程独立。高校专家对整个绩效评估过程进行独立操作,不受外界干扰,包括信息的收集与处理以及主动接受社会的监督,进行透明化操作。^[10]

(二) 专业的学科知识保证评估的科学性

科学性是推动高校专家政府绩效评估的基础，而专业化又是评估科学性的重要保障。首先，高校专家具备的较完善的专业知识为专业化评估打下了坚实基础。一个专业的评估学术机构里，通常包括了管理学、统计学、社会学、心理学等专家。其次，高校专家能够根据实际情况，相对科学地设计评估指标体系，赋予指标不同权重，并选取科学的方法和手段进行评估。再次，面对大量信息，高校专家有能力做到去伪存真，去除虚假、欠科学信息，得到有价值的信息。最后，在此基础上，高校专家能针对存在的问题提出解决方案和措施，作为政府绩效改进的重要参考资料。高校专家一般是通过上述步骤发挥评估的专业优势，提供科学性强的评估结果。

（三）稳定的组织权威使评估具有影响力

受“理性经济人”的影响，政府可能存在追求自身利益最大化的行为，缺乏绩效改进的内在自觉性。此时外界评估造成的影响力常成为政府重视绩效改进的外在推动力。通常情况下，决定外界主体评估影响力的因素主要取决于评估主体本身的影响力和感召力，即组织权威。组织权威的来源一般有两种，“一种是政治赋权，这是一种外在的权威……另一种是组织通过自身的活动，得到社会的广泛认可而具有的权威，这是一种内在的权威，一旦形成就具有了相对稳定性。”^[11]显然，高校专家政府绩效评估权威来源于后者。首先，高校专家依托于“高校”这一特殊身份背景，本身具有较强公信力，其评估行为也更有社会影响力，易得到社会的承认。其次，凭借较强的专业优势，高校专家能够做出相对客观、公正、真实的评估。因而在整个评估过程中，高校专家一方面能通过科学评估不断增强自身的权威性，另一方面也能对政府形成正面压力，逐步增强政府对绩效评估结果的认可和接受程度。而且，作为社会公认的学术权威中心，其权威性一般具有良好的稳定性，不会轻易动摇。

（四）高效的资源整合能力更节约评估成本

吴建南教授认为最佳评估者是指“众多主体对某一特定政府组织进行绩效评估时，该主体能够得出最全面和最客观的结论，最有利于政府改进其活动，并且这种评价过程能够节约成本。”^[12]由此可见，判断最佳评估主体的依据之一是能否有效节约评估成本。如果政府内部全权拥有绩效评估权，其公职人员容易以公谋私，抵触外界相关监督，进行设租或寻租行为，最后不仅评估结果缺乏公信力，也造成大量不必要的开支。而高校专家在进行政府绩效评估时，没有多余的利益之争干扰，能纯粹的发挥学术所长，当今社会也为高校专家的评估提供了良好的技术支持，他们能凭借专业化基础，结合充分运用传媒等各种有利的手段来对评估中不同来源、不同结构、不同内容的资源进行识别、选择和融合，使其更具条理性和价值性，并能创造出新的资源，即高效资源整合能力。这种能力有利于绩效评估活动向着高

效、低成本的方向发展。

（五）理性的政治态度使评估具有价值导向作用

政治理性是指评估主体在评估过程中，剔除政治狂热和政治偏见，以成熟、理智和科学的态度进行政府绩效评估。作为与政府无直接隶属关系、利益联系的主体，高校专家会基于对社会和公众的责任感，在实际调查研究的基础上，秉持理性和科学的原则对政府绩效做出客观评估。一方面，这是对其作为公众学者的内在要求；另一方面，也是社会在赋予他们评估权利的同时规定的应履行的义务。保持政治理性将有力克服长期以来政府内部评估中报喜不报忧、遮丑护短的弊端，提升评估的真实性和价值性，并对政府进行机构改革和职能转变具有价值导向作用。兰州大学中国政府地方绩效评估中心在第一次组织非公有制企业评估政府绩效，并提交评估报告后，甘肃省公安、工商等相关部门基于评估报告中指出的存在的问题和提出的建议，相继出台了一系列有利于非公有制企业发展的配套政策。

四、高校专家政府绩效评估模式的劣势

作为一种新兴的评估模式，高校专家在拥有其他评估模式不具备的优势的同时，也存在阻碍其发展的不容忽视的劣势。

（一）高校专家评估经费部分来源于政府，影响评估的客观公正性

有效的独立性是保证绩效评估结果客观公正的基础，其中经济上的独立是判断评估主体是否独立的重要标准，这对评估过程不受干扰、评估结果不受控制有直接影响。一般来说，在我国由于高校的公立性质，高校专家无论以何种形式进行政府绩效评估，都难以保证评估经费来源的纯粹独立性，评估方不同程度存在接受被评估者的经费资助的现象。兰州大学绩效中心一位部门负责人曾透露：兰州大学中国地方政府绩效评价中心在成立伊始就靠政府提供的经费运作，在评估中“所有花费不超过20万，其中省政府负担15万。”^[13]由于现实评估实践中存在对政府资金的依赖，即使高校专家自身是秉持独立客观的态度来进行绩效评估，仍难以避免外界对其评估客观公正性的质疑。此外，高校和管理咨询机构对于被评估单位的实际情况了解存在碎片化、短期化、数据化、表面化的问题也不利于保证评估结果的客观性。^[14]

（二）高校专家与政府获取信息的地位不对等，影响评估的有效性

“对于改革评估工作而言，信息的公开和透明是先决条件，否则评估机构无法了解改革工作的开展情况、取得的成效及存在的问题，从而无法判断和评价改革相关部门的工作，会使评估陷入盲区。”^[15]目前，我国高校专家存在获取评估信息的困难，这必然影响评估的有效性。在“广东试验”中，评估机构的基础数据基本来源于广东省统计年鉴及各市统计年

鉴、统计报表等，“这些数据不仅存在着制度上的周期，如各省市统计年鉴一般在次年 9—10 月公布，而且许多指标存在不同程度的缺失，尤其是县一级的统计数据更是缺失严重。”

^[16]究其原因，一是受传统行政管理体制的影响，我国政府对政务活动保密度仍比较高。一些政府部门和其工作人员，将公共信息看作内部资料，甚至是自己的“私有财产”，当高校专家评估触及被评者利益，涉及对其工作能力和工作成效的判别时，会让他们感觉受到威胁，因而凭借自身强势地位，欺瞒、掩盖和捏造部分事实或者数据。二是制度不健全影响政务信息公开。一方面，虽然我国已经颁布了《政府信息公开条例》，条例对信息发布的内容、方式和时间都有着明确规定，相比以前有很大进步。但条例对其他非必须性公开的信息和具体公开途径未作明确规定，在公开和保密的尺度上不好把握。并且，我国权力监督机制不完善，使得对行政权力的监督常常流于形式，进一步恶化了我国政务信息公开不足的现状。

（三）高校专家与政府的意识不统一，影响评估的持续性

高校作为目前中国思想和创新最活跃的地方，与政府相比，具有明显的意识领先优势。政府受传统行政思维方式的束缚，对“绩效评估”的内涵理解狭隘，习惯于坚持自身权威并掩饰评估中暴露出的问题，难做到以平常心面对来自外界的评估和监督，造成高校专家政府绩效评估难以持续稳定的展开，主要表现在对评估结果的不采纳和对评估行为本身的不重视。例如，2005—2006 年度，兰州大学中国地方政府绩效评估中心第二次对甘肃省州市政府和省政府职能部门进行绩效评估，因为与政府在价值取向上发生分歧，对评估结果没有达成共识，而最终未能向外界公布评估结果。这表明在绩效评估过程中，当高校专家这类相对科学性较强的评估者不可避免的触及到政府某些利益或习惯势力时，政府通常会采取自我保护的行为，运用自身的优势地位和绝对权力对评估结果选择不公布或者有保留地对外公布，大大削弱了评估的严肃性。其次，作为政府的主要领导人也对高校专家绩效评估的持续性产生重要影响。“地方领导者在改革中是否聘请高校专家，偶然性要明显大于必然性。高校专家评估模式的施行，在更多的情况下不是取决于高校专家，而是取决于地方领导人、取决于他们的关注点。”^[17]并且党政领导人通常缺乏对政府效能、服务质量的持续关注，习惯于在事态发展严峻时，才采取有效措施。^[18]例如组织专业性强的高校专家“救火”，仅仅将政府绩效评估看作一种临时的工具和手段，使绩效评估呈现周期性强化和衰退的局面，影响评估的持续性。

（四）高校专家评估缺乏制度保障，影响评估的普及性

制度环境对高校专家绩效评估的发展具有直接影响，健全的制度环境能有效推进绩效评估，反之将严重阻碍。在西方国家，政府绩效评估已呈现出法治化、规范化和科学化的特点。

1993年，美国政府颁布了《政府绩效与结果法案》，规定部门机构应每年度提交绩效规划和报告；英国于1997年颁布的《地方政府法》规定地方政府实行最佳绩效评估制度等。相比之下，我国政府绩效评估机制的制度化 and 法制化程度较低。学者陆明远提出：“一个完善的政府绩效评估体系需要第三方的参与，而这种参与必须是建立在制度的基础上，这意味着需要通过制度来明确评估体系中不同评估主体之间的权利义务关系。”^[19]现实表明，我国相关法律法规不仅缺乏对高校专家在评估过程中所具有的权利和应履行的义务的阐述，甚至对其评估资格都没有明确的界定，这使评估活动可能遭到无理阻碍和损害，不仅打击了高校专家的评估积极性，也难以将实践中总结出的好的经验保存下来，必然影响目前高校专家政府绩效评估模式的普及，也阻碍我国政府绩效评估的多元实践与发展。

五、提升高校专家政府绩效评估模式的策略

有效解决我国高校专家政府绩效评估模式的劣势，并非一朝一夕之事，不仅要求高校专家不断提升自身评估水平、寻求多元化的评估资金来源，更需要从提高政务信息透明度、政府转变行政观念和建立有效的制度保障几方面来推进其不断发展。

（一）不断提升高校专家的专业水平

高校专家可以通过发挥自身的评估权威对政府的绩效改进产生压力，而提升权威性的前提之一是不断加强自身的评估水平。首先，在人才的录用和选择上公开公平，吸收高素质人才加入绩效评估队伍，再根据评估对象与自身的实际情况，选择恰当的评估方式，保证评估结果的效度。其次，高校需要进一步激励专家学者关注本地方政府的改革，参与政府改革实践，改变一些专家学者远离改革实践，空洞、抽象地进行学术研究的现状，使专家学者真正具备“第三方”的能力。^[20]最后，高校专家要不断的审视自己、注重管理效率，积极吸收和借鉴国外先进方式，并不断的探索和总结适合自己的发展路径，更好的适应和完善中国国情下的绩效评估形势。

（二）寻求多渠道的评估资金来源

政府绩效评估通常具有专业性强、规模大、耗时长等特点，必要的资金保障是评估的基础。受资金部分来源于政府的影响，在绩效评估过程中，政府难免会对高校专家的绩效评估加以控制，使评估掺有行政强权烙印。要缓解这一局面，就必须改变政府是高校专家绩效评估资金主要来源的现状，转而寻求资金来源的多元化。这一点上，社会需要转变观念，积极地在资金和资源上支持高校专家绩效评估发展，使他们能免除资金短缺的担心，集中精力做好评估工作。另一方面，高校专家内部要进行节约和有效的管理，保证有限的资金得到最优的发挥，并不断提升自身的工作水平。高质量的评估成绩将带来获得更多的社会认可，为资

金的筹集提供更多可能，实现资金来源多元化。

（三）提高行政信息的公开透明度

政府绩效评估活动的有效性很大程度上依赖于评估主体对信息的取得和利用质量。针对我国目前政务信息公开化程度较低，直接影响高校专家政府绩效评估活动的现状，可考虑从以下几方面着手改善：首先，政府及政府官员应该改变传统管理观念，树立“公开信息是公民权利、政府义务”的思想，推动我国政务信息公开发展，为高校专家绩效评估提供更顺畅的信息获取渠道。其次，发展“调查取证”方法。目前我国《政府信息公开条例》对一些非必须公开的信息没有明确的界定边界，这不利于有效信息的获取。因而可以制定条例，规定高校专家可借鉴“调查取证”的做法，通过合法程序和合理渠道，从政府获得那些不宜对外公开，又确实是绩效评估所需的相关信息。最后，大力推进电子政务的建设。电子政务能“最大程度的保证政府管理的公开性，增加政府办公的透明度，打破政府信息垄断，保证信息的原面目。”^[21]

（四）政府应转变观念，创造更民主、健全的绩效评估环境

“我国的改革从来就是由自上而下的党政权利推动的，任何一项改革举措由党政权利推动总是最有效的。”^[21]由此可见，政府的支持和帮助，在一定程度上推动了高校专家政府绩效评估的发育进度，可以为其创造更好的绩效评估环境，主要体现为：评估前，政府给予评估者政治上的支持，高校专家开展绩效评估需要一个良好的行政管理体制，“首要的要素是必须得到政府决策者的政治允诺，也就是政府的决策者必须认可和接受第三方机构对政府绩效进行客观、公正的评估。”^[22]在评估过程中，政府应权衡和高校专家的关系，做到既相对独立又相互合作。一方面避免对高校专家控制过严，无理干预评估过程，限制其作用和功能的发挥。另一方面，政府也不能采取放任自流的态度，对评估行为不闻不问。除了制定相关法规政策外，政府也可以定期或者不定期的对高校专家进行反向评估，来引导它的发展。评估后，政府应理性的面对评估结果，如实向公众公开，实现社会公众对公共事务管理的监督和影响。政府也应有意识地培养、更新政府工作人员的价值取向，塑造正确的绩效评估观念，创造一个更民主、更健全的评估环境。

（五）建立健全进行“高校专家评估”的强有力的制度保障

前文中叙述了由于高校专家绩效评估中的刚性制度约束力不足，使得评估难以从“按照政府官员的好恶和实用主义需要的怪圈”中走出现象，这种现象可以运用制度化和规范化的手段加以改善：第一，从立法上确立高校专家的绩效评估地位，使评估成为政府公共管理的基本环节。第二，从法律上树立高校专家政府绩效评估的权威性。保证高校专家在评估项

目、评估手段、评估形式、评估事宜等的选择上免受政府部门或个人的干扰,使评估工作有法可依、有规可循。第三,加强对评估结果的传递和运用。如何科学的分析高校专家提出的意见建议、如何针对建议提出可行的解决问题的对策、如何发挥评估结果对政府部门的价值导向作用、如何将评估实践中总结出的好的经验和模式以制度的形式保存下来,都要以制度化的形式来保证落实。此外,在政府绩效评估过程中,高校专家或多或少会与政府发生关联,因而也需要对高校专家本身及其管理进行有效规范,避免评估行为失真、失范,产生与预期相违背的后果。

参考文献

- [1] 沙勇忠.政府绩效评价——国内外主要实践及趋势[J].评价与管理,2009(12):11-13.
- [2] 于海燕.公共治理视角的政府绩效评估主体多元化 [J].重庆社会科学,2014(6):30-35.
- [3] 金竹青等.中国政府绩效评估主体结构特点及发展建议[J].国家行政学院学报,2007(6):30-33.
- [4][17][20] 徐双敏.政府绩效管理中的“第三方评估”模式及其完善[J].中国行政管理,2011(1):28-31.
- [5] 吴建南、岳妮.利益相关性是否影响评价结果客观性:基于模拟实验的绩效评估主体选择研究[J].管理评论,2007(3):55-58.
- [6] 兰州大学中国地方政府绩效评价中心课题组.兰州试验:第三方政府绩效评价新探索[J].上海城市管理职业技术学院学报,2005(03):22-25.
- [7] 郑方辉.第三方评价地方政府整体绩效的实证研究——以广东省市、县两级政府为例[J].中国行政管理,2008(05):127-131.
- [8] 郑方辉,李振连.评地方政府整体绩效“社会经济转型背景下的”广东试验[J].当代世界与社会主义,2008(05):127-131.
- [9] 尚虎平,王春婷.政府绩效评估中“第三方评估”的使用范围与限度 [J].理论探讨,2016(3):12-19.
- [10][15] 郑方辉,陈佃慧.论第三方评价政府绩效的独立性[J].广东行政学院学报,2010(4):31-35.
- [11] 谢吉晨.政府绩效评估的“主体资格”微探[J].理论导刊,2007(03):49-51.
- [12] 吴建南.谁是“最佳”的价值判断者:区县政府绩效评价机制的利益相关主题分析[J].管理评论,2006,(4):46-53.
- [13] “民评官”兰州试验
[EB/OL]<http://www.finance.sina.com.cn/review/essay/20050310/15331419978.shtml>
- [14] 陈聪,张廷君.第三方评估政府的困境及对策研究——基于公务员感知视角 [J].福建江夏学院学报,2016(6):31-39.

- [15] 袁莉. 全面深化改革第三方评估的制度构建研究[J]. 江汉论坛, 2016 (11) :74-77.
- [18] 孟华. 政府绩效评估——美国的经验与中国的实践[M]. 上海: 上海人民出版社, 2006. 185.
- [19] 陆明远. 政府绩效评估中的第三方参与问题研究[J]. 生产力研究, 2008 (15) :121-122.
- [20] 徐双敏. 政府绩效管理中的“第三方评估”模式及其完善[J]. 中国行政管理, 2011 (1) :28-32.
- [21] 汪玉凯. 公共管理与非政府公共组织[M]. 北京: 中共中央党校出版社, 2003. 93.
- [22] 曹惠民. 第三方政府绩效评价情景下的政府行为重塑[J], 社会科学家, 2011(06):70-73.

The Advantage and Weakness of the Experts-Assessing-Government-Performance Model and Its' Perfection

Zhou Xuzhi, Shao Sisi

(Hunan University, Law School, Changsha/Hunan, 410082)

Abstract: The practice of Government Performance Assessment, participated or organized by academic experts or institutions, has been paid more attention recently. According to the existing relevant practice, the assessment of government performance conducted by our academic experts possesses such advantages as high independence and professionalism, a stable authority of organization, the efficient capability of resource integration and political rationality. On the other hand, there are such weaknesses as incomplete independence of assessment funds sources, the difficulty of obtaining assessment information, the inconsistency of the consciousness of the assessment targets and lack of systematic security. As a result, this paper proposes some effective strategies---promoting the professional standards of academic experts, seeking multi-source funding, improving the publicity of administrative information, creating a sounder performance assessment environment, and establishing and improving the systematic security---to improve the assessment model of government performance conducted by academic experts.

Key words: academic experts; government performance assessment; assessment consciousness; systematic security