

学校编码: 10384

分类号\_\_\_\_\_密级\_\_\_\_\_

学号: X2014136038

UDC\_\_\_\_\_

厦门大学

硕士学位论文

公共部门与企业绩效评估比较研究

Comparison Study on Performance Evaluation of Public  
sector and Enterprise

王振华

指导教师姓名: 卓越教授

专业名称: 公共管理(MPA)

论文提交日期: 2017年10月

论文答辩日期: 2017年12月

学位授予日期: 2017年12月

答辩委员会主席: \_\_\_\_\_

评阅人: \_\_\_\_\_

2017年12月

## 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

本人声明该学位论文不存在剽窃、抄袭等学术不端行为,并愿意承担因学术不端行为所带来的一切后果和法律责任。

声明人 (签名):

指导教师 (签名):

年 月 日

## 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。

2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## 摘要

近百年来，现代管理不断发展，从上个世纪开始，西方现代管理理论中开始推出和普及绩效管理，它源于企业并实践于企业，取得了良好的效果，并在企业界得到大量的推广。上世纪八十年代开始，西方国家政府提出改革传统管理模式，以提高政府行政效率、行政质量及行政效能，所以，引入了企业的绩效管理模式，在社会上取得良好的反响。随后，我国的外资企业、国营单位及政府等组织，也陆续引入了绩效管理。绩效评估是绩效管理的其中一个环节，其实施的状况如何，对整体绩效管理有着至关重要的影响，甚至可以说，绩效评估失败也意味着一个组织的绩效管理失败，绩效管理失败意味着人力资源管理失败，人力资源管理失败，意味着政府管理或企业经营管理的失败。

20 世纪末以来，我国公共部门人力资源整体素质不断提升，而公共部门的绩效评估却相对发展缓慢，没能有效调整，以应对人力资源素质的提升。至今，公共部门绩效评估走过场、或绩效评估成鸡肋、或成某些主管的权力工具、或成为人人头疼的工作任务。如何改革，以解决在公共部门绩效评估中出现的这些现象，是一项迫急且有意义的重要课题。本文立足于公共部门与企业的绩效评估进行比较分析，寻找它们之共性以及不同点，并分析总结企业绩效评估对于公共部门的借鉴和参考之处，为公共部门绩效评估改革之可行性提供理论研究依据，供公共部门推动绩效评估改革参考。在经济形势新常态下，如何改进公共部门绩效评估，力求丰富公共部门绩效评估理论研究成果，更有力论证现代公共部门绩效评估改革的必要性。

**关键词：**公共部门；企业；绩效评估；比较

厦门大学博硕士学位论文摘要库

## Abstract

For the past one hundred years, the modern management has been constantly developed. Since last century, the performance evaluation system has been introduced and popularized among modern Western management method. Performance evaluation system was originated from the enterprise and served for it, where good results had been recognized and promoted massively among the enterprise. Started from 1980s, with the purposes of enhancing administrative efficiencies, qualities and productiveness, the Western governments had proposed to introduce the performance evaluation system from enterprise and had obtained good feedback from the society. Subsequently, performance evaluation system had also been introduced across China's foreign enterprises, state-owned corporates, government public sectors as well as other associations. Performance evaluation is one of the key factors for performance evaluation management and plays a vital role on it. So to speak, the failure of performance evaluation will result in the failure of Performance Evaluation Management, subsequently results in the failure of Human Resource Management as well as the failure of the operation management for either public sector or enterprise

Since the end of last century, the overall quality of China's public sector's HR had been continuously improved; however, the development of performance evaluation was quite slowly without effective adjustments. Nowadays, the performance evaluation for public sectors in China is just for show, turns out to be things of little value or even to become the tool of some management's power, which is the headache of everybody in work. How to reform to solve the facts raised among performance evaluation in public sector is an urgent and important subject study. This paper compares the performance evaluations between public sectors & enterprise, find the similarity and differences, and analyze & summarize private sector performance evaluation for public sector references. It also provides references of the theoretical research and feasibility for public sectors to reform its performance evaluation. This paper also addresses under new China's economy situation how to improve the performance evaluation for public sector and try to enrich the theoretical research results for public sector's performance evaluation, and to proof the necessity and importance for public sector to roll out the reform of performance evaluation.

**Key words:** public sector; enterprise; performance evaluation; comparison

厦门大学博硕士学位论文摘要库



# 目 录

一、前言.....	1
(一) 选题背景及意义.....	1
(二) 国内外文献综述.....	4
(三) 相关定义界定.....	8
(四) 主要思路与研究方法.....	10
二、公共部门与企业绩效评估比较研究的思路.....	12
(一) 公共部门与企业的绩效评估比较研究的可行性分析.....	12
(二) 研究对象-E 高校与 F 企业绩效评估.....	16
(三) 研究内容-绩效目标框架与绩效评估流程.....	18
三、E 高校与 F 企业绩效目标框架比较研究.....	21
(一) E 高校绩效目标框架特点分析.....	21
(二) F 企业绩效目标框架特点分析.....	23
(三) E 高校与 F 企业绩效目标框架比较分析.....	27
四、E 高校与 F 企业绩效评估流程比较研究.....	30
(一) E 高校与 F 企业绩效评估策划流程比较.....	30
(二) E 高校与 F 企业绩效评估实施流程比较.....	31
(三) E 高校与 F 企业绩效评估结果应用流程比较.....	33
结束语.....	35
附录.....	39
参考文献.....	49
致谢.....	52

厦门大学博硕士学位论文摘要库

# Contents

<b>I . Foreword</b> .....	<b>1</b>
i. Background and Significance of the Subject.....	1
ii. Domestic and Foreign Literature Reviews.....	4
iii. Relevant Definitions.....	8
iv. Main Ideas and Research Methods.....	10
<b>II.The Public Sector and Corporate Performance Appraisal Compare Elaboration</b> .....	<b>12</b>
i. The Reason and feasibility of Choose The Public Sector And Corporate Performance Appraisal Comparison.....	12
ii. The Target of The Research - Performance Appraisal for E University to F Enterprise.....	16
iii. The Content of The Research - Performance Target Framework And Performance Appraisal Procedure.....	18
<b>III. The Comparison Research of Target Framework between E University and F Enterprise</b> .....	<b>21</b>
i. Features Analysis of Target Framework for E University’s Performance Appraisal .....	21
ii. Features Analysis of Target Framework for F Enterprise’s Performance Appraisal .....	23
iii. Comparative Analysis of Target Framework between E University & F Enterprise .....	27
<b>IV. A Comparative Analysis of The Performance Evaluation Process between E University And Enterprise F Enterprise</b> .....	<b>30</b>
i. The Comparison of The Planning Process of Performance Evaluation between E University And Enterprise F Enterprise .....	30

---

ii. The Comparison of The Execution Process of Performance Evaluation between E University And Enterprise F Enterprise.....	31
iii. The Comparison of The Result Application Process of Performance Evaluation between E University And Enterprise F Enterprise.....	33
<b>Conclusions.....</b>	<b>35</b>
<b>Appendix.....</b>	<b>39</b>
<b>Bibliography.....</b>	<b>49</b>
<b>Acknowledgements.....</b>	<b>53</b>

厦门大学博硕士论文摘要

## 一、前言

### （一）选题背景及意义

#### 1. 选题背景

公共部门绩效评价实践活动源起于西方国家，1906年美国纽约市成立市政研究院，标志着美国政府公共部门绩效评价的科学管理运动的开始。早期的绩效目标以效率为主要原则，到20世纪60年代，转变为以成本-收益为主要原则，到20世纪70年代，西方各国政府普遍开展以经济学、工商企业管理理论为基础的公共管理改革运动，引入市场竞争机制。公共部门的绩效评价由追求效率、成本收益原则，转变为关注节约、效率和效益的“3E”原则，西方发达国家的绩效评估普遍由原来以效率为主原则转变为以质量效益综合评价原则<sup>①</sup>。

改革开放以来，随着我国政治及经济的发展，西方发达国家的新公共管理经验，在我国部分较发达区域，一些公共部门开始借鉴学习，进行绩效评估理论研究并尝试性地进行实践。1994年3月，我国颁布了《国家公务员考核暂行规定（试行）》，标志着我国公共部门的绩效考核工作的正式推动。在我国公共管理改革过程中，建立在客观绩效评估基础上的合理激励，一直是推动从中央到基层公共管理的有效管理模式，是促使公共管理人员勇于改革勇于拼发展的重要保障机制。学界普遍认为，中国各级政府在改革开放以来的飞跃式经济增长中，建立以GDP增长率为主要绩效评估目标的强激励模式，发挥了至关重要的作用。如今，这种过度强调经济指标的强激励模式也带来了一些非均衡发展的社会问题，因此，中央近年来开始强调改革政府政绩评估，要注重全面治理，这就需要有与之相适应的评估全面治理绩效的方法，建立新型激励与评估模式。

习近平总书记在2013年6月30日全国组织工作会议上，发表重要讲话时提出，我国公共部门的绩效评估不能再简单地以国内生产总值增长率来评价。习近平总书记于2013年11月3日至5日在湖南考察时，他再次指出，经济发

---

<sup>①</sup>李文彬、郑方辉. 公共部门绩效评价[M]. 武汉大学出版社. 2010(01):8-10

展不能“唯 GDP 论”。谈到我们是一个人口众多的大国家，经济建设依然是我们的工作中心，我们要紧紧坚持。并且，对于生产总值增长的经济目标与持续健康发展的综合目标的关系，要全面且辩证地进行认识，不能将发展简单化为就是增加生产总值，总是以生产总值的成果来进行排名，然后进行比高低、从而选拔晋升干部。

中央全面深化改革领导小组组长习近平于 2016 年 8 月 30 日，在主持召开第二十七次会议上并发表重要讲话时提出，全面深化改革的实施，是目前和今后一段时期的高峰期，也有各个部门落实改革任务的关键期。会议强调，各项改革任务依然繁重且艰巨，面对问题我们要善谋划、活统筹、狠落实。改革关头勇者胜，要加快突破推进各项尚未推出的改革事务，对于已经推出的改革，我们要加快落实、落地。同时，为确保改革顺利，我们要做好试点工作的统筹，对试点工作要狠抓落实并力求突破，对试点工作的成效、经验和问题要及时进行有效全面评估，要及时推广应用经评估证明行之有效的有关做法和工作经验。这对新形势下的绩效评估提出新的要求，做好科学的绩效评估，是确保试点工作推广应用成功与否的关键。

习近平总书记于十九大报告中提到：我们必须清醒看到，我们工作还存许多不足、困难和挑战，主要表现为：发展不平衡不充分、发展质量与效益还不高、创新能力还不够强、实体经济水平有待提高、生态环境保护任重道远。等等这些问题，我们必须着力加以解决。要求建立科学完善的激励机制和容错纠错机制，公平公正且旗帜鲜明地为那些敢于担当、踏实做事、不谋私利的干部撑腰鼓劲。<sup>①</sup>各级管理干部解决这些问题的绩效如何，绩效评估是否科学有效？是建立和落实激励机制和容错纠错机制的基础保障。

经过 30 多年的高速发展，中国经济显现“三期叠加”的新特点，经济正处于前期政策消化期、结构调整阵痛期与增长速度换档期之间。这也是我们常说的新常态，其特点就是经济增速适度、结构优化、质量较好、制度环境有利。这也意味着之前的经济增长方式将难以持续进行。

经济新常态形势下，公共部门的绩效评估将由之前注重效率、以经济为主，转变为注重质量与效益、以社会关注为主。因此，用以衡量公共管理组织绩效

<sup>①</sup> 习近平.十九大工作报告.2017-10

水平及管理水平的绩效评估，也必将适应新形势发展的需求，作出必要调整或改革创新。

在西方发达国家新公共管理运动的影响下，企业的绩效评估理论及成功的实践经验，开始在我国公共部门绩效评估中借鉴使用，企业的绩效评估理论及实践在西方发达国家发展得较快较完善<sup>①</sup>。改革开放到二十世纪末，我国企业大体也是以追求效率为主，生产效率得到极大的提高。进入二十一世纪，随着经济新常态及人口红利的逐渐消失，企业纷纷进行改革创新，从注重效率改变为注重质量、注重成本改变为注重顾客价值需求、注重产品转变为注重经营管理，同时也开始关注公益、环境保护等社会责任。企业经营管理作了相应的调整变革，相应的企业的绩效评估也发生了变化，并取得了一定的成效，近年来，我国企业的品牌竞争力明显提升。

因此，基于以上背景，本文尝试通过比较研究企业与公共部门的绩效评估，提出企业绩效评估借鉴应用于公共部门的建议与展望，以期公共部门有关管理者借鉴推广应用，推动公共部门的绩效评估改革与发展完善。

## 2. 选题意义

### (1) 理论意义

研究方法很多，本研究主要以比较研究为主线，立足公共部门绩效评估存在的问题，分析公共部门借鉴企业绩效评估的可行性，并以实际工作中的案例进行比较分析。通过比较研究，有助于丰富公共部门绩效评估的理论研究成果，以帮助公共部门绩效评估有关学者的研究思路拓展及学科完善。

管理研究永无止境，基于组织的内外部环境的变化，管理往往会或快或慢地作出适度变化。在经济新常态形式下，我国公共部门管理变革必将是一种趋势，管理的变革的结果需要有一个绩效评估标准对其进行评价测量，无法评价测量，就无法确定管理政策好坏与否，也就无法推动试点区域管理经验。

现有的公共部门的绩效评估制度能否适应新形势的需要，需要有更多的理论研究者从不同视角进行研究，以供公共部门绩效评估变革的必要性和可行性作参考。现有众多学者，从公共部门与私营部门对比视角进行研究、从政府与

<sup>①</sup>张旭霞.公共部门绩效评估[M]. 中国商务出版社. 2006(01):57-60

企业对比视角进行研究等,本研究从公共部门与企业对比的视角进行比较研究,是一种新的尝试,也是一种补充,为理论研究的完善提供新的思路和参考。

## (2) 现实意义

现阶段,我国公共部门的绩效评估虽有所发展,但仍存在诸多问题需要解决或完善。本文通过实际案例,将E高校与F企业的绩效评估进行比较研究,通过分析,在借鉴应用过程中,有助于操作性及针对性增强,在建设与发展公共部门绩效评估时更加便于参考及推进实践,更具操作指导价值。

在选择研究对象及研究内容上,提出了横向比较与纵向比较的思路,为不同发展时期的公共部门及不同的公共部门绩效评估工作的开展,提供了更为丰富的内涵,对于有类似研究计划的学者及计划借鉴参考的公共部门改革者,更具实用价值和指导意义。

## (二) 国内外文献综述

从上个世纪开始,西方现代化管理理论中开始推出和普及绩效管理,它源于企业并实践于企业,取得了良好的效果,并在企业界得到大量的推广。上世纪七十年代开始,西方国家政府提出改革传统管理模式,提出“新公共管理运动”,<sup>①</sup>以提高政府行政效率、行政质量及行政效能,引入了工商企业管理理论的绩效管理,在社会上取得良好的反响。因此,有关公共部门与私营部门绩效评估比较或政府与企业绩效评估比较研究的著作越来越多,以下按国内、国外分别进行梳理总结。

### 1. 国内研究现状

国内外学者对公共部门与企业绩效评估的比较研究相对较少,但主张政府应引入企业工商管理理论,借鉴企业有关绩效管理理论及绩效评估方法,以提升公共部门工作效率、服务质量的观点和思想,则成为一种主流思潮,影响很大。

国内对企业绩效评估、公共部门绩效评估以及政府绩效评估分别单独进行

<sup>①</sup>胡宁生. 公共部门绩效评估[M]. 复旦大学出版社. 2008(01):25



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库