

# 2023年政府绩效与公众信任写小论文 以 政府绩效与公众信任为撰写小论文(精 选5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

## 政府绩效与公众信任写小论文篇一

摘要：通过开展有效的政府绩效审计工作，可以发现政府公共管理中存在的突出问题，有助于促进政府公共管理水平的提升。在把握政府绩效审计内涵的基础上，基于公共管理视角对政府绩效审计评价体系面临的主要困境进行分析，最后提出了促进公共管理视角下政府绩效审计评价体系进一步完善的具体建议。

关键词：公共管理；政府绩效审计；评价体系

公共管理理论的兴起及发展对政府公共部门管理与实践产生了深刻的影响，也对国家绩效审计的发展起到了重要的指导作用。在公共管理理论下政府正在逐步朝向服务型政府转变，而这对政府的绩效提出了要求。同时，通过有效的政府绩效审计也可以形成对政府管理行为的有效评价、反馈和改进，最终促进政府公共管理水平的提升。对于政府审计而言，绩效审计是一种非常有效的方式。绩效审计不仅会促使政府提升管理成效，还可以让公共资源创造更显著的物质与社会效益。在实践活动中，政府应依照自身特征与需求实施绩效审计，不断提升绩效审计的灵活性水平，不断丰富绩效审计的形式，采取恰当措施扫除绩效审计阻碍，提高政府管理的实际效果。

绩效审计是指拥有独立性的审计单位与审计从业者采用规范的审计方法，依照事先确定的审计要求和流程，站在客观的立场对审计客体的透明水平加以评判的过程，目的是提高公共服务水平，改进其中存在的不足。对于政府绩效审计工作来说，关键是对公共资源运用和管理的科学性、实效性进行审计，在实施审计的过程中，应确保审计结果有利于政府单位管控公共事务，以提升公共资源运用质效和政府部门工作成效。政府绩效审计的目的应当是审核与评判政府工程和有关经济行为的实效性、经济性，在审计人员进行了审计以后可以向民众披露审计结果，以让立法部门、投资单位和投资个人、纳税人等对政府活动的运行成效和投入回报率有更全面地了解，在得到了客观的信息以后，可以在多方作用下，促使政府公共管理能力与成效得到提升。

公共管理视阈下政府作为公共管理行为的主要实施者，其绩效如何会直接影响到公共管理行为的实效性。同时，从政府绩效审计评价的角度分析，存在一些困境。集中体现如下：

一是政府绩效审计标准机制不够完善。在政府绩效审计实践中，需要有完善、合理的绩效审计标准机制，引导审计工作、评判审计事实、评价经济效益质效。而如何审计机制不完善，则会出现无法全面地掌握审计客体所创造的经济价值。同时，由于政府决策与财政资金所创造的社会价值无法进行定量评价，绩效审计的客体间有很大差别，在评价审计客体经济活动的质量、效率、投入回报率时，便会产生标准不一致的状况，之前的政府绩效审计标准机制内缺少规范审计活动的内容，审计结果难以及时反馈，无法对政府行为发挥指导作用。

二是政府绩效审计指标不够明确。政府绩效审计工作的开展，除了要具备完善的政府绩效审计标准机制，还应具备科学合理且明确具体的绩效审计评价指标体系。政府管理行为中，涉及项目的专款划拨领域众多，无法以单一的经济指标定量评价与剖析公共资金的运用效果与效率。在审计工作开展过程中，各个地区的政府绩效审计标准机制大多是自行选取，

缺少健全、规范的指标机制。审计工作应当在既定标准下进行，让各部门运用相同的审计标准，才能提升审计结果的可靠性与客观性。缺少规范的绩效指标与审计标准机制较易导致绩效审计没有可参照的依据，这会对绩效审计的成效造成不良影响，致使审计结果的客观性受到人们的怀疑。

三是政府绩效审计存在特殊性。政府绩效审计是一种财务审计与效益审计相结合的绩效审计。其主要审计对象侧重的是微观经济领域的转向资金的效益，集中在财务成果层面，而对经济活动评价深度与广度等存在不足。政府绩效审计过程中，事后审计占据比重较大，先进的审计方法运用不够深入，对经济活动过程的控制和调节作用未得到有效的发挥，并影响了最终获得的审计结果对政府公共管理行为的反馈作用，政府绩效审计应有的监督和反馈作用未得到充分的发挥。此外，由于政府绩效审计制度层面不够健全，并没有从制度层面为政府绩效审计工作提供保障，审计质量得不到保证。

在公共管理理论下政府正在逐步朝向服务型政府转变，而这对政府的绩效提出了要求。同时，通过有效的政府绩效审计也可以形成对政府管理行为的有效评价、反馈和改进，最终促进政府公共管理水平的提升。为此，基于公共管理视角下，必须立足于政府绩效审计评价体系存在的问题，促进政府绩效审计评价体系的进一步完善。因此，在分析公共管理视角下政府绩效审计评价体系面临的主要困境基础上，下文侧重探讨促进政府绩效审计评价体系进一步完善的具体建议。具体如下：

### （一）建立明确的政府绩效审计评价目标

确定准确的审计目标，依据审计目标来选择绩效审计的有关内容与审计方法。政府绩效审计目标主要涉及经济效益、社会效益、合法性。这是实施绩效审计的立足点与落脚点，是开展其他工作的基础与依据，绩效审计的内容与所使用的绩效方法应当和审计目标保持对应，围绕审计目标展开。在确

定审计目标的过程中，必须要整体考量经济效益、社会效益、合法性三者间的关系，科学对待这三者间的关联。审计内容与审计方法务必详尽，应当把审计目标和审计工作所面临的真实环境有机融合，确保审计工作顺利开展。

## （二）合理选择审计标准和审计评价方式

以审计目标为依据选择审计标准、审计方式，明确审计要求。科学的绩效审计还需有和审计目标相一致的恰当的审计标准与完善、对应的审计指标。审计标准是权衡与评判审计客体经济与社会效益的准绳，是给出审计建议、出具审计结果的根据，在选取审计标准的时候必须要以审计目标为依据审慎选取，应当和审计客体进行交流，将国际通行惯例、国家公认保准、国家法制规章作为选择依据，审计标准应当同时具有一贯性与可比较性两个特点。在政府绩效审计过程中，是否选择了科学合理且具体可用的审计评价指标直接影响到了政府绩效工作的成败。政府绩效审计指标确定是政府绩效审计的首要工作。审计指标应当尽量选择综合性比较突出的，有代表意义的。审计方略是绩效审计工作开展过程中依托审计标准进行实际审计，最终得到审计结果的方式，对于审计成效有不可忽视的影响。在绩效审计实践中，可使用简易的审阅等有关方式，也可使用较为繁杂的、难度较高的数学论证等方式，只要能够保证审计目标的达成，审计工作者可依据本身的现实状况审计成本、审计能力等恰当地选取绩效审计方式。

## （三）依据绩效审计结果得出审计结论并验证

依据绩效审计的整体状况初步得出审计结论。通过审计获知的整体状况是得到审计结论的重要依据，可通过审计调研了解审计对象投资状况、工程建设状况、日常运作中存有的不足等等，然而仅依据审计得到的整体情况形成审计结论是不客观的，有待于从其他方面进行验证。以审计过程中发现的代表性问题进一步验证审计结论。

通过调查所掌握的整体状况仅是在整体层面上形成审计结论，为增强审计的可靠性，应以审计发现的代表性问题为依据对审计结论进行验证。代表性问题是指和审计内容相关的，常常产生或者产生概率较低然而影响比较突出的问题。通过审计客体的管理体系、资金运用方式与运用结果、人才与资源的分配状况、问题解决结果等层面发现存有的代表性问题。经过对代表性问题的分析可验证审计结论的科学性、可靠性，提升审计工作成效。

此外，实施审计剖析以进一步补充审计结论。上述流程已发现了审计内容中待于改进之处，另外审计工作者还应对发现的问题进行多角度、多层面的剖析，这同样是绩效审计不可忽视的环节，能够进一步补充审计结论。审计分析即发现问题，且基于已确定的审计标准，审计工作者依托自身实践经验与理论知识，对问题进行详尽的、深层次的剖析，明确问题成因，以补充丰富审计结论。

#### （四）总结和梳理审计结论，形成客观、公正、可靠的审计结果

在政府绩效审计工作中，审计结果必须要做到客观、可靠、公正。因此，应将各项审计结果进行汇总梳理，给审计客体出具可靠的、公正的、客观的审计结果。上述各个维度的审计结果单一起来看均有一定的局限性，无法全面体现审计客体的真实情况，唯有把这些审计结果进行综合，才能得到比较可靠的审计结果。然而综合并非简单的叠加，而是在对所有审计结果进行剖析的前提下将其视为一个整体，最终得到综合性的审计结论。审计流程合理完善、审计方法恰当科学，最后得到的审计结果才能客观、真实体现审计客体的真实状况。

#### 结语

随着我国政府绩效审计工作的实施和深入，关于政府绩效审

计的研究已经取得了一定的初步成果。政府绩效审计评价体系是开展政府绩效审计工作的关键所在。为了确保政府绩效审计工作的有序开展以及其应有的审计监督作用的有效发挥，必须要高度重视政府绩效审计评价体系建设。在公共管理理论下政府正在逐步朝向服务型政府转变，而这对政府绩效提出了要求。同时，通过有效的政府绩效审计也可以形成对政府管理行为的有效评价、反馈和改进，最终促进政府公共管理水平的提升。为此，基于公共管理视角下，必须立足于政府绩效审计评价体系存在的问题，促进政府绩效审计评价体系的进一步完善，从而充分发挥政府绩效审计的重要作用。

参考文献：

[2]张阳，蔡祺. 政府绩效审计技术、执行和结果应用——基于“活系统理论”的分析[j].南京审计大学学报，2017，14（04）：93-100.

作者简介：

朱建建（1979.9-），女，汉族，陕西榆林，硕士，西安财经大学公共事业管理系主任，讲师，研究方向：公共管理。

## 政府绩效与公众信任写小论文篇二

虽然我国已经开始认识到政府部门服务能力的重要性，并且采用了多种方式不断提高政府部门的服务水平。然而，在进行服务型转变的过程中，也需要注重以人为本的理念。目前，很多政府部门在应用以人为本理念的过程中，依然存在问题，主要体现在以下几点：

### 1、思想认识方面存在不足

为了更好地在政府绩效管理过程中应用以人为本的理念，需要对相关理念有着深入认识，充分挖掘以人为本理念的内涵。

但是，目前很多政府部门对以人为本理念的思想认识还存在不足：首先，很多政府部门依然没有认识到政府绩效评价体系的重要性，认为绩效管理体系无法取得应有的效果，而且还浪费人力物力，对提高政府部门的服务水平并无益处。其次，我国受传统思想文化的影响，官僚主义和封建主义的影响严重，导致很多政府部门并没有重视以人为本理念，在进行政府部门办公的过程中，依然采取高高在上的态度，导致民众投诉政府部门工作态度的事件频繁发生。最后，很多政府部门在进行绩效管理的过程中，过分地重视自身的利益，如果以人为本理念没有触及到政府工作人员的利益，那么工作人员并不重视以人为本理念的普及和应用，从而导致政府绩效管理在发展过程中遇到瓶颈。

## 2、政府绩效管理无法体现人文关怀

目前，虽然很多政府部门为了积极响应国家的号召，在进行绩效管理过程中，将以人为本的理念应用其中，但是却仅仅停留在表面，没有更好地体现人文关怀。主要表现在：第一，很多政府部门为了更好地应用以人为本理念进行绩效管理，在对政府部门工作人员进行绩效考核时，往往利用不公平的手段强制要求民众对其工作水平进行认可，导致考核数据不准确，考核不公正的现象发生，无法更好地体现绩效考核的公平、公正、公开理念。第二，很多政府部门将绩效管理流于表面，虽然对工作人员进行绩效考核，但是考核的结果基本上都是内定的，因此无法更好地提高工作人员工作的积极性，同时也无法体现以人为本的理念。

## 3、加重政府或民众的负担

在政府绩效考核的过程中加入以人为本的理念，如果应用不合理很可能会造成政府或者民众负担的情况出现：第一，目前，我国很多政府部门都是非营利性的组织，政府本身在推动绩效管理或者以人为本理念落实的过程中动力不足，如果强制使用以人为本理念，可能会加重政府工作的负担；第二，

如果政府部门加重负担，那么很可能将这部分负担转嫁到普通民众的身上，导致民众使用政府工作的成本增高，也不利于普及以人为本理念应用到政府绩效的管理工作中。

综上，以人为本理念在政府绩效管理渗透过程中依然存在很多问题。因此，本文在分析了这些问题成因的基础上，进而提出相应的完善策略，主要体现在以下几个方面：

### 1、提高以人为本理念的重视程度

以人为本理念能够更好地提高政府绩效管理效果，所以必须要提高政府部门对以人为本理念的重视程度：首先，需要对政府相关部门人员进行思想教育，使其充分认识到以人为本理念的重要性，学习以人为本理念的深刻含义，更好地将其应用到政府部门的工作中，从而提高政府部门的办事效率，更好地为民众提供相关服务；其次，政府绩效机制不仅仅关系到政府部门的未来发展，而且也对民众的生活有着重要的影响，因此必须要充分落实以人为本理念在政府绩效管理的重要程度，从而更好地树立政府部门“正直、廉洁、公正”的形象。

### 2、需要体现民众的根本利益

以人为本理念应用到政府绩效管理中，不仅需要保持绩效考核的公正性，而且还需要体现民众的根本利益，可以参考以下几个方面：第一，政府部门是为人民群众服务的部门，因此必须要重视人民群众的利益，所以在为人民群众提供服务的同时，需要重视群众的意见，因此需要建立政府绩效的反馈机制，使人民群众参与到政府绩效的考核过程中，接受群众对政府服务的监督和反馈；第二，政府需要改变以往的官僚主义思想，充分认识到群众的位置，坚定政府部门的服务地位，切实维护好人民群众的根本利益。

### 3、促进人的全面发展



以人为本理念应用到政府绩效管理的部门中，需要促进人的全面发展：第一，确保政府绩效管理的公平公正，从而能够对政府部门相关人员的工作内容进行科学合理的评价，对其长处进行表扬，对其不足予以指正，从而能够更好地促进政府部门人员工作能力和服务能力的提高；第二，政府绩效管理应该认识到，采用绩效管理的目标是为了更好地为群众服务，提高政府部门的服务水平，提高政府人员的服务水平，避免因绩效考核损害到政府工作人员的工作积极性，切忌过度损害工作人员的相关利益。

#### 4、鼓励群众参与政府绩效管理

人民群众是政府的服务对象，因此有权利也有责任对政府部门的服务效果进行评价，所以为了更好地体现以人为本的理念，需要鼓励群众参与政府绩效管理：第一，当群众去政府部门中进行事务办理时，可以对服务人员的工作能力和工作态度进行评价，从而能够更好地从群众角度了解到政府部门的工作程度，真正了解群众关心的内容；第二，建立群众意见反馈渠道，当群众在办理事务时，如果遇到不懂的地方，或者是觉得不合理的方面，可以通过特定渠道进行反馈，政府部门需要积极归纳群众的意见，对合理的意见进行采纳，从而能够更好地提高政府部门的服务水平。

综上所述，我们不仅看到了目前政府绩效管理工作中存在的各类突出问题，更意识到了以人为本理念在政府绩效管理工作中渗透的重要意义。为了更好地打造服务型政府部门，我们需要对政府相关人员的工作进行评价和管理，并坚持以人为本的理念，使得评价的结果公平、公正、合理，更好地提高政府部门的工作成效。与此同时，作者也希望借助本课题的研究，在社会上引起人们对政府绩效管理工作创新改革的深刻关注，促使更多的社会专家、学者广泛的参与到本课题的研究中来，有效推动服务型政府的建设，促使政府绩效管理工作朝着更好的方向发展。

## 【参考文献】

[2]李彦娅,何植民.基于科学发展观的地方政府绩效评估体系构建研究[J].人才资源开发,2007(06)9-10.

## 政府绩效与公众信任写小论文篇三

摘要：政府机关部门内的人力资源管理中包含的绩效管理，常被大家简称为政府绩效，其是人力资源管理中理论的主要突破环节，也是现代化行政管理不断创新的结果。政府绩效所具有的最大特点就是使用科学的方法、程序以及标准，对政府机关部门的业绩、实际工作以及成就进行准确地评价，并在这一基础上对政府绩效环节中的相关内容进行完善以及提升。根据当前政府绩效的实际情况来看，需要针对地方政府人力资源管理系统对政府绩效影响进行研究，从而更好地推动我国政府绩效的发展。

关键词：地方政府；人力资源管理系统；政府绩效；影响；策略

中图分类号：D630.3 文献标识码：A

### 0引言

现阶段，尤其是部分西方比较发达的国家政府，常选用政府绩效评估政府的工作内容，并充分体现出政府绩效所具有的作用。这些国家通过政府绩效评估，对政府相关工作进行管理，促使行政管理以及社会管理取得了有效的统一，促使社会一体化的高度不断提升。因此，地方政府落实人力资源相关管理工作，保证人力资源的规划工作以及人力选拔、配置的高质量完成，促使人力资源管理的水准有所提高，对增加政府绩效存在着重要的作用。本文将主要围绕地方政府人力资源管理系统对政府绩效产生的影响进行研究，并针对研究内容展开多方面的探索，最终总结出地方政府人力资源管理各环节对政府绩效产生的影响。

## 1地方政府人力资源管理系统以及政府绩效相关概述

地方政府人力资源管理其实就是当地政府对人力资源进行管理的相关工作，以及协同机制的客观性描述，地方政府人力资源管理的最终目的，是服务于政府的相关工作[1]。若对人力资源管理从宏观的角度来看，人力资源管理的构成以及运行环节主要包括：人力资源管理制度；人力资源管理相关政策；人力资源的管理机构；人力资源管理的总量；人力资源实践环节。如果从微观的角度来看待人力资源管理系统，则该系统正常运行的环节主要包括：人力资源相关规则以及战略内容；工作分析以及组织设计内容；考核绩效内容；薪酬管理；企业员工职业生涯的相关规划内容；人力资源的招聘内容等；人力资源的相关培训内容；企业员工之间的关系协调；企业员工的行为监督以及奖罚内容；人力资源的保证等。从人力资源的结构进行分析，能够发现广义上政府人力资源管理主要是由行政相关人员、国家权力机关相关人员、党务机关相关人员、国家监察机关相关人员、国家审判机关相关人员以及人民团体和事业单位共同组成[2]。

地方政府人力资源管理主要是将提高行政的效率作为目标，并将地方的行政人力资源作为主要的对象，严格按照相关法律法规对其地方政府的人力资源进行规划、开发、获取以及维护的主要管理行为。地方政府人力资源内的主要整体是政府部门，该系统的获取主要是指对公务员的编制管理、考核、职位分析等内容。而地方政府人力资源的维护，主要是对公务员的薪酬进行相关的保证，开发则是将提高公务员的素养作为主要的目的，通过绩效的管理对公务员展开相关培训。

地方政府绩效作为中多维度的政治学理念，对其进行衡量充分反映了政府内外部存在的各种利益，以及力量之间的平衡状态。我国政府人力资源绩效的评估模式常是根据政府系统内的绩效合同进行的相关评估，我国政府与其他部门、部门与官员之间通过绩效合同达成的协议量化分解任务，让各部门分头实现分解后的任务内容。与此同时，当各部分分头完

成自身的任务的过程中，必要时可以共同或者抽调组成临时小组完成相关任务内容。我国大多数地级常将绩效管理的结果与人事管理制度相结合，从而提高地级政府人力资源绩效管理的效果[3]。因此，政府部门以及相关工作人员是地级政府人力资源绩效管理的主体，其与政府的管理制度存在不可分割的关系。

## 2 地方政府人力资源管理系统对政府绩效的影响

### 2.1 人力资源管理政策

地方各级政府中包含的人力资源管理系统在实际工作中采取的相关策略，与政府绩效之间存在着正相关的关系，对其进行深入的研究能够发现，地方政府人力资源管理所具有的科学、合理的人才政策，吸引并聚焦了大量的人才。地方政府人力资源通过完善岗位管理制度、培训教育制度以及考核奖惩制度等，均有助于地方政府建设高质量的人力资管管理团队，并在提高政府绩效的同时，推动地方政府的人力资源管理发展情况。与此同时，政府作为我国社会组成部分中的重要内容之一，想要提升地方政府人力资管管理的工作水平，促使人力资源管理的水准有所提高，从而带动社会经济的高速发展[4]。但是，政府部分人力资源管理的政策作用，没有充分对政府绩效产生作用，很难充分调动公务员对工作产生的热情以及工作积极性，甚至部分公务员还会对工作出现不满的情绪，这些情况均严重的影响了公务员的工作效率，最终影响政府绩效。

### 2.2 职位管理

地方政府的职位管理对政府绩效存在着显著的作用。从政府人力资源管理系统来看，岗位管理内容是重要的保障。提高岗位的实际管理力度，并结合地方政府未来发展的切实需求，为更多的人才搭建良好的发展道路，让人才能够充分实现自身的价值，使人才看到更多的工作希望，从而激发人才的创

新能力以及创造能力，才能从根本上提高政府绩效的管理水平。此外，地方政府还可以积极推广非领导职务序列，从而缓解部分职务不够分配的情况，让更多的人才获得实现的机会，促使人才充分发挥自身的作用。此外，政府的对岗位管理采取相关的措施，可以让更多的人才对政府工作职位的设置产生一定的了解，并充分掌握相关职位晋升的内容，从而让政府工作实现公开化以及透明程度，让人才产生更多的公平感，促使人才朝向预期进行发展[5]。也就是说，政府通过有效的职位管理措施，能够减少部分人员暗箱操作的可能，并提高人才的认同程度，为人才创造一个公平竞争的环境氛围。

### 2.3 人力资源规划

人才的选拔以及配置环节，均和政府内部的绩效管理存在着正向的关系。处于当前我国经济发展的模式下，人才资源作为第一的资源，其属于竞争的主要资源组成部分。政府制定合理的人才管理政策，能吸引较多的人才加入到政府部门中。想要不断提高政府绩效的水准，就需要重视人力资管管理中的人才选拔以及配置环节，加大工作的把控力度，必要时可以选择经验丰富的专业型人才，专门负责人才岗位的相关工作，从而构建并完善人才金字塔，推动社会经济的发展[6]。

### 2.5 人才培养

根据政府绩效的相关要求，政府内部的工作人员，除了需要基本符合要求的政治素养以及理论知识能力之外，还需要具备较高的专业素养水平。现阶段，我国政府的经济逐渐趋向复杂的趋势，这就需要政府重视人才团队的建设工作，并创新自身的管理模式，显著提高人力资源管理的水平。根据政府工作的实际需求，从岗位的实际情况出发，制定合理的人才培养方法，不断挖掘人力资源具有的潜在价值，从而提高政府绩效的水平。

## 2.6人才晋升

地方政府人力资源完善晋升制度，能够有效提高系统内人才的工作满意程度，促使人才全身心地投入到工作中，充分发挥自身具有的价值意义，有助于增加政府绩效。地方政府内人才的晋升，代表着人才获得了政府机关的认可，对激发人才的潜在创造力具有较高的积极作用。地方政府为人才制定科学的晋升制度以及渠道，让人才充分预知努力后可能获取的发展道路，促使人才为这一发展目标不断努力，最终通过自身创造的出色业绩，成功实现自己的晋升目标[7]。简单来说，地方政府想要提高政府绩效，首先需要重视并满足人才的价值实现需求，充分调动人才的创造能力以及创新能力，让人才通过高质量的工作，帮助政府实现绩效的目标。

## 2.7人才参与机制

地方政府人力资源管理中的人才参与机制，主要是参与决策的人员大多是领导层人员，虽然基层人员具有提出意见的机会，但较多的基层人员常选择将精力放在工作上，严重缺乏参与的精神。此种情况没有验证人才参与机制对政府绩效产生的正向作用，严重影响了政府绩效的水准。

## 2.8绩效评估

从政府绩效评估以及政府内部的绩效管理来看，如果能够充分发挥政府人才资源管理中的绩效评估作用，对政府绩效存在着积极的影响。政府实施有效的绩效考核环节，能够及时发现人才在工作中存在的不足以及实际问题，通过调整并给出建议，可以显著提高政府绩效的水平[8]。

## 3结束语

简而言之，地方政府人力资源管理系统对政府绩效产生的影响比较大，这些影响分别体现在政府机关的各个环节中。在

地方政府人力资源系统对政府绩效产生的影响下，政府需要深刻认识到公务员是地方政府的行政管理人才，并且公务员也是社会经济建设的重要力量。想要加快地方政府人力资源管理的建设，显著提高政府绩效的水平，需要促进人才资本的外溢，推动社会经济的发展、进步。此外，政府机关内的公务员也需提高自身的能力，积极为政府机关奉献力量，推动政府绩效的水准提升。

参考文献：

[8]刘长江，熊莹，张宝龙. 基于cnki[]1998—2016[]政府绩效研究知识图谱的量化评析[j].黑龙江工业学院学报（综合版），2018，18（7）：51-60.

## 政府绩效与公众信任写小论文篇四

摘要：政府信任反映了居民对政府的认可程度，是政府政策执行的基础。汶川的地震灾区居民政府信任水平没有随着灾区公共服务水平的提高得到相应的提升，通过运用“汶川地震十周年居民生活情况调查”数据，实证分析探究了人际信任、政府绩效与政府信任之间的关系，研究结果显示，政府绩效、人际信任均对政府信任产生显著的影响。

关键词：灾区居民；政府信任；人际信任；政府绩效

### 1问题的提出

2008年汶川8.0级特大地震给震区带来了巨大的财产和生命安全损失，我国政府在救灾所表现出的强大动员能力、应急能力也成为世界关注的焦点。尤其通过政府的各项震后恢复政策，使得汶川灾区的社会经济发展获得历史性机遇，基础公共社会高水平重构，产业发展能力也持续提升，百姓生活水平相对于震前有较大幅度提高。

较高的政府信任度会有效降低政府运行的成本，于政府及公民都是有利的。而政府信任会受一系列因素的影响，在突发事件发生的关键时期政府政策执行对政府信任的影响更为显著。政府信任作为公民对政府的主观评价，受诸多因素的影响。现有的研究中不乏对政府影响因素的探讨，程倩认为，政府信任是政府合法性的本质内涵，政府信任关系是公民对政府及其政策执行过程中各相关要素、政策执行过程以及政策执行结果的心理预期。在二者的关系解释上，政府高校的运作过程以及较好的绩效水平可以带来良好的政府信任水平，两者呈正相关关系（程倩，2011）。缪婷婷认为，影响政府信任的因素具体包括政府作为、政府绩效以及新闻媒体的兴起（缪婷婷，2016）。在关键时期，政府政策对居民的政府信任影响更为显著。在突发事件中，公民对政府的信任感往往受领导者的价值观以及政府政策执行情况的影响，政府信任与政府及其工作人员对受灾民众的真诚关怀和激励呈显著正相关的影响（王璐，2008）。

因此，本文在梳理了现有研究成果的基础上，基于“汶川地震灾区灾后重建十周年状况调查”数据，对影响灾区居民政府信任度的影响因素进行实证分析。

## 2 文献综述及研究假设

### 2.1 人际信任

在文化主义视角下，人际信任会对政府信任产生显著的影响。高巍通过实证研究证实了人际信任对政府信任的影响：民众越容易相信他人，则更容易信任政府（高巍，2015）。胡荣等学者研究发现个人的信任水平对政府信任度会产生显著影响（胡荣，2007）。陈天祥构建了包括村内信任和社会信任的影响因素模型，验证了民众个人的信任水平对政府信任会产生显著的影响（陈天祥，2017）。人际信任程度越高，越有利于民众与政府的良性互动（刘人宁，2018）。人际信任变量作为文化路径中重要的解释变量，对居民政府信任的影响



不言而喻，因此本文将其作为自变量的指标之一。据此，提出假设1：

假设1：人际信任度越高，政府信任度越高；人际信任度越低，政府信任度越低。

## 2.2政府绩效

制度主义路径认为政府绩效很大程度上影响人们对政府信任度的判定，政府绩效涵盖政治、经济、环境保护等多方面的绩效。许伟通过研究发现，政府绩效变量对政府信任会产生显著的影响，同时验证了政府绩效与政府信任之间的正相关关系。杨培鸿（2007）通过实证研究证明了公共服务绩效作为关键性的影响因素，对公民政府信任评价起着重要的作用。陈天祥在研究中国乡镇政府的政府信任情况时也将政府绩效作为自变量进行分析（陈天祥等，2017）。由此，提出假设2：

假设2：政府绩效水平与政府信任呈正相关关系。

## 3研究方法

### 3.1数据来源

本研究使用数据来源于国家科技部中国发展战略研究院联同西南交通大学开展的“汶川十周年居民生活情况调查”数据，调查范围包括四川省5市/州30县/区共198个行政村/社区，共抽取了30个受灾县中的4950户住户，共完成家户问卷3826份，完成个人问卷3751份。

### 3.2变量的操作化

因变量：政府信任变量

在“汶川地震十周年居民生活状况调查”问卷中，关于政府

信任被划分为对中央政府、省政府、县/市政府、乡/镇/街道四个层级政府的信任，选项分别为“完全信任”、“比较信任”、“不太信任”、“根本不信任”，对四个信任度赋值为1-4，1代表“完全信任”，4代表“根本不信任”，以此类推。通过探索性因子分析提取出“政府信任”因子。

自变量一：人际信任。

“汶川地震十周年居民生活状况调查”问卷中，对人际信任变量操作为题目——对“家人”、“住在你周围的人”、“市场上的商人/买卖人”、“外地人”、“村干部”、“警察”、“医生”、“法官”共8种不同类型群体信任情况，答案与测量“政府信任”的答案一致。通过探索性因子分析，根据指标特征，提取出三个因子，分别为“权威信任”、“社会信任”、“邻里信任”。

自变量二：政府绩效。

本研究中关于政府绩效感知被测量为居民对“贫困问题”、“贫富差距”、“失业情况”、“空气污染”、“水污染”、“缺水问题”、“孩子上学不方便”的严重程度评价，答案包括“特别严重”、“比较严重”、“不太严重”、“不成问题”四个程度的测量，从“特别严重”至“不成问题”分别赋值为1-4。通过因子分析，提取3个公因子为“人民生活”、“环境保护”、“公共服务”。

## 4 研究分析

### 4.1 相关性分析

通过相关性分析可知，居民人际信任的三个维度与政府信任的相关显著性均为0.000，小于0.05，均呈显著性相关关系，表明民众个人信任水平会显著影响民众对政府的信任，其中权威人群信任维度的得分系数最高，为0.665。

该部分基于因子分析和相关性分析的基础上，采取线性回归方法进一步验证各影响因素与政府信任的关系，建立了2个回归模型，对影响灾区居民政府信任的影响因素进行实证分析。

模型1中检验的是人际信任与政府信任之间的关系。在研究人际信任与政府信任的回归中，采用逐步回归法，将人际信任的3个公因子作为自变量，政府信任因子作为因变量进行分析。根据选取自变量的规则 $p < 0.05$ 共选择了3个变量，包括权威信任、邻里信任以及社会信任。模型1的相关系数为0.678，调整后的 $r^2$ 为0.459。因此，最终建立的模型1包含权威信任，邻里信任，社会信任3个影响因素。通过anova表考察模型是否有效，该模型回归的显著性水平均显示 $p < 0.05$ 表明回归程度显著，可以认为该模型有效。从回归系数表可知，权威信任、邻里信任以及社会信任的回归系数分别为0.616、0.161、0.085，均大于0，说明权威信任、邻里信任以及社会信任程度越高，居民对政府信任的程度越高。t检验中，权威信任、邻里信任、社会信任和常数项的显著性p值都小于0.05，因而均有显著意义。

模型2检验政府绩效与政府信任之间的关系。在研究政府绩效与政府信任的回归中，采用逐步回归法，将绩效感知的3个因子作为自变量，政府信任因子作为因变量进行分析。根据选取自变量的规则 $p < 0.05$ 共选择了3个变量，包括制环境保护、公共服务以及人民生活三个维度的变量，建立模型2。根据模型2可知，环境保护、公共服务以及人民生活的回归系数分别为-0.179、-0.118、-0.109，绝对值均大于0，回归系数为负，说明环境保护、公共服务以人民生活各方面问题的严重程度越高，居民对政府信任的程度越低，即政府绩效水平与政府信任呈正相关关系，政府绩效越好，居民政府信任度越高。t检验中，环境保护、公共服务、人民生活和常数项的显著性p值都小于0.05，因而均有显著意义。

## 5研究结论

本章首先在因子分析以及验证各影响因素与因变量存在相关性的基础上进行线性回归分析，进而验证了相关假设。具体结论如下：

(1) 假设1得到验证：人际信任度越高，政府信任度越高；人际信任度越低，政府信任度越低。通过分析发现，人际信任对政府信任存在正相关关系。人际信任包括权威信任、社会信任及邻里信任。其中对权威群体的信任是本研究中影响政府信任最显著的因素，人际信任对居民的政府信任产生影响最为显著，其次是邻里信任，社会信任对政府信任的影响程度最低。

人际信任一直都被当作影响政府信任的重要因素，本研究通过实证分析也得出相同的结论。如何通过提高居民的人际信任水平从而提高政府信任水平是当前应该思考的问题。从本文的研究中可知，人际信任中居民对警察、医生、法官、村干部这类具有一定社会公信力的群体有着较高的信任水平，这与我国传统的信任特征有关，人们对这部分人群持有敬畏之心。但是，我们也可以看到在当今社会中，这部分过去极具公信力的人群也面临公信力下降的困境。因此，需提高这部分人群的服务能力，提高公共服务水平，更好地为人民服务。人际信任中得分最低的是社会信任，即对陌生人的信任水平的解释。在人际关系越来越“冷漠”的今天，社会信任显得尤为重要。近年出现的“扶不扶”、“小悦悦”等问题和事件极大的打击了人们的信任感，使得人们对外界保持极高的警惕心，人们越发地变得更为“冷漠”。因此，大力弘扬社会主义核心价值观，严厉打击破坏社会和谐稳定的因素。

(2) 假设2得到验证：政府绩效越好，公民对政府的信任越强。政府绩效越差，公民对政府的信任越低。通过回归分析发现，居民对政府绩效的感知对政府信任产生显著的影响。本研究从政府在公共服务、环境保护、人民生活三方面的绩效成果来考察政府绩效对政府信任的影响，三个维度中环境保护绩效对政府信任的影响最为显著。

政府绩效是政府行为的直观体现，政府绩效的好坏直接影响民众对政府的信任水平，提高政府工作绩效是我国政府一直努力的方向。本研究关于灾区政府绩效与政府信任的关系中，人民生活、公共服务、环境保护方面的绩效对政府信任产生显著的影响。因此，提高灾区居民政府信任需要提高政府绩效，转变政府职能，提高政府的公共服务能力和水平。

## 参考文献

[2] 缪婷婷. 政府绩效对政府信任的影响[d]. 苏州：苏州大学，2016.

[4] 高巍. 当前中国居民政府信任的区域比较[d]. 济南：山东大学，2015.

[7] 刘人宁. 基层政府信任的影响因素研究[d]. 哈尔滨：黑龙江省社会科学院，2018.

[8] 许伟. 我国当代政府信任的比较研究[d]. 武汉：武汉大学，2014.

## 政府绩效与公众信任写小论文篇五

政府信任又称政治信任，一般定义为：在政府或者政治系统运转过程中，与公民的期待相一致的结果或者信念。在最高层面，政府信任是指公民对国家的态度。由于政治信任的多层次性，因此其可能是对特定任职者的态度，也可能是对现存制度的态度。根据社会契约论的观点：政府和公众之间是一种委托和代理的关系，公众将行政权委托给政府，同时希望维持相应的权利和利益；而政府代理公众行使行政权利，并通过履行相应的职能获得相关利益。因此，政府的信任是建立在委托、代理关系之上，一旦政府无法满足公众的期望，就会出现信任危机，从而导致两者之间原有的和谐关系破裂，甚至威胁到社会和国家的稳定。

政府绩效视角，主要是通过对政府的表现进行评估，分析政府信任的原因，即确定政府是否值得信任。个人对政府的信任程度受到政府行政能力、经济总体形势、政策执行等多方面的影响。在国外的研究中，将公众不信任政府的原因归纳为以下几点：政府工作效率低下、公款浪费严重、政策执行错误等原因。

政府绩效是影响政府政治信任程度的关键所在。政府绩效主要的参考标准是政府在社会经济管理过程中的行政结果、行政效益、行政效能，以及对政府在行使职能的过程中的管理能力进行研究[1]。政府的绩效是政府执政能力的表现，主要分为社会效益、经济效益和政治效益是三个方面。从理论上分析，政府信任程度对政府工作的顺利运作具有重大意义，因此它也是政治生活中的重要组成部分。

在我国城市居民中，首先城市居民将政府看作是一个统一的整体。城市居民对地方政府的评价相对较高，对中央政府和省政府的评价相对较低。虽然城市居民对中央政府的评价略低，这也体现出地方政府对城市居民日常生活的作用和影响，表明了城市居民对政府信任的理性。其次政府的绩效能够有效提升政府的信任程度，通过政府决策的透明性、依法治国的执行力度、贫富差距的改善情况、社会治安的管理情况，都会对政府信任程度有所加分。因此对于地方政府而言，城市居民的信任程度需求明显对政府绩效提出了更高的要求，只有这样，才能从根本上提升城市居民对政府的信任程度。

#### 结束语

随着改革开放的深入，我国政府在经济建设方面取得了巨大的成就，但是由于目前我国正处于社会转型期，在经济发展的同时也伴随着贫富差距加大、社会矛盾激化等多种民生问题，由于住房、医疗、教育等问题未能得到有效的解决。这样不仅严重削弱了政府的执政能力，降低了行政效率，也在一定程度上影响了居民对政府的信任程度，所以在一定程度上阻碍了到国家和社会的良性发展。因此，要求政府必须通过有效措施提升政府绩效，为国家转型提供必要的助力和保证，确保服务型政府的构建。