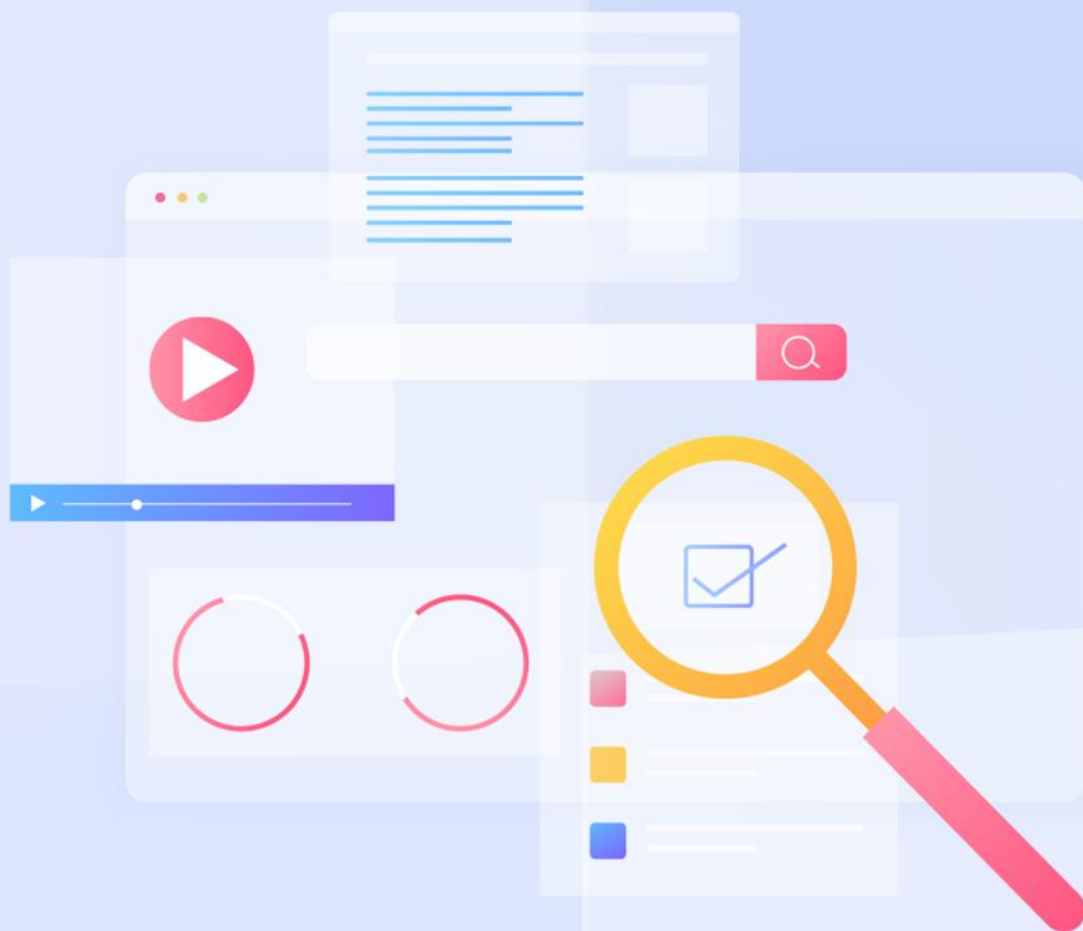


公共管理学（MPA）

复试专有名词



绪论

1. 公共管理

①公共管理的主体是以政府为核心的公共组织；②公共管理的客体是企业、公民等利益相关者；③公共管理的手段包括行政、经济、管理、法律等；④公共管理的方式主要是通过制定政策、提供服务来实现；⑤公共管理的目的是增进公共利益和实现公民的利益诉求；⑥公共管理是一个过程，在这个过程中，广泛吸收了企业管理的理念、思想和方法。

2. 公共管理学

以政府等公共组织为研究对象，广泛借鉴企业管理、社会学、政治学、经济学等学科的理论、思想和方法，以期提高政府管理活动的效率和效益的学科。

3. 人本性原则

公共管理的人本性原则，即“以人为本”，就是管理主体在管理实践中确立，并运用于管理实践的一切从人出发，旨在调动人的主动性、创造性和积极性的要求。

4. 服务性原则

现在市场经济基础上的公共管理就其本质而言，不是管制，而是服务。服务是公共管理的内核和基础，公共管理的目的不是向社会、企业和公众提供价值，而是为他们追求和实现自身价值创造良好的条件。因此，要大力增强公共管理机构的公共服务职能，发展和完善有关的公共设施，更好地满足社会公众的需要。

5. 效能性原则

公共管理为了实现一定的效果，必然要求相应能力的支持和协调。公共管理必须是高效和有效的统一，高效强调公共管理过程的投入要素与实际之间的关系，有效则强调公共管理的实际结果与预定目标之间的关系。

6. 均衡性原则

在公共管理中必然会遇到一些不一致的要求，从一定的条件看，这些要求都有其存在的合理性，但是，它们并不是处在同一层面上。在公共管理中既要考虑到这些要求的合理性，也要注重这些要求之间的协调性。只有在不同要求趋于均衡的条件下，公共管理才能取得整体性满意的结果。

7. 透明化原则

透明化原则是指让权力在阳光下运行。阳光是最好的防腐剂。公共管理透明化是公民监督

的前提。

8. 法治化原则

一方面，公共管理职能的履行要依法，这就要求“机构、职能、权限、程序、责任法定化”，同时推行政府权力清单制度。另一方面，公共管理决策要依法，这就要求把“公众参与、专家论证、风险评估、合法性审查、集体讨论决定”确定为重大行政决策法定程序，建立行政机关内部重大决策合法性审查机制，建立重大决策终身责任追究制度及责任倒查机制。

9. 逻辑分析方法

逻辑分析方法又称哲学研究法，主要从哲学的观点出发研究公共行政现象，通过运用理性判断、非理性判断、逻辑推理、因果关系分析等直接与哲学思想相关的分析方法。

10. 法规分析方法

法规分析方法主要从法理、法律、法规的角度来研究政府和政府官员及其行政行为的合法性、规范性、合理性，研究政府行政行为的条件或局限性。

11. 历史分析方法

历史分析方法又称史学研究法，注重公共行政和行政管理学的起源、发展及演变沿革的过程，不同时期的不同特点和历史类型，以及历史情形对现实行政的影响和借鉴意义。

12. 实证分析方法

实证分析方法又称事实研究法、行政调查法，指通过观察、描述事实，进而依据事实得出结论的分析方法。

13. 规范分析方法

规范分析方法又称理论分析方法，主要指通过价值判断作出结论的分析方法，即根据一定的理念、价值标准或行为规范对“是非”作出一定的评价。

14. 比较分析方法

比较分析方法是指通过对不同行政制度或行政模式、不同公共政策选择等行政问题的对比分析，研究不同政府间在行政理念、行政思想、行政原则和管理职能、管理体制、管理方式、管理手段等方面的差异，研究实现高效、民主行政的途径和方法，是一种既适用于空间序列，又适用于时间序列的分析方法。

15. 系统分析方法

系统分析方法又称生态研究法或环境研究法，其特点是将相关行政活动进而整个行政过程乃至社会环境视为一个有机整体，着重研究各个相关部分的交互影响、双向往来、动态平衡、彼此关系，进而寻求最优化的行政选择。

16. 生理分析方法

生理分析方法主要研究政府官员的生理需要和生理状况与物质欲望满足和物质工作条件之间的关系，研究的目的在于建立二者之间的合理对应关系。

17. 心理分析方法

心理分析方法在广泛的意义上可以包括行为研究法或人际关系研究法。

18. 资料分析方法

资料分析方法又称间接研究或图书馆分析法，其研究方式主要通过查阅现有的法律法规、政策文件、文书档案、书刊论文、研究报告等，寻求对一定行政问题或行政现象的理解。

19. 案例分析方法

案例分析方法又称案例研究法，其特点是对已经发生的真实而典型的行政事件，通过广泛收集各种可能的资料，再以公正的观察者的态度撰写成文，以供分析研究和借鉴之用。

20. 模拟分析方法

模拟分析方法的特点是通过使用定量概念和方法，来模拟行政管理中的某些基本因素或条件，从中寻求行政管理合理、效率和效益的模式。

21. 利益分析方法

利益分析方法主要研究利益在公共行政管理过程中的特殊作用。

22. 公共管理模式

公共管理模式是指在公共管理过程中存在或可供选择的处理政府与市场关系的方式或政府与市场的分工方式，政府对公共管理模式的选择直接关系到政府对公共管理功能的定位以及政府对公共管理的参与程度和参与方法。

23. 企业家政府模式

企业家政府模式又叫市场模式，它把政府看作是市场的一部分，具有市场的性质。它主张在政府整个管理过程中引进市场因素，以实现高效率、高质量运行。

24. 参与政府模式

参与政府模式主要涉及组织内部层级关系的调整，它认为传统科层官僚制的组织机构和管理方式是影响效率发挥的主要障碍。

25. 灵活政府模式

灵活政府模式主要涉及政府组织与雇员关系的调整，针对科层官僚制带来的政府僵化弊端，强调不断创新组织结构，以建立灵活创新的政府。

26. 放松政府管制模式

放松政府管制模式主要涉及政府与公务员、政府与公众关系的调整。一方面，在传统行政组织中，公务员受到严密组织和繁琐规章的双重束缚，影响其自身潜能、创造力和积极性的发挥，导致工作效率低下，从而影响社会整体利益；另一方面，政策制定的制度繁琐、程序繁杂、成本过高，造成政府的官僚主义和腐败，加重公众负担和政府与公众对立。

27. 公共管理的干预模式

公共管理的干预模式又称官僚模式、科层模式，是一种政府依靠庞大的官僚组织对社会生活进行全面干预并垄断公共管理过程的公共管理模式。

28. 公共管理的市场模式

公共管理的市场模式是一种政府与市场分权、政府与市场共同参与公共管理过程的公共管理模式。在这种公共管理模式下，政府不再垄断公共服务的供给过程，市场对公共管理的参与是直接而非间接的。

29. 公共管理体制

公共管理体制是指为了公益目的，由社会上发展起来的多元管理主体以及它们组成的网络结构，综合运用公私部门所提供的有效方式与方法，在公民广泛参与、参加、制约下，对公共事务进行管理活动并承担管理责任的一种体制。

30. 行政首长

行政首长的含义如下：①政府首脑；②政府首脑以下的高级政务类行政首长；③政务首长以下的各级常务首长；④由宪法和有关法律所特别授权的一部分官员，主要是指主持人事行政事项的少数首长。

31. 经济性组织

经济性组织，包括制造业、服务业、金融业、科技业和其他一切以盈利为目的的组织。

32. 社会性组织

社会性组织，包括教会、社区团体、群众团体等一切不以营利为目的的组织。

33. 政治性组织

政治性组织，包括政党和一切以政权或政治性权力为目的的组织。

34. 教科文组织

教科文组织，包括学校、科学研究单位和各种文化团体。

35. 新闻性组织

新闻性组织，包括报社、新闻社、电台、电视台等一切新闻传播媒介组织。

36. 公民

公民，是政府公共行政管理的最大量的行为对象。

37. 政府

政府即国家行政机关代表国家，是公共管理的主体。政府通过实施公共行政管理，来履行国家的社会职能。

公共组织

1. 公共组织

国家行政组织以其特有的公共管理方式，最直接地表现国家职能的性质，一方面，在本质上它是占据统治地位的阶级推行其意志的工具，要保证反映国家性质的宪法和法律的全部、正确地实施；另一方面，在形象上，它是社会和公众利益的正式代表者，要实现国家对广泛的社会生活的有效领导和管理。

2. 领导机关

领导机关也称首脑机关，是一个公共行政组织的领导中枢和决策中心。

3. 职能机关

职能机关是指在领导机关的直接领导下，负责组织和管理某一方面的行政业务和社会事务的机关，又称执行机关。

4. 辅助机关

辅助机关是为行政领导机关和职能机关能顺利有效地实现行政目标、完成工作任务、行使职能而在机关内部承担辅助性工作的机关。它对各职能机关没有直接的指挥和监督权力。

5. 咨询机关

咨询机关是指为政府出谋划策，提供政策方案、政策规划的机构，通常由有权威的专家学者和富有经验的资深政府官员组成。

6. 派出机关

派出机关是指一级政府机关根据公共行政的需要，按照法律规定或上级批准，在其管辖区域内设立的代表机构。

7. 管理幅度

管理幅度又称控制幅度，是指一名主管人员能够直接领导、指挥和监督的下级人员或下级部门的数量和范围。

8. 管理层次

管理层次也称管理层级，是因管理幅度的有限性而带来的层级，是组织的纵向等级结构和层级的数目。

9. 扁平结构

扁平结构是指组织规模已定、管理幅度较大、管理层次较少的一种组织结构形态。

10. 锥形结构

锥形结构是管理幅度较小，从而管理层次较多的高、尖、细的金字塔形态。

11. 直线结构

直线结构的特点是单一垂直领导，其结构简单，领导隶属关系明确，结构中每层次个人或组织只有一个直接领导，不与相邻个人或组织及其领导发生任何命令或服从关系。

12. 职能结构

职能结构是相关部门在水平方向依职能不同进行分工，再分别对下级部门实施领导的结构。

13. 直线—职能结构

直线—职能结构是在综合直线结构和职能结构基础上形成的一种组织结构形式。各部门间既有垂直领导关系，又有水平领导关系。

14. 直线—参谋结构

直线—参谋结构是一种在直线集权制基础上建立与行政首长相对应的参谋系统的组织结构。

15. 矩阵结构

矩阵结构是以完成某项工作为核心，从有关部门抽调人员组成临时机构来履行工作任务的结构。

16. 旁系组织结构

旁系组织结构是从科层结构的正式成员中抽出一部分人，按照自由联合的方式组织一定的常设机构，来解决特定问题。

17. 目标

目标是组织的构成要素之一，它是组织预定在一定时间和空间内所要取得的最后成果，或者是组织为之奋斗以争取实现的一种未来状况，也可以理解成是组织的一整套的价值标准。

18. 总目标

总目标，也称整体目标，是由组织最高决策层制定并统帅全组织全力以赴的主体目标。

19. 分目标

分目标，也称机关目标或部门目标，一般指政府之下各个行政机关的工作目标。

20. 个人目标

通常指行政公务人员个人的工作目标。

21. 目标管理

目标管理是一种过程，是上下两级管理人员共同确定目标的主要职责范围的过程，是一种实施管理计划和考核的方法，是一种个人与组织的关系。

22. 理论前提

理论前提，即原则必须建立在对一定客观事物或现象的普遍性的观察基础上，即实践是原则的前提。

23. 理论概括

理论概括，即原则应有赖于对一定观察所得的分析研究，进而进行理论概括，并以凝练的语言进行准确的理论表述。

24. 理论规范

理论规范，即原则应当具备相对明确的准确性和规定性，一般应附有原则的适用条件。

25. 社会价值

即原则必须能够为实践提供一定的规范性指导，原则必须具有实用性，这种实用性就是原则的社会价值。

26. 公共组织环境

每一个组织都是一个系统，每一个系统都只是一个更大系统的次级系统，更大的系统构成次级系统的外部环境。对国家行政管理而言，外部环境通常是指社会环境大系统。组织与环境之间通过彼此间的交互作用和互动过程，来影响对方的活动和行为，争取使对方服从自身的需要。组织不但受到外部更大社会系统的影响，而且受到内部更小结构的制约，组织内部诸因素的总和，构成组织的内部环境。内外环境的交互作用，共同作用于组织的总行为。

27. 一般社会环境

一般社会环境是指对包括国家行政组织在内的一切社会组织均发生影响或制约作用的宏观的社会因素之和，它直接关系到国家行政组织的总体目标、功能状态和管理方式。一般社会环境包括：文化、技术（物质基础）、教育、政治、法制、自然资源、人口、社会。

28. 特定社会环境

特定社会环境是指那些与行政组织的决策、转换和输出过程相关的更为具体的力量，或更为直接的因素。

29. 团体社会环境

社会组织或团体是当代社会的一种普遍的现象。组织社会化是民主政治的产物，在当今社会中，数不胜数的各种社会组织或团体共同组成了一个复杂的团体社会，国家行政组织正是处在这样一个团体和社会环境之中。

30. 组织气候

组织气候是生态行政学的一个重要概念，它是指组织成员的个性、目标与组织目标融合一致的一种变化过程，也可以说是组织内部环境的一种较具持久性的特质或行为气象，它由成员的工作感情、态度、思想、精神等所组成并通过上述因素表现出来。

公共管理者

1. 公共管理者

公共管理者，在现代民主国家，是经法定程序进入政府，担任政府公职，行使公权力，并从事公务管理的公职人员。

2. 一般管理者的角色

管理理论家和实践着的管理者长期以来一直探讨和界定管理者做什么以及怎么做。

3. 古典学派

古典学派将管理者的角色用一套综合的职能予以描述。

4. 伟人学派

伟人学派试图通过对历史上以及现实中杰出人物的家庭、教育、社会交往、事业、个性等加以描述，将他们作为楷模和典型。

5. 企业家学派

企业家学派更多地将管理者视为创新者，创造性思考者以及机会的发现者。

6. 决策理论学派

决策理论学派更多地将管理者视为复杂环境下的决策者。

7. 领导有效性学派

领导有效性学派将领导特质以及管理风格视为导致有效绩效的因素。

8. 领导行为学派

领导行为学派通过对领导行为的观察和研究，研究成功领导的行为以及技能。

9. 领导权力学派

领导权力学派关心的是领导者的权力和影响，以及如何最大化地行使他们的权力。

10. 工作活动学派

工作活动学派运用归纳方法，以调查研究资料为基础，对管理的工作活动进行系统分析，然后确认管理者的活动。

11. 人际关系方面的角色

人际关系方面的角色着重于人际关系的建立与维系，具体包括下列三种角色：第一，挂名首脑。第二，领导者。第三，联络者。

12. 信息方面的角色

管理者在其组织内部的信息传递中处于中心地位，事实上是组织的“中枢神经”，他既是获取外部信息的焦点，也是传递信息的来源。具体包括下列三种角色：第一，监听者。第二，传播者。第三，发言人。

13. 决策方面的角色

管理工作中最重要的部分也许就是担任决策角色。管理者对他的组织战略决策系统负有全面的责任，也就是组织的每一项重大决策皆与管理者有关。包括以下四个主要角色：第一，企业家。第二，故障排除者。第三，资源分配者。第四，谈判者。

14. 公共管理者的特殊角色

公共管理者和一般管理者的角色和职责肯定有许多相吻合之处，因为管理（无论公与私）都会涉及对一个组织拥有的资源——人力资源、财政资源、物质资源、信息资源——进行规划、组织和协调，以有效的方法去实现组织目标。然而，管理工作的一个最显著的特征在于其环境适应性，即管理者不断依据环境的变化来调整自己的价值、角色和行为。公共管理的多元性、政治性以及公共性这些特质，也决定了公共管理者承担与一般管理者不同的角色。

15. 执行与捍卫宪法的角色

公共管理者在就职时已宣誓要护宪及行宪，行宪的预期目标是营造一个稳定且有效运作的政治体系，而终极目标则是增加机会，促进平等以及持续地改进和提升全民的生活品质。

16. 人民受托者的角色

公共管理者受人民的托付，在治理过程中扮演正当与重要的角色，不能屈服于强烈短视的压力，应考虑长远的全民利益。

17. 贤明少数的角色

公共管理者要能做到“众人皆醉我独醒”，不可人云亦云，要扮演贤明的少数，而不是随波逐流追求时尚的“喧嚣的多数”或有权的少数，他们有责任通过吸引民众参与公共事务，使贤明的少数变成多数。

18. 平衡轮的角色

公共管理者必须对外在环境有回应或有反应，但绝不是像地震仪一样忠实地从事刺激反应的记录，或像忠诚的仆人一样只听命行事，也不能只是很有技巧地在各种利益集团间躲闪、求存。

19. 扮演分析者和教育者的角色

公共管理者应该或必须能够有意识地了解自己决策的价值体系与假定，为自己的所作所为提出合理说明并尽量将人民纳入治理过程。

20. 技术性技能

技术性技能主要指从事自己管理范围内所需的技术与方法。

21. 人际关系技能

人际关系技能十分复杂而且不易概括。最低限度包括一种他我意识（所谓“己所不欲，勿施于人”），一种对他人的关怀和敏感，对自己责任的体认，对别人权益的尊重，做事符合人情事理等。

22. 概念化技能

概念化技能，是指公共管理者所具有的宏观视野、整体考虑、系统思考和大局把握的能力。

23. 诊断技能

诊断技能，是指针对特定的情境寻求最佳反应的能力，也就是分析问题、探究原因、因应对策的能力。

24. 沟通技能

沟通技能，是指管理者具有收集和发送信息的能力，能通过书写、口头与肢体语言的媒介，有效与明确地向他人表达自己的想法、感受与态度，亦能较快、正确地解读他人的信息，从而了解他人的想法、感受与态度。

25. 领导

领导就是选择一个方向，确定一个目标，制定一个规则，集合一个群体为实现既定的目标而共同工作。

26. 行政领导者的法律责任

即行政领导者如果违反一般民法和刑法的规定，则由法院依据民法和刑法的规定予以惩

罚；如果违反行政法规所规定的义务和职责，则由行政机关或其他特定机构根据法规予以惩罚。

27. 行政领导者的普通责任

普通责任，即指行政领导者没有触犯正式的法律，而仅涉及职业道德和工作责任心的问题。

28. 领导行为

领导行为是指领导者在领导过程的不同阶段中因情境和任务需要会表现出不同领导行为。例如建构和体察民情就是两种常见的领导行为分类。

29. 领导力

领导力可以被形容为一系列行为的组合，而这些行为将会激励人们跟随领导去要去的地方，不是简单的服从。

30. 领导方式

领导方式是领导方法的一种表现，是在领导过程中领导者、被领导者及其作用对象相结合的形式。

31. 权变领导理论

所谓权变领导理论，主要是认为管理工作即为诊断与评估可能影响领导者领导行为与效果的各种因素，因此领导者在从事领导行为的选择与运用时，必须对各种环境因素加以考虑。

32. 职位权力

职位权力指职位本身所具有的权力，而促使部属顺从并接受其领导的程度，由于领导者所拥有的职位权力程度不同，其可采行的领导行为亦应有所不同。

33. 工作结构

工作结构指群体工作任务的例行程度及可预测性。

34. 豪斯的途径目标理论

豪斯认为，领导者的激励功能，包括对于部属工作目标的达成，增加个人报偿，并且澄清途径，减少阻碍或陷阱，使部属易于通过途径以获得报偿，同时在例行上增加个人满足的机会。

35. 转换型领导

①领导者在不同情景中运用不同的领导形态时应本着个人良知，确实明了各种领导行为的价值意义和可能结果；②领导者应以超越私利的心情，为谋求组织更大的利益来努力；③而从

这种利他的实践过程中，赋予部属更宽广的自主权力与自我发展空间，以促进自我的实现。

师大课堂

公共组织人力资源管理

1. 人力资源

人力资源，又称劳动力资源或劳动力，是指能够推动整个经济和社会发展、具有劳动能力的人口总和。

2. 人力资源管理

人力资源管理是一个过程，包含了人力资源规划、招聘、管理人员配置、培训、绩效管理等一系列环节。

3. 人力资源规划

人力资源规划是指企业稳定地拥有一定质量的和必要数量的人力，以实现包括个人利益在内的该组织目标而拟定的一套措施，从而求得人员需求量和人员拥有量之间在企业未来发展过程中的相互匹配。

4. 员工招聘

员工招聘是指按照人力资源规划的要求把优秀、合适的人招聘进组织，把合适的人放在合适的岗位。

5. 人员配置

①根据组织内外人力资源供求状况的调配措施；②进行人才梯队建设；③一般组织均实行从组织内部优先调配的人事政策；④实行公开竞争的人事政策；⑤考虑彼得原理的效应。

6. 培训

培训是给新雇员或现有雇员传授其完成本职工作所必需的基本技能的过程。

7. 开发

开发主要是指管理开发，指一切通过传授知识、转变观念或提高技能来改善当前或未来管理工作绩效的活动。

8. 薪酬

薪酬是指员工为企业提供劳动而得到的各种货币与实物报酬的总和。

9. 薪酬结构

薪酬结构是指一个企业的组织机构中各项职位相对价值及其对应的实付薪酬间保持着什

么样的关系。

10. 劳动关系

劳动关系是指劳动者和用人单位（包括各类企业、个体工商户、事业单位等）在劳动过程中建立的社会经济关系。

11. 劳动合同

劳动合同是劳动者与用人单位确立劳动关系、明确双方权利和义务的协议。劳动合同订立的原则：平等自愿，协商一致。

12. 劳动争议

劳动争议是指劳动关系双方当事人因实现劳动权利和履行劳动义务而发生的纠纷。

13. 战略人力资源管理

战略性的人力资源管理主要体现在四个方面：在战略指导思想上，是“以人为本”的人本管理；在战略目标上，是为了“获得竞争优势”的目标管理；在战略范围上，是“全员参与”的民主管理；在战略措施上，是运用“系统化科学和人文艺术”的权变管理。但基本的观点认为战略性主要表现在“战略贡献者”作用。

14. 纵向匹配

纵向匹配也可以说是外部匹配，即人力资源管理必须与企业的发展战略匹配，和企业的发展阶段完全一致，考虑组织的动态性，并完全吻合组织的特点。

15. 横向匹配

横向匹配也可以说是内部匹配，即整个人力资源管理系统各组成部分或要素相互之间的匹配，通过发展和强化人力资源的各种政策和实践之间的内在一致性来完成。

16. 战略人力资源管理的目的

通过确保组织获取具有良好技能和良好激励的员工，使组织获得持续的竞争优势，从而形成组织的战略能力，依靠人们实现战略目标和依靠核心人力资源去建立竞争优势。

17. 人力资源协同性

协同性，又称捆绑性，是指组织内部人力资源管理各项实践活动协同发挥作用，共同服务于某一特定目标的组合模式。

18. 人力资源动态性

动态性也可以说是灵活性，是指人力资源管理的柔性和灵活性，亦即人力资源管理对组织内外部环境的适应性。

19. 资源基础理论观点

最早应用在战略性人力资源管理的理论是组织经济学及战略管理文献中经常提到的资源基础观点。资源基础理论强调组织的竞争优势是由组织内部资源所产生。

20. 人力资本理论观点

人力资本理论观点认为，组织的成员所具备的技能与知识、能力等是具有经济价值的，而且人力资源管理活动对于人力资本的提升具有正向关系。这些提升人力资本的人力资源管理活动对组织绩效的发挥是最有利的。

21. 行为理论观点

行为观点理论的主要论点是：员工的行为是战略及组织绩效的中介变项，而人力资源实务是为了诱导或控制员工的态度与行为，不同的组织特性及经营战略则会引发不同的态度与行为需求。

22. 一般系统理论观点

一般系统理论认为人力资源管理为一个组织底下的次系统。Wright Snell 提出了用开放性的系统观点来描写组织的竞争管理模式，其中能力与技能被视为“投入”，员工行为被视为“转换”，而员工满意度与工作绩效被视为“产出”。

23. 代理及交易成本理论

交易成本理论是从财务或经济学的观点来看组织中人力的交换过程，主要是想探讨什么环境因素可以促使组织进行内部交换来降低交易成本。

24. 战略管理理论

钱德勒、波特等人关于战略管理的经典理论，对战略规划、企业战略及战略管理进行了深刻的分析论述，这就为战略人力资源管理所内含的“战略性管理”，以及人力资源管理与企业战略相匹配提供了一个理论平台。

25. “人是环境的产物”

“人是环境的产物”，人力资源管理活动总是在一定的环境中进行的，因此环境对于人力资源管理而言，是值得关注和强调的重要背景，是人力资源管理系统中一个重要的子系统。

26. 需要层次理论

马斯洛的需要层次论把人类纷繁复杂的需要分为生理的需要、安全的需要、友爱和归属的需要、尊重的需要和自我实现的需要五个层次。1954年，马斯洛在《激励与个性》一书中又把人的需要层次发展为七个。人的需要由低到高的七个层次：生理的需要、安全的需要、友爱与归属的需要、尊重的需要、求知的需要、求美的需要、自我实现的需要。

27. 生理的需要

生理的需要是人们最基本的需要。衣、食、住、行是每个人都少不了的，也是他们首先要考虑的。

28. 安全的需要

每一个人都希望安全，不仅希望人身安全，而且也希望避免疾病、失业和其他各种危险。

29. 友爱与归属的需要

人们都愿意与其他人进行社会交往，这种交往通常通过交谈和建立友谊来实现。

30. 尊重的需要

每个人都有自尊和被人尊重的需要。人们都感到自己是很重要的，这样当他们工作时才会增加自己的信心。

31. 求知的需要

人有知道、了解和探索事物规律的需要，而对环境的认识则是好奇心的结果。

32. 求美的需要

人都有要求匀称、整齐和美丽的需要，并且通过从丑向美转化而得到满足。

33. 自我实现的需要

当所有上述的需要均基本上得以满足时，自我实现的需要就变得突出起来，这对个人来说可能是最好的愿望。当人们的需要进入到这个层次时，都想发挥他们全部的内在潜力，来满足他们这种自我实现的需要。

34. 双因素理论

双因素理论又称激励保健理论，是美国的行为科学家弗雷德里克·赫茨伯格提出来的。双因素理论认为引起人们工作动机的因素主要有两个：一是保健因素，二是激励因素。只有激励因素才能够给人们带来满意感，而保健因素只能消除人们的不满，但不会带来满意感。

35. 保健因素

保健因素是指造成员工不满的因素。

36. 激励因素

激励因素是指能造成员工感到满意的因素。

37. 强化理论

强化理论也叫行为修正理论，是美国的心理学家斯金纳提出的以学习的强化原则为基础的关于理解和修正人的行为的一种学说。强化是行为主义文献中最早出现的概念之一。强化原理后来演化为教育心理学中著名的学习原理——及时强化与反馈。

38. 联结

刺激同反应融合形成一种联结。这种联结是通过学习过程建立、加强和组织起来的。

39. 效果扩散

效果扩散是指奖励的效应不仅对获奖的联结起作用，而且对时间上邻近的，刚好发生在这个获奖联结的受罚联结也起作用。这进一步说明了强化影响。

40. 正强化

在管理上，正强化就是奖励那些组织上需要的行为，从而加强这种行为。

41. 负强化

负强化就是惩罚那些与组织不相容的行为，从而削弱这种行为。

42. 考任制

考任制是指用人单位或主管部门根据工作需要，公布范围条件，根据统一标准经过公开考试，识别、选拔领导干部的制度。

43. 公选制

公选制度是面向社会并采用报名、考察和考试相结合的方式，是新型的领导干部考任制度，并与考任制、聘任制和委任制等形式构成了具有内在联系的干部选拔体系。

44. 委任制

委任制，亦称任命制，与选举制相对应，是指由立法机关或其他任免机关经过考察而直接任命产生行政领导者的制度。

45. 聘任制

聘任制是指用人单位通过契约确定与人员关系的一种任用方式，又称聘用合同制，是相对委任制而言的。

46. 公共部门人力资源培训

公共部门人力资源培训是政府人事管理系统的一项基本的管理职能。它指国家行政机关、国有企事业单位与人事行政主管机关，通过法律、法规的规定，运用一定的形式和方法，有计划、有组织地对公职人员进行以提高政治素质、业务能力和工作绩效为主要目的的终身的继续教育和训练活动。

47. 公共部门薪酬

公共部门薪酬是公职人员在为组织目标和顾客需求提供所需的行为和服务时，从组织获取的工资、奖金和其他经济性补偿或间接性货币收入。

48. 公共部门薪酬管理

公共部门薪酬管理是指公共部门根据自身的发展战略和目标，依据国家政策与法律，并综合各方面的因素，确定薪酬策略并付诸实施的整个过程。

49. 按劳付酬原则

公共部门对员工薪酬分配的公平性，也就是对薪酬发放是否公正的判断与认识，是设计薪酬制度和进行薪酬管理时考虑的首要因素。

50. 竞争性原则

伴随着机关事业单位养老金改革，人才流动性得以提高，如何保证公共部门薪酬具有吸引力，进而招聘到所需要的优秀人才，是公共部门薪酬管理需要关注的重要问题。

51. 定期增薪原则

定期增薪，是指依据有关法律规定，根据社会经济发展水平和政府财政预算，由国家定期增加公共部门工作人员的薪酬。定期增薪原则深受各国政府重视，根据中国《国家公共部门工作人员暂行条例》规定，国家根据国民经济的发展和生活费用价格指数的变动，有计划地提高国家公共部门工作人员的工资标准，使国家公共部门工作人员的实际工资水平不断提高。

52. 物价补偿原则

当物价上涨时，作为独立商品生产者和经营者的组织可以根据自身经营状况和劳资双方谈判的结果调整职工的工资，而公共部门工作人员的薪酬是经过法定程序调整的，各公共部门不

能根据物价上涨的情况自发地进行调整。在这种情况下，要保证公共部门工作人员的实际薪酬水平不因物价上涨而下降，就需要实行物价补偿制度。

53. 比较平衡原则

公共部门在确定公共部门工作人员薪酬时，应该考虑比较平衡原则，即在确定公共部门工作人员工资时，应当以组织职工的薪酬水平作为参照系，力求使公共部门工作人员的薪酬水平与组织职工的薪酬水平大体平衡。

54. 法律保障原则

市场经济是法治经济，在市场经济国家中，公共部门工作人员的薪酬都有明确的法律规定，强调依法管理。与公共部门工作人员享有的其他权利一样，领取薪酬的权利是基于公共部门工作人员的身份发生的，并受国家法律的保障。

55. 公共部门人力资源绩效考核

公共部门人力资源绩效考核又称绩效评估或评价，是国家行政机关及国有企事业单位组织等，依据法定的管理权限，按照一定原则和工作绩效测量标准，定期或非定期地对其所属公职人员在政治素质、工作业务表现、行为能力、工作成果等方面，进行系统、综合、全面的考察和评价，并以此作为公职人员奖惩、职务变动、工资增减、培训、辞退等依据的管理活动。

56. 品位分类

所谓品位分类，是指以职员所具有的资格条件为主要依据，以职务或级别高低来确定待遇的人事分类制度。

57. 职位分类

职位分类通常是根据职位的工作性质、责任轻重、难易程度和所需资格条件等进行分类，划分为若干种类和等级，以便对从事不同性质工作的人，用不同的要求和方法治理，对同类同级的人员用统一的标准治理，以实现人事治理的科学化，做到“适才适所”，劳动报酬公平合理，是现代人事分类的一种类型。

58. 考核激励

事业单位应在公平、公正、公开基础上，依据领导考核与群众评议结合、工作实绩与工作态度相结合的考核原则，采取个别谈话、测评、召开座谈会等形式对员工进行考核。考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，以此作为人员续聘、晋升、分配、奖惩和解聘的主要依据，并在一定范围内公开考核结果。

59. 晋升激励

职务晋升是指员工从低一级的职位被提升到新的更高的职位，同时赋予与新职务一致的责、权、利的过程。

60. 榜样激励

榜样的力量是无穷的。事业单位可选择工作表现突出、做法先进的个人或集体作为榜样，对其加以表扬、肯定，并广泛宣传榜样事迹。此外，应给予榜样明显的物质奖励，以提高榜样的作用，增加员工学习榜样的动力。

政府职能

1. 职能

职能又称功能、职责。职能可以分解为“职”和“能”，所谓“职”就是指承担的责任或者说是岗位的任务；“能”就是指由承担者自身条件和外部环境所限定的范围。

2. 政府职能

政府职能又称行政职能，概括地说，政府职能是狭义政府即国家行政机关承担的国家职能，是相关政治权力主体按照一定的规则，经由一定的过程，通过多种表达形式实现彼此价值观念和利益关系的契合，从而赋予国家行政机关在广泛的国家政治生活、社会生活过程中的各种任务的总称，是国家行政机关因其国家公共政府权力主体的地位而产生，并由宪法和法律加以明示规定的国家行政机关各种职责的总称。

3. 市场失灵

所谓“市场失灵”，主要是指市场机制在实现资源配置方面存在许多的局限性或缺陷性，因而不能达到帕累托最优，不能实现预期社会经济目标。

4. 政府失灵

所谓“政府失灵”，主要是指政府的政策干预措施不能实现预期的调节市场的作用，在某些条件下，甚至导致比“市场失灵”更坏的结果。

5. 混合经济

混合经济描述的是现代西方国家政府与经济的关系。所谓混合经济，区别于单独运用政府或者市场来配置资源方式的单一经济，综合运用政府手段和市场工具来进行资源的配置。

6. 福利国家

福利国家是指资本主义国家通过创办并资助社会公共事业，实行和完善一套社会福利政策和制度，对社会经济生活进行干预，以调节和缓和阶级矛盾，保证社会秩序和经济生活正常运行的一种方法。

7. 行政国家

行政国家表现的则是现代西方国家各个国家公共权力主体之间，以及政府与经济、政府与社会之间的综合关系。

8. 东亚模式

东亚模式是指包括日本、亚洲“四小龙”和东盟国家在内的，经过战后近半个世纪的发展而形成的一种不同于西方现代化的范式。它包括政治、经济和文化诸多方面的广泛内容。

9. 中国模式

“中国模式”是指在向市场经济过渡过程中，市场经济制度主要不是依靠从外部（西方）“引进的”政策和规则，而是根据自己国家的国情和改革进程中形成的政策、规则、路径和方式，逐步实现国家的新制度安排，也可以指走中国特有的社会主义道路。如果从制度变迁的视角审读“中国模式”的意义，它意味着中国开创了一条中国式的制度创新道路。

10. 志愿失灵

志愿失灵是指个人或者集体自愿的非政府组织在其志愿活动运作过程中出现种种问题使得志愿活动无法正常进行的现象。

11. “3U”思想

普享性原则（universality），即所有公民不论其职业为何，都应被覆盖以预防社会风险；统一性原则（unity），即建立大一统的福利行政管理机构；均一性原则（uniformity），即每一个受益人根据其需要，而不是收入状况，获得资助。

政府权力

1. 权威

权威则主要是一种社会心理过程，它依靠某种威势或威望来取得信任与赞同。

2. 权力

权力主要指一种力量，依靠这种力量可以造成某种特定的局面，使客体的行为符合主体的目的。

3. 政府权力

政府权力是政治权力的一种，它是国家行政机关依靠特定的强制手段，为有效执行国家意志而依据宪法原则对全社会进行管理的一种能力。

4. 政治权力

政治权力是公共权力的一种，具体而言，政治权力就是某一政治主体依靠一定的政治强制力，为达到某种目标而在实际政治过程中体现出来的对于政治客体的制约能力，凭借这种制约能力，政治主体拥有对于社会价值的支配手段。

5. 政府权力的公共性

公共性是指政府权力的运作集中体现为公共管理和公共服务等活动，其目的在于提供公共物品、维护公共利益。

6. 政府权力的手段性

政府权力本身不是目的，而是实现目的的手段。从法理上讲，政府权力属于派生性的权力，是经公民政治授权或经立法权力委任之后产生的，必须执行赋予其权力的公民或国家立法机关的意志。

7. 政府权力的自主性

自主性是指政府权力与其他国家权力和社会组织、公民个人的权利不同。这些不同主要表现在两个方面：即相对于社会权力的独立性和相对于统治权力的独立性。

8. 政府权力的一元性

政府权力的一元性表现在三个方面：第一，在一个国家内，拥有和行使政府权力的组织系统只能是一个。第二，在一个国家的行政系统内部，只能存在一个权力中心，首长负责制是一般行政管理机关的领导原则。第三，政府权力的一元性还表现在政府权力主体与客体之间的不

可逆性，即政府权力运行的单向性。

9. 政府权力的时效性

注重时效并非意味着单纯追求时间距离的长短，而是包括效率和效能两个方面。

10. 政府权力的膨胀性

政府权力的自我膨胀特性表现为两种情况：一方面，政府权力的自然增长。这是由政府权力的结构功能正向发展所决定，属正常状态；另一方面，政府权力的恶性膨胀，属异常现象。

11. 法定型权力

具有法律或有关规章所给予的权力，或者需要相应的组织或个人根据一定的程序授权。

12. 奖惩型权力

领导者能够控制被领导者的奖惩，并且具备采取惩罚措施迫使被领导者就范的能力。

13. 知识型权力

领导者在某一些方面具有特别的专长，这是权力的基础，实际上就是权力的一种来源。

14. 政府权力的行使过程

政府权力的行使过程即政府权力主体对客体施加影响、并使客体按照主体意愿采取行动的过程，这一过程需要一定的基础和手段，采用相应的运作方式。

15. 结构性权力

结构性权力即组织权力，其基础是行政组织的层级结构和组织分工，以及由此所带来的地位差异。

16. 制度性权力（法律和伦理）

制度性权力的基础是行政组织结构所赖以运行的制度规则、制度安排。

17. 报酬性权力（对资源的控制）

报酬性权力的基础是行政主体对于资源的控制，而这些资源正是行政客体所希望得到的东西，于是便产生相互依赖的关系，产生权力与服从的关系。

18. 强制性权力

强制性权力的基础是行政组织所拥有的威胁和惩罚的手段。

19. 象征性权力

象征性的符号成为政府权力的基础，构成这种资源的基础包括风俗、伦理、舆论、宗教及意识形态等文化精神方面的因素，也包括语言、仪式和氛围等行动方面的象征性因素，还包括徽标、建筑物、设施设备等物质方面的象征性因素。

20. 知识性权力

知识性权力来源于专业、技术和信息等知识性资源，集中体现为专家所拥有的知识技能和信息处理能力，专家所掌握的有助于预测未来行为方向的信息资源是政府权力的基础。

21. 关系性权力

关系性权力的基础是与行政主体相关的人际关系、社会网络、非正式组织等，这种资源是政府权力运行的重要社会资本。

22. 人格性权力

人格性的政府权力取决于具有充任行政主体资格的个人。他们的才能品格的智慧和处事风格等都可以成为一种影响而使客体服从。人们对这种人格性权力的服从来自特定情势下对作为行政主体的人的尊敬和爱戴。

23. 政府权力结构

政府权力结构是指权力分工基础上的政府权力整体性的关系状态和有序性的活动过程，既包括行政管理中权力安排的静态结构，也包括行政管理中权力运行的动态结构。

24. 政府权力的静态结构

政府权力的静态结构是指政府权力与其行使主体结合之后所形成的一种网络构架。它表现为政府权力关系及其制度安排的总格局，是行政管理活动赖以展开的基本框架。

25. 政府权力的动态结构

政府权力的动态结构是指由权力作用的方向、方式、轨道、层次、时间和结果等要素结合在一起所构成的权力运行模式。

26. 政府权力的结构性分配

根据政府权力的层次性所做的纵向垂直性分配。

27. 政府权力的功能性分配

根据政府权力所承担的任务及客体情况进行的横向水平分配。

28. 行政授权

较高层次的行政主体授予下级行政主体以一定的责任与管理权限，使下级行政主体在上级的监控下获得某种自助行使的权力。

29. 权力下放

基于因地制宜或因事制宜的需要对权力进行分配。政府权力一旦下放，上级行政主体只做一般原则上的指导与检查，不过多干涉政府权力的具体行使。

30. 权力外放

权力外放是针对下放而言。行政组织与社会组织的权力划分，触及政府与社会的关系，国家治理方式的根本问题，只有在国家政府权力体制进行根本调整时才大量出现。

31. 地方自治

地方自治是中央和地方之间政府权力分配的特殊形式。这种权力分配方式在不同国家有不同的规定。在相互约定的情况下，地方自治主体所拥有的权力是中央政府不能随意侵犯的。

32. 外源型政府权力再分配

外源型政府权力再分配，即随着整个社会利益的调整和政治权力的再分配而进行的政府权力的再分配。

33. 内源型分配

内源型分配，即在既定的政治经济体制之内，由于行政体系内部的权力主体或对象发生了局部变化，政府权力需要做小幅度调整，在计划、组织、人事和服务的产出等方面发生相应变化，这种情况称为行政改组。

34. 政府授权

政府授权乃是授权的一种形式，系指政府组织内部上级机关把某些权力授予下级政府机关或职能机构，以便下级能够在上级的监督下自主地行动和处理行政事务。

35. 充分授权

充分授权，也叫一般授权，是指上级行政主体在下达任务时，允许下属自己决定行动方案，并能进行创造性工作。具体包括柔性授权、模糊授权、惰性授权等。

36. 不充分授权

不充分授权，也叫特定授权，或称刚性授权，是指上级领导对于下属的工作范围、内容、

应达成的绩效目标和完成工作的具体途径都有详细规定，下级行政主体必须严格执行这些规定。

37. 制约授权

制约授权，又叫复合授权，这是把某项任务的职权分解授给两个或多个子系统，使子系统之间产生互相制约的作用，以免出现疏漏。

38. 弹性授权

弹性授权，亦称动态授权，是指在完成同一项任务的不同阶段采用不同的授权方式。

39. 书面授权

书面授权，是上级行政主体以文字形式对下属工作的职责范围、目标任务、组织情况、等级规范、分层负责办法、处理规程等都有明确规定的形式。

40. 口头授权

口头授权，是上级行政领导对下属用口头语言所做的工作交代，或者是上下级之间根据会议所产生的工作分配。

41. 正式授权

正式授权，是指行政主体依据法律规定并按照法定程序。

42. 非正式授权

非正式授权，是指无法律特别规定或组织体系之外的非程序性授权。

43. 政府权力程度

政府权力程度是一个综合指标，它不仅反映政府工作的效率，而且也反映政府工作的能力。

44. 政府能力

所谓政府能力，指的是政府推行管理活动的可能性与效力，包括政府能否有效采取集体行动和能否广泛促进社会的集体性行动两个方面，其判断标准在于政府政策目标的实现程度中对于社会发展的推进。

45. 他律机制

他律机制是其他政治权力以及行政客体对于政府权力主体的制约，主要包括立法权力和司法权力等政府权力之外的国家权力的监控、政党政治权力的监督、舆论权力的监督、公民和公

民集团的监督等多种形式。

46. 自律机制

自律机制即政府权力自身所应具备的防范措施与制度等，主要包括利益协调机制、行政责任机制和行政伦理机制。

公共政策

1. 公共政策

公共政策是公共权力机关经由政治过程所选择和制定的为解决公共问题、达成公共目标、以实现公共利益的方案，其作用是规范和指导有关机构、团体或个人的行动，其表达形式包括法律法规、行政规定或命令、国家领导人口头或书面的指示、政府规划等。

2. 权威性

公共政策的权威性主要指公共政策在其适用范围内具有普遍的约束力，得到广大社会成员的遵守和认同。

3. 公共性

由于公共利益的社会共享性和它所具有的相对普遍的影响力，因此确保公共利益的增进和分配是当代公共管理的根本目的。公共政策作为公共组织实施公共管理的重要措施和手段，自然内在地具有公共性的特征。

4. 选择性

无论是公共政策目标的确定、方案的设计和决断，还是公共政策的执行、调整、评估和终结，均是相关公共组织进行选择的结果。一言以蔽之，公共政策的选择性特征贯穿于公共政策运行过程的始终。

5. 多样性

作为公共管理手段的公共政策，其多样性表现在：第一，公共政策问题具有多样性。第二，公共政策类型具有多样性。第三，公共政策的功能也具有多样性。

6. 元政策

元政策是“关于政策的政策”，是“用以指导和规范政府政策行为的一套理念和方法的总称”，其基本用途在于“如何正确地制定公共政策和有效地执行公共政策”。

7. 基本政策

基本政策通常是高层次的、大型的、长远的、带有战略性的政策方案。

8. 具体政策

凡是在元政策和基本政策的范畴以外的政策，都可归入具体政策。

9. 公共政策议程

公共政策的议程是指有关公共问题受到政府及公共组织的高度重视并被正式纳入其政策讨论和被确定为应予以解决的政策问题的过程。

10. 系统议程

系统议程又称公众议程，指某个社会问题已经引起社会公众和社会团体的普遍关注，他们向政府部门提出政策诉求，要求采取措施加以解决的一种政策议程。

11. 政府议程

政府议程又称正式议程，是指某些社会问题已经引起决策者的深切关注，他们感到有必要对之采取一定的行动，并把这些社会问题列入政策范围的一种政策议程。政府议程一般分为常规议程和非常规议程两类。

12. 常规议程

常规议程是指政府职能范围内经常出现的、政府必须定期加以解决的政策问题。

13. 非常规议程

非常规议程是指因特殊情况或突发事件导致的公共问题，政府或政策制定者必须通过政策予以解决的政策议程。

14. 罗杰·W. 科布模型

科布根据政府在议程建立中所起的不同作用（即直接提出或间接提出政策问题）提出三种模型：外在创始模型、动员模型、内在创始模型。

15. 芭芭拉·尼尔森的四阶段模型

①议题确认。某一问题受到注意，并被察觉到需要政府的行动；②议题采纳。政府决定对公共政策问题是否作出反应；③议题重要程度排序。主要是对议程中各问题的相对重要程度进行排序；④议题持续。议题提升到决定阶段。

16. 约翰·金登的信息流模型

金登将政策过程运作方式阐述成“有组织的无序”，主要通过识别政府中的三条过程溪流来刻画政策议程的设立，即问题溪流（问题识别）、政策溪流（政策建议的阐明和精炼）和政治溪流（政治活动）。

17. 公共政策问题

所谓公共政策问题，是指在公共管理领域中存在的，而且被政府等公共部门所认知、接纳并采取行动试图加以解决的社会公共问题。

18. 公共政策目标

所谓公共政策目标，是指公共决策系统解决社会公共问题所要最终实现的目的或期望达到的预期结果。

19. 公共政策制定

公共政策制定又称公共政策决策，是公共政策过程的首要环节。它是针对某个政策问题而提出一系列解决方案或计划，进而使其转化为政策规范的过程。

20. 整体详尽性

所谓整体详尽性是指在拟定的备选方案中，不应漏掉某些可能的方案，尤其是最好或满意的方案，以免影响决策者的抉择和政策的最终效果。

21. 相互排斥性

所谓相互排斥性是指提供的各种备选方案之间，在内容上是有差异的，相互排斥的，执行一种方案就不能执行另一种方案，彼此具有独立性。

22. 利益集团

一个持有共同态度、向社会其他集团提出要求的集团。如果它通过向政府的任何机构提出其要求，它就变成一个政治性利益集团。

23. 舆论

舆论是指公众对国家的政治、公共政策、公共问题及处理这些政策和问题的人们公开表示的意见。

24. 公民政治参与

公民政治参与是指公民个人通过一定的渠道和形式表达意见、愿望和要求，以影响政治进程和政府政策，监督政府的政治活动。

25. 政策方案合法化

狭义的政策方案合法化，是指拟定的政策方案获得合法地位，具有社会权威性和约束性的过程，即政策方案转化为相应的法律、法规，或由法定公共管理部门作出，或得到有关权威部

门的审定与批准，从而具有法律效力；广义的政策方案合法化，还包括通过政治动员、舆论宣传而提高社会公众对政策方案的认识、理解、接受程度，从而获得广泛社会认同与社会支持的过程。

26. 对政策方案的抉择

对政策方案的抉择，即政策方案的选优是公共管理部门的决策核心，（政策决定者）在对各种备选决策方案比较、总体平衡的基础上，选出一个最佳方案，或综合各个方案的优点而形成一个新的最佳方案。

27. 多中选一

多中选一，即决策核心从多个备选方案中选择一个最符合公共政策目标要求，而且按照全部政策评估与抉择的价值标准是最优者，作为政策制定的最终方案。

28. 重点选一

重点选一，即决策核心在全面权衡各种备选政策方案后，以政策抉择的几项重要价值指标为依据，从中选择最优者作为公共政策的最终方案。

29. 综合为一

综合为一，即决策核心对各种备选政策方案经过比较后，发现它们没有一个在整体上或主要指标上优于其他方案，而将各个或主要的备选方案的优点加以综合，形成一个新方案，作为最终的政策方案。

30. 重新拟定

重新拟定，即决策核心对所有的备选方案都不满意，也无法综合，而将其全部舍弃，让有关部门和人员重新拟定新方案，然后再对新的备选方案进行评估和抉择。

31. 暂缓选择

暂缓选择，即决策核心对所有的备选方案都不满意，也无法综合，而且对要解决的政策问题，决策者自己也胸中无数，重新拟定也不会出现更好的方案，就暂时不作选择，等待事态的发展或各种因素明确后再作决定，以避免仓促决断导致决策失误。

32. 追踪决策

所谓追踪决策，是指公共政策方案在全面执行的过程中，由于偶然因素的出现导致主客观条件的变化，或发现公共政策方案中存在重大问题，使公共政策目标无法实现时，对公共政策的目标或优选的方案进行的一种修正活动。

33. 公共政策执行

公共政策执行是一定的机构或人员，为了实现既定的政策目标而采取的各种行动，如发布命令、拨付款项、订立契约、收集资料、传递信息、委派人员、创设机构等。

34. 行政手段

行政手段指依靠行政组织的权威，采用行政命令、指示、规定及规章制度等方式，按照行政系统、行政层次和行政区划来实施政策的方法。

35. 经济手段

经济手段指根据客观经济规律和物质利益原则，利用各种经济杠杆，调节政策执行过程中的各种不同经济利益之间的关系，以促进政策顺利实施的方法。

36. 法律手段

法律手段指通过各种法律、法令、法规、司法、仲裁工作，特别是通过行政立法和司法方式来调整政策执行活动中的各种关系的方法。

37. 思想教育手段

思想教育手段指通过制造舆论、说服教育、协商对话、批评表扬等引导人们贯彻政策的方法。

38. 政策评估

广义的政策评估包括政策方案执行前、执行中和执行后的评估，即事前、事中和事后的评估，而狭义的政策评估则是专指执行后的评估，即事后评估。

39. 政策继续

即通过科学的评估，发现该政策所指向的问题还未得到解决，其政策环境也没有发生。

40. 政策调整

如果一项政策在执行过程中，遇到了新情况、新变化，原来的政策已明显不适应新的政策情况，就必须对原有政策进行调整，以适应新变化，更好地实现政策目标。

41. 政策终结

也就是完全终止原来的政策。

42. 正式评估

正式评估是指事先制定完整的评估方案，并严格按照规定的程序和内容执行，并由确定的评估者进行的评估。

43. 非正式评估

非正式评估是指对评估者、评估形式、评估内容没有严格规定，对评估的最后结论也不做严格的要求，人们根据自己掌握的情况对政策作出评估。

44. 内部评估

内部评估是由行政机构内部的评估者所完成的评估。它可分为由操作人员自己实施的评估和由专职评估人员实施的评估。

45. 外部评估

外部评估是由行政机构外的评估者所完成的评估。它可以是由行政机构委托营利性或非营利性的研究机构、学术团体、专业性的咨询公司、大专院校进行，也可以是由投资或立法机构所组织或由报纸、电视、民间团体等其他各种外部评估者自己组织。

46. 事前评估

事前评估是在政策执行之前进行的一种带有预测性质的评估。这种从单纯的事后检测变成事前控制的工具是公共政策评估领域的一次重大突破。

47. 执行评估

执行评估就是对在执行过程中的政策实施情况的评估。

48. 事后评估

事后评估是政策执行完成后对政策效果的评估，旨在鉴定人们执行的政策对所确认问题达到的解决程度和影响程度，辨识政策效果成因，以求通过优化政策运行机制的方式，强化和扩大政策的效果。

49. 公共政策评估标准

公共政策评估标准包括适用于各种公共政策评估的一般标准、可选择适用于特定公共政策评估的具体标准和运用于实际公共政策评估的操作指标三个方面的内容。

50. 政策投入

政策投入是指在政策运行过程中资源投入的质量以及分配状况，实际上是评价政策运行的

成本投入，即资金的来源与支出、执行人员的数量与工作时间、政策资源与政策对象的关系等。

51. 政策绩效

政策绩效是指政策运行对于实现政策目标的实际结果和对于社会环境的影响力。

52. 政策效率

政策效率是指政策运行绩效与政策投入之间的比率，表现为政策运行的成本效益和政策系统的运行效率。

53. 政策回应程度

政策回应程度又称充分性，是指政策的运行对于政策问题的解决，人们需求、价值或机会的有效满足程度。

54. 政策公平性

政策公平性是指政策及其运行对于社会资源、经济利益、价值、机会等在社会利益群体之间的分配状况、公平程度，利益的公平分配是现代民主、文明和现代化的必然要求和重要指标，政策的公平性也是考察政策及其运行民主化、科学化的重要指标。

55. 政策适合性

政策适合性是指政策及其运行与一国国情和利益偏好的适应程度。

56. 政策执行力

政策执行力是指政策在社会上的实际贯彻执行的能力和状况，包括政策系统克服困难推行政策的方法、措施和能力，以及某一项政策在实际运行过程中的权威性、完整性，公众和社会对政策措施了解、服从状况等。

57. 政策比较效果

政策比较效果是指运用纵向比较或横向比较法、同质比较法或异质比较法对政策及其运行进行比较分析而获取的政策效果。

58. 社会发展总指标

社会发展总指标是指政策及其运行对社会发展的总体影响状况。在考察上述各指标的基础上，总体地分析、评价政策及其运行对社会发展的影响和作用，是政策评价工作的逻辑归属。

59. 程序

程序，是指对某种活动进行的步骤、次序等的规定或计划。

60. 政策终结

政策终结就是公共政策的决策者通过对政策进行评估后，采取必要的措施，以终止那些错误的、过时的、多余的、无效的或引发了重大不良后果采取必要措施予以终止的行为。

61. 权力与责任的终结

政策执行首先表现为权力的履行和责任的承担，而政策的终结则预示着相应权力的丧失和相关责任的放弃。

62. 功能的终结

政策功能的终结，就是终止由政策执行而带来的某种或某些服务。

63. 组织的终结

政策执行活动是组织活动，必须通过一定的组织机构完成，而政策终结通常会伴随相关组织的缩减或撤销。

64. 计划的终结

计划的终结也称项目的终结，指的是执行政策的具体手段的终结。在所有终结的对象中，计划的终结是最常见也是最容易达成的。

65. 公共政策扩散

公共政策扩散是指一种政策活动从一个地区或部门扩散到另一地区或部门，被新的公共政策主体采纳并推行的过程。

66. 自上而下的层级扩散模式

自上而下的层级性公共政策扩散模式，是在政府科层组织体系内部，上级政策推动者选择和采纳某项政策，并用行政指令要求下级采纳和实施该项政策的公共政策扩散模式。

67. 自下而上的吸纳辐射扩散模式

“吸纳—辐射”的公共政策扩散模式集中体现为“地方政策创新—上级采纳—推广实行”。

68. 同一层级的区域或部门间扩散模式

“同一层级的区域或部门间”扩散模式，是指在同一政府层级，由于作为公共政策扩散主

体的区域政府或政府部门的作用，公共政策也会出现区域、部门之间的扩散模式。

69. 政策工具

人们为解决某一社会问题，实现政策目标而采用的具体手段和方式。

70. 自愿性工具

自愿性工具的核心特征是它很少或几乎没有政府干预，它是在自愿的基础上完成预定任务。包括家庭与社区、志愿者组织、市场。

71. 强制工具

强制工具也称直接工具，强制或直接作用于目标个人或公司。在响应措施时只有很小的或没有自由裁量的余地。包括管制、公共事业、直接提供。

72. 混合性工具

混合性工具兼具自愿性工具和强制性工具的特征。混合性工具允许政府将最终决定权留给私人部门的同时，可以不同程度地介入非政府部门的决策形成过程。包括信息与劝解、补贴、产权拍卖、征税与用户收费。

73. 政策过程中存在的问题

所谓“政策过程中存在的问题”，是指公共政策在制定或执行过程中，偏离“公共”原则的问题。

公共财政

1. 公共财政

公共财政是研究政府理财活动及其对资源配置和收入分配影响的一门学科，公共财政主要涉及政府收入和支出问题。

2. 社会产品的竞争性

社会产品的竞争性是指消费者或消费数量的增加引起的商品的生产成本的增加，私人产品大都具有竞争性

3. 社会产品的排他性

排他性是指某个消费者在购买并得到一种商品的消费权之后，就可以把其他消费者排斥在获得该商品的利益之外，私人产品在使用上具有排他性。

4. 私人产品

私人产品是指那些具有效用上的可分割性，消费上的竞争性和受益上的排他性的产品。

5. 俱乐部物品

俱乐部物品是指具有排他性但不具备竞争性的产品。在准公共物品中，有一类是介于纯公共物品与私人物品之间的物品，称为俱乐部物品。

6. 公共池塘资源

公共池塘资源是指既不同于纯粹的公益物品（不可排他，共同享用），也不同于可以排他、个人享用的私益物品，同时也有别于收费物品或者俱乐部物品（可以排他，共同享用），它是难以排他但是个人享用的。

7. 公共产品

公共产品是私人产品的对称，是指具有消费或使用上的非竞争性和受益上的非排他性的产品。

8. 社会产品的非竞争性

一部分人对某一产品的消费不会影响另一些人对该产品的消费，一些人从这一产品中受益不会影响其他人从这一产品中受益，受益对象之间不存在利益冲突。

9. 社会产品的非排他性

非排他性是指产品在消费过程中所产生的利益不能为某个人或某些人所专有，要将一些人排斥在消费过程之外，不让他们享受这一产品的利益是不可能的。

10. 纯公共产品

纯公共产品是指那些为整个社会共同消费的产品。严格地讲，它是在消费过程中具有非竞争性和非排他性的产品，是任何一个人对该产品的消费都不减少别人对它进行同样消费的物品与劳务。

11. 准公共产品（混合品）

准公共产品亦称为“混合产品”。这类产品通常只具备上述两个特性的一个，而另一个则表现为不充分。

12. 公共提供

所谓公共提供，首先是指这些公共产品是由公共部门供给的，其次它是一种以不收费的方式来提供公共产品的。

13. 公共财政

公共财政，是指国家（政府）集中一部分社会资源，用于为市场提供公共物品和服务，满足社会公共需要的分配活动或经济行为。

14. 公共财政资源配置职能

公共财政资源配置职能就是为了弥补市场失灵，由政府直接介入市场，通过自身的财政收支活动，主动干预资源流向，来提供满足公共需要的公共产品，最终实现全社会的最优效率状态。

15. 收入分配职能

公共财政的分配职能，就是在一定程度上纠正由市场机制建立的分配格局，使之达到社会认为的“公平”和“公正”的分配格局。

16. 经济稳定发展职能

公共财政的经济稳定发展职能，是指政府运用财政政策，以实现经济稳定、持续发展的目的。

17. 国家预算

国家预算是指具有法律规定和制度保证，经法定程序审核批准的国家财政收支计划，是国家财政实现计划管理的重要工具。

18. 单式预算

单式预算，亦称“单一预算”，它把全部集中性预算收支加以汇集，集中反映在一个“预算平衡表”内。

19. 复式预算

复式预算，即把国家预算的全部收入、支出按预算收入的来源和支出的性质不同，分别编入两个或两个以上系列所形成的预算计划。

20. 绩效预算

绩效预算，1949 年开始推行，是运用企业成本分析预算所需要费用的一种预算制度，它强调对预算支出的效益考核。

21. 计划设计预算

计划设计预算，这是 20 世纪 60 年代的创新，是将目标的设计、计划的拟订与预算的筹编三者相结合而形成的一种预算制度，它以设计为中心，以分析为手段，以提高效率为目的。

22. 零基预算

零基预算，出现于 20 世纪 70 年代，它是指财政收支计划指标的确定，只以社会经济的预算发展为依据，不考虑以前的财政收支状况。

23. 公共财政收入

所谓公共财政收入，是指公共机构为满足财政支出的需要，自家庭、企业所取得的一切货币收入。

24. 税收

税收是国家为了实现其职能，按照法律预先规定的标准，强制地、无偿地取得财政收入的一种手段。

25. 税制结构

税制结构即税收制度的经济含义，是指按一定税收原则所设计的税收体系，其核心是税种的配置、税源的选择及税率的设计。

26. 公共财政支出

公共财政支出是指政府把筹集到的财政收入有计划地进行分配和使用，转化为政府实现其职能所需要的商品和劳务或其他支出的过程。

27. 公共财政支出的原则

公共财政支出的原则是指政府在安排和组织财政支出过程中应当遵循的基本原则。

28. 经济效益原则

经济效益原则是指通过公共财政支出使资源得到最优化配置，使整个社会的效益最大化，即由于某项财政支出而获得社会效益应当超过其社会总成本。

29. 公平原则

公平原则是指通过财政支出提供劳务和补助所产生的利益在各个阶层的居民中分配应达到公平状态。

30. 稳定原则

稳定原则是指公共财政支出应有助于防止经济波动过于剧烈。

31. 财政支出结构

财政支出结构是指财政支出总额中各类支出的组合以及各类支出在支出总额中所占的比重，也称“财政支出构成”。

32. 财政支出结构优化

财政支出结构优化是指在一定时期内，在财政支出总规模占国民生产总值比重合理的前提下，财政支出内部各构成要素符合社会共同需要且各构成要素占财政支出总量的比例相对协调、合理的状态。

33. 自动稳定的财政政策

自动稳定的财政政策是指那些能够根据经济波动情况自动发生稳定作用的政策，如税收的自动变化，政府的转移支付等。

34. 相机抉择的财政政策

相机抉择的财政政策是指那些需要借助外力才能对经济产生作用的政策。

35. 扩张性财政政策

扩张性财政政策也称为通货膨胀性财政政策，是指通过减少税收收入和扩大财政支出，特别是扩大投资性支出，来刺激社会总需求和总供给的差额缩小以至平衡。

36. 紧缩性财政政策

紧缩性财政政策也称盈余性财政政策，是指通过增加财政收入和减少财政支出来抑制社会总需求。

37. 均衡性财政政策

均衡性财政政策也称为平衡性财政政策，即为一种保持财政平衡的政策，使财政收入和财政支出的总量对比关系对社会总需求保持中性关系，既不会产生扩张效应，也不会产生紧缩性效应。

38. 财政平衡

财政平衡是指国家财政收入与财政支出相等，彼此正好相抵。

39. 货币政策

货币政策是指一国政府为实现一定的宏观经济目标所制定的关于调整货币供应量的基本方针及其相应的措施。

公共组织信息管理

1. 信息

信息是指已经整理并有用的数据，它不同于数据，数据就是事实、未经评价的情报或信息的原始资料。

2. 信息管理

信息管理是指通过一种及时、准确、有效的方式来收集、存贮、综合、比较、分析和传播组织内外部信息，以便实现有效的组织管理。

3. 公共组织信息管理

公共组织信息管理是与政府信息有关规划、预算、组织、指导、培训和控制等活动的总称。其具体内容包括行政信息、信息技术、信息人员和信息设施等在内的信息资源管理。

4. 学习型组织

学习型组织不存在单一的模型，它是关于组织的概念和雇员作用的一种态度或理念，是用一种新的思维方式对组织的思考。在学习型组织中，每个人都要参与识别和解决问题，使组织能够进行不断的尝试，改善和提高它的能力。

5. 政府信息公开

在法律上，政府信息公开是指法律、法规规定的国家行政机关，依据相关的信息公开法律的规定，依职权主动向社会民众公布、开放政府的信息或公众依法有权向行政机关提出公开信息的申请、行政机关依申请进行公开的行为。

6. 电子化政府

所谓电子化政府，是指政府有效利用现代信息和通讯技术，通过不同的信息服务设施（如电话、网络、公用电脑站等），对政府机关、企业、社会组织和公民，在其更方便的时间、地点及方式下，提供自动化的信息及其他服务，从而建构一个有回应力、有效率、负责任、具有更高服务品质的政府。

7. 网络治理

网络治理作为公共部门的新形态，是政府治理模式演化的一种新趋势，必然要求政府治理工具进行创新。网络治理对政府治理工具选择的影响，主要表现为在网络治理中政府将越来越多地使用程序性工具。

公共管理技术

1. 公共管理技术

所谓公共管理技术，也叫行政管理技术，是指国家行政机关和国家公务人员在公共管理过程中为履行公共管理职能、开展公共管理工作、完成公共管理任务、实现公共管理绩效，而采用的各种管理的手段、措施、办法、工具、技术、路径等的总和。

2. 公共管理基本方法

公共管理基本方法指的是一定的公共管理组织和管理人员，为了履行公共管理职能、完成公共管理任务、实现公共管理绩效而在开展公共管理的过程中所普遍采取的措施、办法或者手段。

3. 强制性方法

强制性方法是指以事为中心的事务至上的公共管理方法，按照这种方法，人处于从属地位，其作用的结果是人们不得不服从于行政目标并为之努力工作，强制性方法包括行政指令方法、法律方法和经济方法等一些具体的公共管理手段。

4. 行政指令方法

行政指令方法是行政主体依靠行政组织的权威，运用命令、指令、规定、条例及规章制度等措施，按照公共管理组织系统和层次进行公共管理活动的方法。

5. 法律方法

法律方法是通过各种法律、法规、司法解释、法令等来进行公共管理的方法。法律方法的依据不仅在于国家正式颁布的法律法规，也在于国家各类法权主体制定和实施的准法律性的规范性文件。

6. 经济方法

经济方法是根据客观经济规律和物质利益原则，利用各种经济杠杆调节各种不同利益主体之间的关系，以取得较高的经济效益与社会效益的行政方法。

7. 诱导性方法

诱导性方法是一种以人本主义管理方法，它通过有效利用非强制手段，使行政人员和公众自动、自觉、自愿地去从事政府所鼓励的工作、行为和活动。

8. 思想政治教育方法

思想政治教育方法是通过对人们进行确定的，有目的的，系统的感化与劝导，使受教育者在身心上养成教育者所希望思想和品质的行政方法。

9. 行为激励方法

行为激励方法作为行为科学方法之一，是通过有计划地设置一定的条件和情境，激发人们的行为动机，使之产生某种特定的行为反应。

10. 目标激励

目标激励是根据人们物质和精神理论的正当需求，设置一定的目标作为一种诱因，作为人们对未来的期望，鼓励人们去追求、进取。

11. 奖励激励

奖励激励是通过奖励或惩罚手段来诱发人们的动机，激励人们积极性的方法。

12. 竞争激励

竞争激励是将优胜劣汰原则引进行政工作，使公共管理活动具有某种集体强化的自觉机制。

13. 反激励

反激励就是从反面进行激励的方法，它设置一种强烈的危机情境，使行为者产生一种反作用力，进而形成强大的内压，以取得“置之死地而后生”的效果。

14. 参与管理方法

参与管理方法是通过由下级公共管理主体或客体参加管理和决策来提高人民的积极性和管理效率的一种公共管理方法，可以激励人们更好地为完成公共管理目标而努力。

15. 团体决策

即公共管理方针的决定，重要问题的解决，都由组织成员本着民主参与的原则，以团体决策的途径来制定或抉择。

16. 咨询制度

即公共管理的领导在对一项政策或者事务作出决定之前，主动征询下属工作人员或有关方面人士的意见和反映，从而使各项工作更加完善。

17. 建议制度

即公共管理组织的领导允许并鼓励工作人员对机关公务推行和问题解决中应该发展或改革的事情，自由提供意见，以便作决定时来参考。

18. 来信来访制度

即通过专人负责或设立专门机构，来听取人民群众对于政府行政工作的批评建议，及时发现工作漏洞，以保证公共管理目标的顺利实现。

19. 行政责任方法

行政责任方法作为现代公共管理中的一种综合性管理方法，其用公共管理体制中职权划分的机制将组织中的目标与人事中的职位有机地结合起来，从而使公共管理工作中的职、权、责、利诸要素一致起来。

20. 公共管理程序

公共管理程序，即依照时间将每项行政管理活动的整个进程划分为若干例行性的次序、步骤与环节，以协调和促进某项行政工作的完成的一种公共管理方法。

21. 行政工作程序化

行政工作程序化就是使任何行政工作都要有一定的程序，并按照既定的规程和时序去进行工作。

22. 全程办事代理制

全程办事代理制指政府各职能部门作为承办单位，统一受理、依法无偿全程代理申办人所申办事项的一种全新的工作制度和办事方式。

23. 目标替代

目标替代是组织社会学的概念，指组织运行过程中既定目标被另外的目标所置换。

24. 无缝隙政府

无缝隙政府，指的是政府整合所有的部门、人员和其他资源，以单一的界面，为公众提供优质高效的信息和服务。

25. 公共管理中的沟通

公共管理中的沟通就是公共管理的主体之间或主体与客体之间传递和交流信息的过程。它是沟通双方不断传递交流又不断形成、补充和发展信息的过程。

公共关系

1. 公共关系

公共关系是指政府为了争取公众对政府工作的理解和支持，在公众中塑造政府良好形象，运用传播沟通手段处理和协调与公众的关系，以便更好地管理社会公共事务的一系列活动。

2. 政府形象分析

在中国，由于政府控制着大量传播媒体，加之信息搜集渠道不畅，某种意义上来说影响了社情民意的充分表达，政府部门容易主观地“自我感觉良好”。我们应该对以下四个方面进行综合分析：政府实态分析、社会公认分析、管理阶层分析、决策阶层分析。

3. 政务公开

政府机关规模庞大、结构复杂，必须提高行政运作的透明度，增强公众对政府的了解，方便人民群众办事。要通过各种形式，把政府的工作实况告知公众，并争取得到人们的支持，进而使公众的言行朝着有利于政府管理目标实现的方向转变。

4. 协商对话

人大、政协、民主党派、群团组织等协商对话渠道可以越过不必要的中介，使领导在重大问题上直接了解公众的意见，使公众可以直接向领导反映自己的看法。

5. 政府公关危机

政府公关危机是指突然发生的，造成严重经济损失或严重损害政府形象的事件。

6. 民意调查与论题管理

要在干部多深入基层“下马观花”的同时，尽快建立和完善政府网站等快捷、方便的互动交流平台，适时组织主题鲜明的大规模的民意调查活动。

7. 政府间关系

政府间关系也叫“府际关系”，是指各级政府之间相互影响、相互作用的状态。

8. 协同

协同，通常是指某一系统的子系统或相关要素间的相互合作。

9. 协同治理

协同治理在本质上是一种通过在共同处理复杂社会公共事务过程中多元主体间的相互关

系的探究，建立共同行动、联合结构和资源共享。

10. 非政府组织

任何不是根据政府直接协议成立的一般不把利润最大化当作首要目标的社会组织，主要从事人道主义救援和社会福利活动。

11. 公民

公民通常是指具有一国国籍，并根据该国宪法和法律规定享有权利并承担义务的自然人。

12. 公民的基本权利

公民的基本权利是指公民依照宪法规定享有的人身、政治、经济、文化等方面的基本权益。

13. 议程设置理论

议程设置理论是在李普曼的“拟态环境”以及拉斯韦尔关于大众传播的“环境监视功能”概念的基础上，通过实证研究提出的一个理论假说。该理论认为大众传播具有一种设定社会公共事务“议事日程”的功能，新闻传媒的新闻报道和信息传播活动以赋予各种“议题”不同程度的显著性的方式，影响着人们对周围世界“大事”及其重要性的判断。

公共组织绩效管理

1. 公共组织绩效

公共组织绩效是指公共组织在一定时期内完成任务的质量、效率等状况。

2. 公共组织绩效管理

公共组织绩效管理就是在全球化发展和政府财政压力增加的情况下，公共组织主动吸纳企业绩效管理的经验和做法，引入市场竞争机制，强调顾客导向，提高公共服务质量的过程。

3. 绩效

绩效是一个内涵了多维要素的系统结构，通常包括：①经济，即要求组织以尽可能低的投入或成本，提供与维持既定数量和质量的产品或服务；②效率，即投入与产出之间的比例关系；③效果，即公共服务符合和实现政策目标的程度，以及对于目标团体状态或行为的影响程度；④质量；⑤有一些学者认为，公平、反应性、责任也应成为评估的主流要素。

4. 绩效管理系统

绩效管理系统就是管理组织和员工绩效的系统。系统就如同为企业的各种管理系统搭建了一个管理平台，它是各种管理系统的纽带，透过它来验证各管理系统的运作效果。

5. 绩效计划

即主管经理与员工合作，就员工下一年应该履行的工作职责、各项任务的重要性等级和授权水平、绩效的衡量、经理提供的帮助、可能遇到的障碍及解决的方法等一系列问题进行探讨并达成共识的过程，是整个绩效管理体系中最重要的一环。

6. 动态、持续的绩效沟通

经理与员工双方在计划实施的全年随时保持联系，全程追踪计划进展情况，及时排除遇到的障碍，必要时修订计划。这是绩效管理体系的灵魂与核心。

7. 绩效评价

纳入绩效管理体系的考核则可在融洽和谐的气氛中进行。

8. 绩效诊断与辅导

一旦发现绩效低下，最重要的就是找出原因。绩效不佳的因素可以分成两类：一类是个体因素，如能力与努力不够等；一类是组织或系统因素，如工作流程不合理、官僚主义严重等。

9. 实用性原则

在制定企业的绩效管理制度时，应充分考虑企业人力资源管理的水平及企业的经营特点和行业特点，还需考虑绩效管理方案制订和实施所需的人力、财力和物力。

10. 客观公平原则

员工的实际工作表现和职务说明书中对工作内容的描述是绩效评价的依据，无论用什么方法进行绩效评价，都要以此为客观依据，对考评者实事求是地作出评价。

11. 全面原则

绩效评价的结果是为了提高员工的工作绩效，所以在绩效评价要素的选择方面，应尽量能够概括所需绩效评价工作岗位的工作内容和任职者的素质要求是否符合岗位的要求。

12. 公开原则

绩效评价工作应是公开的，要对评价的标准、考评的程序、考评的方法及时间的选择等公开宣布，使员工心中有数，积极参与到考评中来，而不是被动地等着上级考评。

13. 相对稳定原则

绩效评价的要素和绩效评价方法及绩效评价的频度一旦制定出来，就要保持其实施在一定的时段内的持续性，朝令夕改，员工没有归属感，不利于长久地激励员工，更不利于组织的稳定性。

14. 经济指标

经济指标一般指组织投入到管理项目中的资源量。

15. 效率

效率可简单理解为投入与产出的比例关系，效率关心的是手段问题，而这种手段经常以货币方式体现。

16. 效能

效能指公共服务符合政策目标的程度，通常是将实际成果与原定的预期成果进行比较。

17. 公平

公平作为衡量绩效的标准，关心的主要问题在于“接受服务的团体或个人是否都享受到了公平的待遇，需要特别照顾的弱势群体是否得到更多的社会照顾”。

18. 民主

政府绩效管理要考虑民众对政府的效率是否满意考察政府所做的工作在多大程度上满足了社会和公众的需要，民主作为衡量绩效的标准，关心的主要问题在于“公民参与的程度有多高，政府是否接受了民众的监督，使公民意志和利益能够及时体现在行政过程中”。

19. 业绩指标

业绩指标主要包括公共服务的数量和质量；公共管理目标实现的情况；政策制定水平与实施效果；公共管理的效益；公民对公共管理和公共服务的满意程度。

20. 效率指标

效率指标通常包括提供公共服务与产品的单位成本、服务与产品的数目、公共政策执行的开支、政府部门的办公物品损耗费用等。

21. 效能指标

效能指公共管理活动对目标团体的状态或行为改变的影响程度。

22. 成本指标

成本指标主要包括政府部门占用的人力、物力和财力；政府部门的支出。

法治与法治政府

1. 法治

“法治”是指依法治国，即以法的精神来治理国家。

2. 行政组织结构法治

根据《编制法》《政府组织法》管理政府行政机构设置、职能和职权配置；处理各级政府间、各政府部门间的关系。

3. 行政职权法治

政府职权来源于法，政府各项职权都由法律明文规定；政府自身不能为自己设置任何职权。政府权力是国家公共权力的组成部分，坚持政府职权法治要从根本上杜绝国家公共权力部门化、部门权力个人化的做法。

4. 行政行为法治

要坚持依法行政，具体做到：一是行政权的作用不得与法律相抵触；二是行政权没有法律依据，不得使人民负担义务，或分割其权利；三是行政权没有法律依据，不得免除特定人在法律上应负的义务，或为特定人设定权利；四是法律经各级行政机关自由裁量时，其权限仍需受法律限制。

5. 依法行政

“依法行政”的基本含义是指行政机关管理社会公共事务的政府权力必须经法律授权，行政机关的一切行政活动必须依据法律规定并在宪法和法律范围内活动。

6. 民意政府

法治政府首先应当是民意政府。这是因为，法律特别是“良法”是人民意志的体现。依法治国就是按照广大人民的意志和意愿来治理国家，依法行政也应该是政府（行政机关）按照广大人民的意志和意愿来行政，来进行社会公共管理活动。

7. 有限政府

法治政府应当是有限政府。这主要是因为，一是政府权力有限。二是政府职能有限。

8. 诚信政府

法治政府应当是诚信政府。所谓诚信政府，就是要求政府做到诚实守信。诚信是政府得以存在和进行有效管理的基本前提，同时也是获得人民信赖的基本条件。诚信原则是政府行使权

力、进行行政管理活动所必须遵守的原则。

9. 责任政府

法治政府应当是责任政府。所谓责任政府，就是说政府要对自己的行为负责，特别是要对自己的违法行为负责，承担相应的责任。责任政府是现代民主政治的基本理念，同时也是对政府公共管理进行民主控制的制度安排。

10. 法律的至高无上性

法律的至高无上性，意味着任何个人意志都低于法律，法律是评判社会成员行为的唯一与最高标准，任何社会成员包括统治者都没有超越宪法与法律的特权，都必须在法律规定的范围内进行活动，若有违反都将受到法律的制裁。

11. 国家权力的相对性

法治要求国家权力应当具有相对性，而不是无限的。国家权力的权威必须基于法律的权威之下，法律本身也是为了限制国家权力从而保护公民合法权利而制定。

12. 法律的确切性、普遍性与公开性

法律首先应当能被它的接收者认知和理解，立法机关制定的法律不能模棱两可，必须使得一般公众能够得以理解其含义，否则法律即无法得以推行。法律还应当具有普遍性，必须在社会政治经济生活中都能起到主导性的调整作用，以供社会普遍适用。

13. 司法公正、独立

法制社会中，司法必须保证公正与独立。虽然法律制定完备，若司法过程中不能公正地适用法律，法律便失去了意义。只有在司法中秉承公正原则，才能通过法律伸张正义。

14. 法治的原则性

法治是行政法的基本原则之一，也是在行政法诸多原则中最重要的原则。行政法的基本原则是指反映现代民主法治国家的宪法精神，规范法和行政之间的关系，约束行政立法、行政执法和行政法制监督等各个环节和行政法律关系各个方面的主要法则或者标准。

政府监督

1. 政府监督

政府监督是指对国家行政机关及其工作人员的行政管理活动依法所进行的监督，既包括国家行政机关内部上级行政机构对下级行政机构的监督、专业政府监督机构对其他行政机构和行政人员的监督、行政领导者对被领导者的监督和被领导者对领导者的监督，也包括行政机关以外的国家机关、政党组织、社会团体、大众媒介和公民对行政机关及其工作人员的行政管理活动依法所进行的监督。

2. 分权制衡理论：以权力制约权力

分权制衡理论也称权力制约论，它是西方国家的立法、行政和司法三种权力各自独立又相互制约和均衡的理论。它强调：为防止政府权力的腐败或滥用，必须对它进行合理分割，并建立相互制约和监督的关系。

3. 民主权理论：以权利制约权力

人民主权理论是西方思想家基于社会契约论和主权论提出的民主理论，是近代西方政治发展史上的一个重要理论成果，认为人民拥有主权，国家的主权源于人民权利的让渡，因此，人民对国家有天然监督权。

4. 社会契约论：以道德制衡权力

①契约签订的直接动力在契约双方当事人间要达到某种目的；②社会契约意味着双方当事人之间权利义务的对称，政府掌管管理社会的公共权力，同时必须承担起维护公共利益的义务。

5. 政府内部监督

政府内部监督是指监督主体是政府机关，政府对其所属各职能部门、主管机关、隶属机关的行为进行监督，也包括同级政府机关之间以及下级政府机关对上级政府机关的监督。

6. 一般监督

一般监督是指各行政机关按照直接隶属关系，自上而下、自下而上及横向交错产生的监督。

7. 职能监督

职能监督是指政府各职能部门就其所主管的工作，在自己职权范围内对其他部门实行监督。

8. 主管监督

主管监督是指国务院各部委对地方各级人民政府相应工作部门的监督。

9. 特种监督

相对于一般监督而言，指除主管监督以外的各种专业性行政监督。

10. 政府外部监督

政府外部监督是指监督的主体在政府机关外，即社会上的各种主体监督，这是一种比政府自身监督更重要、更全面的监督。

11. 政党监督

①通过制定正确的路线、方针和政策来规定行政活动的方向；②通过党的纪检机关检查处理组织中党员的违法违纪行为；③通过对党员的教育，促进和保证公共组织中公务人员依法办事，自觉履行党的义务和职责，充分发挥党员先锋模范作用。

12. 权力机关监督

权力机关监督是指全国人大及地方各级人大对政府的监督。行政机关是权力机关的执行机关，行政机关应自觉地接受权力机关的监督。

13. 司法监督

司法监督是指通过人民检察院和人民法院对政府的行政行为实施的监督。

14. 群众团体监督

群众团体监督是指人民政协、工会、共青团、妇联等群众团体对政府实施的监督。

15. 人民群众监督

人民群众监督是指无组织的、分散的公民有权对政府行为进行监督。

16. 社会舆论监督

社会舆论监督是一种不可忽视而有影响力的监督方式，西方国家称其为与立法、司法、行政并立的“第四权力”，并作为制约这些权力的权力。

17. 党内巡视制度

党内巡视制度是中共为加强党内监督，在借鉴中国古代巡视制度的基础上所建立的一种专门适用于党内的、自上而下的、制度化的巡查监督形式。

18. 党内巡视

党内巡视是一种自上而下的监督。党内巡视是上级党委设立的巡视机构对下级党委班子及其成员进行的监督。

19. 党内巡视工作

党内巡视工作是加强党的领导班子和干部队伍建设、推进党风廉政建设和反腐败斗争深入开展的一项政治性、政策性都很强的工作，它能不能将“应该发现的问题发现”、它的作用能不能得到工作的成效，必须建立巡视工作责任制，以此督促巡视组成员苦练内功、扎实工作、从各个方面锻炼提高自己，善于以深刻的洞察力和细致的调查研究从蛛丝马迹中发现问题。

20. 人民代表大会制度

人民代表大会制度是中国人民民主专政的政权组织形式，是中国的根本政治制度。

21. 司法体制

司法体制是指以司法为职能目的而形成的组织体系与制度体系，或者说是司法机构组织体系和司法制度的统称。

公共责任

1. 公共责任

广义的公共责任，是指国家行政管理行政部门的行政人员，在工作中必须对国家权力主体负责，必须提高自身职责的履行，来为国民谋利益。狭义的公共责任，是指国家的公务人员违反行政组织及其管理工作的规定，违反行政法规所规定的义务和职责时，所必须承担的责任。

2. 立法机关

立法机关是由国民选举产生的，是行政主体的权力来源，一切国家公共机关及其公务人员的一切行为，都必须符合和有利于国民的意志、利益和需求，都必须对国民承担责任。

3. 司法机关

司法机关作为追究的主体，主要是依据法律裁判国民与行政官厅之间的纠纷，审定行政行为合理与否，纠正由于行政官厅和官员的不负责所造成的不良后果及损失，并借此消极因素为积极因素，增强行政人员的责任感，推动行政任务的完成，实现行政责任的客观目的。

4. 国家检察机关

在许多国家里，检察机关是代表政府追究责任和提起公诉的机关，是一种行使司法行政权的国家机关，在形式上一般不涉及法院行使审判权的活动。

5. 追究责任的程序

追究责任的程序表现为调查、受理、起诉以及相应的议案、判决和决定等活动，包括两个部分，即公民依法对行政责任的追究和法院依法对行政责任的追究。

6. 申诉

在通常情况下，申诉是公民就国家行政机关或行政官员的不当行政行为对自身的侵害而向政府有关部门提出的追究行为。

7. 上诉

上诉则是公民在受到包括行政机关和行政官员在内的国家机关和国家公务人员的违法行为侵害时，特定向法院提出的追究行为。

8. 责任政府

责任型政府是指积极采取行动回应社会和满足民众的基本要求，承担政府在整个社会中的法律责任，并履行义务的政府形式。

行政伦理

1. 伦理

伦理是生命个体区别于动物行为的限定的规则，实际上，它是生物的本我实现——动物性的本能在作为人后应该剔除或应该加上的部分行为内容。

2. 行政伦理

行政伦理就是伦理在公共行政关系、公共行政活动中的体现；是执政党、国家机构和国家公务员在公共行政领域，在实践执政为民，在坚持科学执政、民主执政、依法执政，在履行经济调节、市场监管、社会管理、公共服务等职能过程中，所形成的一种应然关系以及调节这种应然关系的伦理规范，是执政党、国家机构和国家公务员由于内化伦理规范而形成的伦理品格。

3. 公务员的个人品德

公务员的个人品德是行政伦理研究的传统关注领域。它是行政伦理在个体层面的体现，规范和制约着公务员的个体行为。

4. 公务员的思想态度

公务员的思想态度是指他们在日常的公务活动中所表现出对公共行政职业价值观的认同，以及相联系的工作态度问题。

5. 公务员的思想品德

公务员首先是作为个体存在的公民，他必须遵循社会长久以来形成的道德意识、道德意志和心理习惯等行为规范。

6. 行政职业道德

行政职业道德是指同公共行政职业相联系的，用以调整行政领域中人与人之间关系的道德原则和道德规范，其核心在于处理公共利益和个人利益之间的关系。

7. 行政组织伦理

行政组织伦理主要指与组织制度和组织程序相联系的一系列伦理原则和行为规范。

8. 程序公正

在行政机关履行行政职能、推行政务的过程中所建立的一系列程序、规章、条例、办法等，其目的都应该是为公共权力的授权者服务，而不应成为行政机关或个人谋取私利的手段。

9. 组织信任

行政机关是一个在分工基础上进行合作的整体。这种合作不仅需要正式的权力体系，更要构建人与人之间、部门与部门之间和谐的信任关系。

10. 民主责任

政府权力来源于人民的授权，行政机关并没有自己特殊的利益。因而，行政机关对广大人民群众负有国家制度所赋予的责任，即所谓的公共责任。这种公共责任与民主原则结合起来，要求行政机关的目标、价值偏好必须反映人民的意志，并且在行政工作中自觉接受群众的监督。

11. 制度激励

行政组织内部也存在着伦理问题。这主要体现在激励制度方面，即如何通过建立组织内部合理公正的制度关系来激发组织成员的积极性，进而推进组织活动的顺利开展。

12. 公共政策伦理

公共政策伦理是制定良好公共政策的前提。就此意义而言，政策伦理比任何单个的政策都更加重要，原因在于所有的政策都依于伦理。

13. 行政伦理

行政伦理是公共伦理的一个重要的组成部分，它是指行政主体在行使公共权力、从事公务活动中，所应确立和遵守的伦理理念、伦理行为、伦理规范的总和，是政府权力的使用者（政府权力主体）在行使权力过程中所表现出来的一种特殊的职业伦理。

14. 行政伦理失范

行政伦理失范是指在行政权力运行过程中，行政主体置行政伦理的规范和原则于不顾，损害公共利益，假公权以济私利，导致公共权力的滥用和腐败的现象。

15. 公共责任漠视

公共责任漠视主要表现在公共管理者对自身权力委托者权益的漠视，权力运作不以人民的权益为依据，对自身应当履行的公共职责敷衍塞责、玩忽职守，权力的滥用及乱用。

16. 功利主义

功利主义，即效益主义，是伦理学中的一个理论。提倡追求“最大幸福”，认为实用即至善的理论，相信决定行为适当与否的标准在于其结果的实用程度。

公共危机管理

1. 公共危机

公共危机是一种非常态的具有高度不稳定性、不确定性和威胁性的，造成了比较严重的生命财产损害，引起了比较广泛的公众心理恐慌，破坏了正常的公共秩序和社会关系，危及了基本的社会价值准则的状态和事件。

2. 危机潜在期

危机潜在期，即危机开始出现征兆的时期。

3. 危机突发期

危机突发期，即伤害性的事件发生并引发危机的阶段。

4. 危机的蔓延期

危机的蔓延期，危机的影响持续，政府的主要工作在于努力消除危机。

5. 危机解决期

危机解决期，组织从危机影响中完全解脱出来，但是仍要保持高度警惕。

6. 公共危机管理

公共危机管理是持续动态的管理过程，政府针对潜在的或者当前的危机，在危机发展的不同阶段，对信息获取与预警、准备与预防等进行组织和计划，以期有效地预防、处理和消除危机，其重点在于控制与回应、恢复与重建、不断学习与创新。

7. 政治经济的发展水平

政治经济的发展水平一方面是指社会的整合水平和公众对政府的认同程度，另一方面是指社会经济的发展水平和社会保障制度的完善程度。

8. 全面性原则

从危机管理的缩减阶段到恢复阶段，每一阶段中的内容，都要做到评估，即进行全面的评估，使评估者能从一个宏观的角度来看危机管理。

9. 重点性原则

对特定的危机，其评估阶段以及每一阶段的评估内容在评价时的重点是不一样的，给我们所带来的价值也不同，要根据评估的目标和意义，进行重点评估。

10. 系统性原则

全面危机管理评估模型就是从系统的角度来看待整个危机管理这一持续动态的过程，各阶段之间是相互联系的，不能独立割裂地去看待每一部分。

11. 信息指挥系统

信息指挥系统掌控信息化的硬件和支持软件、信息通信系统、应用软件等。运行时，要为地方政府提出国家层面的标准化、自动化的操作流程自动支持中央和地方政府相连接的关键环节，例如监控易发危机，管理基础设施项目等。

12. 信息评估系统

信息评估系统的主要用途在于将多种数据来源汇集，通过交互分析，能够支持危机的事态评估。

13. 资财信息管理和后勤信息管理系统

资财信息管理和后勤信息管理系统是整个公共危机管理系统的资产管理和后勤信息管理支持系统。该系统在结构上要与国家危机管理信息系统紧密配合，支持整个公共危机管理机构与财产和后勤相关的所有职能，并做好监管。

14. 人力资源信息系统

人力资源信息系统储备具有专项危机管理能力的人力资源信息、就绪状况、受训水准情况等，储备志愿者的信息等，为危机管理提供人力支持。

15. 知识系统

广义的知识系统涵盖了公共危机的所有信息和知识，包括公共危机的常识，公共危机的就绪状况，公共危机相关的机构、职能、预案、能力等状况，国内外的经验教训，国内外的经典案例，专家信息等。狭义的知识系统，则一般以公共危机管理的决策支持系统的形式出现，并以公共危机管理的案例库和专家库为核心支持。

中国政府改革理论与实践

1. 公共管理改革

公共管理改革是指国家行政机关为适应内外环境的变化，对公共管理的诸方面因素进行的调整和变革。它包括政府权力、政府职能、公共组织、人事制度、领导制度、行政方式和行政运行机制等方面的改革。

2. 组织利益

主要包括公共行政组织自身生存、壮大和发展的自觉需要，以及公共行政组织中的部分成员实现个人升迁和经济利益的自觉需要。

3. 组织文化

主要包括公共行政组织实现组织目标和公共利益的需要，以及公共行政组织中的部分成员甚至多数成员实现个人抱负和使命感、获得成就感和荣誉的需要。

4. 大部制

大部制即为大部门体制，即为推进政府事务综合管理与协调，按政府综合管理职能合并政府部门，组成超级大部的政府组织体制。

5. 以公民为本

以公民为本是一种政府管理的目标模式，也是对政府管理本质、政府职能作用的本质概括。

西方国家公共组织改革理论与实践

1. 新自由主义

在西方经济学中，新自由主义是指 20 世纪 30 年代大萧条以来与国家干预主义相对立的经济自由主义。在以凯恩斯主义为代表的国家干预主义盛行时，新自由主义长期处于非主流地位。20 世纪 70 年代，西方国家特别是美国陷入“滞胀”——即“经济停滞、通货膨胀”、凯恩斯主义出现危机以来，新自由主义从非主流地位上升至主流地位。

2. 凯恩斯的需求管理理论

凯恩斯的需求管理理论是一种宏观经济理论，其实质是在资本主义制度框架内，对资本主义的生产关系和经济关系进行调节，以实现社会总供给和总需求的均衡。

3. 私有化

新自由主义主张对社会所有资产和服务实行私有化，把社会所有的土地、基础设施和企业卖给私人投资者，将公共部门生产的商品和服务转化成私人部门生产的商品和服务。

4. 削减社会福利

新自由主义要求大量削减社会福利开支和降低国家在这个领域的作用。新自由主义反对国家调节失业率，认为劳动力市场可以通过工资涨落和劳动力供求间的自发调节而实现充分就业。

5. 公共选择理论

公共选择理论是西方经济学的的一个分支。它以经济学的分析方法研究政治问题，因而也是现代政治学的一个重要研究领域。

6. 集体选择

集体选择是指各个参与者依据某种协商规则，相互协商从而确定集体行动方案的过程。

7. 个体主义的方法论

个体主义的方法论认为人类的所有行为，无论是经济行为还是政治行为，都必须从个体角度寻找原因，因为个体是集体的细胞，个体行为的集合构成了集体行为。

8. 理性人假设

在经济学研究中，一个最基本的假设是人都是理性的，以追求个人利益、最大化自己的满足程度为特征。例如，消费者在预算约束下追求效用最大化；生产者追求利润最大化，获得了

最大的利润可以使生产者得到最大的满足。

9. 政治的交换过程本质

公共选择理论强调政治活动的交换本质，其目的是说明国家的作用是通过政治规则的制定与实施来保证人们自愿选择的自由。这是公共选择理论区别于其他经济学的主要观点之一。

10. 新公共管理

新公共管理亦称管理主义，是 80 年代以来兴盛于英、美等西方国家的一种新的公共行政理论和管理模式，也是近年来西方规模空前的行政改革的主体指导思想之一。它以现代经济学为自己的理论基础，主张在政府的等公共部门广泛采用私营部门成功的管理方法和竞争机制，重视公共服务的产出，强调文官对社会公众的响应力和政治敏锐性，倡导在人员录用、任期、工资及其他人事行政环节上实行更加灵活、富有成效的管理。

11. 引入企业管理模式

政府首先有必要引入“企业家精神”，改造行政文化，进而形成充满生机和活力的、具有创新精神和良好应对或应变能力的政府。同时，有必要借鉴企业的管理理论、管理模式、管理原则、管理技术，包括吸收企业的管理人员来改造政府，以克服政府管理的弊端，提高行政绩效水平，改进公共服务的质量。

12. 建立顾客驱动制度

建立顾客导向制度是开创民主行政研究和服务型政府的基础。为了实现顾客导向制度，公共部门有必要提出明确的服务标准，向顾客作出服务承诺，实行顾客意见调查，以实现改善公共服务质量的目的。

13. 新公共行政理论

新公共行政学是相对于传统行政学而言的，其研究的核心概念在于政府及其官员在公共行政管理过程中的价值观和伦理观。

14. 民主行政

新公共行政学将民主行政作为新公共行政的学术识别系统。他们认为，民主行政的核心价值观在于尊重人民主权和意愿，实现社会正义和社会公平，反对滥用权力和行政无能。

15. 民主社会的公民身份理论

认为国家与公民之间关系的主导模式是建立在这样的思想基础之上的，即政府的存在就是要确保一定的程序（如投票程序）和公民权利，从而使公民能够根据自身利益做出选择。

16. 社区和市民社会模型

认为在市民社会中，人们需要在社区的利害关系体系中实现自己的利益。只有在这里，公民才能够以个人对话和讨论的形式参与进来，而这种方式便是社区建设和民主本身的实质。

17. 组织人本主义和组织对话理论

在后现代社会中，我们彼此依赖，治理因而也必须以所有各方（包括公民和行政官员）真诚、开放的对话为基础。提出要想恢复公共官僚机构的活力，重建公共行政领域的合法性等都需要促进公众对话。

18. 政府管理的途径

政府管理的途径将治理等同于政府管理，侧重从政府部门的角度来理解市场化条件下的公共管理改革，主要包括最小国家的治理、新公共管理和善治等用法。

19. 公民社会的途径

与将治理等同于政府管理的用法不同，在公民社会途径看来，治理是公民社会的自组织网络，是公民社会部门（或第三部门）在自主追求共同利益的过程中创造的秩序，在公共池塘资源管理、摄取服务与发展、同业协会和跨国性的问题网络中普遍存在。

20. 合作网络的途径

合作网络的途径则试图在网络管理的框架内整合上述两种研究途径。

21. 治理

治理就是对合作网络的管理，又可称为网络管理或网络治理，指的是为了实现与增进公共利益，政府部门和非政府部门（私营部门、第三部门或公民个人）等众多公共行动主体彼此合作，在相互依存的环境中分享公共权力，共同管理公共事务的过程。

22. 民营化

民营化是指一种政策，即引进市场激励以取代对经济主体的随意的政治干预，从而改进一个国家的国民经济。

23. 公共服务民营化

公共服务民营化是以政府为主导，以市场化和社会化为主体，以公众满意为标准，打破政府垄断，引进竞争机制，构建政府、私营部门相互合作的公共服务体系，政府为安排者，私营部门为生产者，公众为消费者，其实质在于给予公众更多的选择空间，使公众自主选择公共服务主体，通过刺激竞争提高公共服务质量。

24. 城市经营

城市经营指运用市场经济手段，对构成城市空间和城市功能载体的自然生成资本（如土地）、人力作用资本（如路、桥）及其相关的延伸资本（如路、桥冠名权）和其他经济资源要素等进行集聚、重组和营运，即将城市可以用来经营的各种资源资产化，实现资源配置在容量、结构和秩序上的最大化和最优化，以提升城市价值，实现城市的有形和无形资产的保值增值。

21 世纪公共组织改革展望

1. 事业单位改革

事业单位改革是行政管理体制改革的重要组成部分。推进事业单位改革关键要从体制机制入手，转变政府职能和管理方式，调整和规范政事关系。

2. 廉洁政府

廉洁政府是人们普遍向往、追求的一种政府状态。在现代行政管理活动中，廉洁性更是成为评价政府管理水平与状况的一个重要指标，也是现代政府追求的所谓“善政”的基本要素之一。

3. 阳光政府

阳光政府简单地说就是透明的政府，也是温暖的政府，其本质是执政为民的政府。透明，决定了政府必须在阳光下行政，实行政务公开，使人民充分享受知情权和监督权。

4. 代议制民主理论

代议制民主理论是解释政府行政公开的主要理论，人民主权原则是现代民主政治的基石。

5. 知情权

知情权有广义和狭义之分，广义的知情权指公众有知悉、获取信息的自由与权利；狭义的知情权仅指公众有知悉、获取政府信息的自由与权利。

6. 信息不对称理论

“信息不对称”的概念产生于微观经济学领域，它是指决策所依赖的信息在相对应的组织或个体之间呈现不均匀、不对称的分布状态。即一方占有的信息的数量和质量优于另一方。