# Article information:

Full article: Performance Management and Public Sector Reform: The Norwegian Hospital Reform  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10967490600766987?casa_token=VWiingDfBoEAAAAA%3Auli-rwMV-_aFQSI-tRMn8814JEAKnia2NpLXBxOSx7M4tW5JDIX8MQ9_NWPSxgm-q0nn1JiKct2tEg>

# Article summary:

1. 本文讨论了与公共部门改革相关的新绩效管理系统的发展，重点介绍了挪威医院改革中的管理目标和结果（MBOR）系统。

2. MBOR系统包括领导层制定明确、稳定和一致的目标和指标，下属机构报告绩效和结果，以及领导层利用报告结果奖励良好表现和惩罚不佳表现。

3. 文章强调了在实践中，MBOR系统可能受到环境因素、文化传统、组织利益等多种因素影响，并指出公共目标通常是模糊的“使命宣言”，给予了解释空间。

# Article rating:

May be slightly imbalanced: The article presents the information in a generally reliable way, but there are minor points of consideration that could be explored further or claims that are not fully backed by appropriate evidence. Some perspectives may also be omitted, and you are encouraged to use the research topics section to explore the topic further.

# Article analysis:

这篇文章对公共部门改革中的绩效管理系统进行了分析，重点关注了挪威医院结构改革。然而，文章存在一些潜在偏见和片面报道。

首先，文章提到了MBOR系统的优势和理论基础，但没有充分探讨其实际运作中可能出现的问题和挑战。它似乎过于理想化地看待这种绩效管理系统，忽略了实际操作中可能存在的复杂性和难以实现目标的问题。

其次，文章没有提供足够的证据来支持其关于MBOR系统在挪威医院改革中的成功应用的主张。缺乏具体案例分析或数据支持使得读者很难相信作者所提出的结论。

此外，文章似乎忽视了可能存在的风险和负面影响。在公共部门改革中引入新的绩效管理系统可能会导致员工不满、抵制或者操纵数据等问题。这些潜在风险应该被认真考虑并进行深入探讨。

最后，文章未能平衡地呈现双方观点。它似乎更倾向于赞扬MBOR系统和挪威医院改革，而忽略了可能存在的批评或反对意见。一个更全面客观的分析将有助于读者更好地理解这个话题。

因此，这篇文章虽然提供了一些有价值的信息，但仍然存在一些局限性和不足之处。为了使其分析更加全面和可信服，作者可以进一步探讨潜在偏见、提供更多证据支持、考虑风险因素，并平衡地呈现双方观点。

# Topics for further research:

* MBOR系统的实际运作问题和挑战
* 挪威医院改革中的成功案例和数据支持
* 绩效管理系统可能存在的风险和负面影响
* 员工不满、抵制和数据操纵等问题的可能性
* 对MBOR系统和挪威医院改革的批评或反对意见
* 更全面客观的分析方法和观点平衡的重要性

# Report location:

<https://www.fullpicture.app/item/469f923e86a56af01594299039dcee1f>