

<<中国政府绩效评估报告>>

图书基本信息

书名：<<中国政府绩效评估报告>>

13位ISBN编号：9787503540905

10位ISBN编号：7503540907

出版时间：2009-2

出版时间：中共中央党校出版社

作者：桑助来

页数：425

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<中国政府绩效评估报告>>

### 前言

这次座谈会是人事部第一次专题研究政府绩效评估工作的会议。按照温家宝总理有关指示精神，国务院2006年2月，成立了深化行政管理体制改革联席会议，决定从转变政府职能、推进依法行政、深化行政审批制度改革、开展政府绩效评估、推行行政问责制五个方面进行深入研究。联席会议决定，开展政府绩效评估工作交由人事部牵头。这是国务院交给我们的重点任务，是对人事部门的充分信任。这次会议的主要任务是：贯彻党中央、国务院关于开展政府绩效评估工作的重要指示精神，总结交流政府绩效评估工作的成效和经验，研究重点难点问题，明确工作目标和任务，安排部署2007年政府绩效评估联系点的有关工作。

## <<中国政府绩效评估报告>>

### 内容概要

《中国政府绩效评估报告》作为国家社科基金课题成果，坚持理论与实践相结合，围绕构建科学的政府绩效评估体系，对我国政府绩效评估的重点内容和重大问题进行了专题系统研究，提出了对策思路，同时总结了近年来我国地方政府开展政府绩效评估的典型经验，提炼出了6个绩效管理模式，形成了我国政府绩效评估的框架报告，以期总体上反映了近年来我国政府绩效评估的理论和实践成果。

## &lt;&lt;中国政府绩效评估报告&gt;&gt;

## 书籍目录

代序前言第一编 总报告第一章 建立科学的政府绩效评估体系一、当代政府绩效评估的发展过程及内涵实质二、我国地方政府绩效评估的实践探索三、我国建立科学的政府绩效评估体系的战略意义四、建立科学的政府绩效评估体系的总体框架五、建立科学的政府绩效评估体系的建议第二编 框架体系第二章 中国地方政府综合绩效评估指标体系一、政府绩效指标确定的基本原则和要求二、国内外相关指标体系分析三、我国地方政府综合绩效指标体系的构成及特点四、各指标的内涵及操作途径五、评估标准的确定及计分方法第三章 中国地方政府部门绩效指标体系一、构建政府部门绩效指标的理论基础二、建立科学的政府部门绩效指标体系的意义三、我国政府部门绩效指标编制的原则及要求四、政府部门绩效指标编制的主要步骤五、我国三类地方政府部门绩效评估指标体系第四章 中国政府预算绩效评价体系一、绩效预算的含义和特点二、我国预算绩效评估的实践发展及重要意义三、目前政府绩效预算评价在我国实施的现实阻碍剖析四、构建我国政府预算绩效评价体系的政策建议第五章 中国公共政策绩效评估体系一、公共政策绩效评估的内涵和意义二、国外公共政策评估的实践三、我国公共政策绩效评估面临困境及对策第六章 建立我国公共项目绩效评估体系一、公共项目绩效评估的基本内涵及标准二、公共项目绩效评估指标体系构建三、西方国家公共项目绩效评估经验借鉴四、我国公共项目绩效评估现状、问题及对策第七章 中国政府绩效审计体系一、政府绩效审计是政府绩效管理改革的必然要求二、我国政府绩效审计的现状与发展趋向三、完善我国政府绩效审计的对策思路第八章 中国公务员绩效考核体系一、我国公务员绩效考核的发展过程二、我国公务员考核制度的主要特点三、我国公务员绩效考核的实践探索四、完善我国公务员绩效考核制度的建议第九章 中国地方政府绩效评估方式一、政府绩效评估方式的基本内涵及类型特征二、西方国家政府绩效评估方式变革经验借鉴三、我国政府绩效评估运行方式现状及存在的主要问题四、推进我国政府绩效评估方式变革的相关思路第十章 中国政府绩效评估的公民参与和群众评议——兼评“南京万人评政府”模式一、公民参与和群众评议政府绩效的背景及意义二、公民参与和群众评议政府绩效的主要做法和经验三、对万人评议政府模式优化的探讨四、进一步开展政府绩效评估公民参与和群众评议活动的政策建议第三编 实践发展第十一章 整体推进型绩效评估模式——青岛市目标绩效管理体系一 做法与经验二 相关政策规定三 领导讲话四 专家点评第十二章 战略导向型绩效评估模式——江苏邳州市绩效督查考评一 做法与经验二 政策规定三 领导讲话四 专家点评第十三章 目标责任型政府绩效评估模式——贵州省直机关目标绩效管理一 做法与经验二 政策规定三 领导讲话四 专家点评第十四章 问绩于民型政府绩效评估模式——上海市杨浦区机关目标管理评估系统一 做法与经验二 政策规定三 领导讲话四 专家点评第十五章 三位一体式绩效评估模式——江苏省南通市综合绩效考评一 做法与经验二 政策规定三 领导讲话四 专家点评第十六章 干部实绩型政府绩效评估模式——河南洛阳市干部实绩考核评价体系一 做法与经验二 政策规定三 领导讲话四 专家点评附录：美国1993年政府绩效与结果法主要参考文献专栏1：政府绩效管理与行政问责专栏2：克服官僚主义专栏3：归根到底看工作实绩专栏4：完善政府绩效考核体系专栏5：建立科学的政府绩效评估体系专栏6：看入主要看政绩专栏7：构建科学的政府绩效评估体系专栏8：加强责任制专栏9：建立体现科学发展观和正确政绩观要求的干部实绩考核评价制度专栏10：建立问责制度，开展绩效评估专栏11：干部考核新动向案例1：北京市西城区政府预算绩效评估实践案例2：大学生孙志刚事件与我国收容政策的废止案例3：农业科技跨越计划项目评估案例4：西部地区退牧还草项目审计调查

## &lt;&lt;中国政府绩效评估报告&gt;&gt;

## 章节摘录

(三) 目前政府绩效评估存在的主要问题 我国政府绩效评估总体上还处于探索和试点阶段,在法规政策上还不健全,在体制机制上还有许多制约因素,在方式方法上还不很成熟,主要有以下矛盾和问题:

一是政府绩效评估发展不平衡,许多地方政府考评依然采用传统方式。目前,政府绩效评估和管理尚未在全国全面推开,大多数地区还是采用传统的考核方式,以公务员个人总结代替部门考核,以年度会议代替绩效目标制定,以单项评比检查代替综合绩效评估。

二是政府绩效评估缺乏统一的政策指导和法规保障。

我国地方政府绩效评估实践十几年来一直处于自发状态,工作的启动和开展主要取决于地方政府领导人对这项工作的认识程度。

目前,还没有出台全国性的政策法规,也没有明确哪一家中央政府部门具有指导全国政府绩效管理和评估工作的职能,在政策指导、工作指导和法规保障不到位情况下,容易造成地方政府绩效评估工作的持续性不强,经验交流和推广不够,评估实践的广度、深度和力度受到严重影响。

三是政府绩效评估体系不健全,有片面追求GDP倾向。

一些地方制定政绩考核标准时,一味追求经济增长,以GDP高低论政绩好坏,不能很好处理经济建设与社会发展和环境保护关系,存在忽视社会事业发展和环境保护问题。

有的甚至大搞“形象工程”“政绩工程”。

这种考评方式与科学发展观的要求相偏离,也与政府绩效评估的目标背道而驰。

四是政府绩效评估方式开放度不高。

绩效评估的主体主要是上级机关,社会公众参与较少,造成重工作过程的评估,尚未深入到对工作最终效果的测评;评估方式多为“运动式”“评比式”,随意性较大,持续性规范性不强;政府绩效评估的封闭性、神秘性、主观性较强,透明度、公开化和客观性还不够,缺乏必要的社会监督和制约。

五是绩效评估理论基础薄弱,理论对实践的引导力度不够。

我国政府绩效评估的理论研究起步较晚,一些研究主要限于对国外绩效评估理论的介绍和评鉴,对中国政府绩效评估的实践总结提炼不够,中国特色的政府绩效评估理论体系尚未形成。

政府绩效评估从基本概念到主要内容、指标体系、操作原则、实施步骤等许多问题还未形成共识,需要结合中国实际作深入的探讨。

有的对绩效含义理解不深,对绩效评估的功用研究不透,将政府绩效评估与公务员考绩和社会经济发展综合评价混为一谈,这种理论上的弱点和认识上的误区,造成评估实践中出现了一些假评估、乱评估的现象,影响了评估工作的健康发展。

<<中国政府绩效评估报告>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>