

<<政府绩效评估新论>>

图书基本信息

书名：<<政府绩效评估新论>>

13位ISBN编号：9787508716978

10位ISBN编号：7508716973

出版时间：2008-6

出版时间：中国社会出版社

作者：何凤秋

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>

## <<政府绩效评估新论>>

### 前言

政府绩效评估在我国基本上是舶来品。

早在1997年，我曾经在国家行政学院司局长任职班开设了政府绩效评估理论与方法这门课程，当时引起了学员的极大兴趣和热烈讨论，同时也提出了在中国改革现实中的适用性问题。

这就是如何理解政府的职能与绩效的关系，我们是依据现行政府职能来评估绩效呢，还是通过评估绩效来审视现行政府职能呢？

两者可以互为因果吗？

政府绩效到底是什么？

评估理念不同、评估主体不同、评估技术不同，可能会得出不同的答案。

虽然，有一批学者致力于西方政府绩效评估理论的研究和引进，并且对我国地方政府的绩效评估实践发挥了积极的影响作用，但是，植根于中国改革实践基础上的政府绩效评估理论和技术，还需要学者做出长期的艰苦的实证研究。

目前，我国在这方面的专著和论文越来越多，可以说基本回应了我国政府绩效评估的实践问题。

何凤秋同志的新作《政府绩效评估新论》就是这样一部具有探索意义的理论成果。

凤秋同志是中国人事科学研究院的资深研究人员，她长期从事公共行政研究工作，从2000年开始就关注国内外政府绩效评估，主持和参与了很多相关理论研究和实践活动，将几年的研究成果进行梳理，从理论和实践的角度对政府绩效评估做进一步探索，并取得了有价值的成果，实属难能可贵。

目前在我国政府绩效评估的实践探索上，从中央到地方，各级领导高度重视，各地政府大胆试验，创造了许多符合实际的评估模式，也吸收借鉴了许多国外的理论方法，取得了积极的成效。

## <<政府绩效评估新论>>

### 内容概要

不能简单地将评估作为一种技术手段或单项管理制度来看，要跳出评估谈评估，重视评估的动力来源及科学保障，才能使评估不至于流于形式。

从评估持续发展的动力看，需要进行行政管理理念的创新和体制的变革，涉及行政决策、执行、考评全过程。

因此，要从落实科学发展观的大局下定位，从政府改革整体思路的角度考虑设计绩效评估体系，从政府管理创新思维中推动政府绩效评估的实践。

此外，对政府绩效评估的作用也不能估计过高，没有哪项改革能够解决所有问题，政府绩效评估亦如此。

本书作者正是从政府绩效评估本源价值分析入手，探讨在政府管理创新条件下政府绩效评估的背景与条件；对国外政府绩效评估理论与实践进行梳理与分析，并对我国绩效评估实践做了进一步分析和总结。

在此基础上从实际操作的角度出发，对于绩效评估指标设置、评估方式和方法、评估具体实施及结果运用都进行论证与描述。

本书最大特点是根据实践经验构建了一套应用于地方政府的绩效评估指标体系，同时对政府绩效评估流程进行了探讨。

## <<政府绩效评估新论>>

### 作者简介

何凤秋，1964年6月生人，祖籍黑龙江生富裕县，1988年毕业于中国社会科学院研究生院。现任人力资源和社会保障部中国人事科学研究院薪酬分配研究室主任，副研究员。

主要社会兼职有：全国政府绩效管理学会常务理事、中国人才研究会理事会理事、中国政策科学研究会理事、兰州大学地方政府绩效评价中心兼职研究员、浙江大学人力资源和战略发展中心兼职教授等。

主要研究领域：薪酬管理、政府绩效评估等。

自1988年参加工作以来，一直从事公共管理与人力资源开发研究，多年来主持并参与部级课题《中国政府绩效评估研究》《中国公务员考核体系研究》《事业单位绩效工资政策研究》《事业单位专业技术人员兼职兼薪研究》《公务员法实施后公务员工资与福利制度研究》《公务员工资水平平衡比较机制研究》；世界银行TCC5子项目《合理调控公务员地区收入差距研究》；社会咨询项目《哈尔滨政府绩效评估指标体系研究》；《潍坊市政府绩效目标管理》等几十个国家级课题及社会咨询项目，其中共有11项成果获得了全国人事科研成果一、二、三等奖。

主编、合著《员工素质测评》等多部著作，在各类刊物上发表了“我国地方政府绩效评估指标体系构建原则及技术...论公平与效率的良性互动”等几十篇文章。

在薪酬分配和政府绩效评估领域取得了诸多成果，并担任多家大学兼职教授，接受过多家媒体采访报道，在从事理论研究同时，还为多家政府和企业、事业单位提供管理咨询。

## <<政府绩效评估新论>>

### 书籍目录

序第一章 政府绩效评估与政府管理创新 第一节 政府绩效评估与政府管理理念创新 第二节 政府绩效评估与政府管理方式创新第二章 国外政府绩效评估的实践与探索 第一节 美国政府绩效预算与绩效评估 第二节 英国政府绩效评估的实践 第三节 加拿大政府绩效评估的探索 第四节 国外政府绩效评估的经验借鉴与启示第三章 我国政府绩效评估的现状分析 第一节 社会转型与政府治理理念的转变 第二节 我国政府绩效评估的实践探索 第三节 我国政府绩效评估存在问题分析及改进思路第四章 政府绩效管理与绩效评估 第一节 绩效、绩效管理与绩效评估 第二节 政府绩效管理与绩效评估 第三节 政府绩效评估的主要理论与方法第五章 政府绩效评估的方法选择 第一节 客观评估与主观评估 第二节 内部评估与外部评估 第三节 定性评估和定量评估第六章 构建政府绩效评估指标体系 第一节 指标体系设计的原则 第二节 设定绩效目标与选取关键指标 第三节 我国其他相关绩效评估指标体系分析 第四节 政府绩效评估指标体系的构建 第五节 政府绩效评估指标权重设置与计分方法第七章 政府绩效评估的组织实施 第一节 选择政府绩效评估主体 第二节 确定政府绩效评估流程 第三节 政府绩效评估的组织与控制第八章 政府绩效评估结果运用 第一节 政府绩效评估的功能 第二节 政府绩效评估结果的运用主要参考文献后记

## <<政府绩效评估新论>>

### 章节摘录

(一) 绩效评估与绩效管理其他环节紧密对接绩效评估是绩效管理中内在的、不可缺少的一部分, 与绩效管理其他环节密不可分, 它反映了绩效目标与实现结果的有关信息, 为提高公共组织整体绩效水平的其他绩效管理技术的运用提供了依据。

但是在20世纪80年代初, 绩效评估常常单独使用, 与绩效管理其他环节相互脱节。

随着20世纪80年代后期绩效管理的诞生与推行, 绩效评估逐渐被纳入英国绩效管理的框架中。

英国中央、地方政府在管理实践中不断推行绩效管理与绩效评估的结合。

在绩效评估的实施中, 英国政府要求将绩效评估与中央各部门的管理工作相结合, 充分利用绩效评估工具来改进政府管理。

一方面, 公共部门利用绩效评估促使部门在严格的预算范围内实施管理, 控制资源使用, 并改善部门财务信息的质和量。

另一方面, 公共部门充分运用绩效评估来测量缺陷, 提出补救措施, 从而改进政府管理。

在地方政府层次上, 英国一些地方政府也努力建立绩效管理体系, 实现绩效评估与绩效管理其他环节的对接, 寻求以一种更协调、更整体的方式去管理绩效。

(二) 绩效评估作为政府改革的重要组成部分在英国, 公共部门绩效评估是其行政改革的重要组成部分。

通过将绩效评估纳入政府改革方案, 一方面, 能保证绩效评估随着政府改革的推进而在公共部门中获得持续性发展; 另一方面, 也有助于其他管理工具(如内部市场、标杆管理、分权化管理、市场检验等)的有效应用, 从而进一步推动行政改革。

另外, 英国政府还以管理规范形式将绩效评估纳入重大改革方案, 并制定相关政策来指导、规范其实施。

例如, 为'推动公民宪章运动, 英国政府成立了公民宪章领导小组, 先后发表了《公民宪章》、《公民宪章指南》、《1992年公民宪章首次报告》等。

## <<政府绩效评估新论>>

### 后记

当我完成书稿，已然感到时间流逝之快，我似乎听到了时间的脚步在我打字的手指间悄悄穿越而过的声音。

蓦然回首，我已进入公共管理研究领域整整二十载，一种从未有过的沧桑感充盈心中。

回想1988年入国家人事部行科所工作，当时正值劳动部与人事部分开，成立国家人事部，而今，人事部与劳动部合并为人力资源和社会保障部。

自1988年工作至今，从我涉足的研究领域的轨迹中，看到了我国行政改革的一个个连接点。

最开始进入公共管理研究领域，首先关注的是人事制度改革、政府机构编制和机构整合与冗员问题；到1997年参加国际行政学大会研讨时，开始关注政府工作效率、政府目标责任制、进而关注英国下一步行动方案和公民宪章及美国政府绩效与结果法，中间穿插着公共部门薪酬研究，这看似不相连的一个个研究点，今天看来，恰恰正是我国政府改革和创新的一个发展历程与轨迹。

每涉足一个新的研究点时，都会带给我很多新奇和挑战，也同样激起我投入的专注和热情，而这些反过来使我获益颇深，让我在研究一个问题时，能够从多角度分析、理解与切入。

我要真诚感谢那些在我工作和生活中给予我真诚帮助、支持和鼓励的领导、同事及各位朋友。

## <<政府绩效评估新论>>

### 编辑推荐

《政府绩效评估新论》：学者文丛社会理论前沿书系。



<<政府绩效评估新论>>

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>