

<<政府绩效管理江财模式>>

图书基本信息

书名：<<政府绩效管理江财模式>>

13位ISBN编号：9787509515488

10位ISBN编号：7509515483

出版时间：2008-12

出版时间：中国财政经济出版社

作者：丁圣荣，卓越 著

页数：262

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>

<<政府绩效管理江财模式>>

前言

效能是管理的生命。

行政效能是行政管理学的核心范畴。

提高行政效能，建设精简、统一、效能的政府，是我国宪法规定的原则。

效率、效能本是电学和机械力学概念，指能量转换的比率。

自19世纪以来，管理学家开始把这个概念运用到企业管理中，研究怎样用最少的人力、物力、财力成本，尽快地生产出更多更好的产品，以便为资本赢得更多的利润。

此后，以西蒙为代表的一些管理学者对效率概念进一步扩展，力求使这个概念既适用于工商组织管理，也适用于更广泛的组织管理，探索应用到行政管理领域。

这就形成了行政效率、行政效能的概念。

20世纪70年代以来，英国、新西兰、美国等西方发达国家在“新公共管理运动”中出台了政府管理方法层面的许多创新举措，强化政府责任、回应性和管理技术改进，大范围推行了绩效管理。

从某种角度看，这发展了对效能的认识，使政府效能提升又有了新的工具和载体。

绩效管理作为一种导向性的管理方法，回应实践的要求，依此形成绩效战略、绩效评估、绩效激励等一整套管理方法体系。

正因为如此，我国和世界上很多国家的政府改革都将绩效作为自身追求的目标，在政府行政管理体制改革过程中努力推进绩效管理。

南京市江宁区财政局开展绩效管理的探索实践，正是这方面的一个缩影。

6年来，南京市江宁区财政局高起点定位、强动力推进，从绩效文化、绩效标准、绩效评价、绩效信息这四个方面联动，形成了“南京市江宁区财政局绩效管理树”，创建了我国地方政府部门绩效管理的新模式——“江财模式”。

“江财模式”是江宁区财政局将科学发展观与区域财务管理、政府部门管理实践结合的产物。

<<政府绩效管理江财模式>>

内容概要

《政府绩效管理江财模式》介绍了效能是管理的生命。

行政效能是行政管理学的核心范畴。

提高行政效能，建设精简、统一、效能的政府，是我国宪法规定的原则。

效率、效能本是电学和机械力学概念，指能量转换的比率。

自19世纪以来，管理学家开始把这个概念运用到企业管理中，研究怎样用最少的人力、物力、财力成本，尽快地生产出更多更好的产品，以便为资本赢得更多的利润。

此后，以西蒙为代表的一些管理学者对效率概念进一步扩展，力求使这个概念既适用于工商组织管理，也适用于更广泛的组织管理，探索应用到行政管理领域。

这就形成了行政效率、行政效能的概念。

20世纪70年代以来，英国、新西兰、美国等西方发达国家在“新公共管理运动”中出台了政府管理方法层面的许多创新举措，强化政府责任、回应性和管理技术改进，大范围推行了绩效管理。

从某种角度看，这发展了对效能的认识，使政府效能提升有了新的工具和载体。

绩效管理作为一种导向性的管理方法，回应实践的要求，依此形成绩效战略、绩效评估、绩效激励等一整套管理方法体系。

正因为如此，我国和世界上很多国家的政府改革都将绩效作为自身追求的目标，在政府行政管理体制改革过程中努力推进绩效管理。

<<政府绩效管理江财模式>>

作者简介

丁圣荣，高级会计师、高级政工师。

江苏省南京市江宁区政协副主席、统战部部长、财政局局长、江宁区财政会计学会会长，全国财政系统先进工作者、全国组织文化建设特殊贡献人物，河海大学商学院硕士研究生指导教师。

组织编辑出版了《江宁财政志》、《聚焦财政，共话发展》、《企业会计制度操作指南》、《新时期财政制度改革的实践与探索》、《财政政策理论培训和科研项目论文集》、《财政资金绩效评价汇编》等13本文集，先后在新华社《高管信息》、《中国财经报》和《江苏财政研究》等全国、省、市刊物上发表财政业务论文。

撰写的《行政机关引入ISO9001的研究和实施》、《新会计准则在企业管理中运用》论文分别荣获江苏省首届、第二届软科学成果奖。

研究实践政府绩效管理理论，引入科学的文化管理、标准化管理、目标管理理念以及信息化管理方法，构建了以绩效文化为核心、绩效标准为基础、绩效评价为手段、信息管理为支撑的“四体联动”，具有江宁财政特点政府绩效管理江财模式。

<<政府绩效管理江财模式>>

书籍目录

第一章 “江财模式”的构建和功能第一节 政府绩效管理理论的认识与导入第二节 “江财模式”的构建与功能第三节 “江财模式”中的元素勾勒第二章 绩效文化建设第一节 绩效文化建设的理论与实践第二节 绩效文化的构成第三节 绩效文化的发展第三章 绩效标准建设第一节 绩效标准的理论与实践第二节 绩效标准管理第三节 绩效标准持续改进第四章 绩效评价建设第一节 绩效评价的理论与实践第二节 绩效评价的构成第三节 绩效评价前景展望第五章 绩效信息建设第一节 绩效信息建设的理论与实践第二节 绩效信息建设的内容第三节 绩效信息建设前景展望参考文献后记

<<政府绩效管理江财模式>>

章节摘录

由图2-1我们可以清晰地看出在人类管理活动的发展历程中，文化因素无时不在的影响与渗透，伴随着人类对人性自身特点、对社会发展趋势的深入理解，管理也一步步走向成熟。

需要说明的是，这三次管理思想的重大变革虽然有时间上的先后之分，但都反映了人类对管理文化内在精神的理解。

通过科学管理可以认识到管理文化的科学精神；通过人本管理可以认识到管理文化的人文精神；而通过走向绩效文化的文化管理则可以认识到科学精神和人文精神在知识文化基础上的殊途同归，高度融合。

从这个意义上讲，知识文化是对科学文化和人本文化的更高发展和综合，它不是将科学管理与行为管理对立起来，而是在信息时代、知识社会的时代背景下，对以往的人类管理智慧进行新的整合，实现科学管理和人本管理的互补与综合，从而把现代管理推向一个新的高度。

因此，现代管理思想发展的价值取向就是管理文化精神的整合革命，把人性与效率、感性与理性紧密结合起来，以绩效文化为纽带。

从而实现人类管理更加科学化、更加人性化的和谐发展。

绩效文化作为组织文化的延伸，是组织长期积淀下来的以绩效为前提的看待问题和做事的方式、原则。

绩效文化的实质是组织对待个体绩效与整体绩效的态度，这种态度恰好提供了两种激励组织成员提高工作效率的方式：竞争与使命。

绩效文化来源于组织文化，同时又作用于组织文化。

绩效文化是组织的粘合剂，是组织文化的新发展，把组织成员紧紧地粘合、团结在一起，使组织成员的工作目的更明确、更协调。

<<政府绩效管理江财模式>>

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>