

<<综合考评与绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<综合考评与绩效管理>>

13位ISBN编号：9787010109602

10位ISBN编号：7010109605

出版时间：2012-7

出版时间：伍彬 人民出版社 (2012-07出版)

作者：伍彬 编

页数：472

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>

<<综合考评与绩效管理>>

内容概要

跨入21世纪，中国各级地方政府改善行政管理和公共治理的探索有了新的发展，转变政府职能、改进机关作风、回应公众诉求、提升政府绩效，成为这一波“政府再造”的主旋律。杭州综合考评在持续12年的探索 and 实践中，不断深化完善，形成了“公民导向、注重绩效”的鲜明特色，在推动杭州公共治理由传统向现代的转变过程中，扮演了重要的角色。

《综合考评与绩效管理：杭州的实践和探索》从绩效管理的视角，以纪实的手法、翔实的数据、生动的访谈、综合的分析，全方位地展示了杭州综合考评的发展历程、价值理念、具体做法，为探索中国地方政府绩效管理提供了一份鲜活的、可资借鉴的样本。

<<综合考评与绩效管理>>

作者简介

伍彬，1962年11月生于浙江嘉兴，汉族。

1984年毕业于杭州大学中文系。

现任中共杭州市委副秘书长、杭州市综合考评委员会办公室党组书记、主任，杭州市机关效能建设工作办公室主任，浙江大学城市学院兼职教授，浙江省行政管理学会第三、四届常务理事。

编著《杭州历史文化图说》、《近代杭州图集》、《百年经典杭州》、《杭州办事指南》等，在《中国行政管理》、《行政管理改革》等核心刊物上发表论文20多篇，主要研究领域：政府管理、电子政务、绩效管理。

书籍目录

序一 序二 第一章迎接政府绩效管理的新时代 第一节政府绩效管理概述 一、政府绩效管理的内涵 二、政府绩效管理与政府绩效评估 三、政府绩效管理的理论基础 第二节当代美英政府绩效管理的实践 一、美国的政府绩效管理实践 二、英国的政府绩效管理实践 三、美英政府绩效管理的发展趋势 第三节中国地方政府绩效管理的实践与发展 一、中国地方政府绩效管理的发展历程 二、中国地方政府绩效管理的典型 三、中国地方政府绩效管理的类型与特点 第二章政府绩效管理的杭州发展路径：综合考评的源起与演变 第一节前综合考评时期：源起与发展 一、20世纪90年代的目标管理责任制 二、“满意评选”的产生 三、“满意评选”的发展演变 四、2000年度—2004年度目标管理责任制的发展演变 五、目标考核与“满意评选”的双轨并行 第二节综合考评正式确立时期：体制的建立 一、考评体系的确立——“三位一体”的综合考评 二、考评体制创新——成立国内首个专门负责党政机关绩效考评的职能部门 第三节综合考评深化发展时期：绩效管理的强化 一、完善目标考核体系 二、深化社会评价 三、扩大综合考评范围 四、开展政府绩效管理试点 第三章“3+1”综合考评体系 第一节社会评价：政府绩效的外部评价 一、评价主体的选择 二、评价对象的分类 三、评价内容的设置 四、评价结果的运用 第二节目标考核：政府绩效的内部考核 一、市直单位目标考核指标体系 二、区县（市）目标考核指标体系 三、目标考核的结果评定与运用 第三节领导考评：自上而下的定性评价 一、市直单位领导考评 二、区县（市）领导考评 第四节创新目标绩效考核：以专家为主体的第三方评估 一、市直单位创新创优目标绩效考核 二、区县（市）特色创新目标绩效考核 第四章滚动管理与过程控制 第一节工作目标动态跟踪管理 一、目标制定 二、绩效信息动态跟踪 三、绩效测评 四、社会评价意见重点整改 目标考核 五、年中检查 第二节专项目标绩效考核 一、为民办实事项目绩效考核 二、职能目标专项考核 第三节“评价—整改—反馈”工作机制 一、评价机制 二、整改机制 三、反馈机制 第四节数字考评 一、“数字考评”系统建设目标 二、“数字考评”系统基本架构 三、“数字考评”系统主要功能 四、“数字考评”系统主要特点 五、“数字考评”系统初步成效 第五章综合考评的制度绩效 第一节转变机关作风的“撒手锏” 一、机关“四难”顽症得到有效治理 二、机关工作效能得到大幅提升 第二节破解民生问题的“指挥棒” 一、“破七难”工作机制的形成 二、“破七难”工作的深入开展 三、“破七难”工作成效 四、“破七难”工作的重要意义 第三节引领创新创优的“方向标” 一、理念创新和实践探索相结合，着力推动科学发展 二、体制创新和流程再造相结合，着力提高执政能力 三、机制创新和技术提升相结合，着力优化发展环境 四、政府主导和公民参与相结合，着力破解民生问题 第四节促进科学发展的“助推器” 一、围绕中心、服务大局，推进杭州经济社会又好又快发展 二、把握导向、分类指导，推进城乡区域统筹发展 第六章政府绩效管理系统效用的再评估：综合考评的元评价 第一节元评价技术与方法 第七章地方政府绩效管理的杭州实践 第八章附录

<<综合考评与绩效管理>>

章节摘录

版权页：插图：政府绩效管理是政府绩效评估的延续与深化。

在率先将绩效理念引入公共管理的英美等发达国家中，绩效评估最初主要运用于对政府部门财务方面的考核。

在美国尼克松政府时期，政府绩效评估开始进入对政府行为的考核，绩效理念逐步进入公共管理的所有领域。

随着新公共管理运动的兴起，政府绩效管理在部分发达国家得到广泛运用。

国内对政府绩效管理的研究是从绩效评估开始的，并且在很长一段时间里用绩效评估代替绩效管理，这种情况表明，政府绩效管理与绩效评估有着密切的关系。

开展绩效管理需要借助一套科学合理的评估体系，主要包括指标设计和考核办法两个方面。

指标设计是政府活动的“指挥棒”，有什么样的指标设计，就会引导出什么样的政府活动，其质量是政府绩效管理的基础。

而考核办法则是政府绩效过程管理的关键环节，它不仅影响绩效管理的科学性，而且对评估结果的公平公正意义重大。

政府绩效评估的科学性与合理性是确保政府绩效管理的基本前提。

政府绩效评估不能完全代替绩效管理。

政府绩效评估是根据统一的评估指标和标准，按照一定的程序，通过定量定性对比分析，对某评估对象（政府或部门）一定时期内的业绩做出客观、公平和准确的综合评判过程。

它强调对政府行为的评判，并且更多的是一种事后的评判。

更为重要的是，绩效评估缺乏对政府绩效利用和持续改进的工作机制，它并不是对组织目标的促进和完善，仅是对组织目标的完成与否和完成程度的考核。

三、政府绩效管理的理论基础（一）新公共管理理论 20世纪70年代，为了迎接全球化、信息化、国际竞争加剧的挑战，摆脱政府财政危机、管理危机和公众信任危机，提升政府的竞争力，西方各国相继掀起了政府改革的热潮，这场声势浩大的政府改革运动被称之为“新公共管理”（New Public Management）。

在这场政府改革运动中，西方国家主张放松严格的行政规制，建立严明的、可衡量的绩效评估机制。绩效评估最初主要是作为上级部门评审、控制下级部门行政的工具，评估主体主要是公共组织和专门的机构。

到了20世纪90年代，这场改革运动迅速扩展到几乎所有发达工业国家，政府绩效评估进入了一个全新的发展阶段。

<<综合考评与绩效管理>>

编辑推荐

《综合考评与绩效管理:杭州的实践和探索》为探索中国地方政府绩效管理提供了一份鲜活的、可资借鉴的样本。

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>