

图书基本信息

书名：<<中国地方政府绩效评估创新研究>>

13位ISBN编号：9787010115412

10位ISBN编号：7010115419

出版时间：2013-1

出版时间：倪星 人民出版社 (2013-01出版)

作者：倪星

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>

内容概要

《中国地方政府绩效评估创新研究》在深入研究中国地方政府绩效管理发展历程的基础上，以绩效评估指标体系为重点突破方向，分地区、分类别、分层级设计科学严谨、可操作性强的政府绩效管理评估体系，并搭建与之相配套的管理机制；最后，选取我国地方政府绩效管理实践中最为典型的目标责任考核和“万人评议政府”进行了案例剖析，具有重要的理论意义和现实意义。

作者简介

倪星，中山大学教授、博士生导师，中国井冈山干部学院、延安干部学院兼职教授。

2005年入选教育部“新世纪优秀人才支持计划”。

长期从事公共部门绩效管理、组织与人事管理、地方发展战略规划、廉政政策等方面的研究。

近年来，发表学术论文90多篇，出版学术著作11本，主持包括国家社会科学基金、教育部人文社科重点研究基地重大项目、教育部社会科学规划项目等在内的国家、省部级及地方政府委托课题50余项。

为吉林、江苏、内蒙古、山西、贵州、广西、山东、海南、湖北、广东等地党政机关的行政改革和公务员培训活动担任专家，开设公共管理类讲座数百场。

书籍目录

理论篇 第一章导论 一、地方政府绩效评估的概念与特征 二、地方政府绩效评估兴起的背景 三、地方政府绩效评估研究的意义 四、政府绩效评估领域亟待加强实证研究 第二章地方政府绩效评估研究文献的数量增长 一、文献评估的样本选择 二、研究文献的数量变化趋势 三、研究主题和领域 四、研究类型和规范性 五、总结与评论 第三章地方政府绩效评估研究中的知识生产 一、国外地方政府绩效评估研究的理论进展 二、中国地方政府绩效评估研究的理论进展 三、中国地方政府绩效评估研究的发展方向 第四章地方政府绩效评估实践反思 一、地方政府绩效评估功能反思 二、地方政府绩效评估中的行为主体 三、地方政府绩效评估的效果分析 四、地方政府绩效评估的主要影响因素 第五章地方政府绩效评估价值标准重塑 一、经济社会变迁与政府合法性基础的变化 二、政绩合法性问题的凸显 三、合法性基础重建与政府价值标准重塑 四、当代中国地方政府绩效评估的价值标准 五、地方政府绩效评估实践中必须处理好的几对关系 第六章地方政府绩效评估指标体系批判与重构 一、现有地方政府绩效评估指标体系分析 二、地方政府绩效评估指标体系的构建流程 三、地方政府绩效评估指标体系的基本内容 四、运用系统论构建地方政府绩效评估指标体系 五、运用综合模型构建地方政府绩效评估指标体系 第七章地方政府绩效评估指标体系筛选 一、地方政府绩效评估指标筛选的方法与程序 二、地方政府绩效评估指标的隶属度及相关性分析 三、地方政府绩效评估指标的信度和效度分析 四、地方政府绩效评估指标的主观赋权法 五、地方政府绩效评估指标的客观赋权法 第八章地方政府绩效评估中的政治理性与技术理性 一、研究问题 二、文献评估 三、珠海市万人评议政府的结构式描述 四、理论框架与解释变量 五、结论与讨论 第九章地方政府绩效的公众主观评估模式 一、对公众主观评估效度的质疑 二、捍卫公众主观评估的价值 三、深化公众主观评估研究的路径 四、民主评议政风行风的学理逻辑 案例篇 第十章地方党政领导班子和领导干部绩效评估体系设计 一、建立绩效评估体系的背景与主旨 二、党政领导班子和领导干部绩效评估工作的现状与问题 三、新的绩效评估体系设计 四、探索符合科学发展观要求的绩效评估指标 第十一章公务员绩效分类评估方案构建 一、公务员绩效评估现行方案分析 二、公务员绩效分类评估方案的设计理念 三、公务员绩效分类评估方案的主要内容 四、公务员绩效分类评估改革的特色与经验 第十二章地方政府专项工作绩效评估研究 一、服务业工作绩效评估研究框架 二、基于层次分析法的问卷调查与数据处理 三、服务业工作绩效评估指标体系 四、服务业工作绩效评估的操作性方法 第十三章公共服务外包的第三方绩效评估 一、第三方绩效评估的框架与过程 二、公共服务外包试点工作的运行效果 三、公共服务外包试点工作中存在的问题及原因分析 四、完善公共服务外包试点工作的政策建议 参考文献 后记

章节摘录

版权页：插图：三、地方政府绩效评估的效果分析 政府绩效评估是一个完整的实践系统，是运用一定的目标、方法和尺度，对各级政府及其工作人员的绩效进行测量、考核，反映其工作的实际效果，从而奖优罚劣，促进政府改进工作，提高管理效率和服务质量。

那么，在我国现实中，地方政府绩效评估是否达到了预设的目的，是否改变了政府及其工作人员的行为模式？

（一）政府绩效评估内部主体之间的关系 西方国家政府绩效评估的目的是提高政府效能，改进原有的官僚制，通过调整政府内部管理体制和提高公共产出的水准，优化激励约束机制，实现对公共产出的结果与总量的控制，最终通过民主制度对公民负责。

在政府外部，由于西方发达国家的政府间关系具有较为明确的法律界定，代议民主制度比较完善，公民主要通过横向途径直接对各级政府进行监督，因此，各级政府主要受所在区域的公民或代议机构的监督，其绩效目标也是根据相应的代议机构和政务官员所在政党赢取选举竞争的要求设定。

在政府内部，西方发达国家已经拥有了比较完善的官僚制，实现了公共财产与官员个人财产的分离，建立了刚性预算约束，各部门与政府首长之间可以围绕资源、权力、绩效目标等关键要素通过谈判签署绩效合同。

在成熟的功绩制基础上，官员主要需要适应的是由原来的命令一服从机制向个人责任、结果导向的转变。

在代议民主制的环境中，西方发达国家政府绩效评估的后果非常明显，通过绩效评估提高了政府、各部门和官员的管理效能，评估主体之间确立了基于市场机制和结果导向的契约关系，竞争性政党制度则强化了这一后果。

在我国，执政党合法性的取得是历史性的，基于政党的间接代议民主制度极大地制约着政府绩效评估功效的发挥。

执政党选择以经济发展为核心，以经济发展的成就增加公民的认同，进而增进制度的合法性基础。

由于整个政府体系获取公民认同的责任主要由中央政府承担，因此，整个政府体系被塑造成一个严密的科层系统，各级政府主要领导的升迁、任用主要取决于上级政府，并通过各级政府主要领导之间的人事服从关系维系整个体系的运转。

在这种体制之下，对中央政府各种计划的实现程度，成为判断各级政府政绩的基准；各级政府的政绩被转化成主要领导的政绩，主要领导则对政绩目标进行计划式分解，通过所管辖部门来确保个人政绩的完成；一般官员则根据所在部门的要求完成各自承担的绩效目标。

因此，我国政府绩效评估的制度基础是，中央政府依据历史的合法性拥有了根据社会需求自主判断和设定绩效计划的自主权，据此构建了完善的科层系统，由上向下层层分解指标，由下向上层层负责汇报。

在这种内生性的政治架构中，决定我国政府绩效评估目的的根本主体是内部主体，而内部主体的核心是中央政府和各级政府的主要领导。

中央政府的目的是调动地方政府及主要官员的积极性完成既定政绩目标，获取公民的认同，将评估结果作为奖惩地方主要官员的依据；地方政府及主要领导的目的则是调动所属部门和下级官员的积极性完成政绩目标，向上级政府传递政绩信息并据此奖惩下属官员；政府各个部门的目的则是完成所在政府或上级部门的政绩，传递绩效信息并据此奖惩下属官员；一般官员的目的则是通过完成绩效目标向上级传递绩效信息，得到相应奖励。

所以，我国政府绩效评估内部主体之间的关系仍然是基于科层制的命令一服从关系。

编辑推荐

《中国地方政府绩效评估创新研究》在贯彻落实科学发展观与构建和谐社会的价值理念指导下，以政府绩效评估和管理机制的系统构建为主线，系统全面地探讨了当今世界主要发达国家的政府绩效管理实践。

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>