

<<政府绩效管理概论>>

图书基本信息

书名：<<政府绩效管理概论>>

13位ISBN编号：9787302162896

10位ISBN编号：7302162891

出版时间：2007-12

出版时间：清华大学

作者：卓越

页数：330

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>

<<政府绩效管理概论>>

内容概要

本书共分十章，主要介绍了政府绩效目标、政府绩效预算、政府绩效合同、政府绩效流程、政府绩效规制、政府绩效审计、政府绩效评估、政府绩效控制和政府绩效申诉等相关内容。

本书是普通高等教育“十一五”国家级规划教材，同时，也可以作为MPA必修课程、选修课程的使用教材以及各级行政院校专业课程的参考用书。

<<政府绩效管理概论>>

书籍目录

第一章 绪论	第一节 政府绩效管理的内涵分析	一、政府绩效的要素结构	二、政府绩效与行政效率的比较分析	三、政府绩效管理的特点分析	四、政府绩效管理的体系建构	第二节 政府绩效管理的价值取向	一、政府绩效管理的双导效应	二、政府绩效管理的工具理性	三、政府绩效管理的价值理性		
第二章 政府绩效目标	第一节 政府绩效目标概述	一、政府绩效目标的内涵	二、政府绩效目标的分类	三、政府绩效目标的作用	第二节 政府绩效信息	一、政府绩效信息的概述	二、政府绩效信息的“四化”	三、政府绩效信息的过程	第三节 政府绩效目标管理		
	一、目标管理概述	二、政府绩效目标管理的前提	三、政府绩效目标的制定	四、政府绩效目标的执行	五、政府绩效目标的评估	第三章 政府绩效预算	第一节 政府绩效预算概述	一、绩效预算的含义解析	二、绩效预算的发展进程	三、绩效预算的特征分析	
	四、绩效预算的作用	第二节 政府绩效预算的流程、手段和保障机制	一、绩效预算的流程框架	二、绩效预算的手段分析	三、绩效预算的保障机制	第三节 政府绩效预算评价体系建构	一、绩效预算指标的基本类型	二、建构绩效预算指标的原则、步骤和方法	三、政府绩效预算的若干分析方法	第四节 我国政府推行绩效预算的战略选择	
	一、在我国实行绩效预算的主要效用	二、实行绩效预算的影响因素分析	三、当前在我国实行绩效预算的具体要求	四、我国政府推行绩效预算存在的误区分析	五、我国政府推行绩效预算的政策建议	第四章 政府绩效合同	第一节 政府绩效合同概述	一、政府绩效合同的内涵	二、政府绩效合同的发展	三、政府绩效合同的作用	
	第二节 政府绩效合同的运行机制	一、政府绩效合同运行中的委托—代理关系	二、政府绩效合同的运行结构	三、政府绩效合同运行的有效条件	四、政府绩效合同运行中的政府角色	五、政府绩效合同的适用范围	第三节 政府绩效合同的实践运用	一、政府绩效合同的起草与签订	二、政府绩效合同的执行与监督	三、政府绩效合同在我国的运用	
第五章 政府绩效程序	第一节 政府绩效程序概述	一、程序与行政程序	二、行政程序的分类、特征及其作用	三、绩效程序的提出及其内涵	四、绩效程序的发展路径和现实意义	第二节 规范行政程序	一、规范行政程序的内涵分析	二、ISO 9000族标准在政府管理中的应用	三、我国政府部门实施ISO 9000质量管理体系的实践探索	第三节 优化行政程序	
	一、行政程序优化的内涵分析	二、行政程序优化的类别	三、公共部门流程再造技术	四、流程再造在我国政府部门的应用	第六章 政府绩效规制	第一节 政府绩效规制概述	一、规制的相关理论	二、政府绩效规制的相关理论	第二节 政府绩效规制的成本—收益分析方法	一、政府规制的成本—收益分析	
	二、美国政府规制的成本—收益分析	三、我国政府应重视和加强对规制进行成本—收益分析	第三节 放松规制与政府绩效规制	一、放松规制的理论依据	二、发达国家放松规制的改革及成效	三、中国政府放松规制的改革与实践	第七章 政府绩效审计	第一节 政府绩效审计概述	一、政府绩效审计的内涵分析	二、政府绩效审计的进程研究	三、政府绩效审计的兴起动因
	四、政府绩效审计的功能效用	第二节 政府绩效审计的流程、技术与方法	一、政府绩效审计的基本程序	二、政府绩效审计的技术方法	第三节 政府绩效审计的屏障、经验与挑战	一、政府绩效审计的运作屏障	二、政府绩效审计的成功经验	三、政府绩效审计的趋势与挑战	第四节 我国政府绩效审计的理论与实务	一、我国政府绩效审计的发展历程	二、我国政府绩效审计的制约因素
	三、我国政府绩效审计的战略思考	第八章 政府绩效评估	第一节 政府绩效评估概述	一、绩效评估的效用分析	二、绩效评估的难度分析	第二节 以政府绩效评估为基点的评估类型比较	一、与政府项目绩效评估的比较分析	二、与政府人力资源绩效评估的比较分析	三、与企业绩效评估的比较分析	第三节 政府绩效评估的指标体系	一、绩效评估的一级指标
	二、绩效评估的二级指标	三、绩效评估的技术指标	第四节 三级指标设计的类型与方法	一、三级指标设计的基本类型	二、三级指标设计的基本方法	第九章 政府绩效控制	第一节 政府绩效评估的组织实施	一、设立政府绩效评估机构	二、政府绩效评估主体的选择和确定	三、政府绩效评估的实施程序和环节	四、政府绩效评估结果的分析
	第二节 政府绩效反馈与政府绩效沟通	一、政府绩效结果的传递和沟通方式	二、政府绩效反馈面谈的准备	三、政府绩效反馈改进过程中的沟通	第三节 政府绩效改进	一、绩效不佳公务员的绩效改					

<<政府绩效管理概论>>

进 二、政府绩效改进模式设计 三、绩效改进计划方案和运用 四、以结果驱动的改进方案
第十章 政府绩效申诉 第一节 政府绩效申诉概述 一、绩效申诉的含义及其相关范畴 二、绩
效申诉专员制度的性质 三、绩效申诉专员制度的缘起与发展 第二节 政府绩效申诉的要素与实
施 一、相对独立的组织机构 二、富有权威的组织权力 三、德能兼备的人员素质 四
切实有效的实施载体 五、西方国家政府绩效申诉的实施 第三节 政府绩效申诉的功能与发挥
一、绩效申诉的核心功能 二、绩效申诉制度的功能发挥 参考文献

<<政府绩效管理概论>>

章节摘录

一、绩效评估的一级指标 什么是指标, 应该有广义和狭义的理解。

从理论上进行描述, 指标是一种反映事物性质的量化确定手段, 国外的有关文献对于指标的解释通常都是把它看成一种量化的统计的确定方法。

例如, 雷蒙·鲍尔在《指标》一书中提出: “指标是一种量的数据, 它是一套统计数据系统, 用它来描述社会状况的指数, 制定社会规划和进行社会分析, 对现状和未来作出估价。

”联合国教科文组织指出, 指标是“通过定量分析评价社会生活状况的变化”。

笔者认为, 这是一种狭义的指标定义。

实际上, 运用指标作为管理手段, 在不同的领域, 在实践中, 特别是对政府的绩效进行评估时, 并不总是能够量化的。

而且, 有相当部门的管理内容, 在运用指标的管理手段进行反映时是不应简单地用量化的方法的。

也就是说, 广义的指标, 既可能是一种量化的手段, 表现为一种可数值化的东西, 也可能是通过一定的定性方法来确定, 反映事物的一种价值。

整体而言, 有效选择评估指标, 必须把握好以下对予的结合关系: 内部指标与外部指标相结合; 数量指标与质量指标相结合; 肯定性指标与否定性指标相结合; 技术性指标与民主性指标相结合; 支出指标与回报指标相结合; 客观指标与主观指标相结合; 工作指标与业绩指标相结合; 行政成本指标与业务成本指标相结合; 个体指标与团体指标相结合。

绩效评估的一级指标即评估纬度是对评估范围的类型划分, 通过维度区分, 可以使评估层面更加条理、使评估标准更具有可比性。

不同的政府, 因其职责内容不同, 会形成不同的评估模式。

即使是同一个政府, 评估的侧重不同, 视角不同, 也可以形成不同的评估模式。

也就是说, 评估纬度的划分, 反映了评估设计者的理念思路。

近年来, 香港特别行政区政府通过绩效评估的积极实践, 并在政府若干部门进行系统试验, 已经形成一套包括四个维度和若干指标的评估模式。

目标维度。

主要测评部门在政策目标、关键成效区域、政府整体目标以及财政绩效方面的实现程度。

顾客维度。

这是服务顾客管理目标的具体化, 主要测评各种顾客群体需求的满足程度。

过程维度。

参照企业管理运用目标管理和顾客取向的举措, 创设政府服务顾客满意的体系。

组织和员工的维度。

这个维度以不断地改进为标准。

概括地说, 这是一个以组织为轴心, 以组织目标、组织对象、组织过程和组织本体划分纬度的评估模式。

欧盟开发设计的公共行政管理《通用评价模型》将政府绩效评估分成领导、政策和策略、人力资源管理、外部伙伴关系与资源管理、过程与变革管理、以顾客/公民为导向的结果、以职员(雇员)为导向的结果、社会影响和关键绩效结果等九个纬度。

比较起来, 这个模式评估范围更广泛, 除了增加组织领导纬度以外, 社会影响和关键绩效结果是一种较为特殊的设计。

此外, 一些其他政府的评估模式在纬度划分方面也各有特色。

例如, 广州市在创建“绿色学校”过程中, 建构了一个中学绿色学校评价标准, 这个评估体系分成组织管理、教育过程、社会实践、环境建设、教育效果等五个纬度。

.....

<<政府绩效管理概论>>

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>