

<<公共部门绩效管理>>

图书基本信息

书名：<<公共部门绩效管理>>

13位ISBN编号：9787509607879

10位ISBN编号：7509607876

出版时间：2010-4

出版时间：经济管理

作者：袁勇志

页数：220

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>

## <<公共部门绩效管理>>

### 前言

胡锦涛同志在中共十六届三中全会上的讲话中提到“要教育干部树立正确的政绩观，包括正确看待政绩、科学衡量政绩”。

中共十六届四中全会通过的《中共中央关于加强党的执政能力建设的决定》进一步明确指出：“建立体现科学发展观要求的经济社会综合评价体系，在指导方针、政策措施上要加强薄弱环节”。

公共部门是落实科学发展观的主体，其绩效观、绩效评价指标体系的设计对它们能否落实科学发展观非常重要，所以本书从公共部门绩效管理的角度去探讨如何落实科学发展观。

从西方的绩效管理实践来看，公共部门绩效管理是进行政府再造、政府变革、落实政府责任以及改进和评价政府管理的一个行之有效的工具。

自1978年卡特政府以来，美国历届总统都很关注政府部门的绩效问题，在克林顿政府期间，美国联邦政府特别制定了《国家绩效评估报告》这一法案，国会通过了《政府绩效和结果法》，开始将美国政府绩效评估制度化、法制化。

继之，小布什政府2003年开始推广部门绩效“报告卡”制度。

在美国政府的影响下，英国也开展了公共部门绩效管理运动，以提高政府绩效。

英美等国在公共部门绩效管理运动中发现：以“目标和结果”为导向的绩效管理运动尽管对公共部门绩效有提升作用。

## <<公共部门绩效管理>>

### 内容概要

随着全球范围内公共管理运动的兴起,为提升公共部门管理绩效,平衡计分卡这一战略绩效管理工具被广泛应用于西方公共部门。

《公共部门绩效管理:基于平衡计分卡的实证研究》在系统介绍了平衡计分卡的概念和理论发展脉络的基础上,对平衡计分卡在中国公共部门应用的必要性、可行性等方面进行了充分的论证,并对中国公共部门应用平衡计分卡的框架设计、指标构建、运行管理制度设计和考核应用体系等方面的问题展开了探讨。

最后以某税务局为典型案例,对公共部门应用平衡计分卡做了一个全景式的展示。

希望《公共部门绩效管理:基于平衡计分卡的实证研究》的内容能够对中国公共部门应用平衡计分卡、改进部门绩效提供参考。

## <<公共部门绩效管理>>

### 作者简介

袁勇志，2002年获南京农业大学管理学博士学位。

现为苏州大学教授，苏州大学人文社科处副处长，苏州大学人力资源研究所所长，苏州市人力资源管理协会会长。

主要研究领域为人力资源管理。

出版著作3部。

承担省部级以上课题4项，横向课题15项。

## <<公共部门绩效管理>>

### 书籍目录

第一章 研究概述 一、前言 二、研究背景 三、研究意义 四、概念界定与研究范围 五、研究框架与研究方法第二章 平衡计分卡的理论发展及在公共部门的应用 一、平衡计分卡诞生的时代背景 二、平衡计分卡的发展历程 三、平衡计分卡研究的历史与现状 四、平衡计分卡研究述评 五、平衡计分卡在公共部门绩效管理中的应用 六、小结第三章 公共部门传统绩效管理模式 一、公共部门传统绩效考核方法 二、公共部门传统绩效考核指标 三、公共部门传统绩效考核流程 四、公共部门传统绩效管理功能探析第四章 新公共管理的兴起与公共部门改革 一、前言 二、新公共管理兴起的理论基础 三、新公共管理兴起的背景 四、新公共管理的研究主题 五、新公共管理的主体及其作用 六、新公共管理对我国公共部门的启示第五章 基于平衡计分卡的公共部门绩效管理框架设计 一、以平衡计分卡为核心的公共部门绩效管理的理论框架 二、基于平衡计分卡的公共部门绩效管理的特点 三、建立以平衡计分卡为核心的公共部门绩效管理机制的意义第六章 基于平衡计分卡的公共部门绩效指标构建 一、公共部门绩效指标内涵 二、公共部门战略地图与战略指标 三、公共组织内部门和岗位绩效指标 四、基于平衡计分卡的公共组织指标体系的功能解析第七章 基于平衡计分卡的公共部门绩效管理运行制度设计 一、绩效管理方案的制定 二、基于平衡计分卡的绩效管理的制度设计 三、绩效结果应用体系的设计第八章 基于平衡计分卡的公共部门绩效管理机制构建的障碍及保障机制分析 一、概述 二、平衡计分卡引入我国公共部门的困难与障碍 三、平衡计分卡式公共部门战略绩效管理模式的保障机制分析第九章 个案研究 一、地方税务部门绩效管理沿革及问题分析 二、HA国税局简介 三、HA国税局绩效管理现状分析 四、HA国税局平衡计分卡指标提取流程 五、HA国税局平衡计分卡运行制度设计 六、案例总结参考文献后记

## <<公共部门绩效管理>>

### 章节摘录

插图：公共部门绩效管理反映了以下几个方面的趋势：第一，从行政效率到公共绩效。

公共绩效管理将绩效作为管理的核心，重视管理的价值取向和社会效应，关注管理过程的环境因素和心理因素，力求在测评中把定量分析与定性分析结合起来。

公共绩效本身具有多元化的特征，计划绩效与政策绩效之间、直接绩效与间接绩效之间、有形绩效与无形绩效之间，很难做简单的评价，因此绩效评估本身就是一件复杂的工作。

第二，从行政管理到公共管理。

传统的行政管理以服务主体为定位，服务主体多元化突破了这个概念，公共管理以服务内容对象，通过政府与社会关系的调适，侧重研究如何为社会提供优质高效的公共服务，而不讲求提供服务的主体属性。

公共部门绩效管理具有以下几方面的特征：第一，目标的多元性。

组织目标是评价组织绩效的一个重要标准。

通过明确阐述组织目标并建立表示这些目标实现程度的各种具体指标，可以评价组织目标正确与否以及目标实现程度。

与企业比较，公共部门的目标更加复杂，更具有多元性。

在这种情况下，不同的价值导向将导致不同的目标选择和不同的绩效评价结论。

第二，产出的特殊性。

公共部门的产出具有无形性，大多数是无形的服务，而不是有形的可量化的物质产品，其质和量缺乏确定性和可度量性。

另外，公共部门的产出还具有间接性，产出滞后于最终的社会效果，它通常是一些中间产品，对最终产品的贡献程度难以捉摸、难以度量。

第三，评价标准、指标的难确定性。

由于公共部门具有垄断性和管制性，公众既难获取那些被垄断的信息，又因缺乏横向比较的标准，难以对其确立科学的绩效评价标准。

另外，由于公共部门的工作绩效日益复杂，具有较强的相关性、全面性，难以科学、恰当地确定哪些因素可以构成绩效评价的标准和指标，而各标准和指标之间的相互关系及权重则更加难以准确、科学地确定。

第四，评价信息的稀缺性。

绩效评价的有效性在很大程度上取决于绩效信息收集、筛选、加工、输出的数量和质量。

科学、准确地评价公共部门绩效，必须获取充足、准确、有效的相关信息，然而由于公共部门绩效评价往往缺乏常规的产出信息，这就从客观上大大增加了公共部门绩效评价的难度。

## <<公共部门绩效管理>>

### 后记

自20世纪70年代末期以来，西方国家为了应对财政赤字、债务危机和政府的信任危机，迎接全球化和国际竞争的挑战，开展了大规模的政府改革，开始实施以市场和顾客为导向、注重结果和绩效、富有弹性的新公共行政模式，它主张政府应当向企业学习，追求经济、效率、效能目标。

为此，西方政府开始广泛应用平衡计分卡、标杆管理等这些最早发轫于企业的管理工具，它们的应用对公共部门的绩效提升起到了独特的作用。

随着全球化进程的加快，中国的公共部门绩效水平较低的问题开始受到广泛关注，提升服务能力和绩效已是社会对它们的诉求，为此中国的公共部门也开始尝试应用平衡计分卡这个战略管理工具来管理和提升自身的绩效。

长期以来，笔者一直关注于公共部门的绩效管理，自2006年以来开始尝试构建以平衡计分卡为核心的公共部门绩效管理体系，在随后的研究过程中发现国内专门从平衡计分卡的视角来探讨公共部门绩效管理的专著还很少，为此有撰写一本以平衡计分卡为核心的公共部门绩效管理专著的想法。

一方面希望能够促进平衡计分卡在公共部门绩效管理中进一步的广泛应用；另一方面也希望能够为平衡计分卡在公共部门绩效管理中的应用提供借鉴与参考。

这个想法得到了苏州大学中国特色城镇化道路研究中心的大力支持，研究中心的相关负责人对本书的写作和出版提供了帮助，并且提出了不少具有建设性的建议，在此表示感谢。

本书的成稿还需要感谢张伟炜、冯程等诸位我所指导的研究生，他们不仅为本书的写作查阅了大量的资料，而且还承担了大量的文字校对工作。

<<公共部门绩效管理>>

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>