第一图书网, tushu007.com

<<公务员绩效评估体系研究>>

图书基本信息

书名：<<公务员绩效评估体系研究>>

13位ISBN编号：9787516105047

10位ISBN编号：751610504X

出版时间：2012-3

出版时间：中国社会科学出版社

作者：梅继霞

页数：247

字数：288000

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

公共管理的核心问题是提高绩效。
20世纪70—80年代以来，以英美为代表的西方各国的政府改革，莫不把绩效视为追求的首要目标，政府绩效评估更是作为一项重大的政治活动而蓬勃展开。
在政府绩效评估成为一种国际化改革潮流的同时，政府绩效管理的理念也引入我国的政府改革，成为改革的指导思想之一。
绩效管理在我国一些地方政府的实践中不断推陈出新。
政府绩效评估也成为理论探讨的热门话题。
其中，公务员的绩效评估也备受关注。

作为公务员录用、晋升、奖惩、培训以及工资福利调整的依据，公务员绩效评估是国家公务员制度的核心环节。
它是政府选拔优秀人才、合理使用人才，促进公务员能力开发，从而促进政府绩效提升的重要机制。
企业中的员工绩效评估已经发展得相对成熟而完善，而公共部门员工的绩效评估还是一个尚待探索的领域。
在我国，公务员考评一直是人事管理上的一个难题。

尽管对官员的考核古已有之，且现实中制度构建比较完备，但总体上公务员的绩效考评效果比较差，往往是“认认真真走过场、热热闹闹搞形式”，未能发挥其应有的激励公务员积极性和主观能动性的作用，也没有达到通过考核促进个人发展和组织绩效提升的目的。
近年来国内外在政府及公务员绩效评估的理论构建、指标体系、方法及主体等方面的研究取得了较多的成果。

公务员绩效评估的研究呈现出从定性研究向定量研究发展，探索公务员绩效评估量化的指标和权重体系及先进的绩效评估方法在公务员绩效评估中应用的趋势。
但公务员绩效评估未建立起系统的理论体系；公务员绩效评估的指标仍然零散、不成系统；注重定性分析，定量分析研究成果不够丰富。
而且，我国公务员考核重视从对公务员个人进行管理的角度出发考虑绩效问题，而忽略从维持和发展组织的角度出发考虑公务员绩效问题，公务员绩效考核没有整合到政府绩效的视野中。

公务员绩效是政府绩效的基础。
政府绩效既是公务员绩效评估的出发点，又是归宿。
公务员绩效评估应该为提升部门和政府的绩效服务，公务员的绩效评估如果离开了政府绩效，将变得盲目而没有意义。
因此，我们不能孤立地研究它们，而应置于一个统一的分析框架下，在个人绩效提升的基础上提升政府绩效，实现政府绩效与公务员绩效的良性互动。
《公务员绩效评估体系研究》在前人研究的基础上，把研究的重点放在从政府绩效与个人绩效统一的视角构建公务员绩效评估的系统框架，并基于这一框架实证调查分析我国公务员绩效评估存在的问题，探讨我国公务员绩效评估体系的改革与完善，进而构建整合指标、主体与方法的公务员绩效量化评估模型。
这不仅可以丰富和发展目前在这方面的理论研究，而且对我国实践中公务员绩效评估体系改革具有参考价值。
这对于深化干部人事制度改革，健全政府人事管理制度，促进政府人力资源管理迈向现代人力资源管理模式具有重要的意义。

全书共分七章，第一章导论对本书所研究的问题及如何研究进行了概述。

主要对公务员绩效的内在结构、公务员、绩效、绩效评估等核心概念进行界定，并综述了国内外相关研究现状。
明确了本书研究的基本思路、研究方法及创新之处。

第二章探讨了公务员绩效评估体系建立的理论基础。
主要将经济学中的委托代理理论、管理学中的目标管理理论、期望理论、公平理论及新公共管理理论等在绩效评估主题下进行梳理，以期为我国公务员绩效评估体系改革提供理论支撑。

第三章系统探讨了公务员绩效评估体系的理论框架。
建立了包括公务员绩效评估的目标、作用机制及公务员绩效评估要素在内的公务员绩效评估的系统模型。
并分别探讨公务员绩效评估体系的三大构成：指标体系设计的原则和方法、绩效评估标准的确定及评估权重体系的确定，公务员绩效评估的方法体系，以及公务员绩效评估主体的选择，为构建我国公务员绩效评估体系奠定理论基础。

第四章探讨了国外公务员绩效考评体系及其启示。
本章详细研究了美国、英国、日本、韩国等国家公务员绩效考评的内容、绩效考评的指标体系及绩效考评方法的特点，并对各国公务员绩效评估体系进行横向比较和剖析，试图找出一些普遍规律和借鉴经验，为我国公务员绩效评估体系改革提供有益的借鉴与启示。

第五章分析了我国公务员绩效评估体系的现状与存在的问题。
本章立足于湖北省的问卷调查和个人与集体访谈的结果分析了公务员绩效评估体系存在的问题，我们认为这些问题在我国具有普遍性：(1)公务员绩效评估指标不具体、标准不明确。
一是评估指标过于笼统，缺乏细化与量化，二是评估指标缺乏针对性，不能体现岗位差异，三是考核标准的界定模糊，描述主观状态的较多，衡量具体行为的较少；(2)公务员绩效评估方法简单化。
一是公务员绩效考核简单化为“年底评优”，二是重定性考核，轻定量考核，三是重年度考核，轻平时考核；(3)公务员绩效评估主体单一。
一是直接上级考核为主，二是注重了群众考核，弱化了上级考核，三是注重内部评估主体，忽视了外部评估主体；(4)公务员绩效评估结果使用不到位。
一方面，公务员绩效考核的结果运用在激励先进方面效果不明显。
另一方面，公务员绩效考核的结果对于公务员发展影响有限，考核与晋升、培训等环节脱钩的现象还比较普遍；(5)公务员绩效评估运行过程的缺失。
忽视了对绩效管理全过程的把握，只问结果不问过程，忽视了绩效管理的实施这一重要环节，导致绩效管理过程偏离预定的方向和目标。
一是缺乏绩效计划，二是未建立起有效的绩效沟通机制，三是考核反馈缺乏实质内容，四是忽视了公务员本人的参与；(6)公务员绩效评估的目标偏差。
在理念层面上我国公务员绩效评估依然停留在将考核结果作为奖惩依据的水平上，强调事后惩戒，没有立足于通过绩效评估提升公务员的能力及推动政府组织目标实现。

第六章提出了我国公务员绩效评估体系改革与完善的思路。
在总结归纳了我国近年来具有典型意义的公务员绩效评估改革案例的基础上，基于政府绩效与个人绩效统一的视角提出我国公务员绩效评估体系改革与完善的总体思路：(1)引导公务员树立科学发展观指导下的绩效观；(2)明确公务员绩效评估的出发点和目标。
绩效评估的重点在于绩效的改善和政府总体目标的实现而不仅仅是对公务员的绩效进行考核或评价；(3)再造公务员绩效管理系统流程。
将公务员绩效管理流程设计为由计划绩效、监控绩效、评价绩效、反馈绩效四个环节构成的循环的绩效管理系统，不仅实施公务员考核，而且实现对公务员的绩效管理；(4)建立分层分类标准化的绩效评

估指标体系。

在职位分析的基础上，根据公务员职务性质、业务要求和管理层次的不同，实行分级分类考核，细化和量化评估指标；(5)推进公务员绩效评估主体多元化。
公务员绩效评估主体不仅包括公务员的自我评估、上级领导的评估、同事的评估，还应当引进政府管理和服务对象即社会公众的评估，逐步实现官方评估与民间评估并重的考核制度。
可以通过社会调查、民意测验等方法，定期了解社会公众对政府工作的满意程度，然后将其转化为公务员的工作绩效；(6)优化公务员绩效评估方式与方法。
采取定量与定性相结合的考核方法，加强平时考核并推进平时考核方式的创新；(7)建立健全公务员绩效评估结果的使用机制。
一方面要增加对公务员绩效评估结果使用的“刚性”
规定，完善将评估结果与公务员奖惩、报酬的分配和调整、职务级别晋升挂钩的机制，增强绩效评估对公务员的激励作用，使绩效评估体系对公务员形成有效导向；另一方面，绩效评估的重点应放在绩效改善和公务员的职业成长方面，应将评估结果用于公务员培训与发展、职业规划与职位轮换，完善基于绩效的公务员培训与发展机制；(8)探索先进绩效评估模式的应用。
在政府绩效与公务员个人绩效统一的要求下，公务员绩效评估有必要改进“德能勤绩”模式，引入更科学的“目标标准”考核模式。
探索平衡计分卡和关键绩效指标等方法在政府部门的应用，并将其延伸到公务员个人层面；(9)
建立公务员绩效评估信息化平台。

第七章探讨了我国公务员绩效量化评估模式的构建。
首先运用文献分析法、访谈法、问卷调查及统计分析法构建了科级及以下和正副处级分层的公务员绩效评估指标体系，然后采用德尔菲法和层次分析法确定公务员绩效评估一级指标和二级指标的权重，及公务员绩效评估的主体权重。
本文建立的公务员绩效量化评估模型，将评估指标体系、评估主体及评估方法各评价要素有机结合起来，真正做到对公务员绩效的综合评价，可以减少评估中的一些主观因素影响，也使评估结果更加客观公正，为公务员绩效评估从定性到定量发展提供了一种可行的科学方法。

《公务员绩效评估体系研究》由梅继霞编写。

第一图书网, tushu007.com

<<公务员绩效评估体系研究>>

书籍目录

第一章　导论
　第一节　选题意义和问题的提出
　　一　选题的背景
　　二　问题的提出
　第二节　核心概念的界定
　　一　绩效
　　二　绩效评估
　　三　公务员
　第三节　国内外相关研究综述
　　一　国外相关研究
　　二　国内相关研究
　第四节　内容结构、研究思路、研究方法与创新
　　一　本书的内容结构
　　二　本书研究的技术路线
　　三　研究方法
　　四　主要创新之处
第二章　公务员绩效评估体系建立的理论基础
　第一节　经济学视角的绩效评估——委托—代理理论
　　一　委托—代理理论对绩效评估制度的解释
　　二　委托—代理中的绩效评价博弈分析模型
　第二节　管理学视角的绩效评估
　　一　目标管理理论
　　二　期望理论
　　三　公平理论
　第三节　新公共管理理论下的公务员绩效评估
　　一　新公共管理理论的内涵及其特征
　　二　基于新公共管理理论的公务员绩效评估
第三章　公务员绩效评估体系的基本问题
　第一节　公务员绩效评估的界定
　第二节　政府绩效管理系统与公务员绩效评估系统模型
　　一　公务员绩效评估体系的目标
　　二　公务员绩效评估体系的构成要素
　　三　公务员绩效评估体系的系统流程
　　四　公务员绩效评估体系的作用机制
　第三节　公务员绩效评估的指标体系
　　一　公务员绩效评估的维度
　　二　公务员绩效评估的指标
　　三　绩效标准
　　四　公务员绩效指标的权重
　第四节　公务员绩效评估的主体
　　一　公务员绩效评估主体的类型
　　二　公务员绩效评估主体的选择
　　三　公务员绩效评估主体的多元化
　第五节　公务员绩效评估的方法
　　一　主观判断方法

二　层次分析法
三　主成分分析方法
四　模糊综合评价方法
五　平衡计分卡方法
第四章　国外公务员绩效评估体系的分析与启示
第一节　美国的公务员绩效考评制度
一　美国公务员绩效考评制度的演变
二　美国公务员的工作考评
三　美国公务员考评体系的特点
第二节　英国公务员考绩制
一　英国公务员考绩制的内容
二　英国公务员评估的标准
三　英国公务员考评的程序
四　英国公务员的考评与激励
五　英国公务员考评制度的特点
第三节　日本公务员的工作评定制度
一　工作评定的内容
二　工作评定的方式
三　工作评定的程序
四　工作评定结果的运用
五　日本公务员考评制度的特点
第四节　韩国以目标管理为基础的公务员绩效评估
一　韩国公务员绩效评估的理念和评估目的
二　能力和态度评估的新标准
三　以目标管理为基础的绩效评估
四　评估结果的应用
第五节　各国公务员绩效考评体系的比较及启示
一　美、英、日、韩等国公务员绩效考评体系的比较
二　国外公务员绩效考评的启示与借鉴
第五章　我国公务员绩效评估体系的现状与问题
第一节　我国公务员绩效评估体系的现状
一　我国当前的公务员绩效评估制度
二　我国公务员绩效考评实践的分析
第二节　公务员绩效评估体系的问题——基于湖北省的实证分析
一　研究方法设计
二　样本描述性统计与信度分析
三　调查结果与分析
四　公务员绩效评估体系的问题及其原因分析
第六章　我国公务员绩效评估体系改革的思路
第一节　我国部分省市公务员绩效考核的改革实践
一　江苏省公务员量化考评模式
二　深圳市国税局的绩效考评改革
三　青岛市“创建高绩效机关，做人民满意公务员”
第二节　我国公务员绩效评估体系改革与完善的思路
一　引导公务员树立科学发展观指导下的绩效观
二　明确公务员绩效评估的出发点和目标
三　再造公务员绩效管理系统流程

四　建立分层分类标准化的绩效评估指标体系
五　推进公务员绩效评估主体多元化
六　优化公务员绩效评估方式与方法
七　建立健全公务员绩效评估结果的使用机制
八　探索先进绩效评估模式的应用
九　建立公务员绩效评估信息化平台
第七章　公务员绩效量化评估模型的构建
第一节　分层的公务员绩效评估指标体系——以湖北省为例
一　公务员绩效评估指标的收集、整理与分层
二　公务员绩效评估指标的筛选
三　公务员绩效评估指标体系信度及效度检验
第二节　公务员绩效评估指标权重的确定
一　研究设计
二　科级及以下公务员绩效评估指标权重的确定
三　正副处级公务员绩效评估指标权重的确定
第三节　公务员绩效评估的主体权重
第四节　公务员绩效量化评估模型及其应用
一　基于模糊综合评价的公务员绩效量化评估模型
二　确立考核对象集
三　确定评价因素集
四　确定评价因素权重集
五　建立考核结果集
六　建立模糊关系和模糊关系矩阵
七　计算评价结果
八　单层次评定结果
九　结论
第五节　分析
附录1　湖北省公务员绩效考核调查问卷
附录2　湖北省公务员绩效考核访谈提纲
附录3　公务员绩效考核指标权重分配专家咨询表
附录4　公务员绩效评估量表
附录5　科级及以下公务员年度绩效评估测评表
参考文献
后记

第一图书网, tushu007.com

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