

图书基本信息

书名：<<政府领导绩效评价模型与评价技术分析>>

13位ISBN编号：9787030252999

10位ISBN编号：7030252993

出版时间：2010-1

出版时间：科学出版社

作者：王巍

页数：137

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>

## 前言

世界多极化和经济全球化在曲折中发展，科技进步日新月异，综合国力竞争日趋激烈，政府履行着治理国家和社会的职能，因而，其成本投入和效益产出的实际状况就直接反映政府工作的综合实力。

在现代政府工作的行政实践中，追求管理的高效率低成本，已经成为各国政府不断努力的核心目标。2007年10月，党的十七大提出行政管理体制改革是深化改革的重要环节，要着力优化结构、提高效能，形成决策科学、执行顺畅、监督有力的行政管理体制。

高效率低成本的行政管理，可以保持行政工作的优势和潜力，引导和监督行政行为与组织目标保持一致，创设和谐的工作氛围，对我国实现既定的战略目标具有重要的实践指导意义。

领导绩效是西方理论研究的产物，20世纪30 - 70年代，领导特质理论、领导行为理论和领导权变理论从不同的研究视角和概念结构出发，探讨了影响领导绩效的内在因素和外部条件，在经验现象的解释上呈现出显著的差异，目前还没有形成系统的理论阐述和统一的理论模型。

迄今为止，我国已经建立了一个以《党政领导干部考核工作暂行规定》为中心的领导绩效评价制度体系，在更高、更广的层面上认识并注重更全面、更现实的领导绩效目标。

目前的研究方法相对处于描述性阶段，对领导绩效的评价思想、评价机制、评价手段等方面的研究更显不足，对实践工作中的应用研究（包括成功的案例研究）更是缺少，在定量评价上偏重当前效益状况，忽视主观有效努力程度和持续发展能力，只能评价领导绩效的某个方面或某个环节，无论在研究深度上还是广度上，均有待于进一步深化和拓展。

如何实现经济增长中对“领导人才”的开发，已引起各国政府的高度重视和专门研究。

## 内容概要

20世纪70年代以来,英国、美国等发达国家兴起了一场旨在提高政府绩效的“新政府运动”,其主要特点是以“政府绩效评估”作为核心管理工具。

可以说,传统的“行政领导”正在向“绩效领导”转变。

如何实现在经济增长中对“领导人才”这一稀有资源的开发,已经引起各国政府的高度重视和专门研究。

本书结合管理学、经济学和组织行为学等学科的最新研究成果,以科学发展观为导向,在总结以往研究成果和实践经验的基础上,构筑出一种可量化的、更具操作性的政府领导绩效评价理论方法体系,构建政府领导绩效评价模型,采用定性模拟、边际分析、最优控制分析和数据包络分析等研究方法,通过“科学发展指数”——内含“相对贡献度”、“相对进步效率”、“综合效率指数”和“综合潜力指数”,来衡量领导绩效的实力状况,以此刻画领导绩效的总体发展水平和综合进步情况。

本书有助于政府公务员、经济管理(公共管理和行政管理)专业大学本科学士生及公共管理专业(bn)A)硕士研究生对政府绩效管理的深入研究,亦可为从事行政管理、公共管理、非营利性组织等领域研究的专家、学者提供参考。

## 书籍目录

序 前言 第1章 绪论 1.1 研究背景、研究目的及现实意义 1.2 国内外研究现状评述 1.3 政府领导绩效评价的技术支撑 1.4 本书的研究内容、研究方法及研究框架 第2章 政府领导绩效评价的定性模拟分析 2.1 相关概念的界定 2.2 政府领导绩效评价的结构模型分析 2.3 政府领导绩效评价因素的知识表述 2.4 定性推理方法 2.5 政府领导绩效评价的定性模拟过程及结果分析 2.6 本章小结 第3章 政府领导绩效评价的定量因素分析 3.1 前提假设和关键指标描述 3.2 边际分析模型 3.3 最优控制模型 3.4 本章小结 第4章 政府领导绩效的相对贡献度评价模型研究 4.1 政府领导绩效与组织绩效的关系 4.2 领导主体相对贡献度的效度差异评价模型 4.3 效度差异评价模型的应用及检验 4.4 本章小结 第5章 政府领导绩效的相对进步效度评价模型研究 5.1 政府领导者行为绩效评价的主导思想 5.2 三次相对评价模型 5.3 三次相对评价模型的应用及检验 5.4 本章小结 第6章 政府领导绩效的科学发展指数评价模型研究 6.1 科学发展观与政府领导绩效评价 6.2 科学发展指数评价模型 6.3 成本—效益评价模型的应用及检验 6.4 本章小结 第7章 关于领导成本、领导效益问题的进一步研究 7.1 关于领导成本的“优化机制”分析 7.2 关于领导效益的“后馈效应”分析 7.3 本章小结 结论 参考文献 附录 附录1 相对贡献度的Lingo软件数值计算公式 附录2 二次相对评价值的Lingo软件数值计算公式 附录3 三次相对评价值的Lingo软件数值计算公式 附录4 综合效率指数的Lingo软件数值计算公式 附录5 相对贡献度的Lingo程序测算结果 附录6 综合效率指数的Lingo程序测算结果 致谢

章节摘录

1.各地方政府先后实行了多种形式的目标管理责任制 自20世纪80年代初开始,我国就开始试  
行机关工作人员岗位责任制,至20世纪90年代初,随着我国经济体制改革进入新的阶段,地方政府在  
岗位责任制的基础上,普遍实行目标管理责任制,在党政部门大力施行目标管理。  
进入21世纪,一些地方根据新形势发展变化,在实践中不断改革完善目标管理的方式和手段。  
目前,我国政府的目标管理工作越来越重视绩效导向和绩效评价,正向现代绩效评估的方向转型发展

2.不断完善政府领导绩效评价体系 自20世纪80年代以来,政府领导绩效评价就确定了以德  
、能、勤、绩、廉为中心的全面测评方式,以注重实绩为评价原则,但评价实绩的标准和体系一直没  
有建立起来,在实际工作中,存在单纯用GDP考核领导干部的倾向。

随着我国经济社会发展进入新阶段,各地方政府以科学发展观统领经济社会发展全局,领导绩效评价  
体系在实践中不断完善,具体特点概括如下: 评价指标体系既有经济发展指标,又有社会发展指标  
;既有城市发展指标,又有农村发展指标;既重显绩,又重潜绩;既看当前,又着眼可持续发展,同  
时将领导班子评价指标与主要领导个人的评价指标结合起来。

在全面评价的基础上,根据当地经济社会发展的实际情况突出考核重点,在重视经济发展指标的  
同时,根据构建和谐社会的  
要求,将劳动就业、环境保护和资源能耗等方面指标列入领导绩效评价的重要位置。

许多地区在制定评价指标时,充分考虑不同地区、不同层次、不同岗位、不同基础的特殊性和差异  
性,分门别类地设置评价指标和考核标准。

许多地区在制定评价指标体系时,都充分考虑到操作性问题,明确了指标的含义,确定了指标的标  
准,设置了各指标的权重和分值,实行量化考核,克服了以往绩效评价中存在的重定性轻定量、重主  
观轻客观的问题。

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>