

<<中国地方政府整体绩效评价>>

图书基本信息

书名：<<中国地方政府整体绩效评价>>

13位ISBN编号：9787501784417

10位ISBN编号：7501784418

出版时间：2008-10

出版时间：中国经济出版社

作者：郑方辉，张文方，李文彬 著

页数：540

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>

<<中国地方政府整体绩效评价>>

前言

2007年11月,由郑方辉博士主持,华南理工大学课题组完成的《2007年广东省市、县两级政府整体绩效评价指数年度报告》由媒体公布,受到社会各界的肯定。在此基础上,上升至理论及方法论的高度,作者以《中国地方政府整体绩效评价——理论方法与“广东试验”》为名,即将出版著作。应该说,这是富有成效的工作。

政府绩效,在西方被称之为“公共生产力”“政府业绩”等,简单来说,就是政府的成绩和效益。20世纪90年代以来,在新公共运动的旗帜下,为抑制政府膨胀和财政赤字,基于公共责任和顾客至上的理念,西方国家全面推行政府绩效评估,并将此种制度上升至法律层面。21世纪初,面对科技进步、全球一体化和国际竞争环境,我国开始导入政府绩效评估的理论研究,并在局部地区进行探索性实践,收到初步的效果。但总体来看,受制于各方面的制约因素,我国地方政府绩效评估理论研究实践探索仍处于导入初期,与西方国家相比落后甚远。

以广东省市、县两级政府为例进行整体绩效年度评价在国内是一个崭新的课题,具有探索意义,研究的几个特点引人注目。

一是贯穿公众满意度导向,体现党和政府执政为民的终极目标。我国与西方国家的政体迥然不同,西方国家的选举市场很大程度将公共政策评价置于选票的平台和导向上;在我国,将公共满意度指标导入地方政府绩效评价是建立社会主义民主政治的客观要求。

二是全新的指标体系和评分理念。

<<中国地方政府整体绩效评价>>

内容概要

政府绩效评价是公共管理的前沿课题。

地方政府整体绩效评价作为全新的概念范畴具有典型的“中国特色”。

2007年11月13日,《新快报》以红皮书的形式,独家公布了由作者主持完成的“广东省市、县两级政府整体绩效评价指数年度报告”,被中央电视台、法制日报、南方日报等主流媒体誉为“破冰之举”,称之为“广东试验”。

本书是在此基础上形成的专著。

全书分上、中、下篇。

上篇为理论基础,阐述我国地方政府整体绩效评价的核心概念、理论框架、组织模式、评价体系以及地方政府的特征与职能;中篇为实证方法,涉及评价技术体系中的方法论,包括概念模型、研究方法、指标体系、权重系数、评分标准和满意度调查;下篇为“广东试验”,系统展现在广东率先进行的市、县两级政府整体绩效评价的基本结果及改善政府绩效的对策。

作为探索性研究,本书为教育部人文社会科学规划基金项目成果,亦涵盖了作者博士论文(武汉大学行政管理专业)的核心内容。

本书可作为高校公共管理相关专业及政府人士的参考读物。

<<中国地方政府整体绩效评价>>

书籍目录

上篇 理论基础	第一章 导论	第一节 政府绩效管理	一、政府绩效管理内涵结构	二、政府绩效管理价值导向	三、政府绩效管理典型特征	四、政府绩效管理内容体系	第二节 政府绩效评价	一、政府绩效评价概念	二、政府绩效评价历程	三、政府绩效评价文献	第三节 我国地方政府整体绩效评价	一、地方政府整体绩效评价概念与背景	二、地方政府整体绩效评价及研究意义	三、本书研究方法和结构	第二章 理论体系	第一节 政府绩效评价的理论框架	一、理论学科	二、体系特征	第二节 政府绩效评价的经济学	一、市场经济与政府权力边界	二、地方政府职能及其内涵	三、我国地方政府职能转换及定位	第三节 政府绩效评价的政治学	一、民主行政理论及人民主权思想	二、中国特色的社会主义民主理论	三、独立第三方评价及其公众参与	四、整体绩效评价的理论依据	第四节 政府绩效评价的管理学	一、对管理学的理论需求	二、行政管理学理论	三、企业管理学理论	第五节 政府绩效评价的系统控制理论	一、系统论、控制论及其应用	二、文献信息学理论及应用	三、政府绩效评价数据信息分类	第三章 评价体系	第一节 评价主体	一、政党	二、权力机关	三、行政机关	四、社会公众	五、第三方专业性评价机构	第二节 评价分类	一、地方政府整体绩效评价	二、公共部门绩效评价	三、公共项目绩效评价	四、公共政策绩效评价	第三节 评价内容	一、政治绩效	二、行政绩效	三、经济绩效	四、社会绩效	五、环境绩效	第四节 评价流程	一、制订实施计划	二、确定评价组织	三、构建评价指标体系	四、选择评价方法	五、收集、处理评价信息与数据	六、撰写评价报告	七、评价结果的应用	第四章 组织模式	第五章 地方政府特征	第六章 地方政府职能	中篇 实证方法	第七章 概念模型	第八章 研究方法	第九章 指标体系	第十章 权重分配	第十一章 评分标准	第十二章 满意度调查	下篇 广东试验	第十三章 研究背景	第十四章 总体结果	第十五章 市级政府评价结果	第十六章 县级政府评价结果	第十七章 满意度调查报告	第十八章 研究结论及讨论	第十九章 政策建议附录	参考书目后记
---------	--------	------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------	------------	------------	------------	------------------	-------------------	-------------------	-------------	----------	-----------------	--------	--------	----------------	---------------	--------------	-----------------	----------------	-----------------	-----------------	-----------------	---------------	----------------	-------------	-----------	-----------	-------------------	---------------	--------------	----------------	----------	----------	------	--------	--------	--------	--------------	----------	--------------	------------	------------	------------	----------	--------	--------	--------	--------	--------	----------	----------	----------	------------	----------	----------------	----------	-----------	----------	------------	------------	---------	----------	----------	----------	----------	-----------	------------	---------	-----------	-----------	---------------	---------------	--------------	--------------	-------------	--------

<<中国地方政府整体绩效评价>>

章节摘录

1. 体制内评价组织模式 体制内评价是指政府内部组织开展的自我评价活动，具体形式有：上下级政府之间的相互评价，政府部门的自我评价，人事部门的评价，审计部门的评价，统计部门的评价和检察部门的评价等。

上级政府通过对下级政府的监督和评价来保证自身制定的政策或计划得到有效的执行。

下级政府负责落实和执行上级政府的政策和任务，因此可以通过自身的实践来检验上级政府的决策是否适当，并向上级政府提出批评和建议。

人事部门通过对具体工作人员或组织机构的监督、考察等实现对其他部门的评价。

审计部门的评价和统计部门的评价是由于其掌握着其他部门的资金流动、投入和输出等信息资料，从而通过一定的数据分析实现对其他部门业绩的评价。

检察部门对其他部门拥有监督权，可以通过对其他部门及其工作人员的违法、违纪情况的监督，以及公民或其他组织的检举等途径来收集信息，并对相关组织作出评价。

体制内组织评价是世界各国政府绩效评价实践中最为常用的形式。

比如，英国的“雷纳评审”、美国的“政府再造”，我国烟台市的“社会服务承诺制”、河北省的干部实绩考核制度、青岛市全面实施“目标绩效管理”、福建省开展的“效能建设”等，都属于这种类型。

体制内评价有助于在政府机关工作人员中引入和深化绩效管理理念，树立成本与效率观念；有助于政府机关的团队建设，培养协同合作意识；有助于建设学习型组织，提高政府组织的适应力和政府的执政能力；有助于促进政府职能转变，实现科学的职能定位。

同时，评价组织者对评价对象了解深刻，对相关信息的掌握充分、准确，有利于作出正确的判断；体制内评价活动便于组织，评价资料、评价数据容易获取且多属于第一手资料，可以节省时间、物力、人力和财力，提高评价效率。

但是，体制内评价往往带有一定的“政府主导”色彩，由于受到自我欣赏、自我认同等心理因素和利益驱动的影响，评价结果有时会与公众、企业的感受存在一定差距。

体制内组织评价出现的这些偏差很难通过自身的完善来克服，因此需要通过外部评价来弥补。

<<中国地方政府整体绩效评价>>

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>