

加强政府绩效管理深化行政管理体制改革

王悦龙

(中共朝阳市委党校, 辽宁 朝阳 122000)

【摘要】政府的工作人员绩效评估关系到政府整体的工作效率,是实现政府职能转变和推进政府治理创新的重要环节。通过对政府绩效管理的研究,我们可以看到,政府绩效管理是一种有效的、可持续发展的手段。强化政府绩效管理,是深化行政管理体制改革的一项重要内容,也是政府职能的一个重要方面。

【关键词】绩效管理;行政管理;公众服务;体制改革

在目前的阶段,政府的行政工作和绩效管理都是建立在新时期的显著特点、行政管理现状的基础上的。因此,必须要以可持续发展的思想为基础,对政府的管理工作进行动态的管理,并对其进行价值引导。在中华民族的伟大事业不断向前推进的过程中,需要将政府的行政管理思想和方法与之结合起来,积极地进行探索,勇于创新,使我国的行政管理体制改革得到更好的实现,为提高社会高质量发展和提高服务效率打下良好的基础。简单地说,政府的行政有效期会遇到很多的瓶颈,需要在确定了管理的现状之后,才能进行相应的行政管理体制改革,将各种优势资源进行有机地结合起来,把先进的行政管理思想和行政管理的实践活动结合起来。因此,本文试图从政府绩效管理的角度,为我国的行政管理制度建设提供可操作的建议。在深化行政体制改革的过程中,必须建立健全政府的绩效管理体系,并由专门的机构来完成。

一、绩效管理概念

绩效管理,是指政府在日常行政等各种管理工作的前提下,制订一套相应的业务工作考核标准,对政府部门在一定时期内的工作内容、工作形式、实际状况等方面进行评估和分析,通过所制订的各种考核指标,更好地体现出政府工作人员的实际工作状态,以及工作中所面临的各种问题,并对其进行分析研究,并提出相应的对策,这样的考核方式,既可以提高政府的工作质量,又可以为今后的工作打下坚实的基础。与企业相比,政府的绩效管理更加公平和公正,因此,在绩效管理上进行创新,既可以提高政府工作人员的工作热情,又可以提高他们的专业能力和专业

水平,从而推动政府行政管理制度的深化。实施政府绩效管理,不仅仅是为了达到某个目的,比如增强政府的社会价值,更是为了提高工作的质量和效率,最大限度地满足人民群众的一切需要,使政府的公众意义和价值得以体现。

二、政府绩效管理的作用

(一)有利于形成绩效意识

传统的科层管理体制,形成了自己特有的行政文化。但是,在我国现行的财政预算编制中,还出现了不合理的价格取向。合理配置资源,在很大程度上依赖于一个部门自身的实际需求,而不在于是否能高效地完成工作。预算与决定工作负荷的成果没有内在关系。工作单元的终极目标是以任务预算的最大品质,对其质量的追求要比对任务的追求更好;我们重视摆脱形式主义,以参加某一活动的人数、组织的大小来评价一件工作组织的业绩,而忽视了组织活动最终所带来的实际工作成果。其次,基于流程控制的分级管控机制,也就是管理者对上级的回应,而对于下属的流程控制,更多的是关注过程,而不是对结果进行控制。以工作流程为目标的被动式控制管理模式,会造成“按照工作秩序办事”的工作思维模式,使员工无法全身心投入到企业的目标中,也无法在工作中充分发挥自己的主观能动性。由于政府部门的过分管制,导致了一种对法规负责任、对后果不负责任的公共行政。在工作准则优先于工作成果的情况下,政府机关的组织机能失调就很明显了。组织的参与者必须主动地将政府工作规则内化,原来的组织规则体系设计已经完全采用了一种正面的社会价值来达到整体组织的目的。

的，这在很大程度上与组织能否达到目的没有任何关系，因此，在对政府工作人员进行评估时，首要的依据不是其工作表现，也不是以其为本组织的各项指标来衡量，而在于其自身是否能够严格地按照规章行事。

（二）有助于强化政府部门为公众服务的公共利益理念

政府是为人民服务的，其基本宗旨是促进公益。当然，尽管政府部门要完成自己的行政任务，也要有一定的物质条件，比如在资源、物质条件和专业技术方面，比如当地的财政等，但是，如果这种物质条件超出了一定的界限，那么工作就有可能变为个人利益。这也就意味着，如果一味地追求自己的公益事业，必然会对自己的公益精神造成极大的伤害。在政府机关工作人员中，有相当一部分是由一般的公职人员构成的，如果工作人员过分严格地享受社会福利，就会使其对公共服务的价值观产生严重的弱化。政府工作人员既是为了公益事业而生存，又有自身的私利，同时也是一种“理性的经济人”。当有必要或容许由不同的政府部门对员工的福利进行管理时，当由于各部门间的薪酬差异而造成了员工间的对比，当员工的奖金、住房状况等成为对部门干部进行评价的重要依据时，当部门负责人在员工福利上投入了一定的精力后，其公众服务感就不可避免地丧失了。

三、加强政府绩效管理深化行政管理体制改革的措施

（一）明确绩效目标，创新经营机制

在“以人为本”的政府工作思想指导下，政府部门的工作重点是促进社会的有序、稳定、健康的发展。近年来，在政府向“服务型政府”转变的过程中，推行绩效管理，似乎更加方便。当然，将绩效管理运用到政府的行政管理工作中，仍然需要通过规范化、标准化、社会化的公共性服务，持续提升人民的生活品质，促进社会文明、经济建设和发展。现在，许多地方的政府，都在针对区域内流动人口，进行一些服务管理，进行人口管理方式的创新，这都是对社会稳定的直接影响。除此之外，政府还要不断地改进和创新管理体制，将人民群众的各种利益最大化地保护起来，将政府在冲突和纠纷之间的作用发挥出来。

（二）调动财政资源，剖析政绩支出

要对地方群众的需要以及可以实施的工作项目

进行分析，根据这一点，对不同行业、不同工作内容进行合理的投入。比如，一个区域在发展的过程中，会发现目前的经济环境保护工作已经初见成效，而且工业转型也开始显现成效，从传统的海产品直接销售到海产品的深加工。同时，我们还发现，在过去的发展历程中，教育行业也出现了一些比较严重的问题，例如，一所小学的食堂管理混乱，因此，我们决定将未来的工作重心转移到提高教育行业的管理水平上来。这里面的投资包括了对相关人员的质量培训，对巡视小组的分配，对各个学校的管理系统进行了升级。这种惩戒的效果是对现有问题的一种补救。

（三）分级绩效评估，健全评价体系

在我国，各区域的综合实力存在着很大的差距，因此，在政府绩效评估中，对各部门的绩效评估指标进行了一定的设计。在此基础上，提出了一套适合不同区域和不同行政层级的、能够较好地反映基层政府服务工作整体绩效的最佳指标。

首先，政府绩效评估是政府各部门在履行自己的主要职责时所表现出来的最根本的表现，而政府绩效评估则是对各个层级政府在履行其职能、任务完成情况以及所取得的成效所进行的全面的评估。为此，要构建和完善我国政府工作绩效评估和评估体系，就必须对政府的根本职能进行清晰的界定，明确政府应当做什么事情，不能做什么。政府绩效评估的核心是政府职能的规范化与合理化，而造成政府职能错位与越位的政府职能无法直接纳入到政府绩效评估的核心指标体系中。

其次，要科学、合理、有效地对政府服务的绩效进行管理和评估，使政府的服务行为得到规范化，从而使基层政府的职能得到有效的转化，从而使政府的职能得到充分的、有效的发挥，同时也能够在社会保障体系中得到更好的保障，从而能够更好地保障社会的发展，从而能够更好地为人民服务提供更好的服务。

最后，在研究建立和健全具体的政府绩效评估工作指标体系时，要从工作实效和工具可操作性两个方面来考虑，遵循科学、客观、公正和工作全面性等基本原则。第一，要在正确的科学发展观和对发展的正确理解的基础上，坚持以人为本、全面协调发展的可持续性、统筹推进兼顾。第二，要加强对各

级政府工作的绩效评估,将各种指标进行交叉融合,让各种评价指标之间互相配合,互相促进,形成一种工作的合力,从而促进各级政府的工作绩效不断地改进和提升。第三,要针对不同管理区域、管理层级和管理部门的实际管理状况,构建一种多样化的、具有不同管理层次、不同管理部门的绩效评价标准,并对不同管理区域、管理层级和管理部门进行不同的评价。

(四) 建立协调机制,提高行政品质。

目前,优化行政管理体制,切实提高政府行政管理的总体水平,是深化行政体制改革的一项重大措施,同时也是建立完善的社会保障机制。建立起一个领导管理机制,可以推动政府的行政管理改革进一步深化,行为方式更加规范化,以此来对行政机关的管理方式进行优化和改进,提高行政管理的质量,使其始终处于高效、科学的状态。在具体实施的过程中,需要政府内部各个行政部门的协调配合,通过采取科学、合理的手段,才能使行政体制的变革具有更大的可能性。正如我们所知道的,建立一种科学的、综合的、系统的工作,不可能在短期内完成,所以,建立一个协作管理系统,提高行政管理的品质,是目前我国政府迫切需要解决的一个重要问题。构建政府内部的绩效管理协作机制,是在深化行政管理改革的指导下,把政府行政管理部门的业务工作、考核机制与绩效管理有机地结合起来,也就是要把绩效管理的目标与行政的价值目标进行更深层次的结合,促进“权、责、利”的一致性。

(五) 合理运用网络,搭建管理平台

政府绩效管理的成果,若被政府工作人员认为不够公正,就会对其产生直接的影响,导致其工作积极性下降,从而影响其对工作的态度。因此,政府要不断完善、健全、优化绩效管理体系,尽量让每一个环节、每一个结果都“透明化”,充分调动政府工作人员的工作热情。在政府工作中推广使用绩效管理,实质上是要求政府明确其战略发展目标,以此为基础,加强政府各部门间的关系,在大环境的作用下,要实现绩效管理的公正,就必须借助内网,构建绩效管理信息平台,使政府工作人员能够及时了解自己的情况,包括绩效考核的成绩,下一次考核的目的、任务、内容等。在此基础上,政府绩效管理工作的有

效性将得到进一步提升。

(六) 基于政府理念,更新绩效观念

在我国,由于受到传统的政府治理理念的制约,其职能依然处于“控制行政”的状态。但是,在新的时代背景下,“管治”的导向功能已经不能满足新的时代要求,也不能适应当前社会经济发展的要求,更不能适应新的时代要求。为此,必须改变现行政府财政管理理念由“行政控制”向“公共服务”转型,为推动我国政府财政绩效评估与管理模式构建提供了新的研究主题与创新需求。各级人民政府急需建立一种能够积极响应党和国家的战略要求,从促进建设新型和谐社会的战略高度来看,这是一个关系到经济社会整体发展和健康发展的重大社会责任,站在大多数人的眼前的根本利益的立场上,尽量在人的生理、精神、以及很多其他的各个领域,来满足广大人民的迫切需求,让我们的社会、经济和政治文化的良性发展,让我们的社会主义经济能够永远地造福于我们所有的全国人民。

四、结语

从总体上讲,强化政府绩效管理,深化行政体制改革,是一个长期而艰巨的工作,可以说是任重道远。在这种情况下,政府部门必须从自己做起,对自己的行为进行严格的约束,及时发现问题,提出对策,提高政府绩效管理的质量和效率,在实际工作中寻找新的突破口,充分发挥政府绩效管理的职能和作用,为人民群众提供更好的服务。

参考文献:

- [1] 王志娟.加强政府绩效管理深化行政管理体制改革[J].今日财富,2021:2(213-214).
- [2] 刘本莹.加强政府绩效管理深化行政管理体制改革[J].环球市场,2020:204.
- [3] 王丹.加强政府绩效管理,深化行政管理体制改革[J].百科论坛电子杂志,2019:682.
- [4] 唐铁汉.加强政府绩效管理 深化行政管理体制改革[J].中国行政管理,2006(03):6-10.
- [5] 李龙慧.基于政府绩效管理视域下深化行政管理体制改革探究[J].办公室业务,2021,No.371(18):72-73.
- [6] 朱旭.试述加强政府绩效管理深化行政管理体制改革[J].商讯,2021,No.247(21):170-172.