

新形势下完善政府绩效管理策略研究

周郁慧

(廊坊市市政设施管理中心, 河北 廊坊 065000)

摘要: 与传统管理模式相比, 政府绩效管理具有十分显著的优势。伴随着专家学者理论研究的不断深入, 当前绩效管理已经得到认可和接受。但在实际运用过程中, 政府绩效管理仍然需要进一步提高。因此, 需结合当前行政管理存在的实际问题, 不断完善政府绩效管理策略, 提升管理水平。

关键词: 政府绩效管理; 公众参与; 绩效评估

0 引言

在对我国公共管理进行强化的过程中, 绩效管理可以提升政府效能、改进政府绩效、促进的经济社会进步。本文对当前政府绩效管理存在的问题及成因进行了分析, 并制定出完善政府绩效管理的策略。

1 当前政府绩效管理存在的问题及成因

1.1 管理制度缺少规范性

我国政府绩效管理的制度体系中, 缺少相应的法律法规作为政策支撑, 许多地方在开展绩效管理和评估过程中, 缺少统一的法律依据, 通常是采取自发管理和评估的方式。在设置评估内容时, 通常是各部门需要的评估范畴, 不仅缺少客观性, 同时可操作性较差, 而且缺少有力的制度保障。这样的绩效管理现状, 充分凸显出管理制度的匮乏, 在评估过程中缺少公众意见参与, 评估结果的有效性偏低, 浪费了大量的人力物力资源, 甚至会在一定程度上有损政府形象^[1]。

1.2 管理机制缺少健全性

要真正提高政府绩效管理服务水平以及服务能力, 必须从公众监督等维度入手, 从根本上规范政府绩效管理, 真正了解公众需求。由于政府绩效管理是具有复杂性特点的管理模式, 社会大众需要积极参与其中才能够实现绩效管理制度体系的改革与优化, 真正凸显政府绩效管理的客观性。

2 新形势下完善政府绩效管理策略

2.1 完善相关法律制度, 推动规范绩效管理

政府绩效评估是一项系统工程, 包含诸多环节, 如果问题出现缺少有效处理, 则会影响绩效管理的成效, 甚至会影响政府工作。因此, 必须采取有效的手段, 对政府绩效管理进行有效的监督和约束。根据政府绩效管理方面的经验, 法律手段是绩效管理重要的手段。所以, 我国政府在实施绩效管理的过程中, 应不断加强相应的法律法规建设, 实现政府绩效管理的法治化发展。并且, 在法律法规的约束下, 能够实现政府绩效管理的有法可依, 为其健康、稳定和有序发展奠定坚实基础。因此, 应从实际工作出发, 不断完善法律法规, 以此强化绩效管理。同时, 应明确绩效管理地位, 排除其他行政部门的干扰, 使其能够独立开展工作, 避免政府绩效管理流于形式^[2]。

2.2 强化公众参与意识, 形成健全管理机制

我国政府进行绩效管理应明确评估标准, 从多维度入手建立全方位评价体系, 通过这些考核标准, 能够全面了解政府管理人员的执行力、执行过程和结果, 对此展开分析和评价, 能够为其工作提供反馈信息, 不断强化工作的积极性与创造性。这种方式能够给予政府人员工作动力, 还能够挖掘其内在潜力, 提高绩效管理实效性。绩效评估的方法十分多样化, 必须建立多元化的绩效评估体系, 评估方法应包括自我评估、群众评估以及领导部门评估等。同时, 当前经济环境下, 公众参与政府管理的主动意识提高。所以, 政府部门为了能够更好地进行绩效评估, 应尊

重公民意愿和建议, 提高其满意度。公众参与对政府绩效改革起到关键性作用, 只有不断倾听公众反馈, 了解公众需求, 使其真正参与到绩效管理工作中, 才能真正提高政府部门的服务能力。除此之外, 应建立政府信息沟通机制。促进公众参与则必须有良好的沟通交流渠道, 逐步转变传统沟通理念, 促进政府部门之间、政府与公众之间, 不断进行信息交流, 及时发布政府工作和服务内容, 在公众的参与和监督基础上, 提高政府的公共服务质量。

2.3 多维度引进和借鉴, 运用有效管理方法

第一, 360度考核法, 也是全方位考核法, 在许多企业中均有广泛运用, 是一种行之有效的绩效管理评价方法。该考核方法是围绕人员展开的, 不仅能够自我评价, 同时还可以由同事、领导进行评价, 评价具有客观性和全面性, 所获得的反馈信息, 对于政府工作人员不断提高自身服务水平具有积极作用。360度考核法是政府公开获取信息的途径, 政府公开能够使更多群众参与, 大大提升了政府工作的透明性, 同时也打通了与公众之间的交流壁垒, 政府能够更加便捷地了解群众的需求和意见, 在此基础上不断探析解决方法, 对于提升政府人员工作积极性, 以及政府绩效管理服务水平具有重要价值^[3]。

第二, 建立平衡积分卡, 指的是全面梳理财务、学习、客户以及内部流程之间的关系。信息是平衡积分卡的基础和前提, 不仅能够完成政府绩效考核与评估, 还能形成战略管理模式。平衡积分卡与传统政府绩效管理具有显著差异。其并非将效率作为第一要务, 而是强调员工协同成长, 主动动态发展, 政府实施绩效管理过程中, 应注重不断探寻平衡点, 进而有效强化政府公共服务能力。

第三, 杠杆管理法。该管理法更加注重表现, 要求自身表现优于组织, 将其作为绩效管理的对比对象, 基于绩效的基准上, 从多个途径入手发现优秀原因, 并将其引入政府绩效管理中, 这为我国政府绩效管理方法改革提供了有效借鉴, 能够使其逐渐认清自我, 并逐步认识自身的问题, 进而帮助政府精准定位。在实践运用过程中, 杠杆管理法的根本, 则是发现他人优势和自身不足, 此过程中需要以科学体系为标准, 才能更好地认知自己, 不断优化政府绩效管理理念和方法, 提高综合管理水平。

3 结论

综上所述, 新形势下背景下, 政府绩效管理势在必行。我国对此研究起步相对较晚, 需要在借鉴成功经验的基础上, 结合我国国情, 不断进行理念和方法的创新, 并健全管理机制和法律制度, 助力我国政府绩效管理的科学化发展。

参考文献

- [1] 杨皓然, 杨慧兰. 强化政府绩效管理完善行政管理体制改革 [J]. 山西农经, 2019(21):116-117.
- [2] 王柳. 作为绩效问责机制的绩效整改及其优化 [J]. 中共浙江省委党校学报, 2017(3):91-100.
- [3] 孙振兴. A 县级政府绩效管理问题研究 [D]. 大连海事大学, 2013.