

最新事业单位改革进展工作汇报(大全5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

事业单位改革进展工作汇报篇一

公务用车改革前，全区61个部门(含公、检、法、工商、税务、医院、学校等)，13个街道，拥有各种车辆1072辆。纳入这次车改的63个单位共有626辆车；专、兼职驾驶员103人，据统计每年财政负担公务用车费用1995万元(以20xx年为例)。其中新车购置费500万元(与上年度相比呈增长趋势)；车辆使用经费1495万元，平均每辆车每年耗资经费2.39万元(不含司勤人员经费)。

在公务用车管理中存在一些不合理的现象，如拥有公车是一种“待遇”，是“地位”的象征；公车私用、购车攀比、车辆管理不统一、车辆使用经费较大等问题。这些现象既不利于加强党风廉政建设，同时又使财政负担较重，不利于本地区的建设和发展。至此公务用车管理、使用中的种种弊端已显露无遗。

二、公车改革的意义

为了贯彻落实全市党风廉政建设会议精神，进一步解放思想、改革创新，转变多年来形成的公车管理使用吃财政“大锅饭”的做法，逐步建立符合社会主义市场经济需要的机关后勤保障工作新机制。邓小平同志指出：“对于物质缺乏诱发的不正之风，非得依靠发展经济才能消除。对于体制弊病所滋生的腐败现象，非得深化改革才能治本。”公务用车改革

势在必行。推进公务用车改革是实践“三个代表”重要思想、坚持科学发展观的重要内容；是党政机关改革、加快建立规范化服务型政府、切实转变机关工作作风的客观要求；也是促进勤政廉政建设、从源头和制度上遏制腐败的战略举措。推进公务用车改革使管理车辆专业化，使用车辆市场化，用车服务社会化，让职务消费转化为个人消费，减少交通事故，充分调动广大干部职工的工作积极性，从根本上杜绝“车轮腐败”，节约财政支出，加快发展地方经济，加强机关党风廉政建设具有重要意义。

三、改革的方案及基本情况

我区的车改工作从今年6月份开始筹备，经过3个月的前期调查，9月上旬全面启动。至12月底，我区63个参改单位417辆公务车(除执法车、保留特殊用车等)拍卖成功，标志着我区车改工作已基本完成。

(一) 界定范围和对象，提高广大干部职工的积极性。

我区车改范围确定为全区区级机关各部门、各街道。公、检、法及市垂直领导的单位(含区属医院和区属学校)暂不纳入此范围。对象是参改单位的局级干部、科级干部、一般干部(其他人员)。公务用车改革前，用车的对象主要是局级领导，而公务用车改革后，享受车改补贴的除局级领导外，还包括参改单位局级以下的所有干部、职工。因此，调动了广大干部职工的工作积极性，提高了工作效率，积极支持，参与车改，为顺利推进车改工作奠定了坚实的思想基础。

(二) 确定基本原则，明确实施步骤。

在车改工作中，我们做到“政策公开、方案公开、结果公开”，并结合我区实际确定了4个基本原则：一是有利于加强党风廉政建设的原则；二是保证工作需要，不能影响公务活动的原则；三是节约财政支出的原则；四是兼顾国家和个人的利

益，有利于调动大多数干部职工积极性的原则。确定车改基本完成时间在20xx年12月31日之前。

(三) 深入调查掌握实情，制定具体实施方案。

全区部门、街道63个参改单位涉及到626辆公车，情况各异，问题多样。根据区委、区政府的部署，从6月份开始，就对全区车辆情况进行了较为详细的摸底调查。对车辆的购买时间、使用状况、行车里程、费用支出、产权归属、人员配备等基本情况有了较全面的了解和掌握。在此基础上，研究制定了包括改革范围、原则、补贴标准、车辆处置、纪律规定等在内的《成都市武侯区机关公务用车改革试行办法》的建议意见。此外，还先后召开了参改单位领导、车改领导小组成员单位会，听取意见；到部份参改单位听取意见，对车辆使用经费、人员经费进行抽样核算比对。经过反复研究、推敲、修改，最后形成了指导我区车改的指导性文件。

(四) 根据实际情况，合理确定补贴标准。

补贴标准的确定，是广大干部职工关注的焦点，也是车改能否成功的核心要素，关键环节。在借鉴外省、市的经验，参考了我市高新、青羊的标准，根据各职级不同岗位，经过认真测算、反复比对、并结合我区的财力建议并报区委、区政府确定：局级正职每月1600元，副职每月1400元，调研员、助理调研员分别为实职的70%(即调研员1120元，助理调研员980元)，科级正职为600元，科级副职500元，主任科员500元，副主任科员450元，一般干部(其他人员)每月也可领取补贴400元。

(五) 面向社会公开拍卖，依法处置公务用车。

按照武委发[20xx]61号文件精神，对全区所有参改车辆按照公开、公平、公正的原则，面向社会拍卖。

参改单位所有车辆经公示后，由本单位车改领导小组确定参改车辆，并报区公务用车改革领导小组同意后，车改单位再次公示参改车辆和留用车辆。所有参改车辆经区公务用车改革办公室汇总后，由区国资办委托成都市物价局价格认证中心遵循独立、客观、公正的原则，按照规定的标准、程序和方法，依法对432辆车进行了价格认证(估价)。

区政府采购中心组织由专家、车改领导小组代表(由区委办、区组织部、区纪委、区监察局、区政府办、区财政局、区审计局、区物价局、区国资办等组成)共同组成的招标小组面向社会采用竞争性谈判方式公开招标拍卖机构。经过现场谈判，最终确定四川省嘉诚拍卖公司为中标公司。在招标过程中特邀请了武侯区公证处对招标全过程进行了公证。由区国资办委托中标公司嘉诚拍卖公司面向社会公开拍卖我区参改的432辆公务用车。

拍卖公司依法、规范、公平、公正、公开地实施展示、拍卖。分别于20xx年12月4日、11、18、25日和20xx年5月28日组织实施了五场大型拍卖会，共有五千余人(次)参加竞买。参改的434辆车价格认证中心估价金额1423.04万元，每辆车平均价格为3.28万元。拍卖成交金额1860.244万元，每辆平均价格为4.286万元。

按评估价计算，434辆车共计增值额439.2万元，增值比例为30.86%。采取公开拍卖方式处置公务用车增强了国有资产处置的公开性，让民众更好地监督政府；专家认为此举增强了政府办事的透明度，提高了政府的公信度；有利于阳光政府、规范化政府的建设，媒体争相报道，社会反响良好。

(六)明确交通补贴费使用范围，严明工作纪律。区委、区政府在公务用车改革试行办法中明确了有关纪律规定，区纪委也制定了相关的纪律。一是凡领取了交通补贴费的领导干部从车改方案执行当月起，在市区内的一切公务活动需用交通工具的，其费用一律由个人支付，二是因公出差到成都市各区

(市)县以外，需乘火车、飞机、车、船等交通工具的，按《四川省省级行政事业单位工作人员差旅费开支规定》报销差旅费。区纪委、监察局也制定了相应的《公务用车改革纪律规定》，对违反规定擅自购买、配备公务用车，一律没收上缴；领取公务交通费的所有人员，不准向管理服务对象借用车辆或接受赠车；不准利用职权和工作关系找管理服务对象无偿添加油料，获取车辆配件以及报销交通费用等涉及个人的费用；任何单位不准擅自提高或巧立名目变相提高公务交通费的发放标准；享受公务交通补贴的所有干部，不准为节约交通补助费用而延误、影响正常公务活动的开展。

四、车改工作的几点体会

(一)区委、区政府的正确领导和决策。为适应规范化服务型政府建设的需要，加强党风廉政建设，区委、区政府大胆突破传统观念，提出了实施公务用车改革的思路。

(二)领导高度重视，统一思想认识。为保证车改工作顺利进行，由区委、区政府召开了全区车改工作动员大会，大会宣布了车改试行办法和车改纪律规定。使全区干部职工统一思想，统一认识，全区上下形成合力。为保证公车改革的公开、公正、公平，区委、区政府确定将全区参改的车辆面向社会公开拍卖。由于区委、区政府的正确决策，整个车改工作积极、稳定地进行，并取得了较好的效果。

(三)我区车改的成功，归功于市纪委、市机关事务管理局在业务上的指导。外出学习、考察、带回了先进的可借鉴的经验，在我们具体操作实践过程中，各级领导机关给我们提出了很多宝贵的意见和建议。

(四)车改工作的顺利进行与全区广大干部职工的理解支持、各参改单位的积极配合分不开的。在车改的工作中，尤其是在后期评估、封存期间，正值年底各项工作繁忙时期，各参改单位的领导、干部职工非常理解、支持配合，使车辆在评

估、拍卖阶段能够顺利、正常地进行，在时间短、任务重、人手少的情况下，保证全区车改工作能够按照区委、区政府提出的要求，圆满地完成各项任务。

(五)车改领导小组成员单位密切配合，车改办同志的辛勤工作。车改领导小组成员单位在车改工作中，各负其责，各尽其职，相互支持，相互配合。车改办同志在困难面前，不畏艰辛，加班加点，做了大量细致的工作，了解每个单位的车辆状况，每辆车的状况，为了弄清一个单位甚至是一辆车的情况，往返几次，付出了很多的努力。正是有了这支能打硬仗的队伍，才能确保车改工作顺利进行。

事业单位改革进展工作汇报篇二

根据通知要求，我镇成立了以党委书记花少锋任组长、镇长何秋彦任、常务副书记丁鸿朗、纪委书记黄士华副组长，纪检、办公室等相关部门组成的城关镇国有资产清理工作领导小组，小组下设办公室，办公室设在镇纪委办公室。县国有资产清理工作动员会议后，我镇及时召开了国有资产清理动员布置工作会议，进一步明确了本次国有资产清理工作的任务和要求：一是领导亲自动员，认真学习领会相关文件精神，结合本单位实际制定清查工作实施方案，落实工作机构；二是各职能部门明确职责、分工协作、积极配合；三是工作人员要迎难而上，克服各种困难，吃苦耐劳、努力工作；四是建立了督促检查机制，责任层层落实。

一是在国有资产调查清理工作推进过程中，清查人员认真做好资产核查、数据汇总、往来款项取证、对盈亏、报废资产的分类清理和技术鉴定工作。做到了以物查账、以账对物，账实相符，规范了单位资产处置行为，履行了资产处置审批程序，防止了资产流失及其他违规现象。

二是进一步增强了我镇加强国有资产管理的意识和紧迫感，对在国有资产调查清理过程中发现的问题结合实际情况，制

定相关的资产管理办法，进一步建立健全了资产管理制度。

三是规范了国有资产管理程序，锻炼了国有资产管理队伍，国有资产管理水平得到极大提高，为实现国有资产的动态监督管理，合理有效地配置相关资源，提高国有资产的使用效率创造了条件。

按照县纪委的统一部署，我镇如期完成了前两个阶段的工作，同时也发现了一些存在问题。一是部分工作人员对国有资产清理工作的有关政策和业务流程不熟悉，缺乏工作经验，业务素质不高。二是部分单位对国有资产的日常管理不够规范。

一是进一步加强国有资产工作人员培训和管理。二是进一步加强对国有资产的日常管理工作。定期检查，对新增资产尤其是捐赠资产做到及时入帐，防止国有资产的流失。

事业单位改革进展工作汇报篇三

过去二十多年的事业单位改革，始终围绕财政来源而扩张、缩减。在财政补助（全额或差额）和经费自理的原则性区分下，单位内部的创收则往往与拨款混同一块。而“公共服务”这个基本属性的确定，也随着财源的不同而摇摆，并引起社会的不同观感。

事业单位长期消耗约三分之一的国家预算开支。据多项统计研究，这些资源被越来越多地用于三千万人员自身。

在上世纪80年代，科技、卫生等行业展开的事业单位改革中，扩大自主权成为核心内容之一，其中包括收益权与分配权。这一趋势的另一面便是财政预算的削减。

上世纪90年代关于事业单位改革的三个重要文件中（1993年中共中央印发的《关于党政机构改革的方案》和《关于党政

机构改革方案的实施意见》，1996年中办、国办印发的《中央机构编制委员会关于事业单位改革若干问题的意见》），“政事分开”的原则直接针对“政事不分”的弊端，但对日后越来越严重的“事企不分”则尚未过多防范。

这一时期的改革背景乃是中共十四大确立社会主义市场经济体制的基本路线后，事业单位也开始探索与之相适应的新的管理体制。

近几年来，在构建服务型政府尤其是和谐社会的大背景下，国家在教育、医疗等行业的诸多“矫正”之举说明，事业单位“伪市场化”方向并不被认可。事业单位改革越来越回到它的本位：公共服务。

事实上，在分行业、分地方进行的同时，事业单位改革一开始就特别强调分类。如在上述上世纪90年代的三个重要文件中，都有分类指导。尽管不同时期、不同地方的分类有所区别，但有一个共同的核心概念是“公益性”。

去年年中，中编办制定的《关于事业单位分类及相关改革的试点方案》（征求意见稿）中提出，根据现有事业单位的社会功能，将其划分为承担行政职能的、从事公益服务的和从事生产经营活动的三个大类。这一分类与浙江、深圳等地的实际做法差不多。

分类只是第一步，接下来便是以此定去留，承担行政职能的回归行政序列，从事生产经营活动的转为企业。而剩下的事业单位则只有一种：即从事公益服务。

不大清楚”、“没有总体目标”、“零敲碎打”等。2003年中共中央通过的《关于完善社会主义市场经济体制若干问题的决定》要求“继续推进事业单位改革”，当时着重提到人事制度和养老制度。

人事部在去年推出的《事业单位岗位设置管理试行办法》，再加上今年拟报送国务院的《事业单位人事管理条例》以及十几个配套文件在内的制度规定，将逐步形成健全的管理体制、完善的用人机制和完备的法规体系。

去年6月，中央批准机关事业单位工资制度改革方案，人事部、财政部先后印发事业单位的相关方案和实施办法，日前还要求加快进度，抓紧套改，争取春节前兑现改革。

此次改革并非单纯涨工资，在制度模式上旨在建立岗位绩效工资制度，合理拉开差距，调动大家的积极性。同时，将绩效工资总量与单位完成社会公益目标任务及考核情况相联系，促进事业单位不断提高公益服务的能力和水平，避免片面追求经济效益，忽视社会效益。

目前，全国51%的事业单位实行了人员聘用制，59%的人员签订了聘用合同。28个省区市的事业单位新进人员实行了公开招聘。

事业单位改革进展工作汇报篇四

一、全省两次事业单位人事制度改革工作会议的主要精神

20xx年9月28日至30日省人事厅根据省委、省政府的安排在驻马店市召开了全省事业单位人事制度改革工作会议。会议邀请了国家人事部的有关司局级领导到会做了专题报告，并初步确定了我省20xx年事业单位人事制度改革的目标任务：即在总结经验、完善配套政策的基础上，首先在科研、教育、卫生三个系统的事业单位全面铺开，以此带动其它事业单位的改革。

1、在科学设岗的基础上，全面推行聘用合同制。聘用制是对终身固定用人制度的改革，是今后事业单位的一项基本用人制度，也是事业单位人事制度改革的核心内容。对于落实单

位用人自主权、搞活用人机制、促使事业单位由“身份管理”向“岗位管理”转变都具有重要意义。首先要科学设岗。要按照合理、精简、效能的原则，根据工作需要设置岗位，并明确规定岗位的责任、任职条件、聘用期限，以及相应的选聘、考核、奖惩制度，做为聘用的依据；其次要坚持公开、平等、竞争、择优的原则，竞争上岗，按岗聘用；三要完善聘用程序，加强聘后管理。要严格按照程序，订立书面聘用合同，明确双方义务，并切实加强聘后管理，为事业单位深化改革打下良好基础。

2、以生产要素参与分配为突破口，深化分配制度改革。要贯彻按劳分配与按生产要素分配，效率优先、兼顾公平的原则，扩大事业单位内部分配自主权，重实绩，重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜，建立形式多样、自主灵活的分配激励机制。一是根据经费自给率和财政支持程度，对不同类型事业单位实行不同的工资管理办法；二是在国家政策指导下，搞活事业单位内部分配，对关键岗位给予适当倾斜，同时可以采取技术入股、技术承包、资金入股等多种形式，真正搞活分配。

3、加强高层次人才队伍建设，营造人才辈出的机制和环境。事业单位是人才集中的地方，事业单位人事制度改革的目标就是要营造尊重知识、尊重人才、优秀人才脱颖而出的机制和环境。要进一步解放思想，通过建立吸引人才的“绿色通道”，实行特聘专家等制度，采取公开招聘、平等竞争、择优聘用、严格考核、优绩优酬、动态管理等办法，建立优秀人才引得来，留得住，并能充分发挥作用的良好机制，促进人才队伍的建设。

4、要多渠道妥善安置未聘人员。在深化事业单位人事制度改革过程中，必然会有一些人员落聘待岗。做好富余人员的安置工作，是事业单位人事制度改革的难点和关键。要正确处理改革、发展、稳定的关系，对改革过程中出现的未聘人员，不能简单地推向 社会，要以单位、行业或系统为基础，坚持

以内部消化为主，采取多种形式予以妥善安置，为他们发挥作用创造条件。

事业单位是我市经济建设和社会事业发展的一支重要力量。近年来，我市在事业单位人事制度改革方面进行了积极探索，特别是98年以来，我们按照国家人事部、省人事厅和市委、市政府的部署，积极开展了改革试点。

98年选择了南阳农校、南阳市园林处、方圆律师事务所、桐柏县人民医院等7个单位，进行了为期一年的改革试点。99年—20xx年上半年，经过自下而上和自上而下的几次反复筛选，又在全市范围内选择了人员相对集中、技术力量比较雄厚、人员素质比较高、领导班子比较好、经济效益比较佳的涉及全市农、林、水、牧，科、教、文、卫等系统的66个事业单位进一步扩大试点(其中，市直21个，县市区45个，涉及职工6596人)，进行了以聘用合同制和搞活内部分配为主要内容的改革试点。

进入20xx年，从中央到省里对事业单位人事制度改革工作更加重视，中共中央办公厅下发了《深化干部人事制度改革纲要》，中组部、人事部分别和教育部、科技部、卫生部相继出台了高校、卫生和科研事业单位的人事制度改革实施意见。我市事业单位人事制度改革工作的步伐明显加快，也从单个的试点单位迈向整个卫生系统和全市事业单位的所有新进人员。在市委、市政府的高度重视支持下，出台了《关于全市卫生事业单位人事制度改革的通知》(宛政[20xx]92号)和《关于全市事业单位新进人员实行聘用合同制实施意见》(宛办[20xx]28号)文件，并召开了专题工作会议进行安排部署。经过一年多的努力，截止目前，全市有110多家事业单位推行了聘用合同制，有13169名干部职工与用人单位签订了聘用合同书；市直和新野县事业单位的新进人员全部实行了聘用合同制和人事代理制。

总的来看，全市事业单位人事制度改革的试点工作有以下特

点和成效

(一)领导重视，组织得力，为推进事业单位人事制度改革提供了保证。

各级党委、政府普遍将事业单位人事制度改革工作摆上重要议事日程，成立专门的工作机构，切实加强组织领导。市里以卫生系统为重点，成立了市卫生事业单位人事制度改革领导小组，市委、常务副市长为组长，副市长为召集人，多次主持研究卫生系统事业单位改革工作。各级人事部门普遍都把事业单位改革工作列为工作重点。市人事局连续几年都把事业单位人事制度改革工作作为全年的重点工作之一，加强与卫生、农、林、水、城建等业务主管部门沟通协调；组织人员赴改革工作走在前列的山东、广东、云南、广西、上海、大连等省区市和我省的安阳、许昌等地市进行考察学习，并经常深入到试点单位和试点县市调研，进行面对面的指导，研讨制订改革方案和配套办法，解决改革中遇到的难点问题。桐柏、镇平、方城、西峡人事劳动局建立了联系员制度，组织了问卷调查，召开职工代表座谈会、定期汇报会、专题促进会等，有针对性地研究开展工作的方法和措施，解决工作中遇到的情况和问题。由于各级领导重视，组织得力，改革每一阶段遇到的矛盾和问题都能够得到及时的解决和处理，从而增强了试点单位改革的信心和责任感，确保了整个改革工作的稳步推进和顺利实施。

(二)改革的范围不断扩大，内容不断深化，已呈现整体推进之势。

全市各级人事部门按照“试点先行，以点带面，稳步推进”的改革思路，在开展试点的基础上，积极将改革由“点、线”向“片、面”推开。新野县根据宛办[20xx]28号文件精神，结合本县实际制定了《新野县事业单位新进人员实行聘用合同制实施意见》、《新野县人事代理办法》等具体办法和措施。20xx年对进入全县事业单位的386人(大中专毕业

生368人，在职调动18人)，全部办理了聘用合同及人事代理手续。桐柏县在县直卫生事业单位进行改革试点的基础上□20xx年又在教育、农、林、水、城建、交通、土地等系统和单位进行了以聘任制和搞活内部分配为主要内容的人事制度改革。南阳文化 艺术学校的全员聘任制，南阳理 工学院的 职称评聘分离，南阳市水利 建筑勘测设计院的搞活内部分配等作法，都起到了充分调动广大干部职工干事创业的积极性。

(三)改革意识普遍增强，改革成效日益明显。

近年来，各地、各部门、各试点单位十分重视改革的宣传和 教育，充分利用各种宣传阵地和渠道，广泛宣传改革的重要性、必要性和紧迫性，使广大干部职工理解改革、支持改革、参与改革，从而提高对改革的思想准备和 心理承受能力，广大干部职工的改革意识和对改革的承受能力普遍增强。早改革，早主动，早改革，早得益，已为越来越多的单位和干部职工所认同。通过改革，使事业单位用人制度从长期以来沿用党政机关的管理模式中分离出来，公平、竞争、择优的用人机制正在形成；有效克服了分配上的平均主义，激励机制初步形成；“岗位靠竞争，收入靠贡献”，极大地激发了事业单位广大干部职工的积极性，促进了事业的健康发展。如：南阳理工学院96年实施综合改革以来，学院办学规模扩大了2倍多；全日制在校生规模从300余人增加到近8000人；教师中具有研究生以上学历的增加到65人(其中博士6人)；近三年来承担的研究课题达153项；获国家专利7项， 发表省级以上刊物 论文870余篇，教职工的收入大幅度增加等等。

虽然我市事业单位人事制度改革试点工作起步较早，也取得了一定的成绩。但我们必须清醒地认识到，全市事业单位人事制度改革工作，相对于机关和企业改革来讲，整体上还处于滞后状态。随着党政机关机构改革的全面实施和企业现代人事制度的建立，事业单位改革滞后的问题也越来越突出。与先进市地相比，还有一定差距，在全省的位次也比较靠后。

如驻马店市去年在市直、县区、乡镇同时进行了事业单位人事制度改革，现已基本完成聘用合同制的推行任务。平顶山市去年完成了市直所有事业单位聘用合同改革，今年在逐步完善的基础上，已开始向县区延伸。目前，仅市直281个事业单位就签订聘用合同21074人。许昌市截止今年4月底，市直事业单位的聘任制改革工作已进入检查验收阶段，县市区的改革工作正在紧锣密鼓地进行。另一方面，事业单位的改革也是势在必行，仅事业单位各项费用的开支就占财政支出的较大比例，减轻财政负担的潜力在事业单位。因此，在积极推进党政机关机构改革的同时，事业单位的改革也必须摆上重要日程，加快步伐。

三、明确任务，突出重点，加快事业单位人事制度改革步伐

我市事业单位人事制度改革的指导思想和总体要求是：以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，适应经济结构调整和事业单位体制改革的需要，加快推进事业单位人事制度改革，逐步建立政事职责分开、单位自主用人、人员自主择业、政府依法管理、配套措施完善的分类管理体制；建立一套适合科、教、文、卫等各类事业单位特点、符合事业单位各类人员岗位要求的管理制度；形成一个人员能进能出，职务能上能下，待遇能升能降，优秀人才能够脱颖而出的用人机制；建设一支能够满足经济社会发展要求、具有较强竞争力、高素质社会化的专业技术人员队伍，促进我市的经济建设和社会事业协调发展。

目标任务是：在总结经验、完善配套政策的基础上□20xx年重点在全市范围内全面推行全员聘用合同制改革，年底市直事业单位聘用制改革要基本结束，各县市区事业单位推行聘用合同制的比率不能低于50%，在此基础上鼓励有条件的单位进行搞活内部分配和职称“评聘分离”等内容的配套改革；20xx年县市区和乡镇聘用制改革全面推开，年底基本完成任务；20xx年巩固改革成果；20xx年作好事业单位人事制度改革的进一步深化和完善工作。

(一)准备阶段，即宣传发动和方案出台阶段。时间大体为一个月。

各县市区、市直各单位要在深入调研，全面领会有关文件精神的基础上，制定改革实施方案，于8月30日前报市人事局审核。这里需要说明一点，宛发[20xx]18号定的时间为8月20日，这里改为30日，目的就是给各单位充裕的时间开展工作。这一阶段要着重抓好二个方面的工作：一是要深入细致地做好宣传工作。要通过多种形式组织大家认真学习省市关于事业单位人事制度改革的有关精神，让大家充分认识改革的目的、意义、方法步骤，用上级精神来统一同志们思想，从而形成人人关心改革、支持改革、积极参与改革的局面。二是要认真制定好实施方案。要把改革方案的决定权交给群众。制定前，充分征求群众意见，拿出了草案要再交给群众，进一步听取意见，反复修改。方案须经职代会或职工大会通过后方可实施。

(二)组织实施阶段。时间安排为9—10月份。

首先，合理分解职能，科学设置岗位。要根据单位性质和任务，结合经济社会发展目标和方向，本着精简、高效的原则，合理确定管理人员、专业技术人员和工勤人员的结构比例及岗位，明确每个岗位的具体职责、任职条件及聘用期限等，作为公开竞争，择优聘用的标准和依据。

其次，组织好竞争上岗。坚持“公开、平等、竞争、择优”的原则，按照岗位目标要求，做好竞争上岗工作。对中层以上行政管理岗位要实行竞争上岗，对专业技术岗位也要竞争上岗。要严格规范竞争上岗的程序，制定监督制约的具体规定，使整个竞争和聘任过程都在阳光下操作。

其三、抓好聘用合同的签订和合同鉴证工作。聘用合同是聘用单位和受聘人员确立聘用关系，明确双方权利和义务、具有法定约束力的协议，是依法管理的重要依据。各单位都必

须按照中共南阳市委、南阳市人民政府《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》(宛发[20xx]18号)和南阳市人民政府《关于南阳市事业单位实行人事聘用合同制的通知》(宛政[20xx]53号)的要求,采用省人事厅统一印制的合同文本,签订聘用(任)合同,规范聘用程序。各级人事部门要注意做好聘用合同的审查、鉴证、备案和执行情况的督促检查工作。

其四、做好落聘待岗人员的安置工作,确保改革的顺利进行。事业单位人多是历史形成的,在深化事业单位人事制度改革过程中,必然会有一些人员落聘待岗。做好富余人员的安置工作,是事业单位人事制度改革的难点和关键,要正确处理改革、发展、稳定的关系,对改革过程中出现的未聘人员,要以单位、行业或系统为基础,坚持以单位内部消化为主,探索多种形式予以妥善安置,为他们发挥作用创造条件,不能简单地推向社会。要注意采取先挖渠道、后放水的办法,还要充分发挥人才市场的余缺调剂功能,最大限度地安置富余人员,要制定切实可行的政策,引导鼓励富余人员面向基层,更好地发挥他们的作用。

(三)检查验收阶段。时间安排为11—12月份。

该阶段主要检查是否按照规定的内容方法和步骤进行了改革;检查聘用合同签订的数量,完成的比率;竞争上岗,搞活内部分配的实施情况;未聘人员的安置情况;实施过程中存在的问题和不足,采取了哪些解决措施等。单位要先进行自查,写出书面总结报上级主管部门。组织、人事部门将及时会同主管部门对实施改革的事业单位进行全面检查验收,协调和督促解决遗留问题。

四、加强领导,确保聘用制改革落到实处

事业单位实行聘用合同制改革是一场广泛而深刻的革命,是思想观念、工作方法到管理体制和运行机制的全面创新,牵涉到方方面面,涉及到各种利益的调整。任务很重,难度很

大，政策性很强，事关改革发展稳定的大局，必须加强领导，精心组织。

一要明确责任，狠抓落实。要把事业单位实行聘用合同制改革纳入目标管理，作为人事系统评先表彰的重要内容，年底适当时候召开全市事业单位人事制度改革总结表彰大会，对改革先进的县市区、行业、系统和单位进行表彰，对没有按时完成任务的县市区和单位通报批评并限期完成。各级人事部门做为事业单位人事制度改革的综合管理部门，要充分发挥职能作用，积极主动帮助各单位解决改革中存在的困难。同时还要多向党委、政府领导汇报，主动提出建议，争取领导的重视和支持。要加强与组织、财政和社会保障等有关部门的联系，听取他们的意见，积极做好协调工作，密切合作，形成关心、支持、推动事业单位人事制度改革的整体合力。各地各部门要结合实际，因地制宜地制定相应的实施方案，精心组织实施，确保改革的目标任务落到实处。

二要突出重点，分类指导。在全面推进事业单位实行全员聘用合同制改革过程中，各级人事部门要把建立人事代理制度、合同鉴证制度、工资分配制度和聘期管理制度及争议仲裁制度，作为制度建设的重点，从制度上保证改革的顺利进行。各系统、各行业的主管部门和各单位要把推行聘用合同制、搞活内部分配，建立完善各类人员的管理办法和调动广大专业技术人员的积极性作为重点。在工作中必须区分差异，实行分类指导，各方面条件好的单位可以进行配套改革。实施时间、工作步骤和措施办法要实事求是，不能搞“一阵风”，要先易后难，分步实施。

三要支持改革，鼓励探索。坚持自上而下和自下而上相结合。一方面，要坚决把中央和省市关于事业单位改革的方针政策落实到基层，坚持改革的正确方向，另一方面，要坚持实践第一观点，尊重群众的首创精神，鼓励基层积极探索，大胆实践。只要符合“三个有利于”的标准，符合“三个代表”的要求，就要积极支持，为基层的探索和实践创造一个宽松

的环境。

最后还想强调一点，事业单位实行全员聘用合同制改革，必须考虑相关人员的承受能力和接受程度，要认真贯彻学习“5·31”重要讲话精神，切实加强改革中思想 政治工作和宣传教育工作，让更多的人了解改革的 目的、意义、措施办法。使广大专业技术人员和职工认识到：改革不是叫职工下岗，而是让职工找到更合适的岗位；竞争上岗不是你干的不好，而是有人比你干的更好；今天工作不努力，就可能明天努力找工作。解除思想顾虑，增强改革信心，争取社会的支持和广大群众的理解，为改革创造良好的舆论氛围和社会环境，保持社会稳定。

同志们，事业单位人事制度改革是一项新课题，有很多新问题需要去研究，去解决，要完成历史赋予我们的改革任务，关键要加强自身队伍建设，要认真学习马列主义、毛泽东思想、邓小平理论和“三个代表”的重要思想，转变思想观念，转变工作作风，提高工作效率，扎实工作，与时俱进，把事业单位人事制度改革推向一个新的阶段，为我市的经济建设和社会发展作出新的贡献。

事业单位改革进展工作汇报篇五

【导读】

中国的公车改革再向纵深推进。2月17日，中央公务用车制度改革领导小组正式发布中央事业单位和中央企业公务用车制度改革实施意见，这也标志着中央企事业单位的公车改革正式启动，并有了明确的改革时间表和路线图。根据意见要求，_、_直属事业单位机关本级公务用车制度改革2016年上半年完成；各部门所属在京事业单位公务用车制度改革2016年底前完成；京外中央事业单位公务用车制度改革按属地化原则，与地方同步完成。企业方面，力争2016年6月底前基本完成中央企业集团总部的公务用车制度改革工作，2016年12月底前基

本完成中央企业各级子企业的公务用车制度改革工作。

据中央车改办负责人介绍，中央企事业单位车改最关键的政策是，明确界定了参改人员的范围，即不是所有事业单位的人员都参改，而仅仅是符合公务用车配备条件的岗位和人员参改。改革后的公务出行保障，也不是发放公务交通补贴一种方式，而是采取报销公务交通费用、适度发放公务交通补贴或其他符合规定的社会化方式保障公务出行，从严配备定向化保障公务用车。其中，现在通过实报实销等社会化方式保障公务出行的人员将维持现有方式。因此，并不是社会上一些人所误解的“事业单位人员普发补贴”。

湖北省_副局长叶青曾连续多年关注和呼吁“公车改革”。他认为，中央企事业单位车改按照时间表完成难度不大，“难度不大，首先有了中央和地方的党政机关车改经验，然后其实很多国有企事业单位，特别是一些制造业行业单位，比较早就开始改革。甚至包括省一级，前些年就有五粮液集团的公车拍卖，大家都看到这是大势所趋，企业的车改已经自主展开了，现在要做的事情是要把政策进行对接。”据媒体披露，中央企事业单位车改涉及一级预算的中央直属事业单位10余家，中央和国家机关部门所属的各级事业单位1万家左右，_管理的中央企业100多家，还有数十家中央金融企业及各部委管理的中央企业。

与中央和国家机关相比，中央企事业单位车改面对的情况更为复杂，行业类别众多，单位性质、资金来源、车辆情况、人员情况千差万别。据介绍，中央企事业单位车改将分级分类制定具体方案，不搞“一刀切”。国家发改委新闻发言人赵辰昕介绍说：“推进事业单位公车改革核心是‘三个坚持做到’，即坚持做到分类推进。按照中央直属事业单位、部门所属事业单位两类，分别制定车改政策。坚持做到部门承担主体责任。文件强调行业主管部门在改革中应承担主体责任。坚持做到从客观情况出发制定政策。”其中，中央事业单位车改意见明确，_、_直属事业单位机关本级，取消一般

公务用车，保留必要的机要通信、应急、特种专业技术用车和离退休干部服务用车等车辆，在确保节支的前提下，对参改人员适度发放公务交通补贴，通过社会化方式保障其公务活动出行。

对于中央企业公车改革，意见要求，中央企业主要负责人原则上通过配备公务用车保障履职需要；中央企业副职负责人可由企业根据实际情况确定公务交通保障方式。此外，还将取消为退休、离任或者调离本企业的人员配备的公务用车，不得为中央企业集团总部部门负责人及部门其他员工、非本企业人员等配备公车等。意见还强调，中央事业单位要求车改过程中不得购置新车，中央企业若购置新车，商务型经营和业务用车价格不得超过38万元(不含购置税)，轿车型不得超过18万元；不得既发放公务交通补贴，又报销公务交通费用。