# 华南理工大学职员制改革实施办法（大全）

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2025-06-03

*第一篇：华南理工大学职员制改革实施办法（大全）华南理工大学职员制改革实施办法（试行）第一条根据《人事部教育部关于高等学校岗位设置管理的指导意见》（国人部发〔2024〕59号）、《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人〔2024〕4...*

**第一篇：华南理工大学职员制改革实施办法（大全）**

华南理工大学职员制改革实施办法

（试行）

第一条

根据《人事部教育部关于高等学校岗位设置管理的指导意见》（国人部发〔2025〕59号）、《教育部直属高等学校岗位设置管理暂行办法》（教人〔2025〕4号）和《华南理工大学岗位设置管理实施办法（试行）》（华南工人〔2025〕282号）精神，结合我校实际情况，制定本办法。

第二条

适用范围

我校在编在岗的机关部处、学院、直属单位及企业化管理等单位事业编制的管理人员和新机制聘任的管理人员。

第三条

岗位设置基本原则

我校职员制改革管理岗位设置坚持“科学设岗、优化结构和精干高效”原则，有利于更好地服务学校教学科研和人才培养，统筹规划，科学设置，以岗定薪，增强学校管理效能，提高工作效率，提升管理人员的服务水平与管理能力。

第四条

岗位设置及结构比例

现任的厅级正职、厅级副职、处级正职、处级副职、科级正职、科级副职、科员、办事员依次分别对应管理岗位三到十级职员。四级及以上职员岗位根据上级有关文件规定，结合实际情况向教育部推荐，最终聘用结果以教育部批文为准；五级及以下职员岗位由我校聘用。

学校管理岗位数量不超过学校岗位总量的20％。六级及以上职员岗位数量控制在管理岗位总量的35%以内，其中五级职员岗位与六级职员岗位一般按1：2设置；七级和八级职员岗位数量约占管理岗位总量的45%；九级及以下职员岗位数量约占管理岗位总量的20%。

第五条

职员分级的依据 1.德、能、勤、绩、廉； 2.学历（学位）； 3.现职级年限；

4.专业技术职务（任职资格）及年限。第六条

聘用组织机构

职员制改革在学校岗位聘用领导小组领导下组织实施。成立“学校职员聘用工作小组”，组长由主管人事工作的校领导担任，副组长由人事处和组织部负责人担任，负责学校职员制改革的组织实施。

六级及以上职员的聘用和管理由组织部负责、人事处协助；七级及以下职员的聘用和管理由人事处负责、组织部协助。

第七条

评议与聘用程序

1.“学校职员聘用工作小组”根据管理岗位总量和各级职员岗位设置比例，拟定各级职员岗位设置数，报“校级聘用领导小组”批准后，向全校公布。

2.在岗管理人员按其现任党政职务和级别对应相应职级。

3.申请晋级的人员由各单位根据聘用条件结合学校职员岗位设置数，向“学校职员聘用工作小组”推荐，六级及以上职员由组织部负责、人事处协助组织评议；七级及以下职员由人事处负责、组织部协助组织评议。

4.“学校职员聘用工作小组”推荐拟聘人选，报“学校岗位聘用领导小组”审批。

5.学校公示拟聘用人员名单，公示期5天。6.学校发文公布聘用人员名单。第八条

提前晋级、暂缓晋级或降级聘用

1.任现职以来2次聘期考核优秀或获得1次省级以上奖励（排名第一）者或2次校级以上奖励（排名第一），工作表现优秀，业绩特别突出者，经单位推荐，可提前1年申请晋级。

2.受降级处分和撤职处分（撤销党内职务或者行政职务）者，按照相关文件规定聘用。受党内警告和党内严重警告处分者，从受处分之日起，1年内不得晋升职级；受撤销党内职务、留党查看处分者，从受处分之日起，两年内不得晋升职级；受开除党籍处分者，从受处分之日起，3年内不得晋升职级。受行政处分者，在受处分期间，不得晋升职级。

3.教职工考核不称职期间、处分期间不予计算晋级年限。第九条

其他

1.“双肩挑”岗位原则上只设在有专业技术职务要求的正处级岗位。2.专职辅导员按照《普通高等学校辅导员队伍建设规定》，纳入教师岗位系列,并可根据职员条件申报相应的职员等级。

3.新机制人员确定职级后，仍按签订的聘用合同聘用和兑现待遇。4.原在我校党政管理岗位工作，后转到校内企业化管理单位工作的人员，可参照本办法申请和确定职级，记入档案，但学校不兑现待遇。

5.除文中特别说明外，本文所提到的数字，均包含本数。

6.职员制改革实施过程中特殊情况处理由学校职员聘用工作小组报学校岗位聘用领导小组决定。

第十条

本办法从2025年7月1日起执行。

第十一条

本办法由学校职员聘用工作小组负责解释。

附件： 华南理工大学各级职员聘用条件

一、各级职员聘用的基本条件

1.具有履行岗位职责所需要的马克思列宁主义、毛泽东思想和邓小平理论的基本理论水平，拥护中国共产党，坚决执行党的基本路线、方针和政策，认真实践“三个代表”重要思想，深入贯彻落实科学发展观。

2.遵守宪法和法律，遵守学校的规章制度，具有良好的道德品行。3.具有较好的服务意识，较高的管理水平，较强的业务能力，良好的团结协作精神和创新能力。

4.适应岗位要求的身体条件。

5.最近1个聘期考核或近两年年度考核合格以上。

二、各级职员聘用的具体条件

（一）三级职员

正厅级人员可以直接聘至三级职员岗位，其他申请聘用的人员需具备以下条件：

1.原则上要求具有本科及以上学历；

2.有较高的政策水平和全局意识，有很强的分析能力、研究能力、组织管理能力、领导能力、协调能力和创新能力，在高校管理中有丰富的经验；

3.任四级职员10年以上。

（二）四级职员

副厅级人员可以直接聘至四级职员岗位，其他申请聘用的人员需具备以下条件：

1.原则上要求具有本科及以上学历；

2.有较高的政策水平和全局意识，有较强分析能力、研究能力、组织管理能力、领导能力、协调能力和创新能力，在高校管理中有丰富的经验；

3.任五级职员12年以上或具有正高专业技术职务（资格）任五级职员10年以上。

（三）五级职员

正处级人员可以直接聘至五级职员岗位，其他申请聘用的人员需具备以下条件：

1.原则上要求具有本科及以上学历；

2.能较好主持本部门管理工作和业务工作，有较高的政策水平和全局意识，有较强分析能力和研究能力；具有较强的组织管理及领导能力，系统掌握高校管理、业务工作的理论和方法，较强的协调能力和创新能力；

2.有较高水平的文字和口头表达能力，拟定过现职管理工作中的重要计划和方案，拟订过规章制度、研究报告、总结报告和业务工作规程等；

3.较好指导本部门管理人员的业务工作； 4.具备下列条件之一：（1）任六级职员10年以上；

（2）任六级职员7年以上（其中任副处职务4年以上），任六级职员8年以上（其中任副处职务不满4年）；

（3）具有高级专业技术职务（资格），任六级职员7年以上。

（四）六级职员

副处级人员可以直接聘至六级职员岗位，其他申请聘用的人员需具备以下条件：

1.原则上要求具有本科及以上学历；

2.熟悉并掌握本部门管理工作和业务工作，有较高的政策水平和全局意识，有较强的分析能力和研究能力；有较强的组织管理及领导能力，系统掌握高校管理、业务工作的理论和方法，较强的协调能力和创新能力；

3.有指导本部门管理人员业务工作的能力； 4.具备下列条件之一：（1）任七级职员8年以上；

（2）任七级职员6年以上（其中任正科职务3年以上），任七级职员7年以上（其中任正科职务不满3年）；

（3）具有高级专业技术职务（资格），任七级职员6年以上。

（五）七级职员

正科级人员可以直接聘至七级职员岗位，其他申请聘用的人员需具备以下条件：

1.原则上要求具有本科及以上学历；

2.熟悉掌握高等教育管理工作所需的理论知识，有一定的政策水平； 3.熟悉本科室的工作任务特点，有协调和沟通能力，能完成本科室的管理工作和专业业务工作；

4.有较好的文字表达能力，熟练掌握计算机操作技能，能独立起草一般性公文、业务性文件、工作报告和工作总结；

5.有指导一般工作人员业务工作的能力； 6.具备下列条件之一：（1）任八级职员5年以上；（2）任副科职务3年以上；

（3）获得博士学位后任八级职员1年以上；（4）获得硕士学位后任八级职员3年以上；

（5）获得中级专业技术职务（资格）,任八级职员2年以上。

（六）八级职员

副科级人员可以直接聘至八级职员岗位，其他申请聘用的人员需具备以下条件：

1.原则上要求具有本科及以上学历；

2.熟悉掌握高等教育管理工作所需的理论知识，有一定的政策水平； 3.熟悉本科室的工作任务特点，有协调和沟通能力，能完成本科室的管理工作和专业业务工作；

4.有较好的文字表达能力，熟练掌握计算机操作技能，能独立起草一般性公文、业务性文件、工作报告和工作总结； 5.有指导一般工作人员业务工作的能力。6.具备下列条件之一：（1）任九级职员6年以上；（2）获得博士学位工作满3个月；（3）获得硕士学位后任九级职员3年以上；

（4）获得中级专业技术职务（资格）3年以上新聘管理岗位者。(七)九级职员

1．原则上要求具有本科及以上学历；

2．掌握初步的管理知识和方法，熟悉本职工作所涉及的政策和管理条例；

3．了解本职工作的任务和特点，有一定的沟通能力，能处理和完成所承办的具体管理工作或一般业务工作；

4．有一定的文字表达能力及计算机操作技能，并能参与起草一般性公文或撰写业务性文件；

5．具备下列条件之一：

（1）获得硕士学位工作满3个月；（2）本科学历工作满1年；

（3）获得中级专业技术职务（资格）3年以下新聘管理岗位者。

（八）十级职员

1．原则上要求具有本科及以上学历； 2．进入管理岗位的其他管理人员。

注：1.原则上对于1982年（不含1982年）以前参加工作的人员，晋级的学历要求可适当放宽。

2.职员在职期间学历或学位有变动的，按不同学历晋级要求折算后累计。

**第二篇：事业单位职员制改革**

事业单位职员制改革:进程、问题与对策

刘 昕，王俊杰

(中国人民大学，北京 100872）

［摘 要］ 事业单位职员制是我国事业单位人事制度改革的一个重要组成部分，但是在过去的20年中，事业单位职员制改革的进展速度缓慢，模式不清。下一步的改革应当以事业单位管理人员职业化为目标，采取分步走的战略，完善岗位管理、绩效管理等基础工作，从而事业单位职员制的全面推行创造条件。

［关键词］ 事业单位;职员制;职业化

［中图分类号］ D630.3 ［文献标识码］ A

近些年来，随着我国经济高速增长和社会快速发展，人们对于公共服务的要求越来越高，作为我国公共服务最主要的提供者，事业单位面临着重大变革。如何尽快建立符合事业单位特点的人事管理制度，从而提高事业单位的内部管理水平，便成为一个亟待解决的问题。近些年来，在逐步开始实施事业单位分类改革的大背景下，事业单位内部的人事制度改革日益 深化，事业单位职员制成为其中的一个重要改革思路。

一、我国事业单位职员制改革的基本脉络

在传统上，我国事业单位工作人员通常被划分为专业技术人员、管理人员和工人三大类。近些年提出的事业单位职员制是针对事业单位中的管理人员提出的一种新型人力资源管理思路。总的来说，我国推进事业单位职员制的主要目的在于加速事业单位的去行政化，实现事业单位人员管理从身份管理到岗位管理的转变，为事业单位管理人员建立了一个独立且更顺畅的职业发展通道，同时在一定程度上破解事业单位管理人员的薪酬待遇与职务挂钩过于紧密的困境。总的来说，我国的事业单位职员制从提出到试点，主要经历了以下三个发展阶段:第一个阶段是萌芽阶段(1992 － 1999 年)。1992年召开的党的十四大提出应按照机关、企业和事业单位的不同特点，逐步建立健全分类管理的人事制度。1993 年，国务院在 《关于机关和事业单位工作人员工资制度改革问题的通知》中提出，应根据事业单位管理人员的自身特点，建立职员职务序列，并在此基础上实行职员职务等级工资制。这是中央政府文件中第一次提出事业单位中的职员概念。1995 年颁布的《事业单位工作人员考核暂行规定》要求，事业单位按照德、能、勤、绩四个方面的内容对职员、专业技术人员和工人进行考核，这是在政府正式文件中第一次直接将事业单位管理人员称为职员。不过，这一阶段仅仅是提出了事业单位职员的概念，并未形成事业单位职员制这样一套正式的制度安排。

第二个阶段是初步探索阶段(2025 － 2025)。2025 年颁布的 《关于加快推进事业单位人事制度改革的意见》在提出要逐步取消事业单位行政级别，不再按行政级别确定事业单位人员待遇的基础好，第一次正式提出了事业单位职员制的概念，即 “对于管理岗位，要建立体现管理人员的管理水平、业务能力、工作业绩、资格经历、岗位需要的等级序列，推行职员制度”。2025 年颁布的 《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》指出，应实现事业单位人事管理由身份管理向岗位管理转变，由行政任用关系向平等协商的聘用关系转变，以建立一套符合社会主义市场经济体制要求的事业单位人事管理制度。2025 年颁布的 《事业单位岗位设置管理试行办法》明确提出事业单位管理岗位一共划分为 10 个通用等级，即一级至十级职员岗位。在这一阶段，事业单位职员制的试点开始出现。教育部于 1999 年出台了高等学校职员制度的试行办法，并且从 2025 年开始在武汉大学等五所高校组织开展了试点。重庆市同年也制订了事业单位职员管理办法，随后出台了实施意见，2025 年宣布在全市事业单位中全面推行。［1］深圳市为转换事业单位的用人机制也于 2025 年出台了事业单位职员管理办法，并于 2025 年开始实施。同年，江苏省也开始进行事业单位职员制改革的试点工作。在这一阶段，尽管事业单位职员制作为一种制度已经逐渐浮出水面，但各方对事业单位职员制的内涵及其制度框架并未形成共识，仍然存在诸多模糊认识，甚至对 “职员”的概念都存在不同认识。

第三个阶段是继续探索阶段(2025 年至今)。2025 年公 布 的 《国 家 中长 期 人 才 发展 规 划 纲 要(2025 －2025 年)》指出，要分类推进事业单位人事制度改革，取消事业单位实际存在的行政级别和行政化管理模式，并且明确指出要 “对事业单位管理人员要全面推行职员制度”。2025 年，我国颁布了 《关于分类推进事业单位改革的指导意见》及其九个配套文件，成为全面推行事业单位改革的重要指南。然而，在两份文件中，政府都并未对事业单位职员制度做任何具体解释，在事业单位分类改革的指导意见中甚至根本未提职员制问题。而国家人力资源部仍然明确表示要继续进行职员制的试点。在地方上，江西、四川等地于 2025 年陆续开展了事业单位职员制的试点工作。综上所述，一方面，作为一种专门针对事业单位管理人员而设计的制度，职员制度的大体内容已经比较明确，其中包括职员职级设计、岗位设置、聘任、待遇等内容。［2］另一方面，关于事业单位职员制的整体设计思路及其具体管理问题，国家并未出台明确的制度和政策，职员制仍然处于探索过程之中。

二、当前事业单位职员制试点中存在的主要问题

尽管事业单位职员制具有重要的现实意义并且试点工作也取得了一定成效，但职员制的推行在现实中依然存在一些比较明显的问题，这主要表现在以下几个方面:

第一，对薪酬的关注多于对职员制改革整体性的关注。

事业单位职员制的重点在于事业单位的去行政化以及事业单位管理人员的管理科学化和规范化，因而是一项整体性甚至根本性的改革，但目前的绝大部分事业单位职员制试点的主要动机却是为本单位管理人员拓宽薪酬增长空间，破解管理人员不晋升职务就无法实现薪酬增长的困境，缓解在管理人员职务晋升方面面临的压力，一定程度上缓解事业单位管理人员的不满。在事业单位中之所以存在通过职员制为管理人员增加工资的强烈动机，还有另外一个原因，这就是很多事业单位管理人员对于与本单位专业技术人员之间的薪酬差距感到不满，他们认为自己的工作时间要求较为严格，自由度比专业技术人员低很多，但薪酬水平却比专业技术人员低一截，此外，近些年来，专业技术人员通过承担各类科研项目、出版著作、外出讲课等方式获得的工资外收入逐渐增多，而管理人员却鲜有获得工资外其他收入的机会。尽管事业单位管理人员的这种看法并非完全正确，但事业单位领导者却不得不考虑他们的这种比较心态，因为事业单位的很多日常管理性工作和正常运行毕竟需要这些管理人员来承担。

第二，岗位管理工作和绩效考核工作不扎实。

如前所述，事业单位职员制的意义绝不是为了单纯涨工资，而且，即使职员制在一定程度上有助于解决事业单位管理人员的工资增长问题，也必须建立在科学、规范的岗位管理和行之有效的绩效考核制度基础之上。健全的岗位设置和管理制度是事业单位职员制推行的一个重要基础和必不可少的组成部分，但在我国的相当多事业单位中，岗位管理工作做得并不规范，一些单位甚至没有进行过规范、细致的岗位分析，也没有通过规范的岗位说明书明确各岗位的具体工作职责以及相应的任职资格条件。很多事业单位管理人员所关注和重视的依然是行政级别和职务，对岗位的概念非常模糊，很多人甚至将岗位与职务混为一谈。很多事业单位的职员制实际上并非建立在真正的岗位价值基础之上，在将管理人员纳入这些所谓的 “岗位”等级之中时，重点考虑的仍然是工作年限、职务高低等人的因素，而并非这些人实际承担的岗位职责和工作难度。比如，不少高校目前实行的 “三等十级”职员制都只是笼统地规定了 1 －5 级为高级职员岗位，6 － 8 级为中级职员岗位，9 － 10 级为初级职员岗位，但对这三类职员岗位却只有宽泛界定的上岗条件和需要承担的大体职责，并没有将所有的管理岗位梳理出来，更不是基于岗位评价工具确定管理岗位的价值。可以说，大部分职员制工资体系只是原来的职务工资体系的一种翻版而已。

在岗位观念不强，岗位管理体系不健全的情况下，事业单位管理人员的绩效考核也就很难做到位。事业单位管理人员从事的工作既有管理的性质，也有服务的性质，绝大多数工作都很难加以量化考核，因此，唯有通过对岗位职责的深入分析以及制订明确的工作标准，才能做到真正结合本职工作要求对管理人员实施客观、科学的绩效考核。反过来，也只有真正 通过绩效考核来引导管理人员形成岗位意识和绩效意识，切实关注自己的本职工作和对单位的贡献，才能达到职员制所要实现的那种以岗位为中心，而不是以身份为中心实施管理的状态。但目前，尽管绝大多数事业单位都制订了对专业技术人员的相对量化且基本行之有效的考核制度，但对管理人员的考核却基本上流于形式，甚至根本就没有。很多人包括事业单位领导者的思想观念都并未扭转过来，岗位管理和绩效考核的基础工作依然薄弱，这显然是与职员制改革的初衷不相吻合。

第三，管理人员职业化和专业化程度不高。

事业单位职员制改革的一个重要目的是去行政化，但去行政化之后事业单位仍然面临另外一个重要的挑战，这就是如何尽快建立起一支职业化的管理人员队伍。管理职能对于任何一个组织的独立运行都非常重要，随着事业单位自主权的落实，必然需要加强内部管理以及强化运营能力，而这必然会对事业单位管理人员的工作伦理和价值观以及工作能力等提出更高的要求，要求事业单位建立一支职业化、专业化的管理人员队伍。而在目前情况下，无论是事业单位中的专业技术人员还是管理人员，都把事业单位中的管理岗位视为一般性事务或服务岗位，很少认识到管理工作本身的职业化和专业化要求，对管理岗位的定位不高。比如，高校中的很多管理人员并不具备现代管理岗位要求的知识结构［3］，管理人员的队伍构成比较复杂，并且很少受过管理方面的专业训练。［4］

事业单位管理人员的职业化和专业化程度不高的问题还反映在事业单位中的 “双肩挑”问题。“双肩挑”是指事业单位中的一部分人同时承担专业技术工作和管理工作的现象。理论上说，一个独立的专业技术岗位或管理岗位都要求工作者必须用全部工作时间才能履行职责，而 “双肩挑”实际上是从两类岗位中各取一部分工作职责组合而成的一种特殊 “岗位”。这种特殊岗位的形成有两方面的客观原因: 一是部分管理岗位涉及到较强的专业技术性，因而需要任职者既懂管理，同时还懂技术;二是由于事业单位管理岗位的工资水平往往比专业技术岗位尤其是高级专业技术岗位要低，在管理岗位工资水平低的情况下很难吸引到高素质人才，只能从专业技术人员中吸引一部分人从事管理工作，因为他们可以领取与技术职称相应的工资，但实际却将相当一部分时间用于管理工作。这些专业技术人员由于对专业技术高度认同，同时对全职从事管理岗位的前途感到不确定，大都不愿意完全放弃本专业，于是便形成了这种两头兼顾的状态。

然而，“双肩挑”在实际管理中却带来了很多问题: 第一，它在一定程度上否定了管理岗位自身所要求的职业化和专业化，导致出现专业技术水平高的人就能做好管理工作，甚至只有专业技术水平高的人才能承担重要管理岗位的误区，不利于事业单位专职管理人员队伍的形成和管理水平的提高。第二，由于一个人的工作时间有限，因此，大部分 “双肩挑”的人往往很难实现在专业技术工作和管理工作之间的较好平衡，一定会在某个方面甚至两个方面都难以圆满完成工作。第三，它在一定程度上加剧了事业单位的“官本位”意识和 “行政化”倾向，产生了很多内部矛盾。［5］部分事业单位专业技术人员寻求担任管理职务的现象在一定程度上与中国传统的 “学而优则仕”思想和 “官本位”思想一脉相承，它一方面会对事业单位专业技术人员的价值取向产生不正确的引导，导致一部分人不安于专业技术性工作;另一方面又会导致出现一些变相的 “腐败”，即一部分人通过追求行政权力来获取职称、成果评奖等专业技术方面的好处，或利用行政权力巩固自己的专业技术地位。正因为如此，2025 年颁布的 《事业单位岗位设置管理试行办法》明确规定: “事业单位人员原则上不得同时在两类岗位上任职，因行业特点确需兼任的，须按人事管理权限审批。”然而在现实中，这一政策规定几乎没有什么约束力，“双肩挑”的情况在很多事业单位依然突出。

三、推进事业单位职员制改革的政策建议

事业单位职员制是在社会主义市场经济体制确立以来，随着事业单位改革推出的一项新型的制度设计。尽管总体方向已定，改革也已经开始启动，但是职员制的推行仍然在实施细节上并未明朗，同时也存在很多现实性的障碍。在这种情况下，笔者认为，事业单位职员制改革在今后一段时间中需要重点做好以下几个方面的工作。

1.明确事业单位管理人员的定位，以逐步打造一支职业化、专业化的事业单位管理人员队伍。

实施事业单位职员制的一个重要前提是明确管理人员在事业单位中的定位及其需要达到的要求，但长期以来，我国并没有随着社会主义市场经济的发展及时明确这一问题，这导致事业单位尽管对专业技术人员的管理相对科学、规范，但对管理人员的管理却缺乏明确的方向。笔者认为，在事业单位管理人员的定位方面，需要在以下两个方面达成共识: 第一，事业单位的管理人员和专业技术人员处于不同的劳动力市场，不宜在两者之间做简单的比较，更不能进行盲目攀比。即使是在同一家事业单位中工作的管理人员和专业技术人员，不仅工作性质不同，对任职者的要求明显不同，而且在对组织做出贡献的方式以及绩效产生的方式方面也存在显著差异。事业单位专业技术人员尤其是高级专业技术人员不仅需要具备较高水平的任职资格条件，而且需要具有较高的创造性，成果产出的压力也更大，绩效考核要求更为严格，工作时间表面灵活却用于工作的时间却更长。而管理人员尽管也需要承担一些需要较高水平的知识和经验的高难度管理工作，但大部分管理类工作都属于程序性和日常的事务性工作，对任职者的挑战性不是很大，绩效考核要求相对比较软性。因此，必须明确两类人员所在的劳动力市场之间的差别，防止管理人员与专业技术人员进行盲目攀比。

第二，管理人员和专业技术人员对事业单位的贡献方式不同，但同样都需要走专业化和职业化的发展道路。事业单位专业技术人员是直接参与公共服务提供的人，他们毫无疑问是事业单位中最为重要的核心力量，而管理人员的主要任务则在于承担组织管理和服务等方面的功能，确保公共服务的提供能够顺利、有效地完成。也就是说，事业单位需要一支对自身的使命、角色和职责清晰，而且也愿意投身于事业单位发展的管理人才队伍。我国事业单位的性质决定了其面临的风险和管理难度要低于需要在市场上参与竞争的企业，尽管事业单位也需要一些高水平的专业化管理人才，但更多地还是需要那些认同特定的管理伦理和管理职业，具有与事业单位性质相吻合的价值观，同时愿意勤勤恳恳地在事业单位做好管理和服务工作的人。

总之，我们应当通过提倡新的观念以及在制度和政策设计方面的努力鼓励事业单位管理人员走职业化的发展道路，努力成为适合事业单位需要的管理人才，为事业单位的绩效提升做出自己的贡献。

2.立足中国国情，夯实基础，分步实施，积极稳妥地推进事业单位的职员制改革。

从理想角度来说，事业单位职员制应当是在事业单位基本实现去行政化的前提下，建立起一整套以岗位管理和人员聘任制为核心的科学、规范的人力资源管理体系，这套管理体系应当充分考虑事业单位管理人员的工作特点和职业发展需求，有利于实现事业单位管理人员的职业化，有利于确保事业单位管理的稳定性和有效性。但从现实情况来看，我国的事业单位改革不可能一蹴而就，人的观念和文化的改变也需要一定的时间，去行政化不会是一朝一夕的事情，因此，我们必须立足实际，采取分步实施的战略，逐渐夯实事业单位职员制的各项基础，而不能指望改革一步到位。在目前情况下，我们可以重点做好以下三个方面的基础性工作: 第一，强化岗位意识，完善岗位管理体系。如前所述，尽管岗位管理是事业单位职员制的重要基础，但我国大部分事业单位的岗位管理基础却比较薄弱，相当一部分事业单位还没有完成岗位分析和岗位说明书的编写工作。尽管我们还不可能做到完全基于岗位分析和评价来确定不同管理岗位的重要性等级，更不可能完全根据岗位价值确定事业单位管理人员的薪酬等级，但岗位意识和岗位概念却需要尽快强化，岗位管理的相关基础性工作也必须开始着手进行，特别是要促使事业单位管理人员真正重视开始岗位，理解自己所从事的具体工作和他人的工作之间的关系，理解自己的岗位对事业单位的贡献。

第二，逐步建立起基于岗位职责和组织目标的绩效管理体系。

事业单位职员制的一个重要目的就是引导事业单位管理人员从关注行政级别，转向关注自身的管理职责和服务功能。而要实现这种转变，除了要通过岗位分析和岗位描述明确岗位的职责范围和关键工作任务之外，还需要逐渐明确在每一项职责中需要达到的静态或动态绩效标准，这就需要在事业单位管理人员中逐渐推行科学、有效的绩效管理体系。也就说，根据各事业单位的发展战略、工作目标以及管理岗位承担的具体职责，明确各管理岗位在一定时期内的日常工作和重点工作，确定各项工作需要达到的绩

效标准，并在此基础上做好事业单位管理人员的绩效考核和改进工作。在这方面，国内外企业以及国外高校等非营利机构对管理人员和行政人员实施绩效管理的一些经验是可供借鉴的。

第三，尽快制订过渡期的事业单位管理人员薪酬体系。

事业单位当前的管理人员薪酬体系基本上是一种基于行政级别的薪酬体系，这种体系设计与事业单位管理人员的职业化要求是不相吻合的，也不利于事业单位的去行政化。在目前无法一步过渡到基于岗位价值的薪酬体系之前，应当对现有的事业单位管理人员的薪酬体系进行适度调整，打破严格基于行政级别的薪酬水平确定机制，使他们的薪酬更多地与所从事的具体工作、任职年限、能力等联系起来，能够为致力于在事业岗位管理岗位上长期工作的管理人员提供薪酬上升的通道。此外，还可以适当参考外部劳动力市场上的类似岗位任职者的薪酬水平，尝试建立事业单位管理人员薪酬水平的市场化决定机制，适当提高管理人员的薪酬待遇，最终逐渐建立起与事业单位管理人员的工作性质、职业发展路径以及组织文化相适应的新型薪酬体系。

最后，需要指出的是事业单位职员制改革并非仅仅是事业单位内部的问题，它的推行还需要得到很多外部条件的支持，其中最主要的就是在优化事业单位治理结构的基础上减少政府干预。

［ 参 考 文 献 ］

［1］ 商宇.全市事业单位打破干部职务终身制，推行职员制 ［N］.重庆日报.2025 年 4 月 8 日.［2］ 盛连喜.深化职员制改革为高校管理人员设计好 “跑道” ［J］.中国高等教育，2025(19): 22 －24.［3］ 郭剑波，董俊梅.当前高校管理干部队伍存在的问题及其对策 ［J］.高教论坛，2025，(02): 109 －111.［4］ 肖红.建立高校职员制度初探 ［J］.人才开发，2025(8): 30 － 31.［5］ 徐元俊.“职员制”视阈下高校“双肩挑”模式改革探究———以 高职院校为视角 ［J］.理论导刊，2025(10): 38 －40.责任编辑 易丽丽

**第三篇：职员制实施方案**

校党字〔2025〕14号

关于印发《哈尔滨工程大学职员制度

实施办法（试行）》的通知

各有关单位：

《哈尔滨工程大学职员制度实施办法（试行）》已经学校3届73次党委常委会讨论通过，现印发给你们，请遵照执行。

中共哈尔滨工程大学委员会

哈尔滨工程大学 2025年4月9日 哈尔滨工程大学职员制度实施办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为进一步提高学校管理水平，建设一支精干高效的管理队伍，根据人力资源和社会保障部、教育部、工业和信息化部相关文件规定，结合学校实际情况，制定本办法。

第二条 学校实行职员制度，建立职员职级晋升机制，受聘职员按照相应岗位条件和要求进行管理，享受相应职级工资待遇。

第三条 职员制度的实施在校党委领导下进行，坚持德才兼备、注重实绩的原则；坚持优化结构、协调发展的原则；坚持民主、公开、竞争、择优的原则。

第二章 职员聘用范围

第四条 聘用在学校管理岗位，并专职从事管理和服务工作的在岗人员，纳入职员制度管理范围。

第五条 纳入职员制度管理的人员，参加职员职级的聘用和晋升，一般不参加专业技术职务聘用和晋升。

第六条 具有高级专业技术职务的人员，被任命为副处级及以上管理干部后，经党委常委会批准仍然开展专业技术工作的，按照相应职员岗位管理，继续参加专业技术职务聘用，原则上不参加职员职级晋升。

第三章 职员岗位设置

第七条 学校职员分为高级职员、中级职员和初级职员。高级职员包括三级、四级、五级、六级职员，中级职员包括七级、八级职员，初级职员包括九级、十级职员。

第八条 学校管理干部中的校级正职、校级副职、处级正职、处级副职、科级正职，其职员职级最低对应为三级职员、四级职员、五级职员、六级职员、七级职员。

第九条 学校职员岗位总数不超过全校岗位总数的20%。其中，三级、四级职员岗位不超过学校领导班子职数的60%，五级、六级职员岗位不超过学校职员总数的35%，其他等级的职员岗位数根据实际需要确定。

第四章 职员任职资格与申报条件

第十条 基本任职资格与申报条件

（一）贯彻执行党的路线、方针、政策，熟悉高等教育法规、政策，能够系统掌握履行岗位职责所需的理论知识和技能方法，遵纪守法、爱岗敬业、公正廉洁、恪尽职守；

（二）一般应具有大学本科及以上文化程度；

（三）任现职或近5年来，考核均为称职及以上等次；

（四）身心健康，能正常工作；

（五）具备相应岗位的任职资格与申报条件。

第十一条 三级职员任职资格与申报条件

（一）原则上应具备担任副校级领导职务8年及以上经历；

（二）任现职以来，考核均为称职及以上等次；

（三）忠于职守、实绩突出、贡献较大、群众认可度高。第十二条 四级职员任职资格与申报条件

（一）原则上应具备担任学校中层主要领导职务12年及以上经历；

（二）任现职以来，考核均为称职及以上等次；

（三）忠于职守、实绩突出、贡献较大、群众认可度高。第十三条 五级职员任职资格与申报条件

（一）具备担任副处级职务6年及以上经历，或具备在六级职员岗位工作8年及以上经历；

（二）具有较强的统筹协调能力，工作经验丰富、业绩突出，任现职以来至少一次考核为优秀；

（三）具有较高政策理论水平，撰写或发表过与本岗位相关的研究论文或研究报告，并对学校决策起到支撑作用；

（四）任现职以来，获得过校级（党委、行政）或校级以上表彰奖励。

第十四条 六级职员任职资格与申报条件

（一）具备担任正科级职务6年及以上经历，或具备在七级职员岗位工作8年及以上经历；

（二）具有较强的开拓创新能力，工作经验丰富、业绩突出，任现职以来至少一次考核为优秀；

（三）具有较高政策理论水平，撰写或发表过与本岗位相关的研究论文或研究报告，并对学校决策起到支撑作用；

（四）任现职以来，获得过校级（党委、行政）或校级以上表彰奖励。

第十五条 七级职员任职资格与申报条件

（一）具备在八级职员岗位工作3年及以上经历；

（二）任现职以来至少一次考核为优秀或获得过校级（党委、行政）或校级以上表彰奖励。

第十六条 八级职员任职资格与申报条件

具备在九级职员岗位工作2年及以上经历。第十七条 九级、十级职员任职资格与认定条件

达到相应岗位能力和要求的，可直接认定为九级或十级职员。

第十八条 学校管理的干部，经组织程序任命为正科级及以上管理干部的，可直接认定相应的职员职级；任命前已高于最低对应职员职级的，仍保留原职员职级。

第五章 新聘人员职级确定

第二十条 新入校的其他管理人员，根据干部人事管理权限、岗位设置和本人条件确定职员职级。

第六章 职员聘用 第二十一条 职员实行聘用制，职级晋升聘用工作每年进行一次，具体事宜按照学校当年发布的评聘通知执行。

第二十二条 学校成立职员聘用工作领导小组和职员评审委员会。

职员聘用工作领导小组负责研究制定职员制度政策，组织职员聘用及考核等工作，受理职员聘用工作中的争议和申诉。职员评审委员会负责职员职级晋升评审工作。

职员聘用工作领导小组下设办公室，挂靠人力资源处，负责职员聘用的日常工作。第二十三条 职员聘用工作实行回避制度。

第二十四条 职员职级评聘一般程序-5-篇二：志愿者服务活动实施方案 中兴路街道开展社区志愿者服务活动

实施方案

为切实推进我县“学习雷锋、温暖滦平”主题志愿服务活动，建设管理有序、服务完善、文明祥和的和谐社区，进一步发挥志愿者服务组织在社区管理社会化工作中的重要作用，经街道党委研究，决定在各社区深入开展社区志愿者服务活动，具体方案如下：

一、指导思想

青年志愿者活动是雷锋精神在当今时代条件下一种新的表现形式，它以奉献、友爱、互助、进步为主旨，它的精神内涵与雷锋精神一脉相承，是雷锋精神的延伸和拓展。按照“三个代表”重要思想要求，建立健全社区志愿者组建、培养、管理、激励机制，大力弘扬志愿者精神，推动社区志愿者服务的常态化、规范化、社会化，为我街文明建设作出积极贡献。

二、工作目标

完善社区志愿服务工作机制，建立健全一支管理动态化、服 务多元化的志愿者队伍，通过青年志愿者活动，弘扬雷锋精神，激发青年学生关爱互助的热情，并见之于日常的行为，实现志愿服务与社区建设的良好对接，为广大的社区居民提供快捷、便利、优质的志愿服务，为建设和谐社区创造一个积极、健康的环境。

三、组织机构(一)工作机构建设

（二）队伍建设

1、招募。

（2）单位招募。从辖区企事业单位招募专业志愿者队伍，开展医疗救助、司法援助、青少年辅导等义务服务。

2、人员注册与培训。

申请人提出申请，填写《中兴路街道志愿者注册登记表》，统一注册，颁发证书和徽章。适时组织开展志愿者培训，知识测试，对人员信息进行规范化管理。

3、建队。

按照社区具体情况，对注册志愿者按照特长和服务意愿进行分类管理。同时，组建九支志愿者服务队伍，设臵分队长对日常工作进行细化管理，并定期向街道办团委上报活动实施情况以及志愿者队伍建设情况。

四、志愿服务项目

主要涉及环保宣传、未成年人教育引导、居家养老、文化宣传等方面，结合实际，建立满足社区居民日常生活需求的志愿者队伍。

五、服务口号

奉献、友爱、互助、进步。

六、志愿者活动

（一）医疗卫生服务（已完成）

活动单位：南瓦房社区志愿者服务队

活动时间：3月

活动负责人：李金福

活动内容：志愿者服务队联合世济医院为社区中老年居民提供上门义诊服务，开展包括血压、血糖、甲肝、乙肝检查在内的多项免费医疗服务，真正的为社区居民送去了温暖。

活动效果：通过免费检查身体使居民足不出户享受便利的医疗卫生服务，得到了居民的一致好评，尤其是针对一些上岁数、活动不便的老人，这次义诊活动让他们以及家人能及时了解老人的身体状况，并且有针对性的听取医生意见，对于一些疾病的预防和治疗起到了关键作用。

（二）城乡环境整治活动

活动单位：中兴路街道志愿者服务队

活动时间：4月-9月（每月第一周周末）

活动负责人：

活动内容：各支志愿者服务队通过发放宣传单、悬挂宣传标语、制作宣传板报等形式宣传低碳环保、爱护环境。同时，下大力量集中清理各志愿服务队辖区内旱河、小街小巷卫生，包括南瓦房沟口至小刁屯旱河、苍房南沟、旱河沟等地的白色垃圾、生活垃圾；县城内百余条胡同卫生、临街小广告、铁路沿线、橡胶坝可视面各种垃圾等。

活动效果：通过宣传和集中治理活动，力争让县城整体环境面貌有所改观，通过常态化的志愿者活动使县城环境始终保持在一个比较良好的状态，并在县城居民心中树立健康生活观念，达到人人爱护环境，人人保护环境的预期效果，为我县创建省级卫生县城贡献力量。

（三）宣传“滦平精神”服务

活动单位：鞍匠屯志愿者服务队

活动时间：5月

活动负责人：刘继华

活动内容：开辟网络平台，安排志愿者在百度滦平吧、承德吧、天涯社区、西祠胡同等网站发表正面宣传文章，大力宣传和谐滦平建设过程中的典型事迹、代表人物，并通过印发宣传单、黑板报等形式向社区居民传达“滦平精神”要求，安排先进人物报告座谈会，以面对面的形式深入讲解“滦平精神”内涵。

活动效果：通过宣传使“滦平精神”更广泛地为外界及本地居民所熟知，逐步将“滦平精神”打造成建设和谐滦平的宣传品牌，提升滦平知名度和影响力，达到居民时刻心系滦平、时刻宣传滦平的良好效果。

（四）关爱未成年人服务

活动单位：东街社区志愿者服务队

活动时间：6月

活动负责人：赵鸿雁

活动内容：组织学雷锋志愿服务队到辖区留守儿童和特困家庭的孩子家中了解未成年人的学习和生活情况，为他们送去书包和学习用品，让未成年人在和谐稳定、快乐幸福的环境中健康成长。同时，组织辖区0—3岁未成年的孩子家长参加县里统一组织的培训，宣传新时代家庭教育及幼儿教育的先进理念，与大城市接轨，促进城镇幼儿教育的发展。

活动效果：通过切实开展关爱未成年人活动，让未成年人体会到组织的温暖，逐步形成未成年人愿意与家长沟通、愿意与朋

友沟通、愿意与志愿者沟通的良好态势，结合学校教育，帮助未成年人树立健康的人生观、世界观，促进未成年人身心健康全面发展，同时，通过专业培训，提升幼儿家长素质，保证家长以最科学、最直接的方法对幼儿进行学前教育，为儿童的健康成长奠定基础坚实的关键一步。

（五）大学生进社区服务

活动单位：中兴路街道志愿者服务队

活动时间：7月-8月

活动负责人：

活动内容：大学生是当代社会的优秀团体，通过暑期时间集中召集大学生参加志愿者活动，深入社区与居民进行交流，为广大居民带来最新的社会各方面信息，并争取安排专业涉及农业技术、经济等专业的同学为居民生活、工作提供切实可行的意见，同时广泛发动大学生志愿者进行学习辅导活动，为在校中小学生提供专业辅导，促进在校生学习成绩的提高，并以自身切实经历与在校生进行沟通，帮助他们树立积极向上的学习观念。

活动效果：通过大学生进社区活动为更多居民带来学业指导，充实青少年假期生活，让社会各界深入了解当代大学生形象，让家长及在校生深刻意识到知识改变命运的力量，有助于激发在校生及青年人的学习兴趣，推动知识型社会的建设。

（六）全民健身服务

活动单位：中兴路街道志愿者服务队 活动时间：9月

活动负责人：王宝鑫

活动内容：打造千人韵律操活动，统一筹划准备，组织各社区文化专干大力宣传，广泛调动社区居民积极性，同时聘请教练，篇三：社区志愿者实施方案 \*\*\*\*办事处2025年社区志愿者活动

实 施 方 案

为推动辖区社区志愿者活动的深入开展，充分发挥志愿服务在创建和谐路东中的作用，特制定2025年\*\*\*办事处社区志愿者活动实施方案：

一、指导思想

深入贯彻落实党的十七届四中、五中全会精神，以科学发展观为统领，以推进社区建设、创建和谐路东为目标，以满足居民群众需求、为群众提供服务为主题，大力开展社区志愿者活动，发展壮大社区志愿者队伍，推进辖区社区志愿者服务事业蓬勃发展。

二、工作目标及基本原则

（一）工作目标：完善社区志愿服务工作机制，建立健全一支管理动态化、服务多元化的志愿者队伍，实现社区志愿服务与社区建设的良好对接，为广大的社区居民提供快捷、便利、优质的志愿服务。

（二）基本原则：

1、坚持与社区文明创建相结合的原则。通过文明创建，提高居民的道德水平。

2、坚持与发展社区经济相结合原则。通过提供社区发展经济各种服务，把党的温暖送到居民家中。

3、坚持与社区文体活动相结合的原则。通过广泛开展社区广场文体活动，陶冶居民群众情操。

4、坚持与社区法律教育相结合的原则。通过化解社区内部各种矛盾，确保一方平安。

5、坚持与社区科普教育相结合的原则。通过开展科普宣传，提高居民的科学生活质量。

6、坚持与青少年教育相结合的原则。通过开展丰富多彩的青少年喜爱的活动，使关心下一代工作落到实处。

三、组织机构

（一）机构建设

为加强社区志愿者工作的领导，成立\*\*\*办事处社区志愿者协会。会 长：

常务副会长：

副 会 长：

成 员：

领导组下设办公室，主 任： 副 主 任：

成 员：

各社区建立社区志愿者分会，并成立相应分会领导机构，并上报办事处办公室备案。

（二）队伍建设

1、报名条件：年龄在18周岁以上，身体健康，能自觉服从社区统一安排，按时参加培训及社区志愿活动，具备志愿服务岗位必须知识和技能，能满足相应志愿者岗位工作，在铁路东辖区机关、大中专院校、企事业单位、党员及入党积极分子、居民群众等，具有爱心、乐于奉献、用于担当、有责任感的爱心人士，进行注册后，都可报名参加社区志愿者服务。

2、报名方式：

（1）网上报名：

（2）社区报名：直接到社区填写“中国社区志愿者注册登记表”

3、审核录用：汇总社区志愿者登记情况后，秉持合理有效、均衡兼顾、公正择优等原则进行资格审核、选拔、政审等工作，最终确定录用名单并进行录用。

4、志愿者培训

根据队伍分类不同，对特殊服务队伍进行分类培训，具体培训时间另行通知。

5、社区志愿者劝退

社区志愿者出现下列情况之一的，社区志愿者服务组织可对其进行劝退：

（1）无适当理由多次不服从社区志愿服务组织的工作安排。（2）不遵守本规定或违反纪律造成服务对象损失，或其行为影响了集中服务活动进行，给社区志愿者服务造成不良影响的。（3）利用注册志愿者的名义从事营利性或非法活动的。（4）注册后年服务时间达不到12小时的。

四、志愿服务项目

服务项目要紧密围绕“创建和谐路东十进社区活动”实施方案，要切实符合社区实际情况和需要，努力探索志愿服务活动的长效机制，力争形成一批具有本社区鲜明特点的常规性志愿服务项目。

志愿服务工作主要包括以下10个方面：

1、社区公共事务服务方面：开展环境保护、清洁卫生、节电节水、废物利用、食品安全、绿化、美化社区等宣传实践活动。

2、便民利民服务方面：开展医疗保健、卫生、法律咨询、法律援助、家电维修、家政、职业介绍、婚姻介绍、丧葬服务、代购用品、代办手续等服务。

3、宣传教育服务方面：面向社区开展预防疾病知识宣传教育、法制宣传教育、社区医疗、计划生育知识培训教育和科普、社区环保教育、心理咨询、交心谈心等服务。

4、社会治安服务方面：开展治安巡逻、协警联防、防火防毒、预防疫情、抵制非法活动、守楼护院、民事调解等服务。

5、扶孤助弱服务方面：针对老人、残疾人士、弱能人士、重病人士、妇幼人士、贫困人士等弱势群体，开展探望、义诊、义教、家务协助等的服务。

6、青少年成长服务方面：对社区有需要的青少年开展思想引导、心理咨询、课程辅导、兴趣培养、行为矫正、游乐协助等。

7、社会应急服务方面：开展社区防疫、防火、防洪、地震、急救等演练、培训和宣传。

8、文体活动方面：开展各类社区群众文艺、体育、联谊活动。

9、公益慈善宣传方面：开展献血、捐献干细胞、公益捐赠等活动。

10、志愿者宣传招募方面：志愿者注册宣传、招募、培训、活动组织等。

五、志愿活动原则

在开展社区志愿者活动当中，要坚持四项活动原则：

1、自愿性原则。应充分体现社区志愿者的个人意愿，社区志愿者参与和选择服务的项目不带任何强制性，均采取自愿原则。

３、实效性原则。社区志愿者活动的开展要从社区和个人的实际出发，根据自身条件，把主观愿望与客观实际结合起来，把社区群众的需求和服务能力结合起来，实事求是，量力而行。

４、规范性原则。社区志愿者在办事处社区志愿者协会的统一领导下，由社区志愿者分协会有组织、有计划、有步骤、有目标地进行。

六、活动安排

（一）宣传发动（）

各社区要在辖区内广泛宣传志愿活动，做到家喻户晓，人人皆知，营造良好的社会氛围，并做好社区志愿者的联络、招募、培训、组织活动等工作，组织辖区机关、学校、企事业单位、居民等填写志愿者注册登记表，并对社区志愿者申请人进行分类，确定服务对象和项目，明确岗位职责，协调安排服务活动。

（二）活动实施（）

各社区根据辖区特点和群众需求，组织社区志愿者开展有针对性的服务活动；各社区每月至少开展一次志愿者服务活动，并在重大及具有纪念性意义的节日中开展志愿者服务活动，同时按规定参加办事处在特定时间组织的统一活动。

（三）总结表彰（）

对社区志愿者服务的活动进行总结，对取得成效的典型做法进行交流推广。对活动中涌现出的好人好事通过媒体宣传报道，并根据服务出勤率、服务期间表现，结合社区意见，授予相应奖励及荣誉称号。对在活动中做出突出成绩的所有参与志愿者活动的机关团队、大中专学校团队、企事业团队、党员及入党积极分子团队，社区志愿者及各有关工作单位、支持单位，办事处将予以统一宣传和表彰。

七、工作要求

（一）高度重视，健全机构

各社区要高度重视社区志愿活动，将之作为精神文明建设和公民道德建设的有效载体。建立机构，加强组织，成立社区志愿者分协会，负责社区志愿者活动的指导工作，制定分协会章程、社区志愿者管理办法，建立健全考核激励机制。不断总结完善，做到有领导、有目标、有计划、有步骤，讲求实效，持之以恒地长期开展。

（二）精心部署，周密安排

各社区要结合实际情况，研究具体实施方案，落实人员分工，协调安排好各项工作，确保社区志愿服务规范、有序地长期运行。

（三）着眼长远，巩固成果篇四：平安志愿者实施方案 xx街平安志愿者服务实施方案

为进一步加强我街平安志愿者的基础工作，深入推进平安志愿者的队伍建设，倡导平安志愿者服务理念，维护社会和谐稳定，经街党委、街办事处研究决定，在我街全面开展平安志愿者服务工作。

一、指导思想

以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，认真贯彻党的十八大和政法综治维稳工作会议精神，紧紧围绕建设平安xx这一主线，以加强社区防控体系为重点，强化队伍建设，丰富服务内容，努力探索新形势下加强矛盾隐患排查、社区治安防控、重点人员稳控、出租屋及流动人口管理的新路子，着力破解当前综治维稳工作难题，打造一支以“矛盾纠纷联调、社会治安联防、重点工作联动”为主的特色平安志愿者服务队伍，维护全街社会政治稳定，促进全街经济社会又快又好发展。

二、组织机构

平安志愿者服务队在街党工委、政府的统一领导下，由街综治办负责日常事务和管理，办公室设在街综治办，负责对平安志愿者服务队工作进行具体指导。平安志愿者服务队长由街分管领导兼任，设办公室由综治办主任负责。

街平安志愿者服务队下设10个分队，每个分队保证10人骨干力量，街居委会主任为分队长，综治专干、管片民警为副中队长，楼门栋长、党员、xx文明人等作为志愿者的骨干力量，形成由组织带党员，由党员带群众的责任机制。

三、工作职责

l、在居委会的指导下，开展治安巡逻、安全守护等防控工作。

2、向群众开展防盗、防火、防治安灾害、防交通事故等安全知识宣传。

3、采取合法有效措施，制止正在发生的违法犯罪行为，并及时报告公安机关处理。

4、发现化解民间矛盾纠纷、不安全隐患，对可能造成严重后果的各种隐患及时向公安机关或综治部门报告。

5、搜集有关社情民意、违法犯罪线索以及影响社会稳定和治安秩序的情报信息，及时向公安机关或综治部门报告。

6、在公安机关或有关部门的指导下，积极完成重大活动安全保卫、重点人员稳控、矛盾纠纷排查、治安问题整治、抢险救灾等安全服务工作。

四、队员招聘

平安志愿者服务队员的招聘按照公开公平、公正和择优聘用的原则，由街综治办负责从退休老干部、党员、楼门栋长、热心群众中招聘。具体要求：一是政治思想好，作风正派，组织纪律

性强，工作踏实，热心和谐平安工作，无违法犯罪记录；二是身体健康，居住在本社区；三是具有一定的法律知识。

五、经费保障

街综治办将统一拨付给各社区经费xxx元用于平安志愿者建设的启动资金，年底根据各社区平安志愿者组织巡逻情况、提供有效线索和社区发案率综合情况给予打分评定，按照名次分别给予前三名xxx元，第四至第七名xxx元，第8至第10名xxx元的奖励。

六、工作要求

（一）加强领导，精心组织。要从大局出发，高度重视，加强领导，统一思想，提高认识，精心部署，抓好落实。

（二）完善机制，强化管理。根据《北辰区进一步规范平安志愿者工作的实施意见》建立健全各项管理机制、考核机制、奖惩机制，经常性开展法律、业务培训，严格考核，对考核优秀者给予奖励，树立我街平安志愿者服务队的良好形象。

（三）互相学习，不断创新。互相学习、互相借鉴、互相促进，同时动脑筋、想办法，勇于实践，不断创新，使我街平安服务工作机制不断完善，为建设实力、繁荣、和谐、平安xx街作出贡献。xx街道办事处

2025年5月6日篇五：社区志愿者活动实施方案

社区志愿者活动实施方案

为推进社区志愿者活动的深入进展，充分发挥志愿服务在构建和谐社区中的作用，结合社区实际，特制定社区志愿者活动实施方案如下：

一、指导思想

深入贯彻党的十七大和区十二次党代会精神，紧紧围绕建设和谐社区主题，以创建文明社区为契机，以满足居民群众需求、为群众提供服务为宗旨，大力开展社区志愿者活动，发展壮大社区志愿者队伍，激发社区居民参与志愿者的热情，弘扬奉献、友爱、互助、进步的志愿精神，健全社区志愿者服务工作体系和运行机制，推进我辖区社区志愿者服务事业蓬勃发展。

二、活动内容

（一）围绕四大关爱群体，开展四项志愿活动

1、爱心助老志愿活动。以社区享受居民养老服务的孤寡空巢老人为主要对象，开展精神慰籍、保健指导、家政服务、文化娱乐、权益维护等志愿服务，弘扬敬老助老传统美德，为老年人创造健康优质的生活条件。

2、爱心助残志愿活动。发扬“理解、尊重、关心、帮助”的精神，为残疾人及家庭开展医疗保健、技术培训、心理咨询和日常生活照料等方面服务，创造残疾人平等参与社会生活的条件，增强残疾人自立自强、参与社会、服务社会能力。

3、爱心助困志愿活动。针对辖区困难群众、困难家庭不同情况，开展捐款捐物、结对助学和送医疗、送岗位、送信息、送技术志愿服务，建立长效机制，实实在在的扶贫对子，为困难群众排忧解难，使他们感到关怀和温暖，逐步使困难群体脱贫致富。

4、爱心助学志愿活动。引导社区热心未成年人教育的各界人士，特别是发挥社区老党员、老干部、老教师的作用，开展宣讲、辅导、教育、关爱等志愿服务，关心未成年人的学习、生活，促进健康成长，让他们享受“同一片蓝天”。

（二）围绕四项工作，开展四项志愿行动

1、文明社区志愿行动。围绕创建文明社区，组织社区志愿者开展文明礼仪、法律法规、职业技能、卫生知识、营养保健、科普知识等为内容的宣讲培训活动，在社区举办丰富多彩、寓教于乐的文体活动，不断提高居民的思想道德修养、科学文化素质和健康素质，提高和谐文明城区建设水平。

2、共享奥运志愿行动。集中开展以宣讲奥林匹克知识、文明礼仪知识、观赛知识为主要内容的社区志愿者服务活动，传播奥林匹克知识，弘扬志愿者精神，努力成为中华民族优秀文化的传承者、社会主义道德规范的实践者和良好社会风尚的倡导者。

3、文明交通志愿行动。集中开展文明交通志愿行动和文明路口志愿服务竞赛活动，宣传交通知识，协助民警值勤，维护交通秩序，劝导和影响广大市民自

觉遵守交通规则，革除出行陋习，提高个人文明素质，营造有序、安全、畅通的交通环境。

4、生态环保志愿行动。围绕当前全球生态、生存主体，开展环保宣传、环境清扫、卫生督查等志愿服务活动，引导社区居民提高环境意识，共同参与保护和改善环境，营造整洁、生态、优美的生活居住空间。

三、活动安排

（一）宣传发动阶段（时间：2025年3月至10月）

在辖区广泛宣传社区志愿活动，做到家喻户晓，人人皆知，营造良好的社会氛围，并接受辖区志愿者报名。

（二）活动实施阶段（时间：2025年5月至10月）

各社区根据辖区特点和群众需求，组织社区志愿开展有针对性的服务活动，社区志愿者服务队每月至少开展一次活动。

（三）总结表彰阶段（时间：2025年12月）

对社区志愿者服务的活动进行总结，对取得成效的典型做法进行交流推广，对活动中涌现出的好人好事做出突出成绩的个人，予以表彰奖励。

社区志愿者活动实施方案 为推进社区志愿者活动的深入进展，充分发挥志愿服务在构建和谐社区中的作用，结合社区实际，特制定社区志愿者活动实施方案如下：

一、指导思想

深入贯彻党的十七大和教育局的指导精神，紧紧围绕建设和谐社区主题，以创建文明社区为契机，以满足居民群众需求、为群众提供服务为宗旨，大力开展社区志愿者活动，发展壮大社区志愿者队伍，激发学生参与志愿者的热情，弘扬奉献、友爱、互助、进步的志愿精神，健全志愿者服务工作体系和运行机制，推进社区志愿者服务事业蓬勃发展。

二、活动内容

根据学生年龄特点，开展八项志愿活动

1、社区志愿者活动。

以社区享受居民养老服务的孤寡空巢老人为主要对象，开展精神慰籍、保健指导、家政服务、文化娱乐、权益维护等志愿服务，弘扬敬老助老传统美德，为老年人创造健康优质的生活条件。围绕创建文明社区，组织社区志愿者开展文明礼仪、法律法规、职业技能、卫生知识、营养保健、科普知识等为内容的宣讲培训活动，在社区举办丰

富多彩、寓教于乐的文体活动，不断提高居民的思想道德修养、科学文化素质和健康素质，提高和谐文明城区建设水平。

2、消费理财志愿者

主要针对学生群体中存在的盲目攀比、追求名牌、乱吃零食等不合理的消费现象，开展消费理财志愿者服务，帮助同学合理消费。

3、交通秩序志愿者

在学生上学放学时，有部分学生不遵守交通秩序，给学生的安全问题带来隐患，成立交通秩序志愿者，在同学之中宣传交通安全知识，维护交通秩序，保证学生的人身安全。集中开展文明交通志愿行动和文明路口志愿服务竞赛活动，宣传交通知识，协助民警值勤，维护交通秩序，劝导和影响广大市民自觉遵守交通规则，革除出行陋习，提高个人文明素质，营造有序、安全、畅通的交通环境。

4、“和事佬”和事行志愿者

主要针对同学之间不能正确处理同学之间的矛盾和冲突，成立和事佬”和事行志愿者，调解同学之间的矛盾和冲突，为建设和谐校园创造条件。

5、文明志愿者

主要针对部分学生随地吐痰、乱扔垃圾、口吐脏言等不文明行为，成立文明志愿者，对同学的不文明行为进行监督和帮助。

6、公益劳动志愿者

成立公益劳动志愿者，到社区去参加公益劳动，既美化了社区，又给学生提供了劳动锻炼的机会，让学生懂得幸福要靠双手去创造。

7、环保志愿者

成立环保志愿者，定期到社区开展服务，既改善了环境，又对学生进行了思想教育。围绕当前全球生态、生存主体，开展环保宣传、环境清扫、卫生督查等志愿服务活动，引导社区居民提高环境意识，共同参与保护和改善环境，营造整洁、生态、优美的生活居住空间。

三、活动安排

（一）宣传发动阶段（时间：2025年2月至3月）在学校内广泛宣传社区志愿活动，做到人人皆知，营造良好的社会氛围，并接受学生志愿者报名。

（二）活动实施阶段（时间：2025年5月至10月）

根据志愿者的特点，组织开展有针对性的服务活动，社区志愿者服务队每月至少开展一次活动。

**第四篇：2025年华南理工大学自主招生实施办法**

2025年华南理工大学自主招生实施办法

根据教育部关于部分高等学校进行自主选拔录取改革试点工作的通知精神，我校在2025年继续实行部分招生计划自主招生，以选拔有特殊才能或综合素质突出的优秀人才。依照“严格程序、加强管理、接受监督”的原则，2025年我校自主招生实施办法如下：

一、招生对象与范围

1、招生对象：思想品德优秀;身体健康;高中阶段学习成绩优秀，综合排名达到全校年级总排名为省级以上重点中学前20%或者市级重点中学前5%的考生;在学科竞赛、科技创新、实践能力、人文学科方面成绩优异，或者在社会工作能力表现突出，或者在其它方面有特殊才能(非艺术、体育类)，并具备培养潜质的应届高中毕业生。

2、招生范围：在全国范围内招收理科生，文科生限在广东、广西、湖南、湖北、河南、河北、山西、山东、浙江、江西、福建十一省招生。

二、招生录取程序

1、推荐方式

采取中学推荐和个人推荐(加盖中学公章)相结合的方式，中学推荐名额原则上为省级以上重点中学20人，市级重点中学5人。

2、申请报名：必须采取网上报名的形式，报名截止时间为2025年12月1日

a.网上填写申请表：登陆华南理工大学招生网上报名系统(点击进入)填写《华南理工大学2025年自主招生申请表》。

b.打印申请表：所有资料确认无误后通过报名系统直接打印申请表。

c.递交申请表：将打印表格及相关材料装印成册并于2025年12月10日前(以当地邮戳为准)寄至华南理工大学招生办公室。申请材料包括：

《2025年华南理工大学自主招生申请表》(请上传小一寸近期免冠证件照)。

高中阶段学习成绩年级排名复印件(加盖中学公章)

高中阶段主要获奖证书复印件(加盖中学公章)

高中阶段作为第一作者出版作品、发表论文、获批专利等复印件(加盖中学公章，接受测试时检查原件)

个人陈述(学生本人撰写并手抄)

《自主选拔(特招)学生面试申请表》(具有突出才能的学生自由申请填报)

3、确定初选名单

我校将对考生申请材料进行初选评审，择优选出部分考生参加我校组织的自主生综合选拔考试。初选结果初定于12月下旬于我校招办主页公布。

4、综合选拔考试办法

a.选拔考试方式：学生来我校接受测试。

b.选拔考试时间：初定于2025年1月上旬(具体时间另行通知)。

c.选拔考试内容：

文化课考试：

理科考生考语文、数学、英语、理科综合(物理占50%、化学占50%);

文科学生考语文、数学、英语、文科综合(政治占50%、历史占50%)。

各科分值均为100分。

注：对于确实具有突出才能的学生，可由学生自由提出申请，填写《自主选拔(特招)学生面试申请表》，经招生领导小组研究同意后增加综合面试，合格者将取得特殊招生对象资格。

d.选拔考试费：参照广东省物价局有关规定，我校收取报名测试费125元/人。

5、其它：根据自主招生申请者的综合情况确定人选后，在我校招生工作办公室网页上公示并通知所在中学公布，上报教育部、有关省(区、市)考试组织机构备案办理其他手续。

三、录取原则

1.自主招生对象必须是应届高中毕业生，第一批第一志愿填报我校;实行平行志愿的省份，须填报我校为平行志愿第一顺序。

2.自主招生对象的高考成绩达到我校在当地投档线以上，可加10分后根据本人志愿及各专业分数线在全校范围内安排专业，不受我校在当地招生分专业计划限制，但各专业录取名额不超出我校预留各专业计划数，如出现超出情况时，将按考生成绩及志愿顺序排序确定专业，同时各专业录取保送生、自主生、艺术特长生的总数原则上不超过该专业招生人数的10%;高考成绩达到当地重点控制线但未达到我校在当地投档者可以降低20内分录取，但应服从专业调剂。

3.建筑学、城市规划、景观建筑设计等专业需加试素描，素描不合格者将酌情调整专业。

4.对综合素质特别优秀和具有突出才能，通过自主选拔(特招)综合面试，且高考分数达到当地重点控制线以上的自主选拔(特招)对象，经华南理工大学招生领导小组讨论通过后可作为特招生予以破格录取，这类学生原则上安排在适合发挥其才能的专业。

5.上述办法将以教育部当年的最新文件规定以内的精神为准。

四、监督机制

1.申请者、推荐中学应本着高度负责的精神，本着“诚信”的原则如实申报相关材料。如有弄虚作假者，一经查实，我校将取消自主招生认定资格，并取消推荐中学推荐资格。

2.考生所在中学应将我校自主招生报名资格条件及推荐人选予以公示，接受社会监督。

五、本实施办法由华南理工大学招生工作办公室负责解释，对该办法在实施过程中存在疑义者应在当年内通过咨询或者信访提出，过期不受理。自主招生申请（点击进入）

自主选拔（特招）学生面试申请表（点击下载）

**第五篇：浅谈大部制改革**

浅谈大部制改革

一、“大部制改革”基本概述

所谓“大部制”改革，就是在政府的部门设置中，将那些职能相近、业务范围雷同的事项，相对集中,由一个部门统一进行管理，最大限度地避免政府职能交叉、政出多门、多头管理，从而达到提高行政效率，降低行政成本的目标。大部门制，是国外市场化程度比较高的国家普遍实行的一种政府管理模式，比如“大运输”、“大农业”等，并在公共管理变革中有了新的发展，如决策权与执行权的分离等。“大部制改革”最早起源于西方，但是历数我国近代维新的各项举措，不难发现中国在“西学东渐、洋为中用”的过程中，也曾对大部制有过试验。然而由于改革过于急切，机构改革缺少事前筹划和事后补救，缺乏对裁撤官员的安置方案。改革的效果如何还不能确定。

在国外，“大部制改革”也是近几十年来进行的一系列的长期的摸索、探索的过程，比较成功的是日本、英国、美国、法国、德国，他们的内阁核心部门的数量一般都不超过20个，比如说美国是15个，法国15个，德国14个。“大部制”实行顺畅的这些国家都有共同的特点，那就是市场经济比较完善、发达，同时政府的主要职能基本覆盖到了社会各领域，但政府不是什么都管，主要负责经济调节。市场监管，社会管理和公共服务，所以核心机构数量相应较少。从国外几十年的改革成果不难看出，“大部制改革”绝不是简单的部门相加，关键是要出台行政组织法确定好每一部门的职责权限，并且尽可能使其职责权限相互不发生冲突，这样以来，不管大部门体制的运行有多复杂，它还是可以顺利地履行好政府的职责。然后，随着决策权、执行权、监督权相互制约和协调的机制逐渐在每一级政府内部和每一个大部门内部形成，不仅能使行政管理告别过去的职能交叉、政出多门、多头管理所带来的扯皮多、效率低、成本高等问题，而且使管理水平不断向科学、民主、法治的目标迈进。

从1982年到2025年我国先后进行了五次机构改革，五次行政管理体制改革取得了重大进展：一是政府机构数量有所减少。就国务院组成部门而言，1982年改革之前最多的时候为100个，现在已优化到了28个。二是机构设置趋于合理。现有的政府部门大多都是按照市场经济要求设置的，计划经济时期按照产品行业设置的工业部门大多被撤销或者合并;政府职能发生转变，已将经济调节、市场监管、社会管理和公共服务明确为政府主要职能。但是从实际的运行状况来看，国务院部门之间仍然存在严重的职能重叠和交叉，经常在具体事务上形成“多龙治水水难治”的局面。部门数量冗杂，一些小事务都要涉及到部际交涉，多头管理的弊端表现明显。中国共产党第十七届中央委员会第二次全体会议，2025年2月25日至27日在北京举行，通过《关于深化行政管理体制改革的意见》和《国务院机构改革方案》,会议提出要贯彻党的十七大关于加快行政管理体制改革、建设服务型政府的要求，着眼于推动科学发展、保障和改善民生，在加大机构整合力度、探索职能有机统一的大部门体制等方面迈出重要步伐。并于2025年3月设置了“大部制改革”的初步试点，构建了“大能源”、“大交通”、“大工业”和“大环保”的格局，虽然从数量上看国务院组成部门设置仍为27个(比第五次机构改革只减少了1个)，但实际已经坚定了“大部制改革”的方向，构筑了改革的雏形。而这次改革显然则是要通过“大部制改革”这一制度示范，使政府机构和职能调整开始由经济适应型目标模式向社会回应型目标模式转变，由权力型政府定位向服务型政府定位转变。

大部制改革的具体内容：

（一）合理配置宏观调控部门职能。国家发展和改革委员会要进一步转变职能，减少微观管理事务和具体审批事项，集中精力抓好宏观调控。财政部要改革完善预算和税政管理，健全中央和地方财力与事权相匹配的体制，完善公共财政体系。中国人民银行要进一步健全货币政策体系，加强与金融监管部门的统筹协调，维护国家金融安全。国家发展和改革委员会、财政部、中国人民银行等部门要建立健全协调机制，形成更加完善的宏观调控体系。

（二）加强能源管理机构。设立高层次议事协调机构国家能源委员会。组建国家能源局，由国家发展和改革委员会管理。将国家发展和改革委员会的能源行业管理有关职责及机构，与国家能源领导小组办公室的职责、国防科学技术工业委员会的核电管理职责进行整合，划入该局。国家能源委员会办公室的工作由国家能源局承担。不再保留国家能源领导小组及其办事机构。

（三）组建工业和信息化部。将国家发展和改革委员会的工业行业管理有关职责，国防科学技术工业委员会核电管理以外的职责，信息产业部和国务院信息化工作办公室的职责，整合划入工业和信息化部。组建国家国防科技工业局，由工业和信息化部管理。国家烟草专卖局改由工业和信息化部管理。不再保留国防科学技术工业委员会、信息产业部、国务院信息化工作办公室。

（四）组建交通运输部。将交通部、中国民用航空总局的职责，建设部的指导城市客运职责，整合划入交通运输部。组建国家民用航空局，由交通运输部管理。国家邮政局改由交通运输部管理。保留铁道部，继续推进改革。不再保留交通部、中国民用航空总局。

（五）组建人力资源和社会保障部。将人事部、劳动和社会保障部的职责整合划入人力资源和社会保障部。组建国家公务员局，由人力资源和社会保障部管理。不再保留人事部、劳动和社会保障部。

（六）组建环境保护部。不再保留国家环境保护总局。

（七）组建住房和城乡建设部。不再保留建设部。

（八）国家食品药品监督管理局改由卫生部管理。明确卫生部承担食品安全综合协调、组织查处食品安全重大事故的责任。

大部制改革目标：此次大部制改革包含两个目标：一个是理顺部门职责关系，通过大部制解决机构重叠、职责交叉、政出多门的问题；一个是为改善民生而重点加强和整合社会管理和公共服务部门。即创建服务型政府。

二、大部制改革的原因

（一）大部制改革是行政体制改革的必然要求

为什么要进行大部制改革？从最直观的原因看，是目前政府机构设置已经不能满足经济社会发展的需要，用一句老话说，就是“政府管了不该管的事，该管的事没管好”；从深层次原因看，是在我国逐步进入市场经济国家行列、进行经济社会政治文化全方位改革对行政体制改革的必然要求。在改革开放30 年的历史进程中，我国的行政体制改革取得了一些成就。但是，客观地说，过去的改革仅仅停留在单纯的机构精简、组合上，事实证明这种改革很不彻底，带来了很多问题。从目前的实际情况来看，主要存在以下三个问题：一是政府管理普遍存在着政治、经济职能过强而社会职能较弱的现象，特别是机构重叠、职责交叉、政出多门的矛盾以及权限冲突仍然比较明显地存在着。比如，在农业管理方面，从中央来看涉及国务院14 个部（委或局）；在信息产业管理方面，信息产业部、国信办、广电总局等部门和单位职能交叉。这种由多个部门管理同一项工作的做法，看起来是加强了管理，实际上是减轻了部门应承担的责任，增加了行政成本，也大大淡化了政府应有的公共服务和宏观管理职能。二是在现行管理体制中，政府职能的越位与缺位并存。比如，遇到有利可图的事项，一些政府部门就可能趋之若鹜，制造寻租和创租的机会，造成政府职能的越位；而对于那些关乎国家和人民的重大利益、长远利益但不会带来部门利益的事项则消极对待，造成政府职能的缺位。越位与缺位是“权力部门化，部门利益化，利益集团化”的直接表现。三是我国过去长期实行的传统行政管理体制及其改革的滞后，使各级政府的机构设置和运行仍然带有明显的“直接经济干预型”痕迹。其根源就在于政府部门有权无责。权力没有制约，责任无从追究。分析我国行政管理体制所存在的问题，其根源在于缺乏公共行政。从理论上讲，传统的行政管理体制实行的是部门行政，它是在计划经济体制下提出来的。而现在是社会主义市场经济，市场要求政府实行公共行政。公共行政是一个非常重要的概念，是市场经济体制下行政管理的现实选择，和部门行政相比，是一种全新的模式。简单来说，它的主要特征如下：公共性，强调政府的主要职能是管理社会公共事务，提供公共产品和公共服务；公正性，强调政府是公共利益的代表者和公共意志的执行者，因此必须维护社会的公平正义；服务性，强调政府管理社会公共事务的主要方式是为公民和“顾客”提供良好的服务。这种公共行政包括公共管理职能、公共权力运行、公共组织体系、公共财政体制、公共治理结构及公共效能管理。

（二）推行大部制改革也是克服行政组织机构弊端的必然选择

众所周知，理论界熟知的理性官僚制是各国行政机关所秉持的重要理念。而如何克服官僚制设计层面的固有缺陷，则一直是理论界关注的热点问题。学者彼得斯曾经指出，发展中国家和体制转轨国家“在追求政府部门最大经济利益的同时，必须重视建立一个可被预测的，属于全民的，正直的韦伯式的官僚政府。”帕金森定律揭示，行政职能部门有一种自我膨胀的内在倾向，不断的增长机构和人员是它的生存本能。公共选择学派则认为，官僚制行政部门膨胀动机遵循这样的公式，即“部门自身规模越大=预算越多=权力越大”。他们指出，政府官员的眼里，追求的是效用函数的最大化，其中包括选票、薪金、所在机构的规模、荣誉、额外所得、权力和地位等。近年来各国接连曝光的某些贪腐大案，就是官僚体制下权力寻租、滥用的集中体现。除此之外，从我国政府组织功能看,还存在以下问题, 而这些问题正构成了大部制改革的重要原因:(1)政府职能不够清晰, 缺乏平衡性关于政府职能覆盖的范围。联合国制定了一个具有普适性价值的政府职能标准, 包括十个领域: 一为一般性公共服务； 二为国防；三为秩序与社会安全；四为经济职能； 五为环境保护；六为教育； 七为卫生； 八为娱乐、文化与宗教；九为住房与社区； 十为社会保护。我国国务院原有28个部委, 连同直属局和直属机构共66个部门,计80多项职能, 按照以上标准来衡量, 我国机构设置过多过细、管理幅度不适当、管理对象与事物重叠, 而这又导致了政出多门又推诿扯皮、协调困难等复杂问题。同时, 我国政府职能之间并不均衡, 政治、经济职能过强, 而社会管理、公共服务的职能则相对较弱, 这就出现了越位、缺位、错位 现象。(2)问责困难。组织结构之于组织责任有着重要影响, 结构是组织中相对稳定的、可以观察得到的责任分配和划分由组织决定的责任划分把组织的目标分解成不同的团体和个人可以分别致力追求的部分。组织结构是责任分配与划分的载体, 通过这种责任划分, 组织责任则更为明确、具体。相反,如果责任划分不清, 就无法完成一些重要的任务职责与活动也可能发生重叠,造成冲突、浪费精力并产生非故意的冗员。在我国目前的行政体制下, 多个部门机构之间在职责上存在交叉, 这导致同一任务承载着多个部门机构的多重管理, 表面上看似乎是加强了管理力度, 但实际上造成了部门之间对责任的推诿与扯皮。建构问责制政府必须对公共组织的结构进行重构, 实行职能有机统一、机构高度整合、责任划分明确的大部制。(3)行政效率低、成本高。正由于以上两个原因, 降低了行政效率, 还提高了行政成本。因此, 必须转变以往政府机构改革重机构、轻功能的做法, 探索机构整合与职能转变有机统一的大部门体制, 从而提高行政效率、降低行政成本。我国目前的政府机构,设置不同的职责与部门可以带来专业化的好处, 但同时也产生了协调与控制问题, 不同的部门都倾向于优先考虑自己的利益, 结果只能是局部最优化, 即重点在于达到部门的目标而不是整体的目标。各部门的努力被分解了, 绩效受到影响。这个问题困扰着政府。官僚制必定会伴随着这样一种危险: 由于专注于行政问题而忽视了组织的行政目标。

三、改革的具体方法

（一）行政体制方面的具体措施

改革开放30 年来，我国初步建立了社会主义市场经济体制，我国社会也进入一个新的转型时期。以大部制为重点的行政体制改革，是一个改革的策略选择，与以前历次机构改革有不同的地方。但是，大部制改革只是行政体制改革的一个方面，其所涉及到的各种复杂问题，只有根据行政管理体制改革的总体要求，才能得到解决。可以说，大部制改革需要行政体制改革的整体推动。因而，当前要从推行大部制着眼，系统推进行政体制改革，最终建立符合服务型政府、责任政府和法治政府要求的政府部门体制。首先，要解决大部门的协调机制问题。一直以来，我国中央和地方实行条块结合的管理模式，即地方分级行政，中央对口管理；机构设置呈“蜂窝煤”结构，下上一般粗，各个部门常常“依法扯皮”，导致行政效率降低，最后无人承担责任。因此，必须按照市场经济条件下政府间职能配置的基本原则，对中央政府与地方政府的事权加以合理安排、明确规范。中央政府主要处理全国性的公共事务，重点解决地区间交叉的公共事务。从这个角度来说，大部制在纵向分权的问题上，找到了高端的起点，即中央政府与地方政府如何使纵向的分权问题得以制度化。中央政府要加强对经济与社会事务的宏观管理，地方政府要加强提供公共服务的能力，这是中央政府和地方政府职能方面的分工。将提供公共服务的职能主要交由基层政府，强调中央政府在重大问题上的决策责任，应该说切中了问题的关键所在。具体来说，一要理顺中央政府与地方政府的管理权限，权责的划分应该以公共服务为导向，建立事权与财力划分相匹配的关系。二要在此基础上，确实推动以公共财政体制为重点的中央政府、地方政府关系的重建，使中央政府和地方政府的财政关系与其事权的划分相适应。三要在事权明确、财力配备相适应的情况下，建立严格的财政制度。现在的财政结构是中央政府最宽裕，省级政府持平，基层政府主要靠转移支付。比如各地政府（包括一些属于地方的中央单位等）到京跑项目的问题，其原因就是在预算体制上，包括在财政转移支付上不公平、不透明。要通过大部制改革，改变现行的转移支付制度，从而避免这个弊端。从地方政府来讲，需要积极配合中央政府作出相应的体制改革，更好地去使用这个权力。其次，要解决行政区划层级过多的问题。在大部制下，管理幅度变大，原有的过多的行政区划层级显得管理链条太长，需要平衡管理幅度与管理层级之间的关系。从世界范围来看，主要发达国家或规模较大国家的地方行政区划层级大多为二三级；我国宪法规定行政区划层级也只有三级，省(直辖市、自治区)县(市区)乡(镇)，主体结构就是省管县。但是，由于我国政府的管理幅度偏大，过去因交通、通信等相对落后，一些县区人口规模大，实行了地管县、市管县的体制，地方行政区划层级变成了四级。行政层级过多，管理链条过长，政策层层过滤，形成“漏斗效应”，中央政府的政策越到基层越是变形走样。而改革开放以来的五次政府机构改革，都是侧重于从横向调整政府的部门设置，没有从纵向减少政府的层级设置。目前，我国“地区”一级建制逐渐演变成了实体型政府，工作重心转向城市建设与市政管理；而过去由议事、决策、行政、司法、财政为一体的县级行政体系被肢解，逐渐形成了“双重衙门体制”；乡镇政府又长期处于责任大、权力小、效率低的被动施政状态；村民自治也一直受到了地方行政权力的制约、且缺乏必要的经费保障，结果造成了农村地区“权力真空”的局因此，解决大部门体制下的行政区划层级问题，应按“弱地、强县、精乡、实村”的整体思路进行改革，即弱化地区功能，强化县级政府功能，精简乡镇政府机构和人员，充实村民自治必要的经费供给，建立和完善适合社会主义市场经济体制和中国国情的地方行政体制和农村公共财政制度，不断提高社会管理和服务水平。现在一些省份进行的省管县和“扩权强县”的试点，就是为了改变这一局面所作出的努力。再次，解决政府权力结构和运行机制问题。我国传统的政府权力配置，实际上是以执行政策为核心的结构。随着决策权、执行权、监督权相互制约和协调机制的逐渐形成，政府管理开始步入科学化、民主化和法治化轨道。党的十七大报告提到大部制改革时，提出“建立健全决策权、执行权、监督权既相互制约又相互协调的权力结构和运行机制”，这意味着大部制的整体构建要与政府决策权、执行权、监督权相互协调、相互制约，并在此基础上建立权力机构和运行机制。这种制约从行政体制角度看，是在行政权内部进行决策、执行、监督三权的分离。在运行机制方面，有两种模式可供选择：一是在部与部之间，让不同的部门分别行使决策权、执行权和监督权；二是在一个大部门内部，机构的功能要进行分化，让不同的机构分别行使决策权、执行权和监督权。从外部角度看，是把决策权交给国家权力部门，行政权留给政府权力部门，监督权留给司法部门。这样，不论从哪种角度看，都体现了决策权、执行权、监督权相对分离的改革思路。当然对大部制的约束监督，更值得我们关注的还是如何从外部对其进行监督。实践证明，对公权力的制约，最有效的还是来自外部特别是人大、司法、公众、媒体等的监督。如何发挥这方面的作用，将对大部制改革构成很大的挑战。

（二）行政组织方面的具体措施

最高管理层既要保持组织和环境的结合性,又要管理组织内部各组成部分的相互依赖性。1.保持组织与环境之间的结合性,不仅要进行一定的职能合并, 还要根据环境变化转变政府职能, 甚至要下放一些权力, 使之与环境保持密切的联系和及时的沟通。鉴于中国的情况, 有些微观管理方面的职能和职权应该减给地方、企业或市场, 而不是把这些权力在部门之间做横向转移。政府同时加强社会保障的功能, 而不是推给社会和企业。2.保持组织内部各组成部分之间的相互依赖性, 就要分别做好部内和部际之间的协调。(1)部内协调大部制的扩展性界定必然带来组织要素成分的增加, 多成分组织不可避免地面临平衡其不同成分的能力的问题。根据贝尔与特莱斯的研究结论, 组织规模的增大将导致工作分工的增加, 而工作分工的增加则增大了组织在水平和垂直两个方向上的复杂性。公共组织的规模越大, 其结构上的复杂性就可能越大。大部制改革之后的部门机构, 其内部组成部门、规章制度、人员编制等多个方面会更趋复杂, 其等级层次、劳动分工会更多, 因此大部内部各部门之间需要在横向与纵向上进行交叉协调。大部制涵容多种相互联系的职能要素, 大部门内存在着目标、时间表和内部工作氛围等方面有许多差别的分支机构。根据詹姆斯·汤普森的研究, 组织部分之间的相互依赖有三种, 即集合的相互依赖、序列的相互依赖、互惠的相互依赖。这三种依赖形式分别对应着三种不同的协作模式,即基于标准化的协作模式、基于计划的协作模式、基于相互调整的协作模式。而且, 三种相互依赖模式的偶然性程度是递增的, 这导致协作难度也呈上升趋势。根据汤普森的这一理论, 大部制内各部门之间在很大程度上是一种序列性依赖甚至是互惠性依赖, 因此, 在大部内部各组成部门之间的协调上, 必须注重规章制度的标准化、工作计划的弹性程度以及部门相互之间的信息传递与级别沟通, 并十分注重协作成本的最小化, 从而提高部内协作的内在一致性。(2)部际协调每一个组织都是一个系统, 其内部有几个不同的分系统组成, 但是它又都处于一个更大的系统中。环境为组织提供资源投入, 并利用其产出。环境作为一个超级系统对组织本身、组织内部各要素有着不同的影响, 而且还对组织之间的关系有着深刻的影响。汤普森认为, 组织总是内嵌在一个更大的行动系统中, 其某些构成部分必然会与一些并不从属于本组织的组织存在相互依赖, 而这些组织不受制于本组织。这样, 组织的边界扩展部门面临的关键问题就不是对可控制范围的变量的协作, 而是如何对于那些组织无法控制的约束条件和偶然事件即经济学家所谓的外生变量作出调整。对于大部制而言, 这里的外生变量存在两种可能形态, 一种可能是外生变量本身即是大部制中一个部门除外的其它部门;另一种可能是部际之间共同面临的环境条件与事件构成了外生变量。前一种外生变量需要直接性的部门协调, 以协调矛盾、解决部门之间的冲突;而后一种外生变量需要的则是通过部际之间的共同协作来共同应对环境提出的挑战与环境危机, 说到底, 这本质上还是一种高强度的部际协调。大部制改革要注重构建部际之间的协调配合机制, 有必要通过诸如正式会议与非正式交流、构建任务小组等适当打破部际界限以完成特定工作任务, 也可以委派专职协调角色、通过设计矩阵结构交叉协调等多种方式来进行部际之间的协调, 以应对环境提出的挑战。

四、大部制改革的评价

（一）大部制改革的积极作用

大部门体制要求把业务相似、职能相近的部门进行合并，集中由一个大部门统一行使。一方面可以精简政府机构，减少部门之间的职能交叉和权限冲突，简化公务手续，规范公共权力运行；另一方面也可以减少横向协调困难，裁撤议事协调机构，有利于建立统一、精简、高效的符合市场经济和民主法治要求的现代化政府体制。大部门体制可以为政府职能转变提供制度保障，并有效减少政府对微观经济领域的干预。有利于整合政府资源，再造工作流程，确保全面履行政府职能，为公众提供便利和高质量的公共服务，最终“整合不同的体制，提供无缝隙的服务”。

大部制改革是深化行政管理体制改革的重要环节。大部制改革预示行政体制改革新路径。未来政府机构改革将逐步向“宽职能、少机构”的方向发展。实行大部门的设置，有利于优化政府组织结构、提高行政效能，进一步转变政府职能，形成权责一致、分工合理、决策科学、执行顺畅、监督有力的行政管理体制，实现政企分开、政资分开、政事分开、政府与市场中介组织分开，减少机构数量，实现职能整合，减少议事协调机构，大大降低行政成本。大部制改革有利于更加有效地解决制约经济发展的体制性问题，将为我国经济的长远发展提供更加完善的体制保证。

（二）大部制的不足及改进措施

不论什么样的组织，只有组织中的个人职责明确，并得到公平的奖惩时，组织才能良好地运转，大部制也不例外。大部制要防止在职能更宽泛的情况下，职责反而更不明确的状况。大部制还造就了权力更大的部门，对权力的制约更加迫切。组织与环境是互动的，管理者可以创造、形成并管理组织的生存环境。组织并非被动地接受环境的制约，有可能采取对社会环境进行管制或改造的方式来维护或固化自己的利益, 这会严重影响行政效率的提高和行政目标的实现。大部制可以抑制政府职能交叉、令出多门、相互扯皮的现象，但其本身并不能解决 权力部门化、部门利益化、利益集团化的现象，不能根本保证执政为民的行政目标。

解决措施：

第一, 为了和环境密切联系，大部制改革过程中，要合并职能和转变职能同步进行，并下放一些管理权力。鉴于中国的情况，大部制改革不只是把职能权力在部门之间做横向转移，有些微观管理方面的职能和职权应该减给地方、企业或市场, 而政府要加强社会保障等功能，而不是推给社会和企业。

第二, 为解决大部制下部门的协调问题，在大部内部各组成部门之间的协调上，注重规章制度的标准化、部门相互之间的信息传递与级别沟通，并十分注重协作成本的最小化，提高部内协作的内在一致性。同时注重构建部际之间的协调配合机制，可以通过诸如正式会议与非正式交流、构建任务小组等适当打破部际界限以完成特定工作任务，也可以委派专职协调角色、通过设计矩阵结构交叉协调等多种方式来进行部际之间的协调，以应对环境提出的挑战。

第三, 为了有效制约已经大大扩展的权力，按照 决策、执行、监督!相互协调、相互监督的原则，重塑政府权力结构和具体的运行机制。在大部制内，一方面功能要分化，一方面要使不同的机构分别承担决策、执行、监督的职权, 做到分工明确, 又相互监督。为防止行政部门偏离公共服务目标，在实行行政结构大部制改革的同时，实行相应的政治体制改革，加强对公权力的监督，尤其是外部监督。外部监督不仅仅促进行政效率的提高，更重要的是保证公共行政的服务目标的公民取向。这就要求行政组织广泛接受立法、司法和社会的监督，在大部制组织结构的改革的同时，实行行政运行机制，乃至于政治体制改革，只有这样，大部制改革才能实现预期目标。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！