# 机构编制管理调研2025-8-24

来源：网络 作者：清香如梦 更新时间：2025-08-11

*第一篇：机构编制管理调研2024-8-24关于上蔡县产业集聚区编制管理情况的调研报告（2024年8月27日）一、产业集聚区建设发展基本情况上蔡县没有区位优势，不通铁路、国道、高速公路。近年来，作为国家级贫困县，县委、县政府不等不靠，主动作...*

**第一篇：机构编制管理调研2025-8-24**

关于上蔡县产业集聚区编制管理情况的调研报告

（2025年8月27日）

一、产业集聚区建设发展基本情况

上蔡县没有区位优势，不通铁路、国道、高速公路。近年来，作为国家级贫困县，县委、县政府不等不靠，主动作为，大力推进招商引资、加快项目建设和产业集聚区建设。2025年拆除18座废弃砖瓦窑厂，平整高低起伏的土地，按照“产城互融，融合发展”和“三规合一”的原则，建设了目前的产业集聚区。集聚区规划面积11.11平方公里，建成区面积6.9平方公里。目前，入驻企业76家，建成62家，在建14家；产业集聚区累计完成基础设施投资16.45亿元，建设标准化厂房43.4万平方米，建成道路60.4公里，供排水管网75千米，电力线路 76.8千米，110千伏变电站1座。主导产业是以制鞋、制门、服装、玩具为主的轻工制造业和以面粉、粮油、食品为主的农副产品加工业。目前全国最大的布胶鞋企业荣光集团、全球最大的玩具企业华伦集团、全球知名的服装企业汉帛集团先后入驻上蔡县产业集聚区，并计划将总部或生产基地搬迁到上蔡。2025年上蔡县产业集聚区被评为 “河南省十快产业集聚区”、“投资者满意的产业集聚区”。

二、产业集聚区的管理体制和运行情况

在管理体制上，产业集聚区管委会作为县政府直属正科级事业单位，编制13人，实有13人。成立了领导班子，党组书记由县主要领导担任，主任由正科级干部担任。管委会内部分工明确、服务高效。

在运行机制上，建立了由县主要领导牵头的产业集聚区规划建设工作领导小组，重点研究集聚区建设和发展中的重大问题。

三、产业集聚区管理机构的设置、人员编制、职能配置情况

在机构设置方面，上蔡县产业集聚区管委会设办公室、规划建设股、产业管理股、环境优化股等一室三股。

在人员配置方面，管委会党组书记由县委常委、常委副县长陈黎同志兼任；管委会主任由县委办公室副主任李四强同志担任。

在职能配置方面，开展工作全靠协调，一些具体的事务需要与县政府有关部门如国土、城建、财政、税务、环保、公安、街道办事处等协调，如果协调不顺利，就难以为企业提供“一站式服务”，存在职能交叉、协调不力、效能不高、难以形成合力等问题，产业集聚区的管理体制有待进一步理顺。

四、产业集聚区机构编制管理的做法、存在的困难、问题和建议

主要做法：一是成立常设机构——产业集聚区管委会，协调解决产业集聚区事务；二是成立临时机构——产业集聚区规划建设工作领导小组，定期召开工作会议，统筹解决有关问题，向有关部门分解任务。

存在的问题困难：一是没有行政区划。产业集聚区目前只负责经济管理，所辖区域内的社会事务仍由当地街道办事处管理，在征地、拆迁、群众工作等方面较难协调，不利于当前产业集聚集约发展和对集聚区的集中管理，造成工作被动，增加工作强度，降低工作效率，在一定程度上制约集聚区建设发展。二是没有县级经济管理权限。在人权、财权、土地、环评、基础设施建设等方面往往要依附于县级职能部门，工作难以协调，难以形成合力，难以快速推进产业集聚区健康有序发展。三是投融资平台、土地储备平台没有纳入产业集聚区管理。投融资平台设在县财政局，产业集聚区管委会不能更好地服务集聚区建设和解决企业资金问题；土地储备平台设在县国土局，造成管委会无法直接管理土地储备问题，导致大量项目排队等地等问题。四是工作人员较少。目前实有人员13人，由于工作任务重、时常加班、工资又较低，造成人员工作积极性不高，不愿在产业集聚区工作，不利于下一步产业集聚区建设发展。

建议：一是建议上级部门尽快出台法规。在一定时期明确对产业集聚区管委会的职能定位。二是建议把产业集聚

区行政区划。整合附近乡镇（街道办事处）及其村庄，纳入产业集聚区统一管理。三是建议真正落实产业集聚区享受县级经济管理权限政策。四是建议完善产业集聚区服务机构建设，切实为企业搞好服务，提高办事效率，加快集聚区发展。五是建议完善三个平台建设。真正把投融资平台和土地储备平台纳入产业集聚区统一管理，以便强力推进产业集聚区建设。

**第二篇：关于乡镇机构编制管理情况调研报告**

要建设好社会主义新农村，必须着实搞好乡镇机构改革、农村义务教育体制和县乡财政管理体制改革。而乡镇机构改革又是最关键的一步。2025年底\*\*市完成了乡镇街道机构改革。2025年全市乡镇街道区划调整后，又顺利完成了乡镇街道机构编制调整工作。目前，我市乡镇街道机构改革的效果怎样？乡镇街道机构编制管理还存在哪些问题和矛盾？我们最近到

全市15个乡镇街道办事处，与领导班子成员，一般干部和事业站所负责人共200余人座谈和发放调查问卷的方式，对这些问题进行了调查，有了一些了解和认识。

一、我市乡镇街道机构改革的主要成效

我市现共有12个乡镇、3个街道办事处、138个行政村，32个社区居委会。乡镇街道机关行政编制为249名，后勤事业编制18名，财政所行政编制51名，编制合计318名，实有人数376名。乡镇街道“七所八站”事业单位共有120个（不含学校、卫生院和国土建设站），事业编制共347名，实有人数为346名。自2025年以来，我市乡镇街道机构改革和区划调整后机构设置工作取得的主要成效有：

（一）机构精简到位，机构设置规范。全市乡镇街道在近年的机构改革和调整中，由2025年的18个乡镇街道机构，减为现在的15个乡镇街道机构，精简17%；内设机构由126个减少为现在的83个，精简了34.1%；每个乡镇街道事业单位（除财政所、中小学和卫生院以外）由原来的10个减为8个，精简了20%。在机构改革和区划调整后的机构设置工作中，我市按照清理整顿和规范市场经济秩序及市场经济规律的要求，把职能重复、交叉或相近的机构合并，提高了工作效率。如将乡镇事业单位的农技、水利等站合并为农业水利服务站。初步实现了精简、高效、规范的目标。

（二）人员编制压缩，人员结构优化。乡镇街道机关行政编制由327名减为249名，减少65名，编制压缩了23.9%；乡镇街道事业机构编制由566名减为347名，减少219名，编制压缩了38.7%。全市乡镇街道领导职数的配备，按照三类乡镇不超过9名、四类乡镇不超过7名的标准进行配置。15个乡镇街道共精简领导职数17名，精简14.8%。与此同时，乡镇街道干部在年龄、文化、专业等方面初步得到了优化组合，人员结构比较合理。

（三）政府职能转变，关系初步理顺。按照适应社会主义市场经济发展的需要和“一件事由一个部门主管”的原则，界定了乡镇党委、人大、政府的职能分工，强化了政府“社会管理，公共服务”的职能。初步理顺了市直主管部门派驻乡镇街道机构管理体制的关系。确定各乡镇站所共设8个，各街道站所共设8个。其中农业水利服务站、动物防疫站、农村合作经济与统计管理站、文化体育服务站、计划生育服务所等5个站所的人、财、物权均放到乡镇街道，以乡镇街道管理为主，市直部门进行业务指导和依法监督。乡镇街道林业管理站、国土建设管理站、广播电视服务站则实行市、乡镇街道共管，以市为主的管理体制。

二、我市乡镇街道机构编制管理目前存在的问题和矛盾

自2025年我市乡镇街道机构改革和2025年完成乡镇街道区划调整后机构设置工作以来，尽管取得了以上的成效，但随着政府职能不断转化、市直一些部门职权重新回收和免征农业税等情况的变化，我市乡镇街道机构编制管理出现了一些新问题和矛盾，主要是：

（一）乡镇机构职能承担过多与职权过小的矛盾。在管理农村公共事务时，乡镇机构承担了过多的职能。过去，要粮、要钱、要命（计生）被看作是乡镇机构的中心工作，通过多年的改革与努力，这些职能已经减弱，但乡村社会的许多公共事务还压在乡镇机构头上。维持乡村社会治安，发展乡村基础设施，调节民间纠纷，发展各项农村社会保障事业和公共服务机构，组织农业生产，推动农村政治活动等等，都是乡镇机构躲不开的任务。乡镇（街道办事处）“一票否决”和 “帽子工程”也越来越多。如计划生育、安全生产、综合治理、交通整治、国土执法、城建规划等工作。然而，乡镇机构却没有相对应的职权或职权过小，工作难度相当大。如修通了乡村公路后，交通安全出了问题的“板子”是打在乡镇的，而乡镇机构都没有道路交通的执法权，对于车辆超载、人货混装等问题的处理，只能说服教育，没有行政制止手段。村民的车辆即使在国道上或市区街道出了交通安全问题，帐也算在乡镇，有的乡镇就是这样被亮黄牌和“一票否决”的。这些情况使乡镇十分压头。一些乡镇的党政一把手把乡镇机构这种状况，概括为“职责比天大，权利比针小”。

（二）政府资金拨付方式与乡镇机构职能正常履行的矛盾。乡镇管理机构是连接广大农村社会与国家权力履行体系的最基层的控制枢纽。乡镇机构向上承接政府机构的各项有关指令，向下承担几乎一切农村公共事务管理任务，甚至还介入了农村社会的私人事务。国家权力的运作形式使乡镇机构的工作异常复杂

和艰难。就一般情形下，在承接上级行政指令时，乡镇机构几乎没有独立性可言，其中政府资金的拨付方式是制约乡镇机构运转的重要因素。面向农村的各项专用资金等，是通过“条条”关系下拨的，上级领导对资金的拨付有很大的自由裁量权。一项资金能不能拨付给某一个乡镇、或是拨多拨少都可以有很多理由。从过来的情况看，乡镇机构中是否设置对应上级拨款单位的机

构或专职人员，是上级领导考虑资金拨付的重要原因。签于这种情形，乡镇机构为了扩大资金来源，维持机构运转，不得不“建庙招和尚”。如2025年乡镇机构改革后，各乡镇机关只设一个综合性办公室，加挂计划生育办公室牌子。而实际上，各乡镇机关为了应对上级各部门的工作和利于资金的争取与拨付，一般还另设农业组、综治组、计生组、财税组等，人员不够，还得从“七所八站”长期抽人，与乡镇机关干部捆绑在一起。尽管如此，工作经费或项目资金也难以按正常标准和时间内得到拨付。因此，不少乡镇党委书记和乡镇长说：“乡镇做为一级政府，却没有一级财政。所以，经费、资金问题成了乡镇的头等问题。每年我们至少有一半的精力要花在找钱上面。不然，就很难正常运行”。在针对乡镇街道的273份调查问卷中，有69.5%的乡镇街道机构人员包括乡镇党政干部认为，目前乡镇街道机构运转上突出问题是：财政投入不足，经费渠道不畅，乡镇街道负债较重。据调查统计，截止2025年底，全市乡镇街道办事处债务总额为2547.64万元。其中，工程道路欠款267万元，银行借款631万元，单位和个人借款80万元，欠市财政周转金580.64万元，欠市财政资金447万元，其他欠帐542万元。这些债务中，有因上级下达的建设达标的硬任务而形成的债务；有各乡镇街道在经济发展中因历史遗留而形成的债务；也有自身管理不善、控制不严、超越自身财力乱贷乱借乱花钱而形成的债务。由于负债较重，财力薄弱，各乡镇运转十分艰难。以丹青镇2025年为例，市财政除工资外全年拨付相关经费38万元，而全年除工资外的日常办公、计育、接待、中心工作及乡、村干部福利等必须开支共计75万元，缺口达37万元。其他乡镇年均缺口资金也在30万元左右。因此，乡镇主要领导通常要花费1/3以上的精力筹措资金，加之每年还要花费大量精力应付各种检查、评比和会议，导致没有更多时间和精力去履行职能。

（三）市直主管部门与乡镇街道责、权、利的矛盾。2025年我市乡镇街道机构改革和2025年机构调整后，初步理顺了市直主管部门派驻乡镇街道机构管理体系的关系。将农业水利服务、动物防疫服务、农村合作经济管理、文化体育服务、计划生育服务等5个站的人、财、物、事权均放到乡镇街道，以乡镇街道管理为主。乡镇林业管理站和国土建设管理站则实行市、乡镇共管，以市为主的管理模式。2025年后，以乡镇街道管理为主的5个站中，计划生育服务站和动物防疫站的人、财、物权先后实际收归市直业务部门；乡镇广播电视的财权、物权也在市广电局系统资产重组的改革中划归广电网络公司。还有乡镇派出所等实行“条条管理”，仅把事权放在乡镇。由于责、权、利不能统一以及人、财、物、事权的剥离，使乡镇街道在机构编制人员管理方面处境尴尬：一是想要的人调不进来，调进的人又对不上口；二是仅事权放在乡镇街道，实际工作中要钱没钱，要人没人，多是乡镇街道自己临时调配。所以乡镇机关人手十分紧，只得打乡镇事业单位人员的主意，把他们一起纳入干部统一管理。三是人员管理难到位，工作推进力度小。如退耕还林是许多乡镇的一项重要工作，具体应由乡镇林业管理服务站推进，但林管站是以市管理为主的机构，其人员也不由乡镇直接管理。由于责任落在乡镇政府身上，所以这项工作从头到尾，都是乡镇政府组织干部直接具体抓落实。又如遏制和减少农民占用田地修建房屋的行为，是乡镇国土建管站的一项重要职责。但责任实际也同样落在乡镇政府身上。对这种“以条为主管理”的机构和人员，乡镇很难管理和调遣。一些乡镇党委书记、乡镇长无奈的说：“有利、有权的上收了，包袱甩给乡镇背，人权、财权、物权收回去了，事情和责任却留给了我们”。

（四）乡镇机构满编与“政策性超编”的矛盾。“严格控编，空编进人”是机构编制管理的一项基本原则。我市在乡镇机构编制管理方面是卓有成效的。无论是乡镇机关行政编制，还是乡镇事业机构的事业编制，总体上都是按编进人和异动，没有超编现象。然而，一些原允许设有“金库”的乡镇，因有自己的财政，在人员异动特别是在安排复退军人等“政策性超编”问题上比较有弹性。2025年起我市取消了“金库”乡镇，这部分“政策性超编人员”因一时纳不进市财政，已成为原“金库”乡镇的严重负担，也给乡镇街道撤并后带来了比较严重的遗留问题。

（五）乡镇干部与市直部门干部待遇不均的矛盾。乡镇工作量多，任务繁重，条件大多艰苦，作为与市直部门干部同吃“财政一锅饭”的乡镇干部，理应享有同等的待遇。但由于种种原因，一是乡镇干部没能象市直部门干部那样享受住房政策待遇。在住房问题上，乡镇干部不仅连续3次错过相关优惠政策（房改房、货币化房改、集资建房），而且没有享受住房公积金补贴政策。对此，基层干部意见很大，许多人“奋斗一辈子，老了无房子”。据对全市14个乡镇街道的586名干部职工的调查统计，共有278人无房，无房率高达47.4%。二是养老保险金欠交严重。由于历史原因，所有乡镇均存在欠交事业单位人员养老保险金和医疗保险金问题，导致他们不能顺利办理退休手续及退休生活无保障。据统计，全市各乡镇共有99人欠交养老金182万元，滞纳金559.8万元。三是提拔交流机制不活，工作积极性不高。通过调查走访，乡镇街道干部普遍反映事业上“出路少、希望小”，政治前途渺茫。一方面，乡镇街道干部年轻时苦干几年指望得到组织提拔。另一方面，乡镇领导班子特别是党政一把手由市直单位选拔下派比例过高，如全市15个乡镇办事处现任30位党政一把手中，从市直单位选拔下派的24人，占80%，让一些长期在乡镇工作的优秀青年干部失去成长机会，也不同程度地影响这些干部工作积极性。乡镇干部还普遍认为目前的干部交流机制不活。首先是纵向交流有限。对大多数基层干部而言进城希望不大，除换届时有极少数人调入市直部门外，大部分人一辈子工作在乡镇，其次是横向交流机会少。突出表现在经济条件差和边远乡镇干部难以交流到经济条件好或城郊乡镇。特别是编制已下放到乡镇的七所八站干部的交流几乎为零。据对14个乡镇街道（镇溪街道办事处除外）586人的调查中，5年内未交流的244人，占41.6%。10年未交流的263人，占44.9%。

三、进一步加强我市乡镇街道机构编制管理的对策

进行机构改革，不断加强机构编制管理的目的，就是为了适应社会主义市场经济发展的需要，有利于加强党的领导和促进政府职能转变，有利于理顺党政之间、部门之间、上下级之间的关系，有利于精干公务员队伍，降低行政成本，减轻财政负担，提高工作效率。那么，如何解决机构改革和区划机构调整以来我市乡镇街道机构编制管理方面出现的新问题与矛盾？采取哪些对策和办法？需要我们认真加以思考和进一步探索。我们认为，要把责、权、利统一，做为进一步加强我市乡镇街道机构编制管理的重点。分析我市乡镇街道机构编制管理中之所以出现新问题与矛盾的原因，归根到底是责、权、利还没有完全意义上的统一。因此，我们是否可从以下几个方面，找到解决问题和矛盾的对策与办法呢？

（一）坚持责、权、利一致的原则。不管是理顺条块及行政层级之间关系，还是划分财权、物权、人权、事权，或是界定部门之间的职能分工，或是解决乡镇基层干部待遇，都应坚持这一原则。如市直部门将一些职能、事权下划到乡镇机构时，还应适度下放财权、物权和人权，让人、财、物、事权有机地结合起来。对于“条块结合、以条为主”管理的乡镇街道事业机构，其人员和业务经费由上级业务主管部门统一管理，其人员的考核、调配、晋升要充分听取服务区域乡镇街道的意见；所在乡镇街道要配合上级业务主管部门做好事业站所人员的管理。上级业务主管部门应强化对乡镇街道事业站所的管理和指导。这样才能确保乡镇街道机构有效运转和乡镇街道干部积极性的充分发挥。

（二）合理设置乡镇街道机构，人员编制“弱减强增”，在编制总额内适度调整。按照科学合理、集中力量的原则，扩大乡镇街道事业机构的规模。比如按行业跨乡镇街道设置区域性的中心机构，或是在整合现有乡镇街道事业机构的基础上，按相近专业综合设置有关事业机构。对于职能弱化的机构，在撤并同时可以考虑减少编制。如当前和今后乡镇财政所人员编制平均每乡镇2—3名就能正常运转，过来的情况是每个乡镇平均4—5名，多的超过7名。现在完全可以减少，将编制人员调剂到需要加强的机构中去；乡镇计划生育办机构和人员可与乡镇卫生院合并，乡镇卫生院加挂计划生育办牌子。农业技术推广、安全生产监督、矛盾纠纷调解这类实际不断强化的职能，可以考虑适度增加编制。

（三）建立科学的公共财政制度。任何财政资金的使用方案，必须由相应级别的人民代表大会决定，减少行政部门领导干部对资金使用的自由裁量权。通过这样的制度，减少乡镇为争取资金而发生的“跑部钱进”的现象，增大乡镇机构在使用资金上的自主权，让乡镇领导干部将主要精力用在履行职能上。就目前来讲，一是逐步加大对乡镇街道转移支付力度。根据各乡镇街道的实际情况，合理测算机关事业单位工作人员工资和工作正常运转等基本财政支出需要，市财政要通过一般性转移支付方式，逐步加大对乡镇街道的投入，确保工作正常运转。二是合理界定乡镇街道财政支出责任，强化财政预算管理。对于上级政府委托乡镇街道承办的事务，要对口安排足额资金，不留缺口；对于共同受益的项目或事务，要充分考虑乡镇街道财政承受能力，确定合理的资金负担比例，不能把压力都推给基层；财政预算方面，在乡镇街道工作运转支出需要没有保证的情况下，财政资金对其他领域的投入要适度调减，更不能挪用于其他工程项目建设。三是加强收支管理，分类扶持，逐步消化债务。要强化乡镇街道财政收支管理，提高财务管理水平，切实做到政府一支笔、财政一本帐，提高财政资金使用效率，减少资金浪费和损失；要政府根据各乡镇街道的欠债情况和还债能力，本着兼顾效率与公平原则，每年安排适当资金专门用于乡镇街道还债，同时，建立还债奖励机制，鼓励乡镇街道筹资还债。

（四）通过积极发育农村民间组织，简化乡镇机构职能。“社会管理，公共服务”是乡镇机构的主要职能，在农村税费改革不断深入，免征农业税的今天，这些职能更加突出。如果注重积极发育农村民间组织，包括农民的经济组织和社会组织，由这些组织承担一部分公共管理工作，甚至一些农村基础设施的管理和经营，也可以完全依靠农民自己的组织来实现。有了这些民间组织的介入，乡镇机构的职能就可以大大简化，其工作人员也可以大大减少。现在一些发达地区就是大量依靠民间组织来处理农村公共事务的，很值得借鉴。

（五）严格控制编制，实行编制实名制管理，注重人员交流。对于乡镇机构编制管理，要始终坚持“精简、统一、效能”的原则，严格控编，把好关口。乡镇街道机构全面实行编制实名制管理办法，其人员异动，包括乡镇街道领导干部调任，都在编制数和领导职数内进行，做到空编进人，满编不办进编手续。要建立机构编制管理与财政预算管理相互配套协调的约束机制。组织、人事等部门要注重乡镇机构人员的岗位交流、异地交流，特别是要为乡镇一般干部和乡镇事业单位人员提供交流的环境和机会，以利于他们的成长和锻炼提高。要让乡镇干部享有市直部门干部同等的待遇，切实解决乡镇事业单位人员的后顾之忧。

**第三篇：事业单位机构编制管理调研报告**

事业单位不同于行政管理机构，它是为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的，从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。在各级政府组织机构中，事业单位无论在机构数量上还是在拥有人员上都远远多于同级行政机构。它对促进经济社会发展起着举足轻重的作用。因此，作为机构编制部门，加强对事业单位机构编制的管理，此

重要性显而易见。下面，就当前事业单位机构编制管理上存在的问题以及对策措施浅略的谈一些看法。

一、存在的问题

（一）事业单位机构设置和编制配备欠合理。首先，在机构设置方面，许多地方对事业单位机构设立都存在这样的问题，就是不管本地区有不有必要设立，只要有上级文件依据，周边有设立参考，单位有要求就可以设立。而不是根据本地区的实际情况而设，本身职能相近的机构，可以合并的却单设，对要求新设立事业单位缺乏应有的设前调研。导致机构臃肿重叠，财政负担加重，部分事业机构设立后长期无法正常运行，进人后也无事可做。其次，在事业单位编制配备上更是无章可循，具体配几名也不是根据单位职责和工作需要来配备，而完全受制于可调编制数和财政供养能力。因此导致部分事业单位职责多、工作量大而只有1名或几名编制，很难适应工作的需要。

（二）控制事业单位机构编制增长难度大。事业单位机构设立容易撤销难，编制配备容易核销难，事业单位总是设立的多，撤并的少。许多地方对事业单位机构编制管理随意性很大，这就加大了控制事业单位机构编制增长的难度。当前就业压力很大，许多地方设立事业单位在一定程度上说不排除是为了解决地方就业，事业单位成为解决就业及解决行政机构改革安置富余人员和超编人员的一个途径，什么样的人都往事业单位摆放。再加上我国许多地区总体上就业岗位少，就业渠道单一，进入事业单位，挤进财政拨款笼子是许多待业者的首选。因此，面对如此社会就业形势，要控制事业单位机构编制增长有很大的难度。

（三）事业单位人员和编制管理欠规范。目前在许多地方，特别是财政贫穷的地区，混用编制很普遍，就是同一事业单位存在全额、差额、自筹其中两种不同性质的人员编制，或者同一事业单位三种不同性质的人员及编制同时存在。这造成在同一事业单位中人员身份差异、待遇不同、苦乐不均，出现谁拿全额工资谁做事，拿差额工资和自收自支的就自己做自己的事，有许多人为了生计甚至外出务工，对开展工作有一定的负面影响。另一方面，许多地区由于行政编制的不足，部分行政单位人手不足，因此也存在上级单位借用下级事业单位人员，主管部门借用下属事业单位人员的情况，事业单位只要稍微有点出色的工作人员就被借走。造成事业单位有编制、有岗位，而无人做事。因而出现部分事业单位技术人员结构、年龄结构、文化结构等不合理。另外，受行政体制改革、乡镇机构改革等因素影响，事业单位成为消化行政超编人员的一个出口，许多事业单位领导人员多，技术人员少，外行的多，内行的少，使事业单位内部管理人员、技术人员和后勤人员比例严重失调。诸多因素导致事业单位人员和编制管理混乱欠规范，混岗混编时有发生。

二、对策及措施

（一）加强调研，按照科学发展观的要求，适时调整事业单位布局。机构编制部门应切实加强事业单位机构编制调研，落实科学发展观的要求，要把机构编制管理同区或经济社会发展有机结合起来。事业单位和行政单位不同，它是根据各地区社会事业发展需要设立的，不一定在机构设置上要搞上下对应。各地区应综合本地区的人口、地域、财政收入等因素，可以根据本地区经济社会发展的重点、难点、焦点和社会公益服务的需求，决定是否设立相应的、必要的事业机构承担公共管理或公共服务职能。因此，机构编制管理部门在事业单位机构设置和编制配备上也要有所则重。着眼于本地区实际，因地制宜，使机构编制管理为构建和谐社会和建设社会主义新农村提供机制保障。充分运用机构、编制、职能调整的扛杆作用，适时调整本区域内事业单位布局，做到事业单位运时而生、逆时而亡的新陈代谢工作，管好管活事业单位机构编制。要从经济社会发展大局出发，做到事业机构该撤的坚决撤、编制该调整的应毫不含糊的调整，从而使事业机构有增有减，事业编制总量盘活，以适应经济社会发展的需要。

（二）强化事业单位机构编制的规范性管理。首先，应加强事业单位机构编制审批的刚性管理。应尽快出台事业单位机构编制管理的具体法规和办法，对事业单位机构编制在法律层面上加以约束和规范。新设事业单位在机构和编制审批上实行上管一级，必须经上一级机构编制部门批准，方许设立机构和增加编制，地方本级无权随意增加事业单位机构和编制数，在事业单位机构编制审批上实行绝对的刚性管理模式。进一步规范对地方事业编制总量的审批，加大对地方事业编制的总量控制的力度。一个地区事业编制总量经上级审批核定后，在一定时期内要严格

控制，严禁突破，严格控制地方在事业单位机构编制管理上的主观性和随意性。其次，规范事业编制配备，科学核定编制。要尽快出台事业单位编制配备具体规定，合理界定各类事业单位编制配备的具体标准，做到科学核定事业单位编制，充分发挥事业编制的使用效率。进一步理顺编制配备上存在的同一事业单位使用不同性质编制的问题，编制性质必须和机构性质相对应。即

：全额、差额、自收自支事业单位分别只允许使用全额、差额、自收自支事业编制，保持同一性质的事业单位编制配备的单一性和统一性，便于机构、编制和人员的规范管理。第三，切实加强事业单位机构编制的动态管理。机构编制部门结合事业单位登记管理工作，通过事业单位报告书和开展事业单位机构编制调查等形式，定期对各类事业单位运行情况开展调查，进行机构编制评估。根据评估结果，看事业单位开展业务情况，看事业单位对经济社会的发展所起的作用等，作为事业单位机构撤、并、留和编制销、保、增的重要依据。

（三）推行事业单位机构编制和人员公示制度，加强对事业单位机构编制监督检查。严格按照《机构编制监督检查工作暂行规定》的要求，定期对部分事业单位进行机构编制监督检查，积极推行事业单位机构编制和人员公示制，机构编制部门应督促各事业单位对其机构编制和实有人员进行公示。目前，正在推行的人员编制实名制管理，就事业单位而言仅对单位人员进行公示是不够的，必须利用多种形式对事业单位机构性质、编制、职能等进行公示。今后凡是新设立的事业单位必须进行设立公示，使社会对各事业单位有一个全面了解，有效强化社会对事业单位的监督。另外，推行事业单位机构编制和人员公示制，能有效加强各单位对组织、人事、财政、机构编制等部门的监督，特别是“吃空饷”、超编进人、超领导职数配备领导干部等突出问题。除历史遗留原因出现超编的以外，其余各事业单位出现的任何形式的“吃空饷”、超编及超领导职数配备领导干部等情况，单位和个人都可以通过“12310”举报电话向上级机构编制管理部门举报。只有将事业单位的编制数和实有人员公之于众，才能真正发挥群众的监督作用，否则任何形式的机构编制监督在不清楚编制数、领导职数和实有人数等情况下都是不现实的。

（四）合理设定事业单位岗位，有效遏制事业单位人员膨胀。根据《事业单位岗位设置管理试行办法》（国人部发〔2025〕70号），和人事部《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》（国人部发〔2025〕87号）的规定，对现有的事业单位实行科学分类，分别采取不同的岗位设定和管理方式，对同一类型的事业单位进行合理设定岗位，规定其管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位占用编制的比例。通过科学的岗位设置和管理，对事业单位实行按编定岗、因事设岗、按岗聘用、以岗定薪、合同管理、总量控制的模式。逐步转变事业单位人员管理方式，严格按照单位需要和岗位进人，有效遏制人员膨胀。

（五）加快事业单位改革，建立高效服务型事业单位。事业单位应不断适应经济社会的发展的需要，要增强和完善对社会公益事务服务的能力。因此，不着力解决事业单位机构臃肿、人员膨胀，人浮于事的现状，就无从谈事业单位的机构编制规范管理及其对经济社会的高效服务。解决这些问题就是要进行事业单位改革，就是要精简机构和人员，重点和难点是精减人员。精简机构相对于历次事业单位改革来说都不是什么难事，关键是精减人员的问题。只有事业单位人员精减下去了，才是真正意义上的改革，才能真正减轻财政负担。通过对事业单位进行改革，使事业单位卸下身上沉重的包袱，提高工作效率，发展事业，以更好地服务于经济社会的发展。

**第四篇：事业单位机构编制管理调研报告**

事业单位机构编制管理调研报告免费文秘网免费公文网

事业单位机构编制管理调研报告2025-06-29 18:46:45免费文秘网免费公文网事业单位机构编制管理调研报告事业单位机构编制管理调研报告(2)

事业单位不同于行政管理机构，它是为了社会公益目的，由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办的，从事教育、科技、文化、卫生等活动的社会服务组织。在各级政府组织机构中，事业单位无论在机构数量上还是在拥有人员上都远远多于同级行政机构。它对促进经济社会发展起着举足轻重的作用。因此，作为机构编制部门，加强对事业单位机构编制的管理，此重要性显而易见。下面，就当前事业单位机构编制管理上存

在的问题以及对策措施浅略的谈一些看法。

一、存在的问题

（一）事业单位机构设置和编制配备欠合理。首先，在机构设置方面，许多地方对事业单位机构设立都存在这样的问题，就是不管本地区有不有必要设立，只要有上级文件依据，周边有设立参考，单位有要求就可以设立。而不是根据本地区的实际情况而设，本身职能相近的机构，可以合并的却单设，对要求新设立事业单位缺乏应有的设前调研。导致机构臃肿重叠，财政负担加重，部分事业机构设立后长期无法正常运行，进人后也无事可做。其次，在事业单位编制配备上更是无章可循，具体配几名也不是根据单位职责和工作需要来配备，而完全受制于可调编制数和财政供养能力。因此导致部分事业单位职责多、工作量大而只有1名或几名编制，很难适应工作的需要。

（二）控制事业单位机构编制增长

难度大。事业单位机构设立容易撤销难，编制配备容易核销难，事业单位总是设立的多，撤并的少。许多地方对事业单位机构编制管理随意性很大，这就加大了控制事业单位机构编制增长的难度。当前就业压力很大，许多地方设立事业单位在一定程度上说不排除是为了解决地方就业，事业单位成为解决就业及解决行政机构改革安置富余人员和超编人员的一个途径，什么样的人都往事业单位摆放。再加上我国许多地区总体上就业岗位少，就业渠道单一，进入事业单位，挤进财政拨款笼子是许多待业者的首选。因此，面对如此社会就业形势，要控制事业单位机构编制增长有很大的难度。

（三）事业单位人员和编制管理欠规范。目前在许多地方，特别是财政贫穷的地区，混用编制很普遍，就是同一事业单位存在全额、差额、自筹其中两种不同性质的人员编制，或者同一事业单位三种不同性质的人员及编制同时存

在。这造成在同一事业单位中人员身份差异、待遇不同、苦乐不均，出现谁拿全额工资谁做事，拿差额工资和自收自支的就自己做自己的事，有许多人为了生计甚至外出务工，对开展工作有一定的负面影响。另一方面，许多地区由于行政编制的不足，部分行政单位人手不足，因此也存在上级单位借用下级事业单位人员，主管部门借用下属事业单位人员的情况，事业单位只要稍微有点出色的工作人员就被借走。造成事业单位有编制、有岗位，而无人做事。因而出现部分事业单位技术人员结构、年龄结构、文化结构等不合理。另外，受行政体制改革、乡镇机构改革等因素影响，事业单位成为消化行政超编人员的一个出口，许多事业单位领导人员多，技术人员少，外行的多，内行的少，使事业单位内部管理人员、技术人员和后勤人员比例严重失调。诸多因素导致事业单位人员和编制管理混乱欠规范，混岗混编时有发生。

二、对策及措施

（一）加强调研，按照科学发展观的要求，适时调整事业单位布局。机构编制部门应切实加强事业单位机构编制调研，落实科学发展观的要求，要把机构编制管理同区或经济社会发展有机结合起来。事业单位和行政单位不同，它是根据各地区社会事业发展需要设立的，不一定在机构设置上要搞上下对应。各地区应综合本地区的人口、地域、财政收入等因素，可以根据本地区经济社会发展的重点、难点、焦点和社会公益服务的需求，决定是否设立相应的、必要的事业机构承担公共管理或公共服务职能。因此，机构编制管理部门在事业单位机构设置和编制配备上也要有所则重。着眼于本地区实际，因地制宜，使机构编制管理为构建和谐社会和建设社会主义新农村提供机制保障。充分运用机构、编制、职能调整的扛杆作用，适时调整本区域内事业单位布局，做到事业单位运时而生、逆时而亡的新陈代谢

工作，管好管活事业单位机构编制。要从经济社会发展大局出发，做到事业机构该撤的坚决撤、编制该调整的应毫不含糊的调整，从而使事业机构有增有减，事业编制总量盘活，以适应经济社会发展的需要。

（二）强化事业单位机构编制的规范性管理。首先，应加强事业单位机构编制审批的刚性管理。应尽快出台事业单位机构编制管理的具体法规和办法，对事业单位机构编制在法律层面上加以约束和规范。新设事业单位在机构和编制审批上实行上管一级，必须经上一级机构编制部门批准，方许设立机构和增加编制，地方本级无权随意增加事业单位机构和编制数，在事业单位机构编制审批上实行绝对的刚性管理模式。进一步规范对地方事业编制总量的审批，加大对地方事业编制的总量控制的力度。一个地区事业编制总量经上级审批核定后，在一定时期内要严格

**第五篇：中小学机构编制管理调研思考**

中小学机构编制管理调研思考免费文秘网免费公文网

中小学机构编制管理调研思考2025-06-29 18:43:20免费文秘网免费公文网中小学机构编制管理调研思考中小学机构编制管理调研思考(2)

为进一步深入学习贯彻党的十七大三中全会关于“发展农村教育，促进教育公平，提高农民科学文化素质。巩固农村义务教育普及成果，提高义务教育质量”的决定精神，全面准确掌握全市中小学特别是农村中小学布局、办学规模、师资结构、教职工配备等情况, 以保障中小学教育教学为重点，推动教育资源均衡配置，进一步优化中小学教职工结构，提高质量，减轻财政负担。我办于今年11月份下发了《关于开展全市中小学机构编制

基本调查的通知》(泉委编办〔2025〕134号),组织开展了对全市中小学机构编制基本情况及机构编制管理专题调查研究，并深入到基层和中小学校进行实地调研，听取基层学校对中小学核编和机构编制管理工作的意见和建议。

一、全市中小学机构编制 基本情况

（一）全市中小学机构编制现状。截止2025年11月底，全市共有中小学1617所，其中中学328所、小学1289所、教学点76个。共核定中小学教职工编制57516名，其中高中部教职工编制12269名，初中部编制19852名，小学编制255名。

（二）全市中小学在校生情况。截止2025年9月底，全市中小学在校生共980568人，其中：高中部在校生150320人、初中部在校生312534人、小学在校生517714人。

（三）执行编制标准情况。自2025年省政府办公厅转发《省委编办、省教

育厅、省财政厅关于\*\*省中小学教职工编制标准实施意见的通知》（闽政文[2025]121号）文件下发后，各级编办高度重视中小学教职工核编问题，每学年开学后牵头组织教育、财政等部门，深入到各中小学校，详细核查在校生数、班级设置、师资队伍结构及学校教职工配备等情况，认真了解基层学校在核编及机构编制管理工作过程中存在的问题和困难，掌握第一手资料，为准确、合理地核定中小学校教职工编制奠定了坚实的基础。通过几年认真、细致的核编工作，全市中小学教职工人员编制数根据在校生逐年减少及时进行相应的调整核定，编制数由2025年底的70170名，降至2025年底的61654名,共精简编制8516名，有效地减轻了各级财政负担。

（四）全市中小学校撤并情况。根据省委编办、省财政厅《关于清理整顿事业单位机构编制的通知》（闽编办[2025]61号）精神：“教育事业单位要继续做好结构和布局调整，适当撤并大中

专学校和中小学。”我市各级机构编制部门积极配合教育部门，因地制宜调整学校布局，结合事业单位清理整顿工作，积极稳妥做好撤点并校工作。几年来全市共撤并中小学573所（2025年全市共撤并中小学71所），其中：中学17所、小学556所。

二、中小学校机构编制管理中存在问题及原因

从调研和分析中小学机构编制的变化情况上看，全市中小学校在校生呈逐年下降的趋势，且地区分布不均，而现有中小学校教职工超编现象仍然居高不下，学科缺额仍按各校需求继续补充，造成了超编人员难以调整分流、教职工队伍仍呈上升的态势。究其原因，除在校生数减少和定编标准由原以班生数定编调整为以学生数定编的客观原因外，在管理上缺乏总体布局、规范管理，其主要表现在：

（一）中小学教职工管理不规范。从政策层面上来讲，尽管对中小学机构

设置、教师编制核定与管理等机构编制有专项的政策规定，但对中小学校教师岗位设置、合理配置教育资源、有效调动教师积极性、提高教职工队伍素质及教职工补充、转岗等方面缺乏明确的规定，造成了中小学教职工队伍管理工作无章可循。一方面中小学校超编，另一方面学科缺额又继续补充增加，已经超编的教师没有及时的调整分流安置，造成全市各级各类中小学仍然自聘雇用临时人员。

（二）中小学落实核编制度不到位。市委编办早在1999年就已出台《关于教育系统全面实施核编制度的通知》（泉编办[1999]18号），从调研的情况看出，我市部分县（市、区）目前仍停留在“编办只管数字增减”的方式上。编办对中小学撤并、教职工调配等实际运转情况难以及时掌握，有的县（市、区）并未按照规定的核编程序执行，缺编学校继续对外招录，超编学校人员难以调整分流，中小学校整体用编计划缺乏统筹规划、合理流动调剂的办法措施，把“先办理核编手续、后办理招考调配手续”执行为“先补充录用、后补办核编”。造成了对中小学机构编制管理不够到位，超编人数逐年累积上升。

（三）中小学教师队伍结构不合理。全市中小学整体超编问题严重，但超编部分大都集中在基础学科的专任教师，音、体、美、信息技术、英语等专业教师却比较紧缺，且由于教师知识更新步伐较慢、部分在早期由民办转公办的教师学历层次、专业知识较为单一，无法有效进行转岗，造成了一方面大量超编，一方面个别专业的教师却严重缺乏的结构性缺编现象。同时，由于人事制度改革工作的滞后，造成中小学后勤工作实现社

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！