

# 《2013中公版公共基础知识-陕西》

## 图书基本信息

书名：《2013中公版公共基础知识-陕西事业单位考试》

13位ISBN编号：9787511513908

10位ISBN编号：7511513905

出版时间：2012-10

出版社：人民日报出版社

作者：李永新 编

页数：362

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)



## 作者简介

中公教育首席研究与辅导专家，毕业于北京大学政府管理学院，具有深厚的公务员考试核心理论专业背景，对中央国家机关和地方各级公务员招录考试有着博大精深的研究，极具丰富的公务员考试实战经验。主持并研发了引领公考领域行业标准的深度辅导教材系列和辅导课程、专项突破辅导教材和辅导课程，帮助无数考生成就了梦想，备受考生推崇，是公考辅导领域行业标准的开创者和引领者。

## 书籍目录

### 目录

2012年陕西省商洛市事业单位公开招聘工作人员考试《公共基础知识》精选

参考答案及解析

2012年陕西省汉中市事业单位公开招聘工作人员考试《公共基础知识》精选

参考答案及解析

陕西省事业单位公开招聘工作人员考试《公共基础知识》全真模拟预测试卷一

参考答案及解析

陕西省事业单位公开招聘工作人员考试《公共基础知识》全真模拟预测试卷二

参考答案及解析

陕西省事业单位公开招聘工作人员考试《公共基础知识》全真模拟预测试卷三

参考答案及解析

陕西省事业单位公开招聘工作人员考试《公共基础知识》全真模拟预测试卷四

参考答案及解析

陕西省事业单位公开招聘工作人员考试《公共基础知识》全真模拟预测试卷五

参考答案及解析

陕西省事业单位公开招聘工作人员考试《公共基础知识》全真模拟预测试卷六

参考答案及解析

陕西省事业单位公开招聘工作人员考试《公共基础知识》全真模拟预测试卷七

参考答案及解析

陕西省事业单位公开招聘工作人员考试《公共基础知识》全真模拟预测试卷八

参考答案及解析

## 章节摘录

近年来，随着事业单位报考人数的增加，陕西省事业单位考试的竞争压力越来越大，考题的难度也在不断增大。这种难度主要表现在试题的灵活性和所要求的思维层次上。我们在深入研究陕西省事业单位考试真题的基础上，总结了陕西省考试各个部分的命题特点，并结合其他省市事业单位考试的整体发展变化情况，分析未来陕西省事业单位考试的命题趋势，帮助大家从整体上认识陕西省事业单位考试，把握备考方向，提升学习效率。

### 一、考试特点分析 事业单位概况与职业道德

**1.事业单位概况** 事业单位是以政府职能、公益服务为主要宗旨的一些公益性单位、非公益性职能部门等。它参与社会事务管理，履行管理和公共服务职能，宗旨是为社会服务，主要从事教育、科技、文化、卫生等活动。主要内容有：事业单位的内涵、特征和类型；事业单位人事管理制度；事业单位管理体制改革。

【例题】事业单位工作人员年度考核结束后，若发现事业单位工作人员在考核前有违纪违法行为，应（ ）。  
A.予以辞退或解聘 B.对其批评教育，限期整改 C.调整其工作岗位 D.视为考核不实，考核等次无效

【答案】D。解析：《陕西省事业单位工作人员考核暂行办法》第23条规定，年度考核结束后，若发现事业单位工作人员在考核前有违纪违法行为，应视为考核不实，考核等次无效。故本题答案选D。

**2.职业道德** 职业道德是社会政治经济发展的产物，因而具有明显的时代特征。在当代中国，国家机关工作人员职业道德的核心内容和要求是代表最广大人民群众的根本利益，全心全意为人民服务。主要包括国家机关工作人员职业道德的基本特征、核心、基本原则及基本内容。

【例题】（ ）是展示职业道德素质的重要平台。  
A.职业态度 B.职业理想 C.职业技能 D.职业荣誉

【答案】C。解析：职业技能是指从业者从事职业劳动和完成岗位工作应该具有的业务素质，包括职业知识、职业技术和职业能力。职业技能是展示职业道德素质的重要平台。故本题答案选C。

**政治** 政治部分考查的内容涉及马克思主义基本原理、毛泽东思想、邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观等。政治类知识是对考生基本政治素养的考查，侧重了解考生对政治思想、政治理论和政治信息的掌握。这部分往往是结合当前的时事热点、基本国情、当前党和国家的重要会议精神展开考查。

【例题】中国特色社会主义理论体系的构成层次不包括（ ）。  
A.基本理论 B.基本路线 C.基本纲领 D.基本方法

【答案】D。解析：中国特色社会主义理论体系是由基本理论、基本路线、基本纲领三个层次构成的。故本题答案选D。 .....

## 编辑推荐

1.图书对考查重点、预测考点都进行深入讲解，力求全方位吃透考点，击破难点。并且，全方位夯实基础，综合强化，让考生对考试的各种题型知识都一一吃透，切实把握制胜之道。 2.图书展示了中公教育最新的研发成果，包括陕西事业单位的全部题型，涵盖易考、常考考点，使考生在强化知识、训练解题的过程中全面把握知识体系。

## 精彩短评

- 1、tingahaode
- 2、真题详解内容很全面，物流非常给力
- 3、竟然只有题,上面为什么又要写是163页!?
- 4、给同学也买了一本，挺好的
- 5、书已收到，比较有用，希望可以帮到自己。
- 6、真题太少了，也没有所谓的价值150的图书增值卡.....
- 7、看错了，还以为是本书呢，不过也还好，可是对比着看~
- 8、挺好的，比较值。。。
- 9、书里面空白缺页太多 是在很郁闷
- 10、怎么全是模拟试卷呀？我想多几套历年是我真题呀！！！！！！！！
- 11、不知道是不是正版。还可以吧
- 12、内容全 符合大纲 书不错
- 13、物流速度真的很快
- 14、还没看呢~好像很好的样子
- 15、有价值，哈哈
- 16、图书增值卡咋没有啊
- 17、速度比我想象中要快
- 18、感觉这本习题蛮好的，物流蛮给力的
- 19、一般 其实本来主要买的是这个 发现这个没有什么亮点
- 20、质量挺好的，也挺使用的
- 21、书的内容很全面，是正版，快递也很快，社区的题和教材很配套！
- 22、还以为是书呢，结果是题，才十套，有点不值。
- 23、很好，下次回来
- 24、真的很不错，价格公道。
- 25、东西不错，物流也很快。
- 26、试卷真题答案详细，不错。
- 27、质量不错，内容还没仔细看
- 28、帮同事买的，不同版本内容大同小异 送货快 快递员人很好 赞一个
- 29、确实卷子挺好的，就是答案不是很详细啊，希望加强这方面。
- 30、这么多公务员培训还是比较偏向中公的，公共基础知识部分的讲解很细致，对选项的分析很到位。
- 31、真题只有两套 其余全是模拟题 不过在当当买还是放心
- 32、考事业单位买的书，这东西还可以
- 33、只作为平时练习还可以
- 34、不错哦 题都很好 而且包装也很好
- 35、还不错，给个好评，就是同时买的东西？？？算是对当当网的不满意了，跟书没关系，书很好的
- 36、挺好的，会推荐朋友来购买的
- 37、张小娴的书非常好看，而且质量很好
- 38、书很厚 题很多
- 39、答案很详细，对自己很有帮助
- 40、好薄的卷子
- 41、努力努力努力。
- 42、题型还可以，个别题有点太过抽象了，考的可能性几乎没有。

1、一、事业单位的内涵 2004年6月,《国务院关于修改 事业单位登记管理暂行条例 的决定》指出事业单位就是:“国家为了社会公益目的,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。”按照上述概念,事业单位应当具备四个条件:一是依法设立;二是从事公益服务;三是不以营利为目的;四是社会组织。我国的事业单位是与行政单位、企业单位相对应的一个概念。二、事业单位的特征提供公共服务:事业单位的功能实际上就是提供公共事业产品,提供公共事业产品是事业单位产生和存在的基本条件。科、教、文、卫等领域的事业单位,是保障国家政治、经济、文化生活正常运行的社会服务支持系统。属于非公共权力机构:事业单位所从事的事业多是政府职能所派生出来的具体事务,但它却不属于公共行政权力机关,不具有公共行政权力,同类事业单位之间也不存在领导与被领导的关系,它对于行政区划内的其他部门或个人也不具有行政管理的职能,它只能利用自身的专业知识和专门技术向社会提供诸如教育文化、医疗卫生等方面的服务,专业性服务是事业单位基本的社会职能。属于知识密集型组织:绝大多数事业单位是以脑力劳动为主体的知识密集型组织,专业人才是事业单位的主要人员构成,利用科技文化知识为社会各方面提供服务是事业单位的主要手段。经费来源的国家化:我国的事业单位基本上由国家财政统一拨给各项事业经费,这是中国传统事业管理体制的又一个基本特征。随着事业单位体制改革的深化和发展,事业单位的经费来源日趋呈现多元化的态势,但来自国家的财政拨款在事业单位的经费中仍然占主导地位。事业单位范围的广泛性:事业单位的范围涉及教育、科学、技术、文化、卫生、体育等行业部门和领域,其主体具有多元性,其规模具有宏大性。三、事业单位的分类根据《中共中央国务院关于分类推进事业单位改革的指导意见》,科学地划分了事业单位类别。清理规范现有事业单位。对未按规定设立或原承担特定任务已完成的,予以撤销。对布局结构不合理、设置过于分散、工作任务严重不足或职责相同相近的,予以整合。(一)划分现有事业单位类别在清理规范基础上,按照社会功能将现有事业单位划分为承担行政职能、从事生产经营活动和从事公益服务三个类别。对承担行政职能的,逐步将其行政职能划归行政机构或转为行政机构;对从事生产经营活动的,逐步将其转为企业;对从事公益服务的,继续将其保留在事业单位序列、强化其公益属性。今后,不再批准设立承担行政职能的事业单位和从事生产经营活动的事业单位。(二)细分从事公益服务的事业单位根据职责任务、服务对象和资源配置方式等情况,将从事公益服务的事业单位细分为两类:承担义务教育、基础性科研、公共文化、公共卫生及基层的基本医疗服务等基本公益服务,不能或不宜由市场配置资源的,划入公益一类;承担高等教育、非营利医疗等公益服务,可部分由市场配置资源的,划入公益二类。具体由各地结合实际研究确定。四、事业单位存在的社会基础每一种社会组织的产生都是由于社会的需要而产生的。事业单位既不同于政府行政机关,不同于非政府组织,也不同于企业及人民团体,其存在有着客观的社会基础。事业单位存在的社会基础主要有:(1)满足公共需要;(2)弥补市场缺陷;(3)节制政府失灵;(4)防止契约失效;(5)弥补志愿不足。一、事业单位人事管理制度概述事业单位的人事管理制度是指各级各类事业单位的人事部门对事业单位人员进行管理的一系列法规、制度和措施的总称,它包括对事业单位人员的录用、考核、培训、交流、回避、工资、福利、保险等进行管理的规定。人事管理的基本原则:(1)公开平等原则;(2)竞争择优原则;(3)尊重知识、尊重人才的原则;(4)依法管理和精简原则。二、事业单位人事管理制度的特征 1. 国家是事业单位真正的用人主体国家制定统一的人事制度,国家规定事业单位与其工作人员的关系,国家确定事业单位编制,国家制定事业单位人员工资制度,国家运用行政与计划手段调配人员。在这种情况下,事业单位没有独立的用人权,事业单位仅仅是事业单位工作人员的工作场所,事业单位仅代表国家管理其工作人员、执行有关的人事制度与政策。 2. 不存在独立的事业单位人事制度事业单位与国家机关实行一体化的人事制度。事业单位的管理人员与专业技术人员同属于国家干部,执行与国家机关相同的干部人事制度;事业单位的工人与国家机关工作人员在任用关系、奖惩考核、工资分配、福利保障等方面没有明显的区别。 3. 事业单位工作人员与国家的任用关系属于公职关系从法律观点看,即属于行政法律范畴的行政任用关系,而非平等主体之间形成的劳动雇佣关系。事业单位工作人员属于国家公职人员,事业单位人事制度属于国家公职人员人事制度。三、事业单位人事管理制度的内容(一)岗位设置管理制度事业单位的岗位是指事业单位根据其社会功能、职责任务和工作需要设置的工作岗位,应具有明确的岗位名称、职责任务、工作标准和任职条件。为深化事业单位人事制度改革,建立健全事业单位岗位设置管理制度,实现事业单位人事管理的科



学化、规范化、制度化，事业单位实行特定的岗位设置管理制度。

1．事业单位岗位设置管理的原则

(1) 事业单位要按照科学合理、精简效能的原则进行岗位设置，坚持按需设岗、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。(2) 岗位设置管理中涉及事业单位领导人员的，按照干部人事管理权限的有关规定执行。(3) 国家对事业单位岗位设置实行宏观调控，分类指导，分级管理。(4) 国家确定事业单位通用的岗位类别和等级，根据事业单位的功能、规格、规模以及隶属关系等情况，对岗位实行总量、结构比例和最高等级控制。(5) 政府人事行政部门是事业单位岗位设置管理的综合管理部门，负责事业单位岗位设置的政策指导、宏观调控和监督管理。事业单位主管部门负责所属事业单位岗位设置的工作指导、组织实施和监督管理。人事部会同有关行业主管部门制定有关行业事业单位岗位设置的指导意见。(6) 事业单位根据岗位设置的政策规定，按照核准的岗位总量、结构比例和最高等级，自主设置本单位的具体工作岗位。

2．岗位类别

事业单位岗位分为管理岗位、专业技术岗位和工勤技能岗位三种类别。

管理岗位：指担负领导职责或管理任务的工作岗位。管理岗位的设置要适应增强单位运转效能、提高工作效率、提升管理水平的需要。

专业技术岗位：指从事专业技术工作，具有相应专业技术水平和能力要求的工作岗位。专业技术岗位的设置要符合专业技术工作的规律和特点，适应发展社会公益事业与提高专业水平的需要。

工勤技能岗位：指承担技能操作和维护、后勤保障、服务等职责的工作岗位。工勤技能岗位的设置要适应提高操作维护技能，提升服务水平的要求，满足单位业务工作的实际需要。鼓励事业单位后勤服务社会化，已经实现社会化服务的一般性劳务工作，不再设置相应的工勤技能岗位。

3．岗位设置权限

(1) 国务院直属事业单位的岗位设置方案报人力资源和社会保障部核准。国务院各部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报人力资源和社会保障部备案。(2) 各省、自治区、直辖市人民政府直属事业单位的岗位设置方案报本地区人事厅(局)核准。各省、自治区、直辖市人民政府部门所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，报本地区人事厅(局)核准。(3) 地(市)、县(市)政府所属事业单位的岗位设置方案经主管部门审核后，按程序报地区或设区的市政府人事行政部门核准。

(二) 公开招聘制度

为实现事业单位人事管理的科学化、制度化和规范化，规范事业单位招聘行为，提高人员素质，事业单位新进人员实行公开招聘制度。

1．公开招聘的范围

事业单位新进人员除国家政策性安置、按干部人事管理权限由上级任命及涉密岗位等确需使用其他方法选拔任用人员外，都要实行公开招聘。事业单位公开招聘的范围包括单位专业技术人员、管理人员和工勤人员，其中，参照公务员制度进行管理和转为企业的事业单位除外。

2．公开招聘的原则

(1) 公开招聘要坚持德才兼备的用人标准，贯彻公开、平等、竞争、择优的原则。(2) 公开招聘要坚持政府宏观管理与落实单位用人自主权相结合，统一规范、分类指导、分级管理。

(三) 聘用制度

事业单位人员聘用制度是用人单位与职工按照国家有关法律、政策的要求，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，明确聘用单位和受聘人员与工作有关的权利和义务的用人制度。聘用制度主要包括公开招聘、签订聘用合同、定期考核、解聘辞聘等制度。通过实行人员聘用制度，转换事业单位用人机制，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，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。

1．聘用制度的基本原则

建立和推行事业单位人员聘用制度，要贯彻党的干部路线，坚持党管干部原则；坚持尊重知识、尊重人才的方针，树立人才资源是第一资源的观念；坚持平等自愿、协商一致的原则；坚持公开、平等、竞争、择优的原则；坚持走群众路线，保证职工的参与权、知情权和监督权。

2．聘用制度的实施范围

事业单位除按照国家公务员制度进行人事管理的以及转制为企业的以外，都要逐步实行人员聘用制度。对事业单位领导人员的任用，根据干部人事管理权限和规定的程序，可以采用招聘或者任命等形式。使用事业单位编制的社会团体录用专职工作人员，除按照国家公务员制度进行人事管理的以外，也要参照相关法律法规规章试行人员聘用制度。

3．规范解聘辞聘制度

聘用单位、受聘人员双方经协商一致，可以解除聘用合同。受聘人员有下列情形之一的，聘用单位可以随时单方面解除聘用合同：

(1) 连续旷工超过10个工作日或者1年内累计旷工超过20个工作日的；

(2) 未经聘用单位同意，擅自出国或者出国逾期不归的；

(3) 违反工作规定或者操作规程，发生责任事故，或者失职、渎职，造成严重后果的；

(4) 严重扰乱工作秩序，致使聘用单位、其他单位工作不能正常进行的；

(5) 被判处有期徒刑以上刑罚收监执行的，或者被劳动教养的。

对在试用期内被证明不符合本岗位要求又不同意单位调整其工作岗位的，聘用单位也可以随时单方面解除聘用合同。

受聘人员有下列情形之一的，聘用单位不得解除聘用合同：

(1) 受聘人员患病或者负伤，在规定的医疗期内的；

(2) 女职工在孕期、产期和哺乳期内的；

(3) 因工负伤，治疗终结后经劳动能力鉴定机构鉴定为1至4级丧失劳动能力的；

(4) 患职业病以及现有医疗条件下难以

治愈的严重疾病或者精神病的；（5）受聘人员正在接受纪律审查尚未作出结论的；（6）属于国家规定的不得解除聘用合同的其他情形的。受聘人员与所在聘用单位的聘用关系解除后，聘用单位要按照国家有关规定及时为职工办理社会保险关系调转手续，做好各项社会保险的衔接工作。（四）工资制度事业单位实行岗位绩效工资制度，岗位绩效工资由岗位工资、薪级工资、绩效工资和津贴补贴等四部分组成，其中岗位工资和薪级工资为基本工资。根据《中共中央国务院关于分类推进事业单位改革的指导意见》，深化收入分配制度改革。以完善工资分配激励约束机制为核心，健全符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理要求的工作人员收入分配制度。结合规范事业单位津贴补贴实施绩效工资，进一步做好义务教育学校、公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资工作；对其他事业单位按照分类指导、分步实施、因地制宜、稳慎推进的原则，实施绩效工资。各地区各部门要根据改革进程，探索对不同类型事业单位实行不同的绩效工资管理办法，分步实施到位。完善事业单位工资正常调整机制。

1. 事业单位工资的分类管理根据事业单位特点和经费来源的不同，对全额拨款、差额拨款、自收自支三种不同类型的事业单位，实行不同的管理办法。（1）全额拨款单位，执行国家统一的工资制度和工资标准，在工资构成中，固定部分为70%，活的部分为30%。这些单位在核定编制的基础上，可实行工资总额包干，增人不增工资总额，减人不减工资总额，节余的工资，单位可自主安排使用。（2）差额拨款单位，按照国家制定的工资制度和工资标准执行。在工资构成中，固定部分为60%，活的部分为40%。差额拨款单位，根据经费自立程度，按照国家有关规定，实行工资总额包干或有自身特点的管理办法，促使其逐步减少国家财政拨款，向经费自收自支过渡。（3）自收自支单位，有条件的可实行企业化管理或企业工资制度，做到自主经营，自负盈亏。

2. 工资正常调整机制（1）正常增加薪级工资从2006年7月1日起，年度考核结果为合格及以上等次的工作人员，每年增加一级薪级工资，并从第二年的1月起执行。（2）岗位变动人员工资调整办法工作人员岗位变动后，从变动的下月起执行新聘岗位的工资标准。岗位工资按新聘岗位确定，薪级工资按以下办法确定：由较低等级的岗位聘用到较高等级的岗位，原薪级工资低于新聘岗位起点薪级工资的，执行新聘岗位起点薪级工资，第二年不再正常增加薪级工资；原薪级工资达到新聘岗位起点薪级工资的，薪级工资不变。由较高等级的岗位调整到较低等级的岗位，薪级工资不变。由专业技术岗位、管理岗位、技术工岗位和普通工岗位之间变动的，薪级工资按新聘岗位比照同等条件人员重新确定。（3）调整基本工资标准根据国家经济发展、财政状况、企业相关人员工资水平和物价变动等原因，适时调整工作人员基本工资标准。（4）调整津贴补贴标准国家根据经济发展、财政状况及调控收入分配关系的需要，适时调整艰苦边远地区津贴标准和特殊岗位津贴补贴标准。（五）培训制度

1. 培训的内涵培训是指根据实际工作的需要，为提高劳动者的素质和能力而进行的培养和训练。事业单位的培训，是指对事业单位的工作人员进行的以更新、补充、拓展知识，增强创新能力，提高管理水平和专业技术水平，促进事业单位发展为目的的培养和训练。加大培训工作的力度，更新和充实培训的内容，完善培训制度，是事业单位各类人员提高自身素质和技能，适应新时期社会、经济发展的需要。

2. 培训的原则根据我国事业单位的特点，事业单位工作人员的培训应该遵循理论联系实际、按需施教、学以致用和讲求实效的原则。

3. 培训的基本内容（1）培训的对象事业单位的培训对象就是工作在教育、科技、文化、卫生等行业的工作人员，具体包括事业单位的管理人员、专业技术人员和工勤人员。（2）培训的方式培训的方式按培训与工作的关系、培训的组织形式、培训目的等可以有不同的划分。从培训与工作的关系来划分，可分为在职培训和非在职培训。从培训的组织形式来划分，可分为正规学校培训、非正规学校培训等形式。从培训的目的来分，有学历培训、文化补课、岗位职务培训等。（3）培训的内容 职业道德和行为规范等基本素质的培训。新知识、新思想、新技能的培训。专业知识和技能的培训。（六）考核制度事业单位工作人员的考核制度是为了正确评价事业单位工作人员的德才表现和工作实绩，激励督促事业单位工作人员提高政治业务素质，认真履行职责，对其政治素质、业务能力、工作态度、工作成绩及其他素质进行考察了解，作出客观评价，并为其晋升、聘任、奖惩、培训、辞退以及调整工资待遇等提供依据的制度。

1. 考核原则与范围考核原则：事业单位工作人员考核要坚持客观公正、民主公开、注重实绩的原则。考核范围：考核范围包括各级国家行政机关所属事业单位的各级各类职员、专业技术人员和工人。

2. 考核的内容事业单位工作人员考核的内容包括德、能、勤、绩四个方面，重点考核工作实绩。德：主要考核政治、思想表现和职业道德表现。能：主要考核业务技术水平、管理能力的运用发挥，业务技术提高、知识更新情况。勤：主要考核工作态度、勤奋敬业精神和遵守劳动纪律情况。绩：主要考核履行职责情况、完成工作任务的数量、质量、效率，取得成果的水平以及社会效益和经济效益。

3

考核的等次及标准事业单位工作人员年度考核的结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。各等次的基本标准是：优秀：德、能、勤、绩、廉等方面表现突出，全面履行岗位职责，高质量完成工作任务，取得显著成绩，服务对象满意度高；合格：德、能、勤、绩、廉等方面表现较好，能够履行岗位职责，完成工作任务，服务对象满意度较高；基本合格：德、能、勤、绩、廉等方面表现一般，基本履行岗位职责，基本完成工作任务，服务对象满意度较低；不合格：德、能、勤、绩、廉等方面表现较差，不能履行岗位职责，不能完成工作任务，或者在工作中因严重失误、失职造成重大损失或者恶劣社会影响。事业单位及其主管部门可以在各等次基本标准的基础上，结合各岗位类别、等级的实际情况，制定具体标准。

4. 考核的方法事业单位工作人员的考核，实行领导与群众相结合，平时与定期相结合、定性与定量相结合。考核要注重实效，简便易行，宜于操作。考核由事业单位负责人负责。必要时，事业单位负责人可以授权同级副职或有关机构负责人负责考核。

#### 四、事业单位人事管理制度的问题与改革

(一) 人事管理制度存在的问题从总体上看，事业单位人事制度与社会主义市场经济体制和各项事业发展还不适应，主要表现在：(二) 事业单位人事制度改革的指导思想、目标和总体思路

指导思想和基本原则：坚持以邓小平人才人事理论、江泽民“三个代表”重要思想和科学发展观为指导，认真贯彻“党管干部”原则，干部队伍“四化”方针和德才兼备的用人标准，结合事业单位管理体制改革的进程，按照“脱钩、分类、放权、搞活”的原则，精简冗员，鼓励竞争，促进流动，提高素质，充分调动各类人员的积极性和创造性，促进优秀人才成长，增强事业单位活力和自我发展能力，减轻国家财政负担，加速高素质社会化的专业技术人员队伍建设。

目标：建立符合各类事业单位特点的政事职责分开，单位自主用人。人员自主择业，政府依法管理，配套措施完善的科学分类管理体制和有效的竞争激励机制；改变用管理党政机关工作人员的办法管理事业单位人员的做法，逐步取消事业单位的行政级别，建立适合教育、科研、文化、卫生、体育等各类事业单位特点，符合专业技术，管理和工勤各自岗位规律的具体管理制度；形成人员能进能出，职务能上能下，待遇能升能降，优秀人才能够脱颖而出，充满生机活力的用人机制，实现事业单位人事管理的科学化，法制化，规范化。

基本思路：走“脱钩、放权、分类、搞活”的路子，改变用管理党政机关工作人员的办法管理事业单位人员的做法，使事业单位的人事制度与党政机关的人事制度脱钩，逐步取消事业单位的行政级别，不再按行政级别确定事业单位人员的待遇。根据社会职能、经费来源的不同和岗位性质的不同，建立符合不同类型事业单位特点和不同岗位特点的人事制度，实行分类管理。在合理划分政府和事业单位职责权限的基础上，进一步扩大事业单位人事管理自主权，建立、健全事业单位用人上的自我约束机制。贯彻公开、平等、竞争、择优的原则，引入竞争激励机制，通过建立和推行聘用制度，搞活工资分配制度，建立充满生机活力的人事制度。通过制度创新，配套改革，充分调动各类人员的积极性和创造性，促进优秀人才成长，增强事业单位的活力和自我发展能力，减少国家财政负担，加快建设高素质社会化专业技术人员队伍。事业单位人事制度改革是一项系统工程，既要整体推进，又要突出重点，以重点突破带动整体推进。事业单位人事制度改革必须解决的核心问题包括下面四个：第一，全面推行制度改革，明确事业单位人事关系的性质，并以此为基础建立新型的任用关系与用人机制。各地区、各部门要按照国务院办公厅转发的人事部《关于在事业单位试行人员聘用制度的意见》等文件要求，以推行聘用制度和岗位管理为重点，以搞活内部分配为关键，按照按需设岗、按岗聘用、竞争上岗来不断深化制度改革。第二，继续实行分类指导。事业单位情况复杂，种类繁多，要从实际出发，坚持与机构体制改革、工资分配制度改革相协调的原则，研究不同性质的事业单位人事管理的特点，分类推进改革。第三，加快制定配套政策。研究制定与聘用制相配套的其他人事管理规定，规范聘用合同的签订，制发聘用合同样本，研究未聘人员安置办法，加快建立人事争议处理机制，配合有关部门完善事业单位社会保障制度。要积极研究配套政策措施，把握改革的各个环节，及时总结经验，确保改革顺利进行。第四，以调整结构为主线，以完善整体功能为目标，通过观念变革、制度创新、机制优化，调整、优化事业单位人才结构，提高人才素质。

(三) 建立新型的事业单位人事管理制度根据《中共中央国务院关于分类推进事业单位改革的指导意见》，深化人事制度改革以转换用人机制和搞活用人制度为核心，以健全聘用制度和岗位管理制度为重点，建立权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力的事业单位人事管理制度。加快推进职称制度改革。对不同类型事业单位实行分类人事管理，依据编制管理办法分类设岗，实行公开招聘、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。

#### 1. 建立以聘用制为基础的用人制度

(1) 全面推行聘用制度 破除干部身份终身制，引入竞争机制，在事业单位全面建立和推行聘用制度，把聘用制度作为事业单位一项基本的用人制度。所有事业单位与职工都要按照国家有关法律、法规，在平等自愿、协商一致的基础上，通过签订聘用合同，确

定单位和个人的人事关系，明确单位和个人的义务和权利。建立解聘、辞聘制度。事业单位可以按照聘用合同解聘职工，职工也可以按照聘用合同辞聘。通过建立解聘、辞聘制度，疏通事业单位人员出口渠道，增加用人制度的灵活性，解决人员能进能出的问题。加强聘后管理。通过建立和完善聘后管理，保证聘用制度的实际效果，调动各类人员的积极性。重点是完善考核制度，研究修改《事业单位工作人员考核暂行规定》，把考核结果作为续聘、解聘、增资、晋级、奖惩等的依据。（2）改革事业单位领导人员单一的委任制，在选拔任用中引入竞争机制坚持党管干部原则，改进管理方式，对不同类型事业单位的领导人员，按照干部管理权限和一定程序，可实行直接聘任、招标聘任、推选聘任、委任等多种任用形式。建立健全领导班子和领导人员任期目标责任制，加强对任期目标完成情况的考核，并将考核结果与任用、奖惩挂钩。（3）建立符合事业单位性质和工作特点的岗位管理制度。事业单位要科学合理设置岗位，明确不同岗位的职责、权利和任职条件，实行岗位管理。对专业技术岗位，坚持按照岗位要求择优聘用，逐步实现专业技术职务的聘任与岗位聘用的统一。适应我国加入世界贸易组织的需要，按照国际惯例，对责任重大、社会通用性强、事关公共利益、具备一定专业技术才能胜任的岗位，逐步建立执业资格注册管理制度，实行执业准入控制。通过深化职称改革，强化并完善专业技术职务聘任制，建立政府宏观指导下的个人申请、社会化评价的机制，把专业技术职务聘任权交给用人单位。对管理岗位，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。对工勤岗位，要建立岗位等级规范，规范工勤人员“进、管、出”等环节的管理办法。（4）建立选人用人实行公开招聘和考试的制度要制定具体的招聘考试办法，从制度上规范事业单位选人用人的程序和做法，把优秀人才吸引到事业单位中来，提高事业单位各类人员的素质，把好选人用人关，防止通过各种非正当途径向事业单位安排人员。（5）逐步建立固定与流动相结合的用人制度改变现有单一的固定用人方式，有条件的单位应积极实行固定岗位与流动岗位相结合、专职与兼职相结合的用人办法。鼓励和支持事业单位的人才流动，促进专业技术人才资源配置的社会化、市场化。

### 2. 建立形式多样、灵活自主的分配激励机制

（1）贯彻按劳分配与按生产要素分配，效率优先、兼顾公平的分配原则，扩大事业单位内部分配自主权，逐步建立重实绩、重贡献，向优秀人才和关键岗位倾斜，形式多样、自主灵活的分配激励机制。（2）进一步扩大事业单位内部分配自主权。对改制为企业的，实行企业的分配制度；对经费主要靠国家财政拨款的，在国家政策指导下，搞活内部分配；对国家逐步减少经费拨款的，经批准，逐步加大内部分配自主权；对经费完全自理的，允许自主决定内部分配。对有条件的事业单位，要试行工资总额包干制度，搞活内部分配，同时，积极探索试行工资总额同经济效益挂钩的办法。（3）积极探索按生产要素分配的改革。允许各地区、各部门选择有条件的事业单位探索生产要素参与分配的实现形式；允许事业单位在职务科技成果转化取得的收益中，提取一定比例，用于奖励项目完成人员和产业化有贡献的人员；允许事业单位经批准高薪聘用个别拔尖人才，实行一流人才、一流业绩、一流报酬。对有重大科技发明、贡献突出的人才，根据有关规定，实行重奖。（4）发挥工资政策的导向作用。对到艰苦边远地区事业单位和在特殊岗位工作的人员，继续在工资待遇上给予优惠政策。事业单位在制定内部分配办法时，对在关键或特殊岗位工作的人员，应适当给予倾斜。

### 3. 建立多层次、多形式的未聘人员安置制度

（1）坚持以内部消化为主的原则，实行多层次、多形式的未聘人员安置制度。深化事业单位人事制度改革，实现精简冗员，鼓励竞争，促进流动，提高素质的要求，就是要妥善安置未聘人员，这是事业单位人事制度改革能否顺利进行的关键环节。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，探索多种形式给予妥善安置，为他们发挥作用创造条件。（2）制定切实可行的政策，引导鼓励未聘人员面向基层、农村和企业，使他们在新的领域发挥作用。对专业技术人员，要为他们提供创办或进入企业的优惠条件，引导他们把专业技术应用到社会生产中去，为社会创造新的财富。（3）要为妥善安置未聘人员创造条件。事业单位的未聘人员为国家作出了很大贡献，他们具有的专业技术知识和经验是国家的宝贵财富。各地区、各部门、各单位要有专门的未聘人员安置指导机构，为妥善安置未聘人员提供信息、帮助指导、创造条件。

### 4. 建立符合事业单位特点的宏观管理和人事监督制度

（1）加强对事业单位人事工作的监督。要保障单位和职工的合法权利，保证事业单位在国家法律、法规规定的范围内行使用人自主权。要发挥事业单位职工代表大会的作用，依法保障事业单位职工参与民主管理和监督。（2）建立健全事业单位人事工作的宏观管理制度。对主要靠财政拨款的事业单位要建立健全工资调控体系，建立健全各类人员及职务结构比例的宏观管理办法，健全事业单位人员总量的调控体系，建立不同类型事业单位人员增长的调控办法。（3）做好事业单位人事争议的处理工作。要推进人事争议立法，积极开展人事仲裁工

作。要建立健全人事争议仲裁机构，及时受理和仲裁人事争议案件，切实维护用人单位和职工双方的合法权益。（4）健全和完善事业单位人事管理的政策法规体系。根据社会主义市场经济和人事制度改革发展的需要，当前要抓紧研究制定以《事业单位聘用条例》为基础的政策法规，保障事业单位人事制度改革的顺利进行。

5. 加强领导，统筹规划，积极稳妥地推进事业单位人事制度改革工作（1）加强领导，统筹规划。各级党委和政府要把事业单位人事制度改革摆到重要议事日程，切实加强对这项改革的领导，统筹规划，缜密实施。（2）突出重点，分类推进。事业单位人事制度改革涉及面广，情况复杂，要充分认识改革的艰巨性和复杂性，要认真总结试点经验，抓住重点，分类指导，逐步推进。要以建立和推行聘用制度，搞活工资分配为重点，全面推进事业单位人事制度改革。（3）积极稳妥，稳步实施。各地区、各部门要根据实际情况，结合本地区的机构改革、体制改革和经济社会发展状况，在摸清事业单位的基本情况、改革现状、人员结构等有关情况的基础上，制定具体的实施办法。在推进改革的过程中，要从实际出发，因地制宜，先易后难，分步实施，逐步到位。要正确处理改革、发展、稳定的关系。

中共中央 国务院关于分类推进事业单位改革的指导意见（2011年3月23日）为全面贯彻落实党的十七大和十七届二中、三中、四中全会精神，推动公益事业更好更快发展，不断满足人民群众日益增长的公益服务需求，现就分类推进事业单位改革提出如下意见。

一、改革的重要性和紧迫性

1. 事业单位是经济社会发展中提供公益服务的主要载体，是我国社会主义现代化建设的重要力量。改革开放特别是党的十六大以来，各地区各有关部门积极探索事业单位改革，不断创新事业单位体制机制，稳步推进教育、科技、文化、卫生等行业体制改革，积累了有益经验，取得了明显成效，为进一步推进改革奠定了基础。事业单位提供公益服务总量不断扩大，服务水平逐步提高，在促进经济社会发展、改善人民群众生活方面发挥了重要作用。

2. 当前，我国正处于全面建设小康社会的关键时期，加快发展社会事业、满足人民群众公益服务需求的任务更加艰巨。面对新形势新要求，我国社会事业发展相对滞后，一些事业单位功能定位不清，政事不分、事企不分，机制不活；公益服务供给总量不足，供给方式单一，资源配置不合理，质量和效率不高；支持公益服务的政策措施还不够完善，监督管理薄弱。这些问题影响了公益事业的健康发展，迫切需要通过分类推进事业单位改革加以解决。

3. 分类推进事业单位改革，是深入贯彻落实科学发展观、构建社会主义和谐社会的必然要求，是推进政府职能转变、建设服务型政府的重要举措，是提高事业单位公益服务水平、加快各项社会事业发展的客观需要。必须从改革开放和社会主义现代化建设全局的高度，充分认识分类推进事业单位改革的重大意义，切实增强责任感和紧迫感，坚定不移地把这项改革推向深入。

二、改革的指导思想、基本原则和总体目标

4. 指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜，以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，按照政事分开、事企分开和管办分离的要求，以促进公益事业发展为目的，以科学分类为基础，以深化体制机制改革为核心，总体设计、分类指导、因地制宜、先行试点、稳步推进，进一步增强事业单位活力，不断满足人民群众和经济社会发展对公益服务的需求。

5. 基本原则。坚持以人为本，把提高公益服务水平、满足人民群众需求作为出发点和落脚点；坚持分类指导，根据不同类别事业单位的特点，实施改革和管理；坚持开拓创新，破除影响公益事业发展的体制机制障碍，鼓励进行多种形式的探索和实践；坚持着眼发展，充分发挥政府主导、社会力量参与和市场机制的作用，实现公益服务提供主体多元化和提供方式多样化；坚持统筹兼顾，充分发挥中央和地方两个积极性，注意与行业体制改革、政府机构改革等相衔接，妥善处理改革发展稳定的关系。

6. 总体目标和阶段性目标。到2020年，建立起功能明确、治理完善、运行高效、监管有力的管理体制和运行机制，形成基本服务优先、供给水平适度、布局结构合理、服务公平公正的特色公益服务体系。今后5年，在清理规范基础上完成事业单位分类，承担行政职能事业单位和从事生产经营活动事业单位的改革基本完成，从事公益服务事业单位在人事管理、收入分配、社会保险、财税政策和机构编制等方面改革取得明显进展，管办分离、完善治理结构等改革取得较大突破，社会力量兴办公益事业的制度环境进一步优化，为实现改革的总体目标奠定坚实基础。

三、科学划分事业单位类别

7. 清理规范现有事业单位。对未按规定设立或原承担特定任务已完成的，予以撤销。对布局结构不合理、设置过于分散、工作任务严重不足或职责相同相近的，予以整合。

8. 划分现有事业单位类别。在清理规范基础上，按照社会功能将现有事业单位划分为承担行政职能、从事生产经营活动和从事公益服务三个类别。对承担行政职能的，逐步将其行政职能划归行政机构或转为行政机构；对从事生产经营活动的，逐步将其转为企业；对从事公益服务的，继续将其保留在事业单位序列、强化其公益属性。今后，不再批准设立承担行政职能的事业单位和从事生产经营活动的事业单位。

9. 细分从事公益服务的事业单位。根据职责任务、服务对象

和资源配置方式等情况，将从事公益服务的事业单位细分为两类：承担义务教育、基础性科研、公共文化、公共卫生及基层的基本医疗服务等基本公益服务，不能或不宜由市场配置资源的，划入公益一类；承担高等教育、非营利医疗等公益服务，可部分由市场配置资源的，划入公益二类。具体由各地结合实际研究确定。

四、推进承担行政职能事业单位改革

10. 严格认定标准和范围。根据国家有关法律法规和中央有关政策规定，按照是否主要履行行政决策、行政执行、行政监督等职能，从严认定承担行政职能的事业单位。

11. 区分不同情况实施改革。结合行政管理体制改革和政府机构改革，特别是探索实行职能有机统一的大部门体制，推进承担行政职能事业单位改革。涉及机构编制调整的，不得突破政府机构限额和编制总额，主要通过行政管理体制和政府机构改革中调剂出来的空额逐步解决。对部分承担行政职能的事业单位，要认真梳理职能，将属于政府的职能划归相关行政机构；职能调整后，要重新明确事业单位职责、划定类别，工作任务不足的予以撤销或并入其他事业单位。对完全承担行政职能的事业单位，可调整为相关行政机关的内设机构，确需单独设置行政机构的，要按照精简效能原则设置。已认定为承担行政职能、但尚未调整到位的事业单位，在过渡期内继续按照现行法律法规和政策规定履行职责，使用事业编制且只减不增，人事、财务、社会保险等依照国家现行政策规定实施管理。

五、推进从事生产经营活动事业单位改革

12. 推进转企改制。周密制定从事生产经营活动事业单位转企改制工作方案，按照有关规定进行资产清查、财务审计、资产评估，核实债权债务，界定和核实资产，由同级财政部门依法核定国家资本金。转制单位要按规定注销事业单位法人，核销事业编制，进行国有资产产权登记和工商登记，并依法与在职职工签订劳动合同，建立或接续社会保险关系。事业单位转企改制后，要按照现代企业制度要求，深化内部改革，转变管理机制，并依照政企分开、政资分开的原则，逐步与原行政主管部门脱钩，其国有资产管理除国家另有规定外，由履行国有资产出资人职责的机构负责。

13. 完善过渡政策。为平稳推进转制工作，可给予过渡期，一般为5年。在过渡期内，对转制单位给予适当保留原有税收等优惠政策，原有正常事业费继续拨付。在离退休待遇方面，转制前已离退休人员，原国家规定的离退休费待遇标准不变，支付方式和待遇调整按国家有关规定执行；转制前参加工作、转制后退休的人员，基本养老金的计发和调整按照国家有关规定执行，保证离退休人员待遇水平平稳衔接。在医疗保障方面，离休人员继续执行现行办法，所需资金按原渠道解决；转制前已退休人员，转制后继续按规定享受职工基本医疗保险、补充医疗保障等待遇。有条件的转制单位，可按照有关规定为职工建立补充医疗保险和企业年金。要进一步做好离退休人员的服务管理工作。

六、推进从事公益服务事业单位改革

14. 明确改革目的。强化事业单位公益属性，进一步理顺体制、完善机制、健全制度，充分调动广大工作人员的积极性、主动性、创造性，真正激发事业单位生机与活力，不断提高公益服务水平和效率，促进公益事业大力发展，切实为人民群众提供更加优质高效的公益服务。

15. 改革管理体制。实行政事分开，理顺政府与事业单位的关系。行政主管部门要加快职能转变，创新管理方式，减少对事业单位的微观管理和直接管理，强化制定政策法规、行业规划、标准规范和监督指导等职责，进一步落实事业单位法人自主权。对面向社会提供公益服务的事业单位，积极探索管办分离的有效实现形式，逐步取消行政级别。对不同类型事业单位实行不同的机构编制管理，科学制定机构编制标准，合理控制总量，着力优化结构，建立动态调整机制，强化监督管理。

16. 建立健全法人治理结构。面向社会提供公益服务的事业单位，探索建立理事会、董事会、管委会等多种形式的治理结构，健全决策、执行和监督机制，提高运行效率，确保公益目标实现。不宜建立法人治理结构的事业单位，要继续完善现行管理模式。

17. 深化人事制度改革。以转换用人机制和搞活用人制度为核心，以健全聘用制度和岗位管理制度为重点，建立权责清晰、分类科学、机制灵活、监管有力的事业单位人事管理制度。加快推进职称制度改革。对不同类型事业单位实行分类人事管理，依据编制管理办法分类设岗，实行公开招聘、竞聘上岗、按岗聘用、合同管理。

18. 深化收入分配制度改革。以完善工资分配激励约束机制为核心，健全符合事业单位特点、体现岗位绩效和分级分类管理要求的工作人员收入分配制度。结合规范事业单位津贴补贴实施绩效工资，进一步做好义务教育学校、公共卫生与基层医疗卫生事业单位实施绩效工资工作；对其他事业单位按照分类指导、分步实施、因地制宜、稳慎推进的原则，实施绩效工资。各地区各部门要根据改革进程，探索对不同类型事业单位实行不同的绩效工资管理办法，分步实施到位。完善事业单位工资正常调整机制。

19. 推进社会保险制度改革。完善事业单位及其工作人员参加基本养老保险、基本医疗、失业、工伤等社会保险政策，逐步建立起独立于单位之外、资金来源多渠道、保障方式多层次、管理服务社会化的社会保险体系。事业单位工作人员基本养老保险实行社会统筹和个人账户相结合，养老保险费由单位和个人共同负担，个人缴费全部记入个人账户。养老保险基金单独建

账，实行省级统筹，基本养老金实行社会化发放。实行“老人老办法、新人新制度、中人逐步过渡”，对改革前参加工作、改革后退休的人员，妥善保证其养老待遇水平平稳过渡、合理衔接，保持国家规定的待遇水平不降低。建立事业单位工作人员职业年金制度。统筹考虑企业、事业单位、机关离退休人员养老待遇水平。

20. 加强对事业单位的监督。建立事业单位绩效考评制度，考评结果作为确定预算、负责人奖惩与收入分配等的重要依据。加强审计监督和舆论监督。面向社会提供公益服务的事业单位要建立信息披露制度，重要事项和年度报告要向社会公开，涉及人民群众切身利益的重大公益服务事项要进行社会公示和听证。

21. 全面加强事业单位党的建设。按照党章和有关规定，及时调整党的组织设置，理顺隶属关系，选好配强党组织领导班子，加强党员教育、管理、服务，做好思想政治工作，推进精神文明建设，领导工会、共青团等群众组织开展工作，充分发挥党组织在促进事业发展、完成本单位中心任务中的领导核心或政治核心作用，保证党的基本路线方针政策在事业单位的贯彻执行。

七、构建公益服务新格局

22. 大力发展公益服务。适应经济社会发展和人民群众需要，不断拓展公益服务领域，增加公益服务品种，扩大公益服务供给总量。发挥政府主导作用，引导社会力量广泛参与，引入市场竞争机制，充分调动各方面积极性，不断增强公益事业发展活力。通过改革，形成提供主体多元化、提供方式多样化的公益服务新格局，努力为人民提供广覆盖、多层次的公益服务。

23. 强化政府责任。按照逐步实现基本公共服务均等化的要求，优先发展直接关系人民群众基本需求和国家安全、社会稳定的公益服务，促进公益服务公平公正。加快发展农村、欠发达地区和民族地区公益事业，缩小城乡之间、地区之间公益服务水平差距，切实满足广大农民和城市低收入群体医疗、教育、文化等公益服务需求。优化公益服务资源配置，合理规划布局，科学设置事业单位，打破条块分割和行政区划界限，推进资源共享。创新公益服务提供方式，完善购买服务机制，提高服务质量和效率。

24. 鼓励社会力量兴办公益事业。完善相关政策，放宽准入领域，推进公平准入，鼓励社会力量依法进入公益事业领域。对社会力量兴办公益事业的，在设立条件、资质认定、职业资格与职称评定、税收政策和政府购买服务等方面，与事业单位公平对待，并切实加强监管，引导其健康发展。完善和落实税收优惠政策，鼓励企业、社会团体和公民个人捐赠公益事业。大力倡导和发展志愿服务。

25. 充分发挥市场机制作用。完善扶持政策，充分发挥市场在公益事业领域资源配置中的积极作用，为社会资本投资创造良好环境，推动相关产业加快发展，满足人民群众多层次、多样化服务需求。

八、完善支持公益事业发展的财政政策

26. 加大财政对公益事业支持力度。加快建立健全公共财政体系，调整支出结构，加大投入力度，着力构建财政支持公益事业发展长效机制。制定和完善支持社会力量兴办公益事业的财政政策，形成多渠道筹措资金发展公益事业的投入机制。对事业单位的财政资金使用情况进行绩效考评，严格资金管理，提高使用效益。

27. 改革和完善财政支持方式。按照国家政策和以事定费的原则，结合不同事业单位的具体特点和财力，对不同类型事业单位实行不同的财政支持办法，合理制定标准，实行动态调整，健全监管制度，充分发挥财政资金的效用。对公益一类，根据正常业务需要，财政给予经费保障；对公益二类，根据财务收支状况，财政给予经费补助，并通过政府购买服务等方式予以支持。

28. 推进预算管理、政府采购和国有资产管理改革。研究建立事业单位资产配置标准体系，促进资产管理与预算编制有机结合，强化事业单位政府采购预算管理与执行，规范政府采购操作执行行为。加强行政事业性收费管理，严格收费项目和标准审批。建立健全事业单位财务会计和国有资产管理体制，加强财务监督，确保财政资金和国有资产使用规范、安全和有效。

九、认真做好组织实施工作

29. 加强领导。分类推进事业单位改革事关经济社会发展全局，是一场广泛而深刻的变革，任务复杂艰巨。各地区各部门要高度重视，坚定信心，精心组织，攻坚克难，确保改革顺利推进。为加强对改革工作的领导，建立中央分类推进事业单位改革工作部际联席会议制度，负责交流改革情况、研究共性问题、提出工作建议等工作，具体工作由中央编办承担。教育、科技、文化、卫生、新闻出版等部门要按照现行的领导体制和政策规定，继续推动行业体制改革。中央和国家机关负责组织所属事业单位进行改革。中央编办、财政部、人力资源社会保障部等部门要各司其职，密切配合，指导做好相关工作。各省（区、市）党委和政府对本地区的改革负总责，要建立领导小组，健全工作机制，结合实际研究制定实施意见并抓好组织落实。

30. 稳步实施。坚持分类指导、分业推进、分级组织、分步实施的工作方针，注意把握节奏，加强统筹协调，做到条块结合、上下结合，条件成熟的可率先改革，暂不具备条件的允许过渡，不搞“一刀切”。要继续深化改革试点，不断总结试点经验，完善相关政策措施。严禁突击提拔干部、严禁超职数配备干部或违反规定提高干部职级待遇。切实加强新闻宣传和思想政治工作，正确引导社会舆论，营造良好改革氛围，确保社会和谐稳定，确保国有资产不流失，确保公益事业健康发展。

职业是指为了满足社会生产和生活需要，从事承担特定社会责任、具有特定义务的相对稳定的工种，通俗表示就是人们所从事的工作。一定的职业是从业者获取生活来源、扩大社会关系和实现自身价值的重要途径。职业集中地体现着个人与社会关系的三大要素：责、权、利。责：每种职业都意味着承担一定的社会责任，即职责。这些职责是职业产生和存在的基础，是其社会职能的具体化，其中就包括一定的社会道德职能和责任。权：每种职业都意味着享有一定的社会权利，即职权。职权不论大小都来自社会，是社会整体和公共权利的部分。利：每种职业都体现和处理着一定的利益关系。在实现职业分工的社会里，职业劳动是为社会创造经济、政治、文化效益的主要渠道，同时也是个人生活资料的主要来源。

二、道德（一）道德的内涵道德是人类生活所特有的，以善恶为标准，依靠宣传教育、社会舆论、传统习俗和内心信念调整人与人、人与社会以及人与自然之间相互关系的行为规范的总和。道德是在一定社会物质生活条件基础上产生的，因此，道德是用以调节人与人之间利益关系的行为规范。道德作为上层建筑的重要组成部分，在不同的时代、不同的阶级中有着不同的道德观念与标准。道德是精神文明建设的重要内容，也是精神文明建设的重要标志。（二）道德的功能道德作用的发挥有待于道德功能的全面实施，道德的功能是道德对人类自身的生存发展和完善的功效及其意义。道德以自己特殊的职能和特有的方式，反作用于社会经济基础和整个社会生活，表现出巨大的能动作用，道德社会价值正是通过道德功能加以实现的。道德功能归纳起来，主要有四个方面：道德的认识功能：在现实社会中，道德能帮助人们认识个人与社会、个人与他人以及个人与自然之间的关系。所以，道德的认识功能立足于解决一个“知”的问题。在这一层面，道德是一种认知，是人们认识社会和改造社会、认识自我和创造人生的指南，从而正确地选择自己的行为和生活道路。道德的调节功能：道德的调节功能立足于解决一个“行”的问题。人们生活在社会中，总要与自己的周围发生这样那样的关系和联系。因此，不可避免地要产生各种各样的矛盾。在非对抗性的矛盾范围内，就需要道德加以调节，即通过社会舆论、风俗习惯、内心信念等特有形式，以自己的善恶标准去调节个人与家庭成员之间、个人与朋友之间、个人与领导之间、个人与集团之间乃至与国家之间的关系。它以“应该怎样”为尺度，来衡量和评价人们行为的现状，并力图使人们的行为现状符合于“应当”的尺度。道德的评价功能：道德评价是一种巨大的社会力量 and 人们内在的意志力量。道德是人以评价来把握现实的一种方式，它是通过人们把周围社会现象判断为“善”与“恶”而实现的。它培养人们良好的道德意识、道德品质和道德行为，从而树立正确的义务、荣誉、正义和幸福等观念，使人们成为道德纯洁、理想高尚的人。道德的服务功能：道德是一定社会经济关系的产物，又反过来为产生它的社会经济关系服务。所以，道德的服务功能立足于解决一个“用”的问题。从道德的产生可以看出，道德是随着社会的进步与发展，由于人们生活的需要，在一定的经济基础上产生的，它反过来又为经济基础和人们的生活服务。任何道德的产生都是用自己的标准评价一定的社会经济关系和社会经济状况的合理性，否定危害它的社会关系的思想和行为。所以，道德为产生它的社会经济关系服务，并通过一定的道德标准、道德规范推动社会的发展和进步。

三、职业道德（一）职业道德的内涵职业道德是指与人的职业活动紧密联系，即在一定的社会经济关系中，从事各种不同职业的人们在其特定职业活动中应遵循的职业行为规范的总和。职业道德是从业者在职业活动范围内应当遵守的与其职业活动相适应的行为规范，是一定社会范围内道德基本要求在不同的职业活动中所表现出的特定行为规范。职业道德主要体现在职业理想、职业态度、职业义务、职业纪律、职业良心、职业荣誉、职业作风和职业技能等方面。（二）职业道德的特点职业道德作为职业行为的准则规范，具有体现其自身性质的鲜明特征：鲜明的行业性：职业道德是与人们的职业生活、职业活动联系在一起的。它所规范的是每一种行业的从业人员的职业行为，只是用于本行业，不具有全社会的普遍适用性。例如，商业职业道德强调公平交易、诚实守信，医务人员职业道德强调救死扶伤、治病救人，都体现了行业特点而无普遍性。所以，行业性是职业道德最显著的特点。适用范围的有限性：职业道德虽有共同的特征和要求，存在职业道德的通用内容，如敬业、诚信、互助等，但在某一特定的行业和具体的岗位上，必须有与该行业和该岗位相适应的具体职业道德规范。例如“教书育人，为人师表”的职业道德要求不适用于医务工作者，而医务工作者“救死扶伤、治病救人”的职业道德要求不适用于教师。因此，职业道德的适用范围不是普遍的，而是特定的，有限的。表现形式的多样性：职业道德的内容千差万别，各行各业为了使职业道德在实践操作层面上更具有针对性和实效性，都根据自己的行业特点，归纳整理出适应本行业的行业公约、规章制度、员工守则、行为须知、岗位职责等，行业将职业道德的基本要求规范化、具体化、通俗化，使职业道德在形式上也表现出极其丰富的多样性特征。一定的强制性：职业道德除了通过传统习惯、社会舆论和从业人员的内心信念对从业人员的职业行为进行调节之外，它的另一



个最重要特征就是与职业责任和职业纪律相关联，具有一定的强制性。当从业人员违反了具有一定法律效力的职业章程、职业合同、职业责任、操作规程等，给集体和社会带来损失或危害时，职业道德就将用具体的评价标准对违规者进行处罚。

**相对的稳定性与连续性：**职业的相对稳定性和延续性决定了与反映职业特征相适应的职业道德也具有相对稳定性和连续性，只要一定的职业连续存在下去，与这一职业相适应的职业道德就会延续并存在下去。如商业“童叟无欺”的职业道德、医务行业的“救死扶伤、治病救人”的职业道德等，千百年来为从事这些行业的人们传承和遵守。

**与物质利益具有的直接关联性：**职业道德一般都要将它与自身的行业特点、要求紧密结合在一起。变成更加具体、明确、严格的岗位职责或岗位要求，并制定出相应的奖励制度和处罚措施，与从业人员的物质利益挂钩，强调责、权、利的有机统一。

**(三) 职业道德的意义与作用**

1. 职业道德是一种社会公德；
2. 职业道德是实现人的全面发展的主要途径；
3. 职业道德是调整 and 建立新型人际关系的需要。

**一、社会主义职业道德的基本特征**

社会主义职业道德是人类历史上一种新型的职业道德，它是社会主义社会各行各业的劳动者在职业活动中必须共同遵守的基本行为准则，是判断人们职业行为优劣的具体标准，是社会主义道德在职业生活中的反映。社会主义职业道德与过去一切社会中的职业道德相比较，具有如下特征：

**(一) 继承性和创造性相统一**

社会主义制度虽然是历史上最新型、最先进的制度，但反映社会主义生产关系和社会方式的职业道德，不是无源之水、无本之木。一方面，它在继承传统优秀道德的基础上，根据时代发展的要求和社会主义制度的特征，对传统职业道德进行调整，赋予它新的内涵；另一方面，根据社会主义生产方式的要求，它也提出了新的职业道德要求，如全心全意为人民服务等。因此，社会主义职业道德反映了继承性和创造性的统一。

**(二) 阶级性和人民性相统一**

社会主义职业道德具有鲜明的阶级性，其根本目的和任务在于反映工人阶级和广大劳动人民的根本利益，维护工人阶级和广大劳动人民的政治统治地位。在社会主义初级阶段，社会主义虽然从根本上消灭了剥削阶级和剥削制度，但其他非公有制成分将长期存在，社会主义职业道德这种鲜明的阶级性也必然会长期存在。同时，社会主义是为绝大多数人谋利益的，因此，它反映和体现的是全体人民的利益和意志，因此，社会主义的职业道德是阶级性和人民性的统一。

**(三) 先进性和广泛性相统一**

社会主义职业道德反映了工人阶级与广大人民群众的利益和要求，因而具有先进性。社会主义职业道德的先进性主要表现为：它是迄今为止人类社会最先进社会经济关系的反映；它以马克思主义为指导，批判地吸收了人类历史上职业道德的优良传统，从我国的政治、经济、文化、公民受到的教育程度和基本道德观念等方面的实际情况出发，体现着由高到低的不同层次。社会主义职业道德虽然具有先进性的特征，但是，社会主义社会中还存在着非社会主义性质的职业道德现象，因此，对社会主义职业道德先进性的评价应该有一个可以衡量的客观标准。这个客观标准就是要有利于解放和发展生产力，有利于国家的统一、民族的团结和社会的进步，有利于追求真善美、抵制假恶丑，有利于弘扬正气、构建和谐社会，有利于公民自觉履行权利和义务，以开拓创新、锐意改革的精神和诚实守信、无私奉献的品德创造美好生活。只有符合这些基本要求，才能真正体现出社会主义职业道德的先进性。

## 版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：[www.tushu000.com](http://www.tushu000.com)