

事业单位人员岗位培训系列丛书

SHIYE DANWEI
XIN RUZHI RENYUAN
PEIXUN JIAOCHENG

事业单位新入职人员培训教程

杨万文 任友洲 主编



华中师范大学出版社



事业单位人员岗位培训系列丛书

事业单位新人职人员培训教程

杨万文 任友洲 主编

华中师范大学出版社

内 容 简 介

随着改革开放的进一步深化,我国社会经济文化得到了长足发展,党的十七大对事业单位的改革提出了明确要求,这给事业单位的发展带来了良好的契机和严峻的考验。

本书针对事业单位新入职人员,在总结各事业单位培训经验的基础上编写而成,主要包括职业定位、管理制度、日常管理、基本素质、职业道德及心理健康、知识产权保护等。在编写过程中,每讲基本上以案例为切入点,力求突出适应性、科学性、创新性、针对性、时代性等特点。

本书结构清晰、体系完整,适合事业单位新入职人员和事业单位管理机构人员阅读。

新出图证(鄂)字 10 号

图书在版编目(CIP)数据

事业单位新入职人员培训教程/杨万文,任友洲主编. —武汉:华中师范大学出版社,2012. 5

(事业单位人员岗位培训系列丛书)

ISBN 978-7-5622-5464-5

I. ①事… II. ①杨… ②任… III. ①行政事业单位—工作人员—岗位培训—教材 IV. ①D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2012)第 085593 号

事业单位新入职人员培训教程

©杨万文 任友洲 主编

编辑室:第二编辑室

电话:027—67867362

责任编辑:袁正科

责任校对:刘 峥

封面设计:罗明波

出版发行:华中师范大学出版社

社址:湖北省武汉市珞喻路 152 号

邮编:430079

销售电话:027—67863426/67863280

邮购电话:027—67861321

传真:027—67863291

网址:<http://www.cenupress.com>

电子信箱:hscbs@public.wh.hb.cn

印刷:海军工程学院印刷厂

督印:章光琼

开本:787mm×960mm 1/16

印张:15.75

字数:300 千字

版次:2012 年 6 月第 1 版

印次:2012 年 6 月第 1 次印刷

定价:35.00 元

欢迎上网查询、购书

敬告读者:欢迎举报盗版,请拨打举报电话 027—67861321

《事业单位新入职人员培训教程》编委会

主 编 杨万文 任友洲

副主编 陈德均 庄甲鹏 朱庆海 袁本芳

编委会 (以姓氏笔画为序)

王 坤 王 伟 帅业荣 任友洲

刘 莉 陈守银 张文超 张春江

贾 志 黄 宇 梁方勇 曾爱华

前言

随着改革开放的进一步深化，我国社会主义经济文化建设得到了长足的发展，党的十七大对事业单位的改革也提出了明确的要求，这给事业单位的发展带来了良好的契机，也给事业单位的生存与发展带来了严峻的考验。事业单位之间的竞争更加激烈，而事业单位的生存与发展主要是靠人才，特别是高层次专业技术人才，因而事业单位之间的竞争实际上就是人才的竞争。要适应现在形势的发展，事业单位就必须引进和补充所需人才，而引进和补充人才的途径主要来自高等院校和各科研院所的应届毕业生。而这些刚走出校门的新入职人员如何尽快适应工作岗位，进入工作状态呢？对新入职人员的岗前培训是一个重要的途径，通过培训，可以使新入职人员增强责任感、使命感，熟悉和掌握事业单位工作的基本知识、方法、程序和要求，提高综合素质和适应事业单位工作的能力。加强对新入职人员的培训，对建设一支综合素质强、专业技术水平高、适应科技兴国战略发展和社会发展需要的专业技术人员队伍有着十分重要的意义。

近年来，各事业单位在探索新入职人员培训工作的法制化、规范化和科学化方面做了一些尝试，总结了很好的经验，在提高新入职人员综合素质，增强适应工作能力等方面取得了显著的成效。为进一步提高事业单位新入职人员培训质量，满足新入职人员的学习要求，我们在总结各事业单位培训经验的基础上编写了这本教材。

在教材编写过程中，每节基本上都是以案例为切入点，力求突出以下特点：一是突出适应性，帮助新入职人员了解事业单位的性质，如何进行职业定位和提高职业适应能力，学会进行职业生涯规划方法，以尽快实现角色转变，提高适应岗位工作的能力；二是强调科学性，理论知识借鉴多本教材，强调知识的客观性与科学性，注重人的综合素质培养，尊重知识的系统性和完整性，力求贴近生活和职业岗位；三是强调创新性，教材的框架尝试打破学科、专业界限，侧重综合素质培养与训练，体现多学科、多领域、多知识层面的融通性；四是强调针对性，根据事业单位新入职人员的特点对内容进行合理的取舍，尽量做到突出重点和要点；五是体现时代性，根据现代社会发展和用人单位对新入职人员能力的新需求，对培训内容进行改革与创新，体现时代特点。

本教材共分六讲，每讲前有学习目标，每讲后附有思考题和推荐的阅读书

目，便于学习。

本教材由华中师范大学杨万文、任友洲两位同志任主编，陈德均、庄甲鹏、朱庆海、袁本芳同志任副主编。撰写分工如下：杨万文：第一讲第一节；庄甲鹏：第一讲第二、三节，第四讲；黄宇：第二讲第一、二、三节；张文超：第三讲；陈德均：第五讲第一、二节；王坤：第六讲；其中第二讲第四、五节，第五讲第三、四节由杨万文、梁方勇共同撰写。杨万文、任友洲负责本教材整体框架的设计与书稿最后修改及定稿工作，全书最后由编委会全体成员审定。

本教材在撰写过程中参考了国内外大量的相关著作和文献，在此感谢所有的同行，他们的研究给了我们最宝贵的资源，能够分享他们的成果是我们莫大的荣幸。感谢华中师范大学出版社的领导，是他们给我们提供了这个展示研究成果的机会。

由于教材编写时间紧，书中难免有不足之处，希望广大读者，尤其是参加培训的事业单位新入职人员提出宝贵意见。

编委会
2012年4月

目 录

第一讲 职业定位	1
第一节 事业单位概述	1
一、事业单位的含义和特征	1
二、事业单位分类	3
三、事业单位改革	6
第二节 职业定位与职业适应	9
一、职业定位	9
二、职业适应	15
第三节 职业生涯规划	23
一、职业生涯规划	23
二、职业发展路径	27
第二讲 管理制度	38
第一节 岗位管理	38
一、岗位设置	39
二、竞聘上岗	45
第二节 专业技术职称	46
一、专业技术职称体系	48
二、专业技术职称改革	53
第三节 聘用制度	54
一、聘用制度	55
二、人事争议处理制度	58
第四节 目标管理和绩效考核	61
一、目标管理	62
二、达到目标的必要手段——绩效考核	66
第五节 工资福利制度	70
一、事业单位收入分配制度	71
二、事业单位福利制度	74
第三讲 日常管理	79
第一节 公文写作与处理	79

一、公文写作方法	79
二、公文处理办法	87
第二节 科技论文写作	90
一、科技论文写作	90
二、科技论文投稿	94
第三节 时间管理	96
一、时间管理的意义	97
二、时间管理的方法	99
第四节 办公自动化	106
一、办公自动化	106
二、低碳办公	114
第四讲 基本素质	117
第一节 团队协作能力	117
一、团队协作能力	117
二、团队协作能力培养	119
第二节 沟通与协调能力	125
一、沟通与协调能力	126
二、沟通与协调能力培养	132
第三节 创新能力	136
一、创新能力	137
二、创新能力培养	138
第四节 突发事件应急处理能力	143
一、突发事件	145
二、突发事件处理能力培养	149
第五讲 职业道德及心理健康	152
第一节 职业道德	152
一、什么是职业道德	153
二、职业道德的主要内容	153
第二节 职业道德修养	159
一、什么是职业道德修养	160
二、提高职业道德修养的方法	163
第三节 心理健康	168
一、什么是心理健康标准	169
二、心理健康的意义	170

第四节 新入职人员常见的心理问题及调节	171
一、新入职人员心理的发展阶段	173
二、新入职人员常见职业心理问题及健康调适	174
第六讲 知识产权保护	187
第一节 知识产权	187
一、知识产权的含义	187
二、知识产权的特征	188
第二节 著作权	190
一、著作权概述	191
二、著作权的保护	196
第三节 专利权	199
一、专利权概述	200
二、专利权的保护	207
第四节 知识产权诉讼	208
一、诉讼的准备	210
二、我国知识产权诉讼的程序	211
附录	214
附录一：国务院关于发布《国家行政机关公文处理办法》的通知 （国发〔2000〕23号）	214
附录二：中华人民共和国国家标准校对符号及其用法	221
附录三：关于印发《〈事业单位岗位设置管理试行办法〉实施意见》的 通知（国人部发〔2006〕87号）	226
附录四：关于印发《事业单位工作人员收入分配制度改革实施办法》的 通知（国人部发〔2006〕59号）	233
参考文献	241

第一讲 职业定位

【学习目标】

1. 了解掌握事业单位的含义、分类及改革。
2. 熟悉职业定位和职业适应。
3. 了解个人职业生涯规划。

第一节 事业单位概述

事业单位是我国各类人才的集中地，是增强我国综合国力的重要领域，是实施科教兴国战略的重要阵地。积极推进事业单位改革，对建设高素质、社会化的专业技术队伍，推动经济和社会的全面进步，具有十分重要的意义。

一、事业单位的含义和特征

（一）事业单位的含义

事业单位是指除党政机关、人民团体之外，以社会公益为目的，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、科学、文化、卫生、体育等活动的社会服务组织，且资金补偿主要由政府负责的组织。这一含义包括四个方面的内容：第一，事业单位运行的目的是为了社会公益事业发展；第二，事业单位的构成方式由国家机关举办或者其他组织利用国有资产举办；第三，事业单位的行业范围涉及教、科、文、卫、体等诸多领域；第四，事业单位活动不再局限于以国家积累资金为主要目的，而允许事业单位在保证社会公益事业发展的基础上追求经济效益。

我国的事业单位是与政府机关、企业单位相对应的一个概念。政府机关因具有权威性，其所制定的政策对整个社会组织都具有约束力。在对外行政管理职能上，上级政府机关对下级机关有领导或指导的关系。而事业单位主要从事公共服务活动，事业单位之间不存在领导或指导的关系。企业是以营利为根本目的的经济组织，而事业单位存在和发展的根本目的是社会公益。因此，准确地界定事业单位的含义对于深化我国事业单位的改革及管理有着重要的理论意义。

（二）事业单位的特征

事业单位在我国政府的实际管理中，无论从数量上还是从布局上都属规模庞大、情况复杂之列。有些事业单位名不副实，政事不分与事企不分的现象严重，但就对事业单位的总体情况分析，可概括出如下特征：

1. 公共服务性

公共服务性是事业单位最基本、最鲜明的特征。事业单位提供的公共产品和政府组织不尽相同。政府提供的公共产品大多是纯公共产品，如国防、治安、法律等。而事业单位主要是提供诸如教育、科研、医疗、广播、电视等准公共产品。政府提供的公共产品必然是以强制性的公共税收、公民及其代表的投票权为基础，而事业单位所提供的公共服务更多地体现为服务者和社会公众之间的“契约关系”。这种社会服务不以公共权力为基础，不具有强制性。对于事业单位所提供的教育、卫生、图书馆等“准公共产品”，公民可以选择服务，也可以拒绝或放弃。由此可见，事业单位提供的公共产品基本上是根据整个社会的需要，从具体的事务中体现一种公共服务的理念。

2. 承担某些政府职能

事业单位从事的事业多是政府职能的延伸和具体化。政府在实施行政管理中有许多具体事物往往需要专门的机构来办理，如对党政干部训导需设置党校、行政学院；对公民的教育感化需建立各类学校；对科学技术、政府战略决策探求研究需建立科研院所；实施公共卫生管理需设立卫生防疫机构；要对公众传播政府的施政思想构建广播电视网络；要对城市实行有效管理建立水、电、气、路等公共设施。凡此种种，不可能都由政府行政机关去具体操办，只能由政府专设若干办事机构去完成，或由政府出资向相关企业购买。事业单位与行政机关有着密不可分的关系，它是行政机关的派生机构，它的事业范围是由行政机关确定的，它的工作好坏直接影响着政府职能的执行和落实。

3. 属于非权力机构

事业单位虽然承担政府职能所派生出来的诸多具体事务，但它却与行政机关不同，不具有公共行政权力。不能对某一领域的事务实施行政管理，同类事业单位之间也不构成领导与被领导的关系。如中央党校与地方党校、国家科学院与地方科学院、省级医院与市县级医院等都没有上下级关系，最多只是形成业务往来或凭借更高层面的专业技术知识，形成业务指导关系。事业单位对于行政区划内的其他单位或个人也不拥有任何管理成分（如决策、组织、控制、监督、治理等）的职能，它只是利用专业知识和专门技术向全社会或某一地域提供某项诸如教育、医疗、艺术等方面的服务，专业性服务是事业单位基本的社会职能。

4. 责、权、利不十分明确

事业单位的领导层多是由政府部门任命或委派的，向上级负责形成了各事业单位领导层工作的基本出发点。事业单位为社会提供的多是无形的软服务，由于供需之间信息严重不对称，服务产品的数量、质量很难由市场评判，一般由上级机关认定。而这种认定常常带有较强的主观色彩。一些科研院所连续几年没有出一项成果，却依然能够存活，职工每日照常上班、下班、开会、学习、涨工资、评职称，许多事业单位成了供养闲人的好去处，在利益机制的驱动下，在与左邻右舍的对照攀比中，千方百计创收，为本单位职工谋福利，提高收入也成了事业单位的工作目标之一。追求本单位职工收入最大化在事业单位中正逐渐形成一种潮流性的倾向。

5. 员工多数是专业技术人员

大部分事业单位的职工构成都是以专业技术人员为主要成分的，业务骨干基本上都是某一方面的专家学者，如医生、工程师、教授、艺术家、科学家等。这些专业人员有一个很大的特点，就是喜欢独立工作，独立思考。他们往往不适合承担管理者的角色，也不大愿意被别人管理。但是在事业单位有个传统的做法，就是一般由一位资深的专业人员担任最高行政领导，即正像平常人们所说的，实行“专家治所、教授治校”的制度。由于对领导层强调看重的是业务水平，而不是管理能力，这样往往会导致管理效率的低下。事业单位内部管理的技巧一般明显落后于企业，资金运用效率不高是极为普遍的现象。后勤管理和财务管理较差，因为学者型的领导不屑顾及或无力应对这些琐碎繁杂的具体事务。

6. 员工有较大的自由度，管理涣散

以专业技术人员为主体的事业单位，由于业务范围不同，往往会形成多个专业群体，各业务群体之间横向联系很少。即使同一专业群体内，几乎每一专业人员都有自己的专项业务，所以员工的群体意识较为淡漠，以“鸡犬之声相闻，老死不相往来”一语形容并不为过，许多事业单位实行专业人员不坐班制，如高等院校、出版社、科研院所等，专业人员的自由度很大。事业单位的行政后勤人员在各个单位都享有一定的职权，他们掌握着单位的人力、财力、物力，尽管专业技术职称及与职称挂钩的工资不如专业技术人员，但他们在单位的社会活动能量远远大于专业技术人员。因为是捧着“铁饭碗”，无下岗之忧，所以消极涣散、工作推诿拖沓已成为一些事业单位难以根治的痼疾。

二、事业单位分类

（一）按事业单位的经费来源划分

对于事业单位的分类，人们惯常按财政资金供给的方式及管理办法分为全

额预算管理单位、差额预算管理单位和自收自支预算管理单位。

全额预算管理单位是全部支出由国家财政拨款，收入全部上交国家财政的单位。差额预算管理单位是首先用自身的收入抵补支出，不足部分由财政拨款，其列入国家预算的仅是自身收支之间差额数的单位。自收自支预算管理单位，亦称企业化管理单位，其支出由自己解决，收入由自己支配，收支不再纳入国家财政预算管理的单位。

现在财政经费管理的模式已发生变化，从1998年起，全额预算管理单位称为财政补助单位，差额预算管理单位改称为财政适当补助单位，自收自支预算管理单位改称为经费自理单位。

（二）按行业分类标准划分

在整个国民经济16个门类中，事业单位涉及7个门类、18个大类、65个中类和93个小类。

1. 教育、文化艺术及广播电影电视业包括以下3个大类

（1）教育，其中包括高等教育、中等教育、初等教育、学前教育、特殊教育等6个中类，涉及13个小类。

（2）文化艺术，其中包括艺术、出版、文物保护、图书馆、档案馆、群众文化、新闻、文化经纪与代理业等9个中类，涉及9个小类。

（3）广播电影电视业，其中包括广播、电影、电视3个中类，涉及3个小类。

2. 科学研究和综合技术服务业包括以下3个大类

（1）气象，涉及1个中类、1个小类。

（2）地震，涉及1个中类、1个小类。

（3）测绘，涉及测绘、技术监督、海洋环境、环境保护、技术推广与科技交流服务业等6个中类、6个小类。

3. 卫生、体育和社会福利业包括以下3个大类

（1）卫生，包括医院、疗养院、专科防治所（站）、卫生防疫站、妇幼保健所（站）、药品检验所（室）等7个中类，涉及11个小类。

（2）体育，涉及1个中类、1个小类。

（3）社会福利保障业，包括社会福利业、社会保险和救济业及其他3个中类，涉及5个小类。

4. 社会服务业包括以下5个大类

（1）公共设施服务业，包括市内公共交通业、园林绿化业、自然保护区管理业、环境卫生业、市政工程管理业、风景名胜区管理业等7个中类，涉及11个小类。

(2) 居民服务业, 包括殡葬业、其他居民服务业 2 个中类、2 个小类。

(3) 信息咨询服务业, 包括咨询服务业 1 个中类, 涉及 4 个小类。

(4) 计算应用服务业, 包括软件开发咨询业、数据处理业、数据库服务业、计算机设备维护咨询业 4 个中类, 涉及 4 个小类。

(5) 其他社会服务业, 包括市场管理服务业和其他未包括的社会服务业 2 个中类, 涉及 2 个小类。

5. 农、林、牧、渔业

农、林、牧、渔业仅包括农、林、牧、渔业服务业 1 个大类, 涉及农业服务业、林业服务业、畜牧兽医服务业、渔业服务业及其他服务业 5 个中类、5 个小类。

6. 地质勘探业、水利管理业包括 2 个大类

(1) 地质勘探业, 包括区域地质、海洋地质、矿产地质、环境地质、地球物理化学勘探 5 个中类, 涉及 13 个小类。

(2) 水利管理业, 包括 1 个中类、1 个小类。

7. 交通运输、仓储及邮电通信业

交通运输、仓储及邮电通信业仅包括交通运输辅助业 1 个大类, 涉及公路管理及养护业 1 个中类、1 个小类。

(三) 按事业单位的职责划分

1. 行政辅助型, 如一些经授权代替行使行政机关部分行政权力的单位。

2. 监督型, 如行业或专业监察大队、交通规费稽征部门、各类基金管理中心、技术监督质量检验、卫生防疫、药品检验监督等。

3. 公益福利型, 这类事业单位主要以公益活动为主, 多属于基础型事业单位, 如基础科研院所、从事义务教育的中小学校、福利院、养老院、图书馆、博物馆等。

4. 经营开发型, 这种类型的事业单位其社会活动主要是面向市场, 以技术或劳务为社会提供服务以获取经济效益, 如应用开发类科研和设计单位、机关招待所、附属工厂、各类开发中心等。

5. 中介服务型, 主要指那些作为事业单位存在的各种社会中介组织, 它在政府与企业之间以及诸多社会活动中以第三者的身份充当公正或技术服务的角色, 如律师、会计事务所、各类信息与咨询中心、技术推广机构等。

上述几种事业单位的分类方法, 各有特点, 在日常管理中需要综合运用才能将庞大繁杂的事业单位进行纵向分层、横向分类, 进而实现有效的分类管理。

三、事业单位改革

我国事业单位是计划经济体制下的产物，随着市场经济的发展，传统的计划经济体制下的社会事业组织形式已经难以适应社会经济发展的要求。事业单位提供的教育、医疗、卫生以及文化等公共服务与社会公众需求相去甚远，事业单位的运行绩效备受指责。因此，以强化政府的社会管理和公共服务职能为基本目标，加快推进事业单位改革，既是经济体制改革的重要任务和关键环节，也是经济社会协调发展的重要内容。

（一）事业单位存在的问题

1. 人员急剧膨胀，财政开支不堪重负

据统计，目前全国共有 130 多万个事业单位，人员规模达到 3000 多万。中国 70% 以上的科研人员、95% 以上的教师和医生都集中在由政府出资举办的各类事业单位中，其各项事业经费支出占政府财政支出的 30% 以上。由于实行财政供给制，常常是只管事业投入，不管事业产出和效果；同时，人满为患的事业单位往往又工作效率低，服务能力不足、服务意识淡薄，随着经济社会的发展，中国的公共服务面临着尴尬局面。因此，改革事业单位已成为实现“小政府、大社会，小机构、大服务”的关键。

2. 机构设置臃肿，政事不分，造成资源的严重浪费

在传统计划经济体制下，事业单位设置不按照市场经济规律要求，而只是考虑政府本部门的特殊需要。为了发展各项事业，中央和地方政府都设立了相应的事业行政管理部门，并由这些政府部门去分头统管各类事业单位。这种“大而全，小而全”的事业单位大多条块分割，各自为政，各自为“事”，将本部门的利益放在首位，造成了资源的严重浪费。

3. 资源配置和服务行政化，社会效益低下

各地方、各部门、各单位为了自身的利益，各自为政，条块分割，各自为“事”，产生政事不分，“事”出多门，又加上低水平重复建设，必然会降低各类事业资源的利用效率，从而造成了有限的事业资源的不合理配置和大量浪费，弱化事业单位提供公共产品和公共服务的水平和质量，导致社会效益低下。

4. 体制、机制改革严重滞后，管理不善且缺乏统一规划

我国事业单位进行了一系列改革、引导和调整，并在局部进行了试点和单项推进试验，但由于缺乏强有力的政策力度和法律、制度保障以及没有明确的依据和目标，改革步骤欠周全，缺乏统筹规划和明确的总体目标，效果并不明显，改革只是一个形式，只停留在表层，改革缺乏深度、广度。这样的改革根

本就不能改变现有的管理体制，治标不治本。

（二）事业单位改革的基本思路

深化事业单位改革，要按照“分类改革、政事分开、事企分开”的原则，改革事业单位管理体制，通过社会化、市场化和产业化的方式，发展和搞活事业单位，建立目标明确、布局合理、投入机制完善、治理结构规范、运行灵活有效、监管机制健全的事业单位管理体制，建立和完善基础优先、服务公平、区域平衡、门类齐全的公共服务体系。

1. 对事业单位进行分类调整

这是事业单位供给的前提条件。我国事业单位数量庞大、千差万别，用“一刀切”的方式进行改革显然不是最优选择，但根据我国事业单位的现状，借鉴发达国家的成功经验，可以将我国事业单位大致划分为四类，每一类事业单位可有不同的改革方案。

（1）行政执行类

行政执行类事业单位是指直接承担政府行政职能、为政府服务的事业单位，主要从事的是监管、资质认证、质检、鉴证及后勤服务等活动。这类单位在性质上属于事业单位，但从其履行的职能来说，主要依托国家权力，行使部分行政机构职能。行政执行类事业单位作为事业单位中较为特殊的一类，由于其承担的是行政权力的执行职能，因而可以将其逐步转变为行政机构或进行职能整合。

（2）社会公益类

社会公益类事业单位是指承担公共事业发展职能，为社会服务的事业单位，主要从事科教文卫以及与公共基础设施建设、公共事业服务相关的活动。这类事业单位又分为两类：纯公益性事业单位和准公益性事业单位。前者主要是指为社会提供公共产品和服务的组织，如义务教育、公共卫生、公共文化、基础科学研究、公共基础设施管理和维护等。这类事业单位不具有有偿经营功能，活动经费由政府财政拨款解决。后者主要指承担国家允许、提倡和鼓励发展的公共服务，并可通过市场进行一定的有偿服务，由国家提供定额、定项补助的组织，如高等教育、艺术创作、新闻出版、广播电视等。对社会公益类事业单位应实施不同的改革方式：涉及国家安全、公共卫生和社会经济秩序的不宜由市场配置资源的事业单位，其经费应由各级财政予以保障；涉及公共利益、可部分由市场配置资源的事业单位，应由政府主导，根据法律、法规以及事业单位特点，确定不同程度的财政投入；业务活动具有公益性质、可以由市场配置资源的事业单位，应由政府引导，自主开展公益活动和相关经营活动，承担国家公共服务任务时，可视情况由国家给予相应经费补助。

(3) 中介服务类

中介服务类事业单位是指运用专业知识和技术为社会提供技术服务和事务代理的事业单位，包括各种中介事务所和技术咨询、培训机构等。这类事业单位依法承担或受政府授权、委托发展公益事业、面向社会提供服务。大部分中介服务类社会事业单位的发展方向是公益事业法人，部分可转变为企业或民办非企业单位。

(4) 生产经营类

生产经营类社会事业单位是指以营利为主要目标，面向市场从事生产经营活动，为社会提供产品和服务的事业单位。这类单位多是自收自支的事业单位，营利是其首要目标。因而，这类事业单位适合企业化，与市场上的其他类型企业在公平基础上展开竞争，通过提高产品和服务质量来提高市场份额。

2. 在合理分类的基础上，走社会化、市场化和产业化发展道路

事业单位的市场化，是指将原来由政府或“错位”的事业单位行使的提供公共服务职能以出售、转让、移交等形式交由社会主体来提供的过程，这个过程不仅包括打破旧的公共服务格局，也包括构建新的公共服务体系。社会化的核心是市场化。但是，必须指出，市场化不等于私有化。事业单位的市场化有两种模式：一种是国有企业改革意义上的民营化；另一种是“类市场机制”。对于生产经营性事业单位，应以市场化为主，通过公开出售、协议转让、多元吸股和售租联合等方式进行。产业化主要是指按照资本经营的要求，在社会事业单位内部建立现代企业制度，实行企业化运营。要按照事业单位不同的性质和所承担的不同职能进行分类改革。对承担社会公益职能的事业单位，要重新审定职能、核定编制。部分可通过企业化经营形式管理，而对于那些公益性事务较少或经营性事业单位，以及那些目前已从事大量市场经营活动、企业化程度较高的事业单位，应明确向企业转化，让它们自主经营、自我发展，即让这些有条件的事业单位，在公共服务任务不变的前提下，实行企业化管理，利用事业单位现有的设备和技术条件，从扩大服务项目中合理组织收入，走出一条“以事业养事业、以事业发展事业”的新路。

总之，事业单位改革是一项非常巨大的社会改革工程，它的成败关乎能否建立一个让每个公民都能享受发展成果的社会，能否建立一个公正和谐、人民满意的社会。因此，事业单位改革必须和广大公民的利益密切联系，以提供优质高效的公共服务为改革的最终目标，并且不断地对出现的问题进行严密的思考和妥善的解决，加强法律、法规建设和制度改革创新，解决体制性障碍，这样才能不断推进整个事业单位改革的顺利实施。