

政府工作报告国有林场改革方案(汇总10篇)

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下是小编给大家介绍的方案范文的相关内容，希望对大家有所帮助。

政府工作报告国有林场改革方案篇一

一、国有林场基本情况

林场是*县仅有的一处国有林场，始建于1959年，位于鲁西南黄泛平原，是风沙危害严重地区，自然灾害较频繁。林场总面积214公顷，其中有林地面积146公顷，活立木蓄积量为5000立方米，属特用型生态公益林场。主要是由白榆、刺槐、毛白杨、黑杨等一大批优良树种汇集形成的特种用途林，林场的存在与发展对保证树种遗传改良的可持续性，维护树种和遗传的多样性起着重要作用。同时，对于树种开发，提高绿化质量，改善生态环境具有重要意义。截止到2002年底，林场在职职工32人，离退休职工16人，总人口170人。其中管理人员4人，后勤人员4人，林业生产职工24人；有技术职称的职工7人；具有高中以上文化程度的5人，初小学历的27人。在职职工全部参加了养老保险。林场目前有房屋总面积2000平方米，电力设施落后，全场没有柏油路面，农机具严重老化，个别设备已经瘫痪，缺少通讯工具。84年以来，因地方财政紧缺，林场改为事业单位，实行企业管理，自收自支。近几年来，随着公益型特种用途林建设的步伐加快，目前公益林已占全场林地总面积的80%，场内原从事其它经营的土地逐年减少，很难开展多种经营，没有稳定收入，加之实行分类经营后应给予的政策性补贴没有到位，更增加了林场开展

正常经营活动的难度。目前，职工年工资总额为26万元，实发13万元。林场固定资产现值160万元，债务余额50万元。在林场生产经营困难的情况下，各级干部职工同心协力，连续两期完成了部、省下达的良种基地建设任务，取得了13项科研成果，得到了上级领导的好评，1998年被划定为特用型生态公益林场。

二、制约国有林场发展的主要问题及其原因

1、林场位于*县西南部，靠近边界，位置偏远，交通不便，又属于黄泛区，立地条件差，林地盐碱低洼，生产力低下，发展门路窄，难以找到合适的经营项目，不能形成规模项目，没有稳定的经济收入。由于经济困难，房屋年久失修，无力建造新房，电力设施不能配套，没有林场公路，交通极不便利，下雨天无法进行生产，通讯工具、农机具得不到配备更新。这些问题的存在，严重制约着林场的发展，完全不能适应当前形势的需要。

3、国有林场的包袱重。林场总面积有214公顷，可用林地有160余公顷，特用型生态公益林占130余公顷，多数是汇集的良种基因，基本没有可采伐利用的林地资源，剩余的30余公顷土地，虽然林场配备了有能力、有管理经验的领导集体，但因剩余土地太少，无法开展大规模的多种经营项目，只能进行小面积单一的育苗，来维持林场的生产经营。

4、林业政策发展滞后。*县林场属特用型生态公益林场，国有林场分类经营政策没有落实，相应的专项资金和差补费没有到位，县财政困难，97年以来，也没有资金或具体措施进行脱贫扶持，而且林场在生产经营非常困难的情况下，每年还要拿出大量资金用于特用型生态公益林的培育和管护，直接影响到对发展其它多种经营的投入，使林场陷入恶性循环中，无法进行有规模、有秩序的生产经营活动，严重影响了林场的发展。

1、解放思想，更新观念，促进林场发展。要进一步统一思想，认清形势，加强思想学习和业务学习，不断提高林场职工的整体素质和文化水平，增强林场发展的紧迫感和责任感。采取“请进来，走出去”的办法，经常聘用专家来单位讲课，选派优秀人员到外地学习，提高干部职工的技术水平。积极和大专院校、科研部门联姻，引进智力和技术，依靠科技，增加效益。进一步完善以岗位生产责任制为核心的管理制度，建立健全不同岗位的目标管理体系和监督考核办法，调动全体干部职工的生产积极性。

4、加快国有林场分类经营和管理。林场为社会公益性事业单位，实行业务管理。要尽快落实林场分类经营政策，及时落实相应的专项资金和差补费。以市场为导向，以经济效益为核心，积极培育和合理利用森林资源，加强特用型生态公益林的培育和管护，建立健全森林生态补偿制度，列入公共财政预算。

5、加强职工队伍建设。没有一支高素质的职工队伍，国有林场不可能实现加快发展的目标。各级党委和政府及林业主管部门应加强国有林场领导班子建设，把一批市场经济意识强、具有开拓精神，懂经营、善管理的优秀干部和骨干选拔充实到国有林场的班子中去。教育广大干部职工树立正确的世界观、人生观、价值观，振奋精神，爱场如家，以强烈的事业心和责任感，以奋发有为的精神状态，顽强拼搏，加快发展。

政府工作报告国有林场改革方案篇二

国家批准各省（区、市）国有林场改革实施方案后，各地党委、政府普遍加大了改革领导力度，省级林业主管部门发挥了参谋和牵头作用，推动各项工作扎实开展、有效落实。

一是抓县级改革方案的制定和实施。贵州省政府与各市（州）政府、各市（州）政府与各有关县政府签订《国有林场改革

目标责任书》；省编办、人社、财政、发改、林业等部门联合印发《贵州省国有林场改革有关问题答复》；由省林业主管部门对县级改革实施方案先行预审把关，再按程序由地方党委、政府联合上报，省国有林场改革领导小组集体审批。四川省国有林场改革领导小组对全省国有林场场长和所在县林业局局长组织系统培训。重庆市政府召开国有林场改革推进会，明确部门责任，部署改革任务、进程及要求。云南省制定了《国有林场改革实施方案编制参考提纲》，召开省国有林场改革工作领导小组成员单位联席会，对市（州）和试点林场改革实施方案进行审查和批复。辽宁省国有林场改革工作由省政府负总责，市、县负全责；2017年将国有林场改革列为省政府重点督导内容，检查国有林场改革方案落实情况。安徽省政府委托国家统计局安徽省调查总队对全省国有林场改革进行第三方评估，已有28个林场经过评估。

二是坚持公益性主体功能准确定性。山西省将国有林场由267家精简到209家，全部定性为公益一类事业单位。安徽省原有141家林场整合为100家，其中73家为公益一类事业单位、24家为公益二类，试行生态公益型企业管理的3家林场也参照事业单位管理。重庆市72个林场均为区（县）属管理，改革整合为69个，全部定性为公益型事业单位，其中67个纳入公益一类。贵州省将全省110林场整合为106个，其中包括11个森工企业性质林场，全部定性为公益一类事业单位。陕西省协调对6个省属森工企业和宝鸡市属2个林业局维持企业身份的同时，按公益型事业单位核定人员编制，财政提供经费支持。

三是结合实际攻坚克难解决编制。安徽省滁州市共有39个林场，多数林场长期自收自支且没有编制；此次改革合并为19个林场，按现有在职职工人数核定编制，在省里履行编制“备案制”予以认可。吉林经省政府同意，对林场改革的编制缺口进行全省统筹，由西部调剂给东中部，大致3年后定编问题可以基本平衡。甘肃省正在着力协调编制部门，把白龙江林管局下属的4个林业分局23个企业性质的林场所需的事

业编制通过省编办统筹为主和从省直林业单位内部适当调剂两个途径解决。

四是切实维护职工切身利益。浙江省在改革过程中采用定编不定人的办法，通过自然减员逐步过渡到核定编制数。辽宁省提出，对于已经参加事业（企业）单位及未参加基本养老保险的国有林场在职职工和离退休人员，统一参加机关事业单位养老保险。山西省提出，落实国有林场职工住房公积金政策。广西壮族自治区多途径妥善安置富余职工：对距国家法定退休年龄5年（含5年）或者工龄已满30年的职工可实行离岗退养；通过购买服务方式从事森林管护抚育；由林场提供特色产业等工作岗位逐步过渡到退休；原在编富余职工保留原有身份，通过自然减员逐步消化；加强有针对性的职业技能培训，鼓励引导部分职工转岗就业。贵州省在林场核编定员后，富余人员主要采取林业行业内部安排和自然减员方式消化，不搞强制性买断和一次性下岗分流。

五是推进事企分开，并探索事业单位办企业的实现形式。北京市制定了《国有林场改革事企分开指导意见》，并确立5年过渡期政策。重庆市四面山森管局将其经营活动交由四面山旅游发展公司独立运行。青海省102个国有林场，2006年起即全部确定为全额拨款事业单位；此次改革中重申“国有林场继续按公益类事业单位管理”，并明确“国有林场从事的经营活动实行市场化运作，林场上缴的收入在优先保障弥补继续经营项目成本支出的前提下，其余部分由同级财政部门以安排项目的方式给予支持，主要用于林场森林资源保护、自身发展和再发展”。重庆市奉节县实行财政“收支两条线”管理，林场发展产业的收入实行全额返还，60%作为林场发展资金，40%用于绩效考核。

六是得到地方财政资金的大力支持。安徽省林业部门协调财政按每个职工5000元、每亩林地2元的标准给予补助，芜湖市级财政按每名职工1万元标准再行配套补助。山西省从2016年起，省财政对直属林场新增1.2亿元经费列入年度预算；101

个市县属林场中，有60个纳入同级财政全额预算管理、30个为财政全额保障单位、11个为差额保障单位。重庆市级财政安排改革补助资金1.6亿元。重庆市林业局协调市银监局、中国农业银行重庆市分行对天保工程区内国有林场遗留金融债务开展资产处置终结认定；市林业局委托会计事务所对全市国有林场债务开展审计认定，至今已完成审计甄别工作。

七是加强了基础设施建设。山西省将林区旅游公路纳入交通部门规划和年度计划，2016年省财政安排省属林场基础设施建设资金1500万元；阳泉市政府一次性投资2400万元实施场通市道路建设。山东省林业部门加强横向协调，泰安市投入3.2亿元用于林场架设高低压线路、硬化林区道路、建设水库和坝塘防火专用设施。青海省各级财政近几年累计投入1.5亿元，建设国有林场林区道路，铺设饮水管道。北京市编制了《国有林场发展规划（2016-2025）》。重庆市编制了《国有林场基础设施“十三五”建设规划》《国有林场“十三五”道路规划》。湖北省国有林场安全饮水纳入《全省农村饮水安全巩固提升工程“十三五”规划》，林场与外部的供电连接线路纳入《全省农村“十三五”电网升级改造规划》。

八是积极探索森林资源有效监管。山西省明确将全省国有林场经营管理的生态公益林全部列入永久性生态公益林管理，并提出全省国有林面积由目前的4000万亩增加到2020年5000万亩以上的目标。广东省明确将国有林场森林资源保护纳入全省森林资源保护和发展目标责任制考核体系。贵州省着手制定《国有林场管理条例》，已经列入省人大立法计划。福建省正着手制定《国有林场管理办法》，拟由省政府审定后颁布。

九是积极探索政府购买服务和场外造林。重庆市森林管护优先聘请周边建档贫困户，黔江区、秀山县国有林场临聘人员经费按每人每年3.6万元标准包干由政府购买服务解决。广西、山东、山西等不少省（区）国有林场开展场外造林。山西省近两年以合作、股份、购买等方式完成场外造林达54万亩。

十是强化了各级国有林场管理机构。浙江省将国有林场管理职能从造林处分离出来，设立了省“国有林场和森林公园保护总站”，全省的国有林场均加挂“国有林场生态公益林管理站”的牌子。广东省政府批准建立“省国有林场和森林公园管理局”，编制由15人增加到35人。宁夏回族自治区将原挂靠林业技术推广总站的宁夏林木种苗管理总站，单设为区国有林场和林木种苗工作总站。云南省编办批复在林业厅造林处加挂“国有林场管理办公室”牌子。山西省政府决定将原属煤炭部门管理的29个林场整合为25个，以“零债务”方式划归省林业厅作为直属林场管理；31个县属林场由股级升格为副科级以上建制，省直属林场新增12个副处级建制。

我们在调研中了解到，各地推进改革还存在以下的问题：一些地方政策落实不够全面充分、企业性林场相对集中的省份改革难度较大、林场债务压力普遍较大。基层也存在一些担心：生态保护压力加大而生产性基础设施长期薄弱，问题怎样缓解？事业单位内生动力怎样培植，兴办产业如何规范？此外，财力薄弱地区因缺乏配套资金，林场不敢申报国家生态建设项目；纳入事业单位管理端上“铁饭碗”后，职工管理难度增大；一些地方还受本级政府人员编制的制约。

政府工作报告国有林场改革方案篇三

按照市人力资源和社会保障局关于印发《韶关市事业单位岗位设置管理实施意见》的通知精神（韶人社（2010）69号）等文件精神，结合我单位实际，经研究，特制定本方案。

一、组织领导

经党委研究决定，成立xx事业单位岗位设置竞聘上岗工作领导小组。

组长：

第一副组长：

副组长：

成员：

领导小组下设办公室□xx兼任办公室主任

二、竞聘范围

竞聘对象为镇属事业单位（在编、在册、在岗）人员。

三、任职资格条件

参加竞聘人员应具备以下条件：

（一）基本条件

遵守宪法和法律，具有良好的品行，具备岗位所需的专业、能力、技能和资格条件，适应岗位要求的身體条件。

（二）具体条件（以下条件由各单位根据本单位岗位情况和实际制定，格式仅供参考）

1、管理岗位任职条件

九级职员岗位：

（1）学历要求：具有中专及以上文化程度。

（2）任职年限：须在十级职员岗位上工作满3年及以上。

（3）承担相应工作要求：具有较强的事业心和责任感，有吃苦耐劳、廉洁奉公的精神，熟悉单位业务工作，有一定语言表达能力、文字写作能力，能熟练运用计算机，能胜任岗位

所需的本职工作。

2、专技岗位任职条件

高级岗位：

中级岗位十级：

(1) 学历要求：具有大专及以上学历

(2) 任职年限：须在初级岗位十一级上工作满3年及以上，并取得与岗位相关的中级职称。

(3) 承担相应工作要求：具有较强的事业心和责任感，有吃苦耐劳、廉洁奉公的精神，精通单位业务工作，能熟练运用现代化手段处理本单位业务工作。能胜任岗位所需的本职工作。

初级岗位十一级、十二级：

(1) 学历要求：具有中专及以上学历

(2) 任职年限：分别须在初级岗位十二级、十三级上工作满3年以上，并取得与岗位相关的初级职称。

(2) 承担相应工作要求：具有较强的事业心和责任感，有吃苦耐劳、廉洁奉公的精神，熟悉单位业务工作，能胜任岗位所需的本职工作。

3、工勤技能岗位任职条件

工勤技能四级岗位：

(1) 学历要求：具有高中及以上学历。

(2) 任职年限：须在本工种五级岗位工作满5年，并通过中级工技术等级考核。

(3) 承担相应工作要求：有创新开拓能力及良好的职业道德，有丰富的工作经验，能胜任岗位所需的本职工作，服务意识强。

工勤技能五级岗位：

(1) 学历要求：具有高中及以上文化程度。

(2) 任职年限：须在普通工岗位工作满5年，并通过初级工技术等级考核。

(3) 承担相应工作要求：有良好的职业道德，有一定的工作经验，能胜任岗位所需的本职工作，服务意识强。

四、方法程序

(一) 召开党委会和聘用上岗动员大会

传达贯彻岗位设置首次聘用人员相关要求，统一思想、提高认识、端正态度，引导事业单位工作人员积极参与、正确对待。

(二) 上报审批

制定《岗位说明书》和《竞聘上岗方案》，并报市人社局审批。

(三) 组织实施

1、公布方案和条件 公布竞聘方案和竞聘岗位名称、任职条件以及竞聘上岗的程序、方法等相关事项。

2、资格审查 领导小组按照竞聘上岗的条件，对报名人员进行资格审查，对资格审查合格者进行公示。

3、开展竞聘竞聘上岗采取民主测评、组织考察等方法进行。

4、确定拟聘人员 结合工作需要由单位领导小组集体研究确定拟聘人员。

5、公示结果 对拟聘人员名单和拟聘岗位公示5个工作日。

（四）登记备案，并完善相关聘用手续

公示结束后，按程序报送市人社局审批。经批准后，按相关规定签订《事业单位聘用合同》。

（五）兑现待遇

根据全市工作进度和时间安排，统一安排兑现工资。

五、纪律要求

通过这次人员聘用工作，引导干部职工树立正确的观念，进一步调动工作积极性，不断提高工作效率和业务水平。这次参加人员聘用的对象和组织开展人员聘用工作的领导干部及工作人员，应严格遵守干部人事工作纪律和有关规章制度，对人员聘用工作中出现的违纪行为，要按照相关纪律和规定给予严肃处理。

政府工作报告国有林场改革方案篇四

按照国家林业和草原局林场关于《进一步巩固和提升国有林场改革成效的通知》及省林业和草原局场文件精神，我场狠抓落实，以巩固和提升改革成效。

一、改革完成情况

天然商品林管护补助xxx.x万元；

公益林管护费xxx.x万元；

贫困林场补贴xx万元，县财政拨付员额及公用经费xxx万元。

通过生产经营、森林培育管护、承包经营红松母树林等经济林、提供营造林和森林抚育等有偿生产经营活动、鼓励个人经商办企业、发展家庭经济和产业项目等多种途径，对全部在职职工，进行了安置，安置率xxx%□同时按要求全部参加了保险，“五险一金”全部落实。确保改革后职工收入不减少，生活有保障，切实维护了职工切身利益和林场稳定。

通过改革国有林场的森林资源达到了管理责权统一、森林可持续发展，并始终坚持生态优先的发展理念，加大森林资源培育力度，加强森林资源管理，不断提高森林资源总量和质量。

二、改革落实情况

1、关于公益一类国有林场财政经费未足额保障问题

用于保障职工工资。由于县地方财政目前比较困难，县领导正积极敦促计划局、旅游局等相关单位配合我场在争取在项目扶持方面增加林场经济收入。

2、关于编制核减后定编不定人的问题

县国有林总场截至xxxx年末在职职工xxxx人，在岗职工xxx人，事业编制数xxx人（定编不定人），虽然靠自然减员定编定人有些困难，但目前我县还未采取相关措施。

3、关于公益林管护面向社会购买服务的问题

县国有林总场现有国家级公益林xxxxxx亩；

省级公益林xxxxxx亩，设定公益林管护岗位xxx个，安排林场职工xxx人。县国有林总场不存在面向社会购买服务。

4、关于岗位设置不合理问题

县国有林总场现有管理岗位xx人；

专业技术岗位xxx人；

林业技能岗位xxx人；

一般性工勤技能岗位xx人。其中专业技术岗xxx人，%；

少于国家林业局《关于国有林场岗位设置管理的指导意见》之规定的专业技术岗一般不低于岗位总量的xx%的指导意见，一般性工勤岗xx人，占在岗职工x%□高于岗位总量的x%□

5、关于基础设施建设不完善的问题

县国有林总场已完成林场职工棚户区改造任务。饮水安全、电网升级改造、交通道路等设施已达到国家标准。

6、关于绩效考核导向作用不明显问题

目前县国有林总场未实施绩效考核制度，但也做到了目标明确、制度健全、措施得力、责任落实监管到位。

7、关于森林经营方案不适应改革后定位的问题

县林业局已于xxxx年x月xx日完成□xxxx—xx—xxxx年县国有林

总场森林经营方案》的编制工作。

8、关于国有林场人才队伍建设滞后的问题

县国有林总场针对职工老龄化、专业技术人员匮乏的问题，准备制定可行性职工培训方案，对在职职工开展专题培训，以提高职工的职业素养和技能。

三、建议

1、建议省林业和草原局加大对管护用房、林区道路、等基础设施建设的投资。

2、建议省林业和草原局加大以种植业、养殖业为主的项目投资，努力促进国有林场经济结构、产业结构的调整，拓宽企业发展经营渠道。

国有林场改革成效落实情况报告供参考

国有林场改革先进事迹

国有林场改革情况汇报

国有林场改革自查报告

国有林场改革实施方案

政府工作报告国有林场改革方案篇五

1、剥离场办亏损企业。由于国有林场经营管理水平低，捕捉市场信息慢、判断市场发展趋向不清，不少国有林场由此背上沉重的债务负担。近些年来一些林场在处理经营的二、三产业上，采取租赁、出让等形式，把所经营的二、三产业等企业剥离开来，抽出更多的精力抓森林资源的培育和保护。

全椒县瓦山林场原先场经营林化工厂、木材加工厂、木片厂，非但不能盈利，而且年年亏损，林场职工意见很大。今年以来林场班子就场办产业问题进行多次讨论研究，在充分分析导致经营失败原因的基础上，决定将三个场办产业对外实行租赁经营，引进外来资金进场办产业。由于瓦山林场森林资源比较丰富，每年木材采伐量在8000立方米左右，吸引不少有意来场进行投资办木材加工的厂商。在与这些厂商谈判过程中，林场始终明确要求首先录用林场职工。经过多次商谈，最后深圳光大木业赢得了在林场的经营权，目前该企业的机械设备正加紧安装并将投入生产。为切实保障林场职工切身利益不受侵害，林场工会和外来企业（用工方）、企业和林场职工之间均签定用工合同，约定双方的权利和义务。据全椒县瓦山林场测算，对木材加工厂实行租赁经营，每年多为林场增收约30万元（包括减发职工工资和上交租金两项）。南陵县戴公山林场，从起就对经营的二、三产业项目和经济林全部实行租赁、拍卖，目前，林场原先经营的松香厂、养殖场、矿厂、经济林、食堂等项目全部与林场脱离了经营关系。对无法采取上述方式的亏损项目，林场果断予以关停，盘活资产。现在林场在职在岗职工每人经营20亩采伐迹地，实行谁投资谁收益，大力鼓励职工自己购买林场迹地造林。

2、多方式分流人员。人员过多在我省国有林场相当突出，因此合理有序分流富余职工是当前摆在国有林场面前的一项十分重要的工作，也是国有林场深化改革、转换经营机制的客观需要。南陵县戴公山林场是个经营面积不到2万亩，职工183人，人员负担重。几年来，该场采取多种措施化解人多和林场经济发展的矛盾，积极引导职工解放思想，大胆走出去闯市场。该场分流人员的主要途径：一是职工离岗租赁国有林场山场、茶园等。林场把分散的、难管理的毛竹林，职工每人租赁50亩，多于50亩的，超出部分上交林场租赁金，有19人参与租赁经营，经营期限至退休。有3人承包茶园150亩，不上缴利润；有2人承包林场木材油锯采伐任务。经营期限内林场停发工资。职工通过自己辛勤劳动，收入比在林场上班要高的多。仅此林场就分流人员达23人。二是采取内退

和内部下岗。符合男职工45周岁或工龄25年以上，女职工40周岁或工龄以上条件并办理手续的有41人，至退休前，林场发放基本生活费和交纳养老保险金。三是鼓励职工停薪留职或离职、解除劳动合同。停薪留职期间，林场继续交纳单位部分养老保险金，解除职工的后顾之忧。据统计已经有50人办理停薪留职手续。针对离职和解除劳动关系的人员，林场一次性补助1万元，另外根据职工每一工龄再加100元。现有3名职工与林场解除了劳动关系。通过人员分流，目前戴公山林场在岗职工只有31人，现在该场在岗职工月收入近1000元，是分流前的2倍多。全椒县瓦山林场的人员分流也有明显的成效。一是招商来的企业招工，分流职工近40人；二是林场经济林租赁给职工经营，分流职工近40人。三是内退职工30人。

公开竞标。竞标高者中标，获得活立木采伐所有权。通过引进市场机制，林场木竹销售渠道拓宽，达到增加收入、降低成本、快速回笼资金、规范采伐管理的效果。

4、积极试点，探索深化国有林场体制改革。自8月份以来，黄山区委、区政府成立国有林场改制工作领导小组，把黄山区黄山林场作为全区国有林场改制试点单位，原则同意筹建生态公益型林场。目前召开两次林场职工大会，编印改革工作宣传册，开展清产核资、财务审计、商品林林木资产调查评估、改制费用摸底测算、研究制定多种改制方案等基础性工作。初步设想是建立生态公益型林场，按照公益事业单位管理；分流安置职工。（1）达到退休年龄（包括特殊工种人员提前5年退休）给予退休；（2）符合退养条件给予退养；（3）“4050”人员（女满40男满50岁）符合协保条件，本人自愿，协议保留养老保险、医疗保险，给予生活补助费；（4）其余人员身份置换，即买断。拟采取三种方式：资金置换、资产（林木资产）置换、养老保险置换身份（未达到“4050”条件的职工，本人自愿，林场、个人分别按照现行工资标准继续交纳养老保险，待个人达到退休年龄给予退休待遇）。宣城市泾县马头林场改革设想是：（1）林地转让；（2）个人买断；（3）资产评估；（4）国家控股。对外招股，

实行股份制管理。由于目前马头林场林地转让没有实现，具体改革方案尚在酝酿之中。

政府工作报告国有林场改革方案篇六

竞聘上岗活动实施方案

一、指导思想

坚持“公开竞聘、公平竞争、双向选择、择优聘任”的原则，贯彻“管理覆盖、职责明确、运行有序、信息畅通、决策科学、执行有力、效率提高、薪酬合理”的精神，拓宽选人用人渠道，引入竞争机制，使德才兼备、认同精储公司文化、有志精储公司事业的优秀人才脱颖而出，加强公司经营管理团队建设，不断提高经营管理水平，努力增强公司发展后劲和核心竞争能力，为公司提供坚强有力的组织保证和人才支撑。

二、机构设置及竞聘岗位职数

公司设以下机构：

董事长、副总经理、财务管理部、风险管理部、业务一部、业务二部、综合管理部。

拟竞聘岗位及岗位说明书见附表

一、二。

三、竞聘任职条件

1、拥护党的基本路线和各项方针政策，遵守国家法律法规和集团各项规章制度，服从大局，诚实守信，团结同志，作风正派。

2、业务能力较强，具有担任岗位工作所必须的专业知识和技能，具有较强的组织、协调、沟通、管理能力。

3、爱岗敬业，乐于奉献，求真务实，办事公道，具有高尚的职业道德，在职工群众中反映良好。

4、参加竞聘者须为公司在职员工。竞聘中层正职岗位原则上年龄不超过48周岁，具有大学本科及以上学历或中级以上职称。现任主管级以上岗位人员可报名竞聘中层正职，现任中层以上岗位人员可报名竞聘高级管理层。如竞聘者特别优秀，可在个别条件上适当放宽。

5、各岗位具体任职条件详见附表二岗位说明书。

四、具体工作安排

本次竞聘上岗活动按以下程序实施，具体日程安排见附表三。

1、宣传发动。召开公司全体人员会议，公布竞聘岗位，宣布竞聘方案，进行竞聘动员。

2、自荐报名。动员结束后，参加竞聘者对照竞聘的岗位、申报条件和资格，采用个人自荐的形式报名选岗（每人可报1个岗位），认真填写《竞聘报名表》，提交本人撰写的《岗位竞聘书》，交综合管理部。

3、资格审查。报名结束后，竞聘工作领导小组对报名情况进行汇总，同时对照竞聘岗位任职条件，对报名者进行资格审查，确定具体获得竞聘资格人员名单。

4、组织公司全体人员参加的民主测评。对全体竞聘人员进行民主测评。

5、组织公开竞聘答辩。由竞聘工作领导小组组织面试。由竞聘

人员演讲并答辩，相关评委评价确定面试成绩。

6、确定竞聘人选。竞聘工作领导小组对照岗位说明与任职条件，根据竞聘者任现职时的德、能、勤、绩、廉及日常考评获奖等情况，并参考民主测评结果和竞聘答辩的情况，提出中层正职初步人选。根据公司程序，报董事长研究，确定竞聘人选。经领导谈话、公示后，发文予以聘任，聘期暂定一年。

7、明确用工及薪酬待遇。本次竞聘工作延续公司目前采用的员工劳动用工管理方式，暂不作个别调整。竞聘上岗人员在任职文件发布后，享受相应级别薪酬待遇。竞聘上岗过程中，被聘用到同职级岗位人员，薪酬待遇不变。经协商一致，被聘任到低一级岗位的，薪酬待遇相应下调一级。

8、落聘人员安排。本次竞聘结果公布后，落聘人员由集团人力资源部组织培训。结合这次竞聘活动，找出思想与工作上的差距，提高思想认识，激发参培人员今后为公司事业拼搏奋斗的责任心和主动性，提高认识水平、工作艺术和沟通能力，并组织培训考试。学习培训取得预期的效果后，参考参培人员培训时的学习态度和考试成绩，结合相关部门缺岗情况，由公司研究确定二次竞聘方案，协调到公司相关部门工作。如协调到相关部门任职的，薪酬待遇按原职级降一级。如不愿服从协调安排，则按照《劳动合同法》有关规定，办理解除劳动关系手续。

向社会公开招聘。

五、组织领导

1、建立组织，加强领导。为加强组织领导，稳妥有序地开展

本次竞聘工作，成立竞聘上岗工作领导小组。由李文义董事长兼任组长，公司董事会成员和外聘专家参与领导小组工作、综合管理部为活动具体工作部门。

2、统一思想，提高认识。积极开展思想工作，广泛进行宣传发动，使公司全体干部员工充分认识开展竞聘上岗的重要意义，统一思想，提高认识，以积极的态度支持、参与这项工作。要正确看待这次竞聘上岗，端正态度，摆正位置，敢于正视现实，正确认识自己，勇敢地接受挑战、迎接挑战。要大力弘扬讲政治、讲大局、讲奉献的精神，正确对待竞聘结果，坚决服从公司调配。

3、严肃纪律，阳光操作。实行竞聘信息公开。竞聘上岗活动的各道程序、各个环节，坚持阳光操作，实行公开透明，接受群众监督。在竞聘期间，原任部门负责人要一如既往地抓好本部门工作。新的部门负责人产生后，原部门负责人要积极支持工作。

4、统筹兼顾，狠抓当前。这次竞聘上岗活动是公司管理创新的一项重要内容，是推进干部人事制度改革的重要举措，要妥善处理好竞聘上岗与做好当前工作、维护稳定的关系。要统筹兼顾，不能因为实行竞聘上岗而影响部门工作，影响人心稳定，做到工作和竞聘两不误、双促进，切实维护安定团结的大好局面，努力做好集团改革发展各项工作，以实际行动和优异的成绩迎接组织的挑选。

本方案在实施过程中如有未尽事宜，由董事会研究决定。

政府工作报告国有林场改革方案篇七

根据中共中央、国务院《关于印发〈国有林场改革方案〉和〈国有林区改革指导意见〉的通知》（中发〔x〕6号）、省委省政府《关于印发〈省属国有林场改革方案〉和〈县属国有林场改革指导意见〉的通知〔x〕委发〔x〕7号》（以下简称《意

见》)和全国、全省国有林场改革电视电话会议精神,结合我县实际情况,制定如下我县县属国有林场改革实施方案。

一、县属国有林场基本情况

x县现有县属国有林场2个,即x县溪塔国有林场和x县介福国有林场。

x县溪塔国有林场建于1958年,原名为x县溪塔伐木场,1992年改为x县溪塔国有林业采育场[x年更名为x县溪塔国有林场,是x市唯一一家企业性质的国有林场。场部位于x县西部的下洋镇溪塔村,经营范围分布一都、横口、下洋以及安溪县桃舟等4个乡镇,经营的林地分散零碎,属x母亲河晋江源头的重要水源涵养林区。设溪塔工区、莲花山工区、赤水工区、福联工区、西坑工区五个营林工区。现有干部职工36人,其中干部5人。退休人员27人,抚恤人员16人。

x县溪塔国有林场经营面积1.6万亩,森林蓄积量约8.5万立方米。其中国有林为0.47万亩,生态公益林2515亩,天然商品林1115亩,人工商品林11970亩。莲花山工区2100亩林地、林木于2001年由美岭村承包经营管理[x年起由美岭集团承包经营,承包期为70年,现为美岭集团投资建设莲花山森林公园。与乡、村集体合作造林的一般用材林1.1万多亩。

x县介福国有林场创办于1979年,位于x县东北部的运林山下,距x县城28公里,属于自收自支事业单位。经营面积10875亩,森林蓄积量约4.7万立方米,生态公益林1785亩,天然商品林728亩,人工商品林7537亩。设青弯、九阶、庵后三个工区。林场原核定事业编制25名[x年事业编制调整为17名,现在编在职员工17人,其中干部4人,职工13人,退休人员11人。在职员工至x年应退休2人[x年应退休2人。

二、目标任务

以中央、省《意见》为指导，围绕保护生态、保障职工生活两大目标，实施县属国有林场改革，最大限度发挥县属国有林场的生态功能，增加林场活力，实现资源增长、林业增效、职工增收、社会和谐稳定，力争x年6月前基本完成县属国有林场改革任务。到x年，建立起功能明确、管理高效、监督有力、权责清晰的林场管理新体制；县属国有林场经营区面积力争达3万亩，全面停止天然林采伐，商业性采伐逐年减少，森林蓄积量净增加0.8万立方米，达14万立方米。

三、基本原则

县属国有林场的主要功能明确定位为保护培育森林资源、维护国家生态安全等生态公益服务职责。主要职责是负责经营区内国有森林资源安全，承担生态公益林的管护任务，改善和提升生态环境质量；承担国家木材战略储备基地建设任务，实施生态公益林抚育间伐项目；开展科学技术试验，保护生态文化资源；完成县政府、林业主管部门交办的工作任务。

五、整合方式

按照中央、省《指导意见》文件精神，将介福国有林场和溪塔国有林场整合为1个生态林场，经营面积2.6万亩，名称为“x县生态国有林场”，为隶属县林业局管理的自收自支股级事业单位，经费形式为自收自支，核定事业编制17名，场部设下洋镇溪塔村，下设介福、溪塔2个工区，内设综合股、生产股、森防站、防火办、2个工区管护站等6个股室，管理具有4级营造林资质的x福林绿化有限公司；林场工作人员由现有介福国有林场事业干部职工和溪塔国有林场干部职工组成。

六、生态保护措施

建立健全国有林场森林资源管理档案，定期向社会公布国有林场森林资源状况，接受社会监督，实行县属国有林场场长

森林资源离任审计。保持国有林场林地和用途的长期稳定，严禁林地转为非林地，依法依规解决好场村林地纠纷，加快县属国有林场不动产权属证书的换发工作。加大宣传力度，提高全社会生态保护意识，国有林场生产经营、生态林日常管护引入市场机制，通过合同、委托等方式面向社会购买服务。加快研究制定林场中长期发展规划，积极鼓励发展林下经济，有效盘活森林资源资产。加强国有林场资产负债的清理认定和核查，防止国有资产流失。积极推广应用林业科研成果，加强森林资源管护队伍和制度建设，逐步提高森林管护能力。

七、民生保障

溪塔国有林场现有员工36人，退休人员27人。在岗员工13人，其中干部5人；承包组及停薪留职人员23人。近5年无退休人员。

介福国有林场事业编制17名，现有员工17人，其中干部4人，职工13人，退休人员11人。在职员工至x年底可退休2人□x年底可退休2人。

坚持“以人为本”的原则，建立县属国有林场职工工资正常增长机制，按国家政策落实国有林场职工工资待遇，逐步提高工资收入水平。按照有关规定将林场职工全部纳入社会保障体系，按时足额为职工缴纳“五险一金”。

介福国有林场现有人员工资仍按事业单位标准发放。

溪塔国有林场现有员工的工资按照国有企业工资管理规定的标准报送有关部门审批，规范国有企业的工资发放，做到有据可依。

将符合低保条件的林场职工及其家庭成员纳入当地居民最低生活保障范围，切实做到应保尽保。

原溪塔国有林场的资产管理及运作仍按[x]县人民政府关于国有企业纳入县国有资产管理中心管理和三大国投公司运作的通知[x]政文[x]163号)执行。

完善县属国有林场的财政支持政策。鉴于该林场承担生态公益服务职责，将全面停止天然林采伐和逐步减少商品林采伐造成收入减少，资金缺口由县财政根据实际情况给予适当经费补助。

将国有林场基础设施建设纳入县级政府发展规划，按照支出责任和财务隶属关系，加大基础设施建设投入，将国有林场道路纳入相关公路网规划，加快国有林场电网改造升级。切实解决林场职工饮用水安全。

八、组织保障

x县属国有林场改革领导小组要加强对改革工作的领导，县有关部门把林场改革工作纳入重要议事日程，明确任务，完善措施，抓好落实；加强对林场改革工作的指导、监督和检查；坚持统筹兼顾，正确处理改革、发展、稳定的关系，认真做好职工思想政治工作，扎实稳妥推进改革。

政府工作报告国有林场改革方案篇八

摘要国有林场对改善我国环境质量有很大帮助。目前，国有林场的单位性质正在转变，但在这个过程中，存在着建设资金短缺、基础设施建设不完善等问题。要想实现国有林场的跨越式发展，必须解决林场员工的待遇，完善投资机制等措施，提高国有林场的企业竞争力。

国有林场大多位于自然条件差的高寒山区和土地贫瘠地区，自然灾害频发，建设难度大[3]。目前，我国各地国有林场改革取得了瞩目的成绩，但也出现了不少问题，有些问题已经严重影响到了国家生态建设和改革的推进，主要表现在以下

几个方面。

1.1 基础设施薄弱，生产严重受阻

我国国有林场的大部分林场没有兴建生产生活基础设施，有的即使兴建，但由于我国国有林场在初建时期，受到国家的投资政策限制，建设标准比较低。且近几十年来，国家也没有投入相应的后续资金，导致基础设施因为投入资金不足而缺乏更新和维护。目前，虽然国家加大了对农村基础设施修建的投入资金，但仍有一些地方没有解决公路、通电及通讯等问题。由于国有林场的特性，其地理位置一般比较偏远，国有林场也处于国家各项惠农政策的边缘，这就使国有林场的基础设施建设仍旧处于落后的状态，林区的道路、电力、通讯等设施无法纳入政府的建设规划中去，林区基础设施的问题突出，严重影响林场各项工作的开展[4]。

1.2 运营资金不足

我国林场绝大多数已列入生态公益林建设，由于公益性林的特殊要求，使林场可采森林资源量下降。目前，市场上木材价格较低，收入低微。国有林场木材缺乏经营自主权，采伐、造林更新都不能由林场控制，需要受上级指令性计划控制，但也享受不到企业应有的优惠政策。

1.3 国有林场职工养老保险亟待解决

国有林场职工的养老保险比较复杂，解决国有林场职工养老保险是国有林场改革的必要条件，大家都认为应作为国有林场改革的突破口。目前，国有林场职工的保险缴纳的类型不同，大概分为3种：机关事业单位养老保险、企业基本养老保险、事业养老保险后又转为企业养老保险。但国有林场还存在一个问题，即有的职工甚至未缴纳社保，有的单位甚至高达1/2。企业保险和事业保险缴费比例不同，养老金不同，职工保险问题直接关乎了职工的个人利益，如不妥善处理，将

影响社会稳定。另外，国有林场职工的编制也是多种多样的，有公务员，有事业编制人员，还有农牧工，关于如何处理社会保险，国有林场没有统一的标准。公益型林场资产变现难度大，自费改革可能性小。

2.1 加大财政投入

在国家层面上，可加大对国有林场改革的投资力度及扶持力度，加强其对金融机构的吸引力度。加强政府投资、创业投资和资本市场的结合，建立和完善多层次、多形式的科技投融资体系，可从2个方面入手：一要发挥政府投入的引导作用，完善投入机制，优化资金投向，提高资金使用的准确性和使用绩效，引导和推动企业和社会增加对国有林场改革建设的投入；二要积极推进政府与企业的合作，为企业提供信贷融资、信用担保，开展知识产权质押贷款，完善国有林场改革建设的投融资体系。

2.2 加强基础设施建设

为保证国有林场转型的顺利进行，应大力建设林场基础设施，保障职工生产生活的正常进行。改善职工生活、加快林业发展的基本条件是加强林业基础设施建设。这样不仅能够促进林区的经济的发展，达到林区面貌大改变，改变原有的林分结构，促进林区的健康发展，还可以加强大型国有林场中的产业建设设施，如胶板厂等，促进林区基础设施建设的顺利发展。

2.3 解决职工保险问题

解决职工保险问题需要中央、省、市县共同努力，并给予特殊政策。可利用林业造林、扶贫等投入营造经济林，承包给职工经营，提高职工的收入；可加大中央财政和省级财政多支持改革成本，解决国有林场职工的保险问题。不仅如此，还应充分领会国有林场改革的意義，结合国有林场自身的实际

情况，把联系点建设和国有林权制度改革有机结合，以分类经营和养老保险为核心，精心做好工作方案。

此外，应加强对国有林场改革指导的总体思路。国有林场改革是林业三大改革之一，情况复杂，搞好国有林场改革，不仅是国有林场发展的需求，也是国有林场广大干部职工脱贫致富的热切期盼，但由于林业的长期性，改革工作量大、面广，情况复杂，一般林场的转型都需要2~3 a。其转型可认为是林场建场50多年来最浩大的工程，直接影响着林场将来的发展。国有林场改革得到了政府和各有关部门的积极支持，但由于地方的地域性差异，在政策的把握、方案的实施、资金的支持、外部的协调等许多方面，各地情况不同。应借鉴别人成功的经验，支持有利于林场发展和生态建设的各种改革探索，在探索中寻求发展之路。

结语

国有林场改革是林业三大改革之一，要想做好国有林场改革，在改革的过程中，就要始终坚持以保护生态环境为主的生态林场，即由自收自支企业化管理的事业单位转型为财政拨款的事业单位。只有解决了国有林场的解决职工保险问题、基础设施建设、运营资金不足等问题，才充分发挥林场在生态建设中的重要作用，保证国有林场改革的顺利进行。

参考文献

- [1] 李建锋，李建设，郝明，等. 我国国有林场改革历程与发展思路[j]. 中南林业科技大学学报：自然科学版，2008，32（20）：26-27.
- [2] 王自力，田明华，李红勋. 新时期国有林场改革与可持续发展研究[m]. 北京：中国林业出版社，2009：117-120.
- [3] 田明华，李红勋，王自力. 中国国有林场改革与发展中若干问题的思考[j]. 东北林业大学学报，2009，34（2）：77-79.
- [4] 莫绍深，张文田，田小小，等. 林下经济视域下广西“林改”问题研究[j]. 中南林业科技大学学报：社会科学

版，2013，18（4）：65-67。（责任编辑：刘昀）

政府工作报告国有林场改革方案篇九

——作者：——日期：

（征求意见稿）

一、改革的指导思想和基本原则

（一）指导思想。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，紧紧围绕“科学发展、进位赶超、绿色崛起”发展战略，按照“以人为本、转型定位、稳定权属、解决社保、化解债务、整合资源、做大做强”的总体思路，加快国有林场改革步伐，建立起符合社会主义市场经济体制和现代林业发展要求的管理体制和经营机制，充分发挥国有林场在生态建设和后备森林资源培育中的重要作用，促进经济社会可持续发展。

（二）基本原则。坚持国有林场改革与国有企、事业单位改革、行政管理体制改革、城乡一体化改革相结合；坚持解决国有林场遗留问题与创新体制机制相结合；坚持维护生态安全与促进林业产业发展，做大做强国有林场相结合；坚持保持政策的连续性、稳定性和均衡性与保障职工合法权益相结合；坚持分级负责与部门支持相结合。

二、改革的对象和总体目标

（一）改革的对象。经过批准并具有法人资格的国有林场，包括事业性质和企业性质的国有林场及其正式职工。国有森林苗圃参照执行。

（二）改革的总体目标。通过全面深化国有林场改革，切实做到“三增长、两建立、一确保”。即：资源增长、职工增

收、林场增效；全面建立职工社会保障体系，尽快建立符合现代林业发展要求的国有林场管理体制和经营机制；确保林区社会和谐稳定。国有林场改革时限在2012年12月底前全面完成。

三、改革的组织领导

市本级成立由政府主要领导担任组长，政府分管人保、林业的领导担任副组长，市直有关部门为成员单位的国有林场改革工作领导小组，办公室设在市林业局。各县(市、区)人民政府按照本《实施方案》组织好本辖区国有林场改革工作，成立强有力的改革领导机构，组建精干得力的工作班子，具体做好改革各项工作。

四、改革主要内容

(一) 整合国有林场资源，实行分类经营管理。各县(市、区)将现有林场资源和资产进行全面整合重组，组建1个生态公益型林场和1—2个商品经营型林场，实现国有林场分类经营、分类管理、规模经营。

1、两类林场的划分办法是：以县(市、区)为单位，把国有林场管理的省级以上生态公益林，整合为1个生态公益型林场；把其他森林资产通过撤并整合组成1—2个商品经营型林场。生态公益型林场代表国家行使对公益林的管理职能，并以购买劳务方式委托商品经营型林场对生态公益林进行管护，实行管理、管护分离。

4 2、两类林场的运营方法是：生态公益型林场定为公益性事业单位，并依照管理权限和管理的面积，按照6—10人/万亩的标准，合理核定编制数，用于聘用管理人员和技术人员，确保林业管理和技术骨干不流失。编制内的人员和机构经费全额纳入县(市、区)财政预算。商品经营型林场全面推行企业化管理，按市场机制运作，自主经营、自负盈亏。

3、改革两类林场领导体制，理顺两类林场管理体制，创新两类林场经营机制。

(1) 改革后的国有林场行政隶属关系不变，生态公益型林场的领导班子由县（市、区）按干部管理权限任命；商品经营型林场的领导班子按现代企业管理制度和公司法的要求依法产生。

(2) 生态公益型林场不仅代表国家行使对公益林的管理职能，而且是商品经营型林场中国家股的持股者。商品经营型林场在确保国有森林资源保值增值的前提下，明晰产权，引入多种经济成分共存，推行现代企业制度进行管理。两类林场都要按照有利于生态建设和提高管理效率的原则，逐步建立权责利相统一，管资产与管人、管事相结合的国有林场森林资源资产管理体制。

5 机制。

4、引进战略投资者。商品经营型林场要采取多种方式引进战略投资者，实行股份经营或合作经营。引进的战略投资者应当具有如下特征：与被投资的林场从事相同的产业，或者是有关连的互补性产业；长期稳定持股，追求长期战略利益，不会因为暂时的获利或其它原因而变现；拥有促进林场发展的实力，能够形成规模上的放大效应或互补效应；实行增量引进，为改革和妥善处理联营林筹措资金，转换国有林场的经营机制，改善国有林场的治理结构。各县（市、区）引进战略投资者，须经市政府批准。

1、符合林业行业提前退休条件的特别繁重体力劳动和高空、高温、有毒有害作业工种职工，按规定办理提前5年退休手续。

2、合理设置岗位，制定详细岗位要求和竞岗条件，按照“公平、公正、竞争、择优”原则，由不能办理提前退休的职工参与两类林场的岗位竞争。对竞争上岗的人员，全部置换国

有身份，与原单位签订解除劳动关系协议书。对竞争到生态公益型林场岗位上岗的，按事业单位用人要求，重新与林场签订聘用合同；对竞争到商品经营型林场岗位上岗的，按企业用工要求，重新与林场签订无固定期限劳动合同。

6 3、竞争未能上岗的职工，由林场为其缴纳5年的基本养老保险和医疗保险。对不愿置换国有身份的，保留其国有职工身份，5年后，其养老保险和医疗保险由职工个人缴纳；对自愿置换国有身份的，林场与其签订解除劳动关系协议，领取一次性经济补偿。

4、置换身份的截止时间、工龄计算、经济补偿标准等具体问题，由各（市、区）结合改革进展和当地实际合理制定；专业扑火队的队员来自国有林场的，要妥善安置好其到达年龄退出专业扑火队的工作。

（三）完善社会保障体系，维护职工合法权益。处理国有林场职工养老、医疗保险等社会保障，既要切实解决好遗留问题，又要全面理顺好改革后职工将面临的困难，切实维护职工合法权益。

1、对改革前国有林场拖欠的职工养老保险费本金和利息应予以一次性清欠，免收滞纳金。若一次性清欠有困难，在改革期间应一次性补足个人账户，统筹账户可在明确清欠责任主体、清欠数额的基础上，分三年清欠到位，三年清欠比例依次为30%、30%、40%；对未参加基本养老保险的国有林场和职工，按省有关规定参加城镇企业职工基本养老保险，新参保的国有林场按规定应补缴的基本养老保险费本金和利息应在参保时一次性补缴到位。

2、国有林场改革后，其人员按照相关政策和不同的安置情况，继续接续职工的养老保险；分别参加相应的城镇职工基本医疗保险、城镇居民基本医疗保险、新型农村合作医疗。

7 3、各县（市、区）政府在国有林场改革的同时，要积极创造就业岗位，切实帮助竞争未能上岗职工实现再就业；为生活困难、符合条件的职工办理低保待遇；要着力改善国有林场职工住房条件，将国有林场危旧房改造纳入当地保障性住房发展计划，解决国有林场危旧房改造用地需要，加快国有林场危旧房改造工程。

（四）稳定国有林场山权，确保国有资源完整。本着尊重历史、尊重现实的原则，确保国乡（村）联营山林权属的稳定，积极探索国乡（村）联营的新途径。对联营协议趋于完善、协议双方没有争议的，继续执行原有协议；对于协议双方存在重大分歧、且双方都同意改变联营形式的，可以将联营改租赁形式，合理调整利益分配，既维护经营权的稳定，又保证林农的合法收益。

（五）规范资产评估处置，妥善化解各类债务。改革期间，各国有林场都要做好资产的登记、评估和呆坏账的核销工作，防止国有资产流失。对转让、合资等处置资产和合股经营的行为要接受职工群众的监督，严格履行法定程序，不搞暗箱操作。

1、对引进战略投资者实行股份制、股份合作制经营的林场，必须按照《江西省森林资源转让条例》的规定，进行清产核资、财务审计、资产评估，依照法定程序报批；对处置国有资产，必须按照《中华人民共和国企业国有资产法》、《行政事业单位国有资产管理办法》规定和程序报批，纳入产权交易所进场交易，实行招拍挂。

2、国有林场办企业产生的一般商业性贷款，由所办企业

8 通过处置资产所得予以偿还，不足部分由县（市、区）牵头统一与金融机构洽谈核销；利用银行贷款造林，并已划分为公益林的贷款本息，要争取核销或停息挂账；其它债务也要本着尊重历史，主动协商，积极化解的原则，妥善处理。

3、各地要制定优惠政策，整合有关资金，多渠道筹集资金用于国有林场改革，并设立国有林场改革资金财政专户；变现不适合林场发展的要利用闲置资产筹措改革资金；引进社会资本参与林场改革；鼓励金融部门加大对国有林场改革的支持力度，积极推进林木林地资本化；争取中央、省财政国有林场改革转移支付补助资金。改革资金缺口部分，由县（市、区）政府统筹解决。

（六）剥离林场社会职能，保障林场轻装上阵。将原由国有林场所办的义务教育学校、医疗单位等社会职能全部分离，实行属地管理。当地政府要接受到位，整合资源，统筹配置，加强管理。林场代管村组应予以剥离，各地因地制宜自行确定社会职能的管理归属。国有林场的离休干部，全部转由其主管部门管理，实行财政供养，保证其按规定享有的政治待遇和生活待遇。改革前国有林场退休人员，属财政供养的，统一转入生态公益型林场管理；属社会保障供养的，统一移交社区，实行社区管理。进一步完善国有林场资源、人事档案管理工作，因改革所涉资源、人事档案，要移交的及时办理移交手续；置换身份的干部职工的档案要明确接受部门，确保有组织、有人管。

五、改革步骤和要求

9（一）宣传发动，营造改革浓厚氛围。各地要采取多种形式向国有林场职工广泛宣传改革的历史背景、重要意义、改革政策 and 目标要求，使广大职工打消疑虑，增强改革信心，在全社会营造关心、支持、参与国有林场改革的浓厚氛围。

（二）调查摸底，夯实改革基础工作。各地要组织人员，深入国有林场开展调查摸底，全面摸清资源资产、人员结构、社会保障、债权债务等基本情况，广泛征求职工对改革的意见和建议，认真测算改革成本，为改革奠定坚实基础。

（三）制定方案，及时上报审批。各县（市、区）在调查摸底的基础上，结合实情，科学选择改革模式，编制改革实施

方案，改革实施方案由县（市、区）人民政府审定后，必须在2011年12月10前上报市人民政府审核，市人民政府于12月20日前上报省国有林场改革试点工作领导小组审批。同时，要制定好生态公益型林场编制、两类林场岗位设置和岗位竞聘等配套方案或办法。

（四）明确责任，有序实施改革工作。各地要按照批准的方案，认真抓好改革的每个环节，统筹协调推进改革。各县（市、区）人民政府是国有林场改革的责任单位。各有关部门要主动作为，全力支持，密切配合，及时帮助解决改革过程中出现的新情况、新问题，抓好相关政策的落实，确保改革顺利进行。各级林业部门要集中精力投入改革，落实责任。

10 准要求，全面总结分析本辖区内国有林场改革工作。改革工作基本结束后，由省国有林场改革试点工作小组对改革工作进行验收评估。

（六）强化疏导，切实维护改革稳定。各地要统筹兼顾，正确处理改革发展稳定的关系，严格落实维稳责任制。要加强对改革形势的分析和研判，及时排查发现改革中出现的各种苗头性、倾向性问题；强化教育疏导，协调各方面利益，尊重历史，尊重事实，维护国乡（村）联营造林的法律和政策地位，积极化解改革中出现的问题和矛盾；严肃纪律，防止改革过程中的国有资产流失，防止借改革之机破坏国有森林资源的违法行为，防止出现乱砍滥伐，维护林区稳定，确保改革平稳推进。

（七）加强督查，有力有效推进改革。改革的时间紧迫，任务艰巨，必须加强督导、统筹谋划、协调推进。林业主管部门要建立信息沟通和报告制度，按照改革时间节点，加强调度，定期或不定期抽调人员组成督导组，深入基层督促检查，对已经落实的要查成效、对正在落实的要查进度、对没有落实的要查原因、对影响落实的要查责任。同时，要善于挖掘和培养典型，充分发挥典型示范作用，有力有效推进改革。

（八）统筹善后，全面完成改革工作。各地要统筹考虑和梳理改革后的遗留问题，全面完成改革的有关后续工作。凡是原有国有林场名称一律暂时保留，以利处理改革后的遗留难题，确保国有林场改革全面完成。

政府工作报告国有林场改革方案篇十

一、林场概况 1、地理位置

林场于1956年建场，是省最早林场之

一。林场总经营面积7.5万亩，森林蓄积量29.2万立方米，森林覆盖率99%。森林为天然林，林区是天保工程区、熊耳山自然保护区、国家公益林区、国家储备林区，林场是典型的生态公益性林场。

林场林区蕴藏着丰富的野生动植物资源，其中，国家重点保护植物22种，国家重点保护动物12种；省级重点保护植物和动物各20种。

我场可用建筑面积2340平方米，其中场部办公楼1635平方米、工区护林房325平方米、工区护林房80平方米、工区护林房120平方米、鸡冠石防火检查站80平方米、花落印防火检查站100平方米。只有寺山庙工区护林房倒塌没有建设。

用电方面，6个区站中，四个区站临时借用矿区线路，工区使用太阳能（经常出问题），寺山庙工区无电。

除场部外，工区饮用山涧水。

1、关于职工工资问题及建议

林场国有林区内部林区公路可以通车的只有宽坪工区的12公里，路面的突出石头或坑洼频繁，只能吉普车慢速行进（1-2档）

;而多数林区道路中断或根本无路。这样的路况不仅护林巡山不便,更严重的是妨碍了森林防火。比如,1997年寺山庙林区发生森林火灾,扑火队员赶赴火场花了4个小时(可距离仅25公里),过火面积已经1000余亩。寺山庙林区护林房已经坍塌,至今没有重建,原因主要是道路不通,就是因此,采药采种难以控制,损害林木现象屡禁不止,因此,护林房应该建设。林场各个工区水电问题至今没有彻底解决。此等基础设施问题,在全河南省、全国还有几个林场?究其原因,还是国家对基层情况了解问题,还是国家对防火的重视力度问题,还是资金问题,还是国家资金使用的合理性问题。

林场林政执法问题越来越严重。其一,护林员执法要有执法证、执罚证,而实际上所有护林员都没有,无法执法,不敢执法。一次,护林员抓住一个正在砍树采药的人,因为中药五味子缠绕于树上,将树砍倒,采摘方便。护林员立即命其停止,问他叫啥,叫他到林场接受处理。然而,该人却说“你没有执法证瞎叫啥!管我你违法,小心我告你!那条法律不叫采药?砍树没有第三个人看见,我不承认你没门,我叫啥名你管不着,哪儿凉快去哪儿!”护林员无奈到林场汇报,可是,待林场派人再到那里时,早已人去林空。其二,关于采药没有相关法律,由于林区采药成风,砍树严重,为打击犯罪,保护森林,县森林公安分局认为源头在收购,于是,在下峪乡地盘查收一车林区药材,谁知,收购药材者说“我违犯哪条法律?不说个来历告你们公安局!”无奈,只有不了了之。说实在的,采药、采种、采矿是森林保护的最大的敌人、主要敌人,根源在于有人收购。比如,盗伐滥伐天然林木,天保工程前及其猖獗,天保工程实行后,禁止收购和运输天然林木材,盗伐滥伐天然林木的现象才自行匿迹。

建议:一、国有林场护林员要实行执法证、执罚证,双证上岗,国家要实行常年办证,保障办证渠道畅通。

森林是生态保护的主力军,没有森林生态保护就无从谈起,不谈森林就是眼中无生态,扩大森林面积、提高森林功能,才是

生态保护的根本措施。天保工程实施之前,凡看到林相整齐、功能较强(树龄大)的林子,就是国有林场的,反之,则是集体的;目前,天保区这种对比不是很明显,但非天保区还比较明显,6月18日豫东某技术员就是这样说的。这说明,其一,国有林保护力度明显之大;其二,国有林是生态保护主力军;其三,国有林投资效果明显;其四,扩大国有林面积是生态保护的需要。

目前,林场职工文化程度高中以上的能够占到90%以上,但是,高中文化能力的(文章表达能力)可能占不到10%,高中工作能力的(会计划、独立工作、文字表达)可能占不到20%。然而,工程师、技师、高级工倒不少,行政材料、技术材料基本没有可以独立圆满完成。林场职工多数是招工、退伍安路的,单位没有选择的权利,天保工程以来,林业上没有招考技术人员,因而整体素质十分不利于林场的正常工作和发展。

建议:一、非招考不得给林场安排人员。二、林场只招考林业本科院校毕业的人员。三、实行岗前、离岗培训考试制。岗前培训考试是指招考人员进入工作岗位之前,要进行岗前职业道德、职业规范、单位制度、林业技术、写作技术等培训,并进行考核考试,合格者方可进入单位相应岗位。离岗培训考试是指在岗人员实行轮换培训,内容同前,凡培训考试考核不合格者,离职自学或自谋,上岗再考。

8、关于林场职工子女教育问题及建议林场职工多数是“一头沉”,家属、子女要么在林区,要么在山区农村。为了给子女一个好的学校、好的教师,家长离开家乡到镇里、城里租房、打工,供学生上学。山区、农村的学校学生少了,学校倒了,教育不断自然回缩,林场职工家庭不得不随之进城。但是林场职工收入低微,仅能顾住全家基本生活,关于住房,关于子女好的教育等,不敢奢想,使之低人一等,成为社会的最底层。

像其他生态公益型林场一样,林场也是负债较

多,债务多数为拖欠职工工资类,这与经营型林场多数债务为

生产经营性贷款不一样。我场拖欠职工工资占总债务的75.7%，事业费债务100%。这也说明林场事业费严重不足，事业费成为制约林场发展的障碍。