

产业单位改革政策研究

卢 静

(国网重庆市电力公司市南供电分公司,重庆 404100)

摘要:随着市场经济的高速发展,我国各领域创新改革迎来重大机遇,特别是在企业改革深化的趋势下,为了积极稳定的推进改革,则务必要注重改革政策的优化和完善。鉴于此,本文将着重分析产业活动单位改革的政策,对改革实践进行梳理的同时,提出几点优化策略,旨在为更好地推进产业活动单位顺利改革。

关键词:产业单位;单位改革;改革政策

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.32.113

1 前言

新时期产业活动单位的改革深化势在必行。为了精简内部工作,重新整合,形成更加具有核心竞争力的业务单位,则务必要推进改革政策的深入执行。创新内部管理方式的同时,营造出更加具有竞争力和良好管理实力的氛围^[1]。

2 产业活动单位概述

产业活动单位是指法人单位的重要组成部分。也是经过明确的法定程序批准且不能独立承担民事责任的单位,包括各级工商行政管理机关核准登记领取营业执照的分支机构或经营单位,或是有各级登记主管机关进行备案,根据相关法律法规由主管部门批准建立的事业单位分支机构^[2]。

3 产业活动单位改革政策问题

目前我国产业活动单位改革政策仍然会面临以下几点问题。

首先是改革政策方面的研究工作不够深入。基于企业特征与产权性质的角度考虑,目前对于产业活动单位可分为不同的类型。各自类型的性质各有不同,在进行改革的过程中,需要明确各自的侧重点。这也说明了传统相对单一的改革政策模式无法更好地适用于多元化的企业性质^[3]。

其次是产业活动单位内部的人力资源管理政策的建立不够恰当。在进行改革深化后,产业活动单位内部的核心业务将得到进一步的突出,不论未来的政策环境经济性质如何变化,其服务产业活动单位建设的发展功能并不会减弱,企业的主体也不会因此而消亡,面向市场的特性并不会因此消失,这说明了产业活动单位内部的人力资源仍然需要在新时期下接受转型改革和升级,也要完善其相应的政策,但目前我国仍有许多产业活动单位内部在改革政策制定推进的过程中,缺乏对人力资源方面的协调。仍然会面临以下几点问题,第一点是员工队伍建设的问题,受到历史因素和近年来相关政策的影响,使得产业活动单位内部人力资源的状况已经很难满足,更加规范管理发展要求,队伍素质较低。整体员工年龄结构偏大。难以满足规范管理的工作要求,且社会化用工的成长空间相对有限,整体归属感不够强,也会造成人员流失。第二点是人才梯队建设落后,主要的管理人员关键技术人员均为为主业支援集体企业的全民职工,社会聘用员工大多从事于一线岗位和一些辅助岗位的工作在产业活动单位改革优化升级的今天,一些外聘的人员很难有效填补相关岗位的空缺,也难以满足企业活动单位长远发展的需求。

最后是企业内部的分级管控机制建立相对落后,非核心业务剥离问题十分严重。在前期重组,整合与改革改制过程中,为了更好地降低企业处置和人员分流安置工作的风险,一些企业会存在非核心业务的转移或是合并,而在新时期的产业活动单位改革政策优化的过程中,若是仍然沿用传统的模式,则会影响综合竞争力,更不利于改革效果。

4 产业活动单位改革政策优化策略

(1)完善改革政策研究工作。完善改革政策研究工作是产业活动单位改革政策的优化策略之一。新时期的产业活动单位改革过程中,要务必要保证政策制定的贴切和完善,建议从单位特征和产权性质

两方面入手,对于界定单位是否为厂办大集体或是其他类型的企业,并且进行分级分类的推行政策的制定和完善。对于产权性质而言,也需要根据不同产业活动单位中所涉及到企业的所有制和类型,制定符合企业长远发展战略的改革政策机制,在保证产权属性不变的同时,探索积极有益的改革方案。

(2)优化人力资源管理政策。优化人力资源管理政策是产业活动单位改革政策优化策略之一。通过上述分析得知,由于受到计划经济时期的影响,我国仍有许多产业活动单位改革政策推进的过程中,忽视人力资源管理方面的改革。针对这些问题,需要进一步优化调整人力资源管理政策,建议建立职工在主页与企业之间的合理正常沟通交流机制。还有建立成熟完善的员工业务能力培养机制,在具体时期内组织员工接受统一的培训,确保接受培训后的员工可以不断的提高其业务能力。在通过提升产业活动单位工作人员薪资待遇和成长通道的同时,也能够吸引更多复合型的年轻职工来到企业,为产业活动单位创新改革投入更多的新鲜血液,并焕发出更大的价值。还要从薪酬制度改革和激励机制完善等方面入手,大力培养项目经理等一些优秀的管理人员,通过采用项目分红或是薪酬远期兑现等多种方式,激励更多真正有能力有素质的全能型人才。还可以将工作人员的业务能力薪资待遇与企业的未来战略发展相关联,实现产业活动单位与员工双赢的良好局面,以业绩为导向,科学评价为主要依据,综合衡量不同岗位员工的贡献,并充分调动其工作积极性。

(3)建立续存企业分级管控机制。建立续存企业分级管控机制是产业活动单位改革政策优化策略之一。针对产业活动单位的实际情况,可以明确区分核心业务与非核心业务两大区域,并对其进行针对性的管理和协调,对于核心业务方面,要明确业务来源市场竞争度行业动态发展趋势等内容,在此基础上构建科学合理的管理体系进行分类实施政策,还要明确各类单位企业的组织架构规章制度和激励机制,从而适应不同企业的规范管理和需要。对于非核心环节可以适当投入精力,但是更多的精力仍然需要放在核心业务层面上。非核心环节也要注重内部的规范管理。还要基于以人为本的角度。以鼓励为主,按照管资本的思路,注重单位的综合管理能力与盈利能力。

5 结束语

总而言之,新时期的产业活动单位改革势在必行,而改革政策的研究也具有现实意义,因此这类单位的改革创新需要遵循。因地制宜原则,结合单位内的实际情况,有针对性地建立分级管控机制,还要兼顾人力资源管理和改革政策制定的协调性,真正推进产业活动单位在新时期的平稳发展。

参考文献

- [1]于潇.中国经营类事业的单位转企改制及相关政策研究——以辽宁省文化院团事业单位改革为例[J].2011.
- [2]张素秋.深耕流通产业政策加快流通体制改革——评《中国流通产业政策研究》[J].价格理论与实践,1999,000(009):封3.
- [3]江源.关于统计单位划分存在的问题和改革设想[J].统计研究,2017(02):5-11.