

浅析国企后勤社会化改革的发展现状及对策

丁杰

南京地铁运营有限责任公司

[摘要] 在市场经济条件下，国有企业作为国民经济的重要组成部分，其后勤保障工作的社会化改革备受关注。本文以国企后勤社会化改革为研究对象，分析其发展现状及存在的问题，探讨提升后勤管理工作的重要性，并提出相应的对策和建议，以期为国企的可持续发展提供有力支持。

[关键词] 国有企业；后勤管理；社会化改革

一、国有企业管理的现状分析

国有企业在我国经济中占据重要地位，其管理水平的提升对国家经济发展具有深远影响。近年来，国有企业在管理改革方面取得了一定成效，主要表现为：一是企业内部管理制度逐步完善，现代企业制度不断健全；二是市场化改革推进力度加大，企业自主经营、自负盈亏的机制逐步形成；三是科技创新能力显著提升，部分企业在技术研发和应用上取得了重大突破。

然而，国有企业在管理过程中仍面临诸多挑战。一是管理体制改革的不到位，部分企业仍存在行政干预过多的问题，影响了市场化运作效率；二是人才管理机制不完善，高素质管理人才和专业技术人才的引进和培养存在瓶颈；三是资源配置不合理，部分企业资源浪费和冗余现象较为严重，制约了企业的长远发展；四是国际化经营能力不足，全球化竞争中缺乏足够的市场开拓和适应能力。

二、国企后勤社会化改革的必要性

1. 市场经济发展的要求

市场经济的发展需要国企进行后勤社会化改革，以适应不断变化的市场需求和竞争环境。市场经济要求企业在运营中具备更高的灵活性和效率，而传统的后勤管理模式往往难以满足这些要求。通过社会化改革，国企可以将后勤服务外包给专业的第三方机构，从而降低运营成本，提高服务质量和效率。另外，社会化改革可以促进后勤服务市场的形成和发展，增强市场活力，推动整个行业的进步。企业将更多精力集中于核心业务，提高市场竞争力，从而更好地应对市场经济的发展要求。

2. 国企发展的管理规律要求

国企的发展规律要求其后勤管理必须适应企业经营模式的变化。传统的后勤管理模式与现代企业制度不相匹配，难

以支持企业的发展目标。通过后勤社会化改革，国企能够建立更加专业化、市场化的后勤服务体系，促进管理模式的转型升级。改革有助于理顺后勤管理体制，明确职责分工，提高管理效率。后勤社会化改革可以引入先进的管理理念和技术，提升后勤服务水平，助力国企实现高质量发展。通过优化资源配置和人员管理，国企可以更好地适应市场变化，提高运营效率和经济效益。

三、国企后勤系统改革的主要途径

1. 基本定位

后勤系统改革首先需要明确其基本定位。国企后勤部门应从传统的行政附属角色转变为独立的服务提供者，具备自主经营能力和市场竞争意识。明确后勤服务的市场定位，可以促进其专业化发展，提升服务质量和效率。通过制定明确的服务标准和规范，国企后勤部门能够更好地满足内部需求和市场要求。同时，国企应鼓励后勤部门与市场接轨，引入竞争机制，通过公开招标和服务外包等方式，优化资源配置，提升服务效能。这一转变不仅有助于后勤部门自身的发展，也能够为企业整体运营提供更加可靠的支持。

2. 构建后勤服务管理主体发展目标

构建明确的后勤服务管理主体发展目标是改革的重要一步。国企需要为后勤部门设立清晰的发展目标，包括服务质量、效率、成本控制等方面。通过设立具体的、可衡量的目标，后勤部门能够有方向地进行改革和发展。企业管理层应与后勤部门密切合作，制定科学的绩效考核体系，以促进目标的实现。此外，企业应加大对后勤部门的支持力度，提供必要的资源和技术支持，确保后勤服务能够满足企业发展的需求。通过目标管理，后勤部门可以不断提升服务水平和效率，为企业的整体运营提供有力保障。

3. 将机构人事制度改革稳步推进

机构人事制度的改革是后勤社会化的重要组成部分。国企应根据市场需求和自身发展需要,调整后勤部门的组织结构,优化人员配置。通过引入竞争机制和激励措施,可以激发员工的积极性和创造力,提升后勤服务的整体水平。企业应注重人才的引进和培养,建立完善的人才管理体系,确保后勤部门拥有高素质的专业人才。此外,应制定合理的薪酬和福利制度,以吸引和留住优秀人才。在机构人事制度改革过程中,企业还应注重员工的职业发展和培训,提供多样化的职业发展路径和培训机会,帮助员工不断提升自身能力和素质。通过稳步推进人事制度改革,后勤部门可以实现更加高效的管理和运营,为企业的持续发展提供强有力的支持。

四、后勤社会化改革中存在的问题及原因分析

1. 体制转化不全面,后勤法人地位不明确

后勤社会化改革中存在体制转化不全面的问题,这导致后勤部门在实际运作中面临诸多障碍。由于体制转换不到位,许多国企的后勤部门仍处于半市场化、半行政化的状态,难以实现真正的市场化运作。这种状况使得后勤部门在资源调配和服务提供上缺乏自主性,效率低下。同时,后勤部门的法人地位不明确,导致其在法律和经济责任上的权责不清。这不仅影响了后勤部门的独立运营和市场竞争力,也使得其在管理和服务质量提升方面面临重重困难。

2. 人才管理体系与资源配置上的缺位

后勤社会化改革过程中,人才管理体系和资源配置的不完善是一个突出问题。许多国企在推进后勤改革时,未能同步建立完善的人才管理体系,导致后勤部门在专业人才的引进和培养上存在严重不足。缺乏专业人才使得后勤管理和服务质量难以提升。此外,资源配置不合理,后勤部门在资金、设备和技术等方面的投入不足,进一步制约了其发展。后勤部门在资源获取和利用上的劣势,使其无法有效应对市场竞争,难以提供高水平的后勤服务。这些问题的存在,严重影响了后勤社会化改革的进程和效果。

五、国企后勤社会化改革问题的对策

1. 完善后勤管理体制

国企后勤社会化改革需要完善后勤管理体制,以推动后勤部门的市场化运作。首先,应明确后勤部门的法人地位,赋予其独立运营的权利和责任。这将有助于后勤部门在市场中自主决策,提高运营效率。其次,应逐步摆脱行政干预,建立市场化的运行机制。通过引入竞争机制,可以提升后勤服务的质量和效率。最后,还应制定完善的管理制度,规范

后勤部门的各项工作流程,确保其运作的透明度和规范性。通过完善管理体制,后勤部门能够更好地适应市场需求,提供高效的服务。

2. 强化人才管理体系

强化人才管理体系是提升后勤服务质量的重要途径。国企应重视后勤专业人才的引进和培养,通过多渠道招聘和培训,打造一支高素质的后勤管理团队。首先,应制定科学的人才招聘和选拔机制,吸引具备专业技能和管理经验的优秀人才。其次,应建立系统的培训体系,定期对后勤人员进行技能和管理培训,提高其专业水平和服务能力。另外,还应设立合理的激励机制,通过绩效考核和奖励制度,激发后勤人员的工作积极性和创造力。通过强化人才管理体系,可以显著提升后勤服务的整体水平。

3. 优化资源配置

优化资源配置是实现后勤社会化改革的重要措施。国企应科学配置后勤资源,确保其有效利用和合理分配。第一,应加大对后勤部门的资金投入,提升其硬件设施和技术水平。现代化的设备和技术能够提高后勤服务的效率和质量。第二,应合理分配后勤资源,避免资源浪费和重复建设。通过资源整合,可以提高资源利用率,降低运营成本。第三,还应建立有效的资源管理机制,对后勤资源进行动态管理和优化配置,确保资源的高效利用。优化资源配置,有助于提升后勤服务的质量和效率,推动后勤社会化改革的深入发展。

六、结语

国企后勤社会化改革是提升企业整体运营效率和竞争力的必由之路。我们通过对当前国企管理现状的分析,发现体制转化不全面和人才管理体系的缺位是主要障碍。笔者提出了完善后勤管理体制、强化人才管理和优化资源配置的对策,旨在解决这些问题。后勤社会化改革不仅能够促进企业内部管理的专业化,还能通过市场化运作提升服务质量。未来,国企需要持续推动改革,适应市场经济的发展,确保后勤保障能力不断增强,从而支持企业的可持续发展。

【参考文献】

- [1] 亢佳琦, 宋欣. 新公共管理视域下深化高校后勤公共化改革[J]. 高校后勤研究, 2023, (11): 15-18.
- [2] 罗雪莲, 刘长财. 社会化改革下机关后勤服务标准化研究——基于佛山市的实践[J]. 中国标准化, 2023, (18): 116-120.
- [3] 李威, 卢艳龙, 胡余平. 人民银行后勤服务社会化管理研究[J]. 海南金融, 2021, (12): 81-87.