

2023年央企挂职工作总结(大全6篇)

总结是对前段社会实践活动进行全面回顾、检查的文种，这决定了总结有很强的客观性特征。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

央企挂职工作总结篇一

根据xx股份公司人才培养规划的总体要求，结合集团公司“十四五”战略发展规划及“六支人才队伍”战略目标，为科学、规范、有效地开发企业人力资源，不断提升员工整体素质，改善人力资源结构，增强企业核心竞争力和市场适应能力，确保企业员工的素质能力满足施工生产经营的需要，特制定本规划。

指导思想：以党的十九大及十九届历次全会精神 and xxx新时代中国特色社会主义思想为指导，紧密围绕集团公司“国际化、提质增效、结构调整、成本领先、创新驱动、扭亏解困”的战略举措，按照人才发展规划有关要求，努力培养和打造一支结构合理、素质优良、精干高效、勇于创新、适应变革的人才队伍，为把集团公司建设成为“国内领先、行业一流”的现代化绿色建筑工程总承包企业提供人力资源保障。

基本原则：培训工作要服务于集团公司的总体发展战略，紧密围绕企业改革发展的中心任务，促进企业战略落地；构建与企业发展战略相适应，与建设学习型企业要求相符合，与人才队伍发展目标相衔接，培训与使用相结合的培训长效管理机制；按照集团公司、子分公司、项目部三级培训管理职责分工，建立分类管理、各有侧重、相互衔接，资源共享的培训管理体系；从严治教、从严治学，突出培训策划，强化培训过程管控，全面实施培训要素及培训效果评估，促进培训质量不断提升；适应形势、研究新问题、形成新思路、推

出新举措，推动培训工作不断改革创新。

总体目标：以提高员工政治素养、综合素质、专业技术能力和业务技能为首要任务，通过全面推进x行动计划，即健全完善两个体系、培训六支人才队伍、落实四项措施。强化岗位胜任能力、业务提高、党性修养、创新思维培训和知识更新，使员工业务技能和专业技术水平不断提高、党性修养切实增强、工作作风明显改进、德才素质和履职能力显著提升，使员工教育培训推动企业战略落地和生产经营发展作用更加明显；员工培训效果评估结果直接与人才绩效考核、薪酬待遇、职务晋升等相挂钩，进一步推进培训改革创新，努力形成更加开放、更具活力、更有实效的员工教育培训体系，提高员工教育培训科学化水平。

1. 优化完善培训管理工作体系

进一步加强员工培训管理体系建设，推动企业对员工的培训由传统方式向现代方式转变，由培养单一型人才向培养复合型人才转变，由应急式培训向超前主动式培训转变，按照集团公司、子（分）公司、项目经理部三级培训管理体系实施各项培训工作，明确各层级单位的职责分工、突出各自人才培养重点，构建“全员培训、全面培训、全程培训”的工作体系，确保覆盖全体员工。

（1）健全工作机制，配齐配强工作人员。集团公司、子（分）公司、项目部建立各自层级的培训管理工作领导小组，由主要领导任组长、分管领导任副组长，组员由人力资源部及各业务部门负责人组成。集团公司、各子（分）公司人力资源部和项目部综合办公室（综合部）是人才培养的归口管理部门，起着牵头抓总的作用，各子（分）公司要根据企业规模和员工总量配备适当数量的专职培训管理人员（至少1人）；各项目部综合办公室要配备1名专职培训管理人员。同时要明确和强化其他业务部门的人才培训职责，按照“上级是下级的培训师、上级部门是下级部门的业务主管部门”的培训理

念，构建立体的培训体系，发挥培训资源的最大优势，共同促进员工成长和企业进步。

央企挂职工作总结篇二

整改实施方案()

第一篇：关于制定整改措施(方案)的通知xxx南京工业大学委员会文件

南工委先〔2014〕11号关于制定整改措施(方案)的通知

各分党委(党工委、党总支)、各党支部、各单位、机关各部门：整改提高阶段是在前两个阶段工作的基础上集中时间、集中精力解决问题，抓落实、见实效的阶段。整改提高能否落实，能否有效，首先要有一个好的整改措施(方案)。为做好这项工作，现就有关事项通知如下：

一、制定整改措施(方案)的对象

党员个人制定整改措施(离退休党员经组织同意后，可不制定)。校党委和各基层党委、党工委、党总支(以上与领导班子合并进行)、党支部制定整改方案。跨部门设置的党组织要根据部门特点和实际，分别制定整改措施。

二、整改措施(方案)的基本格式和内容整改措施(方案)由标题、正文二部分构成。标题写法为文种式标题。范例如下：

1、整改措施(方案)应体现科学发展观思想，要结合各自实际，针对存在的突出问题，制定切实可行的整改措施(方案)。制定整改措施(方案)要注重实事求是、解决突出问题，既不定不切实际的目标、不作无法兑现的承诺，更不提哗众取宠的口号；整改措施要具体明确，不能大而化之；整

改方案要求求实求细，又要可行可操作；整改态度要求求真务实，真心实意，一项一项明确责任，一件一件抓好落实。凡是对群众作出公开承诺的问题，必须抓好落实。

2、制定整改方案要根据问题的轻重缓急和现实条件，确定整改的重点内容、主要措施和时间安排，要明确马上解决的、限期解决和通过长远规划解决的问题。要把落实整改措施和建立长效机制结合起来。3、党员整改措施手写或打印稿均可，但须用a4复印纸，本单位集中留存一份。党员个人的整改措施，字数一般在1000字左右；中层以上党员领导干部的整改措施，字数一般在1500字左右。

4、党员个人和各级党组织要按照本阶段日程安排表，在规定的时间内将制定好的整改措施（方案）分别报送审阅人审阅。

5、各基层党委（党工委、党总支）领导班子的整改方案、中层党政一把手、学校党员领导干部的整改措施在修改完善的基础上，于11月5日之前，集中收齐电子版，统一报送校先进性教育活动领导小组办公室（虹桥行政楼507室），也可将电子版发送到办公室电子信箱zzb@ 特此通知。

xxx南京工业大学委员会 二〇〇五年十月二十日

主题词：先进性教育整改实施方案通知

第二篇：整改实施方案学生党支部整改实施方案

1、在支部的理论学习上下功夫，将理论学习不断引向深入，以解决思想和工作中存在的实际问题为着力点，通过学习来提高党员个人的思想政治素质。

2、加强党员意识、责任意识培养，调动党员同志的积极性和创造性，发挥党员先锋模范作用。3、加强与学生、党员同志的交流与沟通，增强集体的凝聚力和战斗力。

1. 建立支部理论学习制度，将支部理论学习制度相对固定下来，根据制定的学习计划结合工作实际做好学习安排，给党员同志创造一个良好的学习环境。
2. 健全规范支部对党员的日常教育管理，在支部内开展党员意识、责任意识、工作意识、学习意识、表率意识的学习教育活动，使党员同志通过学习形成共识；支委在工作中多与党员同志交换思想，多听取党员同志的意见，给党员同志压担子，在工作中调动党员同志的积极性，发挥xxx员的先锋模范作用。
3. 牢记全心全意为人民服务的党的宗旨，多与同学沟通、联系要不断学习交际技能，增强服务意识，多了解同学对我们学生党员、学生党支部、对学校工作的看法，了解他们学习、生活上的困难。在各项活动中，自己做好的同时，也要考虑带动、帮助其他的同学，做到共同进步。做好党的宣传工作，帮助更多的同学向党组织靠拢，培养他们经过努力加入党组织。

二〇一四年九月十九日

段、第二阶段和“回头看”的活动中，充分征求党员、职工群众的意见，广泛地开展交心谈心活动，并对征求来的意见、存在的主要问题和原因进行了认真分析和剖析，针对存在的问题支部制定整改方案如下：

导上还需加大力度。4、需进一步加强师德教育，进一步增强教师的服务意识。5、支部工作还需进一步高标准，高立意，高质量地抓好，要使这支队伍在原有基础上振作精神，真正成为江宁学校 核心力量。

二、整改目标和措施：

央企挂职工作总结篇三

改方案

2020年4月19日

央企整改方案

央企管控存在的问题及解决方案

近日参与一央企房地产企业管控项目，其总公司是营业额千亿元以上大型央企，资金实力不言而喻。分析发现此企业 就已成立，而 至今八年间正是中国房地产行业爆发性增长时期，但此企业却只做过一个商业类型项目，而且还是合作的项目。为什么一个资金实力如此强大的一个央企公司在房地产行业高速发展的时期房地产业务发展却如此沉寂呢，其中原由耐人寻味。

分析原因主要有三，第一、总公司领导对行业把握不足，对是否大力发展房地产业务犹豫不决，而且其间央企老总更换频繁，致使在发展房地产业务方面思想重复，摇摆不定；第二、用投资而非发展理念运作房地产业务，使房地产公司各方面开发能力没有得到很好积累，没有进行土地储备，不符合房地产行业循环发展的行业特性；第三、总公司为商贸物流类企业，房地产管理经验不足，总部及房地产公司管理人员专业能力的缺失造成管控不当、管理混乱。

2020年4月19日

解决行业差别带来的能力不足及管理混乱等问题，为新业务发展提供一个良好的发动机，促进新业务高速发展。

研究发现，此总公司对房地产公司管控存在很多问题：

2020年4月19日

6、管控机制建立不足，信息沟通和反馈、决策审批程序、绩效考核制度、职工薪酬、提拔晋升制度等管理机制没有进行规范化。

这些问题应不是个性化的问题，而是集团管控时存在的一些普遍性的问题。总公司对下属公司“一放就乱，一抓就死”一直制约着集团型企业的发展，管控模式如何建立便成了集团公司非常迷惑的问题。我认为总公司对子公司的管控模式能够用“理清四大关系、掌握三大原则、建立四大管控机制”方法指引管控模式的建立。

集团的管控体系是基于集团战略指导下制定的。如实行多元化战略，就可采取投资型管控体系，实行集中化战略，就能够采取战略型管控或者操作型管控体系等。主要目的在于达到总公司与子公司的战略协同。子公司的战略应为总公司战略服务，之后根据战略进行设计管控模式。

2、总公司与子公司的治理关系

2020年4月19日

级越多，必然造成法定运作程序复杂、管理链条长、管理成本高等管控问题。

3、总公司与子公司的权责关系

管控模式其很重要的内容就是总公司管什么、管到什么程度等权责问题的界定，应在权责划分中详细划分权限范围、管控内容、及管控深度。

4、总公司与子公司的组织关系

央企挂职工作总结篇四

_办公厅关于征求

《国家行政机关公文处理办法（草案）》

意见的函

国办函[]××号

各省、市、区人民政府、_各部门办公厅（室）：

现将我们草拟的《国家行政机关公文处理办法（草案）》送给你们，请组织有关同志讨论修改，并将修改意见于十一月底前告诉我们。

_办公厅（盖章）

20xx年x月x日

请求批准函

广州××局销售公司请求批准函

××局销办函[]5号

广州××局：

我销售公司从去年十月成立以来，国内商务活动日益增多，经常有许多文件、合同、契约、技术资料需要复印，为便于工作，我们拟购买一台复印机，请给予批准。

可否，请批复。

广州××局销售公司（盖章）

20xx年一月十日

答复事宜函

××市人民政府办公厅关于临时工、合同工

能否执罚问题请示的复函

市政办函[1996]40号

市容环境卫生管理局：

你局《关于明确临时工、合同工能否执罚问题的请示》收悉。

现复函如下：

《_行政处罚法》于10月1日起执行。

该法对行政执法主体及执法人员作出了明确而严格的规定。

按照行政处罚法和_《关于贯彻实施《_行政处罚法》的通知》，从今年10月1日起，合同工、临时工再不能从事行政处罚工作。

你局应按照上述精神，对全市市容卫生执罚人员进行清理，理顺执罚体制，保证行政处罚法的贯彻实施，促进市容卫生管理工作。

××市人民政府

一九xx年十月七日

报送材料函

关于上报《××公司二期改造项目评估报告》的函

××工银商字[199×]××号

××市××分行：

现呈报《××公司二期改造项目评估报告》，请审阅。

附件：××公司二期改造项目评估报告。

（略）

×××工商银行（盖章）

一九××年十一月五日

转办函

××省_常务委员会关于转办提案的函

省人民政府：

省九届人大三次会议已经闭幕。

会间，省人民代表以主人翁精神，对改进省人民政府的工作提出了许多宝贵建议，同时提出了一些应当解决的问题和要求。

根据大会决定现将责成省人民政府研究办理的二百二十七件提案转去，望抓紧认真处理，并及时将处理结果报来。

在处理社会治安等有关提案时，可请省高级人民法院和人民检察院密切配合。

附：《××省第九届_第三次会议提案及审查意见》（抄送单位附件各二册）

××省_常务委员会（盖章）

19xx年×月××日

央企挂职工作总结篇五

一、国有企业存在员工积极性不高的问题

我国的央企采用的是行政控制型的人力资源管理模式，行政控制型人力资源管理模式要求员工严格遵守组织的管理制度和规范，通过行政力量来管理员工，强调从思想教育层面来树立信仰、凝聚员工，从而提高员工的工作积极性和创造性。由于人是生产力三要素中最活跃的部分，而员工是企业人力资源的全部，且人力资本是企业最重要的资本，因此，只有将人力资本与企业的物质资本有机的结合起来，充分调动员工的积极性，企业才会有有效的创造财富，才会有经济效益和社会效益。可是同外企和民企相比，央企在基层管理、员工内在满意、用人机制上均不理想，从而导致当前央企里的很多员工由于各种原因积极性都不高，主要存在以下问题：

（一）工作效率不高

与外资企业较好的组织结构和良好的反馈与监督机制相比，央企在传统的“大锅饭、平均主义”等习俗的影响下工作效率不高。这种没有绩效区分的工作方式让员工没有竞争意识，也没有被淘汰的压力，所以员工的积极性不高。

（二）缺乏责任感和忠诚感

虽然国有企业员工一直都认为是企业的“主人翁”，而且有工会组织、职代会制度等，但是这些都没有真正体现员工的主人翁地位，因而员工对组织没有归属感和忠诚感，也缺乏对工作的责任感同时也使得员工工作的主动性不够，自我价值评价不高。

（三）工作热情不高

由于收入不多，且内在潜能不能得到很好的发挥，因此央企员工的内在满意度较差，他们对工作期望不大，只是为了生存而工作，缺乏工作热情。底层员工不仅工资不高，而且工作内容繁杂没有挑战性，难以挑起员工的工作和创新的热情。

（四）离职或安于现状

由于国有企业的工作氛围一直沿用传统的事业单位性质，员工没有竞争意识，也没有被淘汰的压力，他们普遍安于现状，进取心不强，而高技术人才则选择能发挥他们潜力的地方跳槽。且员工对企业缺乏忠诚感，影响了国有企业的人心稳定和发展后劲。

（五）没有创新精神

国有企业由于传统文化的缘故容易产生“任人为亲”的现象，这种不公平合理的人才机制极大的扼杀了员工的积极性和创造性，使他们只是按部就班的工作，缺乏创新精神，特别是裙带关系的提升机制让普通员工产生不公平感，挫伤其工作积极性。

（六）工作积极性不高

对比外企以培训来提高员工素质和提升员工能力，央企一般只是将培训当成一种福利，没有真正针对员工的需要进行培训，因而起不到培训的作用，员工感觉到没有提升的空间，积极性不高。

二、央企员工积极性不高的原因

员工积极性不高的原因有很多，最主要的是以下这六条：（一）平均主义导致没有工作效率 由于传统的大锅饭、平

均主义”等习俗使央企缺乏较好的组织结构和良好的反馈与监督机制，因而其工作效率不高，且由于国有企业的工作氛围一直沿用传统的事业单位性质，是由以团队为单位来完成工作任务，比如说班组制，在一个班组里大家一起干活，报酬平分，干多干少都一样，有时甚至新员工干得很多还是和老员工拿一样的工资，这种没有绩效区分的工作方式让员工没有竞争意识，也没有被淘汰的压力，所以员工的积极性不高。

（二）主人翁的地位虚有其表

虽然国有企业员工一直都认为是企业的“主人翁”，而且有工会组织、职代会制度等，但是这些都没有在真正意义上实现民主管理，员工没有真正参与企业决策、管理，他们只能按照领导的意思按部就班的工作，国家安排什么，就做什么，上级怎样安排的，下面就怎样做，员工没有自主权，因而员工的积极性和创造性都被压制着而提不高。一些国业的负责人在企业机制转换过程中，对员工只是简单地采取奖罚手段，错误地认为员工在具体的操作岗位上工作，用不着对企业的生产经营管理决策操心，忽视和侵犯员工民主管理企业的权益。另外，有些领导把自己与员工在企业管理岗位上的不同，视为两者在基层企业中政治地位的不同，这些都是引起员工失重感产生的原因，从而使得员工工作的主动性不够，自我价值评价不高。

（三）收入差距大两级分化严重

严重影响了国有企业员工的工作积极性。此外，同为国有企业，行业之间的分配差距也造成了困难企业员工的心态失衡。而且，底层员工不仅工资不高，而且工作内容繁杂没有挑战性，难以挑起员工的工作和创新的热情。

（四）晋升机制不完善 央企有央企特有的机制，在这些机制下看重的是员工的学历和资历，因而普通员工得不到好的学

习机会来提升自己，同时也没法凭自己的能力得到公平的晋升，且由于目前员工取得的实绩还不能完全与其利益挂钩，因而学技术学文化尚未在国有企业中形成热潮。无庸讳言，目前不少国有企业人才流失严重，尤其是一些生产一线骨干和技术业务尖子或不安于现状或“跳槽”现象日益增多，国有企业员工对企业缺乏忠诚感，影响了国有企业的人心稳定和发展后劲。

（五）绩效考核机制不完善

央企里一直都是沿用传统的人事管理方式，因而依靠关系进行人才任命、提拔的现象还是比较普遍的，虽然央企也采用了绩效考核制度，但是制度的透明化程度不高，且形式单一，并且在评价的过程中领导占主导地位，所以很多时候任命和晋升主要依靠领导的意思，从而出现有能力的人没有晋升的机会，但是能力平平的人凭借和领导的关系或是亲近领导而得到提升的现象，这样的现象更加助长了关系晋升的机制，从而让普通员工产生不公平感，挫伤其工作积极性。

（六）培训机制不完善

央企不太重视人力资源的开发，没有充分考虑到企业长期需要，对各级员工进行全方位地培训，努力提高员工素质，营造一个高素质的团队，有时央企也会根据实际需要适当安排短期培训，但是由于央企业容易把培训当成福利，因而其培训效果不太好，但是积极进取是中华民族固有的精神，因而很多员工的学习欲望得不到很好的满足，这极大的抑制了他们的积极性和创造性，很多希望有一个好的发展空间的年轻员工就选择了离开。

三、调动央企员工积极性的策略

要调动国有企业员工的工作积极性，必须先从思想上取得他们的认同，并借鉴管理心理学中的激励理论，充分注重对国

有企业员工的物质激励和精神激励，尊重他们的价值，实施民主管理，确保他们在企业中的主人翁地位，建立合理、完善的绩效考核机制，并以此为依据建立公平、公正的人员选拔和晋升机制，提高他们的心理满意度和工作热情。具体来说有以下几点：

（一）决策权适当下放，以人为本，增强民主化

民主管理是企业员工依照国家法律规定，参与企业决策和管理，监督企业各级领导干部，行使民主权利，实现共同办好企业目的的一种管理形式。员工只有感到自己处在当家作主的地位时，其投身企业改革与建设的积极性、创造力，才会极大地调动发挥出来。国有企业要坚持以法律和制度保证员工主人翁地位和权利，这就必然要求国有企业坚持和完善职工代表大会制度，推行厂务公开，确保广大员工对重大事项的知情权、参与权、审议权和监督权，并制定一系列的制度，保证民主管理得以贯彻落实，同时改变领导工作作风，实行民主式领导，在决策中充分吸收和采纳员工的意见和建议，只有这样，才能真正体现员工在国有企业中的主人翁地位，调动员工的积极性。

（二）积极进行企业改革，利用工作扩大化和工作丰富化来增加工作的吸引力 很多央企还是沿袭着刚建时期的业务流程，可是现在外企和民企中生产同类产品的越来越多，因而央企产品的竞争力逐渐下降了，没有足够的需求导致很多员工没有活干，特别是计工时来算工资的员工，很多呆不下去了，因而企业有必要开辟新的事业领域，给员工创造可以施展才华的天地。另外由于分工越来越细化，很多员工长期从事某一操作，因而对工作失去热情只是机械的工作，从这方面来说应该通过工作扩大化和工作丰富话比如一个员工同时承担一个产品的一系列操作，或者是兼职去干另一个岗位，以提高工作对员工的吸引力。

（三）针对员工的需求进行培训，让培训成为企业的一种投

资 在如今这个知识经济时代，一切都在不断的变化，所以每个人都有不断学习来适应新需求的必要，作为员工来说他们希望可以通过培训不断进步来适应工作对他们不断提高的要求，特别是80后和90后，他们的需求已经不仅仅是金钱了，他们需要更多的精神满足像提升空间、发展前景、工作挑战性，培训就是其中的一部分。对企业来说培训使员工的知识 and 技能都有所提升，从而不仅可以提高工作效率而且培训满足了他们的精神需求又可以提高他们的积极性。所以培训是企业的一项投资可以为企业带来丰厚的回报，而不是企业所认为的成本，同时虽然培训是一种的福利，但是也必须是建立在员工的需求的基础上的，要针对员工的需求进行培训，否则就实现不了培训的意义。

（四）建立完善的绩效考核体系，由劳动定额朝劳动定员发展 要制定合理的考核制度，考核目标的设定要遵循能量化的尽量量化，不能量化的尽量细化的原则，考核的方式要简单明了，不能太复杂。考核的政策要广泛征求员工意见，真正体现出公平、公正。这样才能激发员工的工作热情，使员工自觉的把压力转化为工作的动力，充分发挥人的潜能。同时还要纠正平均主义大锅饭的弊端，重视按劳分配，重视物质利益和精神激励的对等。只有考核公平，各人付出和得到平衡了，才有内在动力去改善和提高效率。另外应该从劳动定额向劳动定员发展，根据劳动定额和员工工作定额来确定所需员工数，这样既可以减少人员富余，提高人力的利用率，体现高效率、满负荷，又可以合理规划每个员工的工作任务，为绩效考评提供依据。

（五）建立公平的人员选拔、考核机制 央企内薪酬、晋升和奖励的不公平是抑制员工积极性的一个重要因素，所以首先是要建立一个完善、科学和公平的绩效考核制度，改善平均主义的现象，根据期望理论可知：只有当员工觉得他的出色工作能够带来相应的回报时他们才能受到激励，然后更加努力工作，所以一定要有公平的绩效区分才能使员工有工作的积极性。在绩效考核的基础上进行选拔、晋升才能让得到晋

升的人更有动力向上冲，同时让没有晋升的人看到差距来努力提高自己。

（六）加强企业文化建设，由行政控制转向员工承诺 每一个成功的企业后面都有一种强大文化支撑着，企业文化是企业的灵魂，它可以影响和引导员工的精神和行为，一种好的企业文化不仅可以指引着员工朝着企业目标不断努力还可以增强员工对企业的忠诚度和责任感。央企一般是实行行政控制，这种结构正式组织和职能分工，注重上级对下级的监督和控制，等级森严明显，官本位思想严重；外部政府的行政干预也常常影响企业日常的经营管理行为。在这种制度管理下员工一般没有自己的思想，他们总是按照上级的指示来办事，他们对组织没有责任感也没有忠诚感，这样员工对工作就找不到热情和激情。而员工承诺型人力资源管理模式则努力提高员工的命运共同体意识，重视员工发展，采用严格的招聘程序、广泛的内部职业发展通道和培训项目，权变的激励性薪酬机制、普遍的工作保障和自我管理团队等人力资源管理活动，这些活动能够提高员工对组织的认同感和忠诚度，从而工作积极性就提高了，因此央企应该努力创造一种积极、公平的企业文化，让员工把企业的利益当成自己的利益来努力，对企业有责任、忠诚和承诺。

（七）采用激励物质和精神激励相结合的方式 要采用多种激励形式，对员工的激励形式有物质激励和非物质激励两种，物质激励包括加薪、奖金、福利等，非物质激励包括表扬、培训、晋升、个人发展的机会、荣誉，企业应根据本身的特点，采用不同的激励机制，对不同的员工实行不同的激励形式，比如，对一般操作岗位员工就应以物质激励为主；对专业技术岗位的员工，除物质激励外，他们更注重自我价值的体现，更看重的是精神方面的满足，这时就要用灵活的形式随时肯定他们的成绩。另外，要尽量做到人尽其才，把员工放在真正合适的岗位上，培养员工对工作的热情和积极性。这样，有利于形成员工对企业的归属感、认同感。

央企挂职工作总结篇六

10月12日□xxxxxx公室举行xxx政策例行吹风会□xxxxxx副主任翁杰明□xxxxxx秘书长、新闻发言人彭华岗全面介绍了《国企改革三年行动方案》的主要内容，并回答记者提问。

记者从吹风会上获悉，国企改革三年行动重点任务包括完善中国特色现代企业制度，推进国有经济布局优化和结构调整，积极稳妥深化混合所有制改革，健全市场化经营机制，形成以管资本为主的国有资产监管体制，推动国有企业公平参与市场竞争，推动一系列国企改革专项行动落实落地和加强国有企业党的领导党的建设等八个方面。

翁杰明表示，在国企改革三年行动中，明确提出要通过推动国有企业的上市以及围绕上市进行的各种改革。尽管三年行动方案中没有对资产证券化率提出具体指标，但相信经过三年的改革，代表混合所有制重要特征的国有绝对控股、相对控股或者国有资本参与的上市公司会越来越多。

据xxx统计，从2013年以来，中央企业推进的混改事项达到了4000项，引进了各类社会资本超过万亿元，按照统计口径，混改企业的户数已经超过了中央企业法人单位的70%以上，上市公司已经成为混改的主要载体，统计数据表明，上市公司的总资产占到了中央企业整体的68%，利润占到了86%。今年1-8月，中央企业通过投资入股、并购重组、增资扩股等方式引进了超过1700亿元的社会资本，同比增长了28%。

同时，中央企业还通过产业链、供应链的合作，与广大的民营企业、中小企业协调发展，投资入股超过6000家的非公企业，投资总额也超过了4000亿元，形成了一批高精尖的“隐形冠军”和各领域的龙头企业。

翁杰明表示，一直以来xxx积极推动充分竞争行业和领域的企业混合所有制改革，也有序探索电力、电信、军工、民航等

重要领域的混合所有制改革。通过混改，切实推动了经营机制的转换，以混促改，涌现出了像海康威视、万华化学、中国巨石等一批具有示范性和标杆意义的混改企业。

他同时强调，混合所有制改革是国有企业改革的重要组成部分，但它不是全部。不存在“一混就灵”，不能够“一刀切”，一窝蜂而上，而是要根据企业的实际，根据工作的成熟度，“一企一策”来加以推进。

鼓励国有控股上市公司引进股比5%及以上战略投资者

对此，翁杰明表示，对于下一步推进混改工作的安排，xxx将按照“宜独则独、宜控则控、宜参则参”的要求，积极稳妥地推进。

具体来看，第一，分层分类推动改革。混改更多要聚焦到国有资本投资公司、运营公司所出资企业和商业一类子企业。

第二，合理设计和优化股权结构。鼓励国有控股的上市公司引进持股占5%甚至5%以上的战略投资者进来，作为积极股东参与治理，至于非上市公司，相应的股比还可以再大一些。

第三，深度转换经营机制。支持和鼓励国有企业集团对相对控股的混合所有制企业实施更加市场化的差异化管控。

第四，要以混合所有制改革为抓手，在产业链、供应链上，与民营企业、中小企业不断深化合作，形成相互融合、共同发展的局面。

第五，要始终坚持党的领导党的建设。一定要做到混改进行到哪里，党的建设就要覆盖到哪里。

翁杰明表示，推进混改工作，避免国有资产流失是底线，激发活力，提高效率是具体路径。

本次发布会上□xxx还向媒体推荐了21个国有企业混改案例，包括：航天科技推动彩虹无人机相关资产注入民营上市公司南洋科技，合肥江航引入央企军工企业、地方军工企业和民营企业并实施核心骨干持股，中国电科所属海康威视引入外部民营资本并实现员工持股，中国电子收购北京奇安信科技有限公司，环球医疗通过增资引入中信资本和聚宝龙两家战略投资人，国机集团所属中国电器院以增资扩股方式引入正泰电器，太盟集团受让中国宝武所属宝钢气体51%股权，中国宝武所属欧冶云商引进首钢基金、普洛斯、建信信托和三井物产等六家战略投资者和员工持股平台，东航物流引入联想控股、普洛斯、德邦物流和绿地集团等战略和财务投资者，中化集团所属中化现代农业有限公司战略入股荃银高科，国投高新引入华侨城资本、工银投资、农银投资、国改双百基金等战略投资者等。

支持国企和民企兼并重组不设限

9月27日，全国国有企业改革三年行动动员部署电视电话会议上提出，国企民企要相互配合，推进兼并重组和战略性组合。市场有观点认为，这一提法将打破兼并重组和战略性整合中国企与民企之间的界限。

对此，翁杰明表示□xxx从来没有在国企和民企的兼并重组和专业化整合方面设置界限□xxx理所当然支持国有企业和民营企业兼并重组，也同样支持中央企业和中央企业之间兼并重组，支持中央企业和地方国有企业兼并重组。

“关键的一点就是要把握实事求是的原则，只要兼并重组能够提升企业的竞争力，能够避免企业之间的无序竞争，能够比较好地提升产业的集中度，当然这肯定要适度，提升企业的国际竞争力，我们都会做相应支持。”翁杰明说。

近日□xxx对外印发了《关于进一步提升上市公司质量的意见》，其中明确指出鼓励混改试点企业上市，支持国有企业

依托资本市场开展混合所有制改革。

翁杰明表示，各级国有控股的上市公司超过了1000家，大概占a股市场的26%左右，市值大概占32%左右。在国企改革三年行动当中，明确提出要通过推动国有企业的上市以及围绕上市进行的各种改革。尽管没有对资产证券化率提出具体指标，但是这个方向是毋庸置疑的。我们会在跟各类所有制不断合作当中进行股权改革，来进行多方面创新，来推进企业上市。

形成新型产业生态体系、金融运行模式

推进国有经济布局优化和结构调整是中观层面行业升级创新突破的主攻任务，更是微观层面国有企业深化改革的关键目标。

翁杰明再次强调，进一步推动国有资本的布局优化和结构调整，要推动国有企业围绕主责主业大力发展实体经济，做到国有资本有进有退。

“我们有一个明确的目标，就是促使国有资本向关系国家安全、国民经济命脉的重要行业领域集中，向关系国计民生、应急能力建设、公益性的行业领域集中，向战略性新兴产业集中。”翁杰明说。

在提升产业链、供应链的稳定性和竞争力方面，翁杰明表示，促进产业结构调整，主要是推动国有企业在产业链、供应链的关键环节和中高端领域进行布局。同时也要鼓励国有企业加强与民营企业、科研院所、地方国有企业进行合作，形成龙头企业发挥重要作用，其他企业有效互动的新型产业生态体系，同时也要构建新的金融服务实体经济的机制，在产业链、供应链整个领域探索新的有效的金融运行模式，提升产融结合的效果。