# 人事结构优化调整方案[精选]

来源：网络 作者：心上人间 更新时间：2025-04-19

*第一篇：人事结构优化调整方案[精选]人事结构优化调整方案一、目的为科学核定人事岗位的设置、有效挖掘员工潜能，精简机构、节约成本、提高人员工作效率、优化人员结构、有效提高人事工作的专业水平，特制订本方案。二、适用范围深圳市万科物业服务有限公...*

**第一篇：人事结构优化调整方案[精选]**

人事结构优化调整方案

一、目的为科学核定人事岗位的设置、有效挖掘员工潜能，精简机构、节约成本、提高人员工作效率、优化人员结构、有效提高人事工作的专业水平，特制订本方案。

二、适用范围

深圳市万科物业服务有限公司（不含分公司）

三、人员现状分析

部门人事管理员日常工作如下：

每月固定工作 阶段性工作

计划生育工作

资料管理（含新人资料整理、跟

进；劳动合同发放、签收等）劳动合同续签

职员请假、销假

SAP数据管理（含新人资料录入

SAP系统；商保、社保、公积金、部门培训组织

劳动合同数据录入等）

福利管理（含商业保险、社保、公积金日常数据申报、意外理赔员工活动策划

等）

工资数据管理（含考勤、考核、加班、调薪等）

考勤数据提供

目前深圳物业人事编制：

入离职 突发性工作 入职及生活引导 部门信息反馈 离职办理 职员信息变动收集 转正手续转正、离职、绩效面谈

目前公司人事管理员编制为33人，管理比例为1:85，与广州物业存在一定差距。

典型部门分析：

小部门类（20—60人）：分析：

1.部门人数较少，且流动情况相对稳定，单纯人事工作饱和度不足100%。

2.部门人事身兼多职（环境、人事、后勤、信息管理）；

3.此类情况在中部管理中心较为普遍。俊园1拖N、荔景1拖N、城花温馨均为此类

情况。

4.5.中、大型部门分析：分析：

1.人数约80—250人不等，培训与人事行政工作相分离，部门培训工作多由部门客

服或安全线条职员兼任。

2、人事工作单纯，独立编制

3、部分人数较少但滚动开发部门，如金域华府、千林山居等部门也采取此种模式。特殊类分析：

人数约100以上，培训与人事行政工作相结合，同时兼任财务工作总结：

从人事管理员编制结合其工作内容分析，目前公司部门人事方面存在下列问题：

1）、人事专员身兼多职，工作效率不高，缺乏专业性，容易引发一系列后遗症： a）、人事工作任务不能按时完成，承担人事工作之余肩负着其他工作，如客服、财务、后勤等；

b）、人员流失率高，人员需求居高不下，与员工缺少沟通，无法充分发挥部门人事的作用存在一定联系。

2）、工作岗位安排合理性不足，部分人员工作量不饱和：

a)、部分岗位人员可进行合并为1拖N人事，但仍编制多人，如沁园、福景万景等； b)、部分工作流程不合理，工作效率受制约；

c)、工作计划无序，生产缺乏有效调配机制，人员不能充分利用； d）、人力资源工作缺乏有效管控。

总体来说，目前公司部门人事工作总体效率不高，流程合理性不足，各部门负责人对人力管控未有足够重视。因此，实施人力资源优化势在必行。

四、人力资源优化的主要目标：

1、保证公司人力资源与公司发展相适应；为规避劳务纠纷风险，加强公司人力资源管控，拟从现部门人事工作中剥离福利管理（含商业保险、社保、公积金日常数据申报）、SAP数据管理（含新人资料录入SAP系统、商保、劳动合同等）、转正手续等、工资数据管理（含考勤、考核、加班、调薪等）、资料管理（含新人资料整理、跟进；劳动合同发放、签收等）四项工作；同时人力资源部新增编制2人，1名专项负责福利管理、SAP数据管理、工资数据管理；1名专项负责部门培训组织工作及转正、绩效、离职面谈及资料管理。部门人事工作保留离职办理、入职及生活引导、职员信息变动收集、员工活动策划、部门培训、考勤数据提供等工作。

2、做到编制科学，工作高效；参考广州物业经验，再结合深圳物业的实际情况，综合考虑每150—200名员工配置1名人事专员为宜，调整后人事专员薪酬由管理部门人数进行分摊（以编制为准）

3、成立新人事工作平台，供人事专员上传人事资料及交流信息用途，作为SAP录入的一个缓冲，每月由部门人事将相关人事数据报部门经理审批后于固定时间节点上传至平台，再由人力资源部专人进行数据处理。

人事结构优化调整后工作分摊如下： 部门人事

新增岗位1

新增岗位2

部门分担

员工活动策划

福利管理（含商业保险、社保、公积金日常数据申转正手续 报）

SAP数据管理（含新人资料录入SAP系统、商保、离职办理 劳动合同等）

部门信息反馈

入职及生活引导

部门培训组织

工资数据管理（含考勤、转正、离职、绩效面谈

考核、加班、调薪等）

资料管理（含新人资料整理、跟进；劳动合同发放、签收等）

职员信息变动收集

考勤数据提供

4.人事调整原则.针对人事管理效率较低部门进行调整。较大部门，建议保留独立人事，如龙坂4部门

规模适中，但目前正在滚动开发或未来有新项目人事并入的部门建议保留独立人事。较小区域建议就近合并人事或组成片区人事组，由原来的各部门人事转变为1—2名人事专员负责一个区域内的人事工作。

偏远部门，如金域东郡、双城水岸，建议独立设置人事岗位1人 经营管理中心建议合并为4名人事 拟初步调整如下：

调整后深圳物业人事专员由33人减少至23人，比例调整为1:120，较调整前增加75%，考虑到部分人事兼任部门或财务工作，实际减编为7人。

如不考虑跨片区问题，可最终压缩人事至15人，管理比例可达1:187，较调整前增加120%，但考虑部分部门路途遥远且不属同一片区，故不建议采用下列方式

5、初步成本核算：

减少人数 7 增加人数 2

注：隐形成本含社保、公积金、意外险、餐补、服装、年底福利等，未算法定节假日加班费，增加人数无加班费

五、人力资源优化的实施步骤： 第一阶段：调研 成立人员优化小组：

为达成以上目标，保证切实有效的进行后续工作，须成立人力资源优化小组，按如下步骤分配任务，开展工作。

检讨现有人员编制；

1）、由人力资源部安排对各项目的现场岗位制订工作标准； 2）、跟进人事专员工作性质和具体产能评估确定各人事专员编制； 3）、检讨人力资源手册的岗位说明书或工作内容；

4）、根据岗位说明书和岗位工作内容检讨目需配置的人事专员； 5）、由部门负责人对人事工作量进行评估，确定需配备人事专员。

根据检讨后的人员编制，详细对比现有人员信息：

保证少而精原则，可合并的岗位必须合并，可由1人负责的岗位，绝对不能配置2人。做到因事择人，人尽其才，才尽其用。

第二阶段：调整

显性成本 3500 显性成本 4000

隐形成本 1500 隐形成本 1700

合计 3500011400 总计

全年合计 420000136800 283200

调整后多余人员及部门工作交接：

1）、调整后多余人事专员由优先部门安排内部转岗； 2）、对绩效考核不合格人员实行末位淘汰。

3）、部门人力资源外的兼任工作（如财务、客服、考勤等）工作交接由部门内部协调安排。

4）、对于多个部门同时存在兼任财务、人事工作的人员，可通过与财务部协调，转变为1拖N人事+1拖N财务的模式。4）、对不服从公司安排的员工进行分流

第三阶段：评估

对部门人事工作情况进行评估和调整

六、后续事宜跟进

1、人力资源手册的修改

2、体系文件的修改

3、人事协同平台的制作

七、其他

对于部门人事宜采取一定的激励手段促进其工作，如针对其日常工作设定权重比分，由人力资源部进行年度考核

希望通过以上优化工作，能够真正做到人尽其用，减少人浮于事的现象，降低公司人力成本，提高员工工作效率，增强企业市场竞争力。

**第二篇：街道人事调整方案**

街道人事调整方案

为充分调动广大干部职工的积极性，做到人尽其才，进一步增强大家的责任感和使命感，促使机关各项事业再上新台阶，特制定本方案。

一、基本原则：

1、大稳定，小调整；

2、各办公室根据工作需要定编，实行主任负责制；

3、实行竞聘上岗的原则；

4、5人以上的办公室可设副主任一名

（因今年国土工作任务重，国土所设副主任2名），办公室正、副主任年龄要求45周岁以下。

二、机构及人员、岗位设置：

（一）、机构与人员设置：

（二）、岗位设置：

略

三、调整办法：

1、凡人事关系在办事处的干部职工均可参加竞聘，如未竞上，则原工资关系在机关的实行换岗培训，工资关系在机关，培训岗位在社区；原工资关系在社区的仍在社区工作；

2、竞聘采用“个人演讲、集中评票”的办法进行，即每位干部职工上台脱稿讲演个人对所竞聘岗位的认识及打算，时间3—5分钟，由其他干部职工根据其演讲及平时综合素质投票，算出个人得分（不演讲的扣5分），最后按岗位设置从高分取到低分，录用的最低分数线为：如一个岗位一人竞聘，最低分数线为80分，如一个岗位两人竞聘，最低分数线为65分，如一个岗位三人竞聘，最低分数线为60分；

3、各干部可报两个志愿选择岗位（竞聘办公室正、副主任的可报三个志愿，如未竞聘上办公室正、副主任，其二、三志愿在一般干部岗位竞聘时等同于一、二志愿），竞聘时优先第一志愿；

4、竞聘分两轮进行，第一轮竞聘办公室正、副主任，评分分值构成：党政领导40分，主管领导5分，机关干部45分，社区（村）书记、主任10分；

5、第二轮竞聘各办岗位，分值构成：党政领导40分，办公室主任5分，机关干部45分，社区（村）书记、主任10分；

6、如两轮竞聘后尚有空缺岗位，则未竞聘上的可根据第二志愿再重新竞聘；

7、每人最后总得分算法：

A、办公室主任：总得分=党政领导所评票数/党政领导人数×40 主管领导评分 机关干部所评票数/机关干部人数×45 社区(村)书记、主任所评票数/社区(村)书记、主任人数×10;

B、一般干部职工:总得分=党政领导所评票数/党政领导人数×40 办公室主任评分 机关干部所评票数/机关干部人数×45 社区(村)书记、主任所评票数/社区(村)书记、主任人数×10;

8、时间安排：2月5日制定方案，2月6日上午召开机关干部会，宣布方案细则，同时开始报名选岗，报名截止时间：2月6日下午5：00，2月7日到8日召开评聘会议，确定各办人员。

四、其他事项：

1、凡换岗培训人员，一律只享受基本工资待遇（即级别工资、基础工资、职务工资、工龄工资、补保工资、生活津贴），培训时间暂定半年，半年后视其表现及工作需要再决定是否上岗；

2、为保障女干部职工的权益，孕妇及尚在哺乳期的机关女干部职工指定上岗，如本人确有要求，可按竞聘程序办理。

**第三篇：街道人事调整方案**

街道人事调整方案

街道人事调整方案2025-12-17 16:50:32第1文秘网第1公文网街道人事调整方案

为充分调动广大干部职工的积极性，做到人尽其才，进一步增强大家的责任感和使命感，促使机关各项事业再上新台阶，特制定本方案。

一、基本原则：

1、大稳定，小调整；

2、各办公室根据工作需要定编，实行主任负责制；

3、实行竞聘上岗的原则； 4、5人以上的办公室可设副主任一名（因今年国土工作任务重，国土所设副主任2名），办公室正、副主任年龄要求45周岁以下。

二、机构及人员、岗位设置：

（一）、机构与人员设置：

（二）、岗位设置：

略

三、调整办法：

1、凡人事关系在办事处的干部职工均可参加竞聘，如未竞上，则原工资关系在机关的实行换岗培训，工资关系在机关，培训岗位在社区；原工资关系在社区的仍在社区工作；

2、竞聘采用“个人演讲、集中评票”的办法进行，即每位干部职工上台脱稿讲演个人对所竞聘岗位的认识及打算，时间3—5分钟，由其他干部职工根据其演讲及平时综合素质投票，算出个人得分（不演讲的扣5分），最后按岗位设置从高分取到低分，录用的最低分数线为：如一个岗位一人竞聘，最低分数线为80分，如一个岗位两人竞聘，最低分数线为65分，如一个岗位三人竞聘，最低分数线为60分；

3、各干部可报两个志愿选择岗位（竞聘办公室正、副主任的可报三个志愿，如未竞聘上办公室正、副主任，其二、三志愿在一般干部岗位竞聘时等同于一、二志愿），竞聘时优先第一志愿；

4、竞聘分两轮进行，第一轮竞聘办公室正、副主任，评分分值构成：党政领导40分，主管领导5分，机关干部45分，社区（村）书记、主任10分；

5、第二轮竞聘各办岗位，分值构成：党政领导40分，办公室主任5分，机关干部45分，社区（村）书记、主任10分；

6、如两轮竞聘后尚有空缺岗位，则未竞聘上的可根据第二志愿再重新竞聘；

7、每人最后总得分算法：

A、办公室主任：总得分=党政领导所评票数/党政领导人数×40 主管领导评分 机关干部所评票数/机关干部人数×45 社区(村)书记、主任所评票数/社区(村)书记、主任人数×10;B、一般干部职工:总得分=党政领导所评票数/党政领导人数×40 办公室主任评分 机关干部所评票数/机关干部人数

×45 社区(村)书记、主任所评票数/社区(村)书记、主任人数×10;

8、时间安排：2月5日制定方案，2月6日上午召开机关干部会，宣布方案细则，同时开始报名选岗，报名截止时间：2月6日下午5：00，2月7日到8日召开评聘会议，确定各办人员。

四、其他事项：

1、凡换岗培训人员，一律只享受基本工资待遇（即级别工资、基础工资、职务工资、工龄工资、补保工资、生活津贴），培训时间暂定半年，半年后视其表现及工作需要再决定是否上岗；

2、为保障女干部职工的权益，孕妇及尚在哺乳期的机关女干部职工指定上岗，如本人确有要求，可按竞聘程序办理。

街道人事调整方案

**第四篇：调整和优化农业生产结构工作总结**

调整和优化农业生产结构工作总结

全面停止主伐后，我们合理的利用铁力局24万亩土地，紧密联系农业多种经营战线实际，积极研究、探索和推动农业结构调整、不断强化农业基础建设，调整和优化农业生产结构，深入推进农业产业化经营，促进了农业增效、职工增收。

一、注重实效，深化结构调整

一是结构调整。2025年种植大豆189,000亩，玉米29,000亩。扩大旱改水规模，新增水田600亩，全局水田面积达到21,575亩。积极推进矮高梁种植，达到6660亩。扩大返魂草种植面积315亩，达到3000亩。新增种植品种红小豆2550亩。利用马永顺林场地理优势，新建26600平方米有机食品采摘大棚，现已投入使用。二是积极发展新品种北关农场新建水稻育秧大棚30栋，增加水稻秧苗质量。《利用伐区木桩栽培松杉灵芝项目》被列为伊春科技计划项目，获得项目款8万元。现在九连林场、西北河营林所已经购买菌种，正在养菌阶段。三是引进玉米新品种。今年引进先锋38p05，先达203，这两个品种从品质和饱满程度都值得推广。

二、突出职能，稳步发展特色种养及加工业

畜牧产业2025年稳中有升。截止目前，全面野猪养殖1885头，野鸡0.2万只，养蜂4250箱。现有野猪规模养殖场两处，分别位于铁力林业局红旗营林所和茂林河林场，其中红旗野猪场现已注册为谷丰生猪饲养有限责任公司，现生猪存栏568头。森林猪规模养殖场一处，位于建设营林所，该场于2025年成立铁力市硕丰山养生态猪农民专业合作社，发展项目有优良仔猪繁育，并在2025年被百家老字号哈尔滨大众肉联食品有限公司认定为该公司第一家生态猪养殖基地，注册“益灵”商标和“有机”食品标识。另外，冷水鱼养殖水面252亩，其中初具规模的为忠宝林蛙养殖专业合作社。

三、狠抓管理，巩固扩大北药业

几年来，我们高度重视产业结构调整，充分发挥资源优势、生态优势，把大力发展北药产业为经济转型切入点之一，积极引导种植户发展适销对路、适宜生长的地产药材。截止目前，种植北药17500亩，其中平贝种植9900亩，五味子种植4600亩，返魂草种植3000亩，栽培松杉灵芝8000袋（其中2025袋棚内栽培）。野生药材改培77400亩，其中五味子改培42010亩，刺五加改培34190亩，穿山龙改培1200亩。五味子年产量300吨（干品），平贝年产量300吨（干品），野生药材采集640吨。

四、积极构建现代化的产业发展格局

一是培育壮大龙头企业。我们充分发挥松涛集团公司这一省级农业产业化龙头企业的辐射带动作用，加快建立现代的企业管理制度。对现有企业加以规范引导，采取出售、买断、转让等方式，使其逐步向松涛集团公司靠拢。先后共建立种植加工企业6个，有效延长了产业链条，使其成为调整种植结构的强大引擎。二是实施品牌战略。进一步整合北药产品品牌，加大名、优、新、特产品开发力度，不断提高北药产品的品位和档次，增加市场竞争能力。近年来，松涛公司开发生产的刺五加保健茶被国家卫生部批准为“健”字号产品，列入保健产品系列；平贝产品注册的“清溪沟”、“宇贝”等商标，已使我局的平贝闻名省内外，这些都为优化种植结构创造了良好的契机。三是积极组建专业合作社。我们通过推行“支部+协会（经济合作组织）+带头人”的方式，积极在基层组建专业合作社。截至目前，共建立奶牛养殖、有机水稻种植、平贝种植、甜玉米种植、返魂草推广、绿化苗木栽培、黑木耳栽培、冷水鱼养殖等专业协会、合作社、联合体36个，带动辐射职工群众2500多人增收致富，加快了调整种植结构的步伐。

在肯定成绩的同时，我们也清醒地认识到，与形势的发展和领导的要求相比，仍有很大的差距，存在许多不足。一是农业种植结构还需要大幅调整。职工群众多年以种植大豆为主，重迎茬导致的产品品种单一老化、退化现象严重，市场竞争力弱。尽管采取各种鼓励和扶持政策，引导职工群众调整种植结构，但是由于职工群众认识上有误差，致使产业结构调整力度仍然不大。同时由于职工认识不足，全局绿色食品种植面积不大，产品附加值不高。二是龙头企业需要加强。全局范围内的农产品加工企业为数不多，特色农产品的流通加工企业更少，更谈不上跨地区、跨行业的大型龙头企业。即使是铁力区域内的加工企业也是屈指可数。因此，多数种植户还是以卖“原”字号产品为主，销售价格低且受中间商的制约，大部分利润被中间商攫取，职工群众的收益不高。现有加工企业生产的多为初级产品，附加值不高、经济效益低。没有形成真正上档次、上规模的大型骨干龙头企业。三是服务体系需要完善。在种植业方面，种植户与加工企业和中介组织之间还没有形成有效对接，大部分种植户与龙头企业之间还是简单的买卖关系，还未形成规范、完善的产业化经营体制和技术服务体系。在畜牧养殖业方面，尽管我们多年来建立了相应的服务体系，但还存在基层畜牧兽医站不健全、基层队伍素质偏低、基础设施差、后备力量不足、技术水平不高等问题。

意见和建议：

1、建议帮助解决转产项目资金。停止主伐后，目前我局急需经济转型，进行第三次创业，再上一批有较强支撑力的转产项目，加快特色种养业的发展，以此来拉动全局经济的快发展，建议上级对转产项目给予资金扶持。

2、建议上级对发展接续产业的职工群众给予政策扶持。比如对发展特色种养业等接续产业的职工应给予一定补助，鼓励他们加大投入，谋求更大的发展，建议上级对发展特色种养等接续产业应调整信贷结构，提供中长期贴息贷款，逐步解决企业和职工贷款难、担保难的问题。

3、建议无息就业贷款增加额度。小额无息就业贷款增加额度，延长还贷时间，减少不必要的环节，解决职工缺乏启动资金的难题，使特色种养业的发展规模得到进一步扩大。

4、建议上级部门举行培训班，推广新品种，引导职工科学种养。目前职工信息来源渠道少，不了解市场行情，在发展上经常出现跟风现象，见别人卖什么赚钱就种什么，产品受市场波动影响，价格下跌，职工就受到损失，建议上级部门举行培训班，推广适合当地的新品种，引导职工科学种养。

**第五篇：注重通过经济手段促进结构优化调整**

胡锦涛同志强调，加快推进经济结构调整，把调整经济结构作为转变经济发展方式的战略重点。在目前宏观经济企稳向好的形势下，针对我国经济发展中的深层次问题，着力推进经济结构优化调整，对于巩固宏观调控成果、转变经济发展方式、实现经济长期平稳较快发展具有重要意义。

当前是优化调整经济结构的有利时机

2025年我国经济增长顺利地从“前低”转入“后高”，目前已经进入企稳向好阶段。宏观调控中矛盾的主要方面已从内需不足更多地转向结构制约，而且现实生活中以产能过剩、粗放发展、低水平重复建设等为基本特征的结构问题是制约我国中长期发展的深层次矛盾，其负面影响日益凸显。我们亟须利用当前通货紧缩压力已经消退而通货膨胀压力还在预期状态、尚未真正到来的有利时机，以更多的精力、更大的决心，采取更积极的措施，加大调结构、转方式、促改革的力度，把短期调控政策和中长期目标更好地结合起来。政府相关部门和企业界应当充分认识到这一时机弥足珍贵，更多地考虑如何优化调整结构，以促使我国经济发展尽快地从粗放型转为可持续的集约型。

投资、消费和收入分配都应与结构优化调整相呼应

在4万亿元投资之外，调整经济结构特别是内需结构应注重合理促进消费，尤其是提高中低收入居民的收入水平和消费能力，并通过加强社会保障体系建设消除居民消费的后顾之忧，从而减少预防性储蓄，增加即期消费。实际上，为了刺激消费，中央已采取了一系列政策措施，创新了一系列工作机制，如对种粮农民的直补，加强对农村进城务工人员的劳动保护及保障工资按时足额发放，提高城镇低保标准和退休人员退休费标准，推动新医改，实行义务教育全免费，实施住房安居工程，推行新型农村合作医疗和农村基本养老保险，以及实施家电、汽车摩托车下乡等。这些举措对于扩大内需、增加消费，进而优化调整经济结构具有重要作用。2025年，应在总结经验的基础上，适当加大力度和增强针对性，特别应注重结合城镇化进程和户籍制度改革，加强对农村进城务工人员的培训，加强以城乡一体化为导向的社会保障体系建设。

与消费有关的还有一个非常重要的问题，就是收入分配机制改革和再分配调节。收入分配差距拉大、分配机制不完善以及不同阶层的利益矛盾问题，需要引起高度关注。其中比较突出的问题是，一些垄断行业和大型垄断企业凭借垄断权力和国家特许权，不合理地、过多地占有国民收入份额。对此，亟须通过进一步深化相关改革加以解决。

产业结构优化调整应当特别注重运用经济手段

产业结构优化调整作为经济结构优化调整的一个重要方面，其实质就是如何淘汰落后、过剩产能和促进升级换代。在这方面需要做的事情很多，其中关键是要更加强调和注重运用经济手段。在市场经济环境下，行政手段的作用比较有限，其副作用也比较明显。法律手段需要强化，但法律的健全和完善是一种“慢变量”，而且其作用也是框架性的和比较原则性的。实践证明，政府对于经济发展中的很多具体事项不一定能看得很准，往往只能提出一个方向，比如说推进节能降耗，到底什么样的企业在节能降耗中有竞争力、能够站得住脚，需要通过竞争才能知道。法律的作用也主要在于维护、保障企业公平竞争的规则与环境。实际上，推进结构优化调整，往往只需要政府给一个导向、法律给一个公平竞争框架，再加上经济手段（经济杠杆）的规范化设计和运用，比如实施一系列有针对性、体现产业政策和技术经济政策的税收或补助等优惠措施，而后让企业在竞争中优化配置资源，通过市场来进行优胜劣汰，就可以收到很好的效果。

feisuxs范文网(FANWEN.CHAZIDIAN.COM)

税收是众多经济手段中一种重要的、基于法治的规范形式和工具。在税制方面，要达到淘汰落后产能、优化结构的目的，需要充分利用资源税、消费税、环境税的区别对待措施。为推动经济发展方式转变，无论是生产领域还是消费领域，资源要素的相对价格都应该上调，从而使各方面更加珍惜资源、节约使用初级产品，刺激各经济主体千方百计地开发节能降耗的工艺、产品和技术，促使消费者更趋向于采用节能、环保的消费方式。不论从长远来看还是从当下的迫切需要来看，这种经济杠杆不但要用，而且要用好、用充分。目前正是利用税收等经济杠杆促进经济结构优化调整的有利时机。从宏观环境来看，经济生活中的通货紧缩压力已经不复存在，通货膨胀虽有预期、但还没有形成现实的较大压力，应该不失时机地推出资源税税负调整改革。通过资源税负调整形成新的经济运行机制，应该达到把一些过剩产能和落后企业淘汰出去的效果，同时使大部分企业经过努力能够顺应节能降耗的新机制而继续发展。至于这方面的改革对民生的影响，可以通过采取相应的政策措施加以化解，如提高低保标准，保证低收入居民的基本生活水平不降低等。

发展政策性融资对于经济结构优化调整具有重要作用

金融是现代经济的核心。改革开放30多年来，我国金融体系取得了长足进步，但客观地评价，仍处于金融发展的较低阶段。要使金融体系的运行更有效地配合经济结构优化调整，还需进行一系列制度创新和管理创新。

促进经济结构优化调整，需要实行“有保有压”的区别对待的政策措施。在市场经济条件下，不能要求商业性金融系统直接承担促进经济结构优化调整的责任。商业性金融系统中的银行和金融机构，是在央行的总量调控信号和相关风险约束条件下，“锦上添花”式地去支持那些直接效益最明显而风险最有把握规避的项目和领域，这是一种以市场为基础机制的资源优化配置。商业性金融是以赚取利润、降低风险为业务导向的，只能间接促进经济结构优化调整。至于融资事项上直接的区别对待、以优惠的利率和放贷条件给予“雪中送炭”式的支持（包括“绿色金融”等），则大多属于政策性金融的范畴。而政策性金融体系不论在成熟市场经济体的发展历史中还是在新兴市场经济体的赶超进程中，都是被放在战略层面来考虑的。尤其是对于我国这样一个发展中的大国来说，实现现代化建设“三步走”战略目标，深入贯彻落实科学发展观，优化调整经济结构，转变经济发展方式……要完成这些艰巨复杂的任务，发展政策性金融至关重要。

近年来的一些经济社会事件也证明了这一点。四川汶川特大地震发生后，救灾重建需要金融支持；在受到国际金融危机冲击的情况下，中小企业“抗寒过冬”需要金融支持；进一步支持“三农”，农业、农村、农民的融资问题再度成为热点和难点。可以看到，各商业金融机构对这些事项的表态都是非常积极的，但背后却没有支持它们长期从事这类业务的动力，因为资金运用的这种结构取向并不符合商业性金融的内生运行机制。真正与这种金融需求相适应的是政策性金融，以及通过适当政策条件吸引商业金融机构参与的政策性融资事项。其具体运行形式，既包括专门政策性金融机构的合理构建与运作，也包括以招投标方式选择商业性金融机构从事某些政策性融资业务，特别是需要形成被支持对象（包括中小企业、农村和农业的项目等）与银行、与政策性金融机构、与相关财政部门间的协调和联动机制，以达到有效控制风险、提升信用和综合绩效的多赢结果。应该说，这是优化调整经济结构一个十分重要的经济手段，也是一个涉及我国商业性和政策性金融体系全面改进的新挑战，是一个必须在中长期发展、改革、稳定中着力处理好的创新过程。只有形成这样的体制机制，以金融支持经济结构优化调整，包括支持“三农”、支持中小企业、支持自主创新、支持节能降耗等工作才能落到实处、取得实效。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！