

经济视角下石油企业人力资源管理的优化路径

蒋 勤（四川石油天然气建设工程有限责任公司，四川 成都 610213）

摘 要：新的经济形势下石油企业人力资源管理存在很多普遍性问题。为进一步克服普遍性问题，本文从人力资源管理与绩效的现状着手，分析了代表性和普遍性问题。提出从创新激励理念、专业人才队伍建设及企业文化构建等优化措施。

关键词：人力资源；石油企业；经济视角；普遍性；优化路径

人力资源是石油企业发展中不可或缺的资源要素。然而，目前石油企业在人力资源管理方面仍存在诸多问题，如人力资源损耗、人才队伍结构不够优化、人才流失现象、培训投入不足等。为了优化人力资源管理，提高石油企业的综合竞争力，需要采取一系列具体措施。首先，石油企业应通过制度化激励专业人才，将培训和个人知识转化为生产过程中的有效投入，提高利润空间。政府可提供培训补贴和技能凭证等支持，刺激员工人力资本投资。其次，应推行员工持股计划和绩效激励机制，优化人才队伍结构和专业化梯队，提高高等级职称人员比例和人力资本存量。通过这些措施，石油企业可实现人力资源优化和管理，提高竞争力和可持续发展能力。政府和企业需合作制定政策和制度，搭建人力资源管理平台，促进员工职业发展和企业长期发展。

1 石油企业人力资源管理与绩效的研究现状

从经济角度出发，研究石油企业的人力资源结构与企业绩效之间的关系具有重要的实践意义和理论价值。深入探究和优化人力资源管理结构，有助于提高企业的抗压能力和业绩表现，促进石油企业以及相关行业的健康发展。因此，这一领域的研究具有重要意义，值得我们进一步探索和研究。从学术研究的角度来看，人力资源管理结构领域已成为众多学者研究的热门话题。然而，目前关于企业人力资源结构管理对企业绩效影响的机制的研究仍存在不足，需要进一步深入探究。现有的研究往往涉及大量中间变量，从而增加了问题的复杂性，难以准确解释人力资源结构管理与企业绩效之间的作用机制。因此，如何确定适当数量的变量，并对其进行分析，是研究中需要解决的问题之一。

通过对石油企业的人力资源管理结构进行深入研究，可以更好地了解各种因素对企业绩效的影响，包括人员配备、激励机制、培训与发展、绩效评估等。

通过优化和改进人力资源管理结构，可以提高企业的抗压能力和绩效表现，提升企业的核心竞争力和市场地位。在研究过程中，需要建立科学、完备、可操作的研究框架和方法，采取多种研究手段和数据分析技术，从多个角度全面探究人力资源管理结构与企业绩效之间的关系。同时，需要结合企业实际情况，量身定制改进方案和实施计划，以确保研究成果的实际应用效果。

为了实现石油企业绩效的最大化，需要制定具体的研究策略。这些策略应该基于对石油企业人员结构现状的深入分析，并采用定量分析方法来确定影响企业绩效的人力资源结构关键性指标。通过建立优化模型，可以深入研究石油企业人员结构与企业绩效之间的相关关系，并提出有针对性的改进措施，以进一步提高企业绩效。在论述石油企业人力资源结构中人员结构优化方面，目前的研究文献普遍缺乏具体的优化措施。因此，未来的研究需要针对具体的石油企业情况，提出实际可行的优化措施，并通过实证研究验证其有效性。

总之，研究企业人力资源结构管理对企业绩效影响的机制，需要注重问题的实际分析和解决，确定适当数量的变量，建立合理的研究策略，并提出具体的优化措施。未来的研究应该关注问题的针对性和可行性，以推动石油企业和其他行业的健康发展，并为学术界提供更加完备的研究成果。

2 石油企业人力资源管理存在的普遍问题

2.1 激励机制问题

石油企业由于长期的体制惯性，对激励机制的引入存在着明显的抵触情绪和认知偏差。部分员工甚至将激励机制与“高压机制”等同起来，认为引入激励机制会增加工作负荷。此外，激励体系建设中，一些企业关注事务管理层面，却忽略了对员工的关注，导致人力资源管理的激励机制缺乏“以人为本”的理念

体现。

2.2 晋升通道固化

相较于石油企业，民营企业通过奖金和职位晋升等激励方式来推动企业发展。石油企业在此方面遇到困难，因为其组织结构和管理体系与民营企业存在较大差异。石油企业的员工晋升过程漫长复杂，传统激励方式效果不佳。因此，必须制定适合石油企业的激励方式，以激发员工的工作动力和创造力。

2.3 石油企业的薪酬激励制度存在问题

以大众化的定级方式来体现薪酬差异，忽略了个人贡献和价值，导致薪酬体系缺乏弹性，不利于激励。此外，这种薪酬设计方式还导致年轻员工不满，成为人才流失的原因之一。虽然石油企业引入了绩效管理，改善了薪酬制度，但仍需进一步完善薪酬和绩效管理。

2.4 石油企业的培训存在严重误区

虽然企业意识到培训的重要性，但在促进员工的培训上缺乏科学分析和定位，导致培训通常只停留在表面层面，带有较大的盲目性和随意性。这些误区使得培训结果事倍功半，失去了培训的实质意义。主要表现在以下几个方面：首先，有些企业的培训缺乏前瞻性、针对性和计划性，导致培训的目标无法与企业发展战略相匹配。其次，有些石油企业在培训对象的选择上存在误区。一方面，一些企业只集中在少数被评选出具有发展潜力的员工上，忽视了整体人才队伍素质技能的发展需求。另一方面，一些企业仅对低学历、低职称的员工培训，认为高学历或中高级职称的员工可以免于培训，导致部分技术型或知识型人才因得不到发展机会而流失。还有一些企业不分人才层次、类别和级别，为培训而培训，简单、形式化地给所有员工统一安排讲座报告或课程培训计划。第三，许多企业缺乏培训后续评估反馈机制。培训内容选择上针对性不够，考核评估的内容与实际生产需求脱节严重，通常只停留在简单的考试方式上。

3 石油企业人力资源管理优化路径

3.1 创新激励理念

石油企业必须全面认识到人力资源管理理念的重要性，并意识到人力资源是企业最重要的资源之一，需要充分发挥其在企业发展中的正向作用。在当前激烈的市场竞争中，知识和人才是展现企业核心竞争力的基础条件，为整个社会环境的稳步发展提供了不可或缺的动力支持。特别是在人力资源领域，石油企业

必须摆脱传统人事观念的束缚，全面发挥人力资源在企业发展中的主导作用，以充分发挥其组织和资本的支配力量。为此，石油企业应遵循“人力资源是企业第一资源”的管理理念，制定符合新常态发展要求的人力资源战略目标，并通过多种宣传渠道，组织各层次员工积极参与激励机制的构建任务，为各项人力资源战略目标的高效实施奠定基础。此外，石油企业还应根据自身特点和需求，制定相应的人力资源政策和管理措施，建立完善的人力资源体系和评价机制，以确保人力资源的科学化、规范化和专业化管理，并不断加强人才储备和培养，不断提高员工素质和能力水平，为石油企业的可持续发展提供强有力的人力资源支持。其次，石油企业应当树立人力资本理念，加强现有人力资源的开发。人力资本所指的是企业拥有的劳动者数量和人才质量，具有时效性、可开发性、自我成长性以及主观能动性的特点。为此，企业需要通过积极创新人才教育培训活动的内容和方法，鼓励内部员工树立终身学习的理念，并遵循以人为本的管理原则，为各部门员工制定个性化的职业生涯规划方案，引导他们将个人成长目标与组织战略目标相互融合，促进人力资源深度开发任务的顺利落实。

此外，将价值链管理理念融入激励机制中，实现企业内部现有人才的可挖掘价值的评估，明确各部门人才的价值内涵，并作出科学合理的价值分配，以此落实相应的激励政策。这有助于有效激发人力资源的创造性价值，提高员工的工作绩效。为了进一步完善激励机制，石油企业还应建立健全激励机制的后续评估和反馈机制，通过对员工培训和工作绩效的定期评估和反馈，不断优化激励机制，提高员工的积极性和工作效率。

总之，石油企业在人力资源管理方面必须始终贯彻“以人为本”的理念，树立人力资源是企业最重要的资源之一的认识，积极推进人力资源管理创新，充分发挥人力资本的作用，以推动企业的持续健康发展。

3.2 打造专业化人才梯队

石油企业要实现可持续发展，应该采取更加全面、深入的措施。首先，企业应该紧紧围绕自身战略目标，“纵横发力、标本兼治”。在内部方面，集团总部应该发挥统筹协调功能，集中资源助推核心主业发展的同时，注重人才队伍建设和储备。通过产、学、研多重方式，有效解决人才持续培养和代际更替问题。在外部方面，企业应该与高等院校、科研院所等社会

中介力量建立长期稳固的合作关系和人才输送培养机制,充分挖掘人才输入的外部资源。其次,企业应该加强科研资源整合,组建专门的内部研究院所,打造本企业内部基础前沿技术平台、战略决策咨询机构、高层次专业性人才的聚集基地和“孵化器”,推动企业知识人才储备力量全面提升,为企业的可持续发展提供坚实保障。为了激发企业内部活力,推动石油企业管理整合和管理变革,企业应该探索新的人事管控体系,以资本为纽带,提升公司治理和经营管理效率。试行职业经理人制度、改革薪酬分配体系、探索中长期激励机制等新办法新措施,完善内部公司治理结构,构建科学有效、结构合理的治理体系。此外,企业文化也是企业改革发展的重要抓手,企业要发展,必须要进行文化融合。要在企业内部、员工之间宣扬和打造“一体化”的企业文化理念体系,明确企业文化体系的核心和企业属性,将企业文化融入员工日常行为、融入企业发展全局。最后,企业还应该集中国内外两种资源和优势,组建专门的海外投资公司,加快国际化步伐,努力打造石油企业代表国家能力的先进品牌。针对石油企业“走出去”的步伐和提升市场竞争力要求,企业应该着力推进具备海外业务拓展素质的人员储备,努力实现从“高水平人才”的转变。

3.3 构建和谐石油企业文化

企业文化是企业的核心竞争力之一,它是在企业的生产、经营、管理等方面的实践中逐渐形成的,包括企业价值观、行为准则、管理模式、工作氛围等方面。在人力资源管理中,企业文化具有重要的作用。良好的企业文化可以有效地提高员工的凝聚力和工作积极性,激发员工的进取心和创新精神,从而吸引、培养和留住优秀人才,为企业的可持续发展提供坚实的支撑。

企业文化对员工的吸引力和凝聚力不仅表现在企业形象和品牌上,更体现在员工对企业的认同感、归属感和忠诚度上。一个具有强烈文化认同的员工更容易对企业产生深厚的感情,从而更加关注企业的发展,为企业创造价值。因此,企业需要通过具体实践,切实落实和弘扬企业文化,为员工提供一个和谐、稳定、公平、公正的工作环境和机会,以提高员工的满意度和忠诚度。

同时,企业文化还能够促进员工的自我发展,鼓励员工在工作中不断学习和成长。通过不断深化企业文化建设,企业可以为员工提供更加全面的职业发展

规划和培训机会,帮助员工提高综合素质和专业能力,实现自我价值的最大化。企业文化和员工发展相辅相成,彼此促进,共同推动企业的发展进步。

综上所述,企业文化是企业重要的组成部分之一,它不仅能够提高员工的凝聚力和工作积极性,还能够促进员工的自我发展和实现企业的长期发展目标。因此,企业应该注重文化建设,形成具有自身特色的企业文化,从而吸引和留住优秀人才,提高企业的核心竞争力。

4 结语

目前,推动改革已成为促进社会进步和发展的必然选择。然而,改革的不够彻底和不专业,已成为制约改革深入推进和实现成果的重要因素。为此,我们要进一步加强改革的力度和专业性,推动改革的深度和成果的有效性。在推进改革过程中,应坚持问题导向和目标导向,深入分析问题的实质和根源,制定符合实际的改革方案。同时,要注重专业性,建立专业的改革团队,借鉴国内外的经验和理论,制定出具有科学性和可操作性的改革措施。改革要注重系统性和整体性,还要注重改革的协同和联动效应,以及改革的可持续性,制定长远的战略眼光的改革方案,确保改革成果得以长期维护和稳定发展。总之,推进改革需要加强力度和专业性,坚持问题导向和目标导向,才能更好地推进改革的深入实施,为促进社会进步和发展作出更大的贡献。

参考文献:

- [1] 林小艳,何东坤,朱晓霞.油田企业人力资源管理中的激励机制建设[J].中国管理信息化,2021,24(10):136-137.
- [2] 杨毅.浅谈油田企业人力资源管理中的激励机制[J].中国管理信息化,2020,23(6):111-112.
- [3] 代二利.企业人力资源管理中加强激励机制建设与应用措施探讨[J].企业改革与管理,2019(17):90+92.
- [4] 朱文涛,成俊涛,雷毅,等.油田人力资源管理中激励机制的建设研究[J].现代经济信息,2019(6):36.
- [5] 赵颖文,张淑英.石油企业人力资源管理存在的问题及对策[J].长江大学学报(社会科学版),2009,32(4):59-62.

作者简介:

蒋勤(1986-),女,汉族,四川南充人,经济师,研究方向:石油企业人力资源管理。