

经济效益视角下石化企业人资配置优化分析

翟志华（中原油田天然气产销厂，河南 濮阳 457001）

摘要：在全球化的经济背景下，石化企业面临着激烈的市场竞争和复杂的经营环境，使得高效的人力资源配置成为企业提升竞争力、优化成本结构、促进技术创新及强化风险管理与应对能力的关键。基于此，简单分析经济效益视角下石化企业人力资源配置的重要性，并深入探讨对应优化策略，包括优化岗位配置、搭建人才队伍、加强制度规范等内容，以供参考。

关键词：经济效益；石化企业；人资配置

0 引言

人力资源配置的有效性直接关系企业的经济效益和可持续发展能力，在经济效益的视角下，人力资源配置不仅关乎员工个人的职业发展，更是企业战略实施的基石。在此背景下，如何通过优化人力资源配置提升企业竞争力、优化成本结构、促进技术创新，成为石化企业管理者亟待解决的问题，理应得到高度重视。

1 经济效益视角下石化企业人力资源配置的重要性

1.1 提升竞争力

石化企业在全球经济体系中扮演着枢纽角色，其人力资源配置的科学性直接影响企业的竞争力。从经济效益的视角来看，高水平的人力资源能够确保企业在不断变化的市场环境中快速响应，通过优化内部结构和提高员工技能的匹配度，实现生产效率的最大化。具体而言，石化企业通过精准的岗位设计和人才选拔，可以将有限的人力资源集中到关键的生产环节和创新项目上，避免资源的浪费。此外，通过对员工进行持续的技能培训和职业发展规划，企业不仅能够提升员工的工作满意度和忠诚度，还能够建立起一支能够适应未来市场变化的高效团队。因此，从经济效益的角度出发，石化企业对人力资源的科学配置是提升企业竞争力的关键。

1.2 优化成本结构

在经济效益视角下，石化企业对人力资源的有效配置直接关联成本控制优化。人力成本作为企业成本结构中的重要组成部分，对其的控制是企业经营管理中的核心。通过对人力资源的科学配置，企业能够在确保生产和运营效率的同时，最大限度地减少不必要的人力开支，如通过提高自动化水平减少对低技能劳动力的依赖，或是通过灵活的工作安排减少加班费用。进一步地，企业能通过对人才结构的优化，提高关键

岗位的投入产出比，直接提升财务绩效。例如，通过引进或培养具有高级技能的人才以提高研发效率，可以增加企业的创新能力和市场竞争力，从而实现长期的财务增长。

1.3 促进技术创新

新形势下，石化行业同时面临环境保护和资源可持续性挑战，必须不断创新以实现长期发展。在此背景下，人力资源配置的重要性显而易见。有效的人才配置能够促进企业技术革新，加速研发进程，从而提升企业的市场竞争力和可持续发展能力。特别是在石化企业中，将有能力的研发人员、工程师以及市场分析师等关键人才合理配置到创新项目和关键环节，可以显著加快技术革新的步伐，提高资源使用的效率和环保水平。此外，通过培养员工的环境意识和可持续发展能力，企业可以更好地应对环境法规的变化，减少因环保问题导致的经济损失。从经济效益的视角来看，人力资源的科学配置是石化企业促进技术创新和实现可持续发展的关键因素。

1.4 增强风险管理与应对能力

在全球化的经济环境中，石化企业面临着众多不确定性和潜在的风险，如市场波动、原材料价格变化、政策调整等。在这种背景下，人力资源的合理配置对企业风险管理能力和应对突发事件能力提升存在直接影响。通过建立一个具有高度适应性和灵活性的人力资源体系，石化企业能够快速调整其业务策略和操作模式，更好地应对外部环境的变化。这一过程中，企业可以通过培养多技能人才和灵活的工作团队，提高在市场需求变化时的生产调整能力和服务创新能力，并通过在关键岗位上配置具有危机管理和决策制定能力的人才，有效预测和应对潜在的风险及挑战，保障企业运营的稳定性，石化企业人力资源配置的重要性可见一斑。

2 基于经济效益视角的石化企业人力资源配置优化策略

2.1 优化岗位配置, 促进职工职业发展

在当今石化行业的激烈竞争环境中, 企业的成功在很大程度上依赖于其人力资源配置的有效性。基于经济效益视角, 石化企业应着眼于人员与岗位之间的高效匹配, 鼓励和引导职工树立终身学习的意识, 并通过多维度的职业发展路径, 确保企业与员工共同成长, 进而提升企业的整体竞争力和经济效益。具体来说, 石化企业应通过科学的岗位分析和人才评估机制, 确保员工的技能、经验与岗位需求相匹配。这一过程涉及对岗位职责的精确定义和对员工能力的准确评估, 从而实现人岗匹配的最优化, 如采用先进的人力资源信息系统, 对员工的技能、工作表现、职业倾向进行动态跟踪, 并与岗位需求进行匹配分析, 即可及时发现匹配机会或需求。同时, 石化企业应定期提供外出学习机会或组织内部培训, 覆盖技术技能、管理能力、行业知识等多个方面。这种持续的学习机制能够有效提升员工的综合素质、工作能力、职业素养, 为企业的创新与发展提供人才保障。可考虑与行业内的教育机构合作, 为员工提供定制化的培训课程, 并鼓励员工参与在线课程和研讨会, 以促进知识更新和技能提升。

构建双向流动机制, 可实现岗位的灵活调节, 这对于优化人力资源配置至关重要。石化企业应促进岗位的上下流动与职工的进出流动, 通过制定横向发展和纵向晋升的机制, 逐步形成岗位交换和岗位转移的制度, 更好为员工提供实现职业理想的平台。可考虑通过定期的绩效评估和职业发展对话, 识别员工的发展需求, 提供个性化的职业规划服务。也可以鼓励员工积极参与单位的发展, 致力于实现个人与企业的同步成长。为此, 石化企业应通过公正的激励机制、透明的晋升路径和充分的职业发展支持, 激发员工的积极性, 如设立特殊贡献奖、创新奖等多种形式的奖励, 以表彰在工作中表现突出的员工, 并建立明确的晋升通道和职业发展路径, 让员工看到自己在企业中的成长空间, 从而增强其对企业的忠诚度。

2.2 搭建人才队伍, 发挥人力资源价值

在经济效益视角下, 石化企业的人力资源优化还应着重于构建高效、专业的人才队伍, 以最大化地发挥人力资源的价值。这一过程需要企业明确各个时期的人才队伍建设目标, 并借鉴优秀的人力资源管

理模式, 同时将这些模式融入单位的发展需求和经营方向中。具体来说, 企业需要根据自身的发展阶段、市场环境的变化、未来的业务发展方向, 设定清晰、具体的人才建设目标。如在企业扩张阶段, 侧重于吸引和培养具有国际视野的管理人才和高技能研发人员。而在企业转型期, 注重提升现有员工的转型能力, 包括数字化能力、创新思维等。通过设定明确的目标, 企业能够更有针对性地进行人才规划和配置, 确保人才队伍建设与企业需求紧密对接。这一过程中, 石化企业可以参考国内外同行业内表现出色的人力资源管理实践, 如弹性工作制、绩效管理体系、员工职业生涯规划等, 结合企业自身特点, 创新性地将这些管理模式融入人力资源配置中, 如通过引入基于目标的绩效管理体系, 将员工个人发展目标与企业战略目标相结合, 更好激发员工的工作热情, 确保企业资源的高效利用。石化企业的人力资源优化策略不仅要内部高效, 更要具备市场敏感性, 能够及时响应外部环境的变化。随着全球化和技术革新的推进, 企业必须动态调整人才策略, 考虑加大对于新能源、环保技术等领域人才的引进和培养力度, 以适应市场的变化和 demand。此外, 企业还需要关注人才队伍的多元化构建, 包括不同年龄、性别、文化背景的员工, 以促进创新思维的碰撞和团队协作优化, 进而吸引更多广泛的人才加入, 激发团队的创新潜能, 为企业持续发展提供强有力的人才支撑。

2.3 加强制度规范, 夯实高效经营基础

通过完善单位人员管理及招聘制度, 明确内部各部门及岗位的用人需求及要求, 加强绩效考核管理, 企业能够为引进和管理优质人才提供坚实的制度保障, 从而提升整体的运营效率和经济效益。为实现该目标, 石化企业应针对不同的岗位类别, 如技术岗位、行政岗位、管理岗位及业务岗位, 细化技能要求和作范围, 合理明确用人标准。这一过程需要结合行业发展趋势和企业自身的战略规划, 对人才需求进行科学预测, 确保人才规划与企业发展目标相匹配, 并以此为依据完成相应人才引进和招聘机制的制定, 包括明确招聘渠道、选拔标准和流程等, 确保招聘过程的公开、公平、公正, 吸引更多的优质人才加入企业。同时, 企业应根据不同岗位的特点和用人需求, 设计合理的招聘周期, 包括岗位发布、简历筛选、面试评估、背景调查、录用决策等环节, 每个环节都应有明确的时间框架和质量标准, 并充分利用现代信息技术, 如

人力资源管理系统 (HRMS), 提高招聘流程的效率和透明度, 确保能够及时、准确地完成人才的引进和配置。此外, 考虑到绩效考核管理的加强是激发员工潜力和提升企业竞争力的关键, 企业应完成面向不同岗位及部门的绩效考核体系的设立, 将考核指标进行量化, 明确考核频率和评价标准。通过定期的绩效评估, 对员工的工作表现进行客观、公正地评价, 并根据评估结果进行人才梯队的建设, 辅以培训、调岗等方式提升员工的能力, 保证绩效考核结果与薪酬福利、职业发展等紧密结合, 更好激励员工达成更高的业绩目标, 提升工作积极性。

以某石化企业为例, 面对行业内激烈的人才竞争, 为了吸引和保留优秀人才, 该企业决定从根本上改革其人力资源管理和招聘制度。该企业对内部各个部门及岗位的用人需求进行了全面的审视和分析, 明确了不同岗位对技术能力、经验背景和教育水平的具体要求。随后, 企业根据这一分析结果制定了一套详细的人才引进标准和流程, 包括技术面试、团队协作能力评估、价值观匹配度测试。此外, 该企业还特别强化了员工培训和发展计划, 为新员工提供了一系列针对性的入职培训和职业发展路径规划, 确保其能够快速融入企业文化, 为长期发展奠定基础。通过这些措施的实施, 案例企业得以显著提高招聘效率和人才质量, 极大增强员工的工作满意度和忠诚度, 为企业的持续发展提供了坚实的人力资源支持。

2.4 其他策略

在经济效益视角下, 石化企业的人力资源优化策略不仅涵盖前述的几个方面, 还包括全面定岗、全面定员、竞聘上岗以及用工存量优化等关键措施。全面定岗要求企业对每一个职位进行明确的定义, 包括职位的职责、权限、业绩目标以及所需的技能和资质等, 有助于确保每个员工都能清晰地了解自己的工作职责和目标, 从而提高工作效率和成果。通过全面定岗, 能够将技术研发部门的岗位职责和业绩目标与企业的长期发展计划紧密对接, 确保研发活动能够高效地支持企业的核心竞争力提升; 全面定员策略则着重于根据企业的业务需求和岗位职责, 能够科学确定各部门、各岗位的人员配置标准和数量, 其关键在于通过对企业内部资源的精确计算和优化配置, 避免人力资源的过剩或不足, 从而提高人力资本的使用效率。举例来说, 在生产部门, 石化企业可根据生产线的运营需求和机械自动化程度, 精确计算操作工、维修工

和质量检测员等岗位的最优人员配置, 并同时考虑季节性生产波动对人力需求的影响, 采取灵活的用工策略, 如临时工和多班次工作制, 以应对生产高峰期的额外人力需求。

全面定员策略的实施, 可有效解决人力过剩或不足的问题, 显著提高人力资源的使用效率, 同时降低企业的人力成本, 提升经济效益; 竞聘上岗制度是一种以能力和业绩为基础的人力资源配置方式, 要求员工通过公开竞争, 根据个人能力和企业需求匹配岗位, 可增加岗位配置的透明度和公平性, 充分激发了员工的积极性和创造性, 能够为企业引入一种基于绩效的竞争机制。在竞聘上岗制度支持下, 石化企业能够更好地将高效能、高创新的人才配置到关键岗位, 优化团队的整体表现; 用工存量优化需要对现有人力资源的深度分析和评估, 旨在通过调整、优化和再配置, 提高人力资源的使用效率, 如通过内部员工的岗位调整、技能培训、结构性裁员等措施来实现。石化企业在面临市场下行压力时, 可考虑通过对人力资源存量进行优化, 调整部分员工的岗位和职责, 同时对关键岗位进行技能升级培训, 这能够保证企业以更高的效率和更低的成本应对市场挑战。

3 结论

综上所述, 从经济效益的视角出发, 人力资源配置优化对于石化企业的长期发展至关重要。通过优化岗位配置、搭建人才队伍、加强制度规范以及实施其他相关策略, 企业不仅可以提升内部管理效率, 还可以增强市场竞争力和应对外部变化的灵活性。未来, 随着人工智能、大数据等技术的进一步发展, 石化企业需要持续关注人力资源管理的创新, 探索更加科学高效的人力资源配置模式, 以适应不断变化的经济环境, 实现可持续发展。

参考文献:

- [1] 王滢. 以“全口径用工配置率”为导向的人力资源管理探索 [J]. 中国电力教育, 2023(08):26-27.
- [2] 方文龙, 聂婉妮, 赖丹. 企业数字化转型、资源配置与绿色创新能力 [J]. 财会月刊, 2023, 44(13):139-145.
- [3] 唐静芳. 国企改革中人力资源优化配置问题探究 [J]. 市场周刊, 2023, 36(01):184-186+190.
- [4] 洪启军. 试论地方国有平台公司组织结构及人力资源配置的优化 [J]. 中国集体经济, 2022(32):119-121.
- [5] 李佳. 人力资源在企业中的合理配置与管理分析 [J]. 现代商业, 2022(22):46-48.