

石油后勤保障单位人力资源管理 与经济效益增长的互动关系研究

刘雪峰（中国石化集团胜利石油管理局有限公司胜大分公司人力资源服务中心，山东 东营 257055）

摘要：本文旨在研究石油后勤保障单位的人力资源管理与经济效益增长之间的互动关系。通过分析石油后勤保障单位的组织结构与职责分工、人力资源管理现状及其对经济效益的影响机制，本文指出了当前人力资源管理与经济效益增长的互动瓶颈。进一步探讨了优化招聘与培训机制、完善绩效评估与激励机制、加强信息化管理系统建设、提升内部管理效率等互动强化路径，旨在通过科学合理的人力资源管理，提升石油后勤保障单位的经济效益，实现企业的持续健康发展。

关键词：石油后勤保障单位；人力资源管理；经济效益

0 引言

随着全球能源需求的不断增长，石油行业在国民经济中的地位日益凸显。石油作为重要的战略资源，不仅直接影响国家的能源安全，还对经济发展、社会稳定具有重要作用。为此，国家发改委2017年发布的《能源生产和消费革命战略（2016-2030）》中明确指出，需加大对石油产业的支持力度，推动技术创新，优化资源配置，提高行业整体竞争力。在这一背景下，石油后勤保障单位的人力资源管理显得尤为重要。从经济学的角度来看，人力资源作为企业的核心竞争力，具有重要的资本属性^[1]。人力资源管理的优化能够通过提升劳动生产率、降低人工成本、减少人员流动率等方式，直接促进企业经济效益的增长^[2]。尤其是在当前市场环境日益复杂、竞争日益激烈的背景下，企业需要通过精细化的人力资源管理，提升内部管理水平，增强市场竞争力^[3]。石油后勤保障单位的人力资源管理与经济效益增长之间存在着密切的互动关系。通过科学合理的人力资源管理，石油企业不仅可以提高员工的工作效率和企业的运营效率，还能够激烈的市场竞争中立于不败之地，从而实现经济效益的持续增长。

1 人力资源管理与经济效益增长的互动基础

1.1 石油后勤保障单位的组织结构与职责分工

石油后勤保障单位通常采用矩阵式组织结构，以项目为中心，整合各职能部门资源，确保项目顺利进行。组织结构包括行政管理部门、业务支持部门、技术服务部门和生产运营部门等。行政管理部门负责政策制定、战略规划、人力资源管理和财务管理；业务

支持部门提供物流、采购、信息技术支持；技术服务部门负责设备维护、技术支持和研发；生产运营部门则直接参与石油生产和后勤保障工作。

在职责分工方面，行政管理部门负责制定人力资源政策，招聘和培训员工，进行绩效评估和激励；业务支持部门确保物资供应、设备维护和信息系统的正常运转；技术服务部门进行技术创新、设备维护和应急响应；生产运营部门则具体执行石油生产任务和后勤保障任务。业务流程从需求规划、资源调配、生产实施到最终的质量评估和反馈，每个环节紧密相连，由此来确保后勤保障单位整体业务流程的高效运转。

1.2 人力资源管理现状

①招聘与培训制度。石油后勤保障单位的招聘制度往往更加注重专业技能和经验，目前主要通过多渠道招聘吸引优秀人才，包括校园招聘、社会招聘和内部推荐等方式。培训制度涵盖了入职培训、岗位技能培训和管理能力提升培训等多方面内容，可以全面提高员工综合素质和专业技能。现阶段的培训更多依赖传统的课堂教学和现场指导，在一定意义上缺乏相对系统性和创新性；②员工绩效评估与激励机制。目前，石油后勤保障单位的员工绩效评估主要基于KPI（关键绩效指标）体系，考察核心是员工的工作成果和贡献度。评估结果主要用于确定员工的薪酬、晋升和奖励。激励机制包括物质激励（如奖金、加薪）和精神激励（如荣誉称号、职业发展机会）。目前，部分单位的绩效评估体系和激励机制仍然存在标准不一、透明度不足等问题，对员工积极性和满意度存在一定的不良影响；③人力资源信息化管理系统的应用。人力资源信息化

管理系统 (HRIS) 在许多石油后勤保障单位已经得到了初步应用, 实现了人员信息的电子化管理、工资管理、考勤管理等基本功能。然而, HRIS 在数据集成、分析和决策支持方面仍有较大提升空间, 难以满足当下日益复杂业务环境下的人力资源管理需求。

1.3 经济效益增长的主要指标

①财务绩效指标。财务绩效指标是衡量经济效益的重要方面, 包括利润率、成本控制、投资回报率等。石油后勤保障单位通过优化资源配置、降低运营成本、提高生产效率来实现财务绩效的提升。例如, 通过减少物资浪费、优化供应链管理和提高设备利用率, 可以有效降低成本, 提高利润率; ②运营效率指标。运营效率指标反映了单位的生产能力和资源利用情况, 包括设备利用率、生产效率和人员效率等。提高设备利用率和生产效率需要科学的设备维护和管理策略、先进的生产技术和高素质的操作人员。通过优化生产流程、引入自动化设备和提升员工技能, 可以显著提高运营效率; ③质量管理指标。质量管理指标主要考察服务质量和客户满意度, 包括产品合格率、服务响应时间和客户反馈等。石油后勤保障单位需要建立完善的质量管理体系, 通过严格的质量控制流程和持续改进措施, 确保产品和服务的高质量。同时, 通过及时响应客户需求、处理客户反馈, 提高客户满意度。

1.4 人力资源管理对经济效益的影响机制

①人力资源投入与产出效益的联动关系。一方面, 人力资源作为企业的重要资本, 其投入和产出直接影响经济效益^[4]。通过合理配置人力资源、提供必要的培训和发展机会, 可以提高员工的工作效率和生产能力。另一方面, 对人力资源的有效管理和利用, 能够减少人员流动率, 降低招聘和培训成本, 从而提高企业的整体经济效益; ②技术创新与员工技能提升对经济效益的推动价值。技术创新和员工技能提升是推动经济效益增长的重要因素。石油后勤保障单位虽然是后勤单位, 也需要不断引进和应用新技术, 提高生产效率和质量管理水平。同时, 通过提供技能培训和职业发展机会, 提升员工的专业能力和创新意识, 使其能够更好地适应技术变革和业务需求。技术创新和员工技能提升的结合, 不仅可以提高生产效率, 还能增强企业的竞争力和市场适应能力^[5]。

2 人力资源管理 with 经济效益增长的互动瓶颈

2.1 招聘与培训方面的问题

石油后勤保障单位在招聘过程中经常面临人才短

缺和招聘难题。由于石油行业的专业性和技术要求高, 合格的专业人才相对稀缺, 尤其是在远离城市的偏远油田和生产基地, 要吸引和留住高素质人才更为困难。此外, 行业竞争也在不断加剧, 其他同行企业也在争夺同一批人才, 这使得招聘过程变得更加复杂和昂贵。招聘难题会直接影响单位的生产和运营效率, 进而制约石油后勤保障单位经济效益的全面提升。同时, 虽然目前很多石油后勤保障单位都投入了大量资源进行员工培训, 但很多单位的培训效果还是不尽如人意。究其原因, 主要就是传统的培训方式存在创新和系统性问题, 根本无法满足员工不断变化的技术需求和职业发展期望。

同时, 培训内容与实际工作需求也存在一定的脱节情况, 有些员工甚至无法将所学知识有效应用到工作中, 导致培训不仅效果不佳, 而且很多基层员工对培训组织者怨声载道, 更加影响了单位的生产效率和经济效益。

2.2 绩效评估与激励机制存在不足

当前的绩效评估体系在科学性和公正性方面还是存在诸多不足。绩效评估标准往往过于单一, 无法全面反映员工的工作表现和潜力。评估过程中的主观性较强, 缺乏透明度, 导致员工对评估结果存在质疑。此外, 评估周期过长, 无法及时反馈员工的工作表现, 使得绩效评估的激励作用大打折扣。同时, 现有的激励机制多集中于物质奖励, 缺乏精神激励和职业发展激励。单一的物质激励措施无法满足员工多样化的需求, 长期来看难以保持员工的高工作热情和忠诚度。员工对激励机制的不满不仅影响了工作积极性, 还可能导致人才流失, 进而影响单位的经济效益和竞争力。

2.3 经济效益增长的制约因素

石油行业受市场环境和政策变化影响较大, 市场价格波动、政策法规调整等因素都会对石油后勤保障单位的经济效益产生直接影响。市场环境的不确定性会增加企业的经营风险, 政策变化可能会带来新的合规要求和成本压力, 这些都对单位的经济效益增长形成了一定的制约。同时, 内部管理流程的复杂性和低效率也是制约经济效益增长的重要因素。繁琐的审批流程、低效的资源配置和协调机制, 导致了运营成本的增加和生产效率的降低。缺乏系统的流程优化和精益管理措施, 使得内部管理存在诸多瓶颈, 无法充分发挥各部门和人员的潜力, 进而影响了整体经济效益的提升。

3 人力资源管理 with 经济效益增长的互动强化路径

3.1 优化招聘与培训机制

为了应对人才短缺和招聘难题，石油后勤保障单位应当引入先进的招聘技术与渠道。采用大数据分析和人工智能技术，可以对招聘市场进行深入分析，精准定位符合单位需求的高素质人才。此外，还可以通过网络招聘平台、社交媒体和专业猎头公司拓展招聘渠道，扩大人才来源，提高招聘效率。在初期筛选过程中，也可以使用在线测评工具和视频面试技术来提高面试效率和人才匹配准确性，确保招聘到最合适的人才。在培训机制方面，为了解决人才培养效果不足问题，石油后勤保障单位需要制定一系列定制化的培训计划，针对不同岗位和员工的具体需求，设计个性化的培训内容。利用现代教育技术，如在线学习平台、虚拟现实培训和模拟实操系统，提供更灵活和高效的培训方式。通过技能提升路径的设计，为员工提供持续的职业发展机会，激发员工学习的主动性和积极性，提高培训效果，增强员工的工作能力和职业忠诚度。

3.2 完善绩效评估与激励机制

为了提高员工积极性和工作效率，石油后勤保障单位应当建立一套科学公正的绩效评估体系。通过引入多维度绩效评估方法，结合定量和定性指标，对员工的工作表现进行全面评价。比如，可以使用360度反馈评估、平衡计分卡等工具，全面提高绩效评估的科学性和公正性。同时，绩效评估必须定期进行，不能一时一个样，评估效果要及时反馈出员工表现，帮助员工明确改进方向和发展目标，进一步提升单位的整体绩效。在激励机制改革方面，激励机制需要多元化创新，既要有物质激励，也要有精神激励和职业发展激励。物质激励可以包括奖金、加薪、福利待遇等；精神激励可以通过荣誉称号、公开表彰和工作认可等方式实现；职业发展激励则通过提供培训机会、晋升渠道和职业发展规划来实现。与此同时，关心员工的工作生活平衡，提供必要的心理支持和健康保障，增强员工的归属感和满意度，提高工作积极性和忠诚度。

3.3 加强信息化管理系统建设

为了加强石油后勤保障单位的信息化管理能力，提升单位的经济效益，信息化管理系统在建设时需要注重系统集成和数据分析能力的提升。通过构建统一的信息化平台，实现各部门和业务系统的数据共享和协同工作，消除当下的信息孤岛现象，提高信息流通效率。系统建设的时候还可以引入大数据分析技术，

提升系统的数据处理和分析能力，帮助管理层从大量数据中提取有价值的信息，进行更为科学的决策，优化资源配置，提高单位的运营效率。同时，通过引入专家系统和知识管理系统，可以将专家经验和知识融入决策过程，进一步提升决策质量，加快单位的经济效益提升。

3.4 提升内部管理效率

为了进一步提升石油后勤保障单位的经济效益，有必要提升单位内部的管理效率，对本单位的管理流程进行系统的优化和精益管理。通过流程再造(BPR)，简化繁琐的审批程序和管理流程，减少冗余环节，提高工作效率。应用精益管理(Lean Management)理念，持续改进管理流程，消除浪费，优化资源配置，提高生产和服务效率。从人力资源管理与经济效益增长的互动发展来看，提升单位内部管理效率的另一个重要路径就是加强组织文化建设和提升团队协作水平。通过建立积极向上的企业文化，可以增强员工的归属感和责任感，激发员工的创新精神和团队合作意识。而适时开展团队建设活动，则可以增强团队凝聚力和协作精神，提高整体工作效率。通过跨部门协作机制，可以在单位内部打破部门壁垒，促进信息共享和资源整合，提升整体运营效率和经济效益。

4 结论

石油后勤保障单位的人力资源管理与经济效益增长之间存在着密切的互动关系。有效的人力资源管理可以通过优化招聘与培训、完善绩效评估与激励机制、加强信息化管理系统建设、提升内部管理效率等途径，提高员工的工作效率、降低运营成本、提升服务质量，从而促进经济效益的增长。与此同时，良好的经济效益也可以为人力资源管理工作改善和发展提供充足的资源支持，使其能够进一步优化和提升。

参考文献：

- [1] 王仲. 人工成本管理视角下企业经济效益的提升策略[J]. 商业文化, 2024, (11): 114-116.
- [2] 侯培健. 企业人力资源管理与经济效益的关联性[J]. 人力资源, 2024, (08): 140-141.
- [3] 胡玉花. 人力资源管理经济效益最大化研究[J]. 老字号品牌营销, 2024, (07): 64-66.
- [4] 于梦恬. 国企人力资源管理与经济效益关系研究[J]. 中国产经, 2024, (05): 176-178.
- [5] 苏清. 企业人力资源管理对企业经济发展的影响[J]. 现代企业, 2024, (02): 29-31.