

Reflections on Strategies to Improve Work Efficiency in Personnel Allocation within State-Owned Enterprises

Hao Li

Shaanxi Yananchang Petroleum Group Hengshan Weiqiang Coal Industry Co., Ltd., Yulin, Shaanxi, 719000, China

Abstract

In the process of deepening reforms in state-owned enterprises (SOEs), personnel allocation serves as a critical component for revitalizing internal human resources, optimizing organizational structures, and ensuring stable business operations. Currently, most SOEs remain constrained by traditional management models, facing widespread challenges such as ambiguous job requirement definitions, insufficient scientific alignment between personnel and positions, redundant approval processes, inefficient cross-departmental talent mobility, and a lack of sustainable evaluation mechanisms—all of which significantly undermine overall personnel management effectiveness. Drawing on frontline operational experience in SOE personnel management, this paper objectively analyzes existing shortcomings in personnel allocation practices. It establishes a closed-loop personnel allocation management system across five dimensions—demand planning, digital infrastructure development, process optimization, talent sharing, and iterative refinement—and validates the strategy's feasibility through practical case studies from state-owned energy enterprises. The study proposes actionable pathways for enhancing efficiency and quality aligned with SOE management frameworks, providing actionable references for optimizing human resource allocation and improving personnel allocation efficiency across similar enterprises.

Keywords

state-owned enterprises; personnel allocation; human resource allocation; management efficiency

国企人事调配工作效率的提升策略思考

李浩

陕西延长石油集团横山魏墙煤业有限公司，中国·陕西 榆林 719000

摘要

国企深化改革进程中，人事调配是盘活内部人力资源、优化组织架构、保障业务稳定运营的核心环节。当前多数国有企业受传统管理模式制约，普遍存在岗位需求界定模糊、人岗匹配科学性不足、审批流程冗余、跨部门人才流通不畅、缺乏长效评估机制等问题，严重拉低人事管理整体效能。本文结合国企人事管理一线实操经验，客观剖析人事调配工作现存短板，从需求规划、数字化建设、流程优化、人才共享、复盘迭代五个维度，构建闭环化人事调配管理体系，结合国有能源企业实践案例验证策略可行性，提出贴合国企管理体制的提质增效路径，为同类国企优化人力资源配置、提升人事调配效率提供实操参考。

关键词

国有企业；人事调配；人力资源配置；管理效率

1 引言

随着国企精细化改革不断纵深推进，传统行政化、经验式的人事管理模式，已经难以适配企业市场化经营与高质量发展的核心需求。人事调配作为人力资源动态配置的核心工作，衔接企业岗位需求与人才资源供给，直接关系到各部门业务推进效率、团队稳定性以及企业人力成本管控成效。不同于民营企业灵活的用人机制，国有企业组织层级严谨、审批规范严格、人员编制固定，人事调配兼具合规性、严谨

性与稳定性要求，这也导致多数国企调配工作普遍存在“流程慢、匹配粗、流通弱、无复盘”的现实问题。

2 国企人事调配工作现存主要问题

2.1 人力需求规划滞后，岗位标准不够清晰

现阶段多数国有企业的人事调配属于被动补缺模式，缺乏前瞻性的人力规划机制。各业务部门在日常管理中，极少提前预判岗位人员变动、业务增量带来的用人需求，仅在岗位空缺、工作积压后临时申报调配计划。这种事后补救式的调配方式，极易造成业务工作断层、在岗人员超负荷工作等问题。

同时，业务部门提交的调配需求普遍较为笼统，大多

【作者简介】李浩（1992-），男，中国陕西神木人，硕士，从事人力资源管理研究。

仅标注岗位名称和招聘人数，未明确岗位任职资历、专业技能、工作经验、综合素质等核心胜任要求。人事部门无明确标准可依，只能凭借过往工作经验筛选人员，经常出现调配人员与岗位工作不匹配、入职适配周期长的情况，不仅增加了企业培训成本，也造成了人力资源的无效浪费。

2.2 人才数据体系零散，人岗匹配缺乏科学性

国企人员规模大、岗位类型多、层级划分细，员工的专业技能、项目经验、绩效表现、持证资质、职业意向等核心信息，长期分散在纸质档案、部门台账、考核报表等各类载体中，没有形成统一、动态更新的人才数据库。传统工作模式下，人事工作人员筛选调配人员需要翻阅大量资料，耗时费力且覆盖面不全，很难精准挖掘内部适配人才。

目前，大部分国企人岗匹配工作仍以人工经验判断为主，忽视员工个人职业意愿、能力短板和发展潜力。这种主观化的匹配方式，容易出现“人不适岗、岗不配人”的问题，不仅降低调配工作质量，还容易引发员工抵触情绪，造成人员工作积极性下降、二次调岗等额外管理问题。

2.3 审批流程冗余繁琐，整体调配周期偏长

受国企规范管理体制影响，人事调配拥有严格的层级审批流程，从部门申请、人事审核、分管领导审批，到主要领导终审、公示备案，环节众多、流程固化。部分集团化国企还存在子公司、总公司双重审批的情况，进一步拉长了流转周期。

传统线下纸质流转模式中，一旦遇到领导出差、会议繁忙、休假离岗等情况，审批流程就会停滞积压。结合基层工作统计，常规国企普通岗位调配周期普遍在 20 至 30 天，紧急岗位调配也难以快速办结。过长的调配周期导致空缺岗位长期空置，业务推进滞后，尤其对于生产型、能源型国企而言，还会间接影响安全生产和项目进度。

2.4 跨部门壁垒突出，内部人才流动性不足

国企各业务部门独立运营、权责划分清晰，长期形成了封闭的管理思维，普遍存在“重自有人员留存、轻内部人

才共享”的现象。部门管理者为保障自身业务稳定，普遍不愿将本部骨干员工调配至其他缺岗部门，对内部轮岗、跨部门支援调配的配合度较低。

同时，企业缺乏统一的内部人才共享机制和机动人才储备体系，无法统筹盘活内部闲置人力。最终形成了国企典型的结构性矛盾：部分部门人员冗余、人力闲置，部分核心岗位、新兴业务岗位长期缺人，内部人才资源无法实现高效流通和优化配置，只能依赖外部招聘，增加企业人力成本。

2.5 缺乏闭环评估机制，工作难以迭代优化

多数国有企业将人员到岗定岗，视为人事调配工作的最终终点，没有建立后续跟踪、回访、评估的常态化机制。对于调配人员的岗位适配度、工作表现、融入情况，以及用人部门的满意度、调配工作存在的问题，均无系统性统计与梳理。

由于缺乏数据复盘和问题总结，人事调配中的流程冗余、匹配偏差、需求不实等问题会反复出现，工作模式常年固化不变，无法根据企业业务变化、人员结构变化动态优化，导致人事调配工作效率长期难以提升。

3 国企人事调配闭环管理流程模型

针对上述国企人事调配的各类痛点，结合国企规范化、规范化管理要求，本文构建需求研判—智能匹配—流程执行—复盘评估—优化迭代五位一体的闭环管理模型，实现人事调配全流程、可追溯、可优化的精细化管理，从体系层面解决低效问题详见图 1。

该闭环模型贴合国企现有管理架构，无需大幅颠覆原有制度，以优化升级为主，具备四大实操优势。第一，需求端精准可控，通过细化岗位胜任标准、审核需求合理性，从源头杜绝无效调配；第二，匹配端科学高效，依托人才标签体系替代人工经验筛选，提升人岗适配精度；第三，执行端精简高效，通过线上分级审批，压缩流程流转时长；第四，评估端动态迭代，以真实工作数据为依据，持续优化调配流程与标准，形成良性循环。

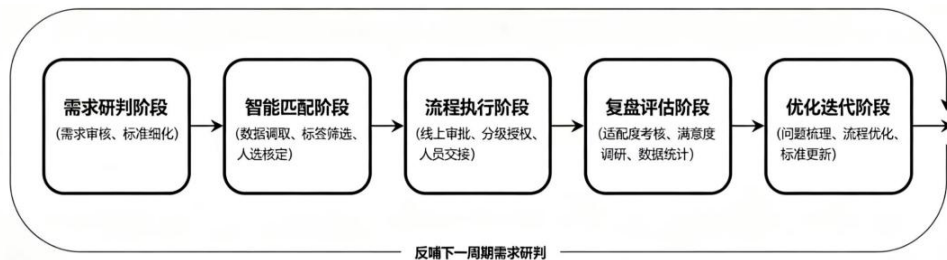


图 1 国企人事调配闭环管理流程示意图

4 提升国企人事调配工作效率的具体策略

4.1 前置人力统筹规划，细化岗位任职标准

想要从根源解决临时调配、盲目调配的问题，人事部门需建立季度、半年度人力摸排机制，提前收集各部门岗位

变动、业务增量、人员异动等潜在用人需求，结合企业编制总量、人力成本预算，统筹梳理、整合优化，剔除重复、不合理的调配申请。

同时，统一完善各岗位任职标准体系，针对管理岗、技术岗、操作岗、行政岗等不同岗位，细化学历、专业、工

作年限、技能资质、综合素养等硬性条件，结合岗位工作强度、工作场景明确软性适配要求，形成标准化岗位调配依据，让需求提报、人员筛选有据可依，提升前期工作精准度。

4.2 搭建数字化人才库，建立多维人才标签体系

推进人事管理数字化转型，整合企业员工基础档案、绩效考核、项目履历、技能证书、轮岗经历、职业意向等全部信息，搭建动态更新的一体化人力资源信息库。安排专人定期维护数据，及时更新员工技能提升、岗位变动、绩效更新等信息，保障数据真实有效。

在此基础上，建立多维人才标签体系，按照专业领域、技能等级、绩效层级、可调配范围、岗位适配方向进行分类标注。在开展调配工作时，可通过标签快速筛选备选人才，打破信息零散的弊端，减少人工翻阅核查的工作量，让人员匹配从“经验判断”转向“数据支撑”。

4.3 推行分级线上审批，精简冗余流转环节

依托企业 OA 系统、人力资源管理平台，全面实现人事调配全流程线上化办理，替代传统纸质流转模式。结合调配岗位层级、调配范围、紧急程度，实行差异化分级授权审批机制，优化审批链条。

对于普通员工轮岗、同部门调岗等常规简易调配，精简审批层级，简化审核流程；对于中层干部调任、跨子公司调配、核心技术人员调动等重要调配，保留完整审批流程，兼顾效率与合规性。线上系统支持移动端随时审批，有效解决领导外出导致的流程滞留问题，大幅压缩调配办结周期。

4.4 构建人才共享机制，组建机动人才储备库

打破部门本位主义壁垒，建立企业常态化跨部门人才共享制度，明确跨部门调配的流程规范、人员交接、薪酬统筹、岗位职责等细则，打消部门管理者的用人顾虑。结合企业业务特点，筛选综合素质强、适配性广、服从调配的员工，组建机动人才库。

针对项目攻坚、短期缺岗、人员休假缺位等临时用人场景，优先从机动人才库抽调人员支援，无需启动完整的长期调动流程，快速补齐岗位缺口。该模式能够有效盘活内部闲置人力，减少外部招聘成本，同时拓宽员工岗位视野，提升员工综合业务能力，实现企业与员工双向提升。

4.5 建立长效复盘机制，实现流程动态优化

构建常态化调配回访与复盘评估体系，在员工到岗1个月、3个月两个关键节点开展双向调研。一方面与调配员工沟通，掌握其岗位适应情况、工作难点和职业诉求；另一方面对接用人部门，了解员工工作成效、团队融入情况，收集工作优化建议。

定期汇总统计调配核心数据，包括平均调配周期、人岗匹配成功率、员工满意度、岗位补缺效率等，梳理流程中的短板与漏洞。根据复盘结果动态优化岗位标准、审批流程、匹配规则，形成“执行—评估—优化—再执行”的闭环循环，

持续提升人事调配规范化、高效化水平。

5 实践案例分析

为验证上述策略的实操价值，本文以2024年完成人事体系优化的某大型国有能源企业为研究案例。该企业业务覆盖能源生产、运维、配套服务，员工基数大、岗位类型复杂，长期存在调配流程繁琐、人才流通不畅、人岗匹配低效等问题，制约了企业生产运营效率。

该企业针对性开展人事调配全流程优化升级，落地多项改革举措。一是上线一体化人力资源信息系统，实现人事调配申请、审核、审批、备案全流程线上化，彻底取消纸质流转模式；二是搭建全员人才标签体系，整合员工技能、项目、绩效等数据，建成智能化人才数据库；三是落地跨部门人才共享制度，组建专属机动人才储备库，破解部门人才壁垒；四是引入智能匹配功能，依托数据标签自动筛选适配人才，替代传统人工筛选模式。

体系优化后，企业人事调配成效提升显著。常规人事调配平均周期从原先28天缩短至10天，整体流转效率大幅提升；核心生产岗位、技术岗位空缺填补速度提升60%，有效保障了企业生产经营有序推进；员工岗位适配度和工作体验大幅改善，内部员工整体满意度提升30%。该案例充分证明，闭环调配管理模式和优化策略适配国企发展实际，能够切实解决人事调配低效问题，具备较高的实践推广价值。

6 结语

在国企高质量发展的大背景下，人力资源是企业最核心的生产要素，人事调配的效率与质量，直接关乎企业内部治理水平和市场核心竞争力。当前，传统管理思维、闭塞的信息模式、繁琐的流程机制、固化的部门壁垒，依旧是制约国企人事调配提质增效的核心瓶颈。

人事调配优化并非简单的流程精简，而是一项贯穿需求、匹配、执行、评估全链条的系统性管理工程。国有企业不能照搬通用化的管理模板，必须立足自身体制特性、业务场景和人员现状，循序渐进推进改革。通过前置人力规划筑牢工作基础，依托数字化手段破解信息孤岛，以分级审批精简流转流程，用人才共享激活内部资源，靠复盘迭代实现长效优化，构建适配国企发展的闭环人事调配体系。

参考文献

- [1] 于洪波.浅谈国企改革视角下的绩效考核办法[J].全国流通经济,2019,(29):112-113.
- [2] 袁筱钰,孙亚博,蒋静.基于SaaS模式的人力资源管理系统开发[J].江苏科技信息,2022,39(10):60-64.
- [3] 郭兰凤.企业人事调配与职工培训管理系统的研究与实现[D].四川:电子科技大学,2011.