# 我国国有企业人力资源的优化配置

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2025-01-16

*第一篇：我国国有企业人力资源的优化配置我国国有企业人力资源的优化配置一、引言今天的社会，人力资源已经成为一门科学，他是技术进步和企业发展的第一资源。为了适应越来越激烈的国际竞争，形成有特色的社会主义国有企业的人力资源管理和优化模式是十分重...*

**第一篇：我国国有企业人力资源的优化配置**

我国国有企业人力资源的优化配置

一、引言

今天的社会，人力资源已经成为一门科学，他是技术进步和企业发展的第一资源。为了适应越来越激烈的国际竞争，形成有特色的社会主义国有企业的人力资源管理和优化模式是十分重要的。而且随着竞争的国际化，我国企业所面临的人力资源管理方面的问题也越来越突出，成为制约我国国有企业提高效率，增强创新能力和提高国际竞争了的一个发展瓶颈。因此我国国有企业如何围绕人力资源战略问题，留住人才，吸引人才，发挥人才的潜力，优化人力资源配置的工作显得尤为重要。

首先，本文对人力资源和人力资源配置的概念进行界定，进而分析我国国有企业人力资源配置存在的主要问题。

其次，从内外部两方面分析我国国有企业人力资源配置的影响因素。

再次，在我国国有企业人力资源配置结构优化的方面，明确了企业组织结构的调整、员工年龄结构的优化和干部队伍建设等优化内容提出了基于学历，年龄，专业和能力结构的人力资源优化配置的具体策略。

二、我国国有企业人力资源配置的概念

1.人力资源的概念：人力资源是一切资源中最重要的元素，也被认为是生产活动中最活跃的因素。是指在一定范围内人口中体所具有的劳动能力的总和，或者说是鞥够推动社会和经济发展的具有智力和体力劳动能力的人的总数。是具有主观能动性和财富创造性的第一资源。

2.人力资源配置的概念：是指把人力资源突入到各个部门，地区的职业劳动岗位，使之与物质资源相结合，形成现实的经济运动。

3.我国国有企业人力资源配置的优势有：人才储备较为丰富；具有较好的留住和培养人才的资源；加大了选拔，培养，早就高层次人力资源的工作力度；与高等学校建立了广泛的联系，在培养人才合作方面有一定的基础；初步形成了有效激励的分配制度。

4.我国国有企业人力资源配置的劣势：缺乏统一的与企业发展战略相匹配的人力资源管理体系；人力资源开发和投入的严重不足，忽视人力成本的核算；缺乏长期有效的绩效评估手段，激励手段单一。

5.我国国有企业人力资源配置存在的主要问题：

（1）.人力资源总量相对过剩，但局部的有效需求不足。

（2）.具有中高素质的复合型人才缺乏，分布不均，集中在沿海城市，西部地区人才严重不足。

（3）.人力资源的配置不够科学合理，缺乏灵活性，致使人的潜能没有的到充分的挖掘和发挥。

（4）.收入分配激励作用不强。

这些存在的问题与优势和劣势都为最终确定人力资源优化配置的目标奠定了基础。

三、我国国有企业人力资源优化配置的影响因素

对国有企业的人力资源优化配置的因素可以从内到外两方面的因素来分析。外部因素不仅直接的影响企业的目标的实现，还会间接的影响企业人力资源配置的结构。而企业的内部结构则直接决定着企业人力资源配置的方式。

1.外部响因素

（1）社会经济环境：在人力资源配置过程中应充分考虑到其所面临的社会心理

状况，经济发展水平和政治形势。

（2）要素市场和产品市场环境：我国企业能否及时获得所需劳动力完全取决于

劳动市场的运行效率和完善程度；劳动力市场的工资水平则直接影响这企

业的人力资本水平。

（3）政策法律环境：改革能否成功的首要条件是是否符合国家及地方法律，法

规的约束。

2.内部影响因素：

（1）行业特征：对于知识和技术密集型行业，国有企业员工的素质和激励约束

机制会直接反应在企业资源的使用效果上。

（2）企业性质：主要是指企业的性质对企业战略目标的影响。及企业对于公平

与效率的权衡。

（3）薪酬管理制度：好的薪酬管理制度是具有很大的激励效应的。

（4）企业的组织结构：决定着企业的收入分配的理念。

四、我国国有企业人力资源配置结构优化的研究

人力资源结构的目标及时根据企业现在的岗位架构和企业目标，运用科学的方法测算出企业各部门人员合理结构的比例。基于对市场变化做出快速反应的组织架构，却低估合理的员工技能，数量，年龄，文化素质以及性别结构，是人力资源优化配置的关键问题。

1.基于学历结构的优化策略：就是要求组织中不同学历水平的人员处于合理的比例状

态，没有人才匮乏的人才冗余的现象。

2.基于年龄结构的优化策略：就是要合理配置更个年龄段的人才的比例，发挥各年龄

才的不同优势。确定老，中，青年的合理比例，并使之处于不断发展的动态平衡中。对年轻员工加强培训，建立人员储备计划。

3.基于专业结构的优化策略：引入和录用合适的专业人才；根据岗位特点选拔专业人

才；加大培训力度，跨部门调配。

4.基于能力结构的优化策略：企业职工能力水平的高度会直接影响到企业个部门的协

同合作和企业的效率。要严把进入关；搞好人力资源开发；积极推行“适任考”制度，把住管理人员的门槛高度。

通过对人力资源优化配置的结构的介绍和分析，指出了我国国有企业内部人力资源的动态化选择和优化配置的关键问题和可以添加和改善的方面。学历，年龄，专业和能力结构优化调整策略的成败直接影响到我国国有企业战略目标的实现。

五、结论

人力资源优化配置作为人力资源管理的一个核心内容，是和企业的内部和外部环境紧密相关的。本文分析了我国国有企业人力资源状况，存在的问题，影响的因素以及优化配置的结构问题，对国有企业进一步的改革具有现实的意义。能够更高效的提高国有企业的国际竞争力和市场化水平。

天津外国语学院《人力资源管理》课程论文

我国国有企业人力资源的优化配置

专业名称：

班级：

学号：

学生姓名：

完成时间：国际经济与贸易陆颖欣2024-12-20

**第二篇：人力资源优化配置工作方案**

公司人力资源优化配置工作方案

为了进一步优化公司人力资源配置，增强企业核心竞争力，根据公司生产改革发展目标，结合公司实际，提出以下人力资源优化配置方案。

一、优化配置原则

（一）总量控制、岗位需要原则

（二）先内后外、用工多样原则

（三）人员适配、稳定人才原则

二、优化配置范围和方法

对齐鲁公司的技能操作人员、劳务用工、非全日制用工进行优化配置。对于主营业务中技术含量较高的技能操作岗位主要采用内部优化和外部引进高校毕业生相结合的方式配置正式用工；对于临时性、辅助性、替代性岗位以配置劳务派遣用工为主；适于非全日制工作的岗位配置非全日制用工；积极探索对社会化程度较高的业务实行外包，减少直接用工。

三、工作内容及措施

（一）开展人力资源现状调查分析，为优化人力资源配置提供依据。

1、设计并下发人力资源现状和配置情况调查表 对公司目前的所有用工按公司机关、二级单位机关、主 要生产、辅助生产、后勤服务五个板块，分技能操作人员、其他用工设计调查表并下发各直属单位。

2、各直属单位填报调查报表并分析本单位人员余缺情况

各直属单位结合现行定员情况，重点针对生产系统人员结构现状、改扩建项目的人员需求情况和列入清理整顿项目的人员进行调查分析。并提出需要在本单位、公司范围内部优化的具体人员情况和数量；需要从公司范围外部优化的具体人员情况和数量；目前使用的劳务工情况和下一步还有多少岗位可以使用劳务工的数量；目前实行业务外包情况和其它可以适合业务外包的业务；有多少岗位可以使用非全日制用工等。

3、公司汇总各单位上报的人力资源现状配置数据，结合各单位分析报告，提出公司人力资源优化配置具体方式和数量，与单位对接优化配置相关工作，并下发人力资源优化配置相关文件，明确公司和各单位工作任务及有关要求。

（二）完善人力资源优化配置相关配套措施。

1、完善员工流动制度。

结合劳动合同法及公司人力资源现状，制定员工流动管理办法，对公司员工流动的原则、规定、权限及审批流程进一步修订完善，促进员工在公司范围内合理流动。

鉴于目前公司内部和外部借调人员较多的现状，制定公 司员工借调管理办法，过关员工借调的原则、规定、权限、考核及审批流程，充分发挥员工借调在人力资源配置中的作用。

2、完善员工招聘制度

制定员工招聘管理办法，对员工内部招聘和外部招聘工作中的人员筛选、笔试、面试、录用等过程进行规范和细化，引入人才测评技术，完善员工招聘工作流程和审批程序，做好员工招聘工作。

3、建立公司内部人员流动网络平台

通过网络和定期组织内部人才流动招聘会等方式，围绕生产经营需要，定期发布人才余缺信息，通过员工个人报名和组织协调使人员进行合理流动。

4、编制《技能操作岗位用工配置规范》

为了贯彻落实《劳动合同法》，规范用工行为，根据总部贯彻《劳动合同法》专题工作的总体安排，需要对公司技能操作岗位进行梳理，规范并统一岗位名称，在此基础上根据岗位划分办法对岗位进行合理划分，明确各类岗位的用工配置，编制公司《技能操作岗位用工配置规范》，为人力资源优化配置提供依据。

四、工作要求

人力资源优化配置工作，时间紧，任务重，各相关人员和单位要按照分工分别组织实施，确保按时、保质完成。

**第三篇：公司人力资源优化配置工作方案**

公司人力资源优化配置工作方案

为了进一步优化公司人力资源配置，增强企业核心竞争力，实现公司人岗匹配，有效控制人力成本，根据公司生产改革发展目标，结合公司实际，提出以下人力资源优化配置方案。

一、优化配置目的

优化公司的人力资源结构，实现人岗匹配和人员能动性，合理的控制公司的人工成本，为公司的下一步发展打好基础。

二、优化配置原则

（一）总量控制、岗位需要原则

（二）先优后劣、淘汰庸人原则

（三）人员适配、稳定人才原则

三、优化配置范围和方法

对显元化工科技公司的车间普工、后勤职能部门、学生用工进行优化配置。

（一）对于生产车间的固定岗位普工主要采用根据日常行为表现、工作中的表现、思想态度和年龄身体状况进行内部优化，留存一些年龄适中，表现良好的愿意同公司一起成长的员工；

（二）对于临时性、辅助性、替代性岗位以配置劳务派遣用工和外协为主，减少公司直接编制性用工；

（三）对于后勤职能办公室人员和中层管理者采用《岗位说明书》学习和监督观察考核，最后根据岗位职责和胜任标准综合评分衡量评 估等方式来决定岗位胜任力，如不适合者进行优化，保证岗位与人力相匹配，原则上一个人能做两岗的工作量，不配置第二人。对于关键性技术性岗位通过外部优化招聘的方式进行配置。

（四）对于公司学生用工的优化，采用先谈话后培养再胜任的方式，对学生进行思想上的了解，对公司的认可性和工作的兴趣选择性，一些踏实能吃苦的可着重培养，对难管理不听话得过且过的人进行淘汰出局。

四、工作内容及措施

（一）开展人力资源现状调查分析，为优化人力资源配置提供依据。

1、设计公司和各岗位组织架构图（已完成）

对公司目前总架构和各部的架构进行划分、清分，根据公司实际情况进行合理配置，能合的岗位进行合并，不能合的进行员工工作量的控制来合并工作内容。

2、各部门人员满编缺编情况调查（已完成）

既然进行优化需要各部门人员的数量进行了解和各理配置，根据各岗位的情况进行编制了解，有四方面：所需编制、现有编制、所缺编制、储备编制。对于满编的部门需要了解人员工作量的合理性，是否需要合岗或者合工作内容；对于缺编的人员进行了解，先保证内部优化后外部优化，是否可以从目前不开工的岗位上进行调岗，管理层岗位和技术性岗位缺编的可以外招，对于临时性的岗位是否可以选用外协工和劳务派遣工；对于储备编制调查储备的原因，根据公司发展 规划是否有需要储备，从而不浪费人力成本。

3、由部门负责人，主要是生产主任口详细根据标准筛选优化人员，并进行分析和评估是否适合本岗位，必须有人情化管理转为制度化管理，不能因人情原因留任不适合员工而浪费岗位编制

（二）完善人力资源优化配置相关配套措施。

1、完善员工流动制度。

结合公司人力资源现状和生产现状，制定员工流动管理办法，由生产部进行负责，对公司员工流动和调配的原则，对于一些已停工的岗位班组进行合理安排，有计划的保证每天的工作内容、工作量和工作时间，避免怠工现象，促进员工在公司范围内合理流动。

2、合理安排工作时间

因停工岗位的员工比较多，在控制好人力成本的前提下和储备优秀的人员下，合理合并班组，进行重组，由生产经理和生产主任计划安排工作时间来分班组进行工作，有工作有休息，保证生产运营的情况下，有效控制考勤。

3、完善员工招聘、试用、转正、留任等基本制度

制定员工招聘--留任各环节管理办法和流程，对员工一开始的招聘工作中的人员筛选、面试、录用等过程到员工的试用期的管理和如何评估转正管理最后正式留任管理进行规范和细化，引入《岗位说明书》进行人才测评胜任力和监督过程中的考核，增加培训、考试等完善工作流程和审批程序，做好基本人资工作。

4、建立公司网络平台 通过公司主网站和公司招聘网站还有相关的劳动部门网站等相关网络和定期组织人才流动招聘会等方式，围绕生产经营和销售经营，另外的公司发展需要，定期发布人才余缺信息进行储备，通过内部员工转介绍报名和组织协调使人员进行合理流动和长期储备。

5、编制《技能操作岗位人员配置和操作标准规范》（重点实施）为了加强生产精细化管理，保证产量、质量，规范用工岗位操作行为，需要对公司技能操作岗位（生产、技术）进行梳理和细化，规范并统一岗位名称、人员配置、操作流程及方法，编制公司《技能操作岗位人员配置和操作标准规范》，为公司的生产做好了精细化管理和人力资源优化配置提供依据。

6、完善《岗位说明书》（已完成）

五、各部门简要分析

（一）生产部

目前生产部有一个车间长期开工，两个车间已停工，会有十多人进行闲置，在停工期间合理重组，优化人力后进行调岗，剩余员工进行有计划的零工工作。车间主任除了完成生产任务外，做好现场管理和6S是重点，做好人员的教育和培训是辅助，能真正担当起主任的职责。生产经理对于生产工作应提前有计划的安排，生产计划、采购用料计划、加班计划、人员安排计划。

（二）销售部

出差回公司后无合理安排工作内容和时间，缺少相应的内部销售分析会、例会、培训等，比较散漫和自由，应出差回来后每个编制 销售分析报告，统一组织开会分析和计划，并有安排的开每日例会和培训，增强不出差期间的纪律性和技能提升。

（三）技术部--化验

无领导带头者，没有计划和工作流程，不能有效的安排工作和指派工作，出现人员闲置和无担当。

（四）财务部

没有充分的利用财务部门的职责，把公司各口的财务分析抓起来，预算没有控制，成本没有控制，无运营分析，会出现部分成本的不清晰，这样就不能有效的控制，根据相应分析能抓好生产、销售和其他部门的工作情况，用工情况，才能合理安排公司大的发展计划，另人员止前胜任力有限制。

（五）采购-仓库

部分流程不明确，采购无计划，会出现急需材料但无库存现采购的情况，既浪费人力又耽误生产需要，不能有效利用时间，更会造成采购成本可能是目前市场价格偏高的时间点，没有采购预测。

（六）人事行政后勤

后勤保障方面是否到位无监督无标准，是否让员工满意，工作多但杂乱无章，没有体系和流程，只是按着老的工作方式和想法去做，既受了累又无效果有可能还不得民心，合理安排，进行有效分工，细化流程。

六、任务分解

（一）人力资源部 根据之前定过的组织架构和人员明细进行合理的清分，判断是否有需要合并的岗位和人员，大力推行和监督《岗位说明书》来观察审核胜任力情况，根据现有人员档案和近三个月的考勤来筛选优化人力，到生产一线摸底观察，与生产主任沟通每个人员的情况，帮助配合生产主任做出优化选择，最终进行有效谈话。

（二）办公室

配合做好三个月考勤的调查和相关人员的情况提供做参考，有效快速做好优化人员的手续办理和保证公司物品的交接。

（三）生产部

生产经理统一协调安排和审核，生产主任做好班组优化人员的分析和筛选，给到人资部一定的信息提供和帮助，记录好相应人员的考勤和产量，为核算工资使用，做好优化人员的交接，避免公司物品的丢失和破坏。作好班组的思想工作，严格控制消极言论的传播，并接合优化合理安排人员调岗和重组，无空岗现象。并且学习落实《岗位说明书》。

（四）财务部

对优化人员的考勤做好工资核算，确认发放时间和人员，无差错。

**第四篇：人力资源优化配置的经济价值探究**

人力资源优化配置的经济价值探究

随着我国社会经济的不断发展，对人力资源的利用也有了更高的要求。世界各国在经济的发展过程中都离不开人力资源配置，人力资源的优化可以提高人才资源利用效率和单位经济效益。世界市场经济中，中国较为独特优势在于人力资源，但由于地区各方面的差异，不同地区经济发展情况不同，尽管各个地区相关组织采取相关措施，将地区之间的差距缩小。但距今为止，目前社会中仍然存在人力资源配置不合理的情况，间接的减损了社会经济效益。因此，本文研究项目对人力资源优化配置的经济价值进行研究，内容如下。

一、人力资源人力优化配置概述

一般情况下人力资源管理指的是通过科学方法，对社会人力资源进行教育、培训、岗位调配、组织管理等方面的工作。通过人力资源管理工作的实施，对其进行相应的引导和控制管理，从而通过一系列管理措施的实施，使员工提高主观能动性和创造性，人力资源管理根据员工的能力对其职责进行协调匹配，以使人力资源最大程度的得到利用。现代企业管理核心主要是人力资源优化配置，人力资源人力优化配置可有效的解决企业管理成本问题，提高人力资源内部人员整体素质。

二、人力资源管理工作面临的难题

1.管理者对人力资源配置认识不足。在企业管理方面，如人力资源管理一直处于良性循环可满足企业所需劳动资源，从而帮助企业实现发展目标，降低企业生产成本，使企业的运营处于一个良性的环境中，但实现人力资源管理良性循环，需要企业科学的选择员工，借助员工的工作成果促成企业发展目标。我国现有企业的管理层中，由于各方面原因，导致企业的管理阶层没有明确的认识到企业人力资源管理的重要性，而只专注于提高企业业绩。

2.人力资源管理规划欠缺。市场经济的竞争促使企业降低生产成本，以换取市场优势，但企业产品的成本和质量的提升都存在着限度。企业在市场经济环境中竞争力提高的实现离不开企业员工，员工需要有足够的学习能力和创新能力，从而适应市场发展需求。企业的核心竞争力从根本性质方面而言，人是关键因素，因此企业人力资源管理是利用一定的手段谋求人和事之间稳定发展。在我国企业人力资源配置中，较为突出的问题主要是激励和约束管理机制不健全，如此不利于人力资源配置水平的提升等。

三、人力资源优化配置的经济价值

1.企业降低经营管理成本。企业的经营管理的主要对象即是对企业员工的管理，企业经营管理成本和企业人力资源息息相关。在企业的发展过程中，会存在对人力资源浪费的情况，这样不但浪费了企业经营管理成本，还影响了企业的正常运转。人力资源优化配置可有助于企业实现最高效益人力资源利用，在优化过程中可能会清除一些并不能给企业带来帮助的员工，相应的，办公经费也会相应减少，因此实现人力资源优化配置可以降低企业的经营管理成本。

2.促进企业提升经济效益。在一个企业中不同的职位若不能按照科学进行分配，则会导致员工的积极性下降，增加企业成本支出，而如果企业优化人力资源配置，按照科学的方式根据员工能力进行分配，提高员工工作积极性，使员工各司其职提高效率。长此以往可促进企业经营成本下降，使企业的盈利能力大幅度提高。企业的销售保持不变的情况下，如人力资源配置优化则可以促进企业盈利增加，说明企业优化人力资源配置可促进企业提升经济效益。

四、优化人力资源配置建议

1.完善人力资源开发。人力资源管理者首先需要加强对人力资源重要性的认识，重点发展人力资源，将人力资源作为企业的关键性因素。完善企业人力资源环境，制定科学、合理的选聘制度，吸引高质量人才，逐步的在企业形成稳定的人才队伍，提高工作效率。

2.改变工作思路。人力资源管理者可根据人力资源员工内部业务和岗位以及层次的不同制定不同的管理模式，具体为综合采取薪酬差异化管理制度和岗位绩效模式。比如沈阳某地区企业，将内部业务和岗位以及层次的不同分为行政管理、技术岗位、业务经营等。

3.健全人才培养体系。人力资源配置应结合人力资源职能，确定培训目的，分析培训需求，确定目标和培训开展方式以及制定具体培训内容，从而提高培训效果。培训讲师可从单位内部选择，也可从外聘用。

4.薪酬体系设计。提高人力资源配置工作效能，与对应的薪酬制度息息相关。薪酬体系改革的关键点位：①对绩效考核制度的改革。主要是根据人力资源员工的业务性质、人员结构以及岗位等情况，设计清晰明确的绩效考核指标，科学合理的制定考核方案，将其流程和反馈规范化，为薪酬管理提供依据；②薪酬管理改革。人力资源管理者应充分地对员工岗位、薪酬以及评价等进行考虑，制定公平、明确导向的薪酬管理制度，激发员工之间的竞争积极性，合理的设计差异化的薪酬制度和分级，在发挥管理导向的作用的同时，激发员工工作热情，优化人力资源。

综上所述，人力资源配置优化具有重要经济价值，而要从根本上解决目前人力资源配置问题，就需要提高企业人力管理工作优化水平。即要从实际角度出发，设计出科学、合理的提高人力资源管理工作方法，才能优化人力资源管理工作效能。通过上述分析可知，制定科学、合理的选聘制度，吸引高质量人才、差异化管理岗位、健全人才培养体系才能促使企业人力资源优化，增加企业效益。

**第五篇：中原油田人力资源优化配置探析**

中原油田人力资源优化配置探析

[关键词]中原油田人力资源；优化配置；方法

中原油田是我国最后一个以大会战形式建设的油田，老区整体进入高含水开发后期，油气资源接替不足，人工成本居高不下，人力资源配置的结构性矛盾日益凸显。在当前推进油公司体制机制建设的大背景下，对人力资源优化形成了更大的倒逼压力，要解决好人员优化问题，依靠传统的计划安排和行政命令是行不通的，只有坚持问题导向，发扬改革精神，通过创新机制、搭建平台，将人力资源作为资本进行经营管理，才能激发其内在活力。

一、推行“三个优化”，显化富余人员

中原油田现有用工4.98万人（含原派遣制用工1.3万人），其中，分公司3.5万人、勘探局1.48万人。人力资源要优化，必须先显化。老油田普遍存在油少人多、管理模式落后等问题。以变革性思维为指导，运用科学的方法、先进的手段，让多的人显现出来，是做好人力资源优化的前提和基础。

一是优化管理体制。在厘清油田、直属单位、基层单位三级管理界面的基础上，对机关管理层面，重点是压扁管理层级，精简机构设置，优化管理流程，油田机关部门从34个减少到27个，内设科室从189个减少到124个，分别压减20%、34%；采油厂机关科室从126个减少到97个，压减23%；社区机关科室从131个减少到57个，压减56%。对基层单位层面，按照注、采、输一体化原则，调整重组采油管理区，将采油厂63个基层单位整合为27个采油管理区，压减57%；按照专业化服务、区域化管理的原则，将社区系统134个科级单位（项目部）整合为85个，压减37%，并将122个四级基层单位全部撤销。对整合后的机构，坚持按需设岗、按岗选人，科学编制“三定”方案，做到一个萝卜一个坑，在解决保障能力过剩问题的同时，进一步显化富余人员。

二是优化生产方式。大力推进信息化建设，以信息技术为支撑，对联合站、计量站、集气站、油气水井及重点设备进行数字化改造，生产数据的采集和传输，由原来的人工录取变为信息自动化采集，设备管网的检查与维护，由周期性巡查改为实时监控，形成以生产指挥中心为核心的数字化采油管理区运行模式，实现自动采集、无线传输、视频监视、遥控指挥、无人值守，使一线直接用工需求大幅下降。目前，完成信息化建设的6个采油区，用工总量由2024人减少到986人，显化富余1104人。

三是优化管理方式。全面推进车辆管理体制改革，将油田机关和基地各单位车辆，统一归口到机关车辆管理中心，取消各单位（部门）机关日常固定车辆以及各级领导干部相对固定用车，人员由1218人减少到737人。对一线单位车辆实行区域化管理，将分散在基层单位的工程车辆和生产辅助指挥车辆调整到专业化管理单位，用车单位与管车单位之间按照市场化方式付费，在提高车辆使用效率、提升服务质量的同时，优化了人力资源配置。调整社会化服务单位缴费模式，分区域设立缴费服务大厅，推行“一门式”服务，按照满负荷工作法优化岗位设置，并将居民供水、供电、燃气、供暖、通讯等费用归并为一个账户，实行“一卡制”集中缴费，减少收费结算等岗位用工350人。

二、落实“三项措施”，盘活人力资源

竞聘上岗后，妥善安排好富余人员，使他们各尽所能、各尽所愿，是人力资源优化工作的重点和难点。中原油田坚持以人为本，多措并举，积极稳妥做好富余人员安置工作，不仅实现了职工队伍稳定，而且有效释放了过剩人力资源价值。

一是统筹配置“动起来”。搭建油田层面一体化人力资源统筹配置平台，优化人员配置运作流程，完善外部项目人员借聘费用支持政策，实现用人单位“自有他养”与用工单位“他有我用”双赢互动，进一步打破单位之间的行政壁垒，形成举油田之力服务外部项目的优秀人才快速汇聚机制。引导各单位牢固树立“一盘棋”思想，对自然减员、人员优化以及外部项目拓展而产生的用工需求，全部通过人力资源共享服务平台，采取人员竞聘选拔、项目对口支援等内部调剂的方式加以解决。至2024年底，累计统筹配置各类人员5916人次，有效盘活了人力资源存量。

二是培育优势“走出去”。厚植油气管理技术与人力资源优势，积极培育油气藏勘探开发研究、采油采气管理、油气水井作业测试、天然气集输净化管运、公用工程等技术服务能力，组织优秀人才走出“石油庄园”，承揽系统内外的工程项目。2024年外部项目用工7606人，创效11.8亿元。发挥油田在天然气开发、集输、处理、酸性气体净化、深加工等专业领域优势，已有2024人经培训考核走到外部市场，形成储备一批、选拔一批、派出一批的常态化人才配置机制。

三是落实政策“退出来”。按照“尊重贡献、自愿为主”原则，加大政策支持和救助帮扶力度，采取提前退休、内部退养、离岗休息等多种措施，畅通人员出口，优化队伍结构。积极协调地方社保部门到油田一线调研、现场办公，推进特殊工种提前退休、因病退休（职）人员应退尽退，进一步畅通人员岗位退出渠道。目前已办理退出岗位手续3228人。

三、实施“三大工程”，提升队伍素质

人力资源优化，配置和调整资源的布局、流向是一方面，培养和提升员工的素质、能力，从某种意义上讲是更重要的一方面。油公司改造，是老油田的一次“革命”，管理理念、组织方式、岗位要求等都发生了很大变化。因此，无论是对管理和专业技术人员还是技能操作人员，无论是对继续从事原岗位工作人员还是走上新岗位人员，都有一个重新适应、胜任、提升的塑造过程。中原油田坚持把员工培训作为一项基础性、战略性工作，着力实施人才培养“三大工程”，力求做到人岗匹配、人?M其才。

一是实施岗位适应性培训工程。针对油公司管理机制、用工模式和岗位职责变化，分类制定员工岗位能力标准，研发培训课程体系和技能考核题库，对油气主业“留下来”的员工严格施行培训考核，做到“先培训、后上岗”，较快完成对“老石油”向“新员工”的转变。

二是实施岗位胜任力培训工程。根据富余人员转岗的实际，组织实施转岗培训需求调查，按照“缺什么、补什么”原则，开展集中性、系统性培训3881人次，重点培训安全教育、岗位能力、资质取证等内容，补齐转岗人员技能短板，确保“转岗能上岗、上岗能胜任”。

三是实施人才储备培养工程。以服务市场创效为目标，研究制定人才储备与培训工作规划，采取岗位练兵、技能竞赛等方式，重点培养天然气净化、集输、仪表维修等业务骨干，拉长油气服务技术优势，为抢占市场制高点做好人才储备。目前，中原油田已建立涵盖8个专业工种3600余人的人才“蓄水池”。

（编辑/穆杨）

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！