

国企改革视角下人力资源配置效率提升策略分析

邱晓娟 叶伟琳

广船国际有限公司，广东省广州市，511462；

摘要：为满足国企改革纵深推进过程中关于人力资源的需求，保障国企改革成效、提升核心竞争力、培育可持续发展能力，文章立足国企改革的宏观背景，结合国有企业人力资源配置的现状和痛点，系统阐述提升人力资源配置效率对增强企业核心竞争力、降低运营成本、夯实发展基础的战略意义，从制度创新、数字技术应用、薪酬激励优化三个维度出发，深入探讨具体的提升策略，助力国有企业优化人力资源管理，实现最大化人力资源效能，实现高质量发展目标。

关键词：国企改革；人力资源配置；制度创新；薪酬激励

DOI：10.69979/3029-2700.26.04.047

引言

随着国有企业改革“三年行动”圆满收官以及新一轮改革深化提升行动的全面启动，国有企业正面临从规模扩展到质效提升转变的关键转折点。人力资源作为企业发展的第一资源，其配置效率的高低对国有企业适应市场化竞争、实现战略转型具有决定性影响，需从国企改革的政策导向与实践需求出发，系统分析提升人力资源配置效率的战略价值与可行路径，帮助国有企业突破管理瓶颈，充分释放改革红利。

1 提升国有企业人力资源配置效率的战略意义

在市场经济竞争日益激烈的背景下，国有企业面临国内民营企业、外资企业的双重竞争压力，而人才作为企业核心竞争力的核心要素，对企业运营与发展有着重要影响。

提高人力资源配置效率，可打破传统人才管理的壁垒，推动人才资源的合理流动与优化组合，发挥人才在技术研发、市场开拓、管理提升等方面的引领作用，促使国有企业快速响应市场变化，优化业务布局，提升产品与服务质量，为技术创新、产品升级、市场拓展注入动力，进而更好地履行国有经济的战略使命^[1]。

通过优化组织结构、精简冗余人员，可实现人岗精准匹配，减少无效人力资源投入，降低人力资源管理成本，同时提升员工工作效率，减少因人员闲置、工作衔接不畅造成的效率损耗，实现人尽其才、物尽其用，推动国有企业实现精益化管理。

此外，高效的人力资源配置还可打破身份壁垒与等级限制，建立能者上、优者奖、庸者下的用人机制，让

员工的付出得到合理回报，增强员工的归属感、认同感和成就感。合理的人才流动与晋升通道，能为员工提供广阔的发展空间，激发员工内生动力，营造人人想干事、能干事、干成事的氛围，为国企长远发展夯实人才基础。

2 基于国企改革的人力资源配置效率提升策略

2.1 持续深化制度创新

2.1.1 优化组织结构

为打破国有企业传统人力资源管理模式的桎梏，推动国有企业人力资源配置与新时期市场化改革趋势相适应，需从制度改革着手，以增强人力资源配置体系的科学性、高效性、灵活性为核心，推动人力资源配置市场化、规范化、理性化发展。

以国有企业战略转型发展规划为依据，在推进深化改革的进程中，遵循精简机构、提升效能、优化质量的原则，优化组织架构。在组织层级改造方面，压缩决策传导链条，系统梳理并整合职能重叠部门，塑造扁平化、高效能的组织形态，科学核定岗位编制标准，形成权责明晰的岗位说明书体系，消除组织运行中的职能交叉现象，杜绝责任推诿空间，提高管理指令的传递效率。

在人力资源战略配置中，基于国企发展规划的产业布局要求，建立业务单元动态评估机制，将人力资源向战略性新兴产业、价值链高端环节集中配置。通过实施人才盘点与岗位价值评估双轨制，确保核心岗位人员配置与企业战略转型节奏保持高度协同，形成人才资本与产业资本的良性互动。打破部门边界建立项目制工作团队，实施内部人才市场制度，完善跨部门轮岗交流机制^[2]。通过建立人才共享池和技能认证体系，促进关键人

才在研发、生产、营销等价值链环节的优化配置，提高人力资源利用率。

2.1.2 推行竞聘上岗

在人力资源管理实践中，突破传统以资历定层级、以身份设门槛的用人模式，构建符合现代企业治理需要的市场化人才选拔机制。建立动态化岗位竞聘体系，形成职务能升能降、人员能进能出的良性循环机制，实现人力资源要素的优化配置。

构建科学规范的岗位管理体系，明确各岗位的任职资格条件、核心职责边界与量化考核指标。在此基础上，实施开放式竞聘机制，竞聘范围可拓展至企业内部全体在职人员，必要时可面向社会公开招聘，通过制度设计保障选拔过程的透明性、程序公正性及结果公平性。在用人方面，建立能力本位的选拔标准，使具备岗位胜任力的优秀人才获得晋升通道，强化岗位需求与人才供给的精准对接，提升人力资源配置效率，通过竞争压力传导，增强员工的自我提升意识和进取精神。

为确保机制长效运行，配套建立竞聘后评估体系，设定阶段性考核目标，运用定性与定量相结合的评价方法，对竞聘成功者的岗位适应性与工作绩效进行持续跟踪评估，对于经过考核确认无法胜任岗位要求的，及时启动岗位调整程序，形成完整的人才管理闭环。

2.1.3 建立退出机制

基于国有企业深化改革的总体部署，着力破解传统

人力资源管理中职务晋升单向化、人员流动固定化的体制性障碍，构建系统化的人力资源退出管理体系，推动人力资源配置实现动态优化与效能提升。

一是差异化能力评估，针对考核结果持续未达标的在职人员，先开展为期3-6个月的专业技能强化培训，若二次考核仍不符合岗位要求，则启动岗位适配性评估流程，根据评估结果进行跨部门调岗。对调岗后仍无法胜任工作的情况，根据法律规定启动劳动关系解除程序，确保人员退出合法合规^[3]。二是多元化人员分流，针对因战略调整产生的结构性冗余人员，建立企业内部人才市场，实施跨单位、跨业务板块的岗位竞聘机制，对具备特定技能的冗余人员，探索向关联企业或产业链上下游单位的有偿输出模式；对自愿离职人员，在依法支付经济补偿的基础上，提供职业推荐、创业扶持等增值服务，实现人员分流的社会效益最大化。

2.2 推广应用数字技术

2.2.1 构建人岗动态适配系统

通过对国内120家不同层级国有企业的调研统计，整体得到表1所示的数字化赋能人力资源配置情况，从中可以看出数字技术应用对人力资源配置效率的提升效果。而在数字经济时代应用数字技术提升人力资源配置效率，可促进数字技术与人力资源管理深度融合，加快国有企业数字化转型步伐，实现人力资源配置精准化、智能化，破解人岗错配、决策低效等问题。

表1 不同层级国有企业数字化人力资源配置效果数据表

国企类型	数字化人力资源系统覆盖率(%)	人员匹配精准度(%)	人力资源决策响应效率提升(%)
大型央企	88	82	67
地方国企(省级)	75	70	55
地方国企(市级及以下)	56	64	42

依托大数据挖掘、人工智能算法等，开发集成人才特征建模、岗位需求分析及智能匹配功能于一体的动态适配系统。通过多维数据采集构建人才数字画像，涵盖专业技能水平、绩效产出表现、职业伦理素养及职业发展诉求等核心要素，同时岗位说明书与组织战略目标，构建包含显性职责与隐性胜任特征的岗位需求模型，明确岗位能力阈值与组织文化适配要求。在人岗匹配方面，运用深度学习算法实现双向动态匹配。通过特征权重分析识别人才核心优势，并结合岗位需求模型完成胜任力差距诊断，生成包含匹配度量化评分与能力发展建议的配置方案。同时，建立动态更新机制，通过持续追踪人

才的绩效数据与能力发展轨迹，建立战略导向的岗位需求模型，实时更新人才画像与岗位需求，依据企业战略调整与员工能力提升优化人岗匹配方案实现人力资源的动态配置。

2.2.2 健全数据驱动决策机制

应用现代化信息技术构建集成化人力资源数据中枢平台，系统整合人才招聘、能力发展、绩效评估、薪酬激励及人员流动等全生命周期数据资源，形成标准化数据资产库并实现跨模块共享。通过多维度数据建模与关联分析技术，深度诊断人力资源配置中的结构性矛盾，包括人才梯队断层、岗位胜任力错配、长效激励机制缺

失等核心问题，为管理决策提供量化分析支撑^[4]。

比如，通过对绩效数据的聚类分析可构建人才能力图谱，通过机器学习算法识别高潜人才群体特征，为精准培养与岗位适配提供数据导航；运用离职预测模型对人员流动数据进行时序分析，结合文本挖掘技术解析离职面谈记录，可定位导致人才流失的关键驱动因素，进而指导薪酬体系优化与职业发展通道重构。

2.3 优化薪酬激励机制

薪酬激励机制作为优化人力资源配置效能的核心工具，对于激发组织内生动力具有不可替代的作用。国有企业需突破传统平均主义的薪酬分配模式，立足按劳分配、按贡献分配的原则，科学设计薪酬结构与动态调整机制，形成能者优酬、绩优者厚得的分配格局，切实提升人力资源要素的配置效率与产出效能。在激励机制设计中，可构建图1所示多元化薪酬激励体系，以发挥制度的激励效能。

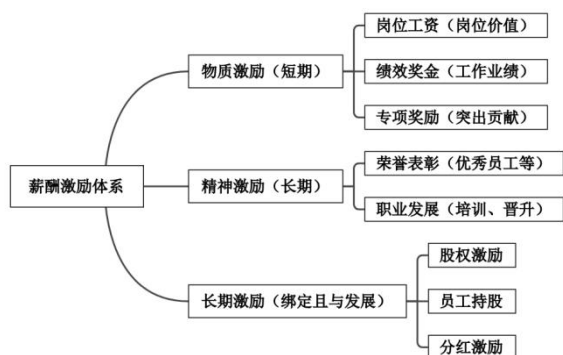


图1 多元化薪酬激励体系

其中，物质激励方面，应建立与市场接轨的薪酬对标机制，通过岗位价值评估与能力素质测评确定差异化薪酬标准，同时设置绩效奖金、项目提成等短期激励，利润分享、超额奖励等中期奖励。精神激励方面，设立优秀员工、先进个人、突出贡献奖等多层级荣誉奖项体系，通过定期评选与动态表彰，强化员工的价值认同。

建立完善的员工职业发展体系，为专业技术人才与管理人才提供平等的晋升空间，配套实施导师制、轮岗制等培养计划，促进员工能力提升与组织战略目标的有机统一。长期激励方面，创新应用权益类激励工具，结合国企改革导向推行股权激励、员工持股、分红激励等长期激励方式，将员工的个人利益与企业的长远发展紧密结合，培育员工长期发展意识，激发其创造性与主动性。将薪酬激励与绩效考核、岗位履职情况挂钩，对于考核不合格、未履行岗位职责的员工，适当降低薪酬待遇，形成激励与约束并重的良好格局。

3 结论

综上所述，在国企改革纵深推进的过程中，人力资源配置效率提升不再是单纯的人力资源管理技术问题，而是关乎企业生存发展的战略性举措，要求国有企业立足自身实际和改革要求，直面人力资源配置中的突出问题，从制度、技术、激励三个维度同向发力，共同推动人力资源配置效率系统性提升。未来，国有企业还要不断探索完善人力资源匹配策略，构建市场化、数字化、精细化的人力资源管理体系，充分发挥人力资源的核心支撑作用，推动国有企业实现高质量发展。

参考文献

[1] 殷媛媛. 混合所有制改革对国有企业人力资源配置效率的影响[J]. 远东经济画报(中英文), 2025, (11): 32-36.

[2] 陈巍. 全力聚焦人力资源优化配置深入推进企业三项制度改革[J]. 中国电子商情, 2026(2): 76-78.

[3] 崔智沛. 企业人力资源配置优化与经济效能提升的策略研究[J]. 老字号品牌营销, 2025(5): 110-112.

[4] 刘潇. 国企改革背景下人力资源配置效率提升路径与实践研究[J]. 中国集体经济, 2026, (09): 169-172.