

# 人力资源优化配置策略对企业行政管理效能的影响

尚德旭

蒙古民族大学 (Mongolian National University), 蒙古国·乌兰巴托 99909715141

**【摘要】**在当今激烈的市场竞争中,企业是否能够存活和发展,很大程度上依赖于内部管理是否能够有效运作。作为企业最核心的资源,人力资源优化配置策略的科学性和合理性,直接影响到企业行政管理工作效能。怎样利用最优的人力资源优化配置策略,使人员在数量、规模、质量和结构上都与企业行政管理现实需要相匹配,已经成了企业管理者最为关心的重要问题。基于这一点,本文主要分析人力资源优化配置策略对企业行政管理效能的影响,从正反面两个角度展开,并提出应对方法,以期对企业进行更加规范的人事管理工作,进一步提升行政管理能力提供有益的借鉴和参考。

**【关键词】**人力资源;优化配置策略;企业行政管理;影响

引言:

人力资源优化配置是企业根据战略目的和业务需要,运用科学方式,对人力资源合理规划、有效招募、精确分配、适度激励和公正评估,使人力资源和企业岗位之间达到最优配置,使得人力资源管理效率最大化。企业行政管理是行政主体在实施行政行为过程中,以尽可能少的行政资源成本获得最大效益,实现资源最优配置。二者在企业转型发展进程中均发挥出至关重要的指导推动作用,互为补充,互相联系。本文研究分析人力资源优化配置策略对企业行政管理效能的影响,是提高企业人力资源配置效率,提高行政管理水平的必然选择。

## 1 人力资源优化配置策略对企业行政管理效能的积极影响

### 1.1 结构编制优化

在企业运作系统中,人力资源优化配置策略是提高企业行政管理效能的重要支持,科学的定岗定编是确定行政部门冗余环节、实现资源精准投放的核心途径。行政部门是企业运作保证的重要组成部分,经常会因为职能划分不清、岗位设置重叠,造成大量的资源消耗。人力资源优化配置可以根据行政业务主要需要,对现行的组织结构和岗位功能进行系统整理,精确地找出冗余部分并进行优化。比如后勤管理、资产管理部分,原来是单独设立设组,长期运行会出现职能交叉重叠问题,比如后勤组物资采购登记和资产管理组资产入库统计过程重复,这不但会加大小组沟通压力,还容易造成信息不统一的管理缺陷。利用人力资源优化配置,对职能重合的部分重新梳理和整合,成立集成服务小组,明晰工作职责和协作过程,行政服务反应速度明显提高。其次,通过引进数字手段代替低效率劳动动力,可以实现人员最优分配,降低企业管理运行费用。比如为了解决行政部门中的人工统计类岗位效率低下、误

差率高的问题,可以将智能考勤和自动报销平台相结合,自动汇总考勤数据和智能审核报销单据,代替原有人工统计岗位的重复性工作,明显减少因人因失误而造成的行政管理风险,更好地控制企业行政管理投入成本<sup>[1]</sup>。此外,可以有效地促进行政过程优化,经过人力资源优化配置进行岗位剖析,明晰各个环节的职责界限,去除不必要的审批节点,行政业务流转时长明显缩短,企业行政管理效能明显提升,为核心业务发展提供扎实的行政基础。

### 1.2 活化团队活力

在企业运作管理系统中,人力资源优化配置策略是提高企业行政管理效能的重要动力,其核心价值在于实现岗位管理、绩效激励和生涯发展协调优化。这一策略落地执行,需要建立在明确的工作岗位职责定义前提下,通过科学的绩效考核系统,通过明晰的提升路径保证,从而建立行政人员能力和岗位需求相适应的管理制度。通过对工作职责进行系统整理和清晰分工,行政人员能够对工作范围、核心任务和品质要求有准确的把握,避免职责重叠和互相推诿的情况。绩效考核和晋升渠道的联动设计,能够提供可量化的生涯发展途径,从被动执行转变为以服务品质为中心的价值创造。比如企业可以通过构建行政服务满意度核心考核指数,把各个部门工作人员对行政服务的反馈与绩效奖励、职务晋升等制度相结合。这种机制可以促使行政部门人员积极地改进服务流程,比如在后勤方面,及时处理员工反映的餐饮和办公环境等方面存在的问题。在此过程中,既可以提高行政服务品质和效率,又可以加强行政和业务部门之间的协作,减少企业内部沟通压力,为提高总体运作效率打下良好的人力资源保障基础。

## 2 人力资源优化配置策略在企业行政管理中面临的问题

### 2.1 岗位剖析不够准确

岗位剖析科学与否将直接影响人力资源优化配置有效

性。目前一些企业在推动行政管理岗位优化过程中, 出现经验主导的粗放趋势, 没有构建规范的岗位剖析体系, 没有与企业战略调整、业务流程迭代等动态要素相融合, 依靠行政主管过去的工作经历定岗定编, 导致一些岗位存在职能重叠和空白, 岗位任职资格与现实需要相脱离等问题, 从本质上弱化了人力资源优化配置根基。

## 2.2 员工转型存在困难

人力资源优化配置往往会伴随行政岗位变动、人员精简或技术提升等变化, 行政人员的稳定偏好, 导致这种转变受到阻碍。岗位变动会破坏行政人员长久以来养成的工作习性和职业期望, 一些年龄偏大、技能单一的员工害怕自己无法胜任新岗位。人员精简会破坏原来的合作气氛, 引起员工之间的信任危机, 一些员工还会表现出消极怠工、抗拒变革等行为, 进而影响企业人力资源管理稳定性, 对行政管理效能提升产生不利<sup>[2]</sup>。

## 3 人力资源优化配置策略在企业行政管理中面临的问题的应对对策

### 3.1 建立规范化岗位剖析系统

为了有计划地提高企业行政管理效能, 正式组建优化团队, 由人力资源部负责人、行政部门负责人牵头, 从行政班子中挑选具有三年实践经验且熟知跨部门协同工作程序的骨干人员组成。实际操作中, 以业务流程导向、权责明确化为中心, 对整个行政过程进行贯穿性梳理, 涵盖后勤保障、会务管理、公文处理、固定资产管理等。接下来建立工作规范说明和过程责任矩阵双保障的岗位管理制度。工作规范说明要准确地确定每个岗位的核心职责、具体的工作任务、任职资格、汇报途径和量化考评标准。过程责任矩阵需要明确各个岗位在各个过程节点中的具体角色, 明确区分职责界限, 完全消除岗位之间职责重叠、遗漏等问题。此外, 与企业战略取向密切联系, 不断地进行动态调整。如果正在进行数字化创新, 那么就需要增加行政数字化运营岗位, 保证岗位剖析能够更好地符合现实需要, 从而提高企业行政管理效能提供强有力的支持。除此之外, 还可引进外部专业工具, 为岗位剖析提供更多助力。比如使用先进的岗位剖析工具, 将定量与定性整合进行PAQ职位分析问卷调查, 对各个岗位展开标准化量化评估, 准确地把握住该岗位关键需求。同时与FJA职能工作分析相结合, 围绕所需要的职能技能、任务复杂度和职责比重进行定性分析, 得到多维的职位信息矩阵, 为后续的人员配备、优化岗位职责等工作提供有效参考。

### 3.2 分层分类赋能

一是对于岗位变动需要转到新工作岗位的人员, 进行专

门的衔接训练, 主要带教人员是新岗位的骨干人员或者负责人, 并要求其具有三年以上的新岗位工作经验, 熟悉岗位工作全流程, 并且经过行政部门提前审核确认。培训内容包含: 工作过程, 涵盖岗位日常业务发起、流转、审批和归档规范; 岗位核心职责, 明晰关键绩效指标、权责边界、协同部门对接需求; 工具运用, 包括本职位常用的办公软件、业务系统的实际应用示范和使用说明。按照岗位复杂性, 训练时间一般是一到两个星期, 期满后还要进行考核, 以保证每个人都能够独立工作并且尽快适应。二是对于需要进行技能更新的人员, 建立台阶式技术训练系统, 先进行基本操作训练, 要求规范化使用系统主要功能, 保证工作人员能够熟练进行业务处理; 接下来进行进阶应用训练, 主要针对系统高层次功能操作训练, 确保相关人员能够独自处理并应对各种业务情景需要; 最后建立闭环考评体系, 在训练结束一周之内进行考试, 对未通过的人员进行再次考核, 考核完成后三个工作日内, 及时反馈考核成绩和技巧弱点, 以及提出有针对性的改善意见, 保证所有人员都能够真正地学会必要的岗位实操技能, 为提高行政管理效能做好准备<sup>[3]</sup>。三是设置过渡期, 行政部门人员协同过渡和提供解答服务, 确保相关人员尽快适应新岗位环境和新技能要求。

## 4 结语

总之, 人力资源优化配置策略对企业行政管理效能的影响研究, 对于二者融合研究应用具有至关重要的积极作用, 不同企业不同时期会面临各种管理和业务要求, 最为重要的是要持续保持理性学习和实践创新态度, 坚持深入基层调研实践, 坚持学习和引进新的可用于自身改革创新的人力资源优化配置工作方法, 对具体实施效果进行定期检查和反馈, 评估其对企业行政管理效能产生的影响和要改进的问题, 在充分立足于实践的情况下不断求变创新, 以适应不断变化的市场竞争需要, 适应企业内部管理和业务运行对人才需要。

### 参考文献:

- [1] 易斌, 董琪. 数智化背景下物流企业人力资源管理优化策略研究[J]. 物流科技, 2025, 48(19): 43-45.
- [2] 黄远中. 企业人力资源管理优化策略研究[J]. 现代营销(上), 2025(3): 158-160.
- [3] 张军. 人力资源优化配置策略对企业行政管理效能的影响研究[J]. 中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学, 2024(12): 216-219.

作者简介: 尚德旭(1995.1-), 男, 民族: 蒙古族, 籍贯: 辽宁省辽阳市, 学历: 硕士在读, 职称: 医师, 研究方向: 公共行政管理。