

数智化转型下包头市公共资源交易中心 人力资源创新

文 | 马卫平

数字经济时代公共资源交易领域正经历深刻变革，包头市公共资源交易中心承担工程建设、政府采购、土地矿产等多类交易项目管理服务职能，人力资源管理面临专业人才短缺、资源配置效率较低、廉政风险防控压力增大、多方协同机制不畅等突出问题。推动人力资源管理数智化转型成为提升交易服务质量与监管效能的关键路径。

包头市公共资源交易中心人力资源管理的数智化转型需求

包头市作为内蒙古自治区的重要工业城市，公共资源交易中心承接工程建设、政府采购、土地矿业权出让与钢铁等支柱产业相关项目交易，对专业技术人才需求呈现跨领域复合化趋势，交易平台全面接入自治区公共资源交易平台（一张网）后，跨区域项目协同频次显著增加，现有人员知识结构滞后于蒙西地区产业升级节奏。电子招投标系统生成海量交易数据与行为日志，缺乏数据分析能力的员工难以从中挖掘廉政风险特征与服务优化线索，专家库管理面临跨区域协同需求，跨区域专家资源调配需要突破传统地域限制与人工检索局限。组织架构沿袭事业单位科层体系，在应对突发性大宗交易项目时缺乏快速组建跨职能团队的灵活性，数智化转型需求源于地方产业特征、区域政务协同要求与公共机构治理现代化目标的叠加驱动。

数智化转型下的人力资源管理创新策略

围绕公共资源交易业务特性与包头市产业特征，构建差异化人力资源管理创新路径，破解传统模式在专业适配、资源调度、廉政监管、跨域协同等方面的结构性矛盾。

招投标业务导向的专业人才培养与动态能力提升

建立工程建设领域专项培养计划，针对包头市建设工程项目的行业特点与技术要求，开发包含工程招标规则、技术标准规范、造价管理控制等模块的定制课程体系，搭建开标现场沉浸式训练系统，复现投标人质疑与专家意见分歧以及突发停电断网等真实应急场景，通过角色扮演与压力测试锤炼临场处置能力。设置政府采购专业服务认证，将采购文件编制准确度、政府采购政策解读能力纳入考核，持证人员优先参与复杂政府采购项目与跨区域协同采购业务。引入“钢

铁装备制造产业和新能源产业导师团”，邀请包钢集团与北方重工等本地龙头企业技术专家担任外聘导师，通过跟标观摩与案例复盘传递行业隐性知识，构建电子交易系统故障应急演练机制，定期模拟平台崩溃、CA证书失效、网络攻击等技术故障，培养运维人员快速恢复能力。

内外部人力资源的智能化配置与专家库协同管理

开发开标大厅实时负荷看板，根据当日项目清单自动计算所需开标员、监督员、技术保障人员数量，结合员工位置与日程安排生成最优调度方案，建立“呼包鄂榆专家云评审联盟”，与鄂尔多斯以及榆林等周边城市交易中心共建跨区域专家库，通过远程音视频系统解决包头本地煤化工、新能源装备等细分领域专家短缺问题。设计工程建设专家分级标签库，将专家按建筑工程、市政工程、机电安装等技术方向细化分类，在工程建设交易项目中通过专业领域关键词检索快速锁定候选人。推行专家抽取回避规则引擎，通过企业工商信息比对、专家亲属关系图谱、历史中标项目关联分析等多维度交叉验证，自动屏蔽存在利益冲突的专家候选人，建立专业领域专家储备库，针对涉及复杂工程技术的重点项目与政府采购专项，优先调派具备相应专业能力的评审专家。

廉政风险预警下的数据驱动绩效考核体系

构建投标企业接触行为监测网络，采集员工与投标企业代表通话记录时长、微信聊天频次、共同用餐消费记录等多源数据，通过关系图谱分析识别异常密切接触模式，设计专家库违规操作预警模型，监测专家抽取过程中的重复查询、非工作时段登录、同一IP地址集中访问等异常行为特征，超过风险阈值自动触发核查流程。开发复杂投诉处置能力评估算法，从历史投诉工单中提取问题类型、响应时长、化解难度、当事人满意度等变量，量化员工在政策争议与程序瑕疵以及技术故障等不同场景下的处置水平，建立跨部门协同

贡献度追溯机制，通过政务系统日志分析员工在发改委项目审批、财政局资金审核、自然资源局用地审查等协同环节中的响应速度与信息准确度。推行“差异化工作量折算体系”，区分常规工程建设项目、复杂产权交易业务、跨区域政府采购、应急抢险工程等不同类型业务的难度系数。

多方协同服务的扁平化组织与敏捷团队构建

针对包头市重大基建项目推行“交易保障专班制”，从开标监督、专家管理、技术支持、纪检监察等职能科室抽调人员组建跨职能工作组，赋予专班负责人直接调配资源与快速决策权限，搭建多部门业务协同工作台，集成发改委项目立项与财政局预算评审，以及自然资源局用地预审等外部审批系统接口，通过流程引擎自动推送任务并追踪各环节办理进度。建立技术专家与行政岗位双通道晋升机制，为长期从事电子交易系统运维、专家库算法优化、数据分析挖掘等技术岗位人员设置首席工程师、资深专家等职级序列，推行“每日站立协调会制度”，各业务条线负责人通过15分钟晨会同步当日项目进展与堵点问题，替代传统周例会的滞后反馈模式。部署招投标知识图谱系统，沉淀工程建设交易特殊条款、钢铁行业技术标准、政府采购政策法规等领域知识，员工遇到疑难问题时输入关键词即可调取历史解决方案，设立改革创新基金，鼓励一线员工提交电子交易系统改进建议、专家抽取规则优化方案等创新提案，经内部评审后给予专项经费支持试点验证。

人力资源创新的实施保障机制

数智化转型需要技术平台、制度规则、资金投入等多维要素协同支撑，同时建立动态反馈机制确保创新举措与业务需求持续适配。

数智化平台建设及配套制度资金保障体系

搭建包头市公共资源交易人力资源管理一体化平台，集成员工能力画像、专家库智能调度、廉政风险监测、绩效数据看板四大核心模块，与自治区公共资源交易平台以及市人社局人才数据库实现数据互通，部署行业知识引擎，抓取国家发改委政策文件、行业协会技术标准、工程建设规范标准等外部资源，通过自然语言处理技术构建可检索的领域图谱。建立历史数据训练机制，采集历史招标文件、评审意见等文本样本训练智能检索模型，提升专业术语匹配准确度，修订《专家库管理办法》，新增跨区域云评审准入规则、廉政信用积分扣减细则等条款。设立数智化转型专项资金池，按年度交易额一定比例提取经费用于平台运维升级、安全防护、技术服务采购，制定《数据安全分级管理规定》，将员工个人信息与专家库敏感内容以及投标企业商业秘密划分为三级保护对象。

基于业务数据的动态评估与迭代优化机制

人力资源创新举措实施后需持续追踪业务指标变化，通过量化评估检验政策效果并及时调整优化方向，详见表1。

基于上述监测建立红黄绿三色预警机制，绿色区间维持现有策略，黄色预警启动专项调研，红色预警立即暂停措施并组织论证，设立季度复盘工作坊，邀请业务骨干、技术团队、外部专家共同解读指标波动原因并形成优化清单。推行“小步快跑试错模式”，新增举措先在单一条线试运行三个月验证效果后再推广，建立用户反馈快速响应通道，在电子交易系统嵌入功能改进建议提交入口，技术团队七个工作日内给予明确答复。

表 1 人力资源创新效果动态监测指标体系

评估维度	核心指标	采集来源	预警标准
专业人才培养效能	工程建设项目投诉率下降幅度	投诉工单系统	季度低于 5%
人员配置效率	开标大厅岗位空置时长占比	排班调度系统	周度高于 12%
专家库协同质量	跨区域云评审响应及时率	专家抽取日志	月度低于 85%
廉政风险防控	员工异常行为触发次数	行为监测平台	单人月超 3 次
跨部门协同速度	多部门联合审批平均耗时	政务协同工作台	月度超 5 个工作日
跨区域协同效率	区域专家资源调用响应率	专家调度系统	季度低于 80%

来源：包头市公共资源交易中心

结束语

数智化转型为包头市公共资源交易中心人力资源管理带来系统性重塑机遇，专业人才培养体系的构建、智能化资源配置机制的建立、数据驱动绩效管理的创新、扁平化组织架构的重构，形成适应业务特点的管理新模式。平台技术支撑与制度资金保障持续强化，动态评估反馈机制推动管理创新与业务发展深度融合。未来应深化数智技术应用场景拓展，探索人机协同管理模式，为提升资源配置效率、强化廉政风险防控、优化公共服务供给提供坚实人才支撑。

作者简介：马卫平 包头市公共资源交易中心