

关于国有建筑企业人力资源管理的思考

李富健

四川航天建筑工程有限公司

DOI:10.32629/btr.v2i7.2329

[摘要] 在当前社会发展水平全面提升背景下,国有建筑企业也在快速发展,建筑市场竞争压力的不断增大,使得建筑企业之间的竞争逐渐演变为人才竞争。在传统企业发展思想影响下,很多国有建筑企业的人力资源管理并没有针对市场发展进行有效的工作方向调整,致使其在人力资源管理过程中出现了很多问题难以进行有效解决,甚至对企业稳定发展起到了一定负面影响。针对这种情况,本文就将对国有建筑企业中人力资源管理工作的现状进行研究,希望对着相工作的开展提供有效帮助。

[关键词] 国有建筑企业; 人力资源管理; 现状

在国家经济建设发展过程中,国有建筑企业仍然发挥着显著的主导作用,但是我们也应该认识到,目前一些国有建筑企业仍然存在很多发展问题,特别是在人力资源管理工作上,问题更为显著,比如不能进行有效的人力资源利用、人力资源开发存在盲目性等问题,所以只有在实际发展中正确认识问题所在,掌握建筑市场的发展趋势和方向,才能提出更合理的问题应对措施,在有效开展国有建筑企业人力资源管理工作的同时,实现国有建筑企业经济水平的显著提升。

1 在国有建筑企业中人力资源管理的重要意义

人力资源管理指的是人类在社会经济发展中劳动者各种能力的主要表现形式。在现代社会中,人力资源的主要核心就是人才,强化人才资源的管理可以实现数量和质量劳动力的提升,对于企业生产经营和建筑行业都将起到显著推动作用。在对人力资源进行管理的过程中,应该选拔出更恰当的人员结构对建筑企业发展目标进行完成,所以国有建筑企业也要积极转变传统工作方式,有效提升人力资源管理水平,只有实现工作人员自身素质和能力的提升,才能为企业稳定发展提供更为合理和充足的人力资源保证。国有建筑企业应该紧紧依靠人力资源实现对现代企业制度的构建,在实现企业文化建设水平提升的同时,游侠进行企业改革或是发展。

2 当前国有建筑企业人才资源管理的主要问题

受到传统工作理念和制度的影响较为显著,当前很多国有建筑企业在人力资源管理上仍然采用传统工作方式和理念,不能摆脱传统手段的影响,致使新时期企业竞争中人力资源管理出现很多问题。

2.1 人才管理体制明显落后

通过对当前建筑企业人力资源管理模式发展情况的研究可知,国有建筑企业中人力资源管理更注重新公司需求的满足,确保施工生产过程中进行有效的施工管理,但是此种工作方式下,并没有对人力资源设计、开发和规划环节进行有效关注,在实际业务发展中,也无法进行有效的工作改革,难以和市场实际发展进行有效结合。

2.2 人才流失情况严重

据不完全统计,国有建筑企业每年流失的人数十分庞大,一些企业每年流失的人才甚至高达百分之二十到百分之三十,并且这些流失的人才所集中在毕业满三年以上,已经具备较强工作能力和社会工作经验的企业专业性人才,这种人才的大规模流失必然也会对企业的发展带来严重的负面影响。比如企业需要花费更大的成本进行人才培养,招聘费用、培训费用等,都是不小的成本开支,尤其是对于应届毕业生来说,还需要在成才前为其进行工资社保的投入。再比如建筑企业生产经营会经受更大的风险,人才的流失必然会造成企业生产经营管理能力的下降,很容易提升企业经营风险,信誉风险提升等等。并且人才的流失也会对在职员工思想情绪造成影响,出现工作效率下降或是热情下降的问题。由于人员进入国有建筑企业的渠道比较有限,一些国有建筑企业在人员准入上有着严格把控,因此无法有效吸收社会优秀人才,造成人才流失的过程中无法及时进行与人才补充,出现了人力资源短缺的严重问题。

2.3 缺乏完善的薪酬机制

在当前建筑市场薪酬水平持续提升基础上,国有建筑企业中薪酬制度对人才吸引力逐渐降低,部分国有建筑企业仍然沿用着传统的国有事业单位档案工资制,薪酬水平对市场中高端成熟人才的吸引力较小,加之建筑行业本身行业特点较强,工作人员很难保证家庭和工作的两全保障,节假日还会面临加班等问题,因此当薪酬水平无法得到有效保障的时候,必然对企业吸引和留住人才带来较大的困难。

2.4 国有建筑企业管理团队素质有待提高

当前很多国有建筑企业在人才选拔的过程中只能根据学历和工作经验对人才进行选拔,这种选拔方式并不能选出更适合企业职位人才,并且国有企业主要缺乏的是国有企业人力资源管理的专业性人才,这类人才在真正就职前并没有参与到相关的工作培训中,导致很多企业在人力管理过程中并不能有效进行有事作用的发挥。出现这种原因的主要因素在于当前国有企业在人才选拔过程中存在明显的盲目性特点,将政府指导作为工作的主要内容,不能按照国有建筑企业自身发展情况及时进行工作方案的调整,使得人才储备过

程中没能发挥长远性需求,这不仅是对资金的浪费,更是对人力资源的一种浪费。

3 加强国有建筑企业人力资源管理的相关意见

3.1 构建全面长效的人才建设方案

在企业的发展过程中,人才是最为关键的组成部分,要想进一步强化人才建设,就需要在工作中加强对工作机制的构建,不仅要满足建筑企业的发展需求,这同时还要积极进行人员储备,针对企业发展实际情况进行人员招聘,只有这样才能在人才培训工作顺利开展基础上,实现跟踪考察,提升人才建设的有效性。在这一过程中不仅要要对人才晋升发展渠道进行完善,还要制定更为健全的人才任用机制。通过对人才统筹管理制度的构建,更好的实现建筑企业人力资源管理与企业发展的全面融合。

3.2 积极进行对人力资源引入和选用

通过对当前国有建筑企业实际情况的研究发现,当前很多国有建筑企业的人才流失问题仍然十分严重,致使一些国有企业出现了明显的人员构建缺失,所以为了改进当前工作问题,就要在实际发展中加强对人才的吸引,特别是对企业中各种专业人才的吸引,更需要制定合理的政策和方法,在有效的方式下实现社会人才的培养,降低企业发展缺陷。在这一过程中,企业也要大胆进行人才的应用,适当启用年轻技术人才,对于一些工作能力强、有热情的青年优秀人才,可以适当指派任务,通过带岗锻炼加速这类人员的成长。在企业的发展过程中,应该不遗余力的对人才进行挽留,比如用感情、事业发展、薪资待遇进行人才吸引和挽留,充分进行人才出路问题的解决,让人才在企业的发展中感受更强烈的成就感和归属感,只有当问题全部解决后,才能保证其对工作的全身心投入。

3.3 构建适合企业情况的薪酬机制

在企业实际发展过程中,应该制定更为科学、符合企业实际发展情况的薪酬管理体系,通过这种方式更好的为职工权益进行保障。通过对岗位职责和风险的明确,制定全员考核和特殊贡献即时激励,在此种方式下实现关键岗位薪酬水平的提升,进一步加强企业市场的综合竞争力,保证薪酬分

配方式实现公平性和激励性,只有这样才能在有效调动员工积极性和创造性的基础上,实现企业发展水平的全面提升。

3.4 对国有建筑企业人力资源管理认识进行提升

国有建筑企业在发展中应该正确认识到人力资源管理的重要性作用,通过构建和企业的发展水平相一致的人力资源组织的计划,可以实现对人力资源管理职责的明确,在对工作流程进行简化的同时,形成更为健全的公司结构。通过对目前人力资源管理现状的分析,积极进行今后企业人力资源需求的有效分析,推进企业人才储备计划的健全发展。

4 结束语

综上所述,在我国经济发展水平全面提升背景下,建筑企业市场竞争压力也在不断提升,所以国有建筑企业要想在实际发展中获取显著优势,除了要对自身工作资质、技术手段等核心竞争力进行关注,还要进一步加强对人才的发展,提升企业人才建设的竞争实力,通过对当前人力资源管理问题的研究,实现对问题的有效解决,这也将在今后建筑企业发展中发挥更显著的优势作用。总而言之,当前国有建筑企业在人力资源管理问题上仍然存在很多问题,因此希望本文的研究能对这项工作的开展提供有效帮助与指导。

【参考文献】

- [1]张立,刘炳南,张新生.关于国有建筑业企业人力资源管理的一点思考[J].建筑技术开发,2014,31(2):76-78.
- [2]秦华.关于建筑施工企业人力资源管理创新的思考[J].环球市场,2018,35(7):48.
- [3]赵俊.关于建筑施工企业人力资源管理创新的思考[J].数字化用户,2017,23(44):34.
- [4]潘云虹.关于建筑施工企业人力资源管理创新的思考[J].建筑工程技术与设计,2017,16(18):2711.
- [5]郭敏.关于建筑施工企业人力资源管理创新的思考[J].企业改革与管理,2017,62(5):100-105.
- [6]张智慧.关于建筑施工企业人力资源管理的思考[J].经济研究导刊,2013,28(24):127-128.
- [7]侯湘慧.关于国有施工企业人才问题的几点思考[J].企业科技与发展,2014,49(16):35-36.