

建筑企业人才流失的原因分析

雷世华

中核协和质子(武汉)医疗管理有限公司

DOI:10.32629/btr.v2i8.2407

[摘要] 随着我国社会主义市场经济的快速发展,市场竞争越来越激烈,企业间的相互竞争从实力竞争逐渐演变为人才竞争。在知识经济、市场开放、竞争激烈、人才制胜的今天,如何建立一支充满活力、高素质的技术管理团队成为建筑业竞争力的关键因素,然而现在许多大型建筑企业出现了日趋严重的技术人才流失现象,且有愈演愈烈的态势,培养一批人才,很快就流失殆尽,如何留住人才、用好人才也是很多施工企业领导案头一件棘手问题。文中就对建筑企业人才流失原因进行分析,并提出相应的解决对策。

[关键词] 建筑企业; 人才流失; 原因; 对策

1 人才对于建筑企业的重要性

人才随着我国社会主义市场经济的快速发展,在各个行业中承担着越来越重要的作用,对人才的需求也在逐步提高。目前的市场竞争越来越激烈,企业相互间的竞争不仅仅是企业实力的竞争,已经逐渐演变为对人才的竞争。人才已经成为决定企业稳定、健康发展的核心要素,成为推动企业发展的源动力,谁拥有人才,谁就会在市场竞争中获得主动权。

我国建筑市场的竞争随着加入WTO日趋激烈,但是在与国外发达国家建筑企业进行项目的竞争中,我国的建筑企业无论是在商业模式还是运作模式,都处于明显的劣势。总结失败的原因,就是因为我国的建筑企业缺乏一支专业、高效的人才队伍,人才的缺失已经成为制约我国建筑企业发展的瓶颈和短板。正是因为建筑人才的稀缺,更显得人才的宝贵,对人才的竞争在建筑企业之间显得尤为突出。建筑人才的竞争也加剧了建筑企业人才的外流,在当前严峻的形势下,建筑人才的流失已经成为国内很多建筑企业人才资源管理过程中面临的难题。

人才对于建筑企业的决策和竞争力都有着密切的关系,而人才的流失势必造成会对企业产生负面影响,制约了企业正常的经营和发展。因此不难看出,建筑企业能否吸引、激励和留住人才,直接决定着企业的生存和发展。只有提高人力资源管理的建设,做到有效地控制人才的流失,使人才为企业的发展提供源源不断的动力,才可以使建筑企业实现稳定、健康的发展。

2 造成建筑企业人员流失的主要原因

2.1 社会环境因素。(1) 技术人才供需失衡,专业技术人才的培养需要一个过程。不断增长的基本建设需要大量的专业技术人才,而人才供给增速缓慢。当翻开近十年的招聘报纸、人才网站,到处都是工程师的招聘信息,招聘单位都是房地产、设计、监理、造价公司等。近十年来,各个高校纷纷开设建筑相关专业,但就业率一直排在所有专业首位。很多建筑施工企业想在招聘会上招一名一本建筑专业的毕业生都非常艰难。要培养一个拿得出手的工程师需要3-5年,而培

养一个合格的项目经理需要5-10年,但是现在只要你把一个大学生培养3年,很快就会有同行或其他单位挖走。(2) 建筑相关行业对技术人才的需要具有通用性。房地产、设计、勘察、建筑、监理、造价咨询分处于产业链的上中下游,它们之间行业跨度小,建筑企业对这几个行业相对比较了解,特别是在工程建设阶段工程质量是通过建筑企业的工程管理和技术人员来保证的,所以工程技术人员的项目经理、专业工程师具有很强的通用性。还有建筑单位的专业工程师一般是工民建、给排水、机电专业,这些专业人才相对于设计、监理、建设单位来说,他们的经验有很强的优势,这为技术人才的流失创造了条件。

2.2 人才流失的企业内部原因。(1) 管理认识不到位。当前,很多企业仍存在论资排辈、任人唯亲等现象,这让很多有实力的人才没有发挥自身能力的空间和机会,这主要是由于企业管理疏忽所致。企业管理者往往没有真正认识到人才对企业发展的作用,造成人才流失和企业发展的恶性循环。(2) 用人机制不灵活。很多企业的人力资源管理工作相对混乱,导致企业的管理机构存在不合理现象。在人才储备方面也缺少科学的管理机制,主要表现在缺少先进的人才培养机制,没有相关的技术培训和理论指导等方面。正是由于这些企业用人机制不灵活,导致员工失去对企业信心,加速人才流失。(3) 薪酬制度不合理。劳动报酬不仅是企业对员工工作表现的肯定,更是体现员工价值的表现形式。虽然现阶段很多企业已在薪酬机制上进行了有力探索,但实际效果却不显著。很多企业在薪酬制度改革过程中缺少以人为本的理念,导致很多员工对现有的薪酬制度存在抵触心理。此外,很多企业不能科学划分工作岗位,并没有体现出优秀人才的价值,以及企业对他们的重视,无法调动人才的工作积极性和创造性,这也是造成人才流失的重要原因之一。(4) 文化氛围不浓厚。企业文化不仅体现着一个企业的发展方向,更代表着企业的向心力和凝聚力,但很多企业在发展的过程中并没有注意到企业文化的重要性,导致很多企业的员工对企业并没有认同感。长此以往,会使员工对本单位的忠诚度

下降, 很容易造成人才流失。

2.3造成人才流失的自身原因。根据人才的需求, 大致分为四类: 创作需求, 追求发展、实现自我价值的需求, 实现人才资本的投资效益需求, 追求尊重的需求。其中实现人才资本的投资效益是人才的现实需求, 创造需求是人才的最大需求, 追求尊重是人才的突出需求, 追求发展和实现自我是人才的最高需求。此外还有竞争的需求、生存环境的需求和职务晋升的需求等。当一些建筑企业无法满足人才的这些需求, 为了谋求自身更好的发展, 他们会选择离开企业。

3 建筑企业人才流失对策

3.1激励对于企业发展来说起着至关重要的推动作用, 也是企业人力资源工作的核心内容。人们在平常工作时候表现出来的能力只是其整体能力的30%, 如果通过激励作用, 可以发挥到整体能力80%~90%, 甚至超能量发挥。因此, 只有通过各种有效措施, 最大限度的激励员工, 才能充分地挖掘和发挥他们的内在潜力, 提高员工的满意度; 只有这样才能有效的完成企业的组织远景、不断地提高企业的市场竞争力。

3.2创新人力资源管理理念。在企业的人才管理过程中, 首先要树立科学的人力资源管理理念, 以该理念作为整体指导, 将以人为本作为管理原则, 利用现代化的管理方式, 重视人才的培养和管理, 以充分挖掘人才的潜力, 提升企业员工的工作积极性。在此基础上, 要制定适合企业发展的人才管理战略规划, 使企业的各级人才都能得到先进的培训机会, 提升自身价值, 为企业发展添砖加瓦。

3.3薪酬不能替代员工工作的乐趣、意义和感受到的信任。员工的工作激情往往产生于对其工作的兴趣。西方企业满足员工成就感的方法是对职位进行描述, 明确规定员工所在职位的权力和责任, 在此基础上进行绩效考核, 提供反馈给员工, 使员工了解自己工作的好坏, 以及自己工作对企业的意义。轮换制是西方企业中常见的一种工作丰富化方式。对中层以上的管理者, 西方企业普遍实行岗位轮换制和国家轮换制。这两种轮换制不仅能培养高水平 and 全面的管理者, 而且能够变换管理者的责任和环境, 避免厌倦情绪。确定合理的薪酬标准, 让待遇留人。要对人才的综合能力与实际贡献按资论价, 确保收入水平与市场平均水平基本一致。与人

才实际贡献匹配。

3.4更新人才管理的观念, 建立企业人才管理新模式, 加大人才引进力度。对于现代企业来讲最宝贵的资源就是人力资源, 而不同企业之间的竞争其实归根结底也是人的竞争, 从这个意义上讲, 企业要想发展壮大, 就必须更新观念, 把人才看作是企业的最大财富, 建立“以人为本”、“择优录用”和“唯才是用”的新型人力资源管理模式, 制定符合企业发展需要的人才培养策略, 充分挖掘人才潜能, 优化人员配置, 使得物尽其力、人尽其才, 每个人都发挥自己的潜力; 同时, 本着“尊重人才”和“使用人才”的原则, 通过各种优惠措施大胆地引用人才, 把每个员工看做是独立的个体, 根据每个员工的个性和特长, 量才用人, 提高企业的综合实力。

3.5进行系统完整的职工培训, 提高员工业务能力和综合素质。为了留住企业员工, 就要提高员工在企业内再生的能力, 所以要把对企业员工的再学习和培训提上人力资源管理日程上来, 通过全方位的职业培训打造高素质企业人才, 通过严格的职业资格认证考试保证每个员工的能力过硬; 通过在职培训和岗前培训相结合、业内培训和业外培训相结合、专业培训和业余培训相结合扩大职工学习内容, 满足企业建设和发展的需要, 增强自己适应社会的能力。

4 结语

由于外部市场环境和内部企业环境的共同影响, 很容易导致企业人才的流失, 但在企业的发展过程中可通过创新人力资源管理理念, 加大人才引进和人力资源管理力度, 完善员工教育培训体系等方式, 缓解企业人才流失的现象, 从而促进各类企业健康、快速发展。

[参考文献]

- [1]蔡盼盼.浅析建筑施工企业人才流失原因及对策[J].人才资源开发,2017,(2):95-96.
- [2]李晓红.国有建筑施工企业人才流失的原因分析及对策[J].现代经济信息,2017,(05):115.
- [3]刘晓宝.国有施工企业人才流失的原因与对策[J].人力资源管理,2018,140(05):109-110.
- [4]潘欢.新形势下国有建筑企业人才流失的原因及对策[J].企业科技与发展,2015,(8):98-99.