

DOI: 10.12361/2661-3263-06-03-131292

房地产企业组织人事工作注重人文关怀的实践与思考

占丽英

绿城房地产建设管理集团有限公司, 中国·浙江 杭州 310000

【摘要】本文探讨房地产企业组织人事工作中注重人文关怀的实践与思考, 阐述人文关怀在人力资源管理中的重要性, 分析房地产企业的实际做法并反思。注重人文关怀提高员工满意度、忠诚度, 促进可持续发展。房地产企业应从培训、工作环境、福利等方面注重人文关怀。提升实践效果需加强领导支持、培养关怀意识, 建立有效反馈机制。本研究对房地产企业改善人事工作、提升员工满意度、促进组织发展有借鉴意义。

【关键词】房地产企业; 人事工作; 人文关怀; 实践与思考; 员工满意度

The Practice and Thinking of Human Care in the Personnel work of Real Estate Enterprises

Liyang Zhan

Greentown Real Estate Construction Management Group Co.,LTD., Hangzhou 310000,Zhejiang,China

[Abstract] This paper discusses the practice and thinking of human care in the real estate enterprise organization personnel work, expounds the importance of human care in human resources management, analyzes the real estate enterprise's actual practice and reflection. Pay attention to humanistic care to improve employee satisfaction, loyalty, and promote sustainable development. Real estate enterprises should pay attention to humanistic care in training, working environment, welfare and other aspects. To improve the practical effect, it is necessary to strengthen the leadership support, cultivate the caring consciousness and establish an effective feedback mechanism. This study has reference significance for real estate enterprises to improve personnel work, enhance employee satisfaction and promote organizational development.

[Keywords] Real estate enterprise; Personnel work; Humanistic care; Practice and thinking; Employee satisfaction

引言

在当代社会中, 人力资源管理在企业发展中扮演着至关重要的角色。房地产行业作为一个人力密集型行业, 人事工作的质量和效果直接关系到企业的竞争力和持续发展。在过去, 人力资源管理主要注重组织效能和经济效益, 而对于员工的个体需求和情感关怀则相对较少。随着社会进步和员工意识的提高, 人文关怀逐渐成为企业关注的焦点。在这种背景下, 房地产企业组织人事工作注重人文关怀的实践变得至关重要。

1 人文关怀在房地产人力资源管理中的重要性

在现代组织中, 人文关怀在房地产人力资源管理中具有举足轻重的作用。人文关怀是一种关注和满足员工的个体

需求、情感关怀和发展的理念和实践。它强调以人为本, 关注员工的整体幸福感和工作满意度, 从而促进企业人力资源的可持续发展。

人文关怀可以增强员工的忠诚度。人力资源管理完善了员工的福利体系、规划员工职业发展路径、提高员工的工作环境, 通过关注员工的个体需求和情感体验, 使员工感到被尊重和重视, 增强员工对企业的好感度与忠诚度。这种组织的支持和关怀促使员工更愿意为组织付出额外努力, 提高工作绩效和质量^[1]。

人文关怀促进员工的发展。人力资源管理关注员工的成长和发展, 提供培训、学习和职业发展机会。通过提供个性化的发展计划和支持, 不但员工可以不断提升自己的技

能和能力, 实现自我价值; 同时也为企业的人才梯队储备和长期发展做出了贡献。

人文关怀还有助于建立积极的工作氛围。通过开展团建、荣誉评比等活动, 创造积极、和谐的工作环境, 促进员工之间的合作意识和团队精神, 打造积极、奋进、开放、包容的组织氛围, 凝聚团队, 激发活力。

2 人文关怀实践中的在房地产企业中的挑战与障碍

在房地产企业中, 随着产业链分工的日趋专业化, 企业因为行业的特点, 人员多, 专业多, 工作地域广, 人员流动大, 对在其相应的人文关怀的实践中, 存在着一些挑战和障碍。其中包括: 领导层对人文关怀的认知和支持不足; 缺乏员工参与和反馈的有效机制; 不同员工需求的多样性和个体差异性的处理; 与组织目标的平衡和整合; 跨文化环境下的沟通和理解障碍; 以及变化和不确定性带来的挑战。这些挑战需要企业在人文关怀实践中积极应对, 灵活采取相应的策略和措施, 以确保人文关怀的有效实施和持续发展^[2]。

3 房地产企业组织人事工作注重人文关怀的具体措施

3.1 入职人文关怀

在入职和离职过程中, 人事工作中的人文关怀是至关重要的。当员工入职时, 房地产企业可以组织一个入职欢迎仪式, 确定带新人的工作指导员和生活指导对接人, 使新员工尽快了解公司的背景、组织架构、部门负责人、晋升渠道、薪酬构成和福利待遇等内容, 尽快融入新的工作; 同时也是帮助企业了解新员工的工作和生活需求, 合理规划其合适的发展路线并给予及时的帮助。这样的人职人文关怀, 让新员工感受到公司对自身的重视与关心, 激发员工的自身积极性, 更好地服务于企业。

而对于离职人员, 房地产企业同样可以举办一个温馨的欢送会, 以表达对他们的感激和祝福。这样的欢送会可以是一个特别的场合, 为离职人员和他们的同事们回顾过去的合作时光, 共同感谢他们在公司的贡献和成就。在欢送会上, 公司可以准备一些节目或活动, 以缅怀离职员工的温馨时光, 例如播放照片回顾、展示他们的工作成果、分享感人的故事或经历等。公司管理层和同事们可以发表简短的发言, 表达对离职员工的感谢和祝福, 让他们感受到自己在公司的重要性和价值。此外, 公司还可以赠送离职员工一份特别的礼物或纪念品, 以表示对他们的关怀和感激。通过这样的举措, 公司希望离职员工能够继续保持与公司的联系, 并在适当的时候回访, 分享他们的成长和经历, 为公司带来持续性的知识共享服务。这样的欢送会和延续联系的举措不仅向离职员工传达了公司对他们的感激之情, 也强调了公司文化中关注和尊重每位员工的价值观。它们有助于树立公司的良好声誉, 进而吸引更多优秀

的人才加入。

3.2 员工培训与发展关怀

在房地产企业组织人事工作注重人文关怀的实践中, 提供员工全面的培训和发展机会是一个关键的举措。房地产企业可以通过多种方式帮助员工提升技能和知识水平, 以满足他们的成长需求, 并激发他们的工作潜力。具体实施如下:

3.2.1 完善的成长发展体系, 覆盖员工职业发展全生命周期

企业人才培养可以融合当下的信息交流平台, 以企业大学为载体, 以集团战略和业务发展为牵引, 搭建了覆盖员工职业发展全生命周期的成长发展体系, 设计了匹配员工不同阶段成长需求的培养项目, 在充分结合业务模式和场景的基础上, 针对不同阶段、不同层级、不同角色的员工学习和成长需求, 融入行业主流的训战结合、行动学习、绩效改进等学习发展技术, 以学员为中心、以解决实际业务问题为导向, 系统设计并开展系列培养项目, 并为员工提供完善的在线学习成长平台, 全面助力员工职业成长与发展, 用心培养每一位员工。

3.2.2 公开公正的选聘机制, 为员工搭建人尽其才的舞台

企业管理以不同岗位人才能力模型为基础, 建立了科学、系统的人才评鉴体系, 每年结合业务发展和员工成长需要, 从输入端开展人才盘点, 从输出端组织开展各类资格认证与干部竞聘, 用公开透明的选聘机制、科学的人才评鉴方法, 为公司发掘专业、能力、个性优秀的高潜人才, 同时为每一位员工提供公平、公正的职业发展机会和平台, 使员工各尽其才。

通过提供全面的培训和发展机会, 房地产企业可以激发员工的学习兴趣和动力, 提升他们的技能和知识水平。这不仅有助于员工个人的职业发展, 还能够提升团队和组织的整体能力和竞争力。

3.3 工作环境关怀

为了注重人文关怀, 房地产企业在组织人事工作中应该着重营造积极健康的工作环境, 以满足员工的需求, 提高他们的工作满意度和生活质量。这需要从多个方面着手, 包括提供舒适的办公设施、人性化的工作空间和良好的工作氛围。

房地产企业可以打造人性化的工作空间。员工在舒适的办公环境中工作, 能够更好地发挥自己的工作能力和创造力。例如, 企业可以设计灵活的办公布局, 打造休闲和工作空间, 营造舒适和有益健康的工作环境, 提升员工的工作情绪。配备符合人体工学要求的办公家具, 确保员工在长时间工作时能够保持良好的姿势和身体舒适。提供高品

质的工作设备和技术工具,使员工能够高效地完成工作任务,减少不必要的工作压力和疲劳。

良好的工作氛围也是营造积极健康的工作环境的关键。房地产企业可以打造企业特有文化,鼓励员工之间的互助和团队合作。促进良好的沟通和信息共享,打破部门间的壁垒,提高工作效率和协作能力。鼓励员工参与决策过程,给予他们发表意见和建议的机会,让员工感受到自己的价值和重要性,从而增强员工的参与感和归属感。举例来说,房地产企业可以组织团队建设活动、员工庆祝活动和社交聚会,加强员工之间的联系和相互了解。这些活动不仅可以促进员工之间的团队协作和合作,还能增进员工与管理层之间的互动和沟通,建立更紧密的关系。

3.4 建立积极的反馈

给予员工积极的反馈和认可是房地产企业组织人事工作注重人文关怀的重要方面。通过及时表达对员工工作的赞赏,企业可以帮助员工认识到自身的贡献和成就感,从而激发他们的工作动力和积极性。一种常见的方式是通过定期的绩效评估和个人评估来识别员工的优秀表现,并以公开或私下的方式予以表彰和奖励。这可以包括颁发奖状、给予奖金或提供晋升机会等形式。例如,房地产企业可以设立“员工季度表彰计划”,每季度通过层层推选和投票的方式,从全体员工中选出能够代表品质、信任、效益、分享核心价值观的员工,树立文化践行标杆,并通过VI上墙、文化大讲堂、知识竞赛、文化故事等多种形式,深入开展文化传播与落地践行工作,打造积极、奋进、开放、包容的组织氛围,凝聚团队,激发活力。这种积极的反馈和认可不仅可以让员工感受到自己的价值和重要性,还可以激发他们的工作热情和追求卓越的动力。

建立良好的沟通渠道也是给予员工积极反馈和认可的关键。管理层应与员工保持密切的沟通,定期与员工进行面对面的交流,了解他们的工作进展和需求。例如,针对企业管理、职业发展、业务痛点等热门话题,让全体员工在轻松自在的环境中畅所欲言,企业管理层会通过现场互动、直播连线和匿名邮件等方式用心倾听一线炮火与心声。针对每一个“槽点”,认真处理和及时反馈,帮助员工解决切身问题。这种积极的反馈和认可可以让员工感到自己受到重视和关心,激发他们更加投入和努力地工作^[3]。

除了正式的评估和沟通渠道,日常的小细节也能传递出对员工的积极反馈和认可。这可以包括口头上的赞美、感谢信或者是赠送小礼物等形式。这种简单而真诚的行为不仅能让员工感受到自己的工作得到认可,还能增强他们对企业的归属感和忠诚度。

给予员工积极的反馈和认可是房地产企业组织人事工作中注重人文关怀的重要环节。通过给予员工积极的反馈和认

可,房地产企业能够建立一种积极向上的工作文化,激发员工的工作动力和热情,提升他们的参与度和工作质量,进而推动组织的持续发展和成功。

3.5 福利待遇关怀

制定合理的薪酬体系和福利计划是房地产企业组织人事工作中注重人文关怀的重要措施。通过确保员工获得公平和适当的报酬,企业可以增强员工的工作满意度和投入度。

建立合理的薪酬体系是关键的一步。房地产企业应根据员工的职位、能力和绩效水平设定相应的薪资等级和薪酬标准,持续完善各项薪酬、福利、激励机制,始终与员工共享公司发展成果。不仅确保员工在工资上得到公正的对待,而且激励他们努力工作以实现个人和企业目标。

建立人性化的工作制度,允许员工根据个人需求和情况安排工作时间和地点。这样可以帮助员工实现工作与生活的平衡,增强他们的工作满意度和幸福感。此外,公司还可以提供员工关怀假期,如病假、家庭假和假日调休等,以满足员工在紧急情况下的个人需求^[4]。

关注员工的健康和福利也是人文关怀的一部分。房地产企业为员工提供健康体检及家属体检、补充商业保险和员工爱心基金通道等全方位、系统性的保障,结合健康打卡、运动俱乐部、元气下午茶、夏日送清凉等丰富多彩的活动,给每位员工最温暖的关怀和最贴心的守护,妇女节、儿童节等节日活动则让员工感受到组织的关怀和归属感,鼓励每一个人积极参与活动,感受活泼生动的文化氛围,促进组织内的团结协作。

4 结论

本文研究了房地产企业组织人事工作中注重人文关怀的实践与思考,注重人文关怀提升员工满意度、忠诚度,促进组织可持续发展,实践中存在的挑战和障碍。为进一步提升实践效果,房地产企业需加强领导支持,培养关怀意识,建立有效反馈机制。这对改善人事工作、提升员工满意度、促进组织发展具有重要意义。未来研究可探索不同领域企业和文化背景下的人文关怀实践策略和效果,更好地推动房地产企业人力资源管理的持续发展。

参考文献:

- [1] 祖仁言. 坚决把依法合规治企和强化管理的要求贯彻到组织人事工作全过程[J]. 石油组织人事, 2022(08): 1.
- [2] 史新建. 人力资源战略管理视域下事业单位人事管理的创新[J]. 人力资源开发, 2022(17): 46-47.
- [3] 张立伟. 加速提升组织人事工作效能[J]. 人力资源, 2022(10): 40-41.
- [4] 康维. 企业人事管理的问题与对策研究[J]. 产业与科技论坛, 2022, 21(09): 240-241.