

探讨施工企业提高劳动经济管理水平的途径

李彦军

克拉玛依市正中建筑安装有限责任公司 新疆 克拉玛依 834000

【摘要】市场经济的快速发展和逐步完善,使得经济管理这一方面越来越受到大家的关注,许多企业之前不为人知的问题也逐渐暴露在众人眼中。而本篇文章将以施工企业在桥梁、公路等基础设施建设中发挥巨大作用的该类企业为例,探讨并分析在经济形式瞬息万变的时代下,施工企业劳动经济管理上存在的问题以及相应的解决措施,希望能对提高施工企业劳动经济管理水平有一定的帮助。

【关键词】探讨; 施工企业; 劳动经济管理水平; 途径

1 引言

劳动经济方面的知识并不是零散的,它有自己的体系和整体知识,并形成了专门的学科:劳动经济学。劳动经济学属于经济学中一门分支学科,并不是独来独往,与经济学中其它分支学科息息相关。所以,在研究和探讨如何提高企业劳动经济管理水平时,不能脱离劳动经济学的发展历史和发展方向,不然得到的结论都将是片面的。本文将从多个方面出发,深入剖析劳动经济管理,希望能在提高劳动经济管理水平的基础上提高施工企业的经济效益。

2 我国施工企业劳动经济管理中的问题

国内的施工企业自20世纪末后发展十分迅速,这主要得益于改革开放和国家政策,但是,很明显施工企业对新的市场竞争方式适应的并不是很好,对其长期发展不利,虽然经过不断的努力,施工企业的劳动经济管理水平相较于最开始有了进步,但还是有很多明显的问题需要解决。

2.1 员工的整体薪酬与福利水平不高

从调查数据来看,相比于私营企业和外资企业,国内大部分施工企业中员工的整体薪酬和福利水平都低。要知道,绝大部分的外资企业中,员工们对自己的福利待遇都比较满意,薪资高,又有许多日常生活中的福利,很受人羡慕。但是,在施工企业工作,不仅办公环境更加恶劣,连最基本的薪资都要低许多。在这种有比较的情况下,施工企业内的员工就很容易有情绪,从而影响到自己的办公效率。而更大的差距是在公司的福利方面,在一些外企或者私营单位,不仅会包揽员工的大部分保险,还有固定的薪资福利、休假,甚至有住房福利和股权福利等等,但是,这些福利在施工企业是很少见的,员工几乎享受不到。在升职、薪资变动、和评职称方面,外企和私企主要以员工的工作能力以及日常表现为标准,非常客观,让人信服,但是国内的施工企业在这方面却是以职务高低和工龄为依据,不太在乎员工的工作情况和日常表现,很容易打击年轻员工的工作热情,也常常出现那些消极怠工、想着混工龄的员工,这属于企业制度上的一个缺点,不利于施工企业的长远发展。

2.2 员工劳动经济权益得不到切实的保障

取得劳动报酬是大部分员工努力工作的直接动力,只有获得相应的劳动报酬,员工才能满足最基本的生活需要,个人的价值也能有所体现。这意味着企业在制定薪酬制度时,应在充分了解本区域的物价水平及上涨幅度的基础上,结合本公司的经济发展形势去制定。然而,目前来看,国内企业员工的薪酬变化赶不上物价的上涨速度。而且,在劳务派遣工这方面,企业都会选择把派遣工放在临时的或者辅助的岗位上,派遣工的薪资待遇与正式工有很大的差距,甚至还有

同工不同酬的情况,这些都极大地损害了员工的经济权益,劳动经济纠纷事件频频发生,如果任由这些情况发展下去,保障员工劳动经济权益以及提高企业劳动经济管理水平将是一纸空文。

2.3 员工劳动权益频受侵犯

现阶段国内企业中,员工劳动权益遭受侵犯的情况屡见不鲜,施工企业也避免不了这种情况。有些施工企业巧立名目来侵占员工的合理工资,员工的劳动时间也超过了标准,更严重的是,有些企业藐视劳动合同,甚至拒绝、拖延劳动合同的签订,对员工的保险缴纳也是无视状态。企业的这些行为,都已严重侵犯员工的劳动权益,不仅是违法的,也会使员工们对企业失望,一有机会就会想跳槽,企业将毫无凝聚力。而在话语权方面,基层员工只能听从管理层人员的安排,很难在工作上有自主权,这也是为什么员工的劳动权益易被侵犯的原因和结果。

3 施工企业提高劳动经济管理水平的建议

3.1 工作岗位和人数的设置应科学、合理

在施工企业有一种很常见的现象:部门主管经常性地向上级要求增设岗位。而出现这种现象是因为部门主管认为人手不够,很难及时完成工作任务。然而据实际数据来看,很多部门的工作人数已经超标,这两种情况的共同存在就证明有很多人工作效率不达标,人手不够只是表面现象。而解决这种问题的关键在于人力资源部门能否科学、合理地设置工作岗位和工作人数,也就是“科学定岗”。“科学定岗”是指固定施工企业各部门的职责和工作任务,并有固定的人员去完成这份工作,从根本上讲就是具体分工。在“科学定岗”成为固定模式之后,就要进行“定员”,提高人员的工作效率,降低人工成本。发展至今,定员主要有三种模式。第一种是部门岗位定员模式,部门是确定的,然后根据工作性质的不同分配人员,这种模式要注意各部门人员比例是否合理;第二种是专业化定岗模式,该模式需先将整个企业拆分为各个部门,再根据工作类型把相似的工作定为唯一的岗位,最后在岗位上配以专业的人员;第三种是逐级分解定员模式,这种模式需在摸清施工企业整体规模的前提下,层级分解企业,人力资源部门人员根据人均劳动效率和劳动量进行工作分配。

3.2 完善薪酬管理体系

企业不完善的内部薪酬管理体系,不仅无法保障员工的经济效益,也很难提起员工的工作热情。在这种情况下,很难挖掘出真正的人才,更别提实现其价值了,同时,良禽择木而栖,难以看到出头之路的人才大多都会选择更好的出路,企业的人才流失日渐严重。

所以,薪酬管理体系的构建和完善,是国内很多企业追

求更高劳动经济管理水平的必然选择。薪酬待遇的提升,意味着企业发展势态良好,员工能分到的蛋糕更多更大了,不管是在当下还是在未来,都是给整个企业的人员打了一针强心剂。这一方面就证明完善薪酬管理体系的必要性。在构建和完善薪酬管理体系时,“按劳分配”是大方向,决不能偏离,而人员定岗后,要使其明晰责任和义务,将员工薪资与企业经济效益紧密联系在一起。另外,公平公正也是构建和完善薪酬管理体系时的一大原则,时刻注意有失偏颇的地方并及时改正,发挥薪资管理体系激励和约束员工工作的双重作用,在这种完善、科学的薪酬管理制度下,企业经济管理水平的提高将会有很大的提高。

3.3 健全员工培训机制

全球经济发展到目前这个阶段,企业之间的竞争热点已经转为人才数量和质量的竞争,人才资源的丰富或者匮乏很大程度上决定了一个企业的兴衰。因此,企业要想挖掘自身潜力,就应该从人才的培养着手。第一步,内部培训制度的完善。施工企业内的人力资源管理部门,是这一工作的主力军,先定下科学、合理的培训方案,再对各部门开展分期培训,并留有现场指导。第二步,人才的长期有效开发。人才

是施工企业在市场上站稳脚跟的重要支撑,提高劳动经济管理最直接的作法就是留住人才和培养人才。不管是小团队还是大企业,要想发展壮大都离不开人才,离不开优秀的人力资源管理方式,这决定了企业不仅有人才的数量,也有人才的质量,物尽其用,给与人才充分的发挥空间,实现人才的长期有效开发,为企业的发展助力。

4 结语

总的来说,施工企业的整体发展和自身的劳动经济管理水平息息相关,而要提高劳动经济管理水平,需要人力资源管理部门做好人才的分配,让专业的人才到专门的岗位上去,同时,也要重视人才的管理制度,不管是薪资方面的管理还是职位调动方面的条例,更深一步的是员工培训机制的完善,只有这些方面做好做精了,才能有效提高企业的劳动经济管理水平,进而增强其市场竞争力。

参考文献:

- [1]连金凤.国有企业如何吸引并留住人才[J].人才资源开发,2010(7).
- [2]杨河清.劳动经济学[M].北京:中国人民大学出版社,2002.