城市综合开发领域创业企业的人才队伍建设的探索

张　露

浙江路产城发展集团有限公司，中国·浙江　杭州　310020

【摘　要】随着城市化进程的加速和经济的发展，城市综合开发领域成为了创业的热门领域。然而，创业企业在城市综合开发过程中面临着诸多挑战，其中人才建设是关键因素之一。人才是企业发展的核心竞争力，对于城市综合开发领域的创业企业尤为重要。本论文旨在探讨城市综合开发领域创业企业的人才建设问题。阐述了人才对于创业企业在城市综合开发中的重要性，并提出了相应的人才建设策略和建议。

【关键词】城市综合开发；创业企业；人才建设

随着城市化进程的加速，城市综合开发成为推动城市发展的重要力量。城市综合开发涉及到城市规划、土地开发、基础设施建设、房地产开发、产业运营等多个领域，是一个复杂的系统工程。在这个过程中，城市综合开发领域的企业扮演着关键角色。城市综合开发领域的创业企业在人才建设方面面临着一系列的挑战和机遇。人才是企业发展的核心竞争力，对于创业企业尤其如此。在城市综合开发这样一个复杂多变的领域，拥有一支高素质、专业化的人才队伍是企业成功的关键。

1　人才对城市综合开发创业企业的重要性

首先，人才是企业创新的源泉。创新是城市综合开发创业企业的核心竞争力，而人才具有创造性思维和专业技能，能够提出新的想法和解决方案，推动企业在技术、产品和服务等方面不断创新，从而在市场中脱颖而出。优秀的人才能够为企业带来创新思维和技术，推动企业在城市综合开发领域中不断创新，提高产品和服务的质量。人才具有敏锐的市场洞察力，能够及时把握市场需求和趋势，为企业提供有针对性的开发策略。

其次，人才是企业发展的推动者。城市综合开发创业企业通常面临着各种挑战和机遇，需要人才来应对和把握。优秀的人才能够准确把握市场需求和行业趋势，制定出科学合理的发展战略，帮助企业实现持续增长。人才能够有效整合各种资源，包括资金、技术、人脉等，为企业的发展提供有力支持。

此外，人才还能提升企业的团队协作能力。在城市综合开发项目中，需要不同专业背景和技能的人才共同合作，人才的沟通能力、团队合作精神和领导能力能够促进团队协作，提高工作效率，确保项目的顺利进行。城市综合开发项目通常复杂多样，需要人才具备良好的项目管理能力，确保项目的顺利推进。

最后，人才也是企业形象的代表。拥有一支高素质的人才队伍，能够提升企业在社会中的知名度和美誉度，吸引更多的合作伙伴和客户，为企业的发展创造良好的外部环境。

为了吸引和留住人才，城市综合开发创业企业需要注重人才培养和激励机制的建设。企业应提供良好的工作环境和发展机会，鼓励人才不断学习和进步，同时也要给予合理的薪酬和福利待遇，让人才感受到自身的价值和归属感。

2　城市综合开发创业企业人才建设的挑战

2.1城市综合开发创业企业往往面临着激烈的人才竞争

大城市的吸引力使得优秀人才纷纷涌向知名企业，而创业企业在品牌知名度和资源方面相对较弱，难以吸引到高素质的人才。此外，同行业的其他企业也在积极争夺人才，导致人才市场竞争激烈，创业企业在招聘和留住人才方面面临较大压力。人才培养成本高也是城市综合开发创业企业面临的一大挑战。这类企业通常需要多领域、跨专业的人才，而培养这样的复合型人才需要投入大量的时间和资金。同时，由于市场环境变化迅速，企业还需要不断更新人才的知识和技能，以适应业务发展的需求，这进一步增加了人才培养的成本。人才流动率高是城市综合开发创业企业普遍面临的问题。创业企业在发展初期可能面临较多的不确定性，如资金紧张、业务模式不稳定等，这容易导致人才流失。此外，一些人才可能更倾向于在大企业中寻求稳定的职业发展机会，而对创业企业的风险持谨慎态度。

2.2缺乏与企业战略的紧密结合

许多城市开发企业在制定人才培养目标时，往往没有充分考虑企业的长期战略规划。企业战略是企业发展的方向和指引，人才培养应该围绕着战略目标来进行。例如，一家城市开发企业计划在未来五年内重点拓展绿色环保型房地产项目，但在人才培养上却没有针对性地培养相关领域的专业人才，仍然按照传统的房地产开发模式培养人才。这样一来，当企业进入绿色环保项目开发时，就会发现缺乏专业的设计、施工和管理人才，导致项目推进困难。学者彼得·德鲁克曾强调，企业的各项活动都应该与战略目标相匹配，人才培养也不例外。如果人才培养目标与企业战略脱节，就会造成人才资源的浪费，无法为企业的战略实施提供有力支持。城市开发行业受到政策、经济、社会等多种因素的影响，市场需求变化迅速。然而，一些企业在人才培养目标的设定上过于僵化，没有及时跟上市场需求的变化。以智能化城市开发为例，随着科技的不断进步，市场对具备智能化建筑设计、物联网应用等知识和技能的人才需求日益增长。但部分城市开发企业仍然侧重于传统的建筑工程专业人才培养。

3 城市综合开发领域创业企业的人才队伍建设的措施

城市综合开发创业企业需要采取一系列措施。一方面，企业应注重提升自身品牌形象，通过良好的口碑和企业文化吸引人才。另一方面，可以与高校、科研机构等建立合作关系，共同培养适应企业需求的人才。此外，提供良好的职业发展机会和福利待遇，也是留住人才的关键。这样，城市综合开发创业企业才能在激烈的市场竞争中脱颖而出，实现可持续发展。

3.1创业企业需要吸引优秀的人才

通过与高校、行业协会等合作，举办招聘会、宣讲会等活动，扩大招聘渠道，吸引优秀人才加入。企业需要明确自身的发展战略和业务需求，确定所需的人才类型和技能。这有助于有针对性地招聘和培养适合的人才。建立高效的招聘流程，吸引优秀人才。制定吸引人的招聘广告，突出企业的优势和发展机会。同时，采用科学的面试方法，确保招聘到合适的人才。同时，要注重人才的质量，选拔具有创新精神、团队合作能力和实践经验的人才。在竞争激烈的人才市场中，创业企业需要展示自身的独特价值和发展潜力，以吸引有才华、有梦想的人加入。这可能包括提供有吸引力的薪酬福利、良好的工作环境、广阔的职业发展空间等。与高校、科研机构等建立合作伙伴关系，共同培养人才，吸引优秀毕业生加入企业。了解员工的需求和关注点，及时解决他们的问题。提供有竞争力的薪酬和福利，以及良好的工作氛围和发展机会，有助于留住人才。

3.2人才的培养和发展也是至关重要

城市综合开发领域涉及多个专业领域和技能，企业需要为员工提供持续的培训和学习机会，帮助他们不断提升自己的能力。这可以包括内部培训、外部培训、在线学习等多种方式。同时，企业还应该建立良好的导师制度，让经验丰富的员工指导新员工，帮助他们快速成长。创业企业应为员工制定个性化的职业发展规划，提供丰富的培训课程和学习机会，帮助他们不断提升技能和能力。此外，建立公平合理的薪酬福利体系，激励员工积极进取，也是人才建设的重要环节。为员工提供持续的培训和发展机会，帮助他们提升技能和知识。可以组织内部培训、参加行业研讨会、提供在线学习资源等。

3.3构建完善的培训体系

对于新入职的员工，开展入职培训是必不可少的。入职培训不仅要涵盖企业的文化、规章制度、组织架构等基础内容，还要让新员工对城市综合开发行业有初步的认识。例如，通过邀请行业专家进行讲座，介绍城市综合开发的发展历程、现状以及未来趋势，使新员工能够快速融入企业和行业环境。针对不同岗位的员工，要开展专业技能培训。以规划设计岗位为例，除了进行常规的设计软件操作培训外，还应邀请国内外知名的城市规划专家进行案例分析和经验分享。学者彼得·卡尔索普在其研究中指出，TOD（以公共交通为导向的开发）模式对于城市综合开发具有重要意义。企业可以围绕TOD模式开展相关培训，让规划设计人员了解其理念、原则和实践案例，提升他们在城市规划中的创新能力。对于企业的中高层管理人员，领导力培训至关重要。可以组织参加国内外先进的领导力课程，学习先进的管理理念和方法。同时，企业内部也可以开展领导力分享会，让有经验的管理人员分享他们在项目管理中的成功经验和应对挑战的策略。

3.4专业技能培训

城市开发企业应该为新员工提供全面而系统的入职培

训。培训内容不仅要涵盖企业的发展历程、组织架构、企业文化等基本信息，还要包括企业所在行业的发展现状和趋势。例如，通过邀请行业专家进行讲座，让新员工了解城市开发行业当前面临的政策环境、市场需求变化等。同时，安排新员工参观企业正在进行的项目，让他们直观地感受企业的实际业务。在入职培训中，还可以为新员工指定导师，导师可以在工作中给予他们指导和帮助，解答他们在工作中遇到的问题，帮助他们更快地适应工作环境。城市开发涉及到多个专业领域，如规划设计、工程管理、市场营销等。企业应根据不同岗位的需求，为员工提供针对性的专业技能培训。对于规划设计人员，可以定期组织参加国内外的设计研讨会，让他们接触到最新的设计理念和技术。

3.5管理能力培训

城市开发企业具有自身独特的业务特点和发展需求，因此，一套定制化的培训课程体系是必不可少的。对于新入职的管理人员或者基层管理人员，应开展基础管理知识的培训。涵盖管理学原理、组织行为学等方面的内容。例如，通过对管理学原理中计划、组织、领导、控制四大职能的详细讲解，让管理人员明白在城市开发项目中如何进行科学的项目规划、合理的人员组织安排、有效的领导激励以及严格的项目控制。组织行为学的培训则可以帮助管理人员更好地理解员工的行为和心理，提高团队的凝聚力和工作效率。有学者研究表明，经过系统的基础管理知识培训的管理人员，在工作中的决策科学性和团队管理能力有显著提升。以房地产开发为例，培训内容可以包括市场调研与分析、项目策划与定位、营销推广策略等。在市场调研与分析方面，要让管理人员掌握如何运用专业的工具和方法，对当地的房地产市场供求关系、消费者需求偏好、竞争对手情况等进行深入研究，为项目的定位和决策提供准确的依据。在工程管理方面，培训可以涉及施工技术、质量控制、安全管理等内容，确保项目能够按时、按质、按量完成。

3.6激励机制也是人才建设的重要组成部分

设计合理的薪酬体系和激励机制，激励员工积极工作。此外，还可以考虑提供股票期权、奖金、福利等激励措施。合理的激励机制可以激发员工的工作积极性和创造力，提高工作效率和质量。这包括物质激励，如奖金、股权等，以及精神激励，如荣誉、认可等。同时，企业还应该关注员工的个人需求和职业发展规划，为他们提供个性化的激励方案。一个积极向上、开放包容的企业文化能够吸引优秀人才，激发他们的工作热情和创造力。定期组织团队建设活动，加强员工之间的沟通与合作，提高团队的凝聚力和战斗力。

3.7团队建设也是人才建设的关键

一个团结协作、高效执行的团队对于创业企业的成功至关重要。企业需要通过各种方式加强团队凝聚力，促进团队成员之间的沟通与合作。这可以包括定期的团队活动、团队培训、沟通机制的建立等。营造积极向上、合作共赢的企业文化，让员工有归属感和忠诚度。关注员工的工作生活平衡，提供良好的工作环境和福利。，创业企业还可以通过打造独特的企业文化，吸引那些与企业价值观相契合的人才。定期进行人才评估，了解员工的绩效和潜力。为有潜力的员工提供晋升机会和职业发展路径。企业领导者要发挥示范作用，展现出对人才的重视和培养，激励员工努力工作。

结语

总之，企业需要具备综合能力的人才，能够在不同领域和环节中发挥作用，以应对复杂多变的市场环境。但目前城市综合开发领域企业在人才培养方面存在一些不足，导致人才短缺和人才结构不合理的问题较为突出，制约了企业的发展和城市综合开发的质量。因此，研究城市综合开发领域企业人才的培养具有重要的现实意义。在城市综合开发领域，创业企业需要吸引各类专业人才，如规划设计、项目管理、市场营销等。城市综合开发领域创业企业的人才建设是一项长期而艰巨的任务。只有不断吸引、培养和留住优秀人才，才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。

参考文献：

[1]张凤.企业人力资源管理信息化建设的创新途径探索[J].中国商论,2020(11):83-84.

[2]平艳.人力资源管理中经济师的角色与作用[J].中国商论,2020(11):120-121.

[3]薛伟.互联共享经济背景下企业人力资源管理转型研究[J].中国商论,2020(11):114-115.