

# 房建企业施工管理人员流动的驱动因素

赵建喜

6422211979\*\*\*\*0056

**【摘要】**现代科技生活的不断进步,大数据也成了建筑生活中不可缺少的一部分,而大数据战略与“互联网+”的推行开展,也对施工工作有着很重要的意义。施工工作的内容越来越多、工作内容也是不断地丰富化,其地位和影响也是越来越大。然而,信息技术迅速进步的新世界,施工工作在今后也有着很多不一样的困难出现,怎么样去解决施工信息科学化之后的技术人员缺少的事情,怎么样去培育适合现代化工作,符合现代化管理理念的技术人员,是施工工作需要解决的最重要的问题。

**【关键词】**施工; 人员流动

## 1 建筑施工工作的特点和面临的环境

当前科学技术在施工管理业务的使用中,对施工管理人员有了更严格的需要,施工管理工作人员的团队将会遇到新的问题,施工管理业也不会是在以往的那种收集施工、整理施工、保存施工、查阅施工等等,则会呈现出一种新型的信息科学化管理的方式,这样的方式在施工业务上是有利也有弊的,从有利的方面来说,施工管理业务则是信息科学化管理提升了一定的办事效率,减少了施工管理人员的劳动力,减少了对建材施工资源的损失,同时也把施工使用服务的效率一起提升了。从弊端来说,由于施工管理是基于信息科学化技术,施工管理者不单单是要有一定的施工管理经验及相应技术能力,还要具备较高的计算机应用技术,能够完全掌握施工信息科学化管理使用的设备和管理平台。但是结合现地区的房建企业来看,大多数的施工管理者都不具备这些相应的要求。那么,将对建筑保障施工的管理给出了新的难题。建筑保障施工的管理者不仅要懂专业的施工管理知识,还要要掌握各种信息技术。

## 2 加强施工管理人员队伍建设的意义

不仅是要跟着当今建筑的发展脚步往前走,还要对施工信息科学化的管理进行掌控,现在最缺的就是施工信息科学化的管理人员,如何增加施工信息科学地管理人员才是最为主要的目的。第一:增加信息科学化管理人员是当今建筑开展建筑施工管理工作的迫切需要的,信息科学化管理是现在最主要的方向,要做到信息科学化管理,就需要赶紧培育专业施工管理人员,信息科学地管理人员也得积极努力的提升自己的知识,学习新业务、新技术,从而成长为全能型的选手,保证施工信息科学化前进的脚步;第二:信息科学化的管理人员是为了给施工信息科学化作为一个基础支持,信息科学化的管理是要实现对施工管理工作科技现代化、更加规范。积极地去创建组织信息科学化的管理人员队伍是为了促进施工管理工作更加优秀的发展和坚实的保障。

## 3 引发施工管理人员流动的原因分析

### 3.1 培养施工管理人员的困难较多

当今建筑施工管理的影响越来越大,很多的机关、企业、事业等大型单位的施工管理都有施工管理人员从事相关的工作。可是在人员配置方面,相当一部分的机构会考虑信息科学化设备的工作能力,现有人员中,年轻人比例小,学历高的人比例少,原有的人的“老龄化”更多,学历都很低,导致施工信息管理在实际运用中存在很大的问题。

### 3.2 招录施工管理人员的难度较大

除了培育现有人员,最直接有效的途径就是从高校招纳新的优秀人员,这无疑是国家综合信息馆和机关、企事业单位的最好的办法。我们从不同的地区的实际情况来讲,施工人员还是有着招纳不易的难题。各级事业单位的信息管理部门,包含了国家综合信息管理部门,招纳的人员都要经过事业单位的编制。可是还是有大多数地方,特别是在县一级的事业单位工资比较少,高校毕业生在选择工作的时候对工资比较重视。因此,高校毕业生在选择工作时存在了专业不对口的这类的差异,而对有着较强技术的毕业生而言,吸引力更是微乎其微。

### 3.3 留住施工管理人员的难度较大

在招聘引进施工信息科学化管理人员方面,要能把人员长期留着本单位的难度系数较大,也有许多的单位出现了好不容易招来的人员,很快就会辞职不干了,为此我们可以看出,施工人员的流动,留住人员的难度才是最为主要的。施工信息科学化管理的人员大多数都是比较年轻的,可是通常情况下,都会想有个工资又高、工作环境又好、在自己喜欢的城市,按照自己的生活意愿去享受生活,这就是现在的年轻人所想的,对于一个相对来说比较稳定的工作也不会是年轻人的第一选择,就使得人员大量离职,辛苦招纳的引入的人员也渐渐地离去。

## 4 应对施工管理人员流动的对策建议

### 4.1 创新培训方式,提高施工管理人员业务素质

对现有施工管理相关负责人,应该采用新颖的教育方法,使他们拥有更高的知识接受能力,提升教育培

训结果。第一：上岗前的学习教育，很多的机关单位、企业单位、事业单位这些单位的施工信息管理部门上说，会出现人员更替的情况较为严重，新的负责人在进入学习上岗培训的时候，都必须细心地进行信息科学技术的培育，而且把这个看成作为在施工信息专业技术职位上岗时最重要的一点。第二：要依照人力资源和房建企业、事业单位管理部门做好再教育的开展任务，现在很多的在教育任务大多都是靠着网络来完成施工管理人员的课程需要，并且所学的课程里面内容内容丰富，题材又好，对宣传施工信息管理信息很有用。第三：可以组织不同等级的综合信息管理相关的专家，组织开展培训班、开展专业知识的讲座，因为施工信息管理方面的专家讲座一般都有很强的针对性，比较符合建筑实际情况，很容易就能让大家接受，特别是在信息科学化设备怎么操作、施工管理相关的软件怎么来用，还有网络信息的安全性，如何管理等等一些专业知识方面，经过这样的培训课程和专门讲解，我们将培养出一批优秀的施工信息科学化管理的专业人员为各级机关、企事业单位施工管理部门配备一批符合要求的施工信息科学化管理人员。

#### 4.2 完善人员引进机制，招录引进施工管理管理人员

人员引进作为现代建筑保障施工管理人员补充的主要方式。它最大的优点就是有一个很明确的目标对象，可以招纳到企业所必须得技术人员。可是现在很多的企事业单位，都没有一套完整的人员引进的方案，对人员的吸引力不够，这给施工人员的招聘和招纳都产生了很大的影响。另外，一些企事业单位施工人员所需的工作职位并不准确，所以才会使得招纳人员比较困难。就拿市、县、区建筑保障科来讲，它作为政府和企事业单位的代表，创建了科学化的人员招纳方案，根据各个单位的实际情况，有计划地对优秀人员进行招纳。

#### 4.3 建立激励机制，确保施工管理人员不流失

不管是在培育优秀人员还是招纳的优秀人员，必须保证的是，把人员怎么留在本单位，不会走掉才是最主要的问题。特别是在那种财政资金流动的区域，从不同的角度研究创建比较符合的制度，使施工信息科学化人员可以在本地区本单位长留，这就需要相关的建筑保障管理部门去依照实际从人员的角度去考虑问题。一方面要有优秀的建筑品质、德才兼备、注重实践、注重贡献为基准，创建符合规定要求的信息科学化管理人员的评判依据，必须得扩大施工信息管理人员评估方式，把施工信息管理干部沟通交流、纳入管理层提升的一个标准计划，为施工信息科学化管理人员自身的提升给予一定的空间。另一方面：根据实际工作效果，建立奖惩规则，牵引施工人员的工作效率，不断完善人员管理模式和人员结构，为我市建筑保障施工信息科学化事业的长期发展提供人员需求。

### 5 结束语

经过上述总结得出以下结论，施工管理工作最主要的一点在于科学技术，技术最重要的指的是人，只有“培养人员，吸引人员，留下人员”的工作做好，才可以真的解决施工中人员不足的问题，建筑保障施工的管理提高水平，提高城市整体施工业务的科学管理能力。

#### 【参考文献】

- [1] 李潇. 建筑施工队伍建设的思考. 施工天地, 2017
- [2] 郑宇琢. 加强施工队伍建设的思考. 黑龙江施工, 2014