

探讨建筑人力资源与经济效益的相关性

孙 岩

广州华商职业学院 511399

摘 要:今天的经济竞争,最终是为了充分发挥人力资源的潜力,而人力资源作为现代企业最重要的资源,它的作用已经得到了充分的体现。如何将人才资源合理配置,并与岗位匹配,是实现现代企业快速发展的关键。人力资源的分配,就是要使企业的生产力得到有效的发挥,从而达到最大限度地发挥人才的作用,从而达到最大限度地发挥人才的作用,本文主要探讨了建筑人力资源与经济效益的相关性以及加强企业人力资源建设的对策。

关键词:建筑;人力资源;经济效益;相关性

引言:

随着科学技术的进步,全球经济的一体化程度也在逐步提高,企业的竞争能力也在不断增强。而从科学、有效的角度出发,必须从企业的业绩评价入手,促使企业内部产生强大的激励力量,从而实现绩效管理的科学化和高效,进而实现对人力资源的各种功能的整合与开发。为了提高公司的整体业绩,可以从个体的角度提高公司的整体业绩,并从整体上提高公司的整体能力。本文从不同角度对建筑企业进行了人力资源管理与经济效益之间的关系进行了探讨,以期为新时期建设单位的发展做好准备。

一、人力资源管理和企业经济效益

人力资源管理是一种由企业根据人力资源政策制定的一套人力资源管理制度,并为之相适应的经营活动。其内容包括:公司人力资源策略、人才招聘、人才培养、业绩管理、工资管理、人员流动等。这是一种通过一系列的计划、组织、控制和协调的方式来实现公司的发展。公司经济效益是指单位 GDP 与生产成本的比率,可以分为潜在经济效益、资源配置经济效益、规模经济效益、技术进步经济效益和经营经济效益。这是两种要素之间的比例关系。经济价值= GDP/生产费用。企业的收益体现在三个方面:一是效率,是指在一个公司的经营活动中,所耗费的社会资源与其所取得的劳动成果的比例。二是效益,是指在某一商业活动中,所取得的成效或成果,一般以产量、质量、利润等指标来表达。三是经济,是指资源的利用率,它可以用相对数量来表达,也可以用绝对数字来表达,例如成本降低率、节约资金等。

二、建筑企业中对人力资源管理的基本要求

(一) 严格为建筑企业服务,选择合格的人才

建筑企业对实习流程的要求很高,所以对人才的选择也越来越重视,一般的企业人力资源管理机构都会根据企业的实际情况,对人才的选择做出相应的调整,从而为施工企业寻找合适的人才。在建筑行业中,人才要根据自己的特点和特长,将自己的能力发挥到极致,从而为建筑业带来更多的利益。人才的选择和招募是企业人力资源管理的基础,优秀的人才是企业持续发展的动力,所以必须要把更多的精力放在人才的选拔上。

(二) 为建筑企业服务,不断培养人才

每一个人才都是一笔宝贵的资源,而且还可以进行不断地培养,所以在建设公司发展的过程中,必须要培养这些优秀的员工,以增强他们对公司的忠诚度,防止他们跳槽。对于公司的归属感,更能提高人才的专业素养,为公司创造更多的价值。在项目建设中,各有关部门要担负起相应的责任,开展系统的培训,并对各类人员进行专门的培训,以促进公司的整体竞争力。

(三) 为建筑企业服务,科学的开展人才管理

建筑企业的人力资源不仅要招聘人才,还要实行人事管理,这就是人事部门的管理能力。人事部需要优秀的人力资源,这样才能区分出更多的人才,将最好的人选安排到最合适的位置,同时也要时刻关注着这些人才,然后根据他们的实际情况进行相应的调整。另外,要建立一套行之有效的激励机制,以激发员工的工作积极性,并将个人的价值与公司的整体价值相结合。

三、人力资源优化配置与提升建筑企业效益之间的关系

在所有的生产资源中,人力资源是最主要的因素,而人力资源对企业的经济价值有很大的影响。人力资源管理是企业经营中的一个重要环节,其绩效的实现既是企业经营活动的成果,又是人力资源经营活动的一部分。企业的整体目标是企业管理层制定人力资源管理目标的基础,人力资源管理部门则是以企业的人力资源管理为基础,制定人力资源管理的政策与行为,以达到企业的效益。有效的人力资源管理策略与行为,能促进员工的工作效能、产品或服务品质的提升与改进,并能减少雇员旷工率、跳槽率等,从而增加或减少成本,这些都是人力资源管理对公司效益的影响。人力资源的经营和企业的收益并非是一种简单、直接的直线关系。当企业的人力资源管理政策与行为能够促进人力资本存量的增加,促进其发挥作用时,对公司的效益具有积极的影响;相反,如果企业的人力资源管理政策和行为造成了人才流失、员工对公司认同度降低、工作效率降低等问题,都会对公司产生消极影响。在很多时候,很难判断人力资源管理对公司的收益到底是正面的还是负面的。为减少人力资源管理的影响,人力资源管理部门需要在人力资源评价中,及时发现问题、改正错误,并总结出成功的经验,从而使人力资源更好地为组织的目标服务。舒斯特说:“我们相信,高效的人力资源管理对于维持公司的赢利非常关键,因为我们不可避免地会在扩大生产和扩张方面表现不佳。有效地使用人力资源可以让我们在竞争中获得巨大的优势,所以,我们必须经常对我们公司的人力资源管理工作进行评价。同时,对一个企业的发展过程进行跟踪,使其能够及时地发现员工和组织之间的矛盾和问题。”

四、企业人力资源管理存在的问题

一是管理体制僵化。由于经济不景气、收入低、用人机制、激励机制不健全等原因,导致公司中有能力的人才选择了别处,而这些人才中的大多数都是拥有高人力资本的经理、技术人员;而企业对外部人才的需求往往不愿意进入,而经济状况不佳的企业尤为突出,而薪酬过低和管理机制不够灵活是最重要的因素。二是人才投入不足。部分效益较好,能够进行人力资本投资的公司,因害怕留住人才而不敢进行大规模的投入;低经济效益的公司深刻地认识到

了人才的重要性,而公司在人力资源上没有能力进行投资。三是人才配置的不合理;在技术进步的同时,随着公司的发展,一些工程师和经理的年纪越来越大;另一方面,他们的知识结构大多是过时的,因为他们没有接受再教育(训练)。此外,近年来国企的人才出得多、进得少,总体来说,公司的职工年龄结构、知识结构都比较陈旧。四是缺乏对人才的管理。人力资源管理不仅仅是人力资源的工作,而是每一种管理工作都包含着 HRM 的功能,甚至连一般的员工都需要参与到一些 HR 的工作中去。所以,从个人和组织的角度进行有效的人力资源管理,需要各级、各部门的各种部门的协同配合。在人力资源管理中,直接参与并承担首要责任的是直接的、人力资源的管理者,而管理者则承担着重要的责任。在现代企业管理中,人力资源的重要性与日俱增,而人力资源管理也越来越复杂。人力资源部在公司各个职能部门中的地位日益提高,担负起协助、指导主管的责任,并不断探索新的、行之有效的人力资源管理方法和方法,为公司整体的发展做出更大的贡献。

五、加强企业人力资源建设的对策

“人”是现代人力资源管理的核心,它强调了一种动态的观念,即意识的调整与发展,它的基本出发点是“着眼于人”,它的管理最终是人与物的系统优化,从而达到最大限度的社会和经济利益。在人力资源管理中,尤其要保护、引导和开发人才。可以说,现代人力资源管理的精髓在于了解尊重人性、以人为本。对一个公司来说,人力资源管理是一种有效的管理机制,它能有效地吸引和调动员工的积极性和创造力,并将其视为一种资产加以开发、发掘、增值,从而推动公司的整体可持续发展。如何有效地分配人力资源,是提高企业经济效益的重要措施。合理的人力资源分配是指在企业中所有合理的、充分发挥他们的能力、才干和作用的岗位。合理配置的准则是充分发挥现有人力资源的智力与能力,实现“人尽其才”。人力资源的分配,是使人的体力、智力、创造性、技能得到更好的发挥,从而使其更好地发挥其社会经济的作用。合理的人才配置是维持一个社会活力的重要因素,它不仅可以使一个社会的人力资源更加合理,还可以最大程度地利用人才,最大程度地发挥个人的聪明才智和潜力。

(一) 调整企业内部的人际关系和工作关系

在任何一个企业中,都有许多不同的人际关系,它们经常会对一个企业的正常运行造成很大的影响。在任何一个机构中,良好的人际关系都是保证雇员工作热情高涨、工作顺畅的关键。从客观上讲,由于公司的员工在性格、工作方式、工作思路和利益等方面的差异,很容易就会出现分歧。在人际关系中,员工之间的矛盾、意见也是很常见的。而对于无法通过思想沟通来解决问题,最终的解决方法就是人员的调配。通常情况下,企业内部的人才、风格、知识之间存在着相辅相成的作用,适当地调整员工的能力,既能发挥团队的优势,又能增加工作的效率,同时也能促进建立良好的人际关系。因此,科学、合理地分配人力资源,是调节企业内部关系、协调工作关系、处理和化解相关矛盾的有效途径。

(二) 形成企业内部的竞争机制及其对外的竞争力

科学合理的人力资源配置,不仅能增强人力资源配置的有效性,而且还能带动和产生一系列有利于人力资源发展的机制。例如,人力资源配置的动态调整过程,是形成能者上、庸者下的优胜劣汰竞争机制的基础。对于人力资源,无论是行政配置,或是市场配置,都存在着对人的选择问题,而且这种选择并不是一劳永逸的。任何组织内部的人员情况随时都会发生变化,这就促使组织必须对自己的员工进行不断选择和调整。这种新老交替、优胜劣汰的过程,实际上就是人力资源配置的动态过程。社会、经济、科技等外部环境因素在发展,人类自身在不断发生变化,因此人力资源配置也需要

不断变化,由此必然带来就业和岗位的竞争,这种竞争正是组织生存和发展的活力,它将使组织显得更加朝气蓬勃,使人力资源的潜能得到更充分的发挥。知识经济时代,随着科学技术的进步和信息通讯技术的发展,知识的传播将加快。一个组织拥有某项技术,其他组织也可以在较短的时间里获得并掌握该项技术。因此,业内人士认为,未来企业之间的竞争不单是技术上的竞争,而是如何使用技术上的竞争。正因为如此,企业将十分强调自己的核心技术和核心能力,并将人力资源管理作为营造自己核心技术和核心能力的主要途径,利用知识经济时代人力资源管理的系统性和难以模仿性,使得企业获得持续竞争优势。

(三) 人力资源优化配置能产生双向激励作用

激励与约束机制是现代人力资源管理的核心,美国哈佛大学心理学家威廉·詹姆士在研究对职工激励效果时发现,按时计酬的职工仅能发挥其能力的 10%~30%,而受到充分激励的员工,其能力可发挥出 80%~90%。这个研究结果充分表明:人的潜力是很大的,只要把它挖掘出来,其作用是无穷无尽的。因此,作为一个管理者,就需要从企业的组织战略高度,更新管理观念,认真研究企业职工的精神、物质变化需求,制定相应的管理激励措施和激励手段,并从组织上加以保证,以增强管理层的管理力度和灵活性,充分调动员工的积极性,挖掘其潜能,鼓舞其情绪,最大限度地发挥其作用,为实现企业战略目标服务。人力资源配置必然要涉及到人员的工作岗位变动、薪金的增减、工作性质或行业的变化等。这些变化都可能转变成为一种内在的激励因素,即上行激励和下行激励。

(1) 上行激励。追求美好是人类共同的天性,这是促使人们对激励做出反应的内在动力和基础。一般人都具有追求个人成长进步、干一番事业、实现自我价值的内在要求。对于组织来说,不断地把优秀人员适时地配置到更富有挑战性,能够承担更多责任,并享有相应的权利和劳动回报的岗位上,必定会产生一种榜样的力量,从而对优秀人才本身,以及对统一组织内的周围员工都产生强有力的、持久的激励作用。

(2) 下行激励。人力资源存在着层次、类别、素质高低等差异,人力资源配置必须不断进行择优汰劣。在这过程中,组织内部将对员工随时调整,辞退技能过低或表现不好的人员,这无疑会对周围人的工作、学习造成一定的强制性压力,从而激励有关人员更严格的要求自己,更注意遵守规章制度,更积极地去提高自己的工作技能,避免被组织淘汰。

结语:

总之,人力资源管理实质上是一个组织创造效益的动力源泉,建立科学化、系统化的人力资源管理体系,设计以人力资源规划为中心的企业发展战略,采取积极有效的措施,充分调动组织中人的积极性、创造性和能动性,将是决定一个企业有效创造效益和长期可持续发展的关键所在。

参考文献:

- [1]Hewitt Associates.21 世纪人力资源新趋势[J].江苏纺织,2000(07)。
- [2]邓孝峰.正确认识转岗培训积极开发人力资源[J].胜利油田党校学报,2000(01)。
- [3]王银书.企业人力资源的开发与管理[J].中国质量,2000(03)。
- [4]沈祥根.人力资源管理与企业的经济效益[J].现代商业,2009(15)2。
- [5]江萍.国有企业人力资源管理存在问题及解决思路.市场论云,2008(04)。
- [6]夏国钦:人力资源管理创新的初探[J].财经界(下自刊),2008(01)。