

国有建筑施工企业人力资源管理创新分析

万丹丹

上海建工一建集团有限公司 上海市浦东新区 200120

摘要: 本文主要探讨了国有建筑施工企业人力资源管理创新的实践和影响因素。通过对相关文献的综述和理论探讨,我们可以得出以下结论:国有建筑施工企业需要加强人力资源管理创新的实践,以提高员工素质、增强组织竞争力。企业在进行人力资源管理创新时需要从组织机构、员工培训、薪酬福利等方面入手,采取针对性的管理措施。外部环境、内部环境、技术因素以及其他因素都会对企业的人力资源管理创新产生影响,企业需要根据自身情况制定相应的应对措施。未来,在进行人力资源管理创新时,企业需要注重技术创新和数字化转型、加强员工培训和发展、推进人才引进和流动、加强组织文化和氛围建设等方面。

关键词: 国有建筑施工企业;人力资源管理;创新;影响因素

Innovation analysis of human resource management in state-owned construction enterprises

Dandan Wan

Shanghai Construction Group First Construction Group Co., Ltd. Shanghai 200120

Abstract: This paper mainly discusses the practice and influencing factors of human resource management innovation in state-owned construction enterprises. Through a review of relevant literature and theoretical exploration, we can draw the following conclusions: State-owned construction enterprises need to strengthen the practice of human resource management innovation to improve employee qualifications and enhance organizational competitiveness. When conducting human resource management innovation, enterprises need to start from organizational structure, employee training, compensation and benefits, etc., and adopt targeted management measures. External environment, internal environment, technological factors, and other factors will all affect the innovation of enterprise human resource management, and enterprises need to formulate corresponding response measures according to their own situation. In the future, when conducting human resource management innovation, enterprises need to pay attention to technological innovation and digital transformation, strengthen employee training and development, promote talent introduction and flow, and strengthen organization culture and atmosphere construction.

Key words: state-owned construction enterprises; human resource management; innovation; influencing factors

前言:

人力资源管理是现代企业管理中极为重要的一个方面。在国有建筑施工企业中,通过科学规范的人力资源管理实践,可以有效提高企业的组织效能、员工满意度和竞争优势^[1]。然而,由于我国国有企业制度和管理模式的特殊性,以及国有建筑施工企业所处的市场环境和发展阶段的复杂性,其人力资源管理存在许多问题和挑战。因此,深入研究国有建筑施工企业人力资源管理创新,对于进一步推动国有企业改革和提高人力资源管理水平具有重要的现实意义和理论价值。

一、加强国有建筑施工企业人力资源管理的重要性

随着疫情防控较快平稳转段,当前经济呈现企稳回升态势,如何提高企业竞争力,是每一家企业都需要思考的问题。加强人力资源管理,可以从人才储备、招聘引进、培训发展、激励保障等方面入手,提高员工的工作积极性和创造性,不断推动企业向更高水平发展^[2]。因此,加强建筑国有施工企业人力资源管理是当前亟待解决的问题,也是企业持续发展必须要付出的努力。

加强建筑国有施工企业人力资源管理是当前亟待解决的问题,也是企业持续发展必须要付出的努力。随着经济社会的发展,建筑施工行业的形式和内涵也在不断的发生变化,新的基础建设需求将

创造新的建筑需求,从企业人力资源管理角度出发,也需要迫切推进人力资源管理水平的提高。在互联网时代,信息技术的发展为人力资源管理带来了全新的机遇和挑战。首先,信息技术为人力资源管理提供了更加便捷和高效的手段。通过网络招聘平台、在线培训平台、人力资源管理软件等工具,可以实现招聘、培训、考核等环节的自动化和信息化,大幅提升了人力资源管理的效率和准确性。其次,信息技术也为人才的选拔和评价提供了更加科学和全面的方法。通过大数据分析和智能评估系统,可以更加客观地评估员工的能力和潜力,从而精准匹配岗位和制定合理的晋升计划,为员工的职业发展提供更加科学的指导和支持。然而,在信息化浪潮下,也面临着信息不对称、信息泄露、信息安全等问题,人力资源管理者需要加强信息安全意识和技能,同时注重员工隐私保护和合法权益的保障,确保信息化建设与人力资源管理的有机结合。综上所述,随着信息技术的不断发展,建筑国有施工企业人力资源管理也需要不断更新和升级,实现人力资源管理的现代化和科学化。作为人力资源管理者,应当积极拥抱信息技术的变革,不断提高自身的素质和能力,为企业的发展和员工的发展创造更大的价值。

二、国有建筑施工企业当前人力资源管理存在的问题

(一) 缺乏人才, 人才选拔机制不合理

近年来,国有建筑施工企业在选人用人上依然存在一定的难度。首先是由于行业本身发展所需的特殊技能较强,而市场上这种技能人才数量相对较少。其次是受政策影响,优秀毕业生倾向于进入人工智能、新能源等新兴行业或创业,忽视了传统建筑施工的岗位,从而一个时期内国有建筑施工企业的人才储备较少。在国有建筑施工企业中,人才选拔机制常常无法促进企业的长远发展,导致企业内部人才流失过多。在选拔人才的过程中,往往是看重个人能力,而非在行业上更具有发展前景的人才。此外,机关化的选拔方式会让熟知系统的人员占据更大优势,并导致“知青”等一些特殊群体被忽视。

(二) 激励机制不足

国有建筑施工企业内部缺乏明确的激励机制,导致优秀员工无法被及时地差异化激励。传统的薪酬激励方式并不能适应现代社会的多元化需求。有些企业采用了股权激励等更为先进的方式,但并不普及。

(三) 培训与职业发展机制缺失

当前,国有建筑施工企业中尚未形成良好的培训和职业发展机制,对于员工的技术、管理等方面的发展没有提供足够的支持。企业应该注重员工个人的专业素质与知识结构的更新,提供更为完善的培训机制,让员工得到长期的发展与支持。

(四) 薪酬待遇偏低

虽然国有建筑施工企业具有较为稳定的市场份额,但在薪酬待遇方面依然存在不足。由于行业竞争较小,企业往往无法提供高额的福利和奖金,在当前的各行业中人们看不到建筑施工企业的财富效应。因此,一些优秀人才被其他行业抢走,从而使国有建筑施工企业在人才留存方面面临更大的挑战。

三、影响国有建筑施工企业人力资源管理创新的因素分析

(一) 外部环境因素

行业政策和法规的变化:行业政策和法规在一定程度上影响了国有建筑施工企业的人力资源管理创新^[1]。例如,劳动合同法、社会保险法等新政策的实施,对企业员工福利保障提出了更高要求。

(二) 内部环境因素

内部环境的影响因素大致可以分为以下四个方面:

1、企业战略定位:企业战略定位是影响人力资源管理创新的重要因素。企业需要根据自身战略目标和市场需求,确定人力资源管理创新的重点和方向。

2、组织文化和氛围:企业的组织文化和氛围也会对人力资源管理创新产生影响。如果企业注重员工发展和激励机制,能够为员工提供成长和发展空间,就有利于人力资源管理创新。

(三) 技术因素

对于技术因素的影响大致分为两种,一方面是信息技术的应用。现代信息技术的应用,如人力资源管理软件、电子档案系统等,可以极大地提高企业人力资源管理效率和准确度。另一方面是科学技术进步。科学技术的进步无论是从产品开发还是生产过程中都有很大的帮助,可以提高企业的生产力和管理效率。

四、国有建筑施工企业人力资源管理创新措施

(一) 建立科学的人才选拔机制

针对国有建筑施工企业人力资源管理出现的缺乏人才,人才选拔机制不合理问题,我认为可以采取以下措施:首先,对人才发掘和选拔机制进行优化和升级。建立科学合理的招聘和选拔机制,注重人才的技能和素质,以及适应性、创新能力等方面的考量,让行业更具发展前景的人才得到更好的培养和使用。

(二) 完善激励机制

在薪资待遇方面应该给予员工适当的激励,并采用多元化的激励方式,如股权激励、期权激励等。不同的人有不同的需求,因此应该根据员工的需求需求来制定更为细致的激励规划,让员工感受到他们的贡献得到了肯定和回报。在这些激励福利待遇上,国有建筑施工企业应该注重员工个性化需求,让激励福利待遇更贴近员工的真实需求。

(三) 完善培训与职业发展机制

构建完善的培训机制,加强员工技能和知识结构的培养,以提高企业整体竞争力。同时,也应该在培养员工的同时,注重进一步改善内部工作环境,打造良好的企业文化,增强员工的归属感和忠诚度。

(四) 加强员工的人文关怀和企业文化建设,营造积极向上的工作氛围

注重员工福利待遇,提供丰富多彩的文体活动和职业发展规划,使员工感受到企业的温度和关怀,从而提高员工的凝聚力和归属感,为企业的长期发展打下坚实的基础。

五、结语

随着经济社会的快速发展和市场竞争的激烈化,国有建筑施工企业将面临更多的挑战和机遇。在未来的发展中,国有建筑施工企业需要加强人力资源管理创新的实践,以提高员工素质、增强组织竞争力。企业在进行人力资源管理创新时需要从组织机构、员工培训、薪酬福利等方面入手,采取针对性的管理措施。同时,外部环境、内部环境、技术因素以及其他因素都会对企业的人力资源管理创新产生影响,企业需要根据自身情况制定相应的应对措施。这其中包括,注重技术创新和数字化转型,加强员工培训和发展,推进人才引进和流动以及加强组织文化和氛围建设等。总之,在未来的发展中,国有建筑施工企业需要不断加强人力资源管理创新与实践,在提升员工素质和满意度的同时,进一步打造出企业的形象和文化,增强员工的认同感,借助现代化的管理手段和创新思维,推动企业的可持续发展和员工幸福感的提升。

参考文献:

- [1]钟敏, &田蕾.(2019).建筑施工企业人力资源管理现状及对策研究[J].科技风, (22), 161-162.
- [2]陈绍康, &李应启.(2020).国有建筑施工企业人才培养与使用的创新路径研究[J].现代财经, (10), 61-62.
- [3]谢红梅, &吴小冬.(2020).当前建筑施工企业人力资源管理现状及其发展对策[J].现代商贸工业, (08), 34-35.