

建筑工程管理中人力资源配置优化策略

胡论芝

华泰建设工程有限公司 江西南昌 330000

摘 要：在建筑工程管理中，人力资源配置是影响项目成功与否的关键因素之一。优化人力资源配置能够提高工作效率，降低成本，确保项目按时按质完成。本文旨在探讨建筑工程管理中人力资源配置的优化策略，包括合理规划人力资源需求、建立科学的招聘机制、实施有效的培训与发展计划、优化团队结构和工作流程以及建立激励与绩效评估体系等方面。

关键词：建筑工程管理；人力资源配置；优化策略

引言

随着建筑行业的快速发展，市场竞争日益激烈，建筑工程项目的复杂性也在不断增加。在这样的背景下，如何有效地配置和管理人力资源，成为建筑工程管理中亟待解决的问题。人力资源配置的优化不仅关系到工程项目的顺利进行，还直接影响到企业的经济效益和市场竞争能力。

一、建筑工程人力资源配置的重要性与挑战

（一）人力资源配置对建筑工程管理的关键作用

人力资源配置是建筑工程管理的核心要素之一，它对工程项目的三大控制目标——进度、成本和质量——具有直接且深远的影响。在进度控制方面，合理的人力资源配置意味着根据工程的不同阶段和具体任务，配备数量充足、技能匹配的劳动力。如果配置不足，会导致工序衔接不畅，窝工现象增多，直接延缓施工进度；反之，过度配置则会增加不必要的劳动力成本，同样影响整体效益。在成本控制方面，人力成本通常是建筑工程中占比最大的部分之一。精确的人力资源配置能够避免人员闲置或短缺，优化工时利用，从而有效控制人工费用。同时，配置得当还能减少因赶工或返工带来的额外成本。在质量控制方面，人员的技能水平、专业素养和工作态度直接影响工程质量。将具备相应资质和经验的人员配置到关键岗位，能够确保施工操作符合规范，减少质量隐患。此外，合理的人力资源配置还有助于提升团队协作效率。当人员分工明确、职责清晰，且团队成员具备互补的技能时，沟通会更顺畅，协作会更紧密，能够更高效地解决施工中遇到的问题。这种良好的协作

氛围还能激发员工的潜能，提高工作积极性和创造性，促使员工更好地完成本职工作，甚至主动提出改进建议，从而整体提升工程项目的管理水平和执行效果^[1]。

（二）建筑工程人力资源配置面临的挑战

建筑工程人力资源配置面临着来自行业特性和市场环境两方面的多重挑战。建筑行业的特性带来了独特的困难。首先，季节性用工是常见现象，某些地区冬季施工条件恶劣或工程量减少，导致对劳动力的需求波动较大，企业难以维持稳定的核心团队。其次，工程项目往往地域分散，一个企业可能同时承担多个位于不同地区的项目，这使得人员调配和管理变得复杂，增加了沟通成本和差旅成本，也难以保证每个项目都能及时获得所需的人力支持。再者，建筑工程涉及的专业领域广泛，从土建、安装到装饰、智能化等，各阶段、各工种对劳动者的技能要求多样化且专业性较强，企业需要同时拥有或能够快速找到具备不同专业技能的人员，这对人力资源的储备和获取能力提出了很高要求。除了行业内部因素，市场环境的变化也带来了新的挑战。

二、人力资源配置优化的基本原则与思路

（一）优化人力资源配置的基本原则

优化人力资源配置需要遵循一系列基本原则以确保其科学性和有效性。首要的是项目需求导向原则。这意味着在配置人员时，必须首先深入分析项目的具体目标、规模、技术要求、工期安排以及各阶段的主要任务。人员配置的决策应完全基于这些实际需求，确保所配备的人员在数量、专业结构、技能水平和工作经验等方面，都与项目目标和工作任务相匹配。只有这样，才能避免人员闲置或能力不足的情况，使人力资源得到最有效的

利用,直接服务于项目目标的实现。其次是效率优先原则。在满足项目基本需求的前提下,应始终追求资源配置的经济性和高效性。这要求管理者在人员配置过程中,力求以最少的人力投入获得最大的工作产出和工程效益。这不仅仅指降低人力成本,更包括优化工作流程、提高劳动生产率、缩短工期等方面。通过合理规划工作任务、优化人员组合、采用先进的管理方法,可以最大限度地发挥每一名员工的作用,提升整体团队的工作效率。最后是贯彻人岗匹配原则。这一原则强调要将员工的个人能力、知识结构、工作经验、职业兴趣甚至性格特点,与具体岗位的要求进行细致的对比和匹配。目标是实现个人能力与岗位需求的最佳契合,使员工能够在其擅长和感兴趣的岗位上工作,从而不仅能够胜任工作,更能激发其工作热情和潜能,提高工作满意度和稳定性。避免将技能不足的人员安排在关键岗位,也避免将高技能人员闲置在要求较低的工作上,实现人尽其才,才尽其用^[2]。

（二）优化人力资源配置的整体思路

优化人力资源配置并非一蹴而就的工作,而是一个需要贯穿项目始终的动态调整过程。项目在实施过程中,外部环境、内部条件以及项目本身的需求都可能会发生变化,例如设计变更、技术难题的出现、市场材料价格的波动、天气影响等,这些都可能需要人力资源配置做出相应的调整。因此,管理者必须建立持续监控和评估的机制,定期审视当前的人力资源配臵状态是否仍然适应项目进展和变化了的需求,并及时进行必要的增减、调配或技能补充。同时,优化思路需要具有全局性,必须综合考虑项目特点、企业资源、市场环境等多方面因素。项目特点包括项目的规模、复杂程度、地理位置、工期要求等,这些直接决定了人力资源需求的类型和数量。企业资源则涉及企业自身拥有的技术力量、资金状况、管理能力以及现有的员工队伍状况,这限制了配置优化可以操作的空间和方式。市场环境因素包括劳动力市场的供需状况、不同技能工人的可获得性、工资水平、相关法律法规等,这些外部条件会直接影响人员招聘、雇佣和管理的成本与难度。只有将这些因素纳入综合考量,制定出既符合项目实际又切合企业能力、同时顺应市场规律的优化方案,才能真正实现人力资源配置的持续优化,为项目的顺利实施提供坚实的人才保障^[3]。

三、建筑工程管理中人力资源配置优化策略

（一）前期规划阶段的优化策略

在项目启动之前进行周密的人力资源配臵规划,是

确保项目顺利推进的基础。这一阶段,首要任务是依据项目的具体特点进行人力资源需求预测与规划。需要详细分析项目的规模、结构复杂程度、技术难点、地理位置、计划工期以及各施工阶段的主要任务。通过运用历史数据、行业标准、专家评估等方法,预测出项目全生命周期内不同阶段所需各类人员的数量、专业类别、技能等级和经验要求。这种基于项目特点的精细化预测,能够为后续的资源配置提供明确依据,避免因人员短缺或冗余导致的成本浪费和进度延误。同时,探讨建立科学的人才储备机制也至关重要。这不仅仅是简单地在项目启动前招聘足够的人手,而是要考虑项目可能遇到的突发情况,如关键人员流失、特殊技能工人临时短缺等。可以通过与相关院校建立合作、与劳务公司签订意向协议、建立企业内部人才库、鼓励员工推荐等多种方式,提前储备一部分潜在的人力资源。对于项目必需的核心或稀缺人才,更应提前介入,保持联系,甚至进行初步的意向沟通和背景调查,以确保在项目正式启动时,能够迅速、有效地满足启动阶段的人力需求,保障项目能够按时、按质进入实质性施工阶段。

（二）项目实施阶段的动态调整策略

项目实施阶段是人力资源配置优化策略发挥效力的关键时期。由于施工现场条件多变、设计可能变更、外部环境因素干扰等,项目进展和实际情况往往与最初的规划存在差异。因此,动态调整人员配置成为必然要求。管理者需要建立有效的信息反馈机制,密切关注工程进度、质量状况、安全记录以及人员的工作负荷和状态。当发现实际需求与现有配置出现偏差时,例如某个工序提前或延误导致后续工序人力需求变化、发现某个岗位人员技能不足影响效率、或者因人员请假/离职造成岗位空缺时,应及时进行分析,并迅速做出调整决策。调整可能包括内部人员的重新调配、临时增加或减少外包人员、紧急招聘特定技能工人等。这种基于实际情况的动态调整,能够使人力资源始终与项目需求保持最佳匹配。此外,探讨如何通过有效的沟通、激励和团队建设,提升现有人员的效率和归属感,同样是此阶段优化策略的重要组成部分。通过定期的团队会议、一对一沟通,让员工了解项目进展、明确自身职责、感受到被重视,可以有效提升其工作积极性和主动性。设计合理的激励机制,如绩效奖金、评优表彰、职业发展机会等,能够激发员工的工作热情和创造力。同时,组织团队建设活动,营造积极向上、互帮互助的工作氛围,增强团队凝聚力

和成员的归属感,有助于提高整体工作效率,减少因人员不稳定带来的风险^[4]。

(三) 培训与发展的策略

在快速变化的建筑行业环境中,员工的技能和知识需要不断更新以适应项目需求的变化。因此,实施培训与发展的策略是人力资源配置优化不可或缺的一环。论述如何通过针对性的培训提升员工技能,需要明确培训的目标是弥补现有人员能力与项目新要求之间的差距。这包括根据项目采用的新技术、新材料、新工艺,组织专项技能培训;针对项目管理、安全规范、质量标准等方面的变化,开展知识更新培训;对于基层操作人员,进行操作规程、设备使用和维护等方面的强化训练。培训形式可以多样化,如内部讲师授课、外部专家讲座、实操演练、在线学习平台等。通过这些针对性的培训,不仅能提升员工完成当前任务的能力,也能为未来承担更复杂项目打下基础。同时,探讨如何为员工提供发展空间,减少核心人才流失,也具有长远价值。企业应为员工,特别是表现优秀的核心骨干,规划清晰的职业发展路径,提供晋升机会或横向轮岗机会,让他们看到在企业内部成长的可能性。此外,提供参与重要项目、承担关键任务的机会,给予适当的授权和信任,也能满足员工的成就感和价值感。当员工感受到企业对其个人发展的关注和支持时,其忠诚度会提高,核心人才的流失率会降低,这间接保障了项目所需关键人力资源的稳定性和连续性^[5]。

(四) 招聘与选拔的策略

优化招聘与选拔的策略,旨在确保能够及时、精准地获得项目所需的人才。论述如何优化招聘流程,首先需要明确招聘的标准,这应直接来源于项目人力资源需求预测的结果。在招聘渠道的选择上,应综合运用网络招聘、现场招聘会、校园招聘、员工内部推荐、与专业劳务机构合作等多种方式,扩大人才来源。在筛选简历和面试环节,要设计结构化的问题,重点考察候选人的专业技能、项目经验、解决问题的能力以及与团队文化的契合度。利用技术手段,如人才测评工具,可以提高筛选的效率和准确性。通过优化流程,可以缩短招聘周期,降低招聘成本,更精准地选拔到符合项目具体需求的人才。同时,探讨如何建立灵活的用工机制,满足项目不同阶段的人力需求,也是现代建筑工程管理的重要课题。项目在启动、高峰和收尾阶段,对人员数量和

技能结构的需求差异很大。建立灵活的用工机制,意味着企业可以根据项目实际需要,灵活组合使用固定员工、合同工、临时工、劳务派遣人员等多种用工形式。例如,对于核心管理和关键技术岗位,可以采用固定员工;对于周期性、季节性或劳动密集型的工作,可以更多地依赖合同工或临时工;对于某些非常专业的短期任务,可以考虑劳务派遣。这种灵活的用工机制,能够使企业在满足项目人力需求的同时,更好地控制人力成本,降低用工风险,提高组织对市场变化的适应能力。

结语

建筑工程管理中人力资源配置优化是贯穿项目全生命周期的系统复杂过程,受行业特性、市场环境等因素影响,对工程项目进度、成本、质量及企业效益起关键作用。遵循项目需求导向、效率优先、人岗匹配等原则,运用前期规划、动态调整、培训发展、招聘选拔等策略,可提升配置合理性与有效性。实际操作中,建筑企业需关注行业与市场变化,持续完善配置方案。科技进步使建筑行业向智能化、数字化发展,对人力资源素质和能力要求更高,企业应引入先进理念和技术手段提升管理水平,如用大数据分析预测需求、通过在线培训平台提升员工技能。未来,建筑企业只有不断优化配置,才能在竞争中立足,实现可持续发展,为行业高质量发展贡献力量。期望更多研究和实践关注该领域,探索可行方法策略,推动行业进步。

参考文献

- [1] 张春萌.论建筑工程土建施工现场管理的优化策略[J].Engineering Science Research & Application, 2022, 3 (10).DOI: 10.37155/2717-5316-0310-10.
- [2] 薛松.建筑工程项目人力资源优化配置研究[J].建筑·建材·装饰, 2020, 000 (011): 189-190.
- [3] 李秋兰.试析工程项目建设管理中的人力资源配置问题[J].建筑技术研究, 2021, 4 (2): 7-8.DOI: 10.12238/btr.v4i2.3631.
- [4] 朱益.工程项目建设管理中的人力资源配置探讨[J].市场周刊·理论版, 2020 (69): 0090-0090.
- [5] 李徐百慧.QHJ公司建筑工程项目管理中的人力资源配置研究[D].新疆大学, 2021.