

# 建筑工程项目管理中人力资源管理创新模式探索

周家健

抚州市立医院 江西抚州 344000

**摘要:** 本文聚焦于建筑工程项目管理中的人力资源管理,深入剖析传统管理模式存在的问题。通过对当前建筑行业发展趋势和人力资源管理需求的研究,探索创新模式的必要性和可行性。详细阐述了包括数字化管理、团队激励机制、多元化培训等创新模式的具体内容,并结合实际案例分析创新模式的应用效果,旨在为建筑工程项目管理中人力资源管理提供新的思路和方法,提高项目管理效率和质量。

**关键词:** 建筑工程项目管理;人力资源管理;创新模式

## 引言

随着我国经济的快速发展,建筑行业作为国民经济的重要支柱产业,规模不断扩大,建筑工程项目日益复杂。在建筑工程项目管理中,人力资源是最为关键的因素之一,其管理水平直接影响项目的进度、质量和成本。传统的人力资源管理模式在应对当前建筑行业的新变化和新挑战时,逐渐暴露出诸多问题,因此探索创新的人力资源管理模式具有重要的现实意义。

研究目的在于深入分析建筑工程项目管理中人力资源管理的现状和问题,探索适合当前建筑行业发展的创新模式,提高人力资源管理的效率和效果,进而提升建筑工程项目的整体管理水平。其意义在于为建筑企业优化人力资源配置、降低管理成本、增强企业竞争力提供理论支持和实践指导。

## 一、建筑工程项目管理中人力资源管理的现状和问题

### (一) 现状分析

目前,建筑工程项目管理中的人力资源管理主要包括人员招聘、培训、绩效考核、薪酬管理等环节。在人员招聘方面,多数企业主要通过传统的招聘渠道,如招聘网站、人才市场等进行招聘。培训方面,虽然有一定的培训计划,但培训内容和方式较为单一<sup>[1]</sup>。绩效考核主要以工作成果为主要考核指标,薪酬管理则多采用固定工资加奖金的模式。

### (二) 存在的问题

管理理念落后:部分建筑企业仍然采用传统的人事管理理念,将人力资源视为成本而非资源,缺乏对人力资源的战略规划和开发。

人员结构不合理:建筑工程项目中,技术人员和管理人员的比例失调,一线施工人员技能水平参差不齐,缺乏高素质的专业人员和复合型人才。

培训效果不佳:培训内容与实际工作需求脱节,培训方式缺乏灵活性和针对性,导致员工参与培训的积极性不高,培训效果难以达到预期。

绩效考核不科学:绩效考核指标设置不合理,缺乏量化标准,考核过程缺乏公正性和透明度,不能准确反映员工的工作表现和贡献。

激励机制不完善:薪酬待遇缺乏竞争力,激励方式单一,主要以物质激励为主,忽视了员工的精神需求和职业发展需求,难以充分调动员工的工作积极性和创造性。

## 二、建筑工程项目管理中人力资源管理创新模式的必要性和可行性

### (一) 必要性分析

#### 1. 适应建筑行业发展的迫切需求

随着建筑行业进入高质量发展阶段,技术创新步伐不断加快,市场竞争日趋白热化。在这种背景下,传统的粗放式管理模式已难以满足现代建筑工程项目的需求。建筑企业亟需建立创新性的人力资源管理体系,通过优化人才引进、培养和激励机制,吸引高素质的专业技术人才和管理人才,打造具有市场竞争力的核心人才队伍,从而在激烈的行业竞争中占据优势地位<sup>[2]</sup>。

#### 2. 提升项目管理效能的关键举措

科学合理的人力资源配置是确保工程项目顺利实施的重要保障。通过创新管理模式,可以实现人力资源的精准匹配和动态调整,优化项目组织架构和 workflows,有效避免人力资源浪费和低效运作。同时,完善的管理

机制能够激发员工的工作积极性和创造力，显著提升项目执行效率，确保工程质量和进度目标的实现。

### 3. 实现员工与企业共同发展的必然选择

现代员工对职业发展有着更高的期望和要求。创新的人力资源管理模式能够为员工搭建多元化的发展平台，提供系统的培训体系和清晰的职业晋升通道。这不仅能够满足员工个人成长的需求，还能增强员工对企业的认同感和归属感，形成稳定的员工队伍，降低人才流失率，实现员工与企业共同发展的双赢局面。

## （二）可行性论证

### 1. 技术支撑条件日益成熟

当前信息技术发展突飞猛进，为人力资源管理创新提供了强有力的技术保障。各类专业化的人力资源管理信息系统不断完善，大数据分析、人工智能等先进技术的应用，使得人才招聘、绩效评估、培训发展等管理环节更加精准高效。这些技术手段的应用不仅提高了管理效率，还为人力资源决策提供了科学依据<sup>[3]</sup>。

### 2. 理论基础不断丰富完善

现代人力资源管理理论体系经过长期发展已日趋成熟。战略人力资源管理理论强调将人力资源管理与组织战略紧密结合；绩效管理理论提供了科学的考核评估方法；激励理论则探索了多样化的员工激励手段。这些理论研究成果为建筑企业人力资源管理创新提供了系统的理论指导和实践框架。

### 3. 实践经验可供借鉴参考

国内一些领先的建筑企业已经在人力资源管理创新方面进行了积极探索，形成了许多有价值的实践经验。这些企业在人才梯队建设、绩效考核、薪酬激励等方面的成功案例，为行业提供了可复制的管理样板。通过总结提炼这些实践经验，可以加快创新模式的推广应用步伐。

## 三、建筑工程项目管理中人力资源管理创新模式的具体内容

### （一）数字化人力资源管理

建立数字化人力资源信息系统：借助云计算、移动互联网技术打造一体化人力资源管理平台，具备员工档案管理、考勤打卡、技能认证、绩效记录等功能。系统支持多终端访问，项目管理人员能通过手机端实时查看现场人员到岗情况，HR部门可通过后台大数据看板监控各项目人力配置效率<sup>[4]</sup>。某特级建筑企业部署该系统后，人力资源信息查询响应时间大幅缩短，员工档案管理成本降低，跨项目人员调配效率提高。

运用大数据分析进行人力资源决策：构建人力资源数据分析模型，对员工流失率、绩效达标率等核心指标进行动态监测。针对项目关键岗位建立离职预警模型，当员工满意度评分连续低于阈值时自动触发干预机制。某建筑集团通过分析优化排班制度后，核心岗位留存率提升，年度招聘成本减少。

### （二）团队激励机制创新

建立多元化的激励体系：构建“物质+精神+发展”三维激励框架。物质激励有基本工资、项目绩效奖金等；精神激励设月度“工地之星”评选等；发展激励提供标杆项目交流等机会。某EPC总承包项目实施该体系后，员工满意度提升，项目关键节点达成率提高。

推行团队激励模式：采用“项目整体绩效+团队协作评分”的激励计算方式，团队奖金池与项目进度等指标挂钩，团队内部再按贡献值二次分配。建立团队协作积分制度，记录成员协作贡献。某桥梁工程项目引入该模式后，团队问题解决效率提升，跨部门协作冲突率降低，项目提前完成主体结构施工。

### （三）多元化培训模式

线上线下相结合的培训方式：搭建企业专属在线学习平台，整合建筑施工技术等课程资源，支持直播授课等功能。线下培训采用“理论授课+现场实训”模式，在项目工地设实训基地。某建筑企业通过该模式培训后，技术工人技能考核通过率提升，新员工适应岗位时间缩短，培训覆盖率扩大。

个性化培训方案：基于岗位胜任力模型为员工定制成长路径，通过技能测评系统生成个人能力短板报告。针对专业岗位设置三级培训体系，为项目管理人员开设专项课程<sup>[5]</sup>。某装配式建筑项目实施个性化培训后，技术岗位持证上岗率提升，管理人员项目利润率指标达标率提高。

### （四）人才培养与引进机制创新

内部人才培养体系：构建“双导师+三阶段”培养模式，为后备人才配备技术和管理导师。培养阶段包括轮岗历练、项目实践、独立负责。建立人才成长档案。某央企建筑公司通过该体系，培养出多名项目经理，内部人才晋升率提升，较外部招聘成本降低。

外部人才引进策略：实施“高端人才猎聘+高校人才储备”双轨制，与专业猎头合作引进新兴领域技术带头人，与高校建立“订单式”培养计划。某民营建筑企业通过该策略，引进专家推动技术专利数量增长，高校合作项目毕业生留存率远超行业平均水平。

#### 四、创新模式的应用案例分析

##### (一) 案例介绍

选取中建八局某超高层综合体项目作为案例，该项目总建筑面积58万平方米，涵盖商业裙房、甲级写字楼及高端公寓，施工周期36个月，高峰期现场管理人员及作业人员达1200余人。项目团队全面应用数字化人力资源管理、多元化激励、个性化培训等创新模式，通过搭建“智慧工地”人力资源管理平台，实现了从人员招聘到人才培养的全流程数字化管控。项目初期面临核心技术岗位短缺、跨专业协作效率低等问题，通过系统性推行人力资源创新模式，逐步构建起高效的项目人力管理体系。

##### (二) 应用效果分析

**人员效率提升：**项目部署的数字化人力资源平台实现了三大核心功能：一是通过人脸识别考勤系统精准记录12个施工区域的人员到岗情况，出勤率数据实时同步至管理后台，迟到早退现象减少65%；二是建立技能标签库，为200余名特种作业人员匹配电子技能证书，实现“人证合一”动态核查，证件不符导致的违规操作率降至0.3%以下；三是通过大数据分析优化人员配置，将木工、钢筋工等工种的日均有效作业时间从5.2小时提升至6.8小时。项目人力资源管理岗的工作效率提升40%，原本需要3人负责的考勤与配置工作现由1人即可完成。

**团队协作增强：**项目推行“楼栋攻坚小组”团队激励模式，将6栋单体建筑划分为3个攻坚团队，团队奖金与结构封顶时间、实测实量合格率、安全零事故三大指标直接挂钩，设置团队协作专项奖金池（占总奖金的20%）。通过数字化系统记录团队成员在图纸会审、技术交底等环节的协作贡献值，每月公示协作积分榜。实施后，跨专业问题协调时间从平均48小时缩短至12小时，混凝土试块合格率从92%提升至98.5%，项目提前15天完成主体结构封顶，团队协作满意度评分达91分。

**员工素质提高：**项目构建“线上+线下”培训体系，线上依托中建八局“筑学堂”平台开设BIM技术、绿色施工等28门专项课程，累计学习时长超1.2万小时；线下在施工现场设置装配式构件安装、智能测量等实训工位，配备VR安全体验馆。针对不同岗位定制培训方案：对木工班组开展装配式构件吊装专项培训，对管理人员开设EPC总承包管理课程。培训后，特种作业人员持证上岗率从82%提升至100%，项目技术创新成果达15项，

其中“超高层钢结构吊装精度控制技术”获省级工法，直接节约成本80万元。

**人才储备增加：**通过“双导师制”培养项目后备人才，为30名青年员工配备技术导师（高级工程师）和管理导师（项目经理），制定“3个月轮岗熟悉、6个月专项攻坚、12个月独立负责”的培养路径。项目实施期间，2名学员成长为栋号长，5名学员晋升为技术主管，内部人才晋升率达45%。同时通过“校企合作”引进山东大学土木工程专业实习生20名，其中15名毕业后正式入职，成为项目技术团队的骨干力量。项目人才梯队建设成效显著，为企业后续承接同类大型项目储备了60余名核心人才。

##### 结论

本文通过对建筑工程项目管理中人力资源管理的现状和问题进行分析，探索了创新的人力资源管理模式。包括数字化人力资源管理、团队激励机制创新、多元化培训模式和人才培养与引进机制创新等方面。通过实际案例分析，证明了创新模式在提高人员效率、增强团队协作、提高员工素质和增加人才储备等方面具有显著效果。

本研究虽然对建筑工程项目管理中人力资源管理创新模式进行了一定的探索，但仍存在一些不足之处。例如，创新模式的实施效果还需要进一步的长期跟踪和评估，不同规模和类型的建筑企业在应用创新模式时可能存在差异等。未来的研究可以进一步深入探讨创新模式的应用范围和适应性，结合建筑行业的发展趋势，不断完善创新模式，为建筑工程项目管理中的人力资源管理提供更加科学、有效的方法和策略。

##### 参考文献

- [1] 吕依依. 项目管理模式在企业人力资源管理创新中的应用[J]. 今日财富, 2021(16): 223-224.
- [2] 刘春东. 建筑工程技术管理模式创新探索[J]. 中文科技期刊数据库(引文版)工程技术, 2022.
- [3] 汪余仁. 探索建筑工程管理中创新模式的应用及发展趋势[J]. 中国科技期刊数据库 工业A, 2022(11): 4.
- [4] 薛江红. 建筑工程技术管理模式创新探索[J]. 现代物业: 中旬刊, 2022(5): 88-90.
- [5] 孙旭东. 建筑工程管理中创新模式的实践应用[J]. 世界家苑, 2022(23): 49-51. DOI: 10.3969/j.issn.1671-9603.2022.23.017.