

建筑施工企业人力资源管理创新的思考

李燕

(新疆冶金建设(集团)有限责任公司 新疆 830000)

摘要:在建筑施工企业当中人力资源管理效率的提升,可以激发出人员的实际工作热情,以更加认真负责的态度投入到工作的过程当中,促进建筑施工企业人力资源管理质量的提升。基于此,本文笔者根据多年工作经验对建筑施工企业人力资源管理创新进行简要阐述。

关键词:建筑施工;人力资源管理;创新;

一、建筑施工企业人力资源管理中存在的不足

1.人员流动性大

工程项目在开展的过程中,具有复杂性的特点,这样的项目特点使得施工现场需要大量的工作人员。人员流动性非常的强,往往在建筑施工企业中,除了项目部的几个管理人员和技术人员比较固定之外,其他的工作人员都有随时离职的可能,这种情况给人力资源管理带来了很大的困难;并且由于工作人员的水平不足,知识储量严重的缺乏,在施工的过程中很容易出现失误,特别是在技术型的工作上,一旦出现了失误,就很有可能给企业带来严重的损失。工作人员的水平不足,在技术的传递上和自身对技术的理解上,都会出现不同程度的偏差,给施工企业的人力资源管理工作带来很大的影响,对于工程项目的正常开展也非常的不利。

2.缺乏一个完善的考核机制

对于一个企业来说,完善的考核机制非常的重要,通过对员工进行合理的考核,可以有效的提升员工在工作中的认真程度,使他们可以积极的投入到自己的工作中,对企业员工可以起到很强的激励作用。但是许多企业在人力资源管理的过程中,都缺乏一个完善的考核机制,对员工进行管理的时候,考核的方式非常的单一,只是对工作人员的工作量进行汇总,然后进行比对,但是对于工作人员的工作合格程度没有进行深入的分析,这样的考核方式,会使工作人员在工作过程中,只注重自己工作的量,不注重自己工作的合格程度,给工程项目带来严重的问题,对于企业来说也非常的不利,会影响企业在市场上的信誉度。

3.企业人资管理内容欠缺人文性

在实施企业人资管理相应工作革新发展的流程当中,应首要基于职工视角展开考虑。其具备的文化程度以及观念均存在差异性。大数据时代背景下,企业人资工作所产生的有关要求也各有差异,部分职工为使个人拥有良好发展,渴望工作于岗位晋升空间较大的企业当中。而部分在岗位工作中表现较好的职工,则渴望企业健全激励机制,并对其进行物质层面的奖励。因此,企业在实施人资管理有关工作的过程当中,应融合企业与职工群体的实际状况,对其展开针对性较强的创新工作,优化人资管理模式。同时,在执行人资管理模式优化的过程中,部分企业由于未与职工展开高效互动与交流,企业渐渐呈现出新的管理模式脱离职工群体实际要求,欠缺企业职工群体的反馈意见,并在管理内容层面过于趋向自我。这一管理内容,不仅对职工提升工作自主性和积极性造成不利影响,也会降低企业人资管理工作质量与成效。

二、建筑施工企业人力资源管理创新

1.加强人才的引进

人才对于企业来说非常的重要,人才队伍的扩大就意味着企业的壮大,建筑施工企业作为建筑行业中的重要组成部分,必须要提高对人才的重视,加强对人才的引入,扩大企业内部的人才建设,这样才能使企业在当前是社会中更加稳定的立足,也是企业人力资源管理工作的核心内容。人力资源管理人员要把工作的重心放在如

何改进企业内部人员能力降低的问题,把人才的引入作为主要的工作目标。人力资源管理人员可以进入到高校中,通过校园招聘的方式,来加强人才的引进工作,在高校中吸收更多的年轻人才,推动企业的进步,同时,建筑企业也可以与高校进行合作,给学校中的高材生提供一个稳定的实习环境,采用定点实习的策略,来加强人才的引入,扩大企业内部的人才队伍建设;另外,社会招聘环节也不可忽视,施工企业可以在各个招聘网站上发布相关的招聘信息,招聘信息中要标明企业的待遇,吸引更多的一级、二级建造师入驻到企业中,为企业的进步提供新的活力;同时,在施工人员的选择上,企业也要适当的提升门槛,在招收环节,要对工作人员进行考核,必须要保证工作人员的知识素养可以达到标准。

2.加强教育培训工作

工作人员是企业的核心,如果想要提升企业的综合实力,就要相应的提升工作人员的能力。人力资源管理人员要积极的组织员工的培训工作,通过培训来提升工作人员的能力,这样可以使企业得到更好的发展。培训的方式有两种,技能培训主要是提升工作人员的技术水平,在培训的过程中,让他们可以学习到更多的技术,提升工作的效率;业务培训主要针对企业内部的工作人员和一些管理人员,让他们对自己工作的流程有一个更好的了解,并且可以提升工作人员工作的认真程度。

3.加强企业文化建设

企业文化是一个企业整体实力的表现,企业文化的形成,可以提升企业的凝聚力,对于企业的发展有非常重要的作用。企业在运行的过程中,要对工作人员充满尊重和信任,管理人员要对工作人员进行深入的了解,不仅仅是工作人员的个体,还需要对他们的家庭情况进行了解,如果工作人员有困难,要及时的伸出援助之手,这样可以提升工作人员的归属感;企业要尽量改变工作人员的工作环境,对于施工现场的艰苦环境,企业可以改变传统的移动板房模式,建设砖房,给管理人员和技术人员打造一个更加舒适的工作环境,提升企业的软实力。

结束语

综上所述,新时期,社会给建筑施工企业的人力资源管理工作提出了更高的要求,在这样的态势下,施工企业的人力资源管理工作必须要做出相应的调整,加强对人才的引入,扩大企业内部的人才队伍,并且要积极的建设企业文化,提升企业的软实力,保证施工企业可以在当前的社会中更好的立足。

参考文献:

[1] 能杨波.建筑施工企业人力资源管理存在的问题与优化对策[J].企业改革与管理,2019(09):188-189.

[2] 黄光渊.建筑施工企业人力资源管理的创新路径研究[J].建材与装饰,2019(01):203-204.

[3] 蒋海洋.国有建筑施工企业人力资源管理问题及改进措施分析[J].企业改革与管理,2019(15):106-108.