

# 浅析国有施工企业人力资源管理

高义峰

通化市房屋征收收缴中心

**摘要:**企业的核心资源是人力资源。人力资源作为企业最宝贵的资源,在企业管理中发挥着越来越重要的作用。国有施工企业作为国民经济的支柱,要想在市场中生存和发展,就必须重视人力资源管理。本文主要分析了国有施工企业人力资源管理的现状以及应对措施。

**关键词:**国有施工企业;人力资源;管理

## 一、国有施工企业人力资源管理的现状

### (一)人力资源管理观念落后

目前,国有施工企业现有的人力资源管理大多仍采用计划经济体制下那套人力资源管理模式。这种管理模式与企业自身的发展战略严重不符,在这种规章制度管理下,员工主要忙于日常性的工作事务。大多数国有企业都把原来的“人事部”改为“人力资源部”,但实际上职能并未改变,工作多为合同签订、档案管理、人员进出调配等。思想认识还停留在过去传统的人事管理上面,没有根据企业自身发展战略的需要,对员工乃至管理层进行统一的规划,更没有制定适合企业长远发展的任用、培养、激励等措施,人事配置手段还相当薄弱,不能形成合理流动的优化配置机制。

### (二)考核激励机制的缺失

国有企业的职位的分类线条太粗,各国有企业制定的考核标准不尽相同,导致考核标准不规范,实际考核难以开展,考核结果的准确性往往不高,客观的,评估只是一种形式。我们通常看到的考核方法是通过民主测评,按照的、能、勤、绩四个方面来打分。由于考核标准不规范,员工的打分往往都是基于人情和人际关系,这就让部分职工在工作中不敢大胆施展,怕得罪他人。工作中好人主义泛滥严重,很容易挫伤一些有富有才华员工的积极性,间接导致了员工出工不出力、混日子的现象出现。而对于工作中有着突出表现的员工,往往缺乏相应的奖励措施,对工作中不称职的员工也没有相应的惩罚措施。

### (三)选拔人才机制不灵活

国有施工企业对新员工实行控制,原则上只接受应届毕业生。这样子一方面导致施工企业无法通过人才市场获得各类具有丰富实践经验的专业人才,从而严重制约了企业的发展。由于上级主管单位多,录用人员经过层层审批,没有自主招聘的权利。同时,虽然国有施工企业实行全员劳动合同制,但只要不出大差错,企业就不会与职工解除劳动合同。如果员工不能胜任本职工作,最多只能下岗,企业继续养着。因此,大多数员工仍然怀着以前终身制、正式工的思想。这就导致了国有施工企业想要的人才无法进来,严重地阻碍了人力资源核心竞争力的提升。在人才使用上,缺乏公开的民主机制,员工缺乏公平竞争机会,制约了广大人才自我发现、自我推荐、自我评价、自我展示的主动性和进取精神,造成人力资源的严重浪费和闲置。另外由于受到迁就照顾、论资排辈等习惯,势力和传统观念的影响,企业往往是按人而不是按职责设置岗位。没有实际业绩作为衡量标准,企业就很难做到公正客观。

### (四)人员培训工作不到位

许多国有施工企业缺乏正确的指导思想,管理者往往认为培训不能带来直接的经济效益,过于注重短期效益,使员工培训流于形式,缺乏系统的、长期的战略支持。他们没有意识到,人力资源不仅是可以通过持续发展不断增加的资源,而且也没有意识到人力资源会像其他商品一样流失。他们只注重使

用,不考虑折旧和补充,也不愿意将必要的资金和精力投入人力资源培训项目。员工培训意识不够强,很多员工什么都依赖企业。一般认为企业组织培训的目的是“请我学”。一些员工为了避免下岗,把培训当成一种福利,骗取培训工资。一些技术骨干因忙于施工而没有时间参加培训,这往往使国有施工企业安排的培训计划达不到预期目的。

## 二、国有施工企业人力资源管理的应对措施

### (一)创新人力资源管理观念

人力资源开发战略是企业发展战略的重要组成部分,企业战略目标的实现必须得到人力资源的支持和保障。企业人力资源管理的成功需要高层领导、部门特别是主要领导的参与,对管理质量有敏感的认识。国有施工企业根据其发展战略和外部竞争环境的需要,跟随国家、行业有关政策规定及时对实现企业目标需要的人力资源进行规划分析,并对可能的人事进退进行系统安排,改善人员结构,实现从劳动密集型向管理、技术型转变。

现代人力资源管理的核心是以人为本,它不仅涵盖了传统人事管理的内容,而且在理论和操作上都更加丰富、深刻和全面。现代企业人力资源部是为员工自我发展提供帮助的服务部门。企业应当从人的自然属性出发,视员工为最宝贵的资源,用科学的、人性的方式尊重员工的个性和选择,关心员工的需求,帮助员工提升自我,实现自己的目标和价值。

### (二)建立人才选拔任用机制

要充分引入市场竞争机制,激活内部人才市场,以公平、平等、竞争、择优为导向,把合适的人放在合适的岗位上,真正实现不唯学历、不唯职称、不唯资历、不唯关系的目标。而且敢用人才,要有志气,能开拓,懂经营,善管理,精技术,能把优秀的人才推向一线岗位。克服人事工作的专横状态,一切人事工作都要按规定办事,推进选人用人的公开化、民主化,变“相马制”为“赛马制”,克服用人不正之风,使优秀人才脱颖而出,成为企业发展的主力军。

### (三)用物质和精神激励留住人才。

要改革分配制度,打破平均主义,建立以绩效和岗位为主要依据的多种分配形式,如经理年薪制、经理岗位工资制、经营人员计件工资制等。建立与市场接轨的薪酬制度,完善科学的分配制度,充分发挥工资、福利、保障制度的杠杆作用,把人才绩效贡献与企业经济效益挂钩,鼓励知识、技术,管理和其他要素分配收入。要突破“大锅饭”,解决人才待遇问题,建立竞争性的奖励制度。对优秀人才实行专项分配和奖励办法,稳定骨干人才队伍。

## 三、结语

总之,当今世界各国的竞争,基本上是人才的竞争。面对外资和民营企业的强烈冲击,国有施工企业必须做好人力资源工作管理工作,加强现代人力资源管理,克服人力资源开发过程中存在的问题扭转人才竞争的不利局面已成为大势所趋。

## 参考文献

[1]叶智庆.国有施工企业人力资源管理中员工激励问题浅析[J].现代经济信息,2016,(33):119. DOI:10.3969/j.issn.1001-828X.2016.33.093.

[2]王金珠.浅析国有施工企业人力资源管理[J].建材与装饰,2015,(36):270-271.