

新形势下国有建筑企业人力资源管理探析

王萃平

中国建筑第二工程局有限公司

摘要：现阶段的建筑企业人力资源管理在企业的发展与管理中占据着非常重要的位置，其对企业技术发展和管理优化起着不可忽视的作用。这就要求建筑施工企业准确把握时代发展的脉搏，顺应时代发展的潮流，并结合企业发展实际优化和创新企业人力资源管理体系，进而推动企业的不断向前，增强企业发展的活力。

关键词：国有建筑企业；人力资源管理；措施

一、当前建筑施工企业人力资源管理中存在的问题

（一）企业员工文化水平差异较大

施工企业的人员多，来源复杂，员工的文化差异大，其中除少数中高层人员知识水平较高外，其他大部分人员基本来自农民工，文化水平较低，这就给建筑施工企业的人力资源管理工作带来了较大的难度。员工构成的特殊性造成很难对其进行集中培训，因而整体的人力资源水平也无法得到有效提高，最终致使企业的现代化水平有限。此外，当前经济全球化和科学技术的进步引发的信息化，以及强调绿色发展所带来的理念冲击，导致不同地区、不同文化背景下人与人的往来交流越发密切，企业之间的竞争与合作也多了起来，而这同时也给企业的人力资源管理工作带来了新的挑战，无边界和扁平化成为新时期企业人力资源管理工作的新特征，工作实施难度较此前明显提升。

（二）人才流失严重

建筑施工企业是一个有着较强流动性的企业，哪里有项目哪里有承包的工程就到哪里去，地域流动性比较大，施工队伍天南海北哪里都去。由于项目所在地地域环境的不同，有些工程项目所在地区生活条件、工作条件还很艰苦，这就造成了施工人员不稳定，有很大的流动性，进而也就造成了企业人力资源的不稳定。在这种情况下，一些企业也不是很注重人力资源管理工作，人才观念淡薄，把所有精力都用在了企业的生产上，忽视了企业员工的思想动态，致使员工思想上的负面因素上升，出现不安全感；同时市场上人才竞争激烈，很多经验丰富、能力突出的人才会选择去待遇好、工作条件较为稳定的企业工作，这也造成了企业人才的流失。

（三）管理观念落后

受制于传统管理方式的惯性，很多企业还看不到形势的变化，没有建立起正确的人才培育机制，企业员工得不到培训机会，也就无法成长为企业急需的人才；与企业施工相关的新工艺、新技术培训就会出现滞后，无法在本企业推广，影响了企业技术水平的提升。这种陈旧落后的人力资源管理观念主要体现在以下几个方面：①企业的高层领导缺乏对人力资源管理的重视，没有一个长远的战略思维和科学的人力资源规划；②现有的人力资源管理者业务能力不强，管理水平有待提高，错把人力资源管理等同为工资分配和人员调动，缺乏对人力资源管理的正确认识；③人力资源的培训不科学不完善，没有能力进行关于新技术、新理论的现代化培训，培训体系缺乏细致科学的分类；④考核体系设置不合理，不能正确反应员工的实际情况，流于形式；⑤企业没有建立起科学的合理的薪资分配制度，分配不合理，内容单一，影响了员工的积极性。

二、对强化国有建筑企业人力资源管理的几点意见

（一）建立全面长效的人才建设规划

人才是企业发展的关键所在，要加强人才建设，必须树立全

面长效的建设规划，既要结合企业长期发展需要，做好相关人员的储备，又要结合现实工作需要做好紧缺人员的招聘；既要做好人才选用培训，又要做好过程的跟踪考核；既要打通人才晋升发展通道，又要制定能上能下的任用机制；切实做好人才的统筹管理，实现企业人力资源管理与公司发展需要的合理搭配。

（二）强化人力资源的引入和选用

从目前国有建筑企业职工保有情况分析，很多国有建筑企业因为人才流失和引进的不匹配，陷入了“职工总量不缺，但骨干力量缺乏”的怪圈，这就要求企业必须要强化人才的引入，尤其是对企业紧缺的各类专业人才，务必要出政策、想办法，高效利用社会人才补充企业发展短板。同时，要大胆启用年轻技术干部，对那些工作能力较强、有热情、敢担当的青年人才，要适度的压担子、给任务，通过带岗锻炼，加快人才成长。要不遗余力的留住优秀人才，要注重感情留人、事业留人、待遇留人，解决好人才出路问题，让他们有成就感、归属感，消除后顾之忧，使其能够全身心投入工作。

（三）构建风清气正的选人用人文化

要严格按照干部选拔任用的流程做好人员的选用工作，要从德、能、勤、绩、廉等方面综合考量，要让选出来的干部群众满意、公司放心。要积极加强干部考核工作，及时获取职工信息，建立评价档案和后备人才档案，搞好梯队建设，做好人才储备。对政治素质好、群众评价高、工作能力强的基层职工，在干部选拔任用时要优先考虑，对工作表现靠后的职工，要进行适度处理。通过“注重实绩，竞争择优”的用才理念和“能者上、庸者让”的竞争用人机制，切实构建良好的选人用人文化，最大限度地吸引留住人才。

（四）制定合理的人力资源战略规划

在建筑施工企业建设和发展中，若要更好地推动企业的不断向前，就必须结合企业发展的概况制定科学的人力资源战略规划，其也逐渐成为企业落实战略性发展的关键。在制定企业战略时，施工企业应充分结合实际情况，分析当前的竞争环境，并全面了解国家发展中的政策法规及法律制度，预测企业发展中需要的人才类型。此外，还需制定完善的制度，以吸引更多的优秀人才，然后再制定完善的人力资源管理制度和政策。如科学的外部招聘政策、内部人员培养和选拔政策以及完善的激励制度等，不断优化及完善人力资源管理战略规划。

结束语

建筑行业是我国国民经济发展的支撑，而现代企业竞争从本质上来看是企业综合实力的竞争，也是企业人才的竞争。由于我国受计划经济的影响较为深远，很多建筑企业人力资源开发依旧采用传统的方式，阻碍了企业的转型。故有必要不断完善企业的人力资源管理，顺应社会发展趋势。

参考文献

- [1]林通. 建筑施工企业人力资源管理创新路径[J]. 经济师, 2018(11): 272-273.
- [2]王智奇. 浅析新形势下建筑施工企业的人力资源管理[J]. 现代经济信息, 2018(18): 98.
- [3]王昊. 建筑企业的人力资源管理[J]. 内蒙古科技与经济, 2018(17): 59-60.
- [4]吴海玲. 浅议国有建筑企业中的人力资源开发与管理[J]. 四川水泥, 2018(08): 186.