

# 建筑集团人力资源管理问题研究

赵恬苑

江苏南通二建集团有限公司

**摘要:** 人才资源是各个企业之间竞争的核心资源,不断地更新人力资源管理理念,完善人力资源管理制度,落实人力资源管理工作是目前建筑集团的工作重心之一。本文主要分析建筑集团人力资源管理的战略要点,针对其中的问题进行阐述,并就这些问题如何解决提出了一系列对策,希望为建筑集团的人力资源管理的创新和发展作出一份贡献。

**关键词:** 建筑集团; 人力资源管理; 问题及对策

## 引言

对于建筑集团来说,最能体现竞争优势的一个方面就是拥有一大批忠诚于集团、忠于事业,能够进行自我约束、自我激励和自我发展的技术型、管理型、营销型人才。建筑集团属于劳动密集型集团,其人力资源管理的质量和效果直接影响集团劳动成果,对集团的发展有着重要的作用。人力资源管理就是针对集团的人力资源需求制作出人力需求计划,招聘所需要的人才,建立起有效的考核绩效机制进行激励,培养高素质人才,实现集团经济效益最大化的一项管理工作。基于此,集团就要加强人力资源管理制度的建立,培养各个方面的全能人才,实现集团的人力资源战略管理。

### 一、建筑集团人力资源管理战略要点

#### (一) 由资源型管理向主体型管理转变

人力资源管理的产生,是在管理人员将被管理者当作一种资源进行研究分析时发现,“人”并不是一个简单的资源,“人”会通过各种各样的方式来证明自身的存在。人力资源的管理应打破这种控制管理的模式,逐步转变为引导管理。“人”的主体性被充分体现出来,责任意识也就自然形成,“人”也就能够积极主动的参与到工作中来,这样就能为建筑集团的发展提供良好的人才基础。

#### (二) 由雇佣型管理向合作型管理转变

知识经济是以无形资产投入为主的经济,集团各个工作岗位的人员都是凭借自身特有的优势加入到工作中,如今知识经济的发展越来越快,经济组织不再是某个人的投资实体,而是许多人力资源一同形成的一个经济实体。人与人之间逐渐形成合作型的管理,不再是传统的雇佣性关系。建筑集团的人力资源管理也需要以这种关系转变为基础,及时做出管理转型。

#### (三) 由静态管理向动态管理转变

随着科学技术的不断发展,人力资源的管理逐渐向动态型转变,对于人员的管理不能一味地追求稳定性,更应该在动态管理的方式上开辟新的管理渠道。

### 二、建筑集团人力资源管理问题研究

#### (一) 人力资源管理理念缺乏

现阶段很多建筑集团的人力资源管理工作内容不够深入,对于改变员工积极性不高的现状、推动建筑集团人力资源的发展没有合理举措。由于缺乏现代企业人力资源管理的理念,导致具体岗位管理、招聘管理、绩效考核等方面没有实质性的进展,想要提升建筑集团的发展活力有一定难度。

#### (二) 人力资源开发培养不到位

目前建筑集团中出现的人力资源开发培养不到位现象,具体体现在未能将员工培训和集团战略紧密结合,最终造成人力资源未能实现是可持续发展,缺乏长久性的规划。同时,对于人员的培训缺乏针对性地分析,制定的培训计划不符合实情,而且培训阶段的预算工作也很难落实,不能充分发挥出预算工作的效用。另外,人力资源开发培训的内容较为单一化、教条化,缺乏针对性,培训主体知识像品德教育和政策理论学习,未能根据员工的

职业特点和自身需求进行全面开发培训,致使建筑集团工作人员积极性不高。

#### (三) 人力资源激励机制缺乏

目前很多建筑集团内部未能建立起激励机制,就算有激励制度,其激励模式较为简单,未能根据不同层次、不同岗位、不同需求,开展针对性地激励制度。很多建筑集团尽管提出了绩效工资制,但是在实际中并没有形成真正意义上的绩效考核与绩效工资制。特别是缺乏一个具有针对不同岗位所制定的评价标准,使得建筑集团的绩效考核形式化,其考核结果没有利用起来,发挥不出较大的激励作用。

### 三、建筑集团人力资源管理问题的解决对策

#### (一) 树立正确的人力资源管理理念

正确的人力资源管理理念,能够帮助建筑集团在激烈的市场竞争中站稳脚跟。提升建筑集团工作人员学习新知识的能力和创造能力,已经成为建筑行业各个集团竞争的当务之急。建筑集团想要吸纳人才、留住人才,应树立以人为本的管理理念,重视人力资源的开发、培养和管理,摆脱传统人力资源管理观念的束缚,充分挖掘出各层工作人员的潜力,将其才华充分展现出来,以此激发其他工作人员的工作积极性。同时,建筑集团要建立好上下级沟通机制,鼓励员工参与集团的重大决策,吸取各个人员的意见,全面贯彻落实以人为本的管理理念,综合考虑各层员工的实际需求和特性,为员工营造良好的工作氛围,满足员工的各项需求。

#### (二) 夯实人力资源管理工作

根据建筑集团的发展特点为人力资源部门制定工作方向,提高管理工作的科学性、准确性和有效性,根据不同岗位的特点制定岗位说明书,明确规定各个岗位工作人员所要具备的业务技能,保证人力资源规划的前瞻性和合理性。同时还要制定有关人力资源获取、利用和开发的策略规划,保证人力资源的数量和质量问题,对建筑集团目前的人力资源管理制度进行完善。夯实人力资源管理工作,引进具备高素质、懂技术、懂管理的复合型人才,这不仅是市场变化的需求,更是一个建筑集团健康稳定发展的基本需求。

#### (三) 营造良好的奖励氛围

良好的集团氛围能够提高员工的积极性,激发出其主动性和创造性。随着社会的不断发展,人们的价值观已经有了较大的变化,想让员工为集团发展做出长久贡献,应重视集团氛围对员工的影响,还应将物质激励与精神激励结合起来,建立全方面的激励机制,满足员工的物质和心理需求,提高其工作自信心和成就感,让每个员工树立起责任意识,在工作中努力发挥出自己的价值,为集团的发展做出贡献。

### 结束语

现如今,建筑行业的发展充满了挑战,只有采用积极有效的人力资源管理理念和方式,才能保证我国建筑行业的稳定发展。尽管目前许多建筑集团在人力资源管理中存在问题,但是随着人力资源管理理念的不断加深和制度的不断完善,全面落实人力资源管理理念,促进我国建筑行业的可持续发展指日可待。

### 参考文献

- [1] 陈全东,方艳芬.国有建筑企业人力资源供给侧改革探究[J].产业创新研究,2019(03):63-64.
- [2] 王美娟.浅谈绩效管理在建筑企业人力资源管理中的应用[J].中国管理信息化,2019,22(02):97-98.
- [3] 姜东民,于建勇.国有大型建筑企业人力资源管理信息系统应用探究[J].中国管理信息化,2019,22(01):96-98.