

建筑施工企业人才队伍的建设及培养工作探讨

张晓燕

中铁十四局集团电气化工程有限公司

摘要：随着建筑行业的发展和变革，建筑施工企业需要具备高素质的人才队伍来应对挑战和推动可持续发展。本文从人才队伍规划，尤其是政工人员的培养与发展等方面进行探讨，提出相关看法，旨在促进建筑施工企业人才队伍的健康发展和提升。

关键词：建筑施工企业；人才队伍建设；培养工作

【DOI】 10.12254/j.issn.2096-6539.2023.13.070

引言：建筑施工行业是国民经济的重要支柱产业，也是城市化进程中的重要推动力量。随着经济的快速发展和城市建设的不断推进，建筑施工企业面临着日益激烈的市场竞争和各种复杂的技术挑战。在这样的背景下，建筑施工企业人才队伍的建设及培养工作显得尤为重要。建筑施工企业人才队伍的建设是保证企业可持续发展的关键因素之一，优秀的政工人才队伍能够为企业带来技术创新、管理创新和市场竞争力提升，是企业持续发展和成长的重要支撑。然而当前建筑施工企业在人才队伍建设和培养方面面临一系列的挑战和问题，如人才储备不足、人才培养模式单一，将制约着企业高效发展。

一、人才队伍规划

1、人才需求分析

首先，人才需求分析需要对企业发展需求进行调研。建筑施工行业的发展与城市化进程、国家基础设施建设等密切相关，因此需要关注企业发展对人才的需求趋势。通过分析市场规模、项目类型、技术要求等因素，可以确定企业在不同领域、不同岗位上的人才需求，尤其是政工工作领域的人才培养。其次，人才需求分析要与企业的战略目标相结合。企业的发展战略和规划将直接影响到人才队伍的规模和结构。最后，人才需求分析需要关注行业的发展趋势和技术创新。建筑施工行业正处于快速变革和创新的阶段，新技术、新材料和智能化工具的应用对人才的需求提出了新的挑战。因此，人才需求分析应关注行业的技术发展趋势，确定企业对新技术和创新人才的需求，以适应行业的变化和发展。

2、岗位设置与职责划分

首先，岗位设置应基于企业的组织结构和业务需求。建筑施工企业通常包括项目管理、思想政治工作、设计、施工、质量控制、安全管理、采购、人力资源等多个职能部门，每个部门有不同的职责和要求。根据企业的规模、项目类型和战略定位，可以确定不同的岗位。其次，岗位的职责划分需要充分考虑专业性和协同

性。政工岗位应明确职责范围、工作任务和目标，并与其他岗位进行衔接和协作，形成高效的工作流程。通过合理的职责划分，可以提高工作效率、减少冲突和重复劳动。此外，岗位设置与职责划分应与人才培养和发展相结合。不同岗位的职责和要求可能存在差异，因此需要为不同岗位制定相应的培训计划和晋升机制，以激励员工的学习和成长。

3、人才结构规划

首先，人才结构规划需要根据组织的战略目标和需求，确定所需的人才类型和数量。其次，人才结构规划要关注多样性。另外，人才结构规划也需要注重培养和发展人才。此外，激励措施也是人才结构规划的一部分。合理的奖金奖励和晋升机制等，可以激励员工的积极性和创造力，提高他们的工作效率和满意度。最后，留任人才也是政工人才队伍结构规划的一个关键目标。

4、人才储备与调配机制

首先，人才储备是通过系统性的人才梯队培养计划来进行。通常经过专业培训、跨部门轮岗和项目经验的积累，以提升他们的综合素质和能力。其次，人才调配是指将储备人才分配到适合的岗位上，以满足内部的需求。这可以是针对战略和业务发展的需求进行的，也可以是为了解决关键职位的空缺或提升团队的绩效而进行的调动。通过人才调配，组织可以更好地利用内部资源，提高工作效率和团队协作。人才储备与调配机制的核心是建立人才库和人才信息管理系统。这样的系统可以帮助组织对储备人才进行分类、评估和跟踪，了解他们的能力、潜力和发展需求。此外，人才储备与调配机制还需要与绩效管理、晋升和奖励体系相结合。通过将储备人才的发展与绩效考核、晋升机会和奖励挂钩，可以激励储备人才的积极性，增强其对组织的忠诚度和归属感。

二、招聘与选拔

1、招聘渠道与方式

在现代社会中，招聘渠道与方式多种多样，企业可以根据自身需求和资源选择适合的方式进行招聘。1、线上招聘平台：随着互联网的普及，线上招聘平台成为企业常用的招聘渠道。通过发布招聘信息、筛选简历和在线面试等功能，企业可以方便地与求职者进行联系和沟通。2、社交媒体招聘：社交媒体平台成为招聘的重要渠道。企业可以通过发布招聘信息、组建专业社群以及直接联系潜在候选人来招聘人才。3、校园招聘：校园招聘是企业与高校合作的一种招聘方式。通过参加招

聘会、举办宣讲会和校园面试等活动，企业可以直接接触到即将毕业或已经毕业的学生，并发现潜在的优秀人才。4、内部推荐：内部推荐是通过现有员工推荐他们熟悉或认可的人才来进行招聘。这种方式可以提高员工忠诚度和团队凝聚力，并且往往能够找到更合适的候选人。5、猎头公司：企业可以委托猎头公司来寻找和筛选高级职位的候选人。猎头公司拥有丰富的人才资源和专业的招聘经验，可以帮助企业找到符合要求的高端人才。6、广告和招牌：通过在报纸、杂志、公交车站、企业大楼、招牌上展示招聘信息，可以吸引潜在求职者的注意并吸引他们应聘。

2、人才选拔标准与流程

人才选拔是企业确保招聘到适合岗位的人才的重要过程，其标准和流程对于企业的发展和成功至关重要。

1、人才选拔标准：人才选拔的标准应该基于岗位需求和组织的价值观。标准可以包括专业技能、工作经验、教育背景、沟通能力、团队合作精神等要素。此外，个人的素质特点、适应能力和发展潜力也应被考虑。2、人才选拔流程：人才选拔流程一般包括以下几个关键步骤：（1）招聘需求分析：明确招聘岗位的需求和期望的人才素质，制定招聘计划。（2）招聘渠道发布：选择合适的招聘渠道发布招聘信息，吸引潜在候选人。

（3）简历筛选：对收到的简历进行筛选，将符合基本要求的候选人进一步评估。（4）面试和评估：通过面试、技能测试等方式对候选人进行全面评估，了解其专业能力和适应能力。（5）背景调查：对最终候选人进行背景调查，确认其学历、工作经历、无违法乱纪等信息的真实性。（6）最终决策：根据评估和调查结果，综合考虑候选人的优势、适应性和组织需求，做出最终录用决策。（7）入职安排：与候选人进行薪资谈判、签署合同，并安排入职培训和适应期指导。

3、面试与评估方法

面试和评估方法是在招聘和选拔过程中用于评估候选人技能、知识和适应性的工具。这些方法的目的是确定候选人是否具备所需的能力和资质，以便为组织选择最合适的人选。1、结构化面试：这种面试方法使用预先准备的问题，使每位候选人都能回答相同的问题。面试官根据候选人的回答进行评估，从而便于比较不同候选人之间的表现。2、技能测试：测试用于评估候选人在特定领域的技能水平。通过测试，雇主可以直接了解候选人在所需领域的能力。3、案例研究：这是一种综合评估方法，候选人需要解决一个模拟的实际问题或场景。通过观察候选人的分析能力、解决问题的方法和决策能力，评估其适应性和创造力。4、组队演练：这种方法通过候选人与其他团队成员合作解决问题，评估其在团队环境中的合作能力、沟通技巧和领导潜力。5、行为面试：这种面试方法关注候选人过去的行为和经历，通过询问特定的情境问题，评估其应对困难和挑战

的能力。

4、引进外部人才与内部晋升

4.1引进外部人才

引进外部人才是指组织从外部招聘和雇佣具备相关技能和经验的人员。引进外部人才有以下优势：1、新的技能和经验：外部人才通常具备组织目前所需的特定技能和经验，可以迅速填补组织在某些领域的短缺。2、创新和变革：外部人才带来新的观点和想法，能够推动组织的创新和变革，促进发展和增长。3、拓宽人脉和资源：通过引进外部人才，组织可以扩展其人脉和资源网络，为未来的合作和发展提供更多机会。

4.2内部晋升

内部晋升是指组织内部员工从一个职位晋升到更高级别或更具挑战性的职位。内部晋升具有以下优势：

1、激励和留住人才：内部晋升是对员工的一种认可和奖励，可以激励他们保持高度的工作动力，并增强他们的归属感和忠诚度。2、减少适应期：内部晋升的员工已经对组织的文化、价值观和流程有一定了解，相对于外部人才来说，他们更容易适应新的职位要求。3、提升员工发展：通过内部晋升，员工有机会不断发展和提升自己的技能、知识和经验，从而在组织内部实现个人职业目标。

三、培养与发展

1、培训需求分析

培训需求分析是指通过对组织或个人的培训需求进行系统性研究和分析，确定出具体的培训内容、目标和方式的过程。培训需求分析的目的是确保培训活动的有效性和针对性，以满足组织或个人在特定领域的学习和发展需求。在进行培训需求分析时，首先需要明确培训的目标和目的，明确培训的受众群体。然后通过收集和分析相关数据和信息，包括员工的现有知识和技能水平、组织的业务需求、市场竞争情况等，来确定培训的重点和内容。此外，还需要考虑培训的时间、地点、资源等方面的限制条件。培训需求分析可以采用多种方法，例如问卷调查、面试、观察等，以获取全面的信息。通过分析这些信息，可以确定培训的重点领域，制定培训计划，并选择适当的培训方法和工具。

2、岗位培训计划与实施

首先，岗位培训计划需要明确目标和目的。这包括明确培训的重点和范围，以及期望达到的结果。目标可以涉及岗位相关的专业知识、技术能力、沟通协作能力等方面。接下来，根据岗位要求和员工现有的能力水平，制定培训内容和方法。培训内容可以包括理论知识、操作技能、团队合作、问题解决等。培训方法可以采用面对面培训、在线学习、实地实训等多种形式，根据实际情况选择最适合的方式。在实施过程中，需要确保培训资源的有效利用和培训活动的质量。这包括选择合适的培训师资、提供必要的培训设施和工具，以及组

织培训评估和反馈机制，及时调整和改进培训活动。

3、师徒传承与技能培养

师徒传承与技能培养是一种传统的培训方法，通过老师或资深员工（师傅）与新员工（徒弟）之间的合作与交流，实现知识和技能的传递与培养。这种培训方法注重实践与经验的传承，能够有效地促进新员工的学习和成长。在师徒传承中，师傅担任着指导和教育的角色，通过亲身示范和指导徒弟的实际操作，传授工作中的技巧、经验和专业知识。徒弟则通过观摩、模仿和实践来学习和掌握相关技能。这种培训方法的优点在于实战性强、个性化指导，帮助新员工更快速地适应工作环境并提升技能水平。师傅的经验和实践知识能够直接传递给徒弟，避免了理论知识与实际操作之间的脱节，并培养了徒弟的解决问题的和自主学习能力。

4、职业发展规划与晋升机制

职业发展规划是一个个人与组织共同制定的长期计划，明确员工在特定时间内期望达到的职业目标。该计划基于员工的兴趣、能力和组织的需求，通过设定短期和长期目标，帮助员工了解当前所处的职业阶段，制定相应的行动计划，以便实现个人和组织双赢的发展。晋升机制是指根据预设的评估标准和要求，员工在组织中逐步晋升到更高的职位。这些评估标准可以包括工作表现、技能水平、领导能力等方面的要求。通过晋升机制，员工可以获得更大的责任和机会，提高薪资水平，扩展职业发展的可能性。组织可以通过以下方式支持职业发展规划和晋升机制的实施：提供明确的职业发展框架和职位要求，为员工提供培训和发展计划，设立定期评估和反馈机制，鼓励员工参与跨部门项目和活动，提供导师和教练的指导等。

四、激励与留住

1、薪酬体系设计与激励措施

薪酬体系设计涉及确定薪资结构、制定薪资标准和考核机制等，以保证公平、竞争力和可持续性。激励措施则包括奖金、绩效奖励、晋升机会、培训发展等，旨在激发员工的积极性、创造力和工作动力，提高工作表现和绩效水平。

2、绩效评估与奖励机制

绩效评估涉及通过设定明确的评估标准和指标，定期对员工的工作表现进行评估和反馈。奖励机制则是根据绩效评估的结果，给予员工相应的奖励，如绩效奖金、晋升机会、荣誉表彰等。这种机制激励员工努力工作、实现目标，并营造公平竞争的工作环境。通过有效的绩效评估与奖励机制，组织可以提高员工的工作动力和工作质量，促进员工的个人成长与组织发展。

3、职业发展与晋升机会

职业发展包括个人能力提升、职业规划和发展路径的规划等，旨在帮助员工实现职业目标和个人成长。晋升机会则是指根据员工的能力、表现和潜力，提供更

高职位晋升的机会。通过积极的职业发展与晋升机会，员工可以不断提升自己的职业水平和地位，激发工作动力，同时也为组织提供了留住和发展优秀人才的机制。

4、工作环境与文化建设

工作环境包括办公设施、工作条件、员工关系等方面，旨在提供舒适、安全和高效的工作场所。文化建设涉及组织价值观、团队合作、沟通交流等方面，致力于营造积极的企业文化。通过良好的工作环境和文化建设，组织可以增强员工的归属感、忠诚度和工作满意度，提高员工的工作动力和创造力，进而推动组织的发展和成功。

五、建筑施工企业人才队伍的未来展望

1、人才队伍的多元化与企业全面发展

多元化的人才队伍能够带来不同的背景、经验和观点，促进创新和解决问题的多样性。具备多种专业和跨文化沟通能力的人才，扩展市场和业务。多元化的人才队伍可以提升组织的适应性、竞争力和创新能力。为实现企业的健康高效发展，组织需要倡导包容性文化、提供培训和发展机会，并积极开展招聘和合作活动，以吸引和保留具备多元化的人才。

2、跨专业合作与共享人才资源的机制探索

跨专业合作促进不同领域的专业人才进行跨界交流与合作，以共同解决企业现阶段复杂问题和实现创新。共享人才资源则通过与其他组织或平台合作，共享人才的知识、技能和经验，提高资源的利用效率和灵活性。这种机制可以帮助组织在需要特定专业知识或技能时快速获取人才，减少人力资源成本，并推动知识和经验的跨专业传递与共享。组织可以积极开展合作项目、建立人才共享平台，搭建跨专业合作网络，以实现后备人才库的有效整合与利用。

结束语：建筑施工企业人才队伍的建设与培养工作是确保企业持续发展和竞争力的关键因素。通过本次探讨，我们深入探讨了培训需求分析、岗位培训计划与实施、师徒传承与技能培养、职业发展规划与晋升机制等方面的内容。这些措施有助于吸引、培养和留住高素质的人才，并提升他们的技能与职业发展。同时，我们还讨论了薪酬体系与激励措施、绩效评估与奖励机制、工作环境与文化建设等对人才的吸引力和满意度的影响。通过全面关注人才队伍建设与培养，建筑施工企业将能够在行业中取得竞争优势，实现可持续发展的目标。

参考文献

- [1] 尚赛. “四期+六类”人才队伍建设与创新培养[J]. 人力资源, 2022, (14): 42-44.
- [2] 杨云彬. 建筑施工企业项目经理人才队伍建设[J]. 商讯, 2021, (07): 108-109.
- [3] 许鹏翔. 国有建筑施工企业人才队伍建设实践探索[J]. 现代营销(信息版), 2020, (05): 136-137.