

# 分析如何完善国有建筑施工企业人才管理与激励机制

崔晓宇

中铁建电气化局集团第三工程有限公司 074000

**[摘要]** 本文主要从分析如何完善国有建筑施工企业人才管理与激励机制进行阐述说明。现阶段，我国社会竞争力变得逐渐激烈，由此导致建筑施工企业的生存环境也变得十分恶劣。对于国有建筑施工企业来说，最为关键的就是人才，因为人才是决定企业是否能成功发展的关键。由此可见，需要企业发展全新的激励机制，彰显核心竞争力，促进企业的效益与持续发展的动力得到提升。

**[关键词]** 国有企业；建筑施工；人才管理；激励对策

**【DOI】** 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.03.421

## 引言

在激烈的市场竞争环境下，对当前的国有企业建筑施工发展提出了全新的要求，人才是当前企业创新发展的主要动力，是实现企业进一步提升的关键。并且在发展企业核心竞争力、强化企业实力的当中有着较为关键的价值。在全新的历史时代创新发展下，需要企业对自身传统的生产经营环境全面改善，构建全新的人才管理与激励机制，实现建筑施工全面发展，提升企业在市场发展的竞争力，保证企业可以站稳脚跟。

### 1 国有建筑企业人才管理治理存在的问题

#### 1.1 关键人才严重流失

国有建筑施工企业发展下，最为关键的就是人才。关键人才是施工项目开展期间的主管人才，其中包含了生产经理、项目经理、工程师、水电主管、财务主管等等。关键人才在根本上与建筑企业能否顺利实施有着一定关联性，是当前建筑施工企业运行当中不可缺少的根本。通过对企业人才的激励，可以全面提升建筑项目的施工效果，进而降低工期，减少建设成本。科学、高质量的薪酬激励可以让企业员工自身的潜能得到激发，从而实现建筑企业高效发展。但结合当前的形式来看，国有企业建筑施工企业存在安排不恰当的情况，限制了员工薪资的推动，关键人才在发展期间不能得到企业的维护，导致企业人才缺失，员工所付出的劳动与薪资待遇不成正比，由此降低了员工发展的能动性，人才存在流失严重情况。

#### 1.2 薪酬制度过于依赖员工行政级别

国有企业在以往的薪酬制度当中，所依照的主要就是企业员工的行政级别开展的，并且员工的行政级别在根本上确定了收入与福利待遇。通过这样的形式可以说明，如果员工没有达到行政级别，就会导致薪酬待遇难以得到转变。在当前国有建筑企业发展下，关键人才并不是在同一级别当中，由此导致人才待遇存在差距，员工存在不满。需要国有企业的激励机制的彰显公平性，并且将员工的实际价值彰显出来，并不是简单的依照员工行政级别为中心，进而让有效的激励机制不断激励人才，发展人才工作的能动性。

## 2 国有建筑施工企业人才激励机制对策

当前市场竞争激烈的大环境下，建筑企业面临前所未有的压力和困难，在困难中充实企业实力、激发员工的积极性，完善企业文化，探究员工的激励机制，提高综合服务质量，增加市场占有率。让员工有更多的归属感、认同感，保持高度的工作热情，迎合新时代的发展需求。

### 2.1 调整合理的激励对策

现阶段，国有企业存在严重的人才流失情况，这对于国有企业的核心竞争力提升也造成了严重的阻碍，由此，需要全面注重人力资源的管办，合理运用激励政策进行调整与完善，进一步控制企业人才流失的问题。在国有建筑施工企业当中，人才就是根本，是促进项目工程顺利完成的主要基础，并且人才的流失会限制工程质量的发展，导致企业的实际效益能不断降低。由此可见，需要企业领导人员认识到人才流失的根本原因，进而进行调查探究，发掘激励机制的有效政策，解决传统国有企业激励机制存在的问题，避免造成激励机制单一的情况，这样就会导致实际的激励效果不能显现。因此，需要在实际激励机制的期间，创建成就激励与职位晋升的激励对策，并且通过职位晋升，进一步满足人才在心理上的需求，保证为企业的员工提供更为通透、多样的晋升渠道，进而保证员工积极参与到工作中，为促进企业发展贡献自己的价值，实现工作效率提升，让企业在发展中站稳脚跟。

### 2.2 完善薪酬结构与治理者的嘉奖标准

国有企业的薪酬部分当中主要包含了福利薪酬、基本薪酬、激励薪酬等多方面的部分，企业的薪酬结构主要是结合企业的发展，进而实现实际工作标准的制定，依照企业发展的经济能力、市场薪酬水平等落实其中。对于公司内部的不同职位，需要落实不同的薪酬支付方案，进而才可以确保员工的综合实力得到提升。国有建筑企业如果想要发展员工的主动性，就需要在遵循同工同酬的前提下，依照企业员工的综合表现进行，进而在根本上实现整体薪酬标准与方案的制定。国有建筑施工企业存在很多特殊职位，需要保证人才具备健全的技能与任职职责，由此才可以更好的胜任工作，

在自己的岗位发光发热。在具体薪酬安排的期间，需要依照关键人才的根本需求、岗位、学历等创建健全的岗位工作制度，进一步明确员工与岗位之间的发展关键，创建合作关系，明确让企业了解员工的需求，确保薪酬制度更加的公平公正。此外，还需要建筑企业落实高技术的人才留用机制，创建特殊的薪酬发展方案，进而提升高薪的吸引力。

### 2.3接受多样化的薪酬支付形式

依照当前建筑施工企业薪酬激励制度来看，需要从多个层面出发，进而优化薪酬支付的多样化形式，发展人才的吸引力。需要企业员工对人才进行客观需求的分析明确，确保薪酬激励制度的根本效果得以彰显，落实长期激励与短期的激励整合，确保年终嘉奖得到提升。企业的福利制度是加强内部竞争和发展的内驱力，是薪酬体系、激励机制的重要组成部分，也是激发员工创造性的有效手段。企业福利主要包括节假日的过节费、特殊假日的福利发放、突出贡献的员工提供外出旅游、工会活动的礼品发放、购买商业保险等来解决员工的后顾之忧。此外，还可以考虑人才收入与最终运营的效益，进而保证人才可以积极参与到工作当中，提升自身在企业当中的价值。

### 2.4增强员工激励管理的沟通

从根本上来看，只有保证与企业各级领导之间的沟通，才可以确保员工的激励管理形式更为合理。员工激励管理制度的引进，可以帮助企业得到更好的发展，实施科学的管理制度，通过这样的形式从企业层面出发，进而实现科学合理的规划。员工激励管理对于整个企业的长远发展有着积极意义，因此，需要将企业未来发展最为定位，通过员工的激励管理让企业明确发展方向，使得员工激励管理制度更好的指导企业。在当前大环境的发展下，国有企业建筑施工面临的压力与挑战在不断增多，在这一严峻的环境发展下，需要国有企业与员工之间全面沟通，进而明确企业的发展定位，这样才可以实现企业的凝聚力提升，确保企业未来的发展目标更加的明确。不仅如此，企业在与员工沟通的期间需要注意方式，需要保证管理层的领导与员工之间平等相处，合理的对待沟通存在的问题，确保员工说出自己的真实想法，积极改进，大胆提出，对自身的岗位进行合理的整改，明确存在的制度不健全情况。由此可见，恰当的沟通是提升工作效益的基础，可以增强企业的经济效益。

### 2.5构建完善的绩效考核制度

企业应当合理的运用绩效考核的制度，由此保证国有企业更好激励员工，让员工在岗位当中发光发热，造福企业。国有建筑施工的员工在经验与学历参差不齐，由此导致企业的领导对员工的情况不能综合掌握，但是通过绩效考核，可

以确保企业领导对员工情况与发展能力综合了解，进而在针对员工的实际能力进行岗位的合理分配。这样的分配模式十分科学，可以保证对员工进行合理的岗位划分，适应岗位，在岗位当中发展自己的潜能，保证自己的努力与回报成正比。通过这样的形式，员工就不会想到跳槽，因为在其他的企业并不会得到这样的待遇。不管是怎样的跳槽，都会存在相对的风险。国有企业对员工的绩效考核更好规避员工跳槽的问题，使得员工更好的留在企业，与企业共进退，强化企业自身发展的经济效益。

### 2.6采取灵活的培训机制

企业员工自我提升，企业要有效、有针对性的培训实施方案，首先从培训机制上看，企业要有固定的业务知识、业务技能培训主要是统一、标准、规范化服务，让服务像流程一样，保障活动的顺利进行。同时，根据客户需要，进行个性化服务培训，针对性别、职业、爱好、专业需要等方面进行研究，制定一个全方位的服务程序。通过固定的培训，可以建立员工对企业的信任和认同感，从而达到内在激励的作用，从而促进员工和企业共同进步和发展。其次，从培训的内容上，从职业规范、职业道德和职业发展方面来补充，同时培训常见急救知识。通过培训，让员工充实自己同时更会高效的工作，通过努力工作来实现自己的价值。

### 结束语

总而言之，国有建筑施工发展的关键就是人才，且人才在激烈的市场发展下是关键，是促进企业经济效益提升的主要基础，这会全面关系到企业的发展，影响着企业的实际实力。因此，需要建筑施工企业全面完善人才激励机制，从多方面出发，确保人才可以留在企业，看到企业的发展前景，实现建筑施工企业的能力提升。

### 参考文献

- [1]彭曾泓.国有建筑施工企业关键人才激励机制研究[J].企业改革与管理,2019(17):101-102.
- [2]孙士颖.国有建筑施工企业关键人才薪酬激励机制探讨[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2019(06):44-45.
- [3]姚军,王辉.国有建筑施工企业关键人才薪酬激励机制探讨[J].现代商贸工业,2016,37(26):83-84.
- [4]张毅.国有建筑施工企业人力资源选拔激励机制研究[J].人才资源开发,2016(04):144-145.
- [5]敖东明,姜桂兰,木林.建立健全建筑施工企业激励机制完善建筑施工企业人才管理体制[J].内蒙古科技与经济,2000(S1):106-107.