

关于建筑企业人力资源管理的重要性及提高路径探究

张璟

(山西六建集团有限公司 山西 太原 030024)

[摘要]建筑行业一直以来都是我们国家的经济支柱产业,从业于建筑行业的人数也一直处于各行各业的榜首位置。在新经济发展政策下,人才的竞争已经逐步成为各个企业综合实力竞争的关键因素。因为受到计划体制的影响,我们国家在人力资源的管理方面还是传统的管理方式。这样的现象,在一定的意义上影响企业的全面发展,因此本文主要针对关于建筑企业人力资源管理的重要性及提高路径探究展开相关的论述。

[关键词]建筑行业;人力资源管理;探究

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.06.297

在国民经济不断发展的背景下,各级政府加大了对基础设施建设的需要,这也给建筑企业带来了发展的机会,同时,同行之间的竞争也是不可避免的,企业之间的竞争归根结底就是人才的竞争。所以,在建筑企业之中进行有效的人力资源管理是十分有必要的。高效的人力资源管理,能够为企业的发展提供源源不断的动力。所以,人力资源的管理在企业的发展之中,有着十分重要的作用。

一、建筑业人力资源特点

(一)人力资源的数量很大

建筑行业是一种密集型的劳动产业,建筑行业里边有着大量的就业人口,跟其他的行业相比较的话,建筑行业里边的人力资源较多,但是相对的技术含量较低,这是建筑行业跟其他行业的最大区别。

(二)人力资源的构成复杂

建筑行业的人员数量庞大,人力资源的构成是十分复杂的。在这里边有知识水平较高的管理人员,也有文化素质水平较低的工人,还有一部分有着某种专业技术的人。因为这种复杂的人员构成,给建筑行业的人力资源管理带来了极大的困难^[1]。

(三)人力资源的素质偏低

建筑行业跟其他的行业相比较,人员的整体素质水平较低。尽管在建筑行业里边有高文化高素质的人群,但是因为建筑行业的人员基数较大,并且底层的工作人员一般都是农民工或者是技术水平低下的操作工等等,所以,造成了建筑行业整体的人力资源素质偏低的现象。

(四)人力资源的流动性大

因为建筑行业的主要工程就是施工,大多数的从业人员都是在施工场地进行工作,如果工程结束,工地的工作人员就会撤离,前往下一个工作场地。因为这样的工作性质,造成了建筑行业的人力资源流动性较大的现象。

二、我国建筑企业人力资源管理存在的问题

(一)人力资源管理观念陈旧

我们国家的建筑企业的人力资源管理部门,一般管理的都是具体的行政事务性的工作,在人力资源的管理方面还是停留在传统的模式阶段中,因为受到传统理念的影响,建筑行业的人力资源管理没有以企业的产业目标为依据进行设计和管理。这样就会在一定的程度上影响人员的安排,甚至造成人力资源的浪费。

(二)人力资源管理措施僵硬

因为受到传统的管理理念的影响,在建筑企业的人力资源管理方面管理思想落后,并且相应的管理措施过于强硬。在建筑企业的人力资源管理上,只是一味地向员工灌输企业的文化理念,而员工只是被动地接受。此外,在制定相应的管理制度时,没有充分的考虑到员工的需求,也没有考虑到员工的利益。长此以往的发展下去,会让员工产生不平衡的心理,十分不利于员工充分地发挥自身的能力^[2]。

(三)人力资源管理制度不完善

在建筑企业的人力资源管理制度上还有待完善,缺乏相关的奖励机制以及系统性的培训,没有完善的奖惩制度,很难能够调动员工的积极性,不能够激发员工的工作热情。没有系统性的培训,不能够提高员工的技术水平,就会在日益发展的社会环境中,逐渐被淘汰。从而威胁到企业的持续健康发展。

三、提高我国建筑企业人力资源管理水平的对策

在国民经济的不断发展下,相应的建筑行业也在不断地进行着发展和改革,建筑企业需要不断的完善自身制度和体系,尤其是人力资源的管理体系。只有这样才能够在激烈的市场竞争之中占有一席之地。

(一)树立“以人为本”的人力资源管理理念

如果要进一步地改变落后的人力资源管理现状,最重要的一点就是要进行观念上的革新,确定以人为本的管理理念。把人力资源的管理理念放在最为重要的核心位置。同时,也要建立健全奖励以及竞争制度,把人力资源管理的重心放在人的开发利用以及培训上面,并且把人力资源的管理加入到企业的决策层次,让人力资源在制定以及执行企业的发展战略方面发挥重要作用。

(二)加强企业文化建设,塑造良好的企业价值理念

良好的企业文化在人力资源的管理方面有着十分重要的作用,优秀的企业文化能加强员工的企业认同感,并且可以起到鼓舞士气的作用,此外,良好的企业文化能够吸引到更多更优秀的人才,同时还能够留住骨干员工。然而企业的文化建设需要人力资源部门的大力支持,所以人力资源管理的一个重要任务就是加大力度的推动企业文化建设,不断地加强企业员工的凝聚力^[3]。

(三)建立良好的劳资关系

企业能够生存以及发展的重要因素就是人力资源,因为,企业的发展需要优秀人才的支持,需要人力资源的优化配置。所以,相关的建筑行业更要遵守国家的法律规定,在员工的劳动合同以及劳动的保障方面,加强管理。并且要将员工和企业之间的劳资关系处理得当。一定要尽可能的避免产生劳资纠纷,从而给企业树立一个更加良好的社会形象。此外,在企业的管理者管理过程中,更是要加强跟员工之间的情感交流,让员工感受自己在工作之中的价值。

(四)设计合适的薪酬制度,以及科学的绩效评估制度。

员工工作的最终目的就是得到利益,因此,在人力资源的管理过程中,最为重要的一个环节就是要给员工们设置合理的薪酬,合理的薪资标准能够吸引优秀的人才,并且留住企业里边的优秀人才。在设置薪资标准的过程中,要充分的考虑到企业的战略目标,以及企业的经济实力。切不可为了吸引和留住人才,设置不符合企业实际情况的高薪资标准,也不能够为了节省开支,设置较低的薪资标准,这样十分不利于人力资源的管理。

四、结束语

在社会不断进步和发展的背景下,人力资源已经成为经济信息时代的第一资源,同时,人力资源也是企业生存和发展过程中,不可或缺的资源。如果企业要长期稳定的发展,是离不开人力资源的优化配置的,因此,在企业的发展过程中,要加大对于人力资源管理的重视程度,企业的发展要顺应时代的发展潮流,从而保证其健康稳定的发展。

参考文献

- [1]黄薇.建筑企业人力资源管理的创新发展策略探究[J].企业文化(中旬刊),2020,(04):220-220.
- [2]黄光渊.建筑施工企业人力资源管理的创新路径研究[J].建材与装饰,2019,562(01):203-204.
- [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.