

施工企业人力资源规划与管理的改进思路

范斌斌

(国网河南省电力公司沁阳市供电公司 河南 焦作 454550)

[摘要]随着我国社会经济的快速发展,城市化建设步伐的加快,建筑行业发展迅速,随之建筑市场竞争的愈发加剧,人才逐渐成为工程施工企业稳健可持续发展的主要推动力。当前,如何切实做好工程企业的人力资源规划与管理,成为保持工程施工企业竞争活力和动力的关键。基于此,文章将对施工企业人力资源规划与管理的改进进行探析。

[关键词]施工企业;人力资源规划;管理;改进思路

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.06.3047

引言

随着市场竞争逐渐趋于白热化,施工企业需结合自身优势最大程度激发员工工作主观能动性,围绕短、中、长期战略目标构建行之有效的人力资源规划,以提高施工企业市场竞争力。

1 施工企业人力资源规划与管理存在的问题

1.1 人力资源管理理念与实际脱节

部分施工企业由于缺乏科学的人才观念,对人才的认识存在明显不足,对企业人才的理解也存在片面性,从而为人力资源的管理带来难度。还有不少施工企业将人力资源管理与传统的人事管理相提并论、混为一谈,未按照新时代人力资源管理要求建立人力资源开发与利用的投资及保障机制,以人为本管理模式也成为空谈的表面文章。另外,不少施工企业在员工的职业生涯发展道路上障碍重重,也未能用科学的、人性化的工作方式尊重员工的选择与职业生涯设计。

1.2 薪酬绩效水平欠缺市场竞争力

当前,施工企业机关及施工项目部薪酬发放“大锅饭”和“平均主义”现象普遍存在,薪酬水平与市场薪酬差距较大,薪酬管理机制竞争力明显不足。不少企业在确定员工薪酬级别时存在按工龄及资历作为标准,对工作能力及业绩完成情况等相对忽略。另外,在绩效考核管理方面,不少施工企业对于政策性亏损项目或者因经营业务拓展需进入地方市场的项目,在经营业绩考核上考核指标与其他经营项目相同,没有对项目实际情况进行有区别的考核指标,导致绩效薪酬相对较少或者基本无绩效薪酬的现象。

2 施工企业人力资源规划与管理的改进思路

2.1 做好企业文化建设管理

和谐的企业文化是做好吸引人才及留住人才的关键,企业在人力资源规划与管理过程中,要做好与党群工作部门的协调配合。通过企业核心价值观、管理理念及企业精神等积极营造良好的工作氛围,提升企业团队的凝聚力和相互协作意识。施工企业也要积极引导员工树立正确的人生和职业价值观,为人才的成长搭建机会平台。同时,企业也要坚持把合适的人安排到合适的工作岗位,并通过评先评优等方式,在施工企业内部营造尊才爱才的人才环境。切实从员工的角度出发为其办实事、办好事,解除员工的工作及生活后顾之忧,让员工安心地在施工企业干事创业,以不断提升员工的幸福感。

2.2 健全培训晋升机制

首先,需保障培训与晋升透明化,可借助定期开展技能培训,辅以适当的培训考核选拔人才,为员工晋升夯实基础,培

训过程中可引导员工完成职业规划,同时培训需具有开放性、全面性特点,为保障职业培训有效性,可设计培训效果评估表,分别在培训后完成评估测评,实现效果跟踪评估与反馈。这种做法有助于在企业内部形成良性激励,增强员工对于企业的信心,在公开透明的培训晋升环境下,激励效果更为显著;此外应进一步规范员工晋升渠道,需集事前、事中、事后三个阶段完成员工职业晋升,集考察、考核、监督为一体,明确员工晋升流程,结合透明化职业培训,规范员工晋升渠道,尽量降低人为干预,确保晋升透明且合理;除此之外,应结合建筑施工企业文化价值营造“唯贤用人”的职业晋升氛围,提高员工升职信心,为员工提供公平的职业规划平台,帮助员工实现人生价值,从人才角度提高建筑施工企业市场竞争力。

2.3 调整薪酬福利制度

在实际人力资源规划中,绩效考核机制是评价员工、监督员工的硬性手段,而薪酬福利制度则是留住员工的有效途径,并能彰显建筑施工企业人文情怀。例如,以当地劳动力薪酬价格为基础,结合企业自身经济实力,以人才价值为薪酬依据确定薪酬指标,以此彰显薪酬公平性;此外以员工层次为依据,设置不同梯度福利薪酬套餐,结合员工多元化需求补充现有薪酬体系,设置奖金、补贴等额外津贴,并于工资明细中体现,以此提高员工满意度,进一步促进建筑施工企业可持续发展。

2.4 因势利导,做好人才引进规划管理

注意把控人才引进的目的性。在企业进行人才引进时要做到按需引进,在对企业机关及项目部各岗位进行工作分析的基础上,应结合现有岗位人员及企业未来发展情况进行统筹结合,科学合理确定各岗位人员的配置计划,做到人才引进与人才储备相一致。例如,在拟准备引进项目技术负责人时,企业人力资源管理人员就要对现有各项目人员进行梳理,对符合岗位的人员素质情况及技术能力进行摸排,如若人员综合素质及能力要求与岗位不符,而不能从其他项目进行内部调整或岗位晋升到项目负责人时,方可正式对外发布招聘信息进行正式的人才引进。

结束语

总之,在人力资源复杂性、流动性、分散性特点基础上,施工企业应逐步完善自身规划体系与结构,结合实际管理模式与业务内容制定实施方案,进行薪酬制度改革,并辅以健全的培训晋升机制全面促进企业可持续发展。

参考文献

[1] 蒋晴子.关于国有企业薪酬改革路径研究的文献综述[J].现代商业,2020(29):60-62.