

关于建筑施工企业人力资源管理改革的思考

王飞秀

(中铁二十三局集团电务工程有限公司,天津 300112)

摘要:在建筑施工企业中,有效地开展人力资源管理工作是必要的,作为人力资源管理工作人员,要不断学习先进的管理理念,应重视加强实践管理研究能力,从而创新人力资源管理方式,有效地推进建筑施工企业发展。本文总结了建筑施工企业人力资源管理工作开展的意义,分析了具体的管理措施。

关键词:建筑施工企业;人力资源;管理

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.12.153

1 引言

人力资源管理工作有效开展,进一步为建筑施工企业提供了有效的人才保证,加强了企业内部人员管理水平,利于更加有效地提高建筑施工企业各项工作开展效率。

2 建筑施工企业人力资源管理改革的意义

随着行业内部竞争的日趋激烈,建筑施工企业在配置人力资源时应当考虑到多种因素,并对现有的管理体系进行优化,以提升人力资源管理能力,使专业人才发挥更大的作用。对多种复杂因素的统筹规划能力,是判断企业人力资源管理能力的重要参照。为充分发挥人力资源的优势,促进企业经济效益的提升,建筑施工企业应当对人力资源的管理模式进行改革,以积极的心态面对这项改革中面临的困难和挑战。为进一步缩减企业成本,应当对人力资源进行科学、合理的管理。在合适的管理模式下,专业人才能够促进企业经济效益的进一步提升,并且削减外界因素对企业内部造成的影响,进而提升施工作业的效率,因而有利于建筑行业未来的发展。

3 建筑施工企业人力资源管理改革的措施

3.1 更新管理理念

为实现对建筑施工企业进行人力资源的有效管理,首先应当对管理理念进行革新,让施工人员产生归属感,从而在无形之中拓宽其发展空间,使其能够发挥自身最大优势。

其次,管理人员应当重视人才的培养,并且组建适合本企业实际情况的专业团队。这就要求管理人员以发展的眼光看待人力资源管理工作,全面落实专业技术人才和管理人才等方面的培养工作,并且建立具有梯队性的核心技术团队,为企业的生产和经营提供人才资源输入,以提升企业未来的市场竞争力。

再次,企业的管理人员应当定期对广大员工开展专业化的培训工作,使其树立责任意识与使命感,提升自身的职业综合素养;同时应当开展专业技术培训,使其能够具备更加精湛的专业技艺。此外,建筑施工企业应当放眼长远,制定长远目标下的人力资源管理方案,注重提升员工的综合素质。在进行人才引进时,应当重视人才的筛选工作,选择具备丰富专业基础知识储备和优良实践操作能力的人才,使其填补企业的人才缺口。

此外,企业管理人员还应当从薪资体系入手,制定科学、合理的考核方案,以员工的实际工作为标准进行分层考核。考核项目应当涵盖生产成本、创新技术和工作成效等多个内容。对于经营管理者,还应当在考核内容中加入合同金额、企业利润与安全管理等内容。考核完成后,管理人员应当依据成绩对参与考核者进行薪资奖励。

3.2 有效完善人力资源管理体系

为进一步推动建筑施工企业人力资源管理的改革,应当对现有的人力资源管理体系进行完善,以企业的战略目标和实际情况为基础,按照发展需求对管理体系进行完善。同时应当将市场供需和相关法律法规纳入考量范畴,从而对企业的未来进行准确定位,以提升人才培养计划的可行性。同时,应当创新招聘手段,并对企业内现有的员工进行专业技能培训,以完善人力资源管理体系,避免出现管理不当、权责落实不到位的现象。

此外,薪资制度的制定也是完善人力资源管理体系的重要措施。企业管理人员应当制定科学、合理的薪资制度,以提升人才参与企业工作

的积极性。这种措施尤其适用于中小型建筑施工企业。在具体落实此项方法时,应当关注下述问题:首先,完善薪资制度时应当充分调查当地的劳动力均价,并且将企业的经济实力纳入考虑范畴;其次,应当在考察企业员工的实际工作成绩之后,依据考核结果对薪资进行更改。薪酬制度的科学化有利于促进企业内部形成公平竞争的氛围,进而有利于高素质专业人才团队的建设。

3.3 创新原有的管理模式

随着知识更新换代的加速,为促进人才管理的创新化,建筑施工企业的人力资源管理模式亟待改革。就动态管理方面而言,企业管理基层员工的主要方式为纵向管理,即从选拔、培训到奖惩一条龙式管理,且三者之间存在关联。就横向角度而言,企业管理人员应当将员工当作一个统一的集体,实现集中化管理。

由于员工团队的多样化,新时期建筑施工企业应当对传统的管理模式进行创新,促进员工团队的内部交流。这就要求管理人员建立合理有效的沟通机制,从而为员工构建良好的工作环境,以促进人才管理模式的科学化。此外,工作岗位的设置也应当加入创新元素,使岗位能够更好地与员工的实际能力相匹配。

对人力资源管理体系的创新,就是对组成这一系统的各个职能模块的有效组合。建筑施工企业管理人员应当借助分层管理的方式,将员工培训工作作为人才管理的重点,从而使管理体系更加科学、合理。

3.4 提供教育和培训机会

建筑施工企业应当为员工提供教育和培训的机会,使其工作能力得到进一步的提升。教育培训是“以人为本”人才培养方针的实际体现,且建筑施工企业涉及众多类型的施工项目,因此对施工人员的基础知识与实践能力要求更高。为进一步提升施工人员的职业能力,应当为其提供教育学习的机会。部分员工虽然具备较强的实践能力,但文化水平相对较低,对于这些员工,应当致力于丰富其理论知识储备,从而使其树立创新意识,并充分发挥自身的创造力;对于实践能力有所欠缺的高学历知识型人才,企业管理人员应当使其进入施工现场进行实训,或者由其他具备优秀实践能力的员工进行带队实践,以促进其实践能力的提升。建筑施工企业为员工提供教育与培训机会能够实现员工综合素质的提高,因此有利于企业人力资源管理效率的提升。

4 结束语

总之,在新的形势发展下,为进一步提升企业未来的竞争优势,建筑施工企业应当全面进行改革与创新。在这个过程中,人力资源管理工作是重要的部分,通过科学地加强人力资源管理水平,利于全面促进企业可持续发展。

参考文献

- [1]王炳蕊.提高施工企业人力资源管理实效性的方法[J].冶金管理,2019(23):168+170.
- [2]方晶.浅析绩效管理在建筑企业人力资源管理中的运用[J].人力资源开发,2019(23):81-82.
- [3]吕建伟.国有建筑企业人力资源管理现存问题及其对策探讨[J].企业改革与管理,2019(22):52-53.
- [4]曹瑞冬.建筑企业人力资源管理研究综述[J].建筑监督检测与造价,2019,12(05):55-62.