

# 建筑业转型升级中专业技术人才队伍建设的思考研究

蔡俊钊

(广州建筑股份有限公司, 广东 广州 510030)

**摘要:**面对复杂多变的社会经济发展,以及世界未有之大变局新形势,建筑行业作为传统国民经济重要支柱产业,被赋予了更多新的使命和新的期望。专业技术人才是建筑行业的核心竞争力,企业在人才队伍建设的理念、培训、以及创新意识上,都存在着需要与时俱进和转型升级的地方。笔者认为,建筑行业要加快调整步伐,通过积极构建专业技术人才发展通道、加强专业技术人才培养、创新人才管理机制等方式来促进建筑行业的现代化进程,进而推动建筑行业的转型和升级,使之适应新形势、新发展。

**关键词:**建筑行业;转型升级;专业技术人才;队伍建设

**[DOI]**10.12231/j.issn.1000-8772.2022.18.045

## 1 前言

近年来我国建筑行业的发展速度逐年增加,传统的建筑技术已不应当前的发展,因此建筑行业在发展中已不断革新和升级。为顺应国家的发展,建筑行业还需要不断加大人才建设力度,提升人才的核心竞争力,同时各高校也要积极开发相应的建筑业课程,通过实践和理论教育培养专业的建筑人才,根据工程需要以及社会发展的实际需求重点培养建筑业的复合型人才,以此为建筑行业建设专业人才奠定基础。建筑企业在引进专业人才中,可以增加和高校的合作,为学生的发展提供更加专业实践平台,以此加大人才培养力度,同时要与时俱进,培养信息化人才,从而推动现代化建筑业的发展。

## 2 建筑行业专业技术人才队伍的现状

建筑行业是我国国民经济重要支柱产业,作为传统行业,建筑行业的劳动力比较密集、人员流动性较大,粗放型的发展模式长期处于主导地位。在旧有的发展模式下,行业门槛和人才要求不高,从业人员有大部分比例都是农民工,大专以上学历的人才比例相对较低。专业技术人才作为建筑单位的核心竞争力,影响着企业的高质量发展。并且随着信息和技术的快速发展,为建筑行业提供了内在优势和新技术支持,就建筑机械生产而言,通过工业化的反馈,其科技含量较高、环境污染小、人力使用少,是支持建筑行业转型升级的新手段,而在其中就需要大量会应用的人才;且人才的培养和引进才是行业收获利润的新动力,因此建筑行业在制度和技术的相互作用下,要将人才的建设作为建筑行业发展的内动力;对此建筑行业还要顺应国家的发展和建筑行业的发展趋势培养新形势的复合型人才,以此推动建筑行业的发展。

随着建筑行业的快速发展,人才竞争力逐渐增加,因此建筑行业在建设专业技术人才方面出现了数量以及质量不足的现象、建筑业专业技术人才成为建筑行业发展的“刚需”。大力培养信息化以及掌握核心技术的复合型

人才,加强专业人才队伍资源库存,以满足建筑业的发展以及核心需求,从而才能推动工作人员的专业化水平的提升。但对于人才队伍的建设,较多建筑企业的管理理念还比较滞后,工作重心仍停留在普通的人事管理阶段,陈旧的管理模式阻碍了人力资源吸纳优秀的专业技术人才,影响了企业转型升级的速度。

## 3 转型升级中队伍建设存在的问题

### 3.1 理念待革新

建筑行业的转型和升级需要新技术研发的投入和专业技术人才队伍的参与,产业链上各条线的人才思想变革是首要任务,应该重视在转型中技术人才的导向作用。近年来,虽然建筑行业的收益逐渐上升,但利润提升不大,甚至有的在下降,最重要的因素就是思想发展理念陈旧。

一是专业技术人才理念的革新。培养专业化人才不仅是技术能力上的强化,思想上的革新也十分重要。如在建筑行业的转型升级中,需要建筑设计的优化和创新,如果专业人才的设计理念陈旧,建造出来的风格并没有新意的地方,从而导致建筑建设的滞后<sup>[1]</sup>。

二是部分企业高层管理的用人理念和思想相对落后,缺乏制定人才规划,工作重心仍停留在普通的人事管理阶段,如专业技术人才队伍建设工作缺乏长期规划、招聘专业人才缺乏评判标准、人才培养机制不完善、新入职员工缺乏长远规划、对专业技术人才缺乏培养意识,导致人才结构紊乱等。导致人才吸引力低、人才素质参差不齐、工作技能和综合能力得不到提升、制约工作效率等,影响了企业转型升级的速度。

### 3.2 培训待加强

专业技术人才在日常工作中忙于技术工作,人才参与培训的时间较少,人才容易忽略对自身素质和专业技术的提升。而很多企业只重视管理型人才的培养,对专业技术人才的投入和培训则相对较少。还有一些企业虽然

重视专业技术人才的培训,但培训的内容却偏离技术人才的发展,又或者不够与时俱进,缺乏对新技术、新要求的更新,只是为了满足专业技术人员的继续教育学时要求而设置培训课程。

对于人才培养和引进上,由于一些企业对人才培养的意识不高,和高校合作的方式陈旧,在校企合作培养人才上缺乏重视,影响了对应届高校人才的引进。而在企业转型升级发展中,缺乏自主培育复合型人才以及对复合型人才进一步培养规划,以至于企业的管理型人才多于复合型技术人才,使得人才结构不够科学。

### 3.3 意识待创新

当今建筑行业面对严峻的新形势、新要求下,一定要寻求生产方式的变革,才能在可持续发展上提供动力。使用现代信息技术为手段的转型升级,就需要建筑行业能积极创新意识、加大技术研发投入、吸引更多能运用现代信息技术的专业技术人才和复合型人才,推动企业创新发展。而事实上,许多建筑行业企业仍处于技术开发资金投入少、技术和设备逐渐老化和陈旧,技术贡献率低、对技术创新人才不够重视等情况,无法紧跟时代的发展规律,制约了技术型人才队伍的建设。同时建筑业专业技术人才引进和招聘的形式单一,面对市场竞争,缺乏灵活的招聘方式,缺乏制定人才引进计划意识<sup>[9]</sup>。因而,企业管理人员的人才建设意识需要进一步创新。

## 4 建设专业技术人才队伍的措施

### 4.1 积极构建人才发展通道

#### 4.1.1 结合国家政策和企业的力量,组建专家团队

新时期的到来推动了各行各业的转型和升级,对此,建筑行业需要不断提升自身的产业发展方向,要以科学发展观为指导,推进产业结构优化升级,走新型工业化的道路。要创新发展则人才培养必不可少。在国家的支持下,建立专业的评审委员会,在国家的力量下不断改进人才的构建模式,为人才的发展探索更加宽广的发展道路<sup>[9]</sup>。所以,建筑行业可以在龙头企业的带领下,完善专业技术人才评审制度,整合专家资源,组建专家评审团队,打造建筑行业专业评审平台,从而培养和认定优秀的专业技术人员,营造专业技术人才梯队培养的良好气氛。

#### 4.1.2 加强引进优质人才

建筑产业化的现代化发展需要更多专业化的人才,而建筑产业化需要进一步延伸建筑的能源、销售、产品的开发、材料的优化等,推动产业链的资源优化和配置。建筑产业化发展涉及到很多方面,因此对行业人才的要求更加严格,也就是需要专业技术人员及时掌握建筑领域的技术和发展趋势,能够清晰的划分行业信息。

此外,建筑行业的复合型人才缺失。比如在建筑行业中设计和施工是一个整体,而由于资质问题以及专业方向问题,很多企业把它们分成两个不同的版块,会出现设计专业的人员没有施工实践的能力,而施工人员又会

认为很多设计不够合理,影响施工开展等情况。综上,建筑产业的现代化发展需要引进先进的技术和复合型专业技术人才,人才不仅要掌握理论知识,还需要有足够的实践技能<sup>[4]</sup>。建筑行业可以加强和高校的合作,制定专业的技能培训对策,为员工提供科学的实践活动,在实践中逐渐打造出一支有默契,够专业的人才队伍。此外还需要调整目前的招聘形式,扩宽招聘范围,结合信息技术更新招聘形式,提高面试质量、强化笔试、统分结合,以此来引进更多专业的行业人才。

## 4.2 加强人才培养

### 4.2.1 提供实践平台,加强校企合作

对于高校而言,为专业人才提供良好的发展环境,可以进一步强化学生的专业技能。高校应和建筑单位紧密合作,让学生到工地体验建筑施工全过程的运作,培养专业人才对建筑行业的兴趣,以此强化专业人才的实践技能。只有培养出专业化的人才,才能组建出更加优秀和全面的人才队伍。对于企业而言应加强和高校的合作,为优质的专业人才提供培训的机会和合适的工作。

### 4.2.2 加强理论和操作技能的培训

利用企业培训经费、内部培训讲师、培训资源等,加强内部人才的培养力度。结合企业实际,有针对性研究人才培养方案,推进企业各类专业技术人才的精准发展,全面挖掘内部人员的综合能力。积极应用系统性的思维模式,因材施教,在人才的源头进行有效培训。根据缺什么补什么的培养原则,有效解决人才不足,数量不多,质量不高,能力不强的问题,使用多元化的培训模式,逐渐强化内部人员的综合能力和实际水平,打开培训新格局,构建多层次,多方位,重实践和理论相结合的培养形式。

### 4.2.3 分类推进精准培养

建筑企业的专业分类较多,在打造专业技术人才时可以使用分类进行精准培养,积极推动职业技术人才和专业技术人才队伍的构建,强化人员的能力素质。首先需要坚守党管干部的原则,提高用人意识,重视年轻人的实力,促进干部的交流 and 综合能力,从而有针对性的进行对于综合素质的培养。其次需要关注高层次和紧缺的专业人才,制定岗位标准,促进人员结构的优化,也就是在入岗前对人才进行分类式的培训,精准培训人才的专业技能,以此促进建筑行业的发展<sup>[5]</sup>。三是利用职业技能人才考证基地和专业技术人才评审委员会等企业能自主核定的培育机构,培养和核定技术人才。

### 4.2.4 促进人才信息化发展

现如今建筑信息模型技术已经成为建筑行业的“流行技术”,此技术不仅能够适应互联网、大数据时代,还可以帮助建筑企业实现精细化管理,让建筑企业加快专业队伍的建设进度和管理质量。因此各地方政府要积极推广信息技术的应用,设立信息技术应用的试点示范,激励建筑企业在建设专业人才队伍中合理应用相应的信息技术。

其次建筑企业要加大企业对建筑信息模型等信息技术的使用效率,以此提升人才管理水平。最后建筑企业在培养专业人才时要重视信息技术方面的培养,引导专业技术人员主动学习信息化知识,以此提升自己的信息素养,掌握建筑信息模型等能改变建筑业的关键技术,从而提高人才队伍的信息水平,推动建筑业的信息化发展。

#### 4.3 创新人才管理机制

##### 4.3.1 创新管理机制

科学合理的管理机制,是留住人才和引进人才的主要导向,也是控制建筑企业之间人员流动的关键。因此建筑企业可以不断根据市场发展的实际,及时更新薪资制度,构建公开平等的考核体系,打破“大锅饭”的习惯,落实“多劳多得”的管控原则,形成劳动和薪资成正比的管理制度。在薪资的压力下,充分发挥工作人员工作的热情,把技术专利成果转变成生产力,研究出一套合理的技术成果和收入分配制度。强化团队之间的合作力量<sup>[6]</sup>。建筑行业专业技术人员队伍的建设,需要每个人员具备强大的思想动态,队伍中各个人才之间的关系影响着整个队伍的能力发挥,对此建筑行业可以在转型的过程中,定期开展思想活动,完善企业群团的建设。在企业中设置心理咨询部门,为员工提供心理疏导,促进人才的心理健康。定期组织综合素质拓展培训,强化人才队伍之间的凝聚力。加强技术人才的文化意识和企业认同感,增强企业的整体性能<sup>[7]</sup>。

##### 4.3.2 建立有效机制,激发队伍活力

一是增强内部竞争机制。在企业内部的管理中,积极融合竞争机制的优势,在内部合理实行人才竞聘计划,坚守平等公开透明的实际绩效原则,让内部运行机制进一步增强。建立合理科学的管理制度,对内部专业技术人员公开竞争的职务、任职目标、任职条件以及竞聘的方式作好要求和规范,杜绝不良风气<sup>[8]</sup>。让技术人才在平等的条件下进行竞争,以综合素质和技术能力来决定是否胜任岗位。坚持业绩和能力的引导方向,在竞争当中突出业绩优越,好评率高的优质人才。在科学的竞争制度下选拔优质人才,从而更好的配置人才,为专业人才队伍的建设提供选择的资源。

二是构建绩效评价机制。薪资绩效是企业工作人员劳动所换取的,也在某一方面体现了员工自身的价值,以及企业对工作人员的认同。对此构建合理的薪资制度和绩效考核制度以及绩效评价机制,可以适当的拉开人员之间的差距,同时激发工作人员工作的热情和创造能力,也同样激励普通员工逐渐增强自身技能意识和行动。要突破特殊技能人才的标准,依次改善企业内部人才的建设。构建科学的评价机制可以完善人才激励的制度,也是市场调节用人标准的必要机制。

三是建立人才激励机制。建设专业的技术人才队伍是企业发展的重要资源和基础,实施有效的人才激励制

度,可以从根本上引导人才的工作动力,满足工作人员在企业组织目标中实现自己的职业梦想,最大化的发挥工作人员的创造力。企业如果要想保持良好的运行状态,必须全面考虑企业内部人才和物质精神等,在精神上给予员工有效的鼓励,在物质需求上奖励员工,从而提高员工的工作责任感,调动员工的工作积极性。同时,激励的分配要向关键岗位、高技能人才和生产一线岗位倾斜,使激励真正用在出业绩、出成效的人才身上,推动企业人才队伍建设不断健康发展。

#### 5 结束语

建筑行业的竞争在新征程中不断扩大,这样的竞争也成为人才队伍的竞争。建筑行业的转型和升级需要全能的专业人才队伍的支撑,这也是推动社会发展的重要因素。所以建筑行业内各主体需要紧跟时代的发展,配合人才发展的需求,融合各方资源,转变企业经营理念,探索人才的培养渠道和方法,更新人才管理机制,建设全面发展的专业技术人才队伍,构建人才队伍的激励机制,促进人才的综合能力,为转型和升级提供全新的发展。

#### 参考文献

- [1]孟庆东.构建新发展格局背景下高技能人才工作机制创新研究——基于江苏实践的思考[J].中国职业技术教育,2021(3):6.
- [2]陈伟.浅析建筑业转型升级背景下专业人才培养改革[J].人力资源,2019(8):2.
- [3]施红瑜.服务建筑行业产业转型升级的职业院校培训:现状审视与提升路径[J].中国职业技术教育,2020(24):4.
- [4]赵蕊,王要武,冯凯伦.建筑业企业转型升级模式研究[J].工程管理学报,2021,35(3):6.
- [5]王迪生.建筑业数字化转型升级的思考[J].数据,2021(12):26-28.
- [6]龙燕强.国有企业加强专业技术人才队伍建设的探索与实践——以A建筑施工企业为例[J].企业改革与管理,2021(11):51-52.
- [7]高海伟.谈建筑类企业“优势人才之专业技术人才”队伍建设[J].山西建筑,2018,44(12):237-238.
- [8]尚赛.浅谈建筑施工企业专业技术人才队伍建设[J].人力资源管理,2016(05):94-96.

作者简介:蔡俊钊(1986-),男,民族:汉,广东揭阳人,本科,经济师,研究方向:人力资源。