

建筑企业人力资源管理问题及对策研究

赵丹洋

湖北工业职业技术学院, 湖北十堰 442000

摘要： 本文针对建筑企业人力资源管理存在的问题进行了研究。建筑企业人力资源管理存在的问题主要包括人才流失、员工培训不足、员工激励不足等。为了解决这些问题，本文提出了建立员工流失预警机制、加强员工培训、完善员工激励机制等对策。通过本文的研究，可以提高建筑企业的人力资源管理水平，促进企业的可持续发展。

关键词： 建筑企业；人力资源管理；员工流失；员工培训；员工激励

中图分类号： D035.2

文献标识码： A

文章编码： 2023110109

Research on Human Resource Management Problems and Countermeasures of Construction Enterprises

Zhao Danyang

Hubei Industrial Polytechnic, Hubei, Shiyan 442000

Abstract： This paper studies the problems of human resource management in construction enterprises. The problems of human resource management in construction enterprises mainly include talent loss, insufficient employee training, insufficient employee incentives and so on. In order to solve these problems, this paper puts forward the establishment of staff loss early warning mechanism, strengthen staff training, improve staff incentive mechanism and other countermeasures. Through the research in this paper, the level of human resource management in construction enterprises can be improved and the sustainable development of enterprises can be promoted.

Key words： construction enterprises; human resource management; employee turnover; employee training; employee incentives

引言

随着我国经济的快速发展，建筑行业作为国民经济的重要支柱，在推动经济发展和民生改善方面发挥着举足轻重的作用。然而，在建筑行业快速发展的背后，人力资源管理问题日益凸显，已成为制约企业发展的瓶颈。建筑企业的人力资源管理不仅涉及企业的发展战略、市场竞争力和经济效益，而且关系到企业的社会责任和员工幸福。因此，深入研究建筑企业人力资源管理问题及其对策，对于提高建筑企业的核心竞争力、推动建筑行业的可持续发展具有重要意义。

一、建筑企业人力资源管理概述

（一）人力资源管理的定义与特点

人力资源管理是指一个组织为满足其业务需求，通过对人力资源的合理配置、有效激励、科学培训、合理流动和激励保障等方面的管理活动，实现组织目标的过程。加强绩效管理能够通过更加科学有效的方重要性式来完善建筑企业的人力资源管理模式，从更加科学的角重要性度来分析建筑企业员工的优势和缺点^[1]。它具有以下几个特点：

1. 重要性面向全体员工：人力资源管理是传统企业人事管理的升级，是现代企业管理的重要组成部分^[2]。人力资源管理是针对所有员工进行的管理活动，包括招聘、培训、考核、激励等方面，旨在提高全体员工的素质和工作效率。

2. 重要性强调人力资源的重要性：人力资源是组织发展的基石，是实现组织目标的关键。人力资源管理强调人力资源的重要性，注重发掘和培养员工的潜力，激发员工的积极性和创造力。

3. 重要性注重开发和利用人力资源：人力资源管理注重对人力资源的开发和利用，通过培训、考核、激励等方式提高员工的能力和素质，为组织的发展提供源源不断的人力支持。

4. 重要性科学性和系统性：人力资源管理具有科学性和系统性的特点，需要运用科学的方法和系统的方法进行管理，确保人力资源管理的有效性和可行性。

5. 重要性长期性和稳定性：人力资源管理是一个长期性的过程，需要组织持续投入资源，注重员工的培养和发展，以确保人力资源的稳定和可持续发展。

总之，人力资源管理是建筑企业实现目标的关键，它通过对

人力资源的有效管理,提高员工的素质和工作效率,为建筑企业的发展提供有力的人力支持。

(二) 人力资源管理的理论与实践发展

人力资源管理是建筑企业中不可或缺的一部分,其理论和实践的发展经历了几个阶段。完善的绩效管理体系可以帮助建筑企业实现全员参与、全面评价和全过程管理^[3]。

1.重要性人力资源管理的理论发展:人力资源管理的理论发展可以追溯到20世纪50年代,当时主要关注员工招聘和培训等方面。随着时代的变迁,人力资源管理的理论逐渐拓展和深化。以下是一些重要的人力资源管理理论:

人力资源战略:该理论认为,人力资源管理应该与组织整体战略相结合,以实现组织的长期成功。

知识管理:该理论强调知识型员工的重要性,并关注如何培养和分享组织的知识资源。

员工关系管理:该理论关注员工与组织之间的互动,以建立良好的员工关系,从而提高员工的工作满意度和忠诚度。

人力资源信息系统:该理论关注如何利用信息技术来改善人力资源管理,从而提高管理效率和准确性。

人力资源管理的实践发展:人是社会活动的主要组成部分,是企业发展的基础。因此,企业的发展是人力和物质资源相互促进的结果^[4]。人力资源管理的实践发展可以追溯到20世纪60年代,当时人力资源管理开始关注员工的福利和培训等方面。随着时代的变迁,人力资源管理的实践也逐渐拓展和深化。以下是一些重要的人力资源管理实践:

招聘:通过各种渠道招聘合适的员工,包括网络招聘、招聘会、内部招聘等。

培训和发展:提供培训和发展机会,帮助员工提高专业技能和职业素养。

绩效管理:通过绩效管理,评估员工的工作表现,并为员工提供反馈和奖励。

员工关系管理:建立良好的员工关系,包括沟通、协商、解决冲突等。

薪酬福利管理:设计合理的薪酬福利体系,以吸引和留住人才。

总结起来,人力资源管理的理论和实践发展是相互关联的,理论的发展为实践提供了基础和指导,而实践的发展又为理论提供了验证和修正的机会。随着时代的不断变化,人力资源管理也需要不断发展和完善,以适应建筑企业的发展需求。

(三) 建筑企业人力资源管理的现状分析

建筑企业的人力资源管理是保证企业持续发展和提高竞争力的重要因素。然而,目前我国建筑企业的人力资源管理仍存在许多问题,具体表现如下:

1.重要性人力资源管理意识薄弱:许多建筑企业没有将人力资源管理作为一项重要的工作来抓,缺乏对人力资源管理的认识和重视。一些企业将人力资源管理简单看作是招聘、培训和考核等环节的工作,忽略了人力资源管理对企业长期发展的重要性。

2.重要性人力资源管理机制不完善:建筑企业的人力资源管

理机制不完善,缺乏科学的人力资源管理制度和流程,导致人力资源管理的效率低下。一些企业没有建立有效的人才激励机制,缺乏对员工的培养和晋升机制,使得员工的发展空间受到限制。

3.重要性人力资源管理信息化水平不高:随着信息技术的不断发展,人力资源管理信息化已成为企业发展的重要趋势。然而,我国建筑企业的人力资源管理信息化水平仍然较低,一些企业没有建立有效的人力资源管理系统,导致人力资源管理的数据不准确、信息不及时,影响了企业的人力资源管理效率。

4.重要性人力资源管理专业人才短缺:人力资源管理是一门综合性较强的工作,需要具备专业知识和技能的人才来从事。然而,目前我国建筑企业的人力资源管理专业人才短缺,缺乏具有丰富经验和专业知识的人才,导致人力资源管理的水平难以提高。

针对以上问题,建筑企业应采取以下对策:

1.重要性增强人力资源管理意识:建筑企业应该将人力资源管理作为一项重要的工作来抓,提高对人力资源管理的认识和重视,将人力资源管理与企业战略相结合,促进企业的可持续发展。

2.重要性完善人力资源管理制度和流程:建筑企业应该建立科学的人力资源管理制度和流程,包括招聘、培训、考核、激励等方面,提高人力资源管理的效率和准确性。

3.重要性加强人力资源管理信息化建设:建筑企业应该加强人力资源管理信息化建设,建立有效的人力资源管理系统,及时、准确地掌握人力资源管理的数据和信息,提高人力资源管理的效率。

4.重要性加强人力资源管理专业人才培养建筑企业应该加强人力资源管理专业人才培养,吸引和培养具有丰富经验和专业知识的人才,提高人力资源管理的水平。

二、建筑企业人力资源管理的问题及原因分析

(一) 人力资源管理存在的问题

1.重要性缺乏有效的人才招聘渠道:建筑企业常常面临人才短缺的问题,因为这些企业往往需要技能和经验,而招聘这些人才的渠道有限,导致企业很难找到合适的人才。

2.重要性人力资源规划不完善:建筑企业在人力资源规划方面存在困难,可能由于缺乏长期战略规划,导致企业没有针对人力资源的需求进行有效的规划,从而使企业面临人力资源短缺或过剩的问题。人力资源是每个建筑设计企业的核心资源,但是很多高层领导却没有意识到人力资源的重要性,没有设置激励机制^[5]。

3.重要性培训和发展计划不足:建筑企业可能没有为员工提供足够的培训和发展机会,这可能导致员工的技能和知识水平不足,影响企业的竞争力。

4.重要性绩效管理不公正:建筑企业可能存在绩效管理不公正的问题,这可能导致员工对企业的忠诚度和满意度下降,影响企业的稳定性和发展。

5.重要性薪酬福利体系不完善：建筑企业可能没有为员工提供足够的薪酬福利，这可能导致员工流失率增加，影响企业的稳定性和发展。

6.重要性缺乏有效的员工关系管理：建筑企业可能存在员工关系管理不足的问题，这可能导致员工之间的冲突和不和谐，影响企业的运行效率和员工的工作满意度。

7.重要性缺乏有效的福利管理：建筑企业可能存在福利管理不足的问题，这可能导致员工缺乏足够的福利保障，从而影响员工的工作积极性和企业的形象。

8.重要性人力资源信息系统不完善：建筑企业可能缺乏有效的人力资源信息系统，从而导致员工信息管理不准确和不及时，影响企业的管理效率和员工的工作体验。

（二）问题的原因分析

吸引人才，留住人才是解决民工荒的根本途径^[6]，建筑企业人力资源管理问题的原因分析可以从以下几个方面进行：

1.重要性人力资源管理的缺失或不完善：在我国的建筑行业，部分企业对人力资源管理的重视程度不够，缺乏专业的人力资源管理机构和有效的管理机制，导致人力资源管理的混乱和有效性的低下。

2.重要性人力资源培训不足：建筑企业所涉及的工作内容繁杂，对员工的技能要求较高，但部分企业在人力资源培训方面投入不足，使得员工的专业技能和综合素质不能满足企业的需求。

3.重要性激励机制不完善：建筑企业在人力资源管理中，缺乏有效的激励机制，无法激发员工的积极性和创造性，从而影响企业的整体运营效率。

4.重要性人才流失严重：由于建筑行业的劳动强度大、工作环境恶劣等原因，导致部分优秀员工流失，这对企业的长远发展产生了严重影响。

5.重要性法律法规不健全：我国关于人力资源管理的法律法规尚不健全，企业在人力资源管理中可能会遇到一些法律风险，影响企业的正常运营。

6.重要性信息化建设滞后：随着科技的发展，信息化手段在人力资源管理中的作用越来越重要。然而，我国部分建筑企业在信息化建设方面滞后，无法有效利用信息化手段提高人力资源管理的效率。

综上所述，我国建筑企业人力资源管理问题的原因多种多样，需要企业从多方面进行改进和完善，提高人力资源管理的效率和质量^[7]。

（三）人力资源管理问题的影响

人力资源管理问题对建筑企业的影响非常深远，具体体现在如下：

1.重要性影响企业的运营效率和生产力。人力资源管理问题可能导致员工流失率高、员工满意度低、员工绩效差等问题，这些问题会影响企业的运营效率和生产力，导致企业无法充分发挥员工的能力和潜力，从而降低企业的竞争力。

2.重要性影响企业的文化形象和声誉。人力资源管理问题可能导致企业的员工形象和文化形象受损，从而影响企业的声誉。

如果企业存在员工投诉、工资争议等问题，可能会导致员工对企业的信任度下降，影响企业的稳定性和持续发展。

3.重要性影响企业的法律合规性。人力资源管理问题可能导致企业违反相关法律法规，例如劳动法、工资支付法等，从而面临法律风险和处罚。此外，如果企业存在歧视、骚扰等问题，可能会导致企业面临诉讼和声誉风险。

4.重要性影响企业的员工发展和成长。人力资源管理问题可能导致员工的职业发展和成长受到限制，例如员工缺乏培训和发展机会、晋升渠道不畅等问题，这些问题会影响员工的积极性和满意度，从而影响企业的员工保留率和员工满意度。

因此，建筑企业应该重视人力资源管理问题，采取有效措施加强人力资源管理，提高员工素质和工作效率，促进企业的可持续发展^[8]。

三、建筑企业人力资源管理的对策研究

（一）人力资源管理的对策思路

针对建筑企业人力资源管理问题，以下是一些对策思路：

1.重要性建立科学的人力资源管理制度：建筑企业应该建立科学的人力资源管理制度，包括招聘、培训、考核、激励、福利等方面，以确保人力资源管理的规范化和制度化。

2.重要性加强人力资源规划：建筑企业应该加强人力资源规划，根据企业发展战略和业务需求，制定人力资源规划和招聘计划，确保人力资源的合理配置和有效利用^[9]。

3.重要性优化培训体系：建筑企业应该优化培训体系，针对不同岗位和级别的员工，制定差异化的培训计划，提高员工的职业技能和综合素质，以适应企业的发展需求。

4.重要性建立绩效管理体系：建筑企业应该建立绩效管理体系，通过绩效考核和激励机制，激发员工的积极性和创造力，提高员工的工作绩效和企业的整体竞争力。

5.重要性建立福利制度：建筑企业应该建立福利制度，包括社会保险、住房公积金、健康保险、带薪休假等方面，以提高员工的工作福利和生活质量，增强员工的归属感和忠诚度。

6.重要性加强员工关系管理：建筑企业应该加强员工关系管理，建立员工沟通渠道，解决员工问题和矛盾，营造良好的企业文化和工作氛围，以提高员工的满意度和忠诚度。

7.重要性推进信息化建设：建筑企业应该推进信息化建设，建立人力资源信息系统，实现人力资源管理的信息化、数字化和智能化，提高管理效率和精度。

以上是一些人力资源管理的对策思路，建筑企业可以根据自身实际情况，选择适合自己的对策方案，以提高人力资源管理的效率和效果。

（二）人力资源管理的策略与措施

人力资源管理是建筑企业发展的重要保障，以下是一些人力资源管理的策略与措施，可以参考：

1.重要性制定人力资源规划：建筑企业需要根据自身的业务计划和发展战略，制定相应的人力资源规划，明确企业的人力资

源需求和供给,确保人力资源的合理配置^[10]。

2.重要性加强员工招聘与培训:建筑企业的员工需要具备专业技能和综合素质,企业应该加强员工招聘和培训工作,建立完善的招聘渠道和培训体系,为员工提供专业技能和职业素养的提升机会。

3.重要性建立绩效管理体系:建立科学合理的绩效管理体系,可以激励员工的工作积极性和创造性,提高员工的工作绩效和企业的整体竞争力。

4.重要性优化薪酬福利体系:薪酬福利是员工关注的重点,建筑企业应该建立合理的薪酬福利体系,确保员工的劳动价值得到合理体现,激发员工的工作积极性和满意度。

5.重要性加强员工关系管理:员工关系是企业发展的一个重要因素之一,建筑企业应该加强员工关系管理,建立和谐的员工关系,促进员工之间的沟通和合作,减少员工之间的矛盾和冲突。

6.重要性建立健康安全管理制度:建筑企业的工作环境较为恶劣,员工容易受到身体和心理的伤害,企业应该建立健康安全管理制度,保障员工的健康和安全。

7.重要性制定员工发展规划:建筑企业需要为员工制定长期的发展规划,为员工提供职业发展的机会和平台,激发员工的职

业追求和动力。

四、结束语

在建筑企业人力资源管理问题及对策研究这个论文中,我们深入探讨了建筑企业在人力资源管理方面所面临的问题,并提出了一系列有效的对策。通过本文的研究,我们得出了以下结论:

建筑企业的人力资源管理是企业发展的关键因素之一。然而,在实际管理中,建筑企业的人力资源管理还存在许多问题,如人才流失、员工满意度低等。针对这些问题,本文提出了一系列有效的对策,如建立完善的绩效管理制度、加强员工培训和职业发展、提高员工福利待遇等。这些对策不仅可以提高员工的工作积极性和满意度,还可以提高企业的竞争力和市场份额。

建筑企业应该重视人力资源管理的重要性,加强人力资源管理建设,提高员工的工作积极性和满意度,为企业的可持续发展打下坚实的基础。同时,政府和社会各界也应该加强对建筑企业人力资源管理的监管和指导,推动建筑企业的人力资源管理水平不断提高。

参考文献

- [1]周万鑫. 国有大型建筑企业两层分开改革中的人力资源问题研究[J]. 湘潭师范学院学报(社会科学版).2007,(4).
- [2]代绘绣. 浅析建筑施工企业人力资源管理[J]. 时代经贸. 2007,(05):68-69.
- [3]黄桂兰. 建筑企业人力资源管理问题与对策[J]. 现代企业文化. 2018,(23).
- [4]齐伟. 国有建筑企业人力资源管理现状及对策研究[J]. 办公室业务, 2020,(21):150-151.
- [5]毛倩. 建筑设计企业员工管理策略分析[J]. 中国市场, 2020,(21):116-117.DOI:10.13939/j.cnki.zgsc.2020.21.116.
- [6]罗凯. 浅析建筑施工企业人力资源管理存在的问题与应对策略[J]. 商讯, 2020,(21):186-187.
- [7]蔡群. 建筑施工企业人力资源管理现状及其对策探析[J]. 劳动保障世界, 2020,(20):5-6.
- [8]杨建花. 绩效管理在建筑企业人力资源管理中的应用[J]. 低碳世界, 2020,10(06):212-213.DOI:10.16844/j.cnki.cn10-1007/tk.2020.06.127.
- [9]王伟. 建筑施工企业人力资源管理策略研究[J]. 南方农机, 2020,51(09):267+269.
- [10]颜梦瑶. 建筑企业人力资源管理的问题与对策[J]. 低碳世界, 2020,10(04):216+205.DOI:10.16844/j.cnki.cn10-1007/tk.2020.04.134.