

建筑企业人力资源管理存在的问题及对策

文/祁惠金

人力资源管理是随着人们对人力资源认识的深化逐步发展起来的一种管理思想和方法，即对人力资源进行有效开发、合理配置、充分利用和科学管理的制度、法令、程序和方法的总和。建筑企业建立一套科学、合理、高效的人力资源管理体制是建筑企业的首要任务。

一、我国建筑企业人力资源及其管理存在的问题

1、观念陈旧，没有把人力资源工作作为企业一项战略性的工作

人力资源对于企业来讲是一个核心的资源，对于人力资源的管理应该有一个完整的、强有力的机构来进行管理。而现在的一些国有企业中，对这一资源的管理根本谈不上有一个完整的机制，仅仅把人力资源管理当作一个事务工作，劳资、党办、工会、共青团等多体系管理，各自对人力作为一种资源的管理是支离破碎的，没有一个完整的体制，这就是一种组织文化的弊端，隔离地看待一个整体，如同盲人摸象。

2、建筑业从业人员整体素质普遍偏低

据有关部门统计，目前在建筑业现有的工人队伍中，绝大部分是农民工，初中以下学历者所占比例超过90%，他们基本没有通过培训就直接上岗，由于缺乏基本的操作技能和安全知识，造成的生产事故和安全事故较多。大专以上学历者极少，所占比例不足1%。技术工人在建筑业中比例高达50%以上，普遍学历较低。

3、技术人员队伍力量十分薄弱

在建筑工人队伍中，绝大多数是非技术工人，技术工人只占从业人数的1/1000，技术工人的技术水平同国外同行业相比存在较大差距。同时机械装备率低，过分依赖“人海战术”，造成劳动生产率水平低，建筑产品质量不高，很难达到国际先进水平。

4、管理人员应变能力和组织管理能力较差，缺乏全方位的复合型人才

建筑产品具有多样性和建筑生产具有单件性，建筑企业承接的工程项目形形色色，一个工程一个样，管理人员要不断面临新变化解决新问题，这就意味着企业的管理人员要懂技术又要懂管理，懂经营。而在我们建筑企业的大多数管理人员中，很多人只懂技术，不懂管理，理工科背景的人员远远高于管理类专业，全方位的复合型人才更少，在适应市场变化方面缺乏相应的能力。

二、搞好建筑企业人力资源管理的对策

开发、培养和吸纳优秀人才，坚持聚才、育才、用才并重，调整政策、优化机制、改善环境并举，着力营造有利于人才成才、稳定的机制和环境。这就需要企业的经营者具有独到的人才观念，建立一套完整的人才培养机制和人才使用体制。

1、注重感情交流，优化企业心理环境，营造现代企业文化

人的积极性不仅仅要靠金钱来刺激，还受社会因素、心理因素、工作环境和条件的影响，并和感情的交流及信息的沟通等有密切的联系。建筑企业的员工，常年远离家庭和亲人，工作艰辛，生活没有规律，他们对情感的认同感、对企业的归属感表现的更为强烈。企业应充分了解每个员工的需求，关心他们的生活，用一个情字来感召他们。

2、树立以人为本的管理思想

企业的任何行为无一不是有人在实施，离开人的活动，建筑企业就意味着死亡。因此要树立起“以人为本”的管理思想，实施“以人为本”的管理模式，高度重视人力资源及其开发及利用。

3、加强员工教育和培训，提高素质以适应组织需要

人力资源是企业生存和发展的基础。为提高建筑企业的竞争实力，企业必须按照对不同层次人才的需求，制订人才培养计划。

4、应营造良好的企业文化氛围

良好的企业文化能提升调动员工的积极性、主动性和创造性，通过在全体员工中倡导群体的价值观和行为规范而增强企业的凝聚力。建筑企业要高度重视企业文化对员工的影响，加强对员工的思想工作，使之在精神上、心理上属于企业，为企业的兴盛而努力工作，为谋求建筑企业的长远发展而奉献，形成人与企业之间的认同感，从心理上与企业融为一体。

现代企业人力资源管理改变了传统企业把工作作为机器的附庸，对工作则采取命令式的管理，只能服从机器的运转的管理模式；改变了传统管理强化纪律和规章制度，不注重工作能力的提高的管理模式；强调了建立以人为中心的管理制度，注意对人员的培养和训练，提高人员素质，激励人的积极性，激励人在企业组织目标中，实现自己工作的价值和责任，使个人目标和企业目标统

一，从而提高了员工的积极性，增强了企业的凝聚力（作者单位：上海兆地建筑装饰工程有限公司）

相关链接

浅谈提高人力企业绩效的方法
企业培养人才的新趋势
知识型员工职业生涯规划模型探讨
建筑企业人力资源管理存在的问题及对策
对农村经济发展中的人力资源开发问题研究
“人”的因素在构建内部控制环境中的作用
中国外方管理酒店的人力资源管理问题与对策
事业单位员工绩效评价中的若干问题研究探析

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心