

建筑业企业人才离岗外流的心态剖析及对策 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/149/2021\\_2022\\_\\_E5\\_BB\\_BA\\_E7\\_AD\\_91\\_E4\\_B8\\_9A\\_E4\\_c41\\_149995.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/149/2021_2022__E5_BB_BA_E7_AD_91_E4_B8_9A_E4_c41_149995.htm)

随着社会主义市场经济体制的建立和发展，改革不仅把企业推向了优胜劣汰的竞争前沿，而且促成了人们思想观念、思维方式和价值取向的根本转变。人才开始作为高品质的资源被引入资本式运作登上竞争的舞台，现代市场的竞争已转向人力资源的竞争和人力资本的较量。人才的流失，必将会使企业的生产经营工作受到很大的影响，在岗能组织高技术产品和开发的能人少了，在引进新技术、新产品的推广和生产过程中，在选材用人时捉襟见肘，影响了企业的改革和发展。如何吸引、留住人才成为当今企业迫切思考的问题。人才缘何离岗外流？笔者认为主要有以下几个方面：一、有的人才认为单位量材用人有失公允。近几年来，随着建筑业企业的改革改制，部分企业组织领导出现断层，或者处于调整阶段，新领导班子由于对企业一些工作缺少客观的认识和了解，或观念上存在差距，在量才用人上忽略了对某些人才的重用，他们感到受了冷落，便心生去意。二、有的人才感到待遇不尽如人意，企业缺少吸引力。一方面企业对人才缺乏激励性的考核晋级、晋职制度。那些技术比武的优胜者、重大课题攻关的主持者往往很难得到丰厚的奖金和回报，难以获得与其相应的待遇。另一方面是岗位技能工资制度，使许多人才感到其劳动价值得不到真正体现。无职可提，加薪又无名目，企业对他们失去了吸引力。而一些私有企业经营灵活，重视掌握实用技术尤其是特殊工种的人才，以高待遇吸引其离岗。有一位已

离岗的技术人员说：“单位不重视我，可人家每个月给我几千元工资，安排高级办公室，车接车送，我为啥要在‘一棵树上吊死’？”

三、有的人才迫切想改善工作环境。有的企业平时不注意智能型人才的培养，致使这类人才青黄不接，一旦需要高技术、高强度课题的攻关，少数技术人才只好“孤军作战”，身心长期处于疲惫紧张状态。而这些人才在项目攻关、产品开发等技术创新中担纲挑摊，既劳神又费力，且有一定的风险。可是“干好了是大家的，出了问题自己挑着”，一位技术人才曾委屈地说：我先后主持了多项工程的技术工作，很多技术上的事都得我去操持，一个项目下来，人瘦了一圈，头发一把把地掉，但奖金发放的差距并不大。可以说，问责权利在这里没有很好地结合起来，这使他们的积极性和创造性受到挫伤，他们迫切想改善自己的工作环境。

企业人才的离岗外流尽管是局部现象，但其形成的原因却有一定的普遍性，倘若我们还不积极寻找应对策略，并争取在留住人才方面有所突破，很快就会使企业陷入被动境地，建议采用以下措施和对策：

一、建立、健全任人唯贤的人才管理制度。专家认为，一些建筑业企业忽视人才资本整体开发和利用，没有任人唯贤的管理制度，不仅影响人才的脱颖而出，而且为自己的生存发展设下了重重障碍。长此下去难免会陷入“资源”枯竭和人才匮乏的被动局面。我们要切实认识到：对我们企业而言，知识分子尤其是技术尖子是企业生产经营的主体，是企业的人才，这已毋庸置疑。改革改制后的企业应在贯彻“科学技术是第一生产力”思想的同时，把发挥技术人才的积极性和创造性作为办好企业的首要任务。要摸清人才的分布状况、创新业绩状况，并实行工作实践

建档跟踪管理。从他们的实际操作技能水平和生产技术的需要出发，尽可能地挖出人才的创新潜能。

二、抓紧对人才的充电，实行可持续发展的梯队建设制度。从一些发达国家的经验看，人的知识有效期只有4-7年。而目前，一些企业对人才的继续教育和知识更新投入明显不足，使人才的合格程度大打折扣。一位曾在大型企业做人事工作的“元老”发出强烈呼吁：在知识经济、市场开放、竞争激烈、人才制胜的今天，国有企业如果不在人才的开发和利用上直面市场，切实加强现有人才的继续教育和知识更新，而视人才为“万能”，让他们应“万变”，这不仅会加快人才的“折旧”，导致人才的“贬值”，而且会断送人才的前程，影响企业的寿命。作为我们企业的经营者要从战略的角度研究实施高技能人才的培养储备，多安排他们参加新技术新工艺的推广和培训，及专业技术的交流以及专题技术讲座等，开阔他们的知识视野，增加他们对新技术、新知识的应用能力。在选材育人上，要在考虑到不同年龄层次的基础上组织选拔，构成阶梯形的人才队伍。

三、实行协调的重视使用制度。企业要放手发挥人才在科技兴企中的主力军作用，注重发挥他们的专长技艺，采取交任务、定措施的方法，让他们在知识培训中当“先生”，在练兵比赛中当“教员”，当“裁判”，在攻关开发中当先锋，在新技术、新知识推广中做示范。在给他们压担子的同时，企业要支持他们在各自的领域一展身手，不但道义上肯定，而且要为他们创造必要的条件。如加强图书馆的建设，使资料有处可查；为其配备助手和通讯器具；对直接承担各类项目的创新者给予包括资金、设备等多方面的支持。

四、实行激励性制度及合理、公平的竞争分配制度。

工会要同企业共同研究，建立实行鼓励工作创新的制度，明确人才创新晋级晋职的相应规定。通过现场考察、实绩考核，对那些各类大赛的优胜者、使用技术或先进操作法的发明者、重大课题攻关的主持者，按照规定给予晋级和评聘职务的奖励，并体现一定数额的物质奖励。同时应坚持“谁出力谁得利，谁创新谁获奖”的竞争分配原则，细化利益的分配。根据每名成员的贡献要拉开分配档次，大力推行岗薪制，充分体现按劳分配、效率优先的原则。对励。同时应坚持“谁出力谁得利，谁创新谁获奖”的竞争分配原则，细化利益的分配。根据每名成员的贡献要拉开分配档次，大力推行岗薪制，充分体现按劳分配、效率优先的原则。对重要项目的主持人理所当然地要给予重奖。还应做好项目实施的跟踪记录，避免出现凭印象主观臆断的盲目分配。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)