

施工企业如何加强人力资源管理的探讨人力资源管理考试

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/513/2021_2022__E6_96_BD_E5_B7_A5_E4_BC_81_E4_c37_513520.htm 随着我国市场经济的

不断深入，施工企业也面临着一个巨大的机遇，市场竞争归根到底是人才的竞争，高素质、复合型的、开创型的人才日益成为施工企业发展的动力。如何在新形势下加强人力资源管理将对企业的发展有着深刻的影响。对施工企业如何加强人力资源管理也是我们所面临的一个重要现实问题。

1 . 施工企业人力资源的特点 (1) 人力资源组成的复杂性。就大多数施工企业而言，其人力资源的组成是比较复杂的，既有学历低但实践经验丰富的技术工人；也有知识水平较高的大中专毕业生，他们作为新鲜血液提高了施工企业的整体素质，但相对缺乏经验；此外还有一些企业专门引进的专家型的管理技术人员。这些处于不同层次的人才有着各自的特点和价值目标，对于自身价值的实现要求也有所不同，因此，由他们组成的施工企业人力资源系统具有相当的复杂性。

百考试题 (2) 人力资源的布局呈分散性。工程项目一个显著的特点就是流动性强，它不像一般的生产型企业，具有固定的生产场地和生产部门。施工企业的组织机构一般是随着工程项目的变化而变化，通常是某个工程项目的具体情况，比如项目规模的大小、技术要求的特点、地域情况等来组建一个适应的项目管理机构，而随着工程项目的结束，下一个项目的开始，人员组成又要进行新的调整。因此，施工企业的人力资源在其布局上具有分散明显、流动性强的特点。

(3) 人力资源评价信息的收集相对困难。由于许多

工程项目的所在地相对较为偏僻，加之施工企业在信息网络建设方面还比较落后，因此，对这些分散的人力资源的评价信息往往难以及时汇总和传输到人力资源管理部门，即使获得的信息也具有明显的滞后性。

2．目前施工企业人力资源管理存在的主要问题（1）企业对人力资源管理的重视程度不够。目前来看，虽然施工企业都已经充分认识到人才对于企业发展的重要性，但都往往只将注意力集中到如何引进人才这一点，却忽略了如何更好的进行人力资源管理与开发，由此，出现引进来却留不住、甚至于原有人才还大量流失的局面。（2）缺乏专业的人力资源管理人才。在施工企业一般都设有专门的人力资源管理部门，但由于观念上的原因，很多人力资源管理部门还只停留在整理档案、年终评定等这些程序化、公式化的工作上，缺少专业的人力资源管理知识，大多数人也并没有经过专门的人力资源管理学习，而这样的人力资源管理队伍必然难以适应现代人力资源管理的要求。

3．加强施工企业人力资源管理的措施（1）加强对企业人力资源管理的重视，建立科学系统的人力资源管理制度。要想提高施工企业人力资源管理水平，使之发挥促进企业发展的作用，首先企业要加强对其重要性的认识，在企业内部建立起科学系统的人力资源管理制度。同时，为了更好地制定、贯彻人力资源管理制度，企业也要加强培养专业化的人力资源管理队伍，可以对现有的人事管理人员进行专门的培训，或者引进部分经验丰富的人力资源管理专业人员。（2）建立高效的多方位的人才激励机制。施工企业传统上主要采用薪资激励的手段，这虽然是一种十分有效的手段。但随着社会的发展，人们对自我价值实现的标准也有所改变，特别

是对年轻一代的技术性人才，仅靠物质激励手段已经难以满足他们的要求。因此，施工企业应注意从其他方面对员工进行激励。首先，企业应建立以目标实现为导向的激励机制，加强对员工的精神激励，具体可采取参与激励、关心激励、认同激励等方式来调动员工们的积极性。在目前竞争激烈、施工企业经营困难的情况下，人力资源管理激励方式的重点应该放到如何体现员工自身价值上，建立以提高员工的成就感、以目标实现为导向的激励机制。让员工更多参与企业管理，使职工产生主人翁责任感，从而激励职工发挥自己的积极性。其次，施工企业应借鉴国外先进激励模式，制定具有长期性的激励机制。如为员工设立长远福利计划，除了政府规定的养老金、医疗保险、工伤保险、住房公积金外，为员工办理各种各样的商业保险，不少股份企业还采取了股权奖励等手段，使员工与企业的长期发展紧密结合。总之，施工企业若想在施工工程市场开拓市场，促进自身发展，不仅要提高财力、物力方面的竞争力，更要关注企业人才方面的竞争力，这就要求施工企业必须大力加强人力资源管理，虽然目前大多数施工企业在这方面水平还存在不足，但通过加强认识，制定科学合理的人力资源管理制度，就能做到利用后发优势，实现高效现代的人力资源管理。 "#F8F8F8" 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