

建筑施工企业人力资源开发与人力资源管理关系的探索

宜少华

中国水利水电第十一工程局有限公司 河南 郑州 450000

摘要：在建筑施工行业的激烈竞争背景下，人力资源作为企业的宝贵资产，其开发与管理的实效性显得愈发重要。本文通过分析建筑施工企业中人力资源开发与管理的内在联系，以及在现行模式下企业存在的诸多问题。在此基础上，提出一套全面优化的人力资源开发与管理模式，从人力资源开发和管理的角度提升企业的核心竞争力，实现人力资源的高效配置，为企业的长远发展奠定坚实基础。

关键词：建筑施工企业；人力资源开发；人力资源管理；模式创新

引言：在蓬勃发展的市场经济浪潮中，建筑施工企业面临着前所未有的竞争压力。作为推动企业持续发展的核心动力，人力资源的重要性日益凸显。如何精准捕捉并有效开发人力资源，提升员工队伍的整体素质与工作效率，进而推动企业高质量发展，已成为企业迫切需要解决的战略问题。本文以人力资源开发与管理的实践为切入点，探索二者之间的内在联系，并针对存在的问题提出创新性的解决策略。

1 人力资源开发与人力资源管理的理念

人力资源开发与人力资源管理是建筑施工企业发展的两大支柱，它们虽然各有侧重，但共同支撑着企业人力资源的优化配置和高效利用。人力资源开发，更侧重于“人”的成长与提升。企业不仅要求员工具备满足岗位需要的基本的岗位技能，更希望他们能在工作中不断学习、提升，实现自我价值实现与企业发展的最佳匹配。通过教育培训，员工可以不断更新知识体系，提升专业技术水平和技能，从而更好地应对工作中的挑战。而激励机制则能够激发员工的内在动力，让他们更加积极主动地投入到工作中，不断挖掘自身潜力，实现个人与企业的共同发展。人力资源管理，则更强调对“资源”的合理规划 and 有效利用。在招聘选拔环节，企业需要精准识别并吸引那些具备潜力的优秀人才，为企业的长远发展储备力量。在配置环节，人力资源管理要确保每个员工都能被安排到最适合自己的岗位上，发挥他们的最大效能。同时，通过考核与薪酬管理，企业可以客观评价员工的工作表现，给予他们合理的回报，从而保持员工队伍的稳定性，提升整体的工作效率。总的来说，人力资源开发与人力资源管理在建筑施工企业中发挥着不可或缺的作用。它们相互促进，共同推动着企业人力资源管理体系的完善与发展。只有将这两者紧密结合，企业才能在激烈的市场竞争中立于不败之地，实现

持续、健康的发展^[1]。

2 人力资源开发与人力资源管理存在的问题

2.1 缺乏对人力资源开发的足够重视

(1) 企业管理层往往更多地关注当前的施工项目生产和利润情况，而忽视了对员工长期成长和发展的规划。这种管理方式直接造成在企业人力资源培训、技能提升等方面的投入严重不足，员工的知识和技能无法得到及时更新，进而影响到工作效率和质量。(2) 这种缺乏重视还体现在企业的人才发展战略上。如果没有将人力资源开发纳入企业的整体战略规划，当企业在面临市场变化和业务拓展甚至企业转型时，常常因为人才储备不足、结构不合理而错失良机。这不仅制约了企业的发展，也削弱了企业的市场竞争力。(3) 缺乏对人力资源开发的足够重视还将导致员工队伍的不稳定。当员工感受不到企业对自己成长和发展的关心时，他们可能会对工作失去热情，甚至产生离职的念头。这种情况一旦发生，将给企业的运营和发展带来诸多负面影响，包括团队士气的下降、项目进度的延误以及客户满意度的降低等。所以，建筑施工企业必须从顶层设计开始，给予人力资源开发足够的重视，并采取有效措施加以改进。

2.2 人力资源管理机制不完善

(1) 人员招聘科学性、系统性不足。招聘决定了企业人力资源质量的底子，如果招聘者更多地注重应聘者的表面条件，而无法准确评判其潜在能力、动机和与企业文化的契合度等，将很可能导致新入职员工难以融入团队或无法胜任工作。(2) 缺乏系统、针对性的员工培训。培训内容与实际工作需求脱节，或者只关注理论而忽视实践技能的提升，就会导致培训效果不佳，员工难以在实际工作中应用所学知识。(3) 考核机制的不完善。缺乏明确、量化的考核指标和公正、透明的考核过程，导致考核结果主观性强，难以真实反映员工的工

作表现和业绩,这种考核机制不仅无法激励员工努力工作,反而可能引发员工的不满和抵触情绪。(4)人力资源配置不合理也是人力资源管理机制不完善的一个重要表现。由于缺乏科学的人力资源规划和合理的岗位配置标准,企业经常出现人员冗余和岗位空缺并存的情况。这不仅影响了员工的工作效率和职业发展,也给企业的整体运营带来了负面影响;长此以往,这些问题必然会导致企业人才流失严重,特别是那些具备关键技能和经验的员工,他们的离开将进一步削弱企业的竞争力^[2]。

2.3 激励机制不健全

(1) 物质激励的不足。企业在薪酬体系设计上缺乏科学性和竞争力,员工的薪资水平与市场标准脱节,绩效奖金的发放缺乏透明度等,都会使得员工难以感受到自身价值的被认可,进而影响了他们的工作积极性。

(2) 非物质激励匮乏。企业往往容易忽视员工在职业发展、培训提升等方面的需求,如果没有完善的职业发展通道,无法为员工提供足够的成长空间和晋升机会。员工在长期重复性的工作中一旦难以看到职业前景,极易失去了对工作的热情和创新的动力。(3) 激励手段的单一。奖惩制度作为企业最基本、最常用的激励手段,在企业治理中发挥着重要的作用,但是如果忽视了员工个性化、多元化的需求,没有认识到不同员工对于激励的期望和接受方式的差异,尤其是对企业核心人才,不能因人施策,可能无法达到理想的激励效果。

3 创新人力资源开发与人力资源管理模式

3.1 树立以人为本的管理理念

在当前知识经济时代,人力资源已成为企业最宝贵的资源。为了有效开发和管理这一重要资源,企业必须摒弃传统的管理观念,树立以人为本的管理理念。这种理念的转变不仅是对员工个体价值的尊重,更是企业持续发展的必然要求。(1) 将员工视为企业最重要的资产,而不仅仅是简单的劳动力。这意味着企业在制定各项政策和措施时,应始终以员工的成长和发展为出发点和落脚点。通过深入了解员工的需求和期望,企业可以为员工提供更加个性化的职业发展规划,从而帮助他们实现自我价值。(2) 企业要建立一种更加开放、包容的文化氛围。在这种氛围中,每个员工都能够感受到自己的价值和重要性,敢于表达自己的想法和意见。这种文化的形成有助于激发员工的创新精神和创造力,为企业的持续发展注入源源不断的动力。(3) 在人力资源管理过程中要注重公平和公正。企业在招聘、选拔、培训、考核等各个环节,都应遵循公开、透明的原则,确保每个员工都能够获得公平的机会和待遇。这不仅有助于增

强员工的归属感和忠诚度,还能提高企业的整体形象和声誉。(4) 关注员工的身心健康和福利待遇。企业应建立完善的健康保障体系,为员工提供定期的健康检查和心理咨询服务,确保员工能够在良好的身心状态下投入工作。具有竞争力的薪酬福利,对于吸引和留住优秀人才同样发挥着重要作用^[3]。

3.2 构建科学的人力资源管理体系

在快速变化的市场环境中,企业要想保持竞争优势,就必须不断创新和优化自身的管理体系,针对第一资源的人力资源的管理体系建设尤为关键。构建科学的人力资源管理体系,意味着企业需要从战略高度出发,全面、系统地规划和管理人力资源,确保人力资源的开发与利用与企业战略匹配,能够支持企业的长远发展。

(1) 科学的人力资源管理体系应以企业的战略目标为导向。企业需要明确自身的使命、愿景和价值观,并据此制定人力资源战略。这一战略应与企业总体战略相契合,确保人力资源的配置、开发和管理能够支持企业战略目标的实现。(2) 构建科学的人力资源管理体系需要完善各项基础制度。这包括招聘选拔制度、培训开发制度、绩效管理制度、薪酬福利制度等,各项制度应相互衔接、协调一致,形成一个完整、闭环的管理体系。例如,招聘选拔制度应确保企业能够吸引和选拔到合适的人才;培训开发制度应关注员工的成长和发展,提供系统的培训计划和多元化的学习机会;绩效管理制度应客观、公正地评价员工的工作表现,为奖惩和晋升提供依据;薪酬福利制度则应确保员工的付出与回报相匹配,激发员工的工作积极性。(3) 科学的人力资源管理体系应注重数据的分析和应用。通过收集和分析人力资源相关数据,推动人力资源管理的信息化,企业可以更加精准地掌握人力资源的现状和需求,为管理决策提供支持。例如,通过对员工绩效数据的分析,企业可以发现员工的优势和不足,从而制定针对性的培训和发展计划;通过对薪酬福利数据的分析,企业可以了解员工对薪酬的满意度和期望,为调整薪酬福利政策提供依据。

(4) 构建科学的人力资源管理体系需要持续的创新和优化。随着市场环境的变化和企业的发展,人力资源管理体系也需要不断地进行调整和完善。企业应保持开放的心态,积极借鉴和学习先进的管理理念和方法,结合自身实际进行创新实践,推动人力资源管理体系的持续升级和完善。

4 实施多元化的人才激励机制

面对激烈的市场竞争环境,企业要想吸引、留住和激励优秀人才,必须实施多元化的人才激励机制。这种

机制要能够充分考虑员工的个性化需求,激发他们的工作热情和创新精神,从而为企业创造更大的价值。(1)多元化的人才激励机制首先体现在物质激励与精神激励的有机结合。物质激励是满足员工基本生活和工作需求的基础,包括薪资、奖金、福利等,企业应建立公平、合理的薪酬体系,确保员工的付出与回报相匹配;精神激励则能够满足员工更高层次的需求,如荣誉感、成就感等;企业可以通过设立员工奖项、提供晋升机会等方式,让员工感受到自己的价值和被认可的重要性。(2)多元化的人才激励机制还体现在个性化与差异化的激励策略上。每个员工都有自己的独特之处,他们的需求、动机和价值观也各不相同。企业应充分了解员工的个体差异,定制合适不同类型员工的激励方案。例如,对于追求职业发展的员工,企业可以提供更多的培训和学习机会;对于注重工作生活平衡的员工,企业则可以提供更加灵活的工作时间和地点安排。(3)多元化的人才激励机制还应注重长期激励与短期激励的结合。长期激励能够引导员工关注企业的长远发展和个人职业生涯规划,如股权激励、退休金计划等。而短期激励则能够及时肯定和鼓励员工的优秀表现,如季度奖金、项目奖励等。通过长短期激励的相互配合,企业能够保持员工持续的工作积极性和创新精神。(4)实施多元化的人才激励机制需要企业营造良好的文化氛围。企业应倡导尊重、包容、开放和协作的价值观,让员工在轻松愉悦的环境中工作。企业还应建立畅通的沟通渠道,鼓励员工提出意见和建议,让他们感受到自己的参与和影响力。

5 加强企业文化建设

企业文化是企业在长期经营活动中形成的,是被全体员工所认同并遵守的价值观、行为准则和经营理念的综合体现。一个优秀的企业文化能够激发员工的归属感、凝聚力和创造力,进而提升企业的整体绩效和市场竞争能力。(1)加强企业文化建设有助于塑造独特的品牌形象。企业文化是企业的灵魂,它反映了企业的核心价值观和经营理念。通过加强企业文化建设,企业能够形成独特的品牌形象,提升在消费者心中的认知度和美誉度。这不仅有助于企业在激烈的市场竞争中脱颖而出,还能够吸引更多优秀的人才加入,为企业的持续发展注入新的活力。(2)加强企业文化建设能够提升员工的归属感和凝聚力。一个优秀的企业文化能够让员工感受到企业的关怀和支持,从而增强对企业的忠诚度和归属感。当员工认同企业的价值观和行为准则时,他们会更加自觉地遵守规章制度,积极投入到工作中,形成强大的团队凝聚力。这种凝聚力能够激发员工的创造力和协

作精神,推动企业不断创新和发展。(3)加强企业文化建设有助于提升企业的管理水平。企业文化是企业管理的基石,它渗透在企业的各个层面和环节中。通过加强企业文化建设,企业能够建立起一套科学、规范的管理体系,提升企业的管理效率和决策水平。企业文化还能够引导员工树立正确的职业观念,提升他们的职业素养和综合能力,为企业的长远发展奠定坚实的人才基础。

(4)为了加强企业文化建设,企业需要采取一系列措施。一是要明确企业的核心价值观和经营理念,并将其贯穿于企业的各项活动中;二是要加强企业文化的宣传和培训,让员工深刻理解和认同企业的文化理念;三是企业还要注重文化的传承和创新,不断吸收新的文化元素,丰富企业文化的内涵和形式;四是企业要建立完善的文化管理机制,确保企业文化的落地生根和持续发展^[4]。

6 强化人力资源风险管理

人力资源风险主要涉及到人才流失、劳动争议、员工健康与安全等多个方面。这些风险不仅可能给企业带来巨大的经济损失,还可能损害企业的声誉和形象,甚至影响企业的长远发展。所以,必须高度重视人力资源风险管理,并采取有效措施进行防范和应对。(1)强化人力资源风险管理需要从制度建设入手。应建立完善的人力资源管理制度和流程,明确各环节的职责和权限,确保人力资源管理工作规范化和标准化。还应建立风险预警机制,通过定期的风险评估和数据分析,及时发现和解决潜在的人力资源风险。(2)加强员工培训和教育也是降低人力资源风险的重要途径。企业应定期开展员工培训,提升员工的职业素养和综合能力,增强他们的风险意识和自我保护能力。通过加强企业文化建设,培养员工的忠诚度和归属感,降低人才流失的风险。(3)企业应建立健全的激励机制和约束机制,以激发员工的积极性和创造力,同时规范员工的行为。通过合理的薪酬体系、晋升机制和奖惩制度,企业可以吸引和留住优秀人才,提高员工的工作满意度和绩效水平。对违反规章制度的行为进行及时纠正和处理,以维护企业的正常运营和良好秩序。(4)强化人力资源风险管理还需要企业加强与外部环境的沟通和协作。企业应密切关注市场动态和法律法规的变化,及时调整人力资源策略和政策,以适应外部环境的变化。积极与政府部门、行业协会等外部机构建立良好的合作关系,共同应对人力资源风险挑战。

结语

在建筑施工企业的成长道路上,人力资源开发与管理的紧密配合如同双翼,共同助力企业腾飞。二者相辅

相成，不仅为企业注入了源源不断的活力，更是推动企业持续发展的关键因素。所以，必须深刻认识到人力资源开发与管理的战略价值，积极探索并实践创新模式，不断提升员工队伍的整体素质与工作效率，为企业未来的可持续发展奠定坚实基础。

参考文献：

[1]王曜.基于学习型组织构建的库管理单位人力资源管理研究与开发研究[J].科学与财富,2019,(12):293.

[2]成家兴,童仙凤,李建.员工培训模式与人力资源管理中开发效果的内在关联研究[J].数字化用户,2020,24(52):218.

[3]李芝山.《人力资源管理专业认知实习》课程开发与实2践研究——以湖南财政经济学院为例[J].教育教学论坛,2019,(16):153-157.

[4]刘青.电力企业人力资源管理信息系统分析与有效开发[J].数字化用户,2020,24(33):158.