

建筑施工企业人才培养探究

蒋婷

湖北交投建设集团有限公司

DOI:10.32629/bd.v3i11.2833

[摘要] 近年来,随着建筑施工技术的不断进步,我国在建筑施工领域取得了突飞猛进的发展,许多新技术、新工艺逐渐应用到施工当中,对施工企业的人才要求也越来越高。人才培养已经越来越受到建筑施工企业的重视。但是由于受到行业的自身特性以及建筑企业体制机制等多种因素的影响,人才培养工作仍存在较多问题,人才培养的速度已经难以适应我国建筑施工行业的飞速发展,亟待加强和改进,以适应时代发展需求并推动建筑施工企业信息化发展。

[关键词] 施工企业; 人才培养; 对策

建筑业是国民经济发展的支柱产业,随着我国经济的高速发展,建筑施工企业无论从经营规模还是从业人数都发生着巨大的变化,建筑企业资质重新定位以及建筑市场竞争日趋激烈,使得“人才”这一企业发展中最重要的优势因素逐渐凸显。如何有效培养适合自身企业发展的优秀人才,成为企业在商海搏击中发展壮大、增强企业核心竞争力的首要任务。

1 人才培养的概念与意义

1.1 人才培养的概念

人才培养是指对人才进行教育、培训的过程。被选拔的人才一般都需经过培养训练,才能成为各种职业和岗位要求的专门人才。企业培养人才的形式有多种,除了在各级各类学校中进行系统的继续教育和进修外,还可采取脱产或不脱产的内部或委外培训班、研讨班等形式,充分利用成人教育、业余教育、电化教育等条件,提倡并鼓励员工自学成才。对于建筑施工企业来说,人才培养是多层次的,包括高级经营管理人才、中级项目管理人才、基层管理人才和专业技术人才的培养等。

1.2 建筑施工企业人才培养的意义

建筑施工业作为我国典型的劳动力密集型行业,具有人员学历偏低、流动性强、数量众多等特点。我国建筑市场经过多年的发展,市场趋于成熟、竞争趋于激烈,只有聚集优秀的专业技术人才和复合型管理人才,才能使企业从劳动力密集型向管理密集型转轨,才能利用“人才”无穷的智力开发优势来创新建筑行业的新技术、新材料、新工艺、新方法,从而提升企业生产效率和管理水平,实现企业长期可持续发展的战略目标。

2 建筑施工企业人才培养主要存在的问题

4.4 加强对施工技术质量人员的系统监督以及管理

在施工技术质量工作中,有关施工人员的素质直接影响到建筑工程项目的施工质量及其整体施工效率。在实际建筑工程项目开发和技术运行中,要加强对施工技术质量施工人员的监督管理,有关部门和企业要根据具体情况进行系统的培训。通过定期抽查,加强前期施工工作管理和培训工作的整体素质,使建筑工程经营者能够在实际工程开发和技术操作中系统地规范施工过程中的有关过程。通过有关的设计人员和专业施工控制人员,按有关规定对施工图进行系统的监控和核实,以提高施工技术人员的素质和整体素质。

5 结束语

一般而言,在国家、政府和人民对建筑工程项目质量的要求越来越高的情况下,建筑企业在建设过程中正确地运用建筑工程施工技术的质量控制方法,来加强施工前的准备以及施工后施工工艺的质量控制,

2.1 员工职业发展通道单一

企业不能提供足够的管理岗位和晋级发展平台成为造成员工流失的主要因素之一。员工在到达一定级别后,由于体制机制的限制,发展空间越来越小,遇到自己职业发展的瓶颈。部分员工在面对职业瓶颈时往往不能理性面对,导致在工作中积极性不高,抱着混日子的心态,影响企业管理效率。

2.2 人才培养效率不高

一是公司各单位虽采取了一定的人才培养措施,如“导师带徒”、“集中授课”、“职工夜校”等方式,但执行过程仍较为粗放,人才培养效率不高;二是项目部之间人才培养水平参差不齐,导致部分项目员工成长缓慢;三是员工对所从事岗位的应知应会了解不清,专业知识和技能主要靠从工作实践中摸索,成长过程中缺乏系统和全面的指导,导致人才培养工作不能有的放矢、效率低下。

2.3 培养观念过于急功近利

古语云:十年树木,百年树人,中国绝大部分的建筑施工企业真正做到重视人才培养不过短短几年时间,希望在这期间就出现企业现状显著改观明显不够客观。美国心理学家麦克利兰提出了人的胜任力模型,其中知识、经验、技能等显性素质是可以通过培训提升和改善的,而决定个体绩效的深层次素质,如成就动机、影响力等隐性素质,是很难通过培训提升和改善的,因此高层管理层要正确看待人才培训的投资回报率与企业长期持久的动态关系。

2.4 员工主动成长意识不强

内部竞争和淘汰机制相对缺失,没有形成能上能下的岗位竞争机制,

可以确保施工项目的施工质量达到标准,提高施工项目的坚固性、稳定性、安全性和耐久性,为人们提供安全舒适的居住环境,促进国民经济效益的增长。因此,有效实施建筑工程施工质量控制方法是必要和有意义的。

[参考文献]

- [1]王义红.建筑工程施工技术质量控制方法研究[J].城市住宅,2019(1):151-152.
- [2]徐雷.建筑工程施工技术质量控制方法探讨[J].居舍,2018(21):179.
- [3]高怀志.建筑工程施工技术质量控制方法研究[J].现代物业(中旬刊),2018(02):113.
- [4]卢相桦.提高建筑工程施工质量控制的有效策略[J].企业科技与发展,2018(18):16-17.

论资排辈现象仍较为普遍,导致员工普遍缺乏竞争意识和危机意识,员工在自我成长方面的活力和动力不足。

2.5 后备人才供应不足

人才梯队供应形态没有形成,在选拔部分岗位人员时常常处于无人可选的状态。究其原因,一是员工队伍结构性紧缺,因施工任务增长需要和人员流失率较高等原因,部分专业岗位,特别是工程技术人员后备队伍供应严重不足;二是因人才培养效率不高导致现有的后备队伍整体素质和能力难以满足要求。

3 建筑施工企业人才培养对策

3.1 拓宽员工职业发展通道

分管理通道和专业通道两条腿走路,给员工的职业发展提供更多的选择,实行岗位晋级制度,为员工成长提供更加广阔的空间,同时体现同岗位间专业能力水平的差异。每个岗位均设置A、B、C 3个岗位级别,岗位晋级即指同一岗位下由C级逐级晋升至A级的过程,升级后其岗位职责不发生变化,且对每个岗位级别所应具备的能力细化。

3.2 提高人才培养效率

(1) 优化“导师带徒”制度。第一,要从领导层面加强重视,深化对这一模式的理解。成立专门的工作小组,根据各施工单位的具体情况和人才构成,制定详细的培养计划,并由该小组负责具体实施。第二,建立导师人才储备库,选一批专业能力强,经验丰富、认真负责的员工加入,并根据实际培养需要对导师进行分类入库。第三,正式确立师徒关系之后,双方及工作小组要签订一份“师带徒”协议书,协议中应规定双方的职责、时间期限、培养目标、培养计划与培养措施等内容。协议中还应明确考核方法和奖励办法,给作为师父的员工和考核成绩优秀的徒弟进行相应的奖励。协议应一式四份,师父和员工各一份,员工所在部门和单位人力资源部门也各保留一份。

(2) “精细化”培养制度。目前,工程施工项目的精细化管理逐渐受到各建筑施工企业的重视,纷纷提出了施工项目精细化管理的目标和要求。在人才队伍的建设过程中,也一样需要“精细化”,改变以往的粗放式管理模式,注重人才培养的质量和细节。首先,企业的人力资源部门要熟悉企业的现状以及未来发展规划,对于企业发展所需要的人才建立一份明确的预测规划;同时要定期到基层中了解各部门的人才分配情况,从而制订出合理可行的培养计划。在计划制订过程中,对专业技术人才和经营管理的复合型人才要制订不同的与之相对应的培养方案。

(3) 利用重大工程培养人才。在重点项目建设开始前,除了做好项目建设前的各项准备工作外,管理层还应考虑选派理论基础扎实、踏实肯干的人才到项目一线担任技术管理工作。重大工程项目实施过程中往往具有技术难度高、管理难度大的特点。公司可以安排经验丰富的骨干人员担任项目经理和技术负责人,选拔优秀人才分派到项目的不同岗位,经过重点项目的锻炼,往往可以培养出一批实践经验丰富的一线管理人才。

3.3 集中培训

(1) 现场培训。公司可以建立定期培训制度,由人力资源部门和公司的技术中心共同策划组织,技术中心可以根据公司承接的各项项目,从中选取一些具有特点的项目(如工程技术难度大、项目管理要求高、新技术创新等),集中组织公司人才库的青年才干到项目学习经验,并与项目人员进行现场交流。这样不仅可以学到重点项目的实践经验,也可以拓宽项目管理人员的思路,双向受益。

(2) 聘请行业内技术专家讲课。公司在项目的技术评审过程中经常会与业内专家打交道。可以建立一个企业外部的专家资源库,并与业内的专家建立长期的联系,除了方便评审工作之外,还可以定期邀请他们给公司的技术骨干上课。这些专家往往具有丰富的技术经验,一些还是规范的编制者和政策制定的参与者,会对参与人员受益匪浅。

(3) 参与行业技术交流。目前建筑施工领域的行业技术交流活动越来越多,虽然一些活动是滥竽充数,但其中也不乏一些有实质内容的技术交流活动,特别是一些新兴技术和政策重点发展的交流(如BIM、预制装配式建筑、绿色施工、地下管廊、智慧工地等)。参加这些活动可以使参与人员了解目前的行业发展动态和其他建筑施工企业的技术发展水平,对公司的未来发展会有很大帮助。

3.4 与人力资源其他模块相配合

人才培养是个系统工程,培训仅是其中一环而非全部,因此人才培养必须与人力资源规划、绩效评价、薪酬设计和员工关系等模块相配合,将人才培养计划纳入清晰的职工职业规划与企业战略发展规划之中,将项目部开设培训课程的种类、时间与绩效考评相结合,将培训给实际生产带来的效果与完成产值情况相对比,将培训与项目部整体绩效和个人绩效有机配比协调,做到层层重视,层层监管。

4 结语

人才是推动企业发展的动力,因此应当重视人才培养以提高企业的经济效益和市场竞争能力。建立科学合理的人才培养制度和机制,采用现代化信息技术展开人才培养。通过事业发展和薪资福利等来激励人才发展,促使职工通过自主学习来提升自身的综合技能水平和职业素养等,从而推动着企业经济效益发展。

[参考文献]

- [1] 张霞. 浅议民营建筑企业人才体系建设[J]. 中国房地产业, 2017(19):288.
- [2] 于学敏. 企业人才培养的重要性与措施[J]. 人力资源管理, 2018(2):274-275.
- [3] 李可重. 建筑施工企业人才培养的思考[J]. 办公室业务, 2017(19):144.
- [4] 颜枝波. 施工企业人才分类培养研究[J]. 建材与装饰, 2018(33):165-166.