

对国有建筑施工企业人才队伍建设的思考

许源海¹, 韩月平²

(1. 河北冶金建设集团有限公司 组织部 056033, 河北 邯郸; 2. 邯郸市城建技校, 河北 邯郸 056001)

[摘要]近几年, 尽管大学毕业生就业形势严峻, 但建筑施工企业尤其是国有建筑施工企业人才流失十分严重, 大学生就业难, 而企业留人亦难。对国有建筑施工企业在人才队伍建设方面提出了建议。

[关键词]施工企业; 人才队伍; 建设

doi: 10. 3969/j. issn. 1673-9477. 2014. 01. 035

[中图分类号] F272.29 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1673-9477(2014)01-111-02

人力资源是企业发展的第一资源, 是企业发展的根本, 在企业生产经营活动中占有举足轻重的位置。企业的人才队伍是企业人力资源的重要组成部分。现阶段, 建筑施工企业的人才队伍大体可分为三个方面, 即经营管理人才、专业技术人才、专业技能人才。这三个方面既有区别又有联系, 构成现阶段建筑施工企业人才队伍的整体。

企业经营管理人才主要指目前在各级管理岗位上从事具体管理工作的人员。如从事企业经营管理的各级班子成员、项目部人员, 从事财务管理、人事管理、设备管理、工程技术管理、质量安全管理、后勤管理等方面的人员, 这其中一些人又同时具有专业技术任职资格, 为专业技术、专业技能方面的人才。专业技术人才一般指拥有各种专业技术职务任职资格, 在某一专业、某一领域有所专长的人员。专业技能人才一般是指在某一工种有绝活, 在某一方面有一技之长的操作岗技能人员, 一般具有高级工以上专业技能任职资格。

一、目前建筑施工企业人才队伍的现状及存在问题的原因

建筑施工企业经过多年的发展, 尤其是近几年的快速发展, 企业规模不但实行了量的扩张, 而且实现了质的提高。多年的发展, 沉积了深蕴的企业文化, 形成了一支敢打硬仗, 能打硬仗的职工队伍。造就了一支在建设领域能够适应业主要求, 具有自己专业优势的专业技术和专业技能的人才队伍。但是在看到成绩的同时, 也应看到, 同社会各方面取得的巨大成绩相比, 部分建筑施工企业还存在着不协调, 不适应的方面, 在人才队伍的建设上存在着不适应行业和企业发展的要求, 不适应社会对建筑施工企业的要求等问题。一是现有专业人员技术结构不合理, 企业资质所需要的部分专业技术人员短

缺, 一些专业技术工种人员缺乏; 二是一些专业技能岗位自有职工队伍不足, 越来越依赖外工及外协队伍; 三是社会价值的多元化, 就业方式的灵活性导致专业技术人员尤其是新招聘的高校毕业生, 流失严重; 四是一些国有建筑施工企业长期的计划经济体制, 企业办社会的后遗症, 导致用人机制不活, 想留的人留不住, 想减的人减不了, 造成企业包袱沉重, 冗员过多, 影响了经济效益的提升。进而影响到职工待遇的提高, 当职工个人价值(劳动力价格)和社会平均价值(市场劳动力平均价格)差距较大时, 职工对企业的依附感就会减弱, 工程回款不及时, 企业自身资金链薄弱, 抗风险能力低, 职工工资拖欠严重, 有一技之长的技能人员为了生计, 或为了较高的收入及待遇, 既不辞职和企业解除劳动关系, 又以种种借口不做单位分配的工作, 造成专业技术、技能人才隐性流失。

造成以上问题的原因, 既有客观方面的, 又有主观方面的, 既有社会的, 又有企业自身的。大体上可分为, 一是建筑施工企业是一个艰苦的行业, 工作辛苦不算, 常年出差是家常便饭, 虽然一些初到企业的高等学校毕业生思想上有一定准备, 但是现场的环境比设想的要艰苦得多, 一些学生到现场后的新鲜感一过, 寂寞空虚感便会占据心头, 便会产生想走的念头。二是学生毕业初始, 往往自视过高, 期望值太大, 眼高手低, 不愿从最基本、最基础的工作做起, 稍有不顺, 便觉得才能难以发挥, 抱负难以实现, 在企业会被埋没, 不如早走为上。三是现阶段学生个人价值预期(收入高低)与社会平均价值有不小的差距, 当差距增大时, 国有企业这一招牌便减弱了吸引力。四是企业用人机制不活, 尽管企业劳动用工制度改革已推行多年, 但改革仍未到位, 还需要进一步深化。五是企业凝聚力减弱, 一些员工既不愿放弃国有企业职工的身份, 为的是

[投稿日期] 2013-12-20

[作者简介] 许源海(1966-), 男, 河北清河人, 政工师, 研究方向: 人力资源管理。

让企业为其负担“三金”及其他社会保险,而自己在外面闯荡揽私活,收入高,又有保险,无后顾之忧,企业的光不沾白不沾。六是常年出差的企业工作性质,又决定了单位女职工比例低,一些单身男职工的婚姻问题解决难度增大,影响了职工个人工作情绪的稳定。

二、加强人才队伍建设的设想

企业的发展有赖于有一支充满生机与活力的职工队伍,有赖于有一支能够胜任本职工作,兢兢业业,忠于职守,有开拓创新精神,能够与时俱进的人才队伍。企业的人才队伍建设也是一项长期任务。

一要充分发挥国有企业的政治优势,发挥党组织的政治核心作用,建设优良的企业文化,依靠强有力的思想政治工作增强企业的凝聚力和职工队伍的向心力,将国有企业的政治优势转化为资源优势。

二要继续推进用工制度改革,建立科学合理的考核标准及考核体系,引入竞争机制,让各岗位的人才动起来,活起来,增加积极向上,积极进取,奋勇争先的动力。

三要对专业相近或相通岗位的人员实行定期轮岗;对于专业性较强,业务面较窄的管理人员可在上下级间交流;对于二级单位的领导班子成员也应在二级单位间,二级单位和上级公司处室间进行轮岗。这样,有利于培养管理人员综合素质,有利于培养复合型人才,有利于打破单位间的樊篱,增强上级公司权威,有利于各二级单位平衡发展。破除个别人存在的思维定势,利于创新。同时防止长期在同一个岗位工作,造成工作意识差,自由散漫,懒惰等不良作风。

四要在政策上支持,鼓励各类专业技术人员继续学历后教育,鼓励他们考取各类适合企业发展及资质需要的各类资格证书,提高其业务工作能力。对于有工作能力、组织能力因没有空缺职位而暂时得不到提拔的人员可设技术主管、主办科员、主任科员之类的职位,使其享受相应职级管理人员待遇。

五要加强对专业技能人员的培训,落实相关待遇。努力把握住施工过程中的关键部位,关键环节,关键岗位。

六要将思想政治工作同解决人才队伍中存在的实际困难结合起来。各级党组织及单位领导要从企业长远发展的大局出发,帮助他们解决喝热水的问题、洗澡的问题、住宿的问题、吃饭的问题、婚恋恋爱的问题、孩子入托上学的问题、个人生活方面的其他问题,努力创造拴心育人的环境。

七要进一步完善劳动合同管理,依靠法律手段维护企业的合法权益。对长期不在岗人员,作好思想工作,完善法律程序,及时解除他们与企业的劳动合同关系。

三、结束语

建筑施工企业人才队伍建设是事关企业持续、健康发展的关键问题,需要各级领导及部门共同努力,建设一支素质过硬,结构合理,专业配置与企业资质相适应的人才队伍才能为企业实现又好又快发展提供人力、智力、技术支持。各类人才留下来、用得着,需贯彻落实好感情留人、待遇留人、事业留人、环境留人的方针,使各类人才能为企业所用,各类人才都能在企业找到适合自己发展的平台,绽放出自己的精彩,促进企业实现持久的发展目标。

Thinking of the state-owned construction enterprise talent team construction

XU Yuan-hai¹, HAN Yue-ping²

(1. Organization Department, Hebei Metallurgical Construction Group Co., LTD., Handan 056033, China; 2. Handan Urban Construction Vocational School, Handan 056001, China)

Abstract: In recent years, despite the severe employment situation of university graduates, the brain drain in construction enterprises especially the state-owned construction enterprise is very serious. The severe employment situation of university graduates goes with the fact that it is difficult for the enterprises to retain talent. This paper gives some suggestions in strengthening the talent team construction in the state-owned construction enterprises.

key words: construction enterprise; talent team; construction