

探讨互联网+时代施工企业人力资源管理创新路径

何丹

中冶建工集团有限公司, 重庆 400000

[摘要]文中探讨互联网+时代下, 施工企业人力资源管理的创新路径。在分析传统管理模式与新兴管理模式差异、缺乏职业发展规划引导、培训方式和内容滞后、信息化程度低导致管理效率低下、工人队伍稳定性不高等问题的基础上, 提出互联网+时代施工企业人力资源管理创新的意义, 包括提高管理效率和工作效率、增强人才吸引力和竞争力、促进企业可持续发展、推动人力资源管理向数字化、智能化转型等。旨在为施工企业在互联网+时代下的人力资源管理提供新思路。

[关键词] 互联网+时代; 施工企业; 人力资源管理

DOI: 10.33142/mem.v4i1.8762

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Discussion on the Innovative Path of Human Resources Management of Construction Enterprises in the Era of Internet+

HE Dan

China Metallurgical Construction Engineering Group Co., Ltd., Chongqing, 400000, China

Abstract: This paper discusses the innovation path of human resource management in construction enterprises in the era of Internet+. Based on the analysis of the differences between traditional management mode and emerging management mode, lack of career development planning guidance, lagging training methods and contents, low management efficiency caused by low informatization level, and low stability of workers, this paper puts forward the significance of human resource management innovation in construction enterprises in Internet+ era, including improving management efficiency and work efficiency, enhancing talent attraction and competitiveness, promoting sustainable development of enterprises, and promoting the transformation of human resource management to digitalization and intelligence, so as to provide new ideas for human resource management in construction enterprises in Internet+ era.

Keywords: Internet+ era; construction enterprises; human resources management

引言

在互联网+时代, 施工企业面临着人力资源管理的新挑战和机遇。传统的人力资源管理模式已经无法满足施工企业发展的需要, 需要创新管理模式, 提高管理效率和工作效率, 增强人才吸引力和竞争力, 促进企业的可持续发展。本文旨在探讨互联网+时代施工企业人力资源管理的问题, 分析其创新意义, 提出相应的对策, 以期为企业的管理实践提供有益的借鉴和启示。

1 互联网+时代施工企业人力资源管理的问题

1.1 传统管理模式与新兴管理模式存在差异

在互联网+时代, 施工企业人力资源管理面临着传统管理模式与新兴管理模式的差异。传统的人力资源管理模式往往注重规章制度的制定和执行, 强调对员工的管理控制, 忽视员工的自主性和创造性, 而新兴的人力资源管理模式则更加注重员工的参与度和个性化发展。施工企业的传统管理模式缺乏创新和灵活性, 难以满足现代化人力资源管理的需求。同时, 新兴的管理模式需要在传统管理基础上进行改革和创新, 加强员工的参与度和满意度, 提高管理效率和企业竞争力。因此, 如何在互联网+时代下实现传统管理模式向新兴管理模式的转型, 成为施工企业人力资源管理需要面对的问题之一。

1.2 缺乏职业发展规划引导

第一, 员工职业发展方向不明确。在传统的职业发展规划中, 员工的职业发展方向往往是由企业规定的, 员工往往没有太多选择的空间。这种职业发展规划缺乏个性化和灵活性, 导致员工职业发展方向不明确, 无法发挥自己的优势和潜力。第二, 缺乏职业发展的培训和学习计划。企业往往只注重员工的工作成果, 忽略员工的能力和潜力的培养。这导致员工无法得到有针对性的培训和学习计划, 无法提高自己的综合素质和职业竞争力^[1]。第三, 缺乏职业发展的评估机制, 忽略员工的能力和潜力的评估。这导致员工的职业发展评估缺乏客观性和科学性, 无法真正反映员工的职业发展水平。第四, 缺乏职业发展的晋升机制。在传统的晋升机制中, 晋升往往基于职位等级和职业资格等因素, 而忽略员工的能力和潜力。这导致员工的晋升路径不明确, 晋升机会有限, 无法充分发挥员工的潜力和创造力。

1.3 培训未能关注员工心理健康

首先, 忽视员工压力管理。培训活动往往将重点放在工作技能和知识的培养上, 而忽视员工在工作中可能面临的压力和心理负担。没有提供相应的心理健康支持和压力管理技巧, 导致员工无法有效应对工作压力, 影响工作效

率和绩效。其次,缺乏心理健康教育。培训内容中很少涉及心理健康教育,员工缺乏对心理健康问题的认知和理解。缺乏心理健康知识和技能,无法有效管理自己的情绪和情绪,容易受到工作压力和情绪波动的影响^[2]。最后,忽视员工个体差异。培训活动往往采用一刀切的方式,忽视员工的个体差异和需求。没有针对不同员工的心理健康状况和需求进行个性化的培训和支持,导致培训效果不尽如人意。

1.4 绩效管理未能得到员工认同

一是模糊的绩效评价标准。员工对绩效评价标准感到困惑和不公平,无法准确了解自己的表现水平和工作目标。缺乏明确的指导,使员工难以全面理解绩效管理的要求。二是缺乏及时的绩效反馈。员工对于自己的绩效表现缺乏明确的反馈信息,无法了解自己的优势和改进方向。缺乏有效的沟通渠道和定期的绩效谈话,使员工感到被忽视和不被重视。三是不公正的绩效评价。在绩效评价过程中存在主观性和偏见,导致员工对绩效评价的公正性产生怀疑。某些员工可能因个人关系或其他非业绩因素而获得不公平的评价结果。四是缺乏激励措施。绩效管理过程中缺乏明确的激励机制和奖励制度,员工对于良好绩效缺乏合适的回报和认可,导致其工作动力和积极性下降。

1.5 人才招聘和留用问题

随着互联网+技术的发展,传统的人才招聘渠道已经无法满足企业的需求,企业需要寻找新的人才招聘方式。同时,互联网+时代员工的流动性也增加,对企业的人才留用提出更高的要求。施工企业人才招聘和留用面临以下问题:一是招聘成本高、效率低。传统的招聘方式主要是通过招聘会、人才市场等途径获取人才,这种方式往往存在招聘成本高、效率低等问题。二是人才来源单一^[4]。传统的人才招聘渠道受制于地理位置和其他因素,往往无法覆盖更广泛的人才来源。三是人才留用难度大。互联网+时代员工流动性大,特别是高层次人才的流失对企业的发展影响较大,如何留住优秀人才是亟待解决的问题。

2 互联网+时代施工企业人力资源管理创新意义

2.1 提高管理效率和工作效率

在互联网+时代,施工企业人力资源管理的创新可以带来许多意义。互联网+技术的应用可以帮助企业优化流程和管理,提高管理效率和工作效率。例如,通过互联网+技术实现招聘、薪资结算、考勤等人力资源管理工作的自动化和数字化,可以大大减轻管理人员的工作负担,同时提高管理效率。同时,采用智能化设备和数字化工艺流程也可以提高施工效率,减少人工操作,降低成本。通过这些创新,施工企业可以更好地应对市场竞争和客户需求,提高整体竞争力。

2.2 增强人才吸引力和竞争力

在互联网+时代,施工企业需要借助人力资源管理的创新来提高企业的人才吸引力和竞争力。一方面,通过数

字化、智能化的招聘平台,能够更加精准地推送招聘信息,吸引到更多高质量的人才;另一方面,施工企业也应该在员工福利、职业发展等方面提供更多的优惠政策和发展机会,吸引人才长期留在企业中^[5]。通过提升人才吸引力和竞争力,企业能够更好地发挥人力资源的价值,推动企业的可持续发展。

2.3 促进企业的可持续发展

施工企业在人力资源管理上的创新可以帮助企业优化资源配置,提高生产效率和质量,降低管理成本和劳动力成本,利于提高企业的竞争力。同时,通过在人才管理上的创新,施工企业可以更好地吸引和留住高素质的人才,培养出一支具有创新意识、创造力和竞争力的团队,进一步提升企业的竞争力。此外,施工企业在人力资源管理上的创新还能够促进企业的可持续发展。通过人才培养和管理的创新,企业能够更好地适应市场需求,创新业务模式,推进技术创新和管理创新,实现企业的可持续发展。

2.4 推动人力资源管理向数字化、智能化转型

首先,数字化、智能化的管理模式可以实现信息化、智能化的数据管理,极大地提高管理效率。例如,采用人力资源管理软件,可以实现员工档案的自动化管理、考勤数据的自动统计和分析等,降低人工处理数据的工作量和出错率。其次,数字化、智能化的人力资源管理可以节约管理成本。人力资源管理涉及招聘、培训、绩效考核、薪酬福利等诸多方面,需要投入大量的人力、物力和财力。而采用数字化、智能化的管理模式,可以实现人力资源的精细化管理和信息化处理,降低管理成本,提高管理效率。最后,数字化、智能化的人力资源管理可以优化人力资源配置,促进企业的可持续发展。通过数字化、智能化的人力资源管理,企业可以更好地掌握员工的能力、经验和背景等信息,更加精准地进行人才选拔和培养,优化人力资源的配置。

3 互联网+时代施工企业人力资源管理创新对策

3.1 借鉴其他领域先进的数字化管理经验

在互联网+时代,施工企业可以借鉴其他领域的数字化管理经验,尤其是一些互联网企业和科技企业的成功经验。例如,可以引入智能化的招聘和培训系统,利用大数据技术对人才进行更加精准地筛选和匹配,提高人才管理的效率和精准度。同时,还可以借鉴其他行业的人才管理经验,如建立职业发展通道、提供灵活的工作制度、实施员工关怀计划等,以增强员工的归属感和忠诚度。此外,施工企业还可以借助云计算、物联网、大数据等技术,构建数字化的人力资源管理系统,实现人力资源信息的集中管理和智能化分析,提高管理效率和决策能力^[6]。例如,通过引入智能化的考勤系统、在线办公平台等工具,大大简化人力资源管理的流程和工作量,同时也可以为企业提供更加实时和准确的数据支持,帮助企业更好地制定战略

和政策。

3.2 重视职业发展规划引导

第一，建立个性化、灵活化和动态化的职业发展规划机制。企业可以根据员工的个人兴趣和能力，制定适合员工的职业发展规划，让员工在发展中逐步实现自己的职业目标。第二，提供有针对性的培训和学习计划。通过员工的发展档案和岗位要求，制定有针对性的培训和学习计划，让员工可以不断提升自己的技能和知识水平，以适应不断变化的市场需求。第三，建立科学客观的评估机制。企业可以建立科学客观的职业发展评估机制，从员工的能力、业绩、职业素质等多个角度进行评估，让员工可以清晰了解自己的发展状况，制定更合理的职业发展规划。第四，引入灵活的晋升机制。企业可以根据员工的实际表现和能力，制定个性化的晋升计划，让员工可以在晋升中发挥自己的潜力和创造力。同时，企业可以注重内部晋升，让员工感受到自己的价值和前景，从而提高员工的工作积极性和满意度。

3.3 重视员工心理健康培训

首先，引入心理健康教育模块。在培训课程中加入心理健康教育内容，包括压力管理、情绪调控、自我关怀等方面的知识和技能培养。员工可以学习如何有效应对工作压力和情绪波动，提升心理抗压能力。其次，提供心理咨询和支持。建立心理咨询机制，为员工提供心理咨询和支持服务。员工可以通过咨询师的指导，解决工作和个人生活中的心理问题，获得心理上的支持和指导。最后，个性化培训方案。针对不同员工的个体差异和需求，设计个性化的培训方案。通过了解员工的心理健康状况和需求，提供针对性的培训内容和方法，满足员工的学习和成长需求。

3.4 科学开展员工绩效管理

第一，确立明确的绩效评价标准。制定客观、可衡量的绩效评价标准，明确工作目标和要求，使员工能够清晰了解自己的绩效期望和评价依据。第二，提供及时和具体的绩效反馈。定期与员工进行绩效谈话，给予具体的反馈和建议，指出员工的优点和改进方向，帮助员工了解自己的表现和发展需求。第三，建立公正的评价机制。确保绩效评价的公正性和客观性，采取多角度评估、多人参与的方式，避免主观偏见对绩效评价的影响。第四，设立激励措施和奖励制度。建立激励机制，如绩效奖金、晋升机会、荣誉表彰等，根据员工的绩效表现给予适当的奖励和认可，激发员工的工作动力和积极性。第五，建立员工支持系统。提供良好的工作环境和支撑系统，包括关注员工福利待遇、健康管理、工作生活平衡等，提高员工的工作满意度和认同感。

3.5 制定多元化人才招聘和留用机制

为解决互联网+时代施工企业人才招聘和留用问题，需要采取多种措施。第一，企业可以借助在线招聘平台招聘人才。在线招聘平台的优势在于覆盖范围广、招聘效率高、信息反馈快、成本低等方面，能够提高招聘效率，降低企业的招聘成本。第二，企业可以通过建设人才服务平台，提供更多的服务，增强员工的归属感和忠诚度，从而留住人才。同时也可以通过人才服务平台获取更多的人才资源。第三，企业可以通过提高员工福利待遇、加强员工福利管理等方式增强员工的归属感和忠诚度。这些措施能提高员工的工作满意度和忠诚度，从而降低员工流失率。第四，企业应该积极开展企业文化建设，营造良好的企业文化氛围，增强员工的凝聚力和忠诚度。企业文化应该贯穿于企业的各个环节，包括招聘、培训、激励等方面。通过创新企业文化，企业可以吸引更多的人才，留住优秀员工，提高员工的工作效率和绩效。第五，企业应该根据员工的实际情况，制定适合不同员工的绩效激励机制。例如，对于高层次人才，可以采取股权激励等方式，对于普通员工，可以采取绩效奖金等方式，激励员工积极工作和创新。

4 结论

本文针对互联网+时代下施工企业人力资源管理存在的问题，提出一些解决方案和对策。通过分析互联网+时代下的管理环境和人才市场，可以看出施工企业在人力资源管理方面存在人才管理策略单一等多方面问题。所以本文提出借鉴其他领域先进的数字化管理经验等创新策略，以期提高人力资源管理效率。

[参考文献]

- [1] 姬雪. 施工建筑行业企业人力资源管理创新[J]. 现代企业文化, 2022, 14(33): 124-126.
 - [2] 綦晓雷. 绩效管理在建筑企业人力资源管理中的运用策略[J]. 大众标准化, 2022, 26(21): 82-84.
 - [3] 左靖. 建筑施工企业项目人力资源管理风险研究[J]. 现代企业文化, 2022, 17(29): 115-117.
 - [4] 孙家俊. 人力资源管理在建筑施工企业中的应用[J]. 工业建筑, 2022, 52(7): 251.
 - [5] 曹荣峰. 大数据时代施工企业人力资源管理的策略探析[J]. 环渤海经济瞭望, 2022, 26(7): 88-90.
 - [6] 刘昭瑞. 新形势下建筑施工企业的人力资源管理[J]. 人力资源开发, 2022, 12(6): 78-79.
- 作者简介: 何丹 (1985.2-), 毕业院校: 重庆工商大学, 所学专业: 信息管理与信息系统, 当前就职单位: 中冶建工集团科技实业分公司, 职务: 人力资源部部长, 职称级别: 经济师。