# 国房地产企业人力资源管理现状及对策（精选五篇）

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-08-21

*第一篇：国房地产企业人力资源管理现状及对策引言目前,美国次级贷款危机引发的金融海啸已波及全球并不断影响到实体经济,全球经济正在经历巨大的挑战。在许多世界著名的金融巨头宣布破产的同时,经济危机在各个行业领域中传播,极大的影响了房地产行业。在...*

**第一篇：国房地产企业人力资源管理现状及对策**

引言

目前,美国次级贷款危机引发的金融海啸已波及全球并不断影响到实体经济,全球经济正在经历巨大的挑战。在许多世界著名的金融巨头宣布破产的同时,经济危机在各个行业领域中传播,极大的影响了房地产行业。在中国,近几年来房地产行业的泡沫不断膨胀,许多城市房价虚高。然而随着经济危机的到来和房地产泡沫渐渐破裂,众多房地产企业面临着日益巨大的资金压力。那么,面对这场全球性的金融危机,中国房地产企业的人力资源管理者该如何通过这次危机带来的影响发现并应对当前房地产企业人力资源管理方面存在的问题,是一个非常值得关注的话题,也是需要面对的挑战。当前中国房地产企业人力资源管理现状

房地产行业具有专业性强、风险高、投资额大、投资回收期长、工作关系复杂等特点,是人才密集型行业。从趋势上看,房地产行业的竞争已经转入了人才的竞争。当前,房地产业在人力资源管理方面主要存在以下问题:

2.1 从业人员众多,但综合型经营人才及专业化经营人才紧缺。房地产行业作为一个朝阳产业,真正形成一个行业不过是最近几年的时间,客观上决定不可能积累大量综合型经营及专业化经营人才。加之在利润的刺激下,大批房地产公司一下涌出,使得房地产行业从业人数骤增,但综合型经营人才及专业化经营人才由于需要长时间成长,不可能在短期内满足行业发展需要。目前,我国房地产从业人员的受教育总体上处于中等水平,学历水平集中在初中到大专之间,占从业人数的85.9%,整体学历结构偏低。高学历,经验丰富的中高级管理人才,缺口在25%左右。随着经济危机的到来,客观上要求房地产企业提高自身人员素质以应对经济危机,从而加剧了房地产企业对综合型经营人才及专业化经营人才的需求。

2.2 注重“选人”,忽视“育人”,人才流动率高。目前,虽然房地产企业都已经充分认识到人才对于企业发展的重要性。但由于目前房地产企业以项目运作为主,周期短、见效快,企业宁愿付给有经验、能上手的应聘者多一倍甚至几倍的薪资,也不愿意自己培养人才。这就造成了多数企业往往只将注意力集中到如何引进人才这一点,简单认为只要把需要的人才吸引进来就可以了,而忽略了如何更好的进行人力资源管理与开发。因此,在房地产企业就出现了引进来人才却留不住,甚至于原有人才还大量流失的局面。

2.3 人力资源管理的观念、管理思路和手段相对滞后。目前许多房地产企业的人力资源部门仅仅行使着办理人事关系、审批工资计划、管理人事档案等静态管理职能,就其职能、发挥的作用而言,与把人力作为一种资源进行开发、利用和管理的要求还有较大差距。此外,有相当数量的房地产企业在人力资源管理上还停留在简单地对员工进行考勤、分配、奖惩等方面的控制与限制,尚未提升到“以人为本”的高度上来。对员工多是靠制度约束和强制,还属“对立式管理”,缺少运用人本管理思维来发挥员工工作潜能和积极性的“互动式情感管理”。

2.4 缺乏专业的人力资源管理人才。在房地产企业一般都偏重于专业技术人员的引进,而忽视了专业的人力资源管理人才的引进。尽管很多企业都设有专门的人事部门,但很多人事管理人员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。改进房地产企业人力资源管理的几点建议

3.1 结合企业的发展需要和员工工作内容、职业生涯规划,为其设计培训和开发的系统计划,提供员工开发技能和自我发展的机会,从而提高房地产企业人力资源的整体素质。要特别重视综合型经营人才及专业化经营人才的培养,为其搭建职业发展平台。在实际管理过程中,要注意为他们创造具有挑战性的工作机会,给每一名综合型经营人才及专业化经营人才提供足够的发展空间和成长时间,使其具有工作成就感并能逐步成长。

3.2 建立和完善科学的人力资源管理体系,吸引、留住、激励人才。目前房地产企业跳槽现象频繁,如何吸引人才,保留核心人才,适度降低员工流失率,提升员工的人力资本回报率是摆在我们面前的一个现实难题。为此,房地产企业应做到人力资源招聘和市场对接,多渠道、全方位引进选拔任用人才;建立动态、公平的绩效考核与薪酬体系;注重科学有效的培训,开发人力资源,为员工提供一定的发展空间。

3.3 高度重视人力资源管理,彻底转变观念,树立“以人为本”的管理理念。房地产企业要确立人力资源是第一资源的观念和“以人为本”的管理思路。通过人本管理,使企业的人力资源管理由“外部激励”向“自我激励”转变;管理者实现由强制管理向情感管理的转变。通过管理思路、方法、手段的根本转变,达到吸引人才和留住人才的目的。同时,企业应树立“大人力资源观”,强调以系统、全局的观点来看待人力资源问题,把人力资源管理纳入企业发展的战略,使它与企业组织结构、企业文化紧密结合,以达到短期内促进企业业绩提升,长期推动企业战略实现的目标。

3.4 注重专业的人力资源管理人才及先进人力资源管理工具的引进。现在,越来越多的房地产企业领导逐步意识到了人力资源管理工作的重要性,也逐步加大了在人力资源方面的投入。例如,可以通过选择合适的e-HR系统帮助房地产行业人力资源管理者找到更新角度、更新方法的途径。并通过软件的实施,增加员工的参与管理意识,提高企业文化。结语

总之,人力资源管理已成为房地产企业核心竞争力的最重要方面,房地产企业要在激烈的市场环境下驾驭自己的市场经营活动,求得经济效益的提高,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。特别是在目前全球金融危机的背景下,作为人力资源的管理者,必须要未雨绸缪,随时根据企业内外部环境的变化,不断调整人力资源管理策略和方法,为企业迎接未来的挑战做好准备。

参考文献

[1]李迎春.浅析房地产企业的人力资源管理[J].山西科技,2024,(1)

[2]聂芳,任佩瑜.关于加强房地产企业人力资源管理的对策探析[J].商场现代化,2024,(12)

[3]刘香毅.房地产企业人力资源管理与开发策略[J].华东经济管理,2024,(8)

[4]杨玉萍.房地产企业人力资源管理的策略分析[J].企业家天地,2024,(4)

[5]崔思玉.e-HR:构筑房地产行业人力资源管理基石[J].中国房地信息,2024,(3)

[6]孟华兴,张伟东,杨杰.人力资源管理[M].北京:科技出版社,2024

**第二篇：现代企业人力资源管理现状及对策论文**

文章摘要：随着经济的发展以及科技的进步，市场竞争越来越激烈。面对如此严峻的形势，企业要想在这种激烈的竞争中脱颖而出，就必须加强对人才的管理。人力资源管理在企业的发展中占据着非常重要的地位，但是，我国现代企业人力资源管理仍然处于初级阶段，各方面的发展还都不够完善，基于此，本文针对我国现代企业人力资源管理的现状进行分析，并提出了相应的策略，以供相关人员作以参考。

关键词：现代企业；人力资源管理；问题；对策

改革开放以来，我国很多企业都将人力资源管理引入企业的管理中，只有高素质的人才才能促进企业的发展。我国现代企业人力资源管理仍然不够成熟，处于发展的初级阶段，与国外一些国家比较，仍然还有一段很长的距离。因此，企业要想在现代这种市场体制中能够保持稳定的发展，就必须重视人力资源的管理，注重对员工的人文主义关怀，培养企业需要的优秀人才，有效地利用人力资源，让企业在激烈的竞争中永保活力，促进企业的可持续发展。

1现代企业人力资源管理的现状

1.1管理观念落后

由于受传统经济体制的影响比较深，企业往往过于注重内部的问题，缺乏对人力资源管理的意识，忽视了人才的管理，人力资源对企业的发展有着非常重要的影响，如果不能将人力资源的作用得到充分的发挥，那么就无法调动员工的工作积极性，员工的创造力和潜能就难以发挥出来，从而会产生对工作的惰性，甚至造成人才的大量外流，会对企业的发展造成严重的阻碍。另外，由于管理观念比较落后，也没有制定相关的用人机制，导致人才的引进和使用成为一种形式，难以发挥人才的真正水平，从而错失了一些高素质的人才。

1.2人力资源部门的作用不能得到充分的发挥

人力资源是连接各部门之间的一个纽带，在各部门之间的沟通协调中起着重要的作用。现代企业虽然设置了人力资源部门，但实质上，人力资源在企业中却没有相应的定位，受到一些职权的限制，导致地位比较低，从而阻碍了部门之间的沟通和交流。导致人力资源部门处在这种尴尬的环境中的原因，主要有以下几个：首先，人力资源部门主要是给予业务部门一定的支持和帮助，很难接触到企业的管理的工作，也就不能对管理的工作进行深入的了解；其次，人力资源的管理往往只注重表面，不能将责任有效地落实，管理作用也就难以发挥。

1.3缺乏完善的薪酬体系

制定完善的薪酬体系不仅对员工具有一定的激励作用，还能激发员工的工作热情。而现如今，许多企业的薪酬体系都有待完善，在薪资的设定上实行均分的形式，没有将不同岗位的职责划分开来，员工的能力不同，对企业的付出不同，却得到同样的报酬，这必然会让一些员工产生心里不平衡的现象，从而使一部分有能力的员工得不到重视，使他们对工作失去了热情和积极性，无法发挥出真正的能力。

2现代企业人力资源管理问题的对策

2.1更新企业人力资源管理的理念

传统的企业人才的管理理念已经不能适应现代企业发展的需求，需要不断更新人力资源管理理念。首先，科学合理地进行人才的引进和选拔工作，在保证高品质人才的同时，要将人才的数量控制在一定的范围内，多角度、多方面的进行人才的选拔，提供给企业不同需求的人才；其次，大力开展员工的培训工作，企业必须针对实际的情况，制定出科学合理的培训制度，加大培训的力度，让全体员工都能够参与到企业的培训学习中来。可以模拟具体的场景，让学员置身于接近真实的工作环境中，同时模拟学员在工作中发生的真实情况，这种培训可使得学员有效解决在工作中的问题，从而有效提升员工的专业能力，这一方法也能激发员工的学习兴趣。

2.2提升人力资源部门的地位，使他们的作用得到充分地发挥

企业要重新对人力资源部门进行准确的定位，提升他们在企业中的地位，充分发挥他们的实际水平。比如，在公司的重要会议上，为人力资源部门留有一定的位置，有利于人力资源部门与其他部门之间的交流，使他们的作用得到充分地发挥。同时，人力资源部门要将工作拓展到企业的计划、调度、运作等管理中，全面了解企业的管理，对企业的任何信息要有很强的敏锐度。另外，进一步完善人力资源的开发以及规划工作，使人力资源部门整体水平在实际工作中得到很大程度的提升。

2.3建立良好的人才挖掘、选拔、考核、管理机制

企业可以通过建立良好的人才管理机制，达到加强人力资源管理的目的。企业内部各个部门之间进行密切的联系，各部门之间通过沟通、协作以及配合，保证彼此之间的工作能够稳定有序的进行。部门之间、上下级之间都要设置人才管理反馈机制。良好的人才管理机制是保证各个部门运行的先决条件，通过建立良好的人才管理机制，不仅可以使部门的管理更加规范化，还有利于部门之间的紧密合作。

3结束语

总而言之，我国现代企业在人力资源管理方面已经取得了一定的进展，但是与现代企业发展的需求来看，仍然存在着很大的差距，因此，企业要加强对人力资源管理的重视程度，加大对人力资源管理的力度，不断开拓创新，完善相关的管理制度，引进并培养高素质的人才，为企业的发展注入新的活力，促进企业的可持续发展，为我国现代企业的人力资源管理开辟出新的道路。

参考文献:

[1]高丽.我国现代企业人力资源管理的现状分析[J].科技创新与应用，2024（02）

[2]周秀梅.我国中小企业人力资源管理现状及策略研究[J].东方企业文化，2024（09）

[3]栗艳梅.现代企业人力资源管理的现状与思考[J].现代经济信息，2024（04）

**第三篇：商行人力资源管理现状及对策**

商行人力资源管理现状及对策免费文秘网免费公文网

商行人力资源管理现状及对策2024-06-29 18:58:26免费文秘网免费公文网商行人力资源管理现状及对策商行人力资源管理现状及对策(2)

随着世界经济、金融全球化进程的不断推进，我国已完全步入市场经济国际化时代。面对外资银行以其高薪、出国培训机会、良好的职业发展等竞争优势来与国有银行进行人才争夺，我国商业银行只有建立一套比外资银行更先进、更科学的人力资源管理制度，优化合理配置资源，开发员工的潜力，采用全球经营的思维和理念来解决人力资源管理问题，才能获得动态核心竞争力，实现良性的可持续发展。

一、商业银行人力资源管理的现状和问题

1、人才结构不尽合理

商业银行的人才结构不尽合理，复合型人才不足较为突出。目前我国商业银行的员工总量过大，但人才结构却不合理。一是管理人员比重过大，业务人员却日益紧缺；缺乏骨干专业人才、复合型人才，不能适应银行业务发展的需要。二是银行的高素质人才大都集中在一级分行以上层次，基层机构的员工素质则普遍不高，这种不合理的员工结构降低了银行内部信息传递的质量和效率，加大了新业务、新产品开发和推广的难度。三是大部分员工的知识陈旧，业务能力不强，仅熟悉传统的存、贷款和结算等业务。缺乏既懂银行业务又懂营销业务，还懂证券业务、信托业务、保险业务等的复合型人才和专业人才。

2、缺乏合理有效的激励约束机制

首先是缺乏激励机制，突出表现在以下 3 个方面： 一是物质激励力度

较小内容单一，且忽视员工的精神需求。商业银行主要采用工资、奖金的物质激励方法，手段单一，缺乏其他激励手段的综合配套使用，缺乏优秀企业文化、员工职业生涯管理等方面的有效激励。二是工资薪酬体系不能正确反映员工对组织的贡献，对内缺乏公平性与激励性，对外缺乏竞争性。三是考核晋升机制方面流于形式。员工考核评价不能为人才的合理晋升、正确提拔提供必要的依据。

3、员工的教育培训机制尚待健全

员工教育培训的计划缺乏步骤性、层次性和预见性，且投入不足。我国商业银行的年人均培训费在 500 元～ 600 元左右，而在中国境内的外资银行，员工年人均培训费用都超过万元。目前，国内商业银行给员工提供的培训内容大多较注重专业技能，而忽略了对员工素质和潜能的开发培训，特别是中高层次的培训和专业技术人员的继续教育跟不上发展的要求。每年投入与产出比不高，低层次重复培训仍然挤占了本

来就十分微薄的培训经费；培训评估反馈系统不完善，考核标准弱化，缺乏培训激励机制等；培训与使用也有脱节现象，员工受训后无用武之地。

4、缺乏有效的绩效考核机制

一是绩效考评缺乏科学合理的依据。各商业银行普遍尚未建立健全工作分析制度，对不同类别、不同职级岗位的工作职责、工作任务、工作要求等工作描述与工作规范未作明确的界定，使绩效考评缺乏科学的依据。同时，绩效考核部门往往与绩效实施部门相互脱节，管人的不管事，管事的不管人，这样便使绩效考核的准确性打了折扣，也使绩效考核失去了其提高员工工作效率等方面的作用。二是考核角度单一。目前，我国一些商业银行对员工的考评标准使用统一的 “德、能、勤、绩” 这一类抽象、模糊的指标，难以量化和具体评价，使绩效考评缺乏可衡量性与可操作性。三是绩效考评多流于形式。各级国有商业银行的绩效考评既缺乏公开的

交流与反馈，又未将考评结果与职务晋升、工资分配、培训与开发、岗位轮换等结合起来，考核难以起到 “奖优罚劣” 的激励作用。

二、金融全球化下现代商业银行人力资源管理的对策

1、引入市场机制并加强员工的选拔和配置

一是改革银行经营管理者的选拔机制，引进市场配置机制，把组织选拔和市场配置两种方法相结合运用；取消银行经营者行政级别，实现银行家职业的市场化。

二是通过科学的职位分析和评估，优化职位设置，对职位进行分析，明确各职位的内部等级结构，形成新的职位体系，彻底改变因人设岗和人浮于事的现象。在内部调整职位时，按照职位等级选拔人员，凡等级晋升必须经过严格的考核和测评，择优录用，大力推行领导岗位竞聘制和重点岗位竞争上岗制，改论资排辈为以能力及业绩论高低，在用

人上形成公平竞争基础。

三是商业银行应结合银行再造，突出主导业务、盈利业务的战略配置员工，形成 “客户中心型” 的人力资源配置新格局。大力提高资产类员工在业务人员中的比例，精简效益低下的营业网点，压缩现有庞大的柜员队伍，全面推行客户经理制度，不断充实扩大银行外勤队伍。调整人力资源结构，积极稳妥而又有效地实施裁减和分流富余人员。

四是有组织、有计划地从海外引进熟悉国际惯例、国际金融与法律的高层次金融专才，尤其是在国外设立分支机构、开办跨国经营业务所需求的优秀人才。

2、健全激励机制以激发员工的积极性和创造性

一是坚持市场化的报酬原则。按照效率优先、兼顾公平的原则，使收入分

**第四篇：建筑行业人力资源管理现状及对策**

建筑行业人力资源管理现状及对策

摘 要：随着经济的不断发展，我国进入知识经济时代，人力资本的作用日益突出，成为企业生存和发展的关键因素。与其他行业相比，建筑行业人员素质普遍较低，必须加强人力资源管理，重视人才建设。本文简单分析了目前我国建筑行业的人力资源管理现状，阐述了建筑行业人力资源管理存在的问题并提出相应的解决对策。

关键词：建筑行业人力资源管理现状及对策

随着经济的不断发展，我国建筑行业面临的竞争日益加剧，一直以来，我国建筑行业是劳动密集型企业，当今知识经济时代，给劳动密集型企业带来无形压力，人力资本在这一经济浪潮中起着巨大作用，成为竞争的主体。人力资源作为掌握和创造企业核心技术的主体，是提高企业竞争力的关键，没有人力资源有效发挥作用，再多的物质资源也无法更好地实现其本身价值。如果一个企业没有良好的人力资源管理体系，就无法调动员工工作积极性，很难保证施工质量，难以在激烈的市场竞争中寻得立足之地。建筑行业要想改变现状，必须进行人事管理制度改革，加强对人力资源的探究与开发，建立完善的人事管理制度，提高企业素质，以促进自身的进一步发展。

一、建筑行业人力资源管理现状简要分析

就目前情况而言，大多数施工企业都拥有数量充足的技术人员，并且每年都会接收不少大学毕业生，源头似乎是“水源充足”，表面上看人力资源供给很充足，人员足够使用，但是由于施工企业本身工作环境的恶劣，再加上人才竞争日益激烈，人员流失率不断增加，不可避免的使得一些掌握高技术、拥有丰富经验、在本企业不能展现自身才能，希望有进一步发展的高素质人员流失，这些人员一旦遇到其他企业提供高薪、更好的发展空间、实现自身价值的机会，就会跳槽走人，给企业造成巨大损失。此外，建筑行业人力资源管理本身存在一些问题，比如：人员文化程度较低，素质普遍低下；员工考核和激励制度不完善；企业文化建设落后，缺少人文关怀；人力资源管理信息收集相对困难。因此，如何留住既有知识又有素质的人才、使其更好的发挥价值、更好的为企业做贡献，是当今建筑企业人力资源管理急需解决的问题。

二、建筑行业人力资源管理存在的问题

（一）人员文化程度低，素质普遍低下

在建筑行业中，人员需求量大，人员结构构成复杂，文化程度较低，素质普遍低下。建筑行业是劳动密集型企业，需要大量劳动力进行施工建设，除了部分管理人员外，大部分人员专业技能较少，部分负责施工的班组人员学历较低，有的甚至没有受过教育，是由早期包工头发展而来的，因此在级别之间传递任务与要求时会产生信息偏差，从而导致工作失误，降低工作效率，增加企业成本。建筑行业人员素质较差是普遍存在的问题，并且人员流动性很大，给行业人力资源管理带来一些困难。

（二）员工的考核和激励制度不完善

企业的考核制度对员工的工作有着极大的激励作用，能够提高员工的工作热情。目前，大多数建筑企业考核和激励制度不完善，绩效考核方式落后，在考核中缺乏实际意义，流于形式主义，建筑行业人员考核缺乏有效的考核评价标准，没有将考核结果应用于工资与奖励发放，员工的积极性和创造性没有得到充分的发挥，不利于企业的进一步发展。

缺乏科学的激励机制，企业职工的积极性难以调动，建筑业员工大多松散，工作消极，缺乏主动性，团队协作精神相对缺乏，合作能力较差，时间观念不强，纪律相对涣散，员工工作责任心不强，不利于行业的长远发展。

（三）企业文化建设落后，缺乏人文关怀

众所周知，建筑行业工作环境较其他行业来说，处于劣势地位。大部分管理者与一线工人一样同处于工地，他们办公地点位于施工现场，有的技术岗位人员要时时位于施工现场指导工程进展，办公室是钢板房，虽然配有空调和一些常用设施，但工作环境与其他行业没法做比较，管理人员宿舍与办公室一体，一般楼下是办公室，楼上是宿舍，工作环境单调枯燥乏味、待遇差，缺乏人文关怀。由于建筑行业主要业绩是确保工程施工进展，因此按时完成工期是他们的主要任务，由于工作的特殊性，使得该行业工作人员无法享受到写字楼上班人员舒适的工作环境，比如：舒适的茶水间、下午茶、咖啡、员工活动等一系列人文关怀待遇。除此之外，该行业由于环境特点，女性人员比例较低。

（四）人力资源管理信息收集相对困难

随着建筑行业竞争的日益加剧，由于施工行业自身的特点，很多建筑企业项目分布于国内各个地区，有的工程项目甚至延伸到国际市场。虽然目前的信息传输十分便捷，但是由于许多工程项目所在地比较偏僻，并且施工企业信息建设比较落后，因此对分散的人力资源信息难以及时收集和传递，信息获取往往具有滞后性，这使得建筑行业人力资源实时管理产生巨大困难。

三、建筑行业人力资源管理改进方法

（一）加强人才队伍建设

1、完善人才招聘机制，提高准入门槛

要想从根本上改变建筑行业人员素质低下问题，必须建立科学的人力资源观念，努力吸收现代社会的新思想、新动态，结合企业实际情况制定出适合本企业的人才招聘计划，该计划的建立必须立足于企业中长远发展目标，有利于组织的发展和企业经营目标的实现。企业应制定良好的人力资源计划，加大招聘力度，提高招聘人员质量，多招聘一些有技能、高素质、高学历的专业人员就业。其次，企业还应该摒弃传统的招聘观念，招聘更多优秀高质量人才，提高招聘人员专业技能，完善用人制度。招聘人员作为企业的代表，言行举止体现了企业的管理水平，代表着企业的整体形象，他们素质的高低决定了能否吸引到优秀的高素质人才。此外，各部门之间要加强沟通交流，实时掌握员工动态，建立完善的激励和考核制度，将员工的知识、技能、和能力综合起来考核，从而确保人力资源部招聘到的人才符合各部门的实际需要。

2、对员工进行专业培训

做好培训工作，促进员工发展，使员工掌握工作中所需要的技能，使员工更好的发挥潜能，使其更好的服务于企业。而且培训能使员工对企业产生归属感，更好的服务企业，为企业创造更高的价值。一般来讲，培训包括以下几个方面：一是培训目标的确定，企业组织培训，要结合企业的具体情况进行，培训的目的是提高企业经营效益，创造更高的价值，因此，要想做好培训工作必须确定好培训目标，培训目标的确定是培训工作开展的基础性工作，在整个培训过程中起着重要作用，培训目标确定后，还需要确定培训人员、培训内容、培训经费等一系列问题，二是培训过程实施，培训进行过程中，要根据人员的类型确定培训方法，从而提高培训的效率，另一方面是确保培训结果的有效性，采取定期或不定期考核学员的方法来确保培训内容的有效性。

（二）建立科学的绩效考核制度和薪酬体系

绩效考核能够提高企业的管理水平和生产效率，公平合理的绩效考核体系对员工有激励作用。建筑业需对员工进行激励机制的约束，建立科学的绩效考核评级标准，按照科学的绩效考核标准来决定员工的薪酬分配，并将考核结果用于薪资和奖金发放，这样就形成一个链条式的人力资源管理体系，更加调动员工工作积极性，从而更好的实现人力资源的优化配置。吸引和留住人才的一个关键因素就是薪资，无论哪个行业要想留住高素质人才，必须建立合理的薪酬管理体系，当前建筑企业实行管理人员与劳务人员分离的管理模式，因此薪酬制度也有所不同，因此在制定薪酬制度时，需要综合考虑企业各方面因素，设计具有层次性、弹性、针对性的薪酬制度。由于建筑行业项目制管理特点，薪酬的确定应该将个人岗位绩效与项目总体效益结合起来，同时要发挥市场决定工资的机制，参与市场劳动力定价，岗位工资的制定，要参考同行业中其他企业同岗位薪资水平，确保薪资制度在企业内外都具有竞争力。

（三）树立以人为本的人力资源管理理念

1、企业要生存发展，必须注重管理的变革

人力资源管理也必须随着企业内部、外部环境的变化而改变，人力资源管理要建立在企业宏观管理基础之上，因此只有对企业所处的内外部优势、劣势、机会、威胁进行系统全面的分析，才能从整体把握行业发展趋势，人力资源管理才能脱离之前存在的弊端，制定出更适合企业发展的人力资源管理规划。人力资源管理规划的制定必须要以企业战略为主导，以企业远景所确定的目标为方向，并随着市场整体环境的变化而变化，以人为本，与时俱进，积极进取，从而实现行业、企业、职工目标的统一。

2、加强企业文化建设，充分关注员工需求

企业文化建设与企业人力资源管理工作是相辅相成的，企业文化建设是一种人性化制度建设，建筑行业建设企业文化必须深入了解员工的需求，从员工自身需要出发，了解员工情况，使员工有一种“家”的感觉。企业领导要重视情感关怀，经常与员工谈心，企业不定时组织员工带家属参加的活动，增强员工归属感，改进工作环境，定期发放基础生活用品作为慰问。良好的企业文化为员工提供良好、和谐的环境和氛围，增强员工归属感，提高员工工作精神状态。建筑企业要想保持和维护好自身竞争力，必须树立良好的企业形象，讲究企业信誉，打造良好的企业文化。

（四）加强企业信息化建设，建立科学系统化的人力资源管理制度。

如今人力资源管理和开发水平已经成为经济竞争的关键点，作为现代施工企业，应当充分利用计算机时代所带来的便利性，建设计算机管理系统，对企业人力资源的开发及分布进行系统全面的数据收集和整理，对企业的人员进行分类整理，确定出待开发、培养以及需要及时引进的急需人才，并根据不同人员类别制定出不同的人员评价体制，注意及时收集分散于各项目部人员的评价信息，做到及时改进，使得人力资源制度为企业选人、育人、留人和用人提供依据。建立基于互联网的、高度信息化的人力资源管理系统，促进企业信息化系统的整合。

四、结束语

总之，对于建筑企业而言，人力资源是其生存与发展的重要资源，对建筑业的管理和经营有着重要作用，必须建立起科学合理的人力资源管理系统，才能促进建筑企业的可持续发展。所以，建筑企业要建立完善的人力资源管理体系，加大管理力度，并认真研究实际工作中遇到的新问题和新情况，积极找到有效的解决措施，避免对企业的经营发展带来影响。只有建筑企业进一步加大对人力资源的开发与管理，才能有效的增强自身的核心竞争力，并持续稳定的发展下去。对于存在的部分问题，要给予足够的重视，并进行改进和完善，实现企业和员工利益的最大化。

最近几年建筑行业进入了机遇与挑战并存的发展期，我国宏观经济发展，全面进入小康社会、城市化进程加快，以及国内经济体制改革的深化，都为建筑行业的发展注入了新的活力，而加入WTO以后，国外建筑行业进入国内市场，竞争的加剧也给建筑行业带来了生存的挑战，机遇与挑战并存的建筑行业，将是一个活力四射的行业。（作者单位：青岛大学商学院）

参考文献：

[1] 左亚静.建筑行业人力资源管理浅析[J].山西经济管理干部学院学报，2024（18）.[2] 曹圆圆.建筑行业人力资源管理与开发的对策分析[J].中国经贸，2024（11）.[3] 孙孔鹤.建筑企业人力资源管理中存在的问题及对策[J].河南科技：上半月，2024（8）.[4] 张鑫.浅析国有建筑企业人力资源管理[J].城市建设理论研究，2024（26）.

**第五篇：中小企业人力资源管理现状及对策**

武汉商业服务学院毕业设计（论文）

中小企业人力资源管理现状及对策

05人力资源管理班徐欢

摘要： 企业与企业之间竞争最根本的是人才资源的竞争。我国中小企业的主要特点是量大、面广、起点不高，多集中于劳动密集型产业,人才缺乏，尤其

是高素质的管理人才和高水平的技术人才的缺乏已严重制约了我国中小企业的健康发展。因此，建设一支宏大的、高素质人才队伍，培养、吸引和用好人才

作为促进中小企业发展的一项重大战略任务。本文以中小企业选才、用才、留

才方面为切入点，分别探讨中小企业在人力资源管理方面的状况和对策。

关键词：中小企业 人力资源 管理 现状 对策

1.我国中小企业人力资源管理的现状

中小企业当前面临的最主要的任务就是人才的问题，由于企业的多方面原因，高素质人才的缺乏已严重制约着中小企业的发展。

1.1用人机制有待进一步健全和规范

中小型企业在管理方面突出的问题便是家族式管理。中小企业目前普遍采用家族拥有的形式。企业的所有权与管理权紧密结合，决策权和管理权高度集中在企业主手中，家庭成员在企业中居要位。许多企业主认为，企业要稳定发展就必须“由我本人或我的家人来经营管理”。资本、风险、决策管理权三个“高度集中”是今天私营企业的普遍特征。

家族制管理对企业的局限性可表述为：第一、人员关系复杂，信用度偏低。第二、原有家族成员并不适合企业发展，造成其他人才的压力不断增大。第三、近亲繁殖获取信息量小，思路狭窄。第四、由于家族成员在企业里掌控较多的资源，在企业里无意间容易形成排挤外来人才的行为，从而造成外来人员对企业缺乏认同感，很难真正融入团队。

企业这种狭隘的用人哲学扼制了人才发展。老板求贤若渴，很想找到能赋重担的能手。但中小企业用人往往不信任外人，不敢授权，只授给他认为的可信赖之人，甚至亲戚，认为他们才是忠于他的企业的人，而这些人可能什么都不懂，却去审核专业人员的方案，于是有些人才最终被逼出企业。另外，企业内部的“政治斗争”文化制约着人力资源的良性发展。最严重的当数老功臣安置问题。中小企业大多让老功臣在公司做主管，而这些人大都不希望企业不断发展壮大，因为他们认为企业一旦壮大，对高管的工作能力、学习的要求不断加大，而他们自己提升的空间较小，为保住自己的位置，便拉帮结派，排斥一些新进公司的有能力的人，他们的理论——听话则留，否-1-

则想方设法设置障碍让那些人离开。老功臣们最怕的是创新，一旦有人提出创新的管理思路，就会遭到他们的一致反对，就算老板出面，知道改革者是对的，但为了组织的稳定，还是会妥协，最终还是改革者被迫出走。

1.2对人力资本的投入缺乏远见

由于知识技术的爆炸性增长与迅速更新，企业要谋得在竞争中创新发展，就必须对职工进行终身教育和培养，以保证企业发展所需人才技能的更新。然而，大多数中小企业在人才培养上或多或少都存在着一些短期行为，没有形成与企业发展战略略相匹配的系统性、持续性的培训机制，只使用不培养已成为普遍的现象。由于企业规模不大，固定的培训经费不足，培训场所和培训时间也难以保证，培训方式简单粗糙，培训内容以企业的应急需求为主，仅有的培训也成为一种短期行为。

直接招聘的成本；认为人才培养的技术越高，人才流失的越快。所以他们不重视也不愿意进行人才培养。另外，有些企业虽然较重视人才培养，但只重视对新人的培养，而忽视了对旧人的培养。

人才培训基地，大企业往往会抛出诱惑挖人，好的人才也容易被猎头公司猎走，这样也使很多中小企业不愿意冒险去大力培养人才。

1.3种谋生手段，或是获得物质及休闲需要的手段，更是一种人们的自我满足和自尊的需要。而大多数中小企业所采用的单一的薪酬体系只适合普通员工，并不能满足核心员工的多样化需求。

难以依据科学的考核结果对员工进行全方位的激励，考核虽然有一套机制，但是往往采用各部门集体评分制，结果大家联合起来打高分，考核没有发挥作用。企业多以晋升、加薪和奖金作为激励手段，对充分发挥员工的积极性、主动性和创造性及潜能不利，也不利于员工积极参与管理。

乏依据，企业花了钱却没有收到激励的预期效果。在缺乏良好的绩效评估与激励机制的情况之下，员工缺乏积极性，甚至缺乏归属感，往往不会专心工作，更不会对企业“一心一意，白头到老”了。这些问题，在目前的大多数中小型企业中都存在。

2.中小企业实施有效的人力资源管理的对策,中小企业需在充分重视的前提下,从新的-25-.刘光明

［6］.《员工薪酬福利管理》.李贵强.电子工业出版社.2024

［7］.《企业人力资源管理丛书——培训管理》.赵永乐 汪群.上海交通大学出版社.2024-6-

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找