

人力资源管理在工程企业中的重要性及实践方法

黄文晓

(广西路桥工程集团有限公司路面分公司, 广西 南宁 530200)

【摘要】在工程企业中,人力资源管理具有重要性。它有助于提高企业的效率和竞争力,确保拥有合适的人才,促进团队合作和员工发展,维护员工福利和工作环境,以及保障企业的稳定发展。然而,目前在工程企业中存在一些问题,如人力资源策略与业务发展不匹配,招聘和选拔流程不透明,培训和发展计划缺乏针对性,绩效评估体系不科学等。为解决这些问题,可以优化招聘渠道,建立完善的培训体系和绩效评估体系,制定公平的薪资标准和福利政策,加强团队合作意识等措施。通过这些应用措施,可以提升工程企业的人力资源管理水平,推动企业的可持续发展。

【关键词】人力资源;工程企业;重要性;实践方法

引言:

在工程企业中,人力资源管理发挥着重要作用。通过科学合理地应用人力资源管理的措施,可以提高企业的效率和竞争力,保证拥有合适的人才,促进团队合作和员工发展,维护员工福利和工作环境,以及保障企业的稳定发展。而其中的应用措施包括优化招聘渠道、建立完善的培训体系、制定公平的薪资标准和福利政策,以及加强团队合作意识。这些措施的科学应用将为工程企业打下坚实的人力资源基础,推动企业在市场竞争中不断进步。

一、人力资源管理在工程企业中的重要性

(一) 有助于提高工程企业的效率和竞争力

人力资源管理在工程企业中具有重要性。首先,科学合理的人力资源管理可以确保企业拥有合适的员工数量和素质,提高工作效率。通过招募、选拔和培训合适的人才,企业能够充分发挥员工的潜力,提高工作质量和效率。其次,人力资源管理还能够有效激励员工、提高员工满意度和凝聚力。通过制定合理的薪酬制度、激励机制和培训计划,可以激发员工的工作动力,提高员工的投入和效率。最后,人力资源管理还可以规范企业内部的组织结构和管理流程,提高沟通协调效率,降低管理成本。综上所述,科学合理的人力资源管理对提高工程企业的效率和竞争力至关重要。

(二) 有助于确保工程企业拥有合适的人才

人力资源管理在工程企业中具有重要性,因为它确保企业拥有合适的人才。通过招募、选拔和培训,人力资源管理可以找到具备相关技能和知识的员工,并将其与适当的岗位匹配。这样可以保证企业在各个职位上都有能够胜任的人才,从而提高整体工作质量和效率。人

力资源管理还能够关注员工的职业发展和工作满意度,通过提供培训和晋升机会,激发员工的积极性和参与度。通过确保企业拥有合适的人才,人力资源管理有助于提升工程企业在市场竞争中的竞争力^[1]。

(三) 有助于促进工程企业的团队合作和员工发展

人力资源管理在工程企业中具有重要性,因为它有助于促进团队合作和员工发展。通过合理的团队建设和协作培训,人力资源管理可以增强员工之间的相互理解和信任,提高团队的凝聚力和配合度。这有助于更好地完成项目任务,提高工程质量和效率。同时,人力资源管理也关注员工的职业发展和个人成长,通过提供培训和晋升机会,激发员工的学习动力和积极性。这不仅使他们在工作中更加专业和有竞争力,还增强了员工的归属感和忠诚度。综上所述,科学有效的人力资源管理对促进工程企业的团队合作和员工发展至关重要。

(四) 有助于维护工程企业的员工福利和工作环境

人力资源管理在工程企业中具有重要性,因为它有助于维护员工福利和良好的工作环境。通过制定合理的福利政策和制度,人力资源管理可以满足员工的物质和精神需求,提高员工的满意度和幸福感。同时,它也能够关注员工的工作环境和安全保障,确保他们在安全、舒适的环境下工作。这不仅有助于提高员工的工作效率和质量,还增强了员工的忠诚度和归属感。维护员工福利和工作环境,使得工程企业成为吸引人才和保留人才的理想之地。综上所述,科学有效的人力资源管理在工程企业中对维护员工福利和工作环境至关重要。

(五) 有助于保障企业稳定发展

人力资源管理在工程企业中具有重要性,因为它

有助于保障企业的稳定发展。通过科学规划和管理人力资源，可以确保企业拥有稳定的人才队伍，提供持续稳定的人力支持。同时，人力资源管理可以关注员工的职业发展和能力提升，使他们与企业发展步调一致，有效应对市场变化和业务需求。此外，人力资源管理还能够制定合理的绩效评估和激励机制，激发员工的工作动力和创造力，推动企业实现持续增长和进步。综上所述，科学有效的人力资源管理对于保障工程企业的稳定发展起着至关重要的作用。

二、人力资源管理在工程企业中应用存在的问题

（一）人力资源策略与业务发展的不匹配

在工程企业中，人力资源管理存在着人力资源策略与业务发展不匹配的问题。首先，由于市场竞争加剧和技术进步，工程企业需要快速适应业务变革，但人力资源策略却常常滞后。这导致企业无法及时调整人力资源配置，难以满足业务的新需求。其次，工程企业往往面临项目性质的变化，需要灵活调动人力资源，但许多企业的人力资源策略过于僵化，不擅长应对变动性强的项目要求。另外，工程企业普遍存在人才流失和员工不稳定的问题，这可能是由于缺乏有效的人才引进和培养计划所致。因此，工程企业需要根据业务发展的需求，精心制定人力资源策略，并加强与业务部门的紧密合作，以确保人力资源管理业务发展相互匹配，促进企业的可持续发展。

（二）招聘和选拔流程的不透明性

在工程企业中，人力资源管理存在着招聘和选拔流程的不透明性问题。首先，许多工程企业在招聘和选拔过程中缺乏公开透明的标准和程序，容易导致内部员工或特定关系人的优先考虑，而忽视了其他有潜力和能力的候选人。这种不透明性可能会给员工造成不公平感，也可能导致企业人才流失的风险。其次，一些工程企业没有建立完善的招聘渠道和选拔评估机制，导致人才的信息获取和评估过程不够客观、全面。这可能使得企业无法吸引和选拔到最符合岗位要求的人才，影响了企业的竞争力和业务发展。因此，工程企业需要加强招聘和选拔流程的透明性，建立公正、公开的标准和程序，并采用科学、全面的方法评估候选人的能力和潜力，以提高人才选拔的准确性和质量^[2]。

（三）培训和发展计划缺乏针对性

在工程企业中，人力资源管理存在着培训和发展计划缺乏针对性的问题。首先，一些工程企业的培训计划较为泛泛而论，缺乏具体目标和个性化定制。这导致员工接受的培训内容与实际岗位需求脱节，无法提升员工专业技能和工作效能。其次，一些企业没

有建立健全的绩效评估机制和职业发展路径，在培训计划中缺乏针对员工不足之处的改进方向。这使得培训计划无法充分发挥激发员工潜力和提高职业发展的作用。此外，由于工程项目周期长、技术变革快，一些企业未能及时调整培训计划，跟上行业的发展趋势和需求。因此，工程企业需要加强对员工的需求调研，定期评估员工的培训和发展需求，制定有针对性、个性化的培训计划，提升员工的专业技能和综合素质，以适应企业的业务发展和竞争需求。

（四）绩效评估体系不科学

在工程企业中，人力资源管理存在着绩效评估体系不科学的问题。首先，一些企业缺乏明确的绩效评估指标和标准，导致评估过程主观性较强，难以客观、公正地评判员工绩效，可能引发不公平的待遇和激励机制。其次，一些企业仅仅依靠个人的直观感受进行绩效评估，缺少科学、量化的数据支持，容易出现评估结果偏差。此外，一些企业的绩效评估过于注重结果，而忽视了过程和行为等因素的综合考量，这可能导致员工不敢尝试新事物，影响创新和团队协作精神的培养。因此，工程企业需要建立科学的绩效评估体系，明确评估指标和标准，并结合定期反馈、360度评估等多维度的方式，全面了解员工的表现和能力，为员工提供公正、公正的评价和激励，推动企业的持续发展。

三、人力资源管理在工程企业中的应用措施

（一）优化招聘渠道

要在工程企业中优化招聘渠道，人力资源管理可以采取以下措施。首先，建立并完善企业内部的招聘流程和标准。明确岗位需求和要求，制定详细的职位描述，以便更好地吸引符合条件的人才。其次，积极利用多样化的招聘渠道，如线上招聘网站、社交媒体、招聘平台等，为招聘扩大覆盖范围，吸引更多适合的候选人。同时，与高校合作，参加校园招聘活动，争取获取人才资源。此外，建立和维护良好的企业品牌形象，提升企业吸引力，吸引更多优秀人才的关注和投递简历。同时，通过简历筛选、面试等环节，全面评估候选人的能力和适应性，确保招聘到合适的人才。最后，及时反馈并持续改进招聘流程，根据实际情况不断优化招聘渠道的选择和操作系统，提高招聘效率和质量。综上所述，优化招聘渠道是人力资源管理在工程企业中应用的重要措施，能够帮助企业吸引到符合要求的人才，提高人才招聘的质量和效率^[3]。

（二）建立完善的培训体系

在工程企业中建立完善的培训体系是人力资源管理的重要应用措施。首先，根据企业发展战略和员

工需求，制定全面的培训计划。该计划应涵盖技术培训、管理培训以及职业发展规划等方面，旨在提升员工的专业素养和综合能力。其次，在培训过程中采用多元化的培训方法，包括课堂培训、实践指导、轮岗锻炼等，以确保培训效果的最大化。第三，建立内部导师制度，将资深员工与新入职员工进行配对，实现知识和经验的传承，促进员工之间的交流与学习。此外，鼓励员工参加外部培训和研讨会，扩展他们的视野和技能。最后，及时评估培训效果，并根据反馈结果不断调整和优化培训计划，以确保培训体系的持续改进和适应性。通过建立完善的培训体系，工程企业可以提升员工的专业水平和工作质量，增强员工的满意度和忠诚度，有助于企业的可持续发展。

（三）建立科学有效的绩效评估体系

在工程企业中，建立科学有效的绩效评估体系是人力资源管理的重要应用措施。首先，明确岗位目标和职责，将其转化为可量化的绩效指标。通过与员工共同设定目标，确保每个员工的绩效标准明确清晰。其次，制定绩效评估方法和周期，包括定期的考核、360度评价、项目成果评估等。这样可以全面客观地评估员工的表现，避免主观偏见。第三，在评估过程中秉持公正、公平和透明的原则，确保员工对评估结果有信心。同时，及时给予反馈和指导，帮助员工提高工作效率和质量。此外，建立绩效激励机制，基于绩效结果奖励表现优秀的员工，激发其工作动力和创造力。最后，定期回顾和改进绩效评估体系，根据实际情况调整指标和方法，确保其科学性和适应性。通过建立科学有效的绩效评估体系，工程企业可以准确评估员工的工作表现，激发员工的积极性和干劲，提高整体绩效水平，助力企业的发展。

（四）制定公平的薪资标准和福利政策

在工程企业中，制定公平的薪资标准和福利政策是人力资源管理的重要应用措施。首先，制定具体明确的薪资标准，考虑员工的职务、技能水平、工作经验等因素，确保薪酬与员工的贡献和价值相匹配。其次，建立公正透明的薪酬激励机制，包括提供基本工资、奖金、福利待遇等，激励员工付出更多努力和创造更好业绩。第三，建立公平竞争的晋升制度，通过员工能力和绩效的评估，确定晋升的条件和程序，确保晋升机会公开公正。此外，综合考虑员工的工作压力、健康和生活需求，制定符合法律规定和市场水平的福利政策，如健康保险、带薪休假和培训机会等。最后，定期评估并调整薪资和福利政策，以反映市场变化和员工的需求。通过制定公平的薪资标准和福利政策，工程企业可以激励员工的工作热情和积极性，

提高员工的满意度和忠诚度，实现企业稳定发展。

（五）加强团队合作意识

在工程企业中，加强团队合作意识是人力资源管理的重要应用措施。首先，通过组建跨部门的团队，促进不同岗位间的沟通与协作。定期召开团队会议，分享项目进展和问题，加强成员之间的交流和互动。其次，建立有效的团队目标和共同理念，激发员工的团队意识和归属感。这可以通过制定明确的项目目标，强调每个成员的贡献和重要性，建立共同的价值观和工作准则。第三，提供团队培训和开发机会，加强团队成员的技能和能力。通过团队培训，提升团队协作能力和解决问题的能力，提高团队整体的工作效率和质量。此外，建立奖励机制，奖励团队取得的共同成果，促进成员之间相互协作和支持。最后，重视团队反馈和改进，在各个阶段收集和分析团队绩效和问题，及时调整团队协作方式和流程，实现团队合作的持续优化。通过加强团队合作意识，工程企业可以提高团队的凝聚力和创造力，实现协同工作，最终提高企业的竞争力和产能^[4]。

四、结束语

在工程企业中，人力资源管理的应用措施是确保企业成功的关键。无论是优化招聘渠道、建立完善的培训体系、科学有效的绩效评估，还是制定公平的薪资标准和福利政策，加强团队合作意识，都能够提升企业的效率、竞争力和员工的满意度。人力资源管理应注重员工的发展与福利，构建一支专业团队，以实现企业的稳定发展和创新突破。只有通过科学应用人力资源管理的措施，工程企业才能获得更好的发展，并成为行业的引领者。

参考文献：

- [1] 马瑞. 人力资源管理对煤矿企业发展的重要性探讨[J]. 全文版：工程技术，2016(5)：224-224.
- [2] 李美鹏，陈俊扬. 浅谈企业人力资源管理方法的创新[J]. 商场现代化，2016(8)：2.
- [3] 韩娜. 浅析人力资源管理对企业经济发展的重要性[J]. 经济管理文摘，2021，000(002)：P.114-115，118.
- [4] 石泓汉. 建筑施工企业人力资源管理存在的问题与改进[J]. 人力资源，2020(20)：2.

作者简介：黄文晓（1987.08.26-），男，汉族，广西北流市人，函授本科，助理政工师，从事公路项目征拆协调工作。