

关于施工企业如何留住青年人才的思考

何景娟

(中铁十八局集团三公司, 河北 涿州 072700)

【摘要】在建设过程中, 施工企业扮演着重要的角色。然而, 现实中施工企业在留住青年人才方面面临着诸多问题, 这不仅对企业的发展造成困扰, 更对国家建设事业产生负面影响。因此, 本文将探讨如何留住施工企业中的青年人才, 以中铁十八局三公司为例, 分析青年人才的现状和流失原因, 并提出具体的留住人才的措施。

【关键词】施工企业; 青年人才; 措施

一、青年人才的特点

青年人才是指年龄较轻、具备较高素质和潜力的人才群体。青年人才在个人特点方面, 存在知识更新速度快、创新意识和创造力强、技术娴熟和数字化意识明显、多元化成长背景和全球视野、主动追求挑战、团队合作和沟通能力强等共同特点。比如, 青年人才通常接受较高水平的教育和培训, 有较强的学习能力和接受新知识的意愿, 能够快速吸收新的知识和技能, 并适应快速变化的环境。同时, 天生具有较强的创新意识和创造力, 能够思考问题并提供新的解决方案, 勇于尝试新的方法和理念, 推动社会和组织的进步。特别是在数字化时代背景下, 青年人才对于科技和技术的应用具有天然优势, 不仅熟练掌握各类数字工具和技术, 而且能够灵活运用于工作和生活中。除此之外, 青年人才具有的多元化成长背景和全球视野, 使其具备跨文化交流和合作的能力, 对国际事务和全球发展趋势有较好的了解, 能够在跨文化环境下工作和交流。而自主追求挑战的精神, 使其愿意承担责任并主动参与项目和任务, 对于个人成长和职业发展有远大的目标和动力。另外, 青年人才注重团队合作和良好的沟通能力, 善于与他人合作, 能够在团队中发挥自己的优势并共同实现目标, 具备良好的沟通能力, 能够与不同背景的人有效地交流和合作。

二、施工企业青年人才的现状

(一) 青年员工思想活跃, 但稳定性较差

中铁十八局三公司作为施工企业, 在吸引年轻人方面面临了不小的挑战。一方面, 中铁十八局三公司拥有一批年轻、优秀的员工, 青年人才在工作中表现出思想活跃、好学上进、勇于拼搏的特点, 为公司带来了不少的成果。然而, 另一方面, 这些年轻员工的稳定性却较差, 青年人才在职业规划和人生价值观等方面缺乏长远的考虑, 经常出现频繁跳槽的情况。

(二) 青年人才结构不合理

青年人才结构不合理主要表现在缺乏技术骨干和

管理精英, 以及职业发展途径单一等方面。技术骨干和管理精英是施工企业不可或缺的重要人才, 但在青年人才中的占比不高。缺乏技术骨干会影响到企业技术水平的提高和创新能力的提升, 而缺乏管理精英则会限制企业管理水平的提高和项目管理能力的提升。此外, 青年人才的职业发展途径比较单一, 主要是从基层岗位晋升为管理岗位。这样的发展路径容易造成青年人才的流失和人才结构不合理。

(三) 青年人才流失率高

在中铁十八局三公司, 青年人才的流失率较高, 这是一个十分棘手的问题。青年人才的流失给企业带来了巨大的损失, 不仅是在技术、管理、创新等方面的损失, 更重要的是, 流失的人才也带走了企业的文化和价值观念。造成青年人才流失的原因比较复杂, 其中一个重要原因是生活及工作环境差, 工作流动性大。施工行业的工作强度大, 工作时间长, 缺乏休息时间, 这让许多青年人才感到疲惫不堪, 无法适应这种高强度的工作状态。此外, 企业对人才培养和全方位的规划也不够, 薪酬激励制度也不够完善, 这也是导致青年人才流失的原因之一。

三、施工企业人才流失的原因

(一) 生活及工作环境差, 工作流动性大

施工企业人才流失的原因有很多, 其中生活及工作环境差, 工作流动性大是比较常见的原因之一。在施工企业中, 由于项目的特殊性和工作的特点, 往往需要员工到各地出差或长期驻扎工地, 这导致了员工的工作和生活环境相对较差, 面临诸多不便和困扰。另外, 施工企业的工作强度较大, 员工往往需要长时间的工作, 缺乏足够的休息时间。这也会给员工的身心健康带来一定的影响。由于这些原因, 施工企业的员工流动性相对较大, 很多员工会选择离职或者跳槽到其他企业, 寻求更好的工作和生活环境。

(二) 工作强度大, 休息日少

比如在中铁十八局三公司丹宁高速公路项目部,

由于项目进度紧张、工期短等因素,许多员工需要加班加点工作,工作强度非常大。而且,由于施工项目大都是在偏远地区进行,员工的工作环境和生活条件相对较差,也会影响员工的工作积极性和归属感。此外,由于施工项目的性质,许多员工需要长期驻扎在工地上,没有足够的休息时间和空间,也会影响员工的身心健康和生活质量。因此,这些因素对员工的留存和企业的稳定发展都会产生负面影响。

（三）人才培养重视程度不够

首先,公司并没有建立完善的培训体系,缺乏系统化、专业化培训,使得培训的质量无法得到保障。其次,对于人才的培养和发展缺乏全面性和个性化,只是简单地按照标准流程进行培养,忽略了人才的特殊性和需求。最后,企业没有建立科学的人才评价体系,导致人才发展的方向和进度无法明确,缺乏可操作性。这种人才培养模式的不足,容易使青年人才产生“进入即退”的感觉,导致青年人才不愿意长期留在企业中发展,选择离开公司。同时,缺乏专业的培训也会导致青年人才的能力水平得不到提高,无法胜任更高级的职责和岗位,进一步加速了人才流失的速度。

（四）缺乏全方位培养规划

施工企业人才流失的另一个重要原因是缺乏全方面的培养规划。很多施工企业在培养人才时往往只注重技能培养,而忽视了综合素质和职业发展的培养。这导致了很多员工在技能上得到提高,但在综合素质和职业发展方面得不到充分的发展,缺乏进一步的提升空间。此外,很多施工企业也缺乏全方面的职业规划,很多员工都不清楚自己在公司中的发展方向和发展路径,这使得青年人才缺乏明确的目标和动力,容易感到迷茫和失落,从而选择离开公司。

（五）薪酬激励制度不合理

对于施工企业的员工来说,薪酬待遇是青年人才关注的重点之一。如果员工的薪酬待遇不符合青年人才的期望,就会考虑离开企业。在中铁十八局三公司中,薪酬激励制度存在一些问题,例如相对较低的薪资水平、缺乏有效的绩效考核制度等。这样的情况容易导致员工的工作积极性和工作动力下降,同时也会影响员工的职业发展和企业的稳定发展。

四、施工企业如何留住青年人才

（一）思想上加强关心

在解决人才流失问题的过程中,施工企业可以采取多种方式。首先,需要加强对青年人才的思想关心,了解青年人才的想法和需求,以及对青年人才的关注程度。可以定期组织座谈会、工作交流会等活动,与青年人才沟通交流,倾听青年人才的想法和意见,及时解决青年人才的困难和问题。此外,企业也可以建立青年员工代表委员会等机构,让青年人才在企业内

有更多的参与和发言权,增强青年人才的归属感和认同感。企业还可以定期开展心理健康教育和培训活动,加强青年人才的思想教育,提高青年人才的心理素质和适应能力。通过思想上的关心,企业可以加强与青年人才的联系,增强青年人才的凝聚力和忠诚度,从而有效减少人才流失。

（二）业务上加强培训

施工企业可以通过提供全面的岗位培训、引入新技术培训、建立导师制度、培养项目管理能力、外部培训和学习机会、内部知识共享平台等方式,在业务上加强培训,留住青年人才。首先,为青年人才提供全面的岗位培训,包括技术培训、工艺培训和安全培训等。培训内容应涵盖施工流程、操作规范、安全操作、质量控制等方面,帮助青年人才熟悉和掌握工作所需的技能和知识。积极引入和应用新技术、新工艺和新材料,并为青年人才提供相关的培训和学习机会。培训内容可以包括新技术的原理、应用方法和操作技巧,帮助青年人才跟上行业的发展潮流,提升专业水平。其次,设立导师制度,由有经验和资深的员工担任导师,为青年人才提供指导和支持。导师可以分享自己的经验和知识,帮助新人熟悉工作环境、提升工作效率,并为青年人才解答问题和提供解决方案。导师制度可以促进知识传承和团队合作。重点培养青年人才的项目管理能力,使青年人才具备组织、协调和监督施工项目的能力。提供项目管理培训和实践机会,帮助青年人才掌握项目计划、进度控制、资源管理和沟通协调等技能,从而提高项目执行的效率和质量。最后,鼓励青年人才参加外部的培训课程、学习班和研讨会等。提供资金支持或奖学金,鼓励青年人才积极学习和提升自己的专业素养,拓宽青年人才的视野,增加专业技能和知识,提升职业竞争力。建立内部的知识共享平台,鼓励员工分享经验、技巧和最佳实践。可以通过内部培训课程、工作坊、在线博客等形式,促进员工之间的交流和学习,促进团队合作和知识共享,提升整体业务水平。

（三）待遇上加强暖心服务

施工企业可以通过公平合理的薪酬制度、福利待遇、弹性工作制度、关注员工健康和福祉、培训和发展机会、奖励和认可制度等方式在待遇上加强暖心服务,以留住青年人才。首先,建立公平合理的薪酬制度,确保青年人才的工资水平与市场相符,并根据个人表现和贡献进行适当的奖励和晋升。提供具有吸引力的福利待遇,包括健康保险、养老金计划、员工购房或租房补贴、带薪休假等。定期关注员工的福利需求和期望,根据实际情况调整福利政策,满足青年人才的个人和家庭需求。其次,为青年人才提供弹性的工作时间和工作安排。允许青年人才根据个人情况和

工作需要自主调整工作时间,如弹性上下班时间、远程工作等,提升青年人才的工作生活平衡感,增强对企业的满意度和忠诚度。提供员工健康管理和关怀服务,如定期体检、健康咨询、心理辅导等。设立员工福利基金或健康基金,用于应对员工及其家庭成员的紧急医疗需求。关心员工的身心健康,表达对青年人才的关怀和支持。最后,提供广泛的培训和发展机会,包括内部培训、外部培训、职业认证等。鼓励青年人才参与学习和成长,提供资金支持或奖学金制度,帮助青年人才提升专业能力和职业素养,增加青年人才对企业的认同感和发展机会的满意度。设立奖励和认可制度,及时表彰和奖励表现优异的青年人才。奖励可以是经济奖励,也可以是非经济奖励,如员工表彰、荣誉称号、出国交流机会等,激励青年人才继续努力。

(四) 增强企业认同感

施工企业可以通过明确企业使命和价值观、提供发展机会、建立良好的领导和管理模式、建设员工参与和决策的机制、建立团队合作和共同目标意识、强调企业文化和身份认同等方式,建立一个积极、发展和有吸引力的企业文化,增强青年人才的企业认同感,帮助企业留住优秀的青年人才,形成稳定的人才队伍,并推动企业的可持续发展。首先,清晰地传达企业的使命和价值观,让青年人才了解企业的核心目标和所追求的价值观念,帮助青年人才认同企业的愿景,并感到自己的工作对于实现企业目标的重要性。为青年人才提供良好的职业发展机会,包括内部晋升、专业培训、跨部门交流等。通过帮助青年人才实现个人成长和发展,青年人才将感受到企业对青年人才的投资和关注,增强其对企业的认同感。其次,培养具有良好领导能力的管理层,能够理解和关心青年人才的需求,并为青年人才提供指导和支持。建立开放、透明和互动的沟通方式,使青年人才能够表达自己的意见和想法,增强对企业的认同感。鼓励青年人才参与企业决策过程,如开展员工意见征集、设立团队项目等。青年人才参与决策的机会将使青年人才感到被重视和认可,从而增强对企业的认同感。再次,建立公平、透明的薪酬制度,确保青年人才的努力和贡献得到公正的回报。鼓励团队合作和共同努力,为青年人才提供与他人合作的机会。通过团队项目、团队建设活动等方式,培养青年人才的团队意识和协作精神,增强对企业的认同感。塑造积极向上的企业文化,强调共同的价值观念和认同。通过企业标志、口号、员工活动等方式,加强青年人才对企业的身份认同,使青年人才感到自己是企业文化的一部分,增强企业认同感。最后,通过党建工作引领,激发青年人才对党组织的认同和归属感。通过开展党员教育培训、党员活动和志愿服务等,让青年人才感受到党组织的关怀和支持。

发挥工会、团支部等组织作用,开展各类团队建设活动,例如,户外拓展训练、团队合作项目、音乐会、舞蹈比赛、联谊会及青年大会等。通过参与和欣赏艺术表演,使青年人才能够感受到企业对文化艺术的关注和支持,提高团队协作能力和凝聚力,感受到团队的温暖和力量,增强对企业的归属感。

(五) 加强企业文化建设

通过建立积极向上的企业价值观、创建良好的工作环境、培养领导力和职业发展机会、强化沟通和反馈机制、建设团队文化和活动、落实科学的奖励和认可制度、培养企业社会责任意识,不仅能够加强企业文化建设,施工企业可以创造积极的工作环境和发展机会,而且还能提高青年人才的归属感和满意度,从而留住人才并促进企业的可持续发展。因此,首先,应明确企业的核心价值观和目标,强调诚信、创新、团队合作等价值观念,激励青年人才与企业的发展目标相契合。其次,为青年人才提供舒适、安全、有挑战性的工作环境以及多元化发展和施展才华的机会。关注员工的工作生活平衡,提供灵活的工作安排和福利待遇。通过内部培训、导师制度和晋升机制等措施,为青年人才提供学习和成长的机会。鼓励青年人才参与项目决策和团队合作,培养青年人才的领导力和管理能力。再次,建立开放的沟通渠道,倾听青年人才的想法和意见,重视青年人才的反馈。定期进行个人评估和职业发展规划,为青年人才提供明确的成长路径和晋升机会。组织各种团队活动,如团队建设培训、庆祝活动、员工互动等,加强团队凝聚力和归属感。创建积极向上、互相支持的团队文化,鼓励青年人才积极参与和贡献。最后,建立公平的奖励和认可制度,对于表现突出的青年人才给予适当的奖励和晋升机会。通过激励措施,增加青年人才的工作动力和归属感。强调企业的社会责任,鼓励青年人才参与社会公益活动和社会责任项目,增强青年人才的社会意识和价值观,增强青年人才对企业的认同感和忠诚度。

结束语:

综上所述,企业在人才管理上要多角度考虑,注重细节,不断完善和创新人才管理模式,施工企业将成为青年人才理想的职业选择和成就梦想的舞台。

参考文献:

- [1] 王红英.论建筑施工企业留住青年人才的措施探讨[J].企业改革与管理,2020(6):16-18.
- [2] 冯庆云.施工企业工会培养青年人才的途径初探[J].建筑工程技术与设计,2021(5):34-38.
- [3] 徐珊.简析企业青年人才的培养和发展[J].科学与财富,2019(8):94-96.