

建筑施工企业人才培养与职业发展体系构建研究

李龙杭

浙江煦兴建设工程有限公司, 浙江 海宁 314400

DOI: 10.61369/VDE.2026050018

摘 要 : 现阶段,我国建筑行业逐渐进入了朝着数字化、智能化方向发展的关键时期,人才也逐渐成为了建筑施工企业核心竞争力的重要因素,它在很大程度上影响了企业的施工质量、市场拓展以及可持续发展等方面的水平。当前,很多建筑施工企业存在人才结构失衡、培养模式滞后等问题,这些问题的出现极大影响了企业转型升级的步伐。鉴于此,本文将针对建筑施工企业人才培养与职业发展体系构建展开分析,结合行业发展趋势与企业实际需求提出针对性的体系构建策略,以此为建筑施工企业优化人才管理、实现高质量发展提供参考。

关 键 词 : 建筑施工企业; 人才培养; 职业发展; 体系构建

Research on the Construction of Talent Training and Career Development System in Construction Enterprises

Li Longhang

Zhejiang Xuxing Construction Engineering Co., Ltd., Haining, Zhejiang 314400

Abstract : At present, China's construction industry is gradually entering a critical stage of digital and intelligent development, and talents have become an important factor in the core competitiveness of construction enterprises. To a large extent, talents affect the construction quality, market expansion and sustainable development of enterprises. At present, many construction enterprises are facing problems such as unbalanced talent structure and outdated training modes, which have greatly hindered the pace of enterprise transformation and upgrading. In view of this, this paper analyzes the construction of talent training and career development system in construction enterprises, and puts forward targeted strategies based on industry development trends and actual enterprise needs, so as to provide references for construction enterprises to optimize talent management and achieve high-quality development.

Keywords : construction enterprises; talent training; career development; system construction

一、建筑施工企业人才培养与职业发展体系构建的核心价值

(一) 有利于提升企业核心竞争力, 实现可持续发展

人才是建筑施工企业的重要资源,构建完善的人才培养与职业发展体系则是企业提升自身核心竞争力的关键。一般来说,建筑施工行业具有项目分散、作业环境复杂以及技术更新快等特点,这些特点也对人才的专业技能、实践能力等提出了较高的要求。通过开展更为科学的人才培养,企业能够针对性地弥补自身的人才短板,有利于培养出更多符合自身发展需求的技能管理人才,从而大幅提升工程的安全水平和施工质量^[1]。此外,完善的职业发展体系能为员工提供一个更为清晰的成长路径,增强他们的企业归属感与忠诚度,大幅降低企业的人才流失率。不仅如此,建筑施工企业人才培养与职业发展体系构建能够进一步推动企业的技术创新与管理升级,有利于企业朝着数字化、智能化的方向迈进。

(二) 有利于实现员工个人价值, 提升职业素养

人才培养与职业发展体系能为员工提供一个全方位的成长支

持,有利于实现他们的个人价值。对于那些一线的技能员工来说,体系化培训能够进一步提升他们的专业技能,有利于员工从普通工人成长为高技能人才,从而帮助他们获得更好的薪资与职业地位。清晰的职业发展路径还可以让员工明确自身的成长目标,有利于激发他们的工作积极性,让员工产生更强的职业认同感^[2]。现阶段,80后、90后已成为职场主力,他们除了追求经济收入,还关注个人价值的实现与职业成长,完善的体系能够更好地满足他们的多元化需求。此外,企业通过培养员工的职业素养,增强他们的责任、安全意识,能够为员工未来的长期职业发展打下基础。

(三) 有利于推动行业转型升级, 提升行业整体水平

建筑施工企业作为建筑行业人才培养的主体,其体系构建能够进一步推动整个行业的转型升级。现阶段,建筑行业正逐渐从粗放式向精细化、智能化的方向转变,很多企业人才质量与结构提出了新的要求,但是,部分行业人才队伍存在整体素质不高、高技能与创新人才短缺等问题,这些会极大影响转型步伐。通过开展人才培养与职业发展体系建设,能够批量培养更多符合行业需求的高素质人才,有利于优化行业人才结构^[3]。此外,企业

间进行的人才交流合作能推动行业人才标准统一，从而让更多新的技术、理念得到有效传播，这也是提升行业技术与管理水平的重要一环。不仅如此，体系化的培养能够更好地推动人才队伍专业化、规范化发展，有利于减少建筑行业施工安全事故与质量问题，有利于提升行业的公信力。

二、建筑施工企业人才培养与职业发展体系存在的突出问题

（一）人才培养体系不完善，与企业发展需求脱节

现阶段，很多建筑施工企业的人才培养与职业发展体系存在人才培养目标模糊，缺乏针对性的问题，他们缺乏一个较为明确的培养目标，很少有企业能够结合自身的发展战略、项目需求等制定人才培养计划，很多企业的培训内容存在较为严重的同质化问题，这样就很难满足不同岗位、层次人才的需求。此外，多数建筑施工企业的培养内容较为滞后，内容本身与行业的发展存在脱节的情况^[4]。在培养方式方面，建筑施工企业人才培养与职业发展体系较为单一，整体的培训效果不佳，多数企业仍以集中授课、现场讲解为主，整个培训过程缺乏互动性与实践性，这样就很难难以激发员工的学习积极性。

（二）职业发展体系不健全，员工成长路径模糊

部分建筑施工企业的人才培养与职业发展体系不够健全，员工的职业上升通道较为单一，很多一线技能工人、技术人员只能通过转向管理岗位晋升，这样会导致大量优秀技术、技能扎实的人才因缺乏晋升空间而流失。在管理层面，通道晋升的名额较为有限，整体的竞争非常激烈，很多优秀的员工难以获得晋升，这样会导致他们的工作积极性受到打击，员工的企业归属感也会受到影响。此外，多数员工缺乏一个更为完善的职业发展规划，他们没有较为明确的成长方向^[5]。很少有企业能够结合员工的特长、兴趣以及企业的需求制定一些个性化职业规划，这样会导致员工长期处于一种“盲目工作、被动成长”状态。由于缺乏一个较为科学的职业发展跟踪与指导，企业就很难及时了解员工的需求与困惑，难以为他们提供更具有针对性的支持，这样会导致员工的成长速度缓慢，难以满足企业的发展需求。

（三）人才培养与职业发展脱节，体系协同性不足

当前很多企业的人才培养与职业发展存在“各自为战”的情况，他们缺乏一个较为有效的协同衔接。很多企业的人才培养计划未能结合员工的职业发展需求展开合理规划，这样会导致企业的培训内容与员工的成长路径出现脱节的情况，整体的培训实用性不强。此外，企业方面很少能够结合职业发展与员工培养展开协同规划，员工的培训成果无法作为晋升的重要依据，这样会导致企业的人才培养缺乏目标导向，员工的参与积极性也会受到影响^[6]。在人力资源、培训以及业务部门，缺乏一个常态化的沟通机制，这样会导致企业的培训部门只负责培养、人力资源部门只负责职业发展与评价、业务部门只负责员工的日常管理，三者的沟通和协同不够不畅，这样会极大影响培养效果。

三、建筑施工企业人才培养与职业发展体系的构建策略

（一）优化人才培养体系，提升培养针对性与实效性

为提升建筑施工企业人才培养与职业发展体系的构建效果，我们要树立一个更为明确的培养目标，而后方可以此为基础，制定一个更为个性化的培养计划。企业方面可以结合自身的发展战略、项目需求以及人才短板情况，明确培养的总体规划，而后可以针对不同岗位、层次人才制定个性化计划。比如，对于一线技能工人，可以重点培养他们的专业技能、安全意识以及新技术应用能力^[7]。对于技术管理人才，企业可以重点培养他们的技术研发、项目管理与创新能力。对于那些复合型管理人才，我们可以将重点放在培养他们的战略思维、综合管理以及风险防控能力等方面上。此外，我们还应重视对培养内容的更新，保证企业的培养人才内容符合行业的发展趋势。企业可以结合建筑行业的数字化、智能化发展趋势，增加 BIM 技术、装配式建筑等新技术的培训比重，同时，企业还需进一步加强安全、质量以及成本管理等方面的培训，这样可以进一步提升员工综合素养。

不仅如此，企业方面还需积极创新培养方式，这样才能逐渐提升培训效果。比如，我们可以尝试采用“线上+线下”“理论+实践”的多元化培养方式，通过搭建线上培训平台，能够更为方便员工利用碎片化时间学习。在线下，企业可以采用集中授课、案例分析以及技能竞赛等形式展开人才培养工作，这样可以更好地激发员工的学习积极性^[8]。为进一步提升实践培训效果，企业可以组织员工参与一些项目实践、技术攻关，还可以结合企业的实际情况推行“导师带徒”的制度，由老员工、技术骨干对员工展开一对一指导，这样可以更好地帮助年轻员工快速成长。

（二）完善职业发展体系，明确员工成长路径

在建筑施工企业人才培养与职业发展体系的构建中，必须要创设一个更为完善的多元化职业发展通道，这样可以实现对以往单一管理通道的优化，逐渐形成一个“管理+技术+技能”三位一体的发展通道。为保证员工的成长效果，我们可以明确各通道的晋升标准、条件以及薪资待遇，这样可以逐渐实现通道的互通。例如，管理通道可以面向那些具备管理能力的员工，晋升路径为基层→中层→高层管理者，技术通道可以面向那些技术优秀的人才，晋升路径为初级→中级→高级技术人员→技术专家，技能通道可以面向一线工人，主要的晋升路径为初级→中级→高级工人→技师→高级技师，这样可以有效拓宽员工成长空间。

此外，我们还可以制定一个更为个性化的职业发展规划，结合员工的特长、兴趣以及企业的实际需求，为员工制定一个更具针对性的职业发展规划，帮助他们明确自身的成长目标与路径^[9]。此外，为保证员工的发展，企业可以建立一个职业发展跟踪指导机制，定期和员工进行沟通交流，帮助他们及时调整自身的规划，还可以为他们配备一些职业发展导师，这样可以更好地引导员工主动成长，提升他们的职业素养，帮助员工形成一个更为正确的职业观。

不仅如此，我们还需进一步完善人才评价与激励机制，建立

一个更为科学全面的评价机制，这样可以逐渐打破学历、资历主导的人才培养模式，从而更好地将重点放在员工的专业技能、实践能力等方面。企业可以采用定量与定性结合的方式确保评价客观公正，通过完善激励机制，将评价结果与薪资、激励等挂钩，可以更好地体现优秀人才价值，有利于增强员工的归属感。

（三）构建协同机制，推动人才培养与职业发展深度融合

为提升建筑施工企业人才培养与职业发展体系的构建效果，我们可以建立一个更为完善的部门协同机制，进一步明确人力资源、培训以及业务部门的职责，打造一个常态化的沟通机制。人力资源部门主要负责职业规划以及人才培养的评价与激励，培训部门可以负责培养的计划与实施，业务部门可以结合实际的需求安排员工进行实践，还可以反馈人才培养的效果，三者可以定期

召开沟通会议共享信息，这样方可确保培养计划符合业务需求，员工的职业规划也能符合企业的发展实际^[10]。

此外，企业还需积极推动人才培养与职业发展的精准衔接，结合员工的职业发展路径制定一个更为优质的培养计划，这样可以培训内容更贴合员工的成长需求，比如，针对晋升技术专家的员工，我们可以将重点放在培训他们的技术研发水平上，对于晋升基层管理者，我们可以将重点放在培训他们的项目管理能力上。企业可以将员工的培训成果作为他们晋升的重要依据，这样可以更好地实现两者的同频共振。不仅如此，企业方面还需建立一个人才成长反馈机制，通过问卷调查、座谈会等方式定期收集员工对体系的意见建议，这样可以更为及时地发现问题并优化，确保人才培养体系与行业发展同步。

参考文献

[1] 钟慧娟. 建筑施工企业项目制模式下复合型人才路径 [J]. 现代企业文化, 2025, (32): 127-129.
[2] 谭珺. 国有建筑施工企业共青团工作与青年人才培养模式探究 [J]. 时代青年, 2025, (36): 89-91.
[3] 陈安群. 建筑施工企业涉外法治人才培养问题研究 [J]. 企业改革与管理, 2025, (14): 71-73.
[4] 刘明鉴. LS 国有建筑施工企业青年人才培养体系优化研究 [D]. 河北师范大学, 2025.
[5] 史腾宇. 国有建筑施工企业管理人才培养路径研究 [J]. 企业改革与管理, 2025, (01): 88-90.
[6] 庞振艺. 国有建筑施工企业党建与人才培养深度融合路径 [J]. 现代企业文化, 2024, (35): 115-117.
[7] 梁家斌. 价值链视角下中小型建筑施工企业发展战略研究 [D]. 昆明理工大学, 2024.
[8] 王沁怡. 建筑施工企业数字化转型能力评价研究 [D]. 北方工业大学, 2024.
[9] 徐文芝. 浅谈国有建筑施工企业人才培养体系建设 [J]. 安装, 2024, (05): 8-10.
[10] 刘紫薇. 大型建筑施工企业智能化转型升级策略与评价机制研究 [D]. 福建理工大学, 2024.