

建筑工程施工企业优化人力资源管理的策略

陈广超¹, 尹玉玉²

1. 山东龙奥建筑安装工程有限公司, 山东 济南 250001

2. 山东源信建设工程有限公司, 山东 济南 250014

DOI: 10.61369/TACS.2026060013

摘 要 : 随着我国城镇化进程稳步推进与基础设施建设持续深化, 建筑工程施工企业的市场空间不断扩展, 同时面临的行业竞争也日益激烈, 而内部人力资源管理成为影响其可持续发展的重要因素。人力资源是企业核心竞争力的重要来源, 其管理质量与工程质量、成本控制、安全生产及企业发展息息相关。本文即立足实际, 通过分析建筑工程施工企业在人员结构、培养机制、绩效激励及人员稳定性等层面存在的问题, 进而提出完善招聘与配置体系、创新职业发展路径、优化绩效考核与激励机制、强化企业文化建设等改进策略, 以此为企业高质量可持续发展提供支持。

关 键 词 : 建筑工程; 施工企业; 人力资源管理; 优化策略; 绩效管理; 员工激励

Strategies for Optimizing Human Resource Management in Construction Enterprises

Chen Guangchao¹, Yin Yuyu²

1. Shandong Longao Construction and Installation Engineering Co., Ltd., Jinan, Shandong 250001

2. Shandong Yuanxin Construction Engineering Co., Ltd., Jinan, Shandong 250014

Abstract : With the steady progress of urbanization and the continuous deepening of infrastructure construction in China, construction enterprises have been enjoying expanding market space while facing increasingly fierce industry competition. Internal human resource management has become a crucial factor affecting their sustainable development. Human resources serve as an important source of core competitiveness for enterprises, and its management quality is closely related to project quality, cost control, work safety and corporate development. Based on practical conditions, this paper analyzes the problems existing in construction enterprises in terms of staffing structure, training mechanism, performance incentive and employee stability. Furthermore, it puts forward improvement strategies including improving the recruitment and allocation system, innovating career development paths, optimizing performance appraisal and incentive mechanisms, and strengthening corporate culture construction, so as to support the high-quality and sustainable development of enterprises.

Keywords : construction engineering; construction enterprises; human resource management; optimization strategies; performance management; employee incentive

引言

建筑工程行业虽然属于我国国民经济的支柱产业之一, 但其具有劳动密集型与技术密集型相结合的特征, 不仅有着较长的项目周期, 而且人员流动较大。在“建造大国”向“建造强国”跃进的过程中, 建筑工程施工企业应提升精细化管理水平, 深入挖掘内部发展潜力, 以此激发人力资源的活跃性与创造力, 提升项目执行力, 确保企业战略目标落地, 并持续提升人才吸引力和凝聚力, 从而达到提升施工企业综合竞争力的目的。

一、建筑工程施工企业在人力资源管理中面临的问题

(一) 人员结构存在进一步优化的空间

建筑施工企业的人员构成一般呈哑铃型或金字塔型, 这一结构对企业的可持续发展有一定影响, 主要体现在以下三个层面: 第一, 年龄结构与技术迭代的匹配度需优化。在现场作业领域,

资深技术工人有着丰富的工作经验, 但其年龄结构偏大, 同时对新技术、新材料、数字化设备的应用能力较弱; 年轻一代的毕业生有着良好的理论基础, 但其缺乏实践经验, 对一线艰苦的工作环境耐受性较差。第二, 专业序列与管理序列的均衡性需提升。建筑施工企业并不缺少精通现场施工的技术专才但却缺少既懂工程技术又掌握企业管理与风险防控的复合型人才, 其人力资源对

企业的支撑力度还需进一步提高。第三，临时性与固定性用工的协同性需规划。由于建筑项目周期性强，建筑施工企业大多采用劳务分包和临时用工的方式过渡，这就导致内部核心员工与外部协作队伍的协同容易出现問題，比如安全规范、质量标准、企业文化的对接不当等，还需持续精细化规划与完善。

（二）培训体系的针对性与实效性有待增强

当前多数建筑施工企业建立起常态化的培训制度，但其培训内容与成果转化还需优化。第一，培训内容与实际需求的贴合度存在差异。部分培训课程以政策解读或理论宣贯等内容为核心，缺乏从工艺改良、地质条件处理、安装精度控制等关键“痛点”切入的培训主题。第二，培训方式的灵活性与覆盖面有待提升。建筑施工项目通常工地点多面广、人员分散，传统的集中培训方式不仅组织难度高，而且还会消耗员工更多的时间与精力；即使部分企业推广了线上学习平台，但并未形成完善的碎片化学习机制，缺乏内驱力与便利性指引。第三，培训成果的考核与应用机制有待健全。当前企业的培训考核以笔试为主，缺乏对员工实操技能、行为规范、过程表现的跟踪评价，也未能将评价结果与晋升、薪酬等机制建立紧密联系。

（三）绩效考核与激励机制的科学性存在提升空间

当前建筑施工企业大多处于粗放式管理向精细化管理转型的阶段。绩效考核与激励机制作为调动员工积极性的核心环节，目前企业还未建立精准化与多样性的激励体系。第一，考核指标的全面性与导向性不足。传统考核内容主要围绕项目进度、阶段产值、利润收益等财务指标展开，却忽视了质量控制、技术创新、团队协作、人才培养等方面的发展，忽视了品牌价值的长期塑造与积累。第二，激励手段单一且缺乏长期作用。当前企业大多采用项目奖金、节点奖励等短期奖励为主，未能针对不同层级员工设置股权激励、年金计划、弹性福利等具有长期捆绑机制特征的激励制度，人才留存能力不足。第三，考核过程的反馈与辅导机制不健全。当前的考核评价制度并未落在强化员工能力之上，缺乏明确的反馈与纠错机制。

（四）员工归属感与人才留存面临行业特性挑战

建筑行业必然面临着艰苦性和流动性的客观问题，但当前建筑施工企业对员工归属感的塑造力度不足，使得人才留存水平较低。第一，工作环境与生活质量难以平衡。建筑施工项目往往地处偏远，员工作息时间需要根据工程安排，使得工作与家庭的边界模糊化。第二，职业发展通道不明确。建筑施工企业基层员工缺乏明确的职业上升路径，或者需要长期等待，使得其更容易产生职业倦怠感。第三，文化认同与心理契约构建不足。建筑施工企业在企业文化建设与宣传方面的存在缺陷，无法为员工提供温暖的生活环境与必要的心理支撑，难以形成坚固的心理契约。

二、建筑工程施工企业人力资源管理的优化策略

（一）完善招聘与配置体系，构建多元化人才梯队

精准招聘与科学配置是从源头把控人力资源管理的基础策略，具体来说，建筑工程施工企业应建立差异化招聘机制。

第一，校园招聘重潜力。企业应与建筑类、工程类院校建立校企合作关系，有条件的企业还应通过“订单班”“定向培养”等机制，提前锁定高潜力的毕业生。在选拔标准设计中，应围绕专业知识、实践技能、团队意识、吃苦耐劳精神、逻辑思维等层面展开。

第二，社会招聘重经验。在高级技术人才与管理人才招聘时，应通过行业交流会、猎头推荐等方式精准选拔。在基层员工招聘时，可以建立“人才伯乐奖”机制，鼓励内部员工积极推荐。

第三，劳务用工重规范。必要情况下，企业应根据劳务分包商准入和考核制度，明确劳务工人管理方案，建立技能等级分类、实名制管理、薪资发放等多项管理规范。同时还应定期从劳务工人中选拔优秀人才，以此持续优化人才结构。

第四，推进内部人力资源市场建设。企业应建立人力资源调配平台，当出现项目竣工或停工时，可以通过部门介入的方式，根据员工技能特长与个人意愿，快速匹配至新项目岗位，既可以减少人才流失，又可以提升产出效率。

（二）创新培训与职业发展路径，赋能员工持续成长

企业应将员工培训当作投资，并由此建立贯穿员工全生命周期职业发展体系。

第一，构建场景化、实成化培训课程体系。企业可建立“工地夜校”制度，利用晚间或雨休时间，组织基层员工在施工现场开展“微课堂”学习活动，对当前阶段的施工难点进行复盘讲解。同时也可以组织技能比武大赛，定期开展关于测量、砌筑、BIM建模等主题的竞赛活动，达到以赛代练的效果。

第二，引入VR安全体验与数字化实训平台。有条件的企业可以依托虚拟现实技术创建不同的安全事故场景，以此强化员工的安全意识与事故应对能力。同时也可以基于数字化平台开展装配式建筑、智能建造等新型技术内容的教学与培训活动，为基层员工发展提供支持。

第三，建立内部讲师积分制。鼓励企业内部技术骨干和管理精英参与培训授课，并根据其课时量和学员评价给予积分奖励，积分累计则可以与员工的职级晋升、评优评先挂钩，以此建立员工发展闭环。

第四，打造多通道职业发展阶梯。企业应同时关注管理序列与技术序列员工的发展，既要明确管理岗位的晋升路线，也要通过设置首席工程师、资深技术专家、特级技师等职称序列，为技术类员工提供更优质的薪酬福利待遇。

第五，实施关键岗位继任计划。针对经理级别的核心岗位，应明确设置1-2名后备人选，确保关键岗位出现空缺时，可以无缝衔接填补空位，顺利过渡各项管理事务。

（三）构建科学的绩效考核与薪酬激励机制，激发内生动力

企业应全面优化绩效考核与薪酬激励机制，建立公平公正的考核导向与利益分配体系。

第一，推行差异化、精准化的绩效考核模式。企业应建立“目标责任成本+管理创效”考核模式，其一可以将超额利润按照一定比例设置团队奖励，鼓励其通过优化施工方案、控制材料损

耗提升项目效益。其二则要设计“安全一票否决”机制，在提升效益的同时也要保证质量。其三还可以建立 KPI+OKR 组合考核模式，针对不同岗位设计不同的考核指标。

第二，设计多元化、中长期相结合的激励包。一要建立及时的短期激励，按照工期节点、月度进度等设置奖励并定期发放。二要建立稳定的中期激励，比如可以推行项目跟投模式，由核心团队参与项目投资，通过利益共享实现风险共担。三要建立具有归属感的长期激励，对于连续获得优秀考评的骨干员工，应为其提供更多福利待遇，根据工作年限给予购房借款优惠、子女教育补贴、年金补充缴存等奖励。

（四）强化企业文化建设与员工关怀，提升组织凝聚力

建筑施工行业工作内容与环境艰苦，因此企业还需要建立软性关怀机制。

第一，强调“家文化”，建立人文关怀体系。一要改善驻地标准，必须标配空调、热水、无线网络、娱乐活动室等。二要建立家属关怀计划，分批次资助员工家属到工地探亲，每年组织亲子夏令营活动等。三要定期组织企业领导进行家访慰问，为优秀员工解决老人就医、子女入学等实际问题。四要关注员工心理健

康，定期开展心理健康讲座与咨询服务。

第二，建立荣誉体系，强化仪式感。在入职、转正、退休等不同环节，应设计特定仪式加强员工的职业尊严感。同时设置“最美筑路人”“优秀工匠”等荣誉奖项，并建立内部宣传体系，打造基层员工明星。此外，还应构建内部沟通渠道，通过领导信箱、年度会谈制度等方式，允许基层员工向最高层管理者提出建议，并设置“金点子”奖进行鼓励。

三、结语

综上所述，建筑工程施工企业的人力资源管理是影响企业工程质量与长期发展竞争力的重要因素。在行业转型升级浪潮之下，企业应着重关注人员结构、培训实效、激励机制及员工留存等维度的问题与缺陷，进而抓住优化空间打造高质量的人力资源管理范式，通过招聘配置的前瞻性设计、实战化培训体系构建、绩效考核与激励机制的科学优化，并辅以企业文化关怀，从而有效激活人力资源的潜力。

参考文献

[1] 毕宝生. 数字化转型背景下建筑企业人力资源管理模式变革与效能提升研究 [J]. 商业 2.0, 2025, (24): 154-156.
[2] 刘金蒲. 建筑工程施工企业优化人力资源管理的策略 [J]. 销售与管理, 2025, (19): 93-95.
[3] 韦欣. 建筑企业人力资源管理中的薪酬激励制度研究 [J]. 商业 2.0, 2025, (17): 163-165.
[4] 龙敏. 建筑企业人力资源管理成本影响因素评价研究 [J]. 中小企业管理与科技, 2025, (07): 90-92.
[5] 魏启敏. 完善激励机制提升建筑企业人力资源管理成效 [N]. 中华建筑报, 2025-03-11(011).
[6] 王紫. 新经济背景下建筑企业人力资源管理的转型发展 [N]. 中华建筑报, 2025-02-25(011).
[7] 胡思阳. 优化管理模式提升建筑企业人力资源管理质量 [N]. 中华建筑报, 2024-11-12(012).
[8] 薛凯方. 国有建筑企业人力资源管理成本控制策略研究 [J]. 环渤海经济瞭望, 2024, (08): 155-158.
[9] 高小荣. 建筑施工企业人力资源管理中的激励机制优化探索 [J]. 今日财富 (中国知识产权), 2023, (10): 53-55.
[10] 罗鑫. 工程施工企业如何优化人力资源管理 [J]. 人力资源, 2020, (24): 42-43.