

国有建筑施工企业关键人才薪酬激励机制探讨

吴泓杉

(华西集团四川省第六建筑有限公司人力资源部, 四川 成都 610000)

摘要: 当前, 随着我国经济社会发展不断取得进步, 也推动了建筑业的进一步发展。建筑业是我国经济发展的一支重要力量, 维持着国民经济发展的命脉, 因此, 应当重视建筑企业的发展与建设。在国有建筑施工企业中, 人才发挥着重要作用, 只有加强人才建设, 尤其是关键人才的建设, 国有建筑业才能实现高质量发展。本文对国有建筑施工企业关键人才薪酬激励机制进行探讨, 并提出一些可行策略, 希望能带来一些借鉴经验。

关键词: 国有建筑施工企业; 关键人才; 薪酬激励机制

0 引言

21世纪是知识和人才的时代, 只有掌握了科技与人才的主动权, 才能够抢占先机, 实现高质量发展。在当前的市场环境中, 关键人才在各个领域都发挥着重要的作用, 他们能够为企业创造巨大的价值, 并提升企业的市场竞争力。对于国有建筑施工企业来讲, 对关键人才的要求也比较高。因此, 为了促进企业的可持续发展, 应当重视关键人才的建设, 以价值创造为核心, 优化关键人才的薪酬激励机制, 提升国有建筑施工企业的发展质量。

1 国有建筑施工企业中关键人才的地位

国有建筑施工企业承担着大项目的建设, 对维持国民经济的稳定发展具有重要意义。但是一般情况下, 国有建筑施工企业项目难度大、施工内容比较复杂, 只有具备较高专业水准的人才才能完成工作。同时, 对于国有建筑施工企业来说, 关键人才应具备强烈的责任心、深厚的施工理论知识、丰富的施工经验和创造力。还应具备较强的战略思维, 能够灵活运用知识解决实际问题, 实现理论与实践完美结合^[1]。另外, 关键人才还应具备较强的创新精神, 能够发现施工中的缺陷, 不断优化与规范施工的流程, 提升施工质量与效率; 关键人才还应具备深邃的观察力与领悟力, 能够预测企业未来的发展方向, 帮助企业领导做出决策。并能够根据企业发展的实际, 将自身的想法与创意付诸实践, 不但为企业创造价值, 还能够提升个人的价值, 让企业随时应对复杂的市场变化, 创造更多辉煌^[2]。

2 国有建筑施工企业关键人才管理现状

2.1 关键人才流失严重

国有建筑施工企业的人才主要指的是施工项目开展过程中的管理级别人才, 包含项目经理、生产经理、各个部门的主管等等。在某种程度上, 关键人才能够推动施工项目科学有效地进行, 保证项目按时完工交付。为提升关键人才的工作积极性, 需对其实施良好的薪酬激励, 进而缩短工期, 提升建设效率, 降低成本。但是就目前来看, 国有建筑施工企业薪酬激励管理依然存在不少问题, 如分配制度不合理、关键人才的权益得不到保障、人才流失严重等^[3], 给企业健康发展埋下较多隐患。

2.2 薪酬建设过于依靠行政级别

在国有企业中, 传统薪酬机制主要是依靠员工的行政级别来展开的, 员工的行政级别越高, 其福利待遇和收入水平越高, 也就是说, 当员工的行政级别不发生改变时, 其薪酬待遇也不会发生太大的改变。但由于在国有建筑施工企业内部, 关键人才的级别往往不同, 这就决定了薪酬待遇之间往往会存在着较大的差距, 长此以往, 就会降低员工的生产积极性。因此, 国有建筑施工企业应当适当调整薪酬激励机制, 依照公平、公正、公开的管理原则, 按照员工的实际工作价值来制定薪酬体系, 实现人尽其才^[4]。

3 优化国有建筑施工企业关键人才薪酬激励机制的措施

3.1 合理调整激励对策

现阶段, 人才流失严重是国有建筑施工企业面临的主要问

题, 而一旦缺失关键型人才, 国有企业的生产效率就会大幅降低, 因此, 应当高效整合人力资源, 并及时改善与调整激励政策, 解决好人才流失的问题。同时, 在国有建筑施工企业内部, 由于部门不同、工作岗位不同, 只依靠单一的薪酬激励机制太过片面, 不能完全发挥出激励机制的作用, 应当打破常规思维, 根据不同的工作性质及员工创造的价值来设置薪酬激励机制体系, 形成多元化的薪酬激励机制。例如, 不将薪酬提升作为唯一的激励标准, 在实际中还设置职位晋升的激励政策, 运用多种手段给予员工发展的机会。而员工得到的发展机会越多, 工作主观能动性就会越高, 进而为企业创造更多价值。

3.2 注重民主管理

对于国有建筑施工企业的关键人才, 不仅要满足他们的物质需要, 同时还要注重他们的精神建设。例如, 多给予他们一定的人文关怀, 可以将关键人才放在管理型岗位上, 让他们充分展示自己才华, 参与到薪酬设计中去, 这样不但能提升决策的效率, 还能让关键人才在参与薪酬激励机制设计的过程中, 体会到机制建立的公平、公正性, 增强对企业的认同感和责任感^[5]。

3.3 加强薪酬激励制度建设

薪酬激励制度建设应当从以下几点来着手: 一是在上述透明化管理的基础上, 应当根据战略目标和员工的实际能力, 有针对性地设计薪酬激励体系, 使员工的回报与付出成正比, 精准施策、有的放矢。二是在过往的经营过程中, 出现了运用粗放型管理方式的情况, 不能为企业的未来发展作出打算。因此, 在设置薪酬激励体系时, 应当将长期激励与短期激励政策相结合, 灵活选择, 实现企业的可持续发展。三是随着时代的发展, 人们不仅只关注物质利益, 越来越多的人开始注重精神追求, 因此, 仅仅凭借物质奖励已经不能满足关键人才的需求, 必要时应当引入报酬风险机制, 更多地关注关键人才的心理健康, 及时为他们组织各种娱乐活动, 放松身心, 劳逸结合, 这样能够有效激发员工的创造力, 挖掘员工的潜力^[6]。

3.4 有效完善薪酬分配机制

薪酬分配机制与薪酬激励机制同样重要, 它是薪酬激励机制的后续完善举措, 是对薪酬激励机制的合理调整。因此, 企业在调整中应兼顾全体人员的利益, 与企业的选人用人机制相融合, 创造性地设计动态灵活的薪酬机制; 还应与企业的实际经济效益相结合, 在给予员工最佳收入的前提下, 应最大限度保障企业的利益; 应将已经调整好的方案与原来的方案进行比较, 及时完善和修订不合适的地方。除上述外, 由于建筑企业存在一些特殊人才, 这些人才在特殊岗位上发挥着重要的作用, 在图纸设计等方面做出了重大贡献, 应给他们充足的精神和物质双重奖励, 例如可以给予他们特殊津贴, 如子女教育奖学金等, 充分体现出企业的人文关怀^[7]。

4 结论

综上所述, 在当前的国有施工企业中, 关键人才发挥着核心

引领作用,他们为企业的发展作出了巨大贡献,因此,应当给予他们充足的薪酬激励,让他们不断发挥自己的价值。本文对国有建筑施工企业人力资源现状进行了探讨,并提出了一些有效策略来改善现状,对国有建筑施工企业的发展具有一定的参考价值。

参考文献

- [1] 孙士颖. 国有建筑施工企业关键人才薪酬激励机制探讨[J]. 中小企业管理与科技, 2019(16):44-45.
- [2] 彭曾泓. 国有建筑施工企业关键人才激励机制研究[J]. 企业改革与管理, 2019(17):101-102.

- [3] 任学志. 浅谈国有建筑施工企业关键人才薪酬激励机制[J]. 环球市场, 2019(31):290.
- [4] 陈雯雯. 国有建筑施工企业中关键人才的薪酬激励机制[J]. 科技与企业, 2014(6):82-82,85.
- [5] 姚军, 王辉. 国有建筑施工企业关键人才薪酬激励机制探讨[J]. 现代商贸工业, 2016,37(26):83-84.
- [6] 薛志鹏. 完善国有企业人才评价机制及激励机制的路径探索[J]. 消费导刊, 2019(38):162-163.
- [7] 武书皎. 国有建筑施工企业薪酬管理激励机制构建与价值探析[J]. 人力资源管理, 2017(4):133-134.

(上接第26页)

5 结论

随着我国市场经济的飞速发展,把全面预算管理引入到企业经营管理工作尤其是财务管理工作中来是非常有必要的。全面预算管理具有较强的机制性、战略性和全员性,可以通过降本增效、预算考核等手段促进企业管理水平提升,达到提高企业自身综合竞争实力的目的。因此,开展全面预算管理是企业走上成功之道、在竞争中立于不败之地的重要管理措施,企业要全力推动

全面预算管理举措的落地。

参考文献

- [1] 彭秀娟. ERP 环境下的企业全面预算管理的问题探讨[D]. 江西财经大学, 2019.
- [2] 陈海燕. 全面预算管理在 AAY 跨国公司中的实践[D]. 厦门大学, 2018.
- [3] 张燕红. EVA 导向下的 S 燃气公司全面预算管理研究[D]. 西安石油大学, 2019.

(上接第27页)

4.2 加强先进技术在林业经济发展中的运用

林业经济要想得到创新发展,先进技术是重要保障。首先,在育林造林技术上要进行创新。政府和相关企业要加强在科技创新方面的资金和资源投入,加快林业科技创新成果的产出与应用。其次,要对林业植被进行优化。根据当地的实际情况,挑选适宜当地林业经济发展的林种和种植结构,提升单位面积内的林业资源产出量。最后,要建立健全林业经济管理信息化平台。借助统一的信息化管理平台,实现林业经济管理的科学化、精准化、高效化。同时,在信息化管理平台的支持下,能够更好地防范和控制林业经济发展中潜在的风险,提升林业经济的发展质量。

4.3 拓展林业经济发展产业链

林业经济的发展必然要走精细化管理道路,因此,完善、拓展林业经济发展产业链势在必行。而想要实现林业经济发展层次的提升、产业链的拓展,需要多个发展主体的共同参与,政府要通过政策引导,鼓励企业积极参与进林业经济的发展中;企业要以国家政策为指导,以市场需求为导向,不断进行林业生产的管理升级、产品创新,向着深加工、高附加值方向发展。另外,在发展林业经济的过程中,要坚持保护与开发并举,不仅要确保林业种植面积的稳定性,而且要扩大综合性林业资源利用的范围,进而实现对林业资源的可持续开发。

4.4 建立优秀的林业经济创新人才队伍

林业经济创新发展必然要建立优秀的林业经济创新人才队伍,对此,一方面,要鼓励和支持外部的优秀人才投身于林业经

济发展中,提升高素质林业经济创新人才的待遇水平,吸引更多优秀人才加入。另一方面,要加强对当前的林业经济人才队伍的培训,从专业技术、综合能力等方面入手,尤其是在创新型人才培养方面,更要加强培训与支持力度,建设优秀的林业经济发展后备人才队伍。

5 结论

综上所述,新环境下林业经济创新管理,是林业经济转型升级的内在要求,有利于提升林业经济的发展质量,也能够为林业经济发展注入新活力。针对当前我国林业经济创新管理和发展中存在的科技水平有限、执法力度不足、创新动力不强等问题,可以通过完善林业经济发展创新的政策体系、加强先进技术在林业经济中的运用、拓展林业经济的发展产业链,以及建立优秀的林业经济创新人才队伍等方式进行优化,使新环境下林业经济创新管理得到更加有力的支持,使林业经济实现更高质量的发展。

参考文献

- [1] 田佳. 浅谈新形势下林业经济发展创新[J]. 国家林业和草原局管理干部学院学报, 2021(01):8-14.
- [2] 贺惠梅, 张永峰. 新经济形势下林业经济的创新管理和未来发展[J]. 山西农经, 2020(17):94-95.
- [3] 张丽, 于皎. 新经济形势下林业经济创新管理和发展[J]. 现代园艺, 2020(07):51+54.
- [4] 邓秋义. 新经济形势下林业经济创新管理与发展探析[J]. 现代农业科技, 2019(16):136+142.
- [5] 张海龙, 于洪军. 浅议新经济形势下林业经济创新的管理和发展[J]. 山西农经, 2019(07):108.