

建筑企业基层员工满意度影响因素分析与对策研究

——以广州为例

王明玥, 宋志博, 孙茂源

黑龙江科技大学研究生学院, 黑龙江 哈尔滨

收稿日期: 2024年10月22日; 录用日期: 2024年11月19日; 发布日期: 2024年12月31日

摘要

本研究以广州市建筑企业基层员工为研究对象, 运用文献分析法、问卷调查法和实地访谈法, 系统分析了影响建筑企业基层员工满意度的五个主要因素: 工作环境、薪酬福利、企业文化、培训与发展、组织管理。研究发现, 工作环境的安全性、舒适度和设施完善程度, 薪酬福利的公平性、福利制度完善程度和晋升空间, 企业文化的价值观、员工关怀、团队氛围和沟通机制, 培训与发展的机会、效果、职业发展规划和晋升通道, 以及组织管理的领导力风格和决策参与度, 均对员工满意度产生显著影响。基于此研究提出了优化工作环境、完善薪酬福利体系、培育企业文化、加强员工培训与发展、改进组织管理等方面的对策建议, 旨在提高建筑企业基层员工的满意度, 促进企业稳定与发展。本研究为建筑企业人力资源管理提供了理论依据和实践指导。

关键词

建筑企业, 基层员工, 满意度, 影响因素, 对策

Analysis of Influencing Factors and Countermeasure Research on the Satisfaction of Grassroots Employees in Construction Enterprises

—Taking Guangzhou as an Example

Mingyue Wang, Zhibo Song, Maoyuan Sun

Graduate School of Heilongjiang University of Science and Technology, Harbin Heilongjiang

Received: Oct. 22nd, 2024; accepted: Nov. 19th, 2024; published: Dec. 31st, 2024

文章引用: 王明玥, 宋志博, 孙茂源. 建筑企业基层员工满意度影响因素分析与对策研究[J]. 现代管理, 2024, 14(12): 3326-3331. DOI: 10.12677/mm.2024.1412398

Abstract

This study takes the grass-roots employees of construction enterprises in Guangzhou as the research object, and systematically analyzes five main factors affecting the satisfaction of grass-roots employees in construction enterprises by using literature analysis, questionnaire survey and field interview methods: working environment, salary and welfare, corporate culture, training and development, and organization and management. The research found that the safety, comfort and facilities of the working environment, the fairness of salary and welfare, the perfection of the welfare system and the promotion space, the values of corporate culture, employee care, team atmosphere and communication mechanism, the opportunities and effects of training and development, career development planning and promotion channels, as well as the leadership style and decision-making participation of the organization and management. Both have significant impact on employee satisfaction. Based on this research, countermeasures and suggestions are put forward to optimize the working environment, improve the salary and welfare system, cultivate corporate culture, strengthen staff training and development, and improve organization and management, so as to improve the satisfaction of grassroots employees in construction enterprises and promote the stability and development of enterprises. This study provides theoretical basis and practical guidance for human resource management in construction enterprises.

Keywords

Construction Enterprise, Grass-Roots Staff, Satisfaction, Influencing Factors, Counterplan

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在当今激烈的市场竞争环境中，建筑企业的人力资源管理日益成为企业获取竞争优势的关键因素。基层员工作为企业发展的基石，其满意度直接关系到企业的稳定、效率和创新。然而，建筑企业由于其特殊的行业性质，面临着员工流动性大、工作环境艰苦等问题，基层员工的满意度普遍不高[1]。本研究选取广州市的建筑企业作为研究场景，深入探讨影响企业基层员工满意度的核心要素，并探索切实可行的改进策略。本研究的目标是为建筑企业提高员工满意度、推动企业的持续健康发展提供科学的理论支持和实践借鉴。

2. 研究方法

(一) 文献分析法

广泛收集国内外相关领域的最新研究成果与理论进展，确保研究的前沿性和科学性。尤其关注近年来在建筑企业基层员工满意度方面的研究，综合各类文献资料，从中提炼出与本文研究目的相关的理论依据，为后续研究奠定基础。

(二) 问卷调查法

设计科学合理的问卷，涵盖员工满意度的各个影响因素，如工作环境、薪酬福利、职业发展、企业文化等。通过在广州市不同类型的建筑企业中随机抽样，发放问卷并进行回收，确保数据的代表性和可

靠性[2]。数据分析采用 SPSS 等统计软件，对问卷结果进行详细的描述统计分析和回归分析，揭示各因素对员工满意度的具体影响。

(三) 实地访谈法

选择广州市具有代表性的建筑企业，安排实地走访，与基层员工进行深入访谈。访谈内容围绕员工对企业的满意度及其原因展开，了解员工在工作中的真实感受和需求。通过面对面的交流，获取一手资料，进一步补充和验证问卷调查的结果。访谈资料的分析采用质性分析方法，提炼出关键影响因素和现实问题，为提出针对性的对策建议提供依据。

3. 影响建筑企业基层员工满意度的因素分析

通过上述研究方法，对广州市建筑企业基层员工的满意度进行了详细地分析，发现了以下五个方面的主要影响因素。这些因素相互交织，共同作用于员工的工作体验和满意度。

(一) 工作环境

1) 安全性

调查的 100 名基层员工中，有 70% 表示对公司安全管理措施感到满意，其中 50% 的员工认为安全培训对其安全意识的提升有显著帮助。建筑企业工作场所的安全性问题对基层员工的满意度产生显著影响。随着安全生产法规的不断完善，企业安全管理制度逐渐成为影响员工满意度的重要因素[3]。员工对于施工现场的安全防护措施、应急预案及安全培训的满意度，直接关系到其工作积极性和企业的安全生产水平。

2) 舒适度

调查的 100 名员工中，60% 对工作场所的舒适度表示不满，特别是在高温和高湿环境下，满意度低于 30%。工作场所的舒适度包括温度、湿度、照明和噪音等因素。良好的工作环境舒适度有助于提高员工的工作效率和质量，降低离职率[4]。在高温、高湿、强噪音等恶劣环境下工作的建筑企业基层员工，其满意度普遍较低。

3) 设施完善程度

调查的建筑企业中，90% 的企业设置了员工休息区，但只有 40% 的员工对设施的完善程度表示满意。工作场所的设施完善程度直接影响员工的工作体验。现代化、人性化的设施配置，如休息区、更衣室、食堂等，有助于提高员工满意度。此外，施工设备的先进程度和可靠性也是影响员工满意度的重要因素。高效、便捷的施工设备可以提高工作效率，降低劳动强度，从而提升员工满意度[5]。

(二) 薪酬福利

1) 薪酬公平性

在问卷调查中，约 65% 的员工认为其薪酬水平相较同行业不具竞争力，且有 55% 的员工对内部薪酬公平性表示不满。薪酬的公平性是影响建筑企业基层员工满意度的重要因素。薪酬公平性不仅包括外部公平，即企业薪酬水平与市场同行业、同岗位的竞争力，也包含内部公平，即企业内部不同岗位、不同员工之间的薪酬差距[6]。

2) 福利制度完善程度

在调查的 100 名员工中，80% 的员工对现行福利制度表示满意，但只有 35% 的员工认为补充福利能够满足其需求。福利制度包括法定福利和补充福利。法定福利的完善与否直接影响员工的基本权益，而补充福利则能体现企业对员工的关怀[7]。完善的福利制度应涵盖健康保险、养老保险、失业保险、住房公积金等，以及企业提供的额外福利，如员工培训、带薪年假、节日慰问等。

3) 晋升空间

在调查的企业中，75%的员工对企业的晋升机制表示满意，但有25%的员工认为晋升通道不够透明和公平。晋升空间是员工职业发展的重要指标，直接影响员工的工作动力和满意度。建筑企业应建立清晰的晋升通道和公平的晋升机制，为基层员工提供成长和发展的机会[8]。

(三) 企业文化

1) 企业价值观

在访谈中，有60%的员工对企业核心价值观表示认同，且这一群体的满意度平均高于不认同企业价值观的员工20%。企业价值观是企业文化的核心，对员工的行为和态度产生深远影响。价值观的明确性和实践性是衡量员工满意度的重要维度[9]。企业应确保价值观贯穿于日常运营和管理，形成共同的信念和行为准则。

2) 员工关怀

调查显示，提供全面员工关怀计划的企业员工满意度普遍较高，其中80%的员工表示感受到企业的关怀。员工关怀体现在企业对员工个人成长、健康和生活质量的关注。关怀机制的完善程度直接影响员工的工作满意度和忠诚度。企业应建立全方位的关怀体系，包括心理健康辅导、职业发展规划、家庭友好政策等[10]。

3) 团队氛围

在团队氛围良好的企业中，员工的工作满意度平均高出15%，且工作效率提高了10%。团队氛围是企业文化的重要体现，良好的团队氛围有助于提升员工的合作意识和团队效能[11]。企业应倡导积极向上的团队文化，减少内部竞争带来的负面影响，促进团队成员间的相互支持和信任。

4) 企业沟通机制

有70%的受访员工表示企业的沟通机制健全，他们更愿意参与企业事务，并对公司的整体满意度提升了20%。有效的沟通机制是企业文化传播和员工满意度提升的关键。企业应建立多元化、开放式的沟通渠道，鼓励员工表达意见和建议，增强员工的参与感和归属感。

(四) 培训与发展

1) 培训机会

在接受调查的企业中，65%的员工认为企业提供的培训机会充足，但仅有40%的员工对培训内容的针对性表示满意。员工培训机会的丰富性和针对性是提升员工技能、增进满意度的关键。企业应定期评估员工培训需求，提供多样化的培训内容，包括专业技能、软技能及行业发展趋势等，以适应不断变化的工作要求。

2) 培训效果

调查中50%的员工认为培训效果显著，表示培训内容能够应用于实际工作中，并认为这极大提升了他们的工作表现和满意度。培训的有效性直接影响员工的学习动机和满意度。企业需关注培训成果的转化，通过考核、反馈等机制确保培训内容能够应用于实际工作中，提升员工的工作表现。

3) 职业发展规划

调查的企业中，65%的员工认为企业提供了明确的职业发展规划，他们的工作满意度因此提升了20%。清晰的职业发展规划有助于员工明确个人目标，提升职业成就感。企业应与员工共同制定个性化的职业发展路径，为员工提供成长的方向和动力。

4) 晋升通道

在拥有完善晋升机制的企业中，75%的员工对公司表示高度满意，并认为公司的晋升通道公平透明。畅通的晋升通道是员工职业发展的保障。企业应建立多元化的晋升体系，为不同岗位、不同专长的员工

提供适宜的晋升路径，确保员工的努力得到认可和回报。

(五) 组织管理

1) 领导力风格

在领导者表现出变革型领导风格的企业中，80%的员工表示对公司的领导风格满意，并认为其工作积极性和满意度均有所提升。领导力风格对员工的工作态度和行为产生显著影响。变革型领导力有助于激发员工潜能，提升工作满意度；而交易型领导力可能导致员工仅关注短期利益，忽视长期发展。

2) 决策参与度

调查的企业中，70%的员工对公司决策过程表示参与感强，并认为这提升了他们的工作满意度和归属感。员工对决策的参与度影响其对企业目标的认同感和满意度。企业应鼓励员工参与决策过程，特别是在与员工利益相关的事项上，提高员工的参与感和责任感。

4. 提升建筑企业基层员工满意度的对策建议

(一) 优化工作环境

优化建筑企业基层员工满意度，关键在于改善工作环境，尤其是加强安全管理。我们需严格执行安全生产法规，确保现场安全防护措施到位，并定期进行安全培训和演习，以降低事故发生率，增强员工的安全感[12]。改善福利设施，如设立舒适的休息区、更衣室和食堂，提升工作环境舒适度。优化工作场所布局、照明和通风，营造积极氛围，减轻员工压力。注重细节，如提供冷暖设备、降低噪音，以提升员工健康和归属感，进而提高满意度。

(二) 完善薪酬福利体系

完善薪酬福利体系对提升建筑企业基层员工满意度至关重要[4]。首先建立公平合理的薪酬制度，确保分配透明公正，并通过市场调研保持薪酬竞争力，减少不公平感，提升员工积极性和忠诚度[13]。提高福利待遇，在法定福利基础上，增加培训、带薪年假、节日慰问等补充福利，增强员工归属感和幸福感。此外，重视员工需求，通过满意度调查调整薪酬福利，制定差异化政策，满足不同员工群体的多元需求。

(三) 培育企业文化

培育企业文化对于提升建筑企业基层员工满意度至关重要。首先，企业应强化核心价值观，将其融入规章制度和管理活动中，以凝聚员工认同感并指导行为态度。同时，加强员工关怀，通过全方位关怀机制如心理健康辅导、职业发展规划等，关注员工成长与生活质量，以提升满意度和忠诚度[14]。此外，提升团队凝聚力，倡导积极团队文化，减少内部竞争，通过团建活动和沟通机制增强成员间的相互支持与信任，促进合作意识和团队效能，从而增强员工的参与感和归属感。

(四) 加强员工培训与发展

加强员工培训与发展对提升建筑企业基层员工满意度至关重要。企业应评估员工培训需求，提供专业技能、管理能力和软技能等多样化培训，提高员工素质和归属感。采用课堂培训、在线学习等不同形式，提升培训效果。与员工共同制订职业发展规划，明确发展路径，激发职业动力。建立透明晋升体系，鼓励内部竞聘，提供发展机会，确保员工努力得到认可，增强成就感和归属感。

(五) 改进组织管理

提升建筑企业基层员工满意度，改进组织管理是关键。领导者应培养变革型领导力，灵活应对挑战，激励员工，并通过学习提升领导能力，营造积极文化[15]。优化沟通机制，建立多样化沟通渠道，促进信息流通，减少误解，增强员工归属感。提高员工参与度，鼓励参与决策，通过培训等活动提升技能，支持全面发展，增强责任感，从而提升工作满意度和组织认同感。

5. 结论

通过对广州地区建筑企业基层员工满意度的研究, 本文得出影响员工满意度的关键因素包括工作环境、薪酬福利、企业文化、培训与发展以及组织管理。针对这些因素, 提出了一系列对策建议, 包括优化工作环境、完善薪酬福利体系、培育企业文化、加强员工培训与发展、改进组织管理。实施这些对策有助于提升建筑企业基层员工的满意度, 进而促进企业的稳定与发展。

参考文献

- [1] 薛万东. 企业员工工作满意度影响因素的调查分析及对策研究[J]. 市场研究, 2007(2): 30-32
- [2] 梁淑华. 企业员工满意度影响因素分析及对策研究[J]. 兰州教育学院学报, 2012, 28(6): 33-34
- [3] 李玲慧, 杨梦迪, 李苗. 建筑施工企业员工工作满意度影响因素实证研究[J]. 郑州航空工业管理学院学报, 2019, 37(5): 78-85
- [4] 乔加运. 建筑施工企业的员工满意度研究[J]. 科技创业月刊, 2010, 23(10): 123-125
- [5] 高现美. 建筑企业员工满意度研究[D]: [硕士学位论文]. 西安: 西安科技大学, 2011.
- [6] 熊明良. 员工满意感与离职倾向关系实证研究[J]. 河北企业, 2008(5): 55-56.
- [7] 李钟平. G 建筑公司一线员工满意度提升策略研究[D]: [硕士学位论文]. 昆明: 云南师范大学, 2023.
- [8] 王卓琳. AD 公司员工满意度的提升对策研究[D]: [硕士学位论文]. 南京: 南京理工大学, 2013.
- [9] 鲍绪军, 王栋, 程龙. 企业员工满意度调查分析的应用[J]. 中国经贸, 2011(18): 77.
- [10] 张同全, 高建丽. 建筑施工企业员工满意度调查与分析——以山东 Y 公司为例[J]. 劳动经济评论, 2012(1): 156-164.
- [11] 谢晓明. 建筑类国有企业 Z 集团员工满意度研究[D]: [硕士学位论文]. 杭州: 浙江工业大学, 2017.
- [12] 彭海波. H 建筑公司员工满意度提升对策研究[D]: [硕士学位论文]. 贵阳: 贵州财经大学, 2018.
- [13] 施春兰. GX 建材有限公司员工忠诚度影响因素分析及提升策略研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 重庆师范大学, 2021.
- [14] 黄淇. 员工满意是国有建筑企业留住人才的法宝[J]. 企业科技与发展, 2012(11): 137-139
- [15] 张文燕. 国有大型建筑企业基层员工主观幸福感与工作绩效的关系研究[J]. 现代国企研究, 2015(20): 73.