

“四新”背景下驱动房地产人力资源变革研究

郑会云

重庆第二师范学院

DOI:10.12238/ej.v7i6.1686

[摘要] 在当前的“四新”时代环境下,诸如大数据、人工智能和物联网等新兴技术正以前所未有的速率重塑各个领域,房地产行业同样置身于这场巨变之中。这些新技术的深度渗透不仅为房地产领域开辟了崭新的发展路径,同时也对传统的人员管理方式提出了深刻的挑战。在面对科技革新带来的冲击时,房地产公司必须敏捷响应,积极推动人力资源管理的创新,以应对不断增强的市场角逐和持续演进的消费者期待。本文通过对新技术在房地产业的应用及对人力资本影响的分析,强调了房地产人力资源变革的紧迫性和重要性,并明确了相应的变革方向。文中提出,房地产企业应主动接纳新技术,改进招聘流程、人才培养、绩效评估和激励策略等人力资源管理的关键环节,以适应技术进步引领的行业演变趋势。

[关键词] 四新; 新技术; 房地产; 人力资源变革

中图分类号: F293.3 文献标识码: A

Research on driving the reform of real estate human resources under the background of "four new"

Huiyun Zheng

Chongqing Second Normal University

[Abstract] In the current "four new" era, emerging technologies such as big data, artificial intelligence and the Internet of Things are reshaping various fields at an unprecedented rate, and the real estate industry is also in the midst of this great change. The in-depth penetration of these new technologies not only opens up a new development path for the real estate field, but also poses a profound challenge to the traditional way of personnel management. In the face of the impact of technological innovation, real estate companies must respond quickly and actively promote innovation in human resource management to cope with the increasing market competition and evolving consumer expectations. Through the analysis of the application of new technologies in the real estate industry and its impact on human capital, this paper emphasizes the urgency and importance of the reform of real estate human resources, and clarifies the corresponding direction of change. The paper proposes that real estate enterprises should take the initiative to embrace new technologies and improve key aspects of human resource management, such as recruitment processes, talent training, performance evaluation and incentive strategies, so as to adapt to the industry evolution trend led by technological progress.

[Key words] four new; Technology; Real estate; HR Transformation

引言

充足的人才才是房地产企业在如此激烈的环境中取胜的法宝,如何拥有一支“善打能赢”的优秀人才队伍,对企业来说是非常重要的和紧迫的。用科学的方法明确企业的人才需求,保证数量充足,用有效的评价工具制定企业人才标准,确保质量可靠,配合公司完善的人力资源体系,确保人才队伍数量、质量、结构健康,显得尤为重要。企业人力资源规划是解决企业人才供需矛盾的核心课题,它附属于公司的经营战略,没有战略的人力资源规划是无源之水,无根之树。

1 “四新”背景及其对房地产行业的影响

在新时代的“四新”(创新技术、新兴业态、新颖模式和新兴产业)框架中,房地产领域的转型进程正在展现其深度影响力。科技创新,如大数据、AI和物联网等前沿技术的融入,为房地产业开辟了前所未有的探索空间。这些技术的应用促使企业利用数据挖掘洞察市场的细微变化,从而精细化项目策略,提升设计效能,并优化施工流程。与此同时,新型业态的涌现,如长租市场和共享工作空间,不仅丰富了消费者的选择,也推动了行业内的创新实践。

新兴产业的蓬勃发展,尤其是科技、文化和旅游业的交叉融合,为房地产领域拓展了全新的增长领域。这种交融使得房地产项目得以承载更多元的文化内涵和体验价值,从而增强其市场竞争力和独特的吸引力。正是在这种“四新”力量的驱动下,房地产行业正经历一场从智能化、环保导向到个性化定制的全面革新,对社会的可持续发展起到了关键的推动作用。

2 新技术在房地产行业的应用及其对人力资源的影响

2.1 新技术在房地产行业的具体应用

科技的迅猛进步正在深刻重塑房地产领域的格局,新技术如同催化剂,推动行业革新。大数据不再是遥不可及的概念,而是房地产企业手中挖掘价值的金钥匙,它协助企业深度挖掘和解析海量的市场动态和消费者行为数据,从而实现对市场走向和客户需求的精确洞察,为项目策划、产品设计和销售策略的制定提供了强大支撑。人工智能在房地产领域的角色日益凸显,AI技术的引入使得诸如房屋估值和客户咨询服务这类任务得以自动化处理,既提升了工作效率,又优化了客户服务体验。物联网技术的融入更是锦上添花,智能家居和智能安防系统的广泛应用,不仅提升了居民的生活品质,也显著提高了物业管理的智能化水平。

2.2 新技术对房地产人力资源管理的影响

房地产行业的人力资源管理在新技术的浸润下发生了深刻变革。技术的融入极大地提升了人才挑选和招募的效能和精确性。公司如今借助线上招聘网络平台和社交媒体,能迅速搜集潜在雇员的资料,再运用大数据分析及人工智能算法进行深度筛选和评价,从而提升了招聘的效率和人选的匹配度。这同时也意味着,员工需具备更高的技能和综合素质以应对技术进步的挑战。因此,个人必须持续学习,不断更新知识,强化专业能力和整体素质。相应地,企业应强化员工的培养和发展体系,创造条件让员工有学习和进步的空间。此外,新技术的应用还催生了人力资源管理方式的创新。企业需构建与技术发展趋势相协调的组织结构、管理流程,并设计激发员工潜能和创新精神的激励策略。

3 房地产人力资源变革面临的问题

3.1 招聘与选拔问题

在房地产业的人力资源转型中,首要任务是人才的招募与甄选。随着行业迅速扩张,对专业人才的需求持续增长,但市场上的优质人才供应却显得捉襟见肘。这种供需不平衡在招聘环节中为企业带来了严峻的竞争压力和抉择难题。传统的招揽方式,如招聘会和报纸广告,已无法有效地满足企业的搜寻需求。相反,新兴的招聘途径,如社交媒体和网络招聘平台,虽扩展了选择范围,但如何挑选最佳渠道及评估其效能却成了新的挑战。企业需清晰定义招聘目标,设定合理的选拔标准和程序,以保证录用的人员能契合公司的需求。然而,实践中常出现招聘标准不明确、流程过于复杂的现象,这不仅降低了招聘效率,还可能致所招人员未达预期。为了确保对候选人进行全面且精准的评

估,企业需构建一套科学的面试和评价系统。但在实施过程中,面试官的主观性过强、评价尺度不一往往导致评估结果失准,有时甚至会遗漏具备潜力的优秀人选。

3.2 培训与发展问题

随着房地产市场的动态演变,企业对员工的专业能力和综合素质寄予厚望,促使人力资源策略的转型尤为关键。然而,在实施过程中,企业常面临诸多挑战,如培训资源的短缺和培训内容与实际业务需求的脱钩。鉴于房地产行业的独特性,许多企业在预算有限的情况下,难以负担丰富的培训资源,从而限制了其培训项目的规模和深度。此外,激烈的市场竞争加剧了人才流动,使企业在培训投资方面更为保守,力求确保每一分钱都能产生最大效益。

随着行业的瞬息万变,企业所需的技术和知识持续升级,但部分企业的培训内容却未能与时俱进,依然聚焦于传统房地产知识,忽视了行业前沿的发展动态。这种滞后可能导致员工在面临新工作环境和任务时显得力不从心,从而削弱企业的竞争优势。传统的面对面教学和案例研究方法虽然一度盛行,但如今,科技的革新催生了诸如在线学习和虚拟现实等新型培训手段,它们以更高的灵活性和较低的成本,迎合了员工多样化的学习需求,为提升员工能力提供了全新的途径。

3.3 绩效管理与激励机制问题

在人力资源转型过程中,绩效管理和激励策略扮演着至关重要的角色,直接影响员工的工作投入度及公司的整体效益。但在实践中,企业常常遇到绩效评估标准模糊、激励机制失衡的挑战。不少公司在构建绩效评价体系时,未能确保其科学性和全面性,因而出现了目标设定不清、量化困难的现象,这使员工在执行任务时缺乏清晰的方向感和内在驱动力,间接削弱了公司的业绩表现。另一方面,部分企业在设计激励措施时过度倚重物质奖励,忽略了非物质激励的价值。如此一来,员工可能过分追逐眼前利益,而对长远发展缺乏足够的热情。此外,不恰当的激励政策还可能导致员工的不满情绪升温,对公司稳定及持续发展构成障碍。

3.4 组织文化与员工关系问题

在人力资源变革的背景下,组织文化和员工互动扮演着无形但至关重要的角色。房地产领域的演变和进步,对公司的文化构建和员工互动模式提出了新的课题。伴随着行业的演进,组织文化应当适时地适应并革新。遗憾的是,很多企业在实践中常常低估了组织文化的价值,从而造成文化的更新跟不上企业发展的步伐。这种情况可能削弱员工的工作热情,进而影响到企业的整体市场竞争力。在房地产行业快速扩张和竞争激烈的环境下,员工承受的压力日益增大。此外,由于行业的特性,员工往往需要处理错综复杂的人际关系和利益纠葛。因此,企业在管理员工关系时应更加强调人本性和科学方法,以营造和谐的工作环境和强化团队协作。

4 对策与建议

随着房地产行业的激流勇进与创新转型,人力资源管理正

面临前所未有的多重困境。为了在这场变革中立足于不败之地，企业亟需实施创新的战略措施，提升招聘策略的精准度，强化员工培训与职业成长路径，改革绩效评估体系并引入有效的激励机制，同时重塑独特的企业文化并优化内部人际关系。以下是针对这些关键领域的深度策略指南。

4.1 招聘与选拔策略

在人员配置策略中，首要任务是明确职位的角色与规格。企业需依据自身的战略规划，详尽阐述每个岗位的职责与期望技能，并据此设定严谨的招聘门槛和流程。这样做旨在确保新入职者能精准契合企业的实际运作需求。除了常规的招聘途径，企业应积极拥抱数字化转型，如借助社交媒体和在线招聘平台，拓宽人才搜寻的广度并提升效率。此外，与教育机构和培训机构的紧密合作也是关键，共同培养能满足企业特定要求的人才资源。企业应构建一套严谨且多元化的评估体系，涵盖笔试、面对面交流、专业技能测试等环节，以全方位考察候选人的综合能力与素质。强调面试官的专业素养和公正性，以防止任何形式的主观偏见和歧视问题。企业还应设立人才储蓄计划，长期关注和挖掘潜在人才，以便随时应对市场动态和业务扩展的需求。同时，内部人才的发掘和培养也被视为重要一环，企业应鼓励内部晋升，为员工提供广阔的职业发展空间。

4.2 培训与发展体系

在人力资源增值策略中，设计定制化的教育路径至关重要。企业应基于员工的角色定位和职业前景，制定个性化培训蓝图和预期成果，确保培训的针对性精准对接实际工作需求，从而提升培训的实效性。培训内容应当丰富且实用，涵盖行业前沿信息、专业技巧提升以及职场软实力等多个维度，以全面塑造员工的能力。企业应灵活运用多元化的教学手段，如数字化学习平台、互动案例研讨和实践操作演练，以增强员工的参与感和学习效率。定期实施培训效果的评估和反馈机制，不仅能让企业掌握员工的学习进度，也能及时调整和优化培训策略，以保证培训质量和成效。企业应倡导自主学习文化，为员工提供丰富的学习资源和便利的学习环境，激发他们的自我驱动。同时，通过设立激励措施，如晋升通道、薪酬激励等，来激发员工对知识和技能提升的热情，形成积极向上的学习氛围。这样，企业不仅能提升员工的专业素质，还能推动整体组织的发展。

4.3 绩效管理与激励机制

在人力资源策略中，构建一套动态的绩效评估体系至关重要。企业需灵活调整评价框架，依据业务策略和市场环境的变化，设定多元化的绩效衡量维度，如任务完成度、创新潜能等，以确保个人贡献与企业愿景同步。激励策略应兼顾物质与精神层面，设计多元激励模式，比如设立明确的职业晋升路径、灵活的薪资

调整制度、丰富的职业发展培训项目，以及公开的认可和荣誉机制，以满足员工个性化的需求和抱负。定期开展绩效对话与反馈机制，企业应主动倾听员工的声音，关注他们的工作进展和挑战，提供及时的支持和解决方案，这有助于提升员工的认同感和工作满意度，激发他们的创新动力和工作热情。同时，企业还应建立公平且具有竞争力的薪酬福利体系，确保员工薪酬与行业标准保持同步，并提供诱人的福利待遇，以此作为吸引和保留顶尖人才的重要手段，从而增强企业的综合竞争优势。

4.4 组织文化与员工关系

在构建与员工的和谐关系中，企业需着力培养一种积极健康的组织氛围。重视组织文化的建设和推广，强调正能量和乐观的价值取向，以此激发员工的团结精神和工作热忱，提升他们的创新意识。为了增进员工的认同感和满足感，企业应设立有效的沟通途径和互动空间，促进员工间的沟通协作，推动团队协作和共同进步。关注员工的心理健康和福利，企业应提供必要的支持，如心理咨询服务、定期健康检查，并通过组织各种文体活动和团队建设活动，以减轻员工的工作负担，提升其生活满足感。同时，企业需确保公正平等的员工关系，消除任何形式的歧视和偏见，全面保障员工的合法权益，强化员工权益保护机制。

5 结语

总之，在“四新”时代潮流下，房地产行业的转型呼唤着由新技术引领的人力资源转型，这促使企业必须从创新的维度重塑人力资源管理框架。应设计出前瞻性的战略规划，强化员工能力提升和动力激发，塑造充满活力的企业精神文化。只有这样，企业方能在风云变幻的市场环境中保持竞争优势，推动持续而稳健的发展。

[项目基金]

教育部产学研合作协同育人项目：“四新”背景下的不动产数字化实训中心建设与实践教学研究(220600189221114)；重庆市教委人文社科项目：智慧城市背景下城市住区户外儿童交互空间研究。(编号：20SKGH255)。

[参考文献]

- [1]张木森.大数据时代下的房地产企业人力资源管理策略研究[J].房地产世界,2023,(22):17-19.
- [2]董国发,张栋.新工科背景下“土木工程施工技术”课程实践教学探索[J].房地产世界,2023,(10):68-70.
- [3]汪勇.国有房地产企业人力资源管理路径优化思考[J].技术与市场,2023,30(3):168-170.

作者简介:

郑会云(1982--),女,汉族,天津宝坻人,硕士,重庆第二师范学院,经济师,研究方向:人力资源管理。