

施工企业劳务管理的战略思维

刘攀

中铁十一局集团第二工程有限公司

DOI:10.32629/ej.v2i2.129

[摘要] “经济新常态”发展趋势下,我国经济不断朝着高质量方向发展,作为国民经济重要组成部分的建筑行业在发展中应认识到新形势产生的改变,提出的新要求。从建筑行业发展现状来看,复杂的施工企业劳务管理问题十分突出,影响着行业整体的和谐性与稳定性,因此,着力增强施工企业劳务管理战略思维应成为施工企业在新经济形势发展的重要之重。文章通过对施工企业劳务管理战略思维的具体探究,提出有效的劳务管理策略,以便为施工企业提供有益参考。

[关键词] 施工企业; 劳务管理; 战略思维

新的经济发展形势为施工企业创造了更多的机遇,但如何抓住机遇实现施工企业发展质的飞越,仍需要施工企业不断提升自身的实力与能力,而当前施工企业劳务管理上存在的问题严重影响着施工企业综合实力的提升。因此,从施工企业发展全局与长远利益角度,对劳务管理做出前瞻性、预见性的分析与调整,创新管理策略,对发挥劳务管理价值,推动施工企业健康稳定发展有着重要意义。

1 施工企业劳务管理战略思维与思路

1.1 施工企业劳务管理战略思维

首先,应具备大局意识,从长远角度考虑问题。在施工企业劳务管理过程中总包企业承担着主要责任,其要统筹全局,做到了解每个分包项目的施工情况,正确认识分包与总包之间的关系,确立双方共赢目标;在落实管理工作中,将重点放在实现总项目全局稳定发展上,重视每个细节,始终贯彻落实劳务管理工作,提升工程的整体品质^[1]。

其次,应着眼发展形势,做出预见性的决策。近年来,随着建筑模式的创新与转变,诸多新技术、新工艺应用到建筑工程建设中,传统的粗放式劳务管理模式并不适应当前的发展形势,因此,需要调整劳务管理,提升其规范性与有序性,制定完善而详细的流程,加大管理力度,保障工程建设能够根据预期计划顺利完成施工。

再次,抓住重点,构建完善的劳务管理制度。目前,大部分施工企业都有自行构建了劳务管理,但是其中不足与漏洞客观存在,仍然不能规避违规操作等行为,仍然需要在政府的劳务管理章程基础上,明确企业发展的实际需要,广泛借鉴成功的管理经验,保障管理制度的全面性、科学性、先进性^[2]。

最后,用于创新,重视理论与实践的结合。在目前的劳务管理现状下,施工企业应转变管理理念,重视员工综合素质与能力的培养,定期或不定期组织员工接受专业的技能培训;并将先进的理论实践到具体工作中,不断创新劳务管理模式、劳务管理方法与管理手段,从而提升劳务管理能力与效果。

1.2 施工企业劳务管理战略思路

一方面,落实实名制上岗制度,将劳务代入市场。完善组织结构建设,分离施工企业的管理层、劳务层、技术层,引导

劳务层进入到市场,其可以根据行业内部劳务公司的发展形势与发展现状,固定劳务班组、劳务工人等形成统一的模式,将劳务层独立于施工企业之外,进入到市场中,落实一岗一证制度,保障每个岗位员工的能力与岗位需要相匹配;并且与劳务工人签订合法合规的劳务合同,严格检查工人的上岗资质,尤其是技术岗位的从业证件,规避冒名顶替行为^[3]。通过实名制上岗制度,施工企业将刚全面的了解劳务工人的信息,保障进入到施工中的员工都能够满足施工企业的要求,从而提升施工的专业性,保障工程品质。

另一方面,完善制度建设,保障制度有效落实。有效的劳务管理需要完善的制度支持,为具体的管理工作落实提供可靠的依据。例如,在现有劳务制度基础上,完善劳务工人安全管理制度建设、用工管理制度建设、劳务应急预案制度建设等内容,提升劳务管理科学性与有效性,保障施工的安全、高效进行。

2 施工企业劳务管理策略创新

2.1 创新劳务关系

从合作共赢的角度出发,总承包企业应对自身与分包企业的关系有重新定位,明确双方在发展中的共同利益,达成战略合作关系,保持着长期、稳定合作状态,并将分包队伍也作为企业管理体系的重要组成部分,实现总承包企业劳务管理工作与分包企业劳务管理工作的融合,从而提升劳务管理的全面性、完善性,实现粗放式劳务管理朝着精细化管理转变,制定科学而详细的管理流程,指导每项管理工作的具体落实^[4]。并完善组织结构建设,明确各层领导的主管人员、各部门的主管人员,总承包企业与分包企业在劳务管理中承担的责任与义务,形成总承包企业与分包企业一体化的新型劳务关系,加强劳务管理力度,保障工程施工的顺利进行。

2.2 提升劳务管理信息化水平

劳务管理工作与建筑工程建设其它管理项目相比,内容细化、零碎,在以往粗放式的管理中经常出现漏洞,从而导致劳务管理严重影响施工企业的工作效率与工作质量。因此,在当前信息技术的支持下,通过移动端、二维码、门禁考勤系统等管理工具的落实,提升劳务管理工作的信息化水平,

其能够帮助企业统计劳务用工的各项信息与情况,并统计劳务工人信息,推动实名制上岗制度的落实。通过信息化劳务管理的建设,从根本上改变了劳务管理的传统模式,保障管理信息的精准性、真实性,能够切实对改善劳务用工发挥作用,为施工企业的发展奠定坚实基础^[5]。

2.3 实现精细化、规范化管理

首先,严格审核劳务队伍。施工企业在引进劳务队伍过程中,应做好考察与审核工作,明确劳务队伍的推荐人,对劳务队伍的能力、资质等进行全面的考察,并形成报告,经过企业的批示后,将劳务队伍纳入到合格分包商名单中;并从工程建设角度出发,分析工程建设资料,对工程建设对施工队伍能力、素质、技术水平的要求,严格进行劳务队伍资格审核,禁止选择以往施工中出现重大事故或质量问题的劳务队伍。同时,对于项目管理人员的审核也是一项重要内容,审核分包企业领导层人员,尤其是工程师、技术人员等上岗证书、从业资质,近年来发展中取得的成绩等信息^[6]。在资格审核通过后,未签订分包合同前劳务队伍不能进入施工现场;如果审核中出现问题,管理人员能力不达标、岗位设置不齐全、劳务工人名单未上报、劳务班组未明确、劳务工人未经岗前培训等劳务队伍都不能进入到施工现场。

其次,健全劳务管理体系。针对当前劳务管理的具体内容逐步完善劳务管理体系,提升管理工作的精细化、规范化水平。其中针对总包企业劳务管理、分包企业劳务管理、劳务班组劳务管理展开明确而详细的规定,落实每个管理环节的行为主体,并将责任落实到管理人员的头上,保障管理工作的落实;并在不同施工阶段根据工程建设的发展需要及时调整劳务管理策略,在诸多复杂的施工环节,应将工长、工程质量都纳入到劳务协同管理体系中,以便保障劳务管理工作作用与价值的实现^[7]。

再次,重视劳务合同管理。劳务合同中对总承包企业与分包企业在工程施工中承担的责任与义务进行了明确的划分,重视合同管理,依照合同规定与要求落实劳务管理工作,一旦出现问题,第一时间对相关负责人追责,要求其负违约责任,从而避免施工企业经济利益或权益受到损害。但是需

要保障劳务合同内容全面、完善,在规定上不能出现漏洞,而且必须保障劳务合同内容的合理性、合规性、客观性。

最后,重视劳务工人专业培训。在劳务管理工作中,实现劳务工人教育培训常态化,能够有效提升劳务队伍的施工技术水平与专业能力,强化劳务队伍的质量意识、安全意识,避免在工程施工中因人为因素导致工程出现质量问题、安全事故,从而减少人为因素对工程质量的影响与威胁,降低发生劳务纠纷的几率。同时,完善应急预案建设,定期组织劳务工人展开应急演练,提升劳务队伍自我解救能力,以便在发生事故或问题时劳务队伍能够第一时间摆脱生命威胁,从而提升劳务队伍的综合能力。

3 结束语

综上所述,劳务管理工作是贯穿于工程建设过程始终的,劳务管理工作的开展对工程质量、效益、工程施工进度都有着重要影响,因此,应引起建筑行业的重视,在发展中针对施工企业劳务管理问题给予更高的关注,完善管理基础设施建设,从而为工程发展与建设创造良好的内部环境,高效建设高品质建筑。

[参考文献]

- [1]魏翔.施工企业分包劳务工工资管理风险及应对措施[J].建筑工程技术与设计,2018,33(26):2623.
- [2]孙永华,张来秀.浅谈建筑施工企业强化劳务管理的有效方法[J].居业,2018,27(7):138-140.
- [3]潘学风.施工企业劳务分包管理审计常见问题及审计重点[J].经贸实践,2018,31(10):155-156.
- [4]李德刚.浅析建筑施工企业劳务分包管理中存在的问题及对策[J].建筑工程技术与设计,2018,29(9):1636.
- [5]朱佳.建筑施工劳务分包企业管理机制及发展战略探析[J].现代国企研究,2017,36(6):267-268.
- [6]岳海利.关于施工企业劳务派遣管理中存在的问题及对策的浅析[J].百科论坛电子杂志,2018,40(3):115.
- [7]李建菊.施工企业劳务分包管理中存在的问题及对策分析[J].人力资源开发,2018,35(4):88-89.