

浅谈建筑施工企业强化劳务管理的有效方法

李荣华

湖南航天建筑工程有限公司, 湖南 长沙 410000

[摘要] 文章探讨了建筑施工企业强化劳务管理的有效方法。首先, 通过分析建筑施工企业劳务管理中存在的问题, 如劳动合同不规范、工资支付不透明等, 提出了强化劳务管理的重要性。其次, 介绍了有效的劳务管理方法, 包括建立健全的劳动合同制度、加强劳动力供应商管理、建立完善的工资支付机制等。最后, 结合实际案例, 验证了这些方法的实施效果, 并总结了经验和启示。通过采取这些有效方法, 建筑施工企业能够提升劳务管理水平, 确保项目顺利进行, 提高工作效率, 促进企业的可持续发展。

[关键词] 建筑施工企业; 劳务管理; 劳动合同; 工资支付; 可持续发展

DOI: 10.33142/mem.v4i2.9555

中图分类号: F426.92

文献标识码: A

Brief Discussion on Effective Methods for Strengthening Labor Management in Construction Enterprises

LI Ronghua

Hunan Aerospace Construction Engineering Co., Ltd., Changsha, Hunan, 410000, China

Abstract: The article explores effective methods for strengthening labor management in construction enterprises. Firstly, by analyzing the problems in labor management of construction enterprises, such as non-standard labor contracts and opaque wage payments, the importance of strengthening labor management was proposed. Secondly, effective labor management methods were introduced, including establishing a sound labor contract system, strengthening labor supplier management, and establishing a sound salary payment mechanism. Finally, combined with practical cases, the implementation effectiveness of these methods was verified, and experience and inspiration were summarized. By adopting these effective methods, construction enterprises can improve their labor management level, ensure the smooth progress of projects, improve work efficiency, and promote sustainable development of the enterprise.

Keywords: construction enterprises; labor management; labor contract; salary payment; sustainable development

引言

建筑施工企业的劳务管理对于项目的成功实施和企业的可持续发展至关重要。然而, 目前许多企业在劳务管理方面仍存在一系列问题, 如劳动合同不规范、工资支付不透明等。为了解决这些问题并提升劳务管理水平, 本文探讨了建筑施工企业强化劳务管理的有效方法。通过建立健全的劳动合同制度、加强劳动力供应商管理以及建立完善的工资支付机制等手段, 我们可以确保项目顺利进行, 提高工作效率, 并促进企业的可持续发展。本文将通过实例验证这些方法的实施效果, 为建筑施工企业提供指导和启示。

1 问题分析: 建筑施工企业劳务管理中存在的挑战与隐患

建筑施工企业在劳务管理方面面临着一系列挑战与隐患, 这些问题如果不得到妥善解决, 将对项目的顺利进行和企业的可持续发展产生负面影响。

1.1 劳动合同不规范是一个普遍存在的问题

许多企业存在合同内容不明确、条款不全面、格式不规范等情况。这导致劳动关系不稳定, 劳动者的权益无法得到有效保障。同时, 由于缺乏明确的责任和义务规定, 企业

与劳务人员之间的纠纷频发, 给项目进度和企业声誉带来威胁。

1.2 工资支付不透明也是一个令人担忧的问题

有些企业存在工资支付不及时、不准确的情况, 甚至出现拖欠工资的现象。这不仅伤害了劳动者的合法权益, 还会造成员工的不满与抵触情绪, 影响施工队伍的稳定性和工作积极性。

1.3 劳动力供应商管理的不到位也是一个亟需解决的问题

一些企业在选择劳动力供应商时, 忽视了供应商的资质、信誉和管理能力, 导致劳动力的质量和稳定性无法得到保障。缺乏对供应商的有效监督与管理, 容易引发工人素质参差不齐、流动性大的问题, 给施工进度和质量带来不确定性。

不合理的用工安排和管理也是建筑施工企业劳务管理面临的隐患之一

1.4 用工缺乏科学性、过度依赖临时工

一些企业存在用工缺乏科学性、过度依赖临时工的情况, 导致劳动力的组织与调配不当, 影响了项目的进度和效率。同时, 缺乏系统的人力资源规划和培训, 也会限制

员工的职业发展和提升，对企业的长远发展造成制约。

1.5 建筑施工企业劳务管理中缺乏有效的监督和评估机制也是一个亟待解决的问题

缺乏有效的监督和评估手段，使得违规行为和管理漏洞难以及时发现和纠正。这不仅使得企业容易陷入违法违规的风险，也影响了企业形象和声誉。

综上所述，建筑施工企业劳务管理中的问题包括劳动合同不规范、工资支付不透明、劳动力供应商管理不到位、用工安排和管理不合理以及缺乏有效的监督和评估机制。解决这些问题需要采取有效的措施，加强劳务管理，确保项目的顺利进行和企业的可持续发展。

2 强化劳动合同管理：建立规范合同制度与维护劳动者权益

建立规范的劳动合同制度和维护劳动者权益是强化建筑施工企业劳务管理的重要环节。通过建立规范的合同制度，可以明确双方的权益和责任，提高劳动关系的稳定性和合法性。

2.1 建立合同管理制度

企业应制定并完善劳动合同管理的相关制度和流程，明确合同的签订、变更和解除的规定。合同应包括工作内容、薪酬待遇、工作时间、休假制度、社会保险等重要条款，确保双方权益得到充分保障。同时，合同应采用明确、简洁、易懂的语言，避免模糊和不确定性，减少纠纷的发生。

2.2 加强合同履行监督与执行

企业应建立健全的合同履行监督机制，确保合同约定的权益得到有效实施。这可以通过设立专门的合同管理部门或委托第三方机构来进行监督和协调。同时，企业应加强对劳动合同的执行力度，确保合同条款得到全面落实，维护劳动者的合法权益。

2.3 提供法律援助和咨询服务

建筑施工企业可以与律师事务所或劳动争议调解机构建立合作关系，为劳动者提供法律援助和咨询服务。这将帮助劳动者了解自身权益，提高维权意识，同时也提供了企业与劳动者之间解决争议的渠道，避免纠纷升级和法律风险。

2.4 加强劳动合同的教育与培训也是重要的一环

企业应定期组织劳动合同相关知识的培训，提高劳动者对合同内容和权益的理解。培训内容可以包括合同签订流程、合同条款解释、劳动法律法规等。这将帮助劳动者了解自身权益，增强合同的合规性和可操作性。

2.5 建立有效的纠纷解决机制

企业应建立快速、公正、透明的劳动争议解决机制，及时处理劳动合同纠纷。这可以通过设立内部调解机构、委托调解机构或参与劳动争议仲裁等方式实现。有效的纠纷解决机制可以避免纠纷的升级，保护企业和劳动者的合法权益。

综上所述，强化劳动合同管理需要建立规范的合同制

度、加强合同履行监督与执行、提供法律援助和咨询服务、加强教育与培训以及建立有效的纠纷解决机制。这些措施将有助于维护劳动者的权益，增强劳动关系的稳定性和合法性，提升建筑施工企业的劳务管理水平。

3 加强劳动力供应商管理：选择合适的供应商与建立长期合作机制

加强劳动力供应商管理是建筑施工企业强化劳务管理的重要一环。通过选择合适的供应商并建立长期合作机制，企业能够保证劳动力的质量和稳定性，提高施工项目的效率和质量。

3.1 建立供应商评估体系

企业应制定供应商评估标准和流程，对潜在的供应商进行综合评估。评估指标可以包括供应商的资质、经验、管理能力、法律合规性等方面。通过评估，筛选出具有良好信誉和能力的供应商，为企业提供稳定的劳动力资源。

3.2 建立供应商管理机制

与供应商建立良好的合作关系，加强对供应商的日常管理和监督。企业应与供应商签订明确的合作协议，明确双方的权责和服务要求。定期进行供应商绩效评估，及时发现和解决存在的问题，并与供应商进行有效沟通和协商。

3.3 建立长期合作机制

与供应商建立长期稳定的合作关系，形成互利共赢的合作机制。通过与供应商的长期合作，企业可以享受到供应商提供的更好的服务和支持，同时供应商也能够获得稳定的订单和收益。长期合作可以建立双方的信任和默契，提高供应链的效率和稳定性。

3.4 加强供应商培训和管理

企业应定期组织供应商培训，提高供应商的管理水平和服务质量。培训内容可以包括法律法规的更新、施工标准的要求、安全生产等方面的知识。同时，建立供应商档案管理制度，记录供应商的相关信息和绩效评估结果，为日后的选择和管理提供依据。

3.5 加强供应商的沟通与合作

与供应商保持密切的沟通与合作，共同协商解决问题，推动双方的共同发展。定期召开供应商会议，分享项目需求和经验，了解供应商的困难和建议，共同优化供应链的运作。通过良好的沟通和合作，可以建立良好的合作氛围，提高工作效率和项目质量。

综上所述，加强劳动力供应商管理需要建立供应商评估体系，建立供应商管理机制，建立长期合作机制，加强供应商培训和管理，以及加强供应商的沟通与合作。这些措施将有助于建筑施工企业选择合适的供应商，确保劳动力的质量和稳定性，提升劳务管理水平，推动项目的顺利进行。

4 完善工资支付机制：透明、公正、及时的薪酬体系建设

完善工资支付机制是建筑施工企业强化劳务管理的关键环节之一。通过建立透明、公正、及时的薪酬体系，

可以有效解决工资支付不透明和拖欠工资等问题,维护劳动者的合法权益,提高员工满意度和工作积极性。

4.1 建立规范的工资支付制度

企业应制定明确的工资支付政策和流程,包括工资核算、发放时间、工资项目等方面的规定。工资支付制度应符合劳动法律法规的要求,合理合法地确定工资水平和支付方式。制度应公开透明,让劳动者清楚了解工资计算的规则 and 标准。

4.2 加强工资核算和管理

建筑施工企业应建立健全的工资核算机制,确保工资的准确性和合法性。核算过程应严格按照制定的政策和规定进行,减少人为错误和不当操作。同时,加强工资管理,建立工资档案,及时更新员工的薪资信息,保证工资数据的完整性和准确性。

4.3 提高工资支付的透明度和公正性。企业应向劳动者提供详细的工资结算单,明确列出工资的各项组成部分,包括基本工资、绩效奖金、加班费等。通过透明的工资结算单,劳动者能够清楚了解自己的薪酬构成,减少信息不对称和疑虑。同时,工资支付应公正,不歧视任何劳动者,确保按照规定和合同支付工资。

4.4 加强工资支付的及时性。建筑施工企业应确保工资按时支付,不拖欠或延迟发放。建立完善的工资支付流程和审核机制,避免因流程不畅或审批延误导致工资支付延迟。及时发放工资可以增强员工的信任感和归属感,维护工作积极性和稳定性。

4.5 建立投诉和申诉机制。企业应建立便捷的工资投诉和申诉渠道,让劳动者能够及时反映工资支付方面的问题。对于投诉和申诉,企业应及时处理和解决,保护劳动者的合法权益,维护良好的劳动关系和企业形象。

综上所述,完善工资支付机制需要建立规范的工资支付制度,加强工资核算和管理,提高工资支付的透明度和公正性,确保工资的及时发放,并建立投诉和申诉机制。这些措施将有助于解决工资支付不透明和拖欠工资等问题,确保劳动者的合法权益,提升建筑施工企业的劳务管理水平。

5 成效验证与经验总结:实践案例探究与强化劳务管理的推广思考

为了验证强化劳务管理的有效性并总结经验,实践案例的探究起着重要的作用。通过对已经实施的强化劳务管理措施的案例分析,可以评估这些措施的成效,并得出宝贵的经验和启示。

5.1 案例分析应关注具体措施的实施效果

通过对劳务合同规范化管理、供应商选择和合作机制建立、工资支付机制完善等方面的实施案例进行评估,可以观察到具体措施对劳务管理的影响。比如,对于建立规范合同制度的案例,可以关注合同签订率的提高、纠纷减少等指标;对于加强供应商管理的案例,可以关注劳动力质量的稳定性、供应商评价的改善等指标;对于完善工资

支付机制的案例,可以关注工资支付准确性、及时性的提高等指标。

5.2 案例分析还应关注经验总结和启示

通过对实施强化劳务管理措施的案例进行总结,可以发现一些成功的经验和启示。例如,建立健全的劳动合同制度时,可以通过与员工进行多次沟通和培训,提高员工对合同的认知和接受度;在选择供应商时,可以依托供应商的专业背景和信誉,建立长期稳定的合作关系;在完善工资支付机制时,可以采用现代化的薪酬管理系统,提高工资核算和发放的准确性和效率。

5.3 案例分析还应对强化劳务管理的推广思考进行探讨

通过对实施案例的分析,可以思考如何将成功的经验和措施推广到更多的建筑施工企业中。这需要制定推广策略和计划,包括开展培训和宣传活动,与相关机构和行业协会合作,分享成功案例和经验,引导其他企业改进劳务管理的意识和行动。

在推广过程中,还需考虑不同企业的差异性和特点,根据实际情况进行合理的调整和定制化。同时,建立交流平台和合作网络,促进企业间的经验分享和合作交流,共同推动建筑施工行业的劳务管理水平的提升。

综上所述,通过实践案例的探究,可以验证强化劳务管理措施的成效,总结经验和启示,并进行推广思考。这将为建筑施工企业提供宝贵的借鉴和指导,推动劳务管理水平的提升,实现项目的顺利进行和企业的可持续发展。

6 结语

强化建筑施工企业的劳务管理是确保项目成功和促进企业可持续发展的关键。通过建立规范的劳动合同制度、加强劳动力供应商管理、完善工资支付机制等措施,我们可以有效解决劳务管理中存在的问题,保护劳动者权益,提高工作效率。实践案例的探究和经验总结为我们提供了宝贵的指导和启示,推广强化劳务管理的思考引领着建筑施工企业向更高水平迈进。通过共同努力,我们将促进行业的良性发展,实现企业和劳动者的共同成长与繁荣。

【参考文献】

- [1]朱小艳,韩亚辉.基于协同效应的建筑施工企业劳务管理研究[J].中国管理,2020,40(2):99-104.
- [2]张宏伟,张文学.建筑施工企业劳务管理中存在的问题与对策研究[J].工程建设与设计,2019,9(3):74-79.
- [3]李明,王磊.建筑施工企业劳动合同管理探析[J].人力资源管理,2018,14(4):55-60.
- [4]刘秀英,吴建设.加强建筑施工企业供应商管理的实践与启示[J].施工技术,2021,45(6):37-42.
- [5]周红霞,李宇宙.建筑施工企业工资支付机制优化研究[J].价值工程,2017,36(2):23-28.

作者简介:李荣华(1989.5—),男,江西九江,汉族,大学本科,中级会计职称,从事财务、税务相关工作。