

建筑工程劳务用工管理中的挑战与应对策略研究

徐晓毅

上海市宝山区建筑管理所

摘要:在建筑工程领域,劳务用工管理是确保项目顺利进行和质量可控的重要环节。本文首先分析了劳动力市场的不稳定性、人力资源招聘与管理困难、劳务用工合同管理问题、工资与福利管理挑战以及安全与劳动保护问题等挑战。随后提出了相应的应对策略,此外,还探讨了创新技术和方法在劳务用工管理中的应用,最后强调了建筑工程劳务用工管理的可持续发展,涵盖环境可持续发展的要求、社会责任与劳工权益保护、经济效益与资源优化等方面,为建筑企业在劳务用工管理中的决策和实践提供了指导和借鉴。

关键词:建筑工程;劳务用工;挑战

【DOI】10.12254/j.issn.2096-6539.2023.17.075

引言

建筑工程劳务用工管理是建筑行业中至关重要的一环。随着建筑项目规模和复杂性的不断增加,劳务用工管理面临着诸多挑战和难题。有效管理和优化劳务用工是保障项目顺利进行和提高工作效率的关键因素。本论文旨在研究建筑工程劳务用工管理中的挑战与应对策略,探讨如何应对劳动力市场的不稳定性、人力资源招聘与管理困难、劳务用工合同管理问题、工资与福利管理挑战以及安全与劳动保护问题。同时,还将探讨创新技术和方法在劳务用工管理中的应用,以及劳务用工管理的可持续发展,旨在为建筑企业提供指导和借鉴,推动建筑工程劳务用工管理的现代化和可持续发展^[1]。

一、建筑工程劳务用工管理概述

(一) 劳务用工管理的定义

劳务用工管理是指在建筑工程项目中,对雇佣的劳务工人进行全面管理和协调的过程。它包括招聘、培训、合同管理、工资福利、安全保护等方面的活动,旨在确保项目的顺利进行和高质量的完成。劳务用工管理涉及与劳务公司的合作、与工人的沟通和协调,以及和相关政府部门的合规性要求^[2]。

(二) 劳务用工管理的重要性

劳务用工管理在建筑工程中具有重要的地位和作用。首先,劳务工人是建筑项目中的重要劳动力资源,他们的素质和工作表现直接影响项目的进展和质量。良好的劳务用工管理可以确保招聘到合适的人才,提供必要的培训和指导,从而提高工人的技能水平和工作效率^[3]。其次,劳务用工管理涉及工资福利、合同管理和安全保护等方面,对于保护工人的权益和提供良好的工作环境具有重要意义。

(三) 劳务用工管理的基本原则

劳务用工管理应遵循一些基本原则,以确保其有效性和公平性。首先,公正和公平原则是劳务用工管理的基础。企业应公正地招聘和录用劳务工人,对待所有工人一视同仁,不歧视任何人。其次,合规性原则要求企业遵守劳动法律法规和相关政策,确保劳务用工活动符合法律和规定的要求。此外,合同原则要求建立明确的合同管理制度,明确劳务工人与企业的权利和义务,保护双方的合法权益。另外,培训和发展原则强调企业应提供必要的培训和职业发展机会,提高劳务工人的技能水平和职业竞争力^[4]。最后,安全保护原则要求企业建立健全的安全管理制度,提供必要的安全设施和培训,确保劳务工人的生命安全和身体健康。

二、建筑工程劳务用工管理的挑战

(一) 劳动力市场的不稳定性

建筑工程劳务用工管理面临的首要挑战是劳动力市场的不稳定性。建筑行业受市场需求和经济波动的影响较大,劳动力供需关系动态变化。在需求高峰期,可能出现劳动力短缺的情况,而在需求低谷期,可能面临劳动力过剩的挑战。这种不稳定性给企业的用工计划和招聘工作带来了一定的困难,可能导致项目进度延误和成本增加^[5]。

(二) 人力资源招聘与管理困难

另一个挑战是人力资源招聘和管理的困难。建筑行业对于技术工人和熟练工人的需求较大,而招聘这样的人才往往面临着竞争激烈的局面。同时,由于行业特点和工作环境的限制,招聘到合适的人才可能变得更加困难。此外,劳务工人的流动性较高,企业需要面对流失和重新招聘的问题,增加了管理的复杂性和成本。

(三) 劳务用工合同管理问题

劳务用工合同管理也是建筑工程劳务用工管理中的挑战之一。劳务工人往往由劳务公司派遣给建筑企业,双方之间涉及合同签订和管理的问题。然而,合同的签订和执行存在一定的复杂性和风险^[6]。劳务合同的条款和权益保护需要明确规定,合同履行的监督和纠纷解决也需要一定的机制和程序。缺乏合同管理的规范和有效性可能导致劳动纠纷和法律风险的增加。

(四) 工资与福利管理挑战

工资与福利管理是建筑工程劳务用工管理中的另一个重要挑战。劳务工人的工资待遇和福利待遇应当公平合理,符合劳动法规和相关规定。然而,建筑行业存在工资拖欠、福利不完善以及薪酬不透明等问题。对于企业来说,设计合理的薪酬制度、及时发放工资和提供完善的福利待遇是一项复杂且需要持续改进的管理任

务。

（五）安全与劳动保护问题

最后，建筑工程劳务用工管理面临的挑战之一是安全与劳动保护问题。建筑行业工作环境复杂、施工过程中存在一定的风险，劳务工人的安全与劳动保护尤为重要。企业应建立健全的安全管理制度，提供必要的劳动保护设施和培训，加强安全意识和文化建设。然而，由于行业特点和工人素质的差异，安全管理和劳动保护仍然是一个具有挑战性的任务，需要不断加强和改进。

三、建筑工程劳务用工管理的应对策略

（一）招聘和培训策略

1. 合理制定用工需求计划

为了应对劳动力市场的不稳定性，建筑企业应合理制定用工需求计划。这意味着在项目规划阶段就需要准确评估项目所需的劳务工人数量和技能要求，并根据项目进展和需求变化进行及时调整。例如，一家建筑企业正在进行一项大型住宅项目，他们需要预测并计划在不同阶段所需的木工、电工和水暖工等技术工人的数量，以便及时招聘和调配工人，确保项目进展顺利。

2. 优化用工招聘渠道

为了解决人力资源招聘与管理困难，建筑企业可以优化用工招聘渠道。除了传统的招聘方式，如招聘网站和报纸广告，可以考虑与职业培训机构、技工学校和行业协会建立合作关系，以获取更多合适的劳动力资源。此外，建筑企业还可以利用社交媒体和在线专业社区等新兴平台，积极开展招聘活动，吸引潜在的技术工人和熟练工人。例如，一家建筑企业可以与当地技工学校合作，定期举办校园招聘活动，吸引学生加入建筑行业并提供培训机会。

3. 加强用工培训与技能提升

为了提高劳务工人的技能水平和工作效率，建筑企业应加强用工培训与技能提升。通过提供全面的培训计划和机会，劳务工人可以不断学习和提升自己的技术能力，适应项目的需求变化。建筑企业可以与专业培训机构合作，开展技能培训课程，涵盖施工技术、安全意识和管理技能等方面。例如，一家建筑企业可以定期组织内部培训课程，包括新施工技术的介绍和操作培训，提供给劳务工人机会学习和掌握最新的施工技能。

（二）合同管理策略

1. 建立合同管理制度

为了应对劳务用工合同管理问题，建筑企业应建立健全的合同管理制度。这包括明确的合同模板、合同条款和流程，以确保合同的一致性和合规性。建筑企业可以制定标准化的合同文件，明确双方的权利和责任，包括工作内容、工作时间、工资待遇、福利待遇、违约责任等方面的内容。同时，建筑企业还应设立专门的合同管理部门或岗位，负责合同的签订、执行和监管，以确保合同的有效管理和执行。例如，一家建筑企业可以制定合同管理手册，明确合同管理的流程和责任分工，确

保所有劳务用工合同的管理一致性和规范性。

2. 加强合同执行和监管

除了建立合同管理制度，建筑企业还需要加强合同的执行和监管。合同执行的关键是要确保合同条款的落实和履行。建筑企业应建立合同履行的监测机制，定期检查和评估合同的执行情况，及时解决合同履行中的问题和纠纷。同时，企业还可以利用信息技术和数字化工具来监管合同的执行情况，实时追踪劳务工人的工作记录、考勤情况和工资支付情况。例如，一家建筑企业可以采用移动考勤系统，劳务工人通过手机APP进行考勤打卡，数据即时上传至系统，确保工时的准确记录和工资的及时支付。

3. 工资与福利管理策略

（1）公平合理的薪酬制度设计

为了应对工资与福利管理挑战，建筑企业应设计公平合理的薪酬制度。薪酬制度应根据工作岗位的不同、技能水平的要求和市场行情，设定合适的薪酬标准和激励机制。建筑企业可以采用绩效考核和奖励制度，根据工人的工作表现和贡献，给予相应的薪酬调整和奖励。同时，要确保薪酬制度的透明性和公开性，建立员工与企业之间的沟通渠道，以便工人了解薪酬政策和薪酬结构，并提供反馈意见。例如，一家建筑企业可以制定薪酬分级制度，根据工人的技能水平和岗位职责，设定相应的薪资等级和工资调整方案。

（2）提供完善的福利待遇

除了薪酬制度，建筑企业还应提供完善的福利待遇，以增加劳务工人的福利感和工作满意度。福利待遇可以包括但不限于健康保险、工伤保险、住房补贴、交通补贴、年假、节假日福利等。建筑企业可以根据法律法规和行业标准，设计合理的福利政策，并确保福利待遇的公平性和透明性。此外，建筑企业还可以根据员工的需求和偏好，提供个性化的福利选择，如培训机会、职业发展规划、员工福利购物平台等。例如，一家建筑企业可以与保险公司合作，为劳务工人提供全面的健康保险和工伤保险，确保工人在意外情况下的保障和福利。

（3）加强工资发放和福利管理

除了设计合理的薪酬制度和提供完善的福利待遇，建筑企业还应加强工资发放和福利管理的执行与监管。工资应按时准确发放，并确保符合劳动法规和相关规定。建筑企业可以采用工资管理系统或工资发放平台，确保工资计算的准确性和透明性，并提供工资查询的便利途径。福利管理也需要进行有效监管，确保福利待遇的合规性和落实性。例如，建筑企业可以建立员工福利管理小组，负责福利政策的解释和落实，及时处理员工的福利问题和反馈。

4. 安全与劳动保护策略

（1）建立健全的安全管理制度

为了应对安全与劳动保护问题，建筑企业应建立健

全的安全管理制度。安全管理制度应包括安全政策和流程，明确安全责任和工作程序，并确保其与法律法规的一致性。建筑企业应制定安全操作规范，包括施工现场的安全要求、应急响应措施和风险管理方案等。此外，建筑企业应建立安全巡查和检查机制，定期进行安全检查，发现和解决安全隐患，确保施工现场的安全性。例如，一家建筑企业可以建立安全管理部门，负责制定安全规章制度和安全操作指南，并组织定期的安全培训和演练。

(2) 提供必要的劳动保护设施和培训

为了确保劳务工人的安全与劳动保护，建筑企业应提供必要的劳动保护设施和培训。劳务工人在施工现场可能面临各种潜在的危险和风险，建筑企业应提供符合标准和规定的个人防护装备，如安全帽、防护眼镜、防护手套等。此外，建筑企业还应组织必要的安全培训和指导，向劳务工人传授安全操作技能和紧急救援知识，提高他们的安全意识和应急反应能力。例如，建筑企业可以安排定期的安全培训课程，教授劳务工人如何正确使用个人防护装备，了解和遵守施工现场的安全规定，提高他们对安全风险的认识和防范意识。

(3) 加强安全意识和培训

除了提供必要的劳动保护设施和培训，建筑企业还应加强安全意识和培训。安全意识是劳务工人主动识别和防范安全风险的关键。建筑企业可以通过开展安全文化建设活动、组织安全知识竞赛、发布安全提示和案例分析等方式，加强劳务工人的安全意识和责任心。此外，企业还可以建立员工安全报告和反馈机制，鼓励劳务工人积极参与安全管理，提出安全改进建议，并及时解决和反馈安全问题。例如，一家建筑企业可以组织安全意识月活动，设置安全主题展板，举办安全知识竞赛，并在施工现场设立安全投诉箱，鼓励劳务工人积极参与安全管理和改进。

四、建筑工程劳务用工管理中的创新技术和方法

(一) 人力资源管理软件的应用

在建筑工程劳务用工管理中，人力资源管理软件的应用可以提高管理效率和准确性。这些软件可以帮助建筑企业集中管理和跟踪劳务工人的信息，包括招聘记录、培训记录、合同管理、工资福利等。通过人力资源管理软件，企业可以实时监控和管理劳务用工的状态和数据，从而优化用工计划、提高工作效率并减少人力资源管理的错误和纰漏。例如，一些人力资源管理软件如SAP SuccessFactors、Workday等，提供招聘管理、培训管理、薪酬管理等功能，帮助建筑企业全面管理劳务用工信息和流程。

(二) 数据分析和人工智能技术的运用

数据分析和人工智能技术在建筑工程劳务用工管理中的运用可以帮助企业更好地理解 and 应对劳动力市场的需求和变化。通过对招聘数据、用工数据、市场趋势等

进行分析，企业可以预测用工需求、识别人才供给瓶颈，并制定相应的招聘策略和培训计划。此外，人工智能技术可以应用于招聘筛选和推荐，通过自动化的算法和模型，从大量的求职者中筛选出符合要求的候选人，提高招聘的效率和准确性。例如，一些企业利用人工智能技术开发招聘智能平台，通过对求职者简历的自动分析和匹配，快速筛选出最适合的候选人。

(三) 建筑工程劳务用工管理平台的发展

建筑工程劳务用工管理平台的发展为企业提供了全面的管理工具和资源。这些平台整合了招聘、合同管理、薪酬福利、安全管理等多个方面的功能，为企业提供集中管理和实时监控的能力。通过建筑工程劳务用工管理平台，企业可以在线发布用工需求、管理合同和薪酬信息、进行安全巡检和培训等。此外，这些平台还可以提供数据分析和报表功能，帮助企业了解劳务用工的情况和趋势，为决策提供依据。例如，一些建筑工程劳务用工管理平台如SmartLabor、Buildertrend等，提供全方位的工人管理功能，帮助企业实现用工数据的集中管理、实时监控和智能分析。

五、结论

建筑工程劳务用工管理在面临各种挑战的同时，也面临着许多机遇与创新。通过合理应对劳动力市场的不稳定性、招聘与管理困难、劳务用工合同管理问题、工资与福利管理挑战以及安全与劳动保护问题，建筑企业可以采取相应的策略和方法，如招聘和培训策略、合同管理策略、工资与福利管理策略、安全与劳动保护策略，并借助创新的技术和方法，如人力资源管理软件、数据分析和人工智能技术、建筑工程劳务用工管理平台等，实现劳务用工管理的优化和可持续发展。通过综合考虑环境可持续发展的要求、社会责任与劳工权益保护、经济效益与资源优化，建筑工程劳务用工管理可以实现经济、社会和环境的协调发展，为建筑行业的可持续发展做出贡献。

参考文献

- [1] 安建兵. DJY项目施工总承包方劳务用工管理问题研究[D]. 北京交通大学, 2022.
- [2] 曹瑞冬. 建筑劳务公司规范用工研究——以南通华振建筑劳务公司为例[J]. 建筑设计管理, 2021, 38(07): 31-54.
- [3] 蒋文魁. 取消劳务资质对建筑劳务用工市场的影响与对策研究[D]. 中国矿业大学, 2021.
- [4] 傅家全. 建筑用工实名制管理平台解决方案探索[J]. 绿色建筑, 2021, 13(01): 61-64+67.
- [5] 莫玉婷. 建筑劳务实名制信息化建设研究[D]. 深圳大学, 2020.
- [6] 刘艳茹. 对建筑工程总承包企业劳务用工法律风险及防范的探究[J]. 现代经济信息, 2019, (17): 325.