

建设工程监理企业人员培训工作探析

杨丹

(武汉大学土木建筑工程学院, 湖北 武汉 430072)

摘要: 企业人员培训是每个建设工程监理企业所面临的重要课题, 只有重视人才培养, 才能为公司的可持续发展提供关键驱动力。在新时代环境下, 建设工程监理企业应深刻认识人才培养的重要价值, 通过多元化培训方式, 将理论培训与实践操作相结合, 全面提升监理人员的专业素养与综合能力, 助力企业良好发展。基于此, 本文剖析了当前监理企业在培训方式、重视程度与制度体系方面存在的主要问题; 进而阐述了优化培训工作对提升监理专业素质、丰富知识结构与构建优良企业文化的积极意义; 最后提出了包括轮岗培训、多渠道培训方式、企业文化建设及人才梯队培养在内的系统化实施对策, 旨在提高培训质量与效果, 助力企业持续健康发展。

关键词: 建设工程; 监理企业; 人员培训; 实施策略

引言:

在建设工程领域, 监理企业在确保工程质量与规范施工流程方面起着关键作用。伴随建筑行业的迅猛发展和建设标准的不断提升, 监理人员的专业素养与综合能力也面临越来越高的要求。而人员培训作为提升监理队伍整体水平的关键环节, 其质量直接决定了监理服务的成效和整个行业的发展态势。然而, 目前多数监理企业在培训方式、投入程度以及制度建设等方面存在单一、重视不足和体系不健全等问题, 难以满足日益多元化的市场需求和行业发展趋势。因此, 深入研究并完善监理企业的人才培训策略, 已成为适应市场变化、提升服务质量、推动行业持续健康发展的当务之急。

一、建设工程监理企业人员培训工作中存在的问题

(一) 培训方式较为单一

目前多数企业的培训方式较为传统与单一, 常见的培训形式主要集中在集中授课, 由企业内部的资深员工或外聘专家进行理论知识的讲解。这种方式虽然能够在短时间内传递大量信息, 但缺乏互动性与灵活性。监理人员往往处于被动接受知识的状态, 难以将所学知识与实际工作有效结合。此外, 线上培训虽有所普及, 但大多只是将线下课程简单移植到线上, 缺乏针对性的线上互动环节与实践模拟, 无法充分调动监理人员的学习积极性, 导致培训效果大打折扣。

(二) 对培训的重视程度不够

部分建设工程监理企业对人员培训的重视程度明显不足, 一些企业领导未能充分认识到培训对企业长远发展的战略意义, 将培训视为一种成本支出而非投资。在企业运营过程中, 当面临项目工期紧张或成本控制压力时, 首先削减的往往是培训预算, 甚至直接取消培训计划。这种短视行为使得监理人员无法及时更新知识、提升技能, 难以适应日益复杂的工程建设需求。此外, 企业在日常工作安排中, 未能为员工参加培训提供足够的时间与便利, 进一步削弱了员工对培训的重视程度。

(三) 培训制度缺乏系统性

建设工程监理企业的培训制度普遍缺乏系统性与完善性, 培训课程设置随意, 尚未形成一个完整的知识体系, 各个培训项目之间缺乏有机衔接。企业往往没有深入了解不同岗位、不同层次监理人员的实际需求, 而是采用“一刀切”的培训模式。例如, 新入职员工与经验丰富的资深监理人员接受同样内容的培训, 这既无法满足新员工快速融入工作的需求, 也无法为资深人员提供具有挑战性与针对性的知识更新。同时, 培训的考核与反馈机制不健全, 企业无法准确评估培训效果, 也难以根据反馈信息对培训内容与方式进行及时调整与优化。

二、建设工程监理企业人员培训工作优化的价值

(一) 有利于提高监理专业素质

在建设工程领域, 监理人员的专业素质直接关乎工程质量与安全。优化人员培训工作, 能为监理人员提供系统且前沿的专业知识学习机会, 进而有效提升监理人员的专业素质。通过定期开展专业技能培训, 比如通过开展工程施工新技术和新工艺培训, 能够让监理人员及时掌握行业动态, 提升技术把控能力; 通过在培训中融入大量实际案例分析, 模拟复杂工程场景下的质量把控、安全隐患排查等工作, 能够锻炼监理人员的问题分析与解决能力。优化后的培训工作, 能够使得监理人员在面对施工现场的各类复杂问题时, 凭借扎实的专业知识和丰富的实践经验, 做出准确判断并采取有效措施, 从而确保工程建设严格按照规范标准推进, 切实保障工程质量与安全。

(二) 有利于丰富监理知识

建设工程监理涉及多学科、多领域知识, 从工程技术、法律法规到合同管理、成本控制等。优化培训工作, 能够拓宽监理人员的知识视野。一方面, 组织专题培训课程, 邀请法律专家解读建筑工程相关法律法规的更新要点让监理人员在工作中能依法依规监督工程建设各方行为, 有效防范法律风险。另一方面, 开展跨领域知识讲座, 如工程造价管理知识培训, 使监理人员了解工程成本构成、计价方式等, 有助于在监理过程中对工程投资进行合理控制, 避免不必要的费用增加。

(三) 有利于树立良好企业文化

有效的人员培训工作是企业文化建设的重要载体。当企业重视员工培训, 投入资源帮助员工成长与提升, 传递出的是企业对员工的关怀与重视, 能增强员工对企业的认同感与归属感。在培训过程中, 融入企业价值观、经营理念等文化元素, 通过案例分享、团队讨论等形式, 让员工深刻理解并认同企业文化。同时, 培训活动促进员工之间的交流与合作, 营造积极向上的学习氛围, 形成良好的企业风气。这种积极的企业文化不仅能吸引优秀人才加入, 还能提升企业内部凝聚力, 使员工心往一处想、劲往一处使, 为实现企业目标共同努力, 进而树立起企业在行业内的良好形象, 增强企业的市场竞争力。

三、建设工程监理企业人员培训工作的实施对策

(一) 重视现有人员培训, 制定轮岗培训计划

监理机构要想长久发展, 就必须重视人员的培训和教育。目前很多监理公司在专职人员方, 面偏向于从外面引入员工, 而忽略了自身员工潜力发掘与培训。企业应该认识到现有的员工对于公司运转情况更为熟练、更为忠诚, 经过培训可快速成长为企业中坚力量。首先, 组织培训矩阵。企业可采用构建矩阵式组织的

方式开展人员培训的有效教育模式,纵向方面按照专业职能进行划分,如工程质控、安全管理、成本管理等;横向方面按照项目化视角进行建立,每个项目都有各专业背景的管理者。这样架构可以充分发挥企业各层级力量,加强各部门与项目群组之间的相互协作,为落实推行岗位轮换式学习方案的结构体系提供了有力保障。其次,开展轮岗工作。不同的建设项目,其工程性质、大小以及技术流程存在差异,企业应组织监理工程师参与到不同类型的建设工程项目当中,使得他们对各种类型的不同工程都有所了解。在轮岗过程中,员工在提升自己的专长的同时,也能够增强自己应对多变复杂的环境的能力与解决分析能力。最后,优化轮岗培训计划设置。在制定轮岗培训计划时,企业应充分考虑项目性质与工人分配情况。比如对于科学性及其作业工序较为复杂的项目,可选择实践知识丰富、技术水平熟练的人参与,在解决一系列问题的过程中,积累丰富实践经验,带动项目组其他成员提升业务水平。对于工人配备不足的项目,可选择素质全面、具有良好沟通能力的人员处理,助力其在协调各方关系、组织项目实施的过程中锻炼综合管理能力。在时间分配上,企业应合理设置轮岗周期,避免因轮岗时间过短或过长而影响培训效果与项目延期完工的问题。通过对轮岗培训计划的精准设定,企业能够培养高素质的专业技能精湛、综合素质优秀的项目监理队伍。

(二) 丰富员工培训方式,设置实战训练模式

在员工培训过程中,企业应注重选择多元化的培训方法,加强对员工实战能力的训练,有效提升员工队伍的综合能力。首先,设置线上培训。在当今数字化时代,线上培训为监理人员获取专业资格证书提供了便捷途径。建设工程监理企业应充分利用网络资源,与专业培训机构合作搭建线上学习平台,围绕资格考试考取要求,设置提供监理法规、工程技术标准等线上资源。员工可结合自身时间灵活安排学习进度,通过在线视频讲解、模拟考试等形式,系统掌握理论知识,为获取监理资格证书奠定基础。其次,加强员工职业生涯规划。企业需为各层级员工量身定制职业生涯规划,比如针对新入职员工,职业规划重点为熟悉监理工作流程、掌握基础专业技能,同时为其安排导师进行一对一指导,助力快速融入工作环境;针对资深员工,职业规划重点为管理能力提升、新技术应用等进阶内容,同时为其提供晋升通道与拓展业务领域的机会,激励员工不断提升自我。最后,注重设置实战训练模式。实战训练是提升监理人员实际工作能力的关键。以危大作业施工方案(作业指导书)的审查培训为例,明确出审查内容、审查发展与审核深度等问题,促使监理人员进入真实场景,积累丰富经验。培训师应深入讲解荷载取值、动力系数选取及起吊高度计算的原理与依据,结合实际工程案例,让监理人员明白不同工况下如何精准取值,确保施工安全;分析施工现场干涉因素,包括起重机作业半径、主副臂杆长等参数选择,使监理人员直观了解各参数对施工的影响,学会在复杂场地条件下合理规划施工设备布局;引入大量实际案例分析,让监理人员熟悉审批流程细节,掌握现场监督要点。通过上述培训过程,企业能够有效提升监理人员应急处理能力,确保在实际工作中能及时发现问题并解决问题,保障危大作业安全有序进行。

(三) 注重建设企业文化,增强员工归属感

企业文化是企业发展的灵魂,建设富有内涵的建设工程监理企业文化,对增强员工归属感与提升企业凝聚力具有积极作用。首先,企业应明确并清晰自身价值理念和商业理念,将品质至上、诚信经营、持续提升的经营理念贯彻到具体的工作、管理细节中。例如,在具体的项目监管过程中,无论对于建筑材料的检测还是对于施工技术的把控,企业都需要严格把控,让员工切实感受到

公司对于高品质的坚持,使得高品质成为深入人心的理念。在此基础上,员工在工作开展的过程中才会有行为指导,更加深刻认识到自己工作的重要性,进而增强他们对公司的忠诚度。其次,在培训的过程中培育团队协作意识。在实践性的学习环境中,员工们共同解决问题、相互帮助,促使他们将团队协作能力带回自己岗位工作中,优化整个公司的效率。项目经验分享会是员工进行学习交流的平台,使得来自不同项目的员工们有交流解决问题的机会,鼓励沟通和分享,并让他们意识到工作的贡献,进而激励工作热情。最后,企业应注重员工工作与生活的协调,建立人性化的工作环境,创造舒适的办公环境,合理安排工作,避免职工的过度劳累,让职工能感受到公司的关心,把自己视为企业的一分子同时也是家庭的一分子。一旦职工对自己所从事的事业有了一份感情的依恋,归属感就会油然而生,更能够积极促进企业的成长,同荣同辱,帮助建设工程监理企业的健康长远发展。

(四) 注重储备优秀人才,定向培训监理人员

在监理行业竞争日益激烈的当下,储备优秀人才并开展定向培训,是企业保持竞争力和实现可持续发展的关键举措。在人才储备方面,企业应注重有效拓展储备渠道。企业可与高等院校建立合作,通过设立奖学金、举办实习项目等方式,吸引优秀在校学生的关注;与高校联合开展实践课程,让学生参与到实际的监理项目中,提前熟悉行业工作流程与要求,企业从中发现并选拔出具有潜力的学生,为毕业后的正式入职做好铺垫。企业还可利用新媒体平台吸纳具有丰富经验的社会人才,比如在行业论坛参与话题讨论,展示自身实力与发展前景,吸引那些在行业内有一定建树、渴望新发展机遇的监理人才主动加入。在人才定向培训方面,企业应结合自身发展方向与项目需求,明确不同岗位的技能要求。其中针对专注于工程质量监理的人员,培训重点应放在最新的建筑质量验收规范、先进检测技术的应用等方面,邀请行业专家进行授课,使其深入理解质量监理的核心要点,积累质量监理经验。针对负责安全管理的监理人员,定向培训则聚焦于安全生产法规的更新解读、施工现场安全风险识别与防控等内容,组织其进入施工现场进行观摩学习,提升安全管理的实践能力。

四、结语:

综上所述,建设工程监理企业的人员培训对提升企业竞争力、保障工程质量和促进行业可持续发展具有重要意义。为此,监理企业应持续聚焦以下关键举措:重视现有人员的系统化培训,丰富培训方式与内容,营造积极向上的企业文化,并有计划地储备与培养高素质专业人才。人员培训是一个动态、持续的过程,企业需紧跟行业发展趋势和自身需求,及时调整与完善培训策略,不断优化培训体系。唯有如此,方能打造出专业过硬、富有创新精神的监理队伍,为建设工程行业的高质量发展提供坚实的人才保障。

参考文献:

- [1] 陈天衡. 监理企业骨干人才培养与员工队伍建设的现状分析及综合策略研究 [J]. 建设监理, 2024, (11): 46-50.
- [2] 苏紫敬. JK 工程监理公司人才梯队建设优化研究 [D]. 广西大学, 2024.
- [3] 谢冉东. 工程监理案例分析培训课程框架体系研究与设计 [J]. 建设监理, 2023, (11): 46-48+52.
- [4] 卞翔. VR 技术在电力工程监理培训系统中的应用研究 [J]. 江西电力职业技术学院学报, 2023, 36(10): 8-10.
- [5] 陈澍生. 建设工程监理的难点及有效解决方法 [J]. 城市建筑与发展, 2023, 4(6).