

浅析建筑工程企业中劳动关系的管理

江欣燕

西安培华学院 陕西西安 710125

摘要: 本文首先阐述建筑工程企业中劳动关系的管理优化的必要性和重要性, 并对建筑工程企业中劳动关系的管理现状进行分析, 然后诊断及其存在的问题, 重点分析建筑工程企业中劳动关系的管理具体维度, 尝试探索建筑工程企业中劳动关系的管理优化对策。

关键词: 建筑工程企业; 劳动关系; 劳动关系管理

Analysis of the Management of Labor Relations in Construction Engineering Enterprises

Xinyan Jiang

xi'an Peihua University, shaanxi Xi'an 710125

Abstract: This paper first expounds the necessity and importance of labor relations management in construction engineering enterprise optimization, and analyzes the management of labor relations in construction engineering enterprises, and then diagnosis and the existing problems, the key analysis of construction engineering enterprise labor relations management specific dimensions, to explore the management of labor relations in construction engineering enterprise optimization countermeasures.

Keywords: Construction engineering enterprise; Labor relations; Labor relations management

前言

赵明(2019)指出, 建筑工程企业要优化内部管理机制, 保护员工的合法权益, 减少劳动纠纷, 建筑工程企业与员工之间形成和谐的劳动关系管理体系^[1]。张蕾(2018)提出, 建筑工程领域的劳动关系认定存在一些困境, 包括主体问题、标准问题以及承担用工主体责任的性质问题^[2]。张亚丽、栗超超(2013)提出, 企业要构建和谐的劳动关系就需要转变管理理念, 注重员工幸福感提升, 打通员工职业生涯发展通道, 促进员工自我价值, 加强员工的心理支持、薪酬保障、人机关系策略等^[3]。孟庆铎(2020)指出, 企业要加强民主管理偶见和谐的劳动关系, 不仅提升了人力资源管理质量, 而且有助于解决人力资源管理中存在的诸多问题^[4]。已有的文献论述了企业和劳动者构建和谐劳动关系的价值与意义, 也论述了企业和劳动者构建和谐劳动关系的具体对策, 为本文浅析建筑工程企业中劳动关系的管理带来了参考性的理论依据。

1 建筑工程企业中劳动关系的管理优化的必要性和重要性

1.1 构建和谐劳动关系, 推动建筑工程行业健康有序发展

建筑工程行业快速发展的背后, 存在劳动关系不和谐的问题, 从长远的角度来说, 建筑工程企业不建立和谐的劳

动关系, 会给建筑行业发展带来不良的声誉。因此, 建筑工程企业要加强劳动关系的优化, 规范建筑企业的管理行为, 尊重企业员工的利益保障和需求, 建立和谐生态的劳动关系, 确保建筑工程企业员工队伍的稳定性, 进而推动建筑工程行业健康有序地发展^[5]。

1.2 构建和谐劳动关系, 促进社会主义和谐社会发展

建筑工程类企业在我国国民经济发展中发挥了重要的力量。建筑类工程企业的员工队伍人数多, 构建建筑工程类企业与员工和谐的劳动关系, 促进员工的成长与发展, 实现员工个人价值。同时, 能够给建筑工程类企业带来更好的发展效益^[6], 同时也会给全社会营造一种和谐、友爱、安稳、和谐的环境, 从而促进社会主义和谐社会发展。

2 建筑工程企业中劳动关系的管理现状及其存在的问题

2.1 劳动关系管理不规范

建筑工程企业由于其用工模式复杂多变, 同时, 由于建筑工程企业用工存在一定的灵活性, 不少建筑工程企业没有建立规范的劳动关系管理体系, 同时为了控制人力成本, 不少建筑工程企业不与劳动者签订劳动合同, 不与劳动者建立长期的劳动关系, 难免损害了劳动的劳动权益。

2.2 薪资和福利保障不到位

建筑工程企业属于大多属于劳动密集型企业, 其中大部

分劳动者来自农民群体，建筑工程企业存在不能按照相关规定给与农民工工资，同时，建筑工程企业的分包模式，分包的建筑类企业不能按照国家政策和规定给农民工缴纳社会保险，建筑工程企业给劳动者的薪资和福利保障不能到位。

2.3 人才招聘质量不高

近年来，企业人力资源成本持续增长^[7]。建筑施工企业一些领导和管理者为了控制成本，节约成本，主要招聘农村人力资源而不选择城镇人力资源，人才招聘质量不高，造成建筑工程企业招聘人员的文化素质偏低，业务技能有待提升，难以建立持续高质量的稳定性人才队伍，影响建筑工程企业的工程质量等。

3 建筑工程企业中劳动关系的管理具体维度

建筑工程企业中需要多维度构建和谐劳动关系，本文具体分析以下三个维度。

3.1 建筑工程企业劳动关系的主体

建筑工程企业要构建和谐劳动关系，离不开两类主体的素质与能力。建筑工程企业的领导和管理者的素质与能力，决定其管理风格、管理模式、管理效果等，能否建立有效的人力资源管理体系、机制等，是否能够激发劳动者的工作主动性和创造力等；同时，建筑工程企业劳动者的素质与能力，与其工作态度、工作行为、工作绩效、对单位的主观评价等。

3.2 建筑工程企业所建设的企业文化

建筑工程企业建立的企业文化是建筑工程企业和劳动者在其组织经营与发展过程中所形成的共同价值观、信仰和原则，建筑类工程企业能够建立良好的企业文化，打通企业与劳动者之间的沟通渠道、民主参与途径，会有效地传递信息的同事，也能确保建筑企业与劳动者的管理效率和效能提升。

3.3 建筑工程企业内部的人力资源管理体系

建筑工程企业要与劳动者构建和谐劳动关系，离不开其内部的人力资源管理体系，包括建筑工程企业内部的用人机制、招聘与配置制度、人才培养与开发机制、员工职业生涯管理体系等，是否有科学的人力管理体系，能够构建劳动者与建筑工程企业之间的心理契约，从而降低劳动者与建筑工程企业之间的冲突。

4 建筑工程企业中劳动关系的管理优化对策

4.1 建筑工程企业要转变管理思想，为员工谋幸福

建筑工程企业要以构建和谐劳动关系为管理目标，建筑工程企业领导和管理者要转变管理思想，建立幸福的管理理念，构建“幸福管理”模式，打通员工职业生涯发展路径，促进员工个人自我价值实现，持续改善薪酬福利制度，给员工更好的物质基础，同时注重营造良好的企业文化氛围，开展丰富多彩的文化活动，给员工人文关怀，为员工谋取福利，提升员工的幸福感。

4.2 建筑工程企业要注重以人为本，规范用工行为

建筑工程企业要注重以人为本，以“人”为中心，要

注重培育员工的人文精神，通过多元化的方式、方法、策略等，使得建筑工程企业员工不仅懂得技术，而且建筑工程企业的员工具有情怀，参与建筑工程企业的管理与发展事务，同时，建筑工程企业要尊重员工利益，规范用工行为，关心员工的需求，尊重员工的利益，打好建筑工程企业与员工之间和谐的劳动关系的基石^[8]。

4.3 建筑工程企业要注重“人岗匹配”，全方位开发员工

建筑工程企业要将员工视为人力资源，要做到人尽其岗、人适其岗、人岗匹配、动态调整，合理有效地配置员工，使得员工的兴趣、爱好、性格、能力、气质都符合岗位要求，满足建筑工程企业发展需要，全方位开发员工智能，从而更好实现自身价值的同时，创更高绩效为建筑工程企业，从而形成和谐的劳动关系。

4.4 建筑工程企业要加强民主管理，增强员工的主人翁精神

建筑工程企业要加强员工的民主管理，增强员工的主人翁精神，员工能够实际参与到建筑工程企业的各项事务中，能够把自己的利益和建筑工程企业的利益捆绑在一起，让员工能够成为建筑工程企业的自我管理者和建筑工程企业的领导和管理者一起成为和谐生态的劳动关系构建主体，从而全面推动建筑工程企业各项发展战略的落地，促进建筑工程企业的可持续目标实现。

5 结论

由此可见，建筑工程企业要持续优化内部管理体系，提高劳动关系管理水平，塑造优良的企业形象，打造“优、佳”雇主品牌，既要保障劳动者的薪资和福利，还要给劳动者创造良好的发展空间，营造以人为本的企业文化，形成建筑工程企业与劳动者之间的和谐劳动关系，推动建筑工程企业健康生态发展，促进全社会的和谐稳定发展。

参考文献：

- [1] 赵明. 关于构建建筑工程公司和谐劳动关系管理体系的研究[J]. 商情, 2019, 000 (049): 162-162.
- [2] 张蕾. 建设工程领域劳动关系的认定[J]. 区域治理, 2018 (48): 252-252.
- [3] 张亚丽, 栗超超. 基于幸福管理视角的和谐劳动关系构建研究[J]. 中国证券期货, 2013 (8): 272-272.
- [4] 孟庆铎. 基于民主管理视角下构建企业和谐劳动关系对策研究[J]. 理财周刊, 2020 (36): 69-70.
- [5] 张鑫. 建筑企业项目团队绩效薪酬管理的优化思路探讨[J]. 企业改革与管理, 2022 (6): 78-81
- [6] 张智海. 建筑施工企业专业化、多元化发展的思考[J]. 铁道工程企业管理, 2015 (1): 10-10, 21.
- [7] 张艳秋. 浅谈企业人力资源成本居高不下的主要原因[J]. 经营管理者, 2016 (14): 188-188.
- [8] 岳增阁. 建筑企业以人为本强化员工培训效果的思路与方法[J]. 企业改革与管理, 2021 (17): 85-86.