

建筑行业产业工人队伍建设新探索

舒雯

浙江省建工集团有限责任公司，安徽省绩溪市，310013；

摘要：近期，随着国家房地产当前建筑行业的快速发展已经进入到全新的阶段，建筑行业在发展过程中也需要不断的加强对工人队伍的建设，通过有效的措施和方法进一步培养新时代的建筑行业产业工人队伍。基于此，本文主要探讨建筑行业产业工人队伍建设的情况，进而根据实际情况提出有效的措施，希望能够为建筑行业的发展提供一定的支持。

关键词：建筑；产业工人；队伍建设

DOI：10.69979/3029-2727.25.01.035

引言

在国家发展过程中，党和相关部门对于工人队伍建设发展重视程度较高，在相关的文件当中，也曾经提出了关于建筑行业工人队伍建设是未来的发展方向之一，对建筑行业的发展也提出了新的要求。因此在之后的一段时间内，建筑行业的发展，人才的培养也是最重要的工作之一，因此需要不断的加强建筑行业的队伍人才建设情况。同时，在发展过程中，进一步保障这部分人群的生活，也是促进建筑行业产业发展重要的因素之一。通过对建筑行业产业队伍人员的建设和培养，对于不适合在建筑行业发展的人员进行有效的调配和调动，通过技能培训来增长他们的知识，提升专业能力，有助于建筑行业的发展，

1 建筑行业产业工人队伍现状

1.1 建筑队伍不稳定

建筑行业人员因建筑项目地点的不同，导致人员流动性和传统行业相比较较大。

表 1 建筑队伍人员人员流动情况

年份	2021 年	2022 年	2023 年
建筑行业从业人数	5557.7 万	4907.3 万	4582 万

建筑工人在进入建筑行业之前缺乏建筑行业相关的学习，各个建筑企业对建筑工人的重视程度不高，因此导致目前建筑行业的从业人员，看哪家建筑企业零工工资高，就频繁跳槽，稳定性差。

1.2 建筑队伍学历低、年龄大

建筑工人作为一个城市最基层的产业工人，他们没

有学历，也没有相关的技能职称，层次相对较低。虽然对技能能有一定的了解和认识，但就其掌握的技能种类相对较为单一。

表 2 建筑队伍人员年龄及技术掌握情况

年龄	40-60 岁	60 岁以上	30-40 岁	30 岁以下
	48%	30%	10%	12%
掌握技术种类	1 种	2 种	3 种	4 种及以上
	41%	30%	22%	7%

通过相关的研究数据结果来看，在一些发达城市相对情况较好。但是在其他的一些城市建筑工人队伍人员的持证上岗率相对较低，比如在土木工程、混凝土等工种上。

1.3 建筑队伍专业技能水平低、高级技工难求

目前，建筑行业在人才培养上存在一个普遍的现象，工作人员普遍缺乏完整的技能。而作为企业来说，也缺乏对建筑行业人才的培训。他们认为，将过多的时间用在员工培训上，不仅会造成员工收入的减少，同时也会影响员工的休息时间。但作为建筑行业来说，高质量和长期的发展也离不开高技能的员工。因此，企业的这种现象和建筑行业的实际需求之间产生了矛盾。另外，有一部分企业认为在对其员工进行培训时，可以通过师傅带徒弟的模式。但这种培训模式有利有弊。一方面虽然能够提升员工的操作技能，但是却导致工作人员缺乏完善的知识结构。另外，随着建筑行业的不断发展，新材料、新工艺、新设备层出不穷，若长期依靠师傅带徒弟的模式，很难实现新技术的传承，而导致施工质量达不到建筑规范的要求。

2 探讨建筑产业工人队伍建设

2.1 助推建筑操作工人向产业技能工人的转型

建筑行业的发展离不开高素质人才的培养,而要着立建立起一批具有知识技能,创新能力的现代化劳动大军,这是建筑产业人才队伍的新方向,也是建筑行业人才队伍的发展的新要求。因此,建筑行业的高质量发展也需要广大产业工人来支撑,建筑企业也要着力培育符合新时代要求的建筑技能型工人。因此,建筑行业也需要由劳动密集型向技术密集型进行转变,进一步为中国好建筑贡献力量。

2.2 深化劳务用工制度改革

建筑企业在发展过程中,在建筑工人的使用上,可以建立多元化的用工方式,同时和市场进行结合,进一步增强企业的核心竞争力。比如在人才使用上,可以采取政策扶持、市场综合等手段,进一步培养和加大企业的实际竞争力,支持企业向多元化型企业进行发展。其次是大力发展专业合作企业。对于符合条件的企业,可以落实相关的政策,包括增值税、政府基金等方面进行减免的同时,也鼓励当地的建筑承包企业和一些专业企业进行合作,长期稳定的合作关系不仅能够增强工作人员的专业能力,与此同时有助于企业的发展。另一方面,企业在人才引进上,政府可以加大扶持力度,鼓励一些专业的劳务企业来为建筑企业搭建良好的用工平台,同时为其提供专业稳定的技术人才。而劳务企业在发展过程中也可以培育自己专业的队伍,做精、做专,这样也可以持续的为建筑企业提供用工主体。

另外,现在普遍建筑企业施工现场管理,已开始执行实名制管理。施工总承包企业在此过程中可以将新兴的技术、信息化的管理方式应用到建筑行业的管理当中,可以将评优评先信息处理的方式和实名制进行结合,以规范行业的发展。

2.3 落实建筑行业培训考核的方法

通常建筑行业的人员相对学历较低,他们注重实操。因此,建筑行业在培训过程中,除了对实操的培训,也应该加入理论的培训。在考核方式上可以根据其行业特点来进行。不单纯是选拔性考核,更应该将理论和实践进行结合来考核,比如说以进入行业的工作人员需要熟悉掌握相应的理论知识,与此同时,材料、施工工艺、标准、流程的实操的培训考核和理论的考核相结合。一

方面能帮助建筑行业工人掌握相关的操作技能和知识技能的同时,也了解相关的理论。作为企业,在培训过程中也应该重视对培训考核内容的培训,让建筑工人所掌握的知识能够在以后的岗位上熟练进行应用。因此为了进一步培养人才,可以帮助从业者进行职业生涯规划,根据人员实际情况进行职业晋升。

另外,建筑企业也可以根据企业的规模大小,建立自己的培训机构,获得人力资源和社会保障部门的评定要求,通过技能的评定,来提高建筑工人的就业机会,增强建筑工人的幸福感。比如建筑行业常见的普通工人、技术工、班组长等。另外建筑行业在发展过程中也需要进行新技术、新产品的推广,这个国家政策的进一步落实,进入行业未来的发展方向是可观的,相信通过一系列专业技能人才的培养,职业教育也将会为建筑行业的发展提供力量。

2.4 提高建筑产业工人的凝聚力

建筑工人是建筑行业在发展过程中离不开主力军,要想提升产业高质量发展,建筑技能型工人的培育工作格外重要。具体可以通过两个方面进行,第一通过政策吸引优秀的人才加入建筑行业,为建筑行业的发展持续提供人才输入。第二,在社会范围内营造良好氛围,提升建筑行业从业者的社会地位和凝聚力,这对于我国建筑产业工人技能的提升起到一定得推动作用。

3 结语

建筑产业的工人队伍是每一个发展中城市的生力军,也是一座城市是否有活力的一道独特的风景线。可以说城市的发展离不开建筑工人,同样建筑工人也会聚集到发展中的城市。

同时,为了进一步促进建筑产业的稳定发展,需要对建筑工人队伍进行规范和建设,这是建筑行业过程中所必须面临的问题。与此同时,建筑行业工人队伍的培育和发展不仅仅是企业的责任,国家的政府机关的政策和企业的政策应该结合起来,对目前现有的建筑工人进行全面的规划调整,能够培育出新时代的技能型建筑工人队伍,进而推动建筑行业的高质量发展,同时让建筑行业为社会的经济发展贡献力量。

参考文献

- [1] “技术工人队伍是支撑中国制造、中国创造的重要

力量”——第一届全国职业技能大赛 [J] . 国际人才交流, 2021, 33 (1) : 34—37.

[2]郑传海. 技能型工人队伍建设不能忽视 [N] . 建筑时报, 2018-01-01 (4) .

[3]黄勇. 新时期高技能产业工人队伍建设的实践探索 [J] . 时代经贸, 2020, 18 (8) : 100-101.

[4]龚惠文. 构建产业工人技能形成体系造就一支高素

质的产业工人队伍 [J] . 中国工运, 2017, 66 (9) : 8-10.

作者简介: 舒雯 (1988 年-), 女, 汉族, 安徽绩溪, 管理学硕士, 部门副经理, 经济师、一级人力资源管理师, 人力资源管理, 浙江省建工集团有限责任公司