

探讨建筑工程管理中存在的问题及解决措施

王红苗

新疆兵团水利水电工程集团有限公司 新疆 乌鲁木齐 830011

摘要: 随着建筑行业的快速发展,建筑工程管理在保障工程质量、控制成本、确保进度及保障安全等方面发挥着至关重要的作用。然而,在实际管理过程中,仍存在诸多问题,如管理制度不完善、管理意识薄弱、专业人才缺乏等。本文旨在探讨建筑工程管理中存在的问题,并提出相应的解决措施,以期提升建筑工程管理水平提供参考。

关键词: 建筑工程管理; 问题; 解决措施; 管理制度; 专业人才

引言

建筑工程管理是一个复杂而系统的过程,涉及设计、施工、验收等多个环节。有效的建筑工程管理能够确保工程质量、控制成本、加快进度,并保障施工安全。然而,在实际操作中,由于多种因素的影响,建筑工程管理仍存在诸多问题,亟待解决。

1 建筑工程管理中存在的问题

1.1 管理制度不完善

我国建筑企业普遍存在管理制度不完善的问题,这一缺陷严重制约了建筑工程管理的有效性和效率,成为行业发展的瓶颈。一方面,部分建筑企业的管理制度零散、不系统,缺乏一个健全、统一的管理体系。在工程质量、成本控制、进度管理以及安全管理等关键环节,由于缺乏明确的管理流程和规范,管理人员往往只能凭借个人经验或主观判断进行决策。这种决策方式缺乏科学性和合理性,难以形成全面、有效的管理方案。结果,工程质量难以得到有效保障,成本容易超支,进度也可能延误,给企业带来经济损失和声誉损害。更糟糕的是,一旦出现问题,由于缺乏明确的责任追究机制,往往难以找到问题的根源和责任人,使得问题得不到有效解决。另一方面,即使有些建筑企业建立了管理制度,但这些制度往往只是为了应付上级的检查或满足行业规范的要求,并未真正贯彻落实到实际工作中。这些制度停留在纸面上,成为了一种形式,没有得到有效执行。管理人员在执行制度时往往存在侥幸心理或懈怠情绪,认为只要不出大问题就可以敷衍了事。这种“制度空转”的现象不仅浪费了企业的资源,还严重削弱了制度的权威性和有效性。长此以往,员工对制度的敬畏之心将逐渐消失,制度将形同虚设^[1]。

1.2 管理意识薄弱

部分建筑企业管理人员对工程管理的重视程度不够,管理意识薄弱,这是建筑工程管理中的另一个突出

问题。在建筑工程准备阶段,采购人员的管理意识薄弱尤为明显。采购环节是建筑工程中至关重要的一个环节,涉及大量的资金流动和物资交易。然而,一些采购人员为了谋取个人利益,可能采取偷工减料、以次充好或从供应商手中“吃回扣”等不正当手段。这些行为不仅严重损害了企业的利益,还直接影响了建筑工程的质量。使用劣质材料或不符合标准的设备,可能导致建筑在使用过程中出现安全隐患,甚至引发重大事故,给企业和社会带来不可估量的损失。在建筑工程施工阶段,管理人员对安全管理的忽视也是管理意识薄弱的表现之一。施工现场是一个复杂而危险的环境,存在诸多安全隐患。如果管理人员缺乏对安全管理的重视,不严格执行安全规章制度,不加强施工现场的安全监管,就极易导致安全事故的发生^[2]。这些事故不仅会造成人员伤亡和财产损失,还会严重拖延建筑工程的进度,影响企业的声誉和竞争力。更糟糕的是,一旦发生重大安全事故,企业可能面临法律追究和赔偿责任,甚至可能被吊销资质证书,遭受灭顶之灾。

1.3 专业人才缺乏

建筑企业的管理人才队伍中,专业素养偏低的问题日益凸显,人才缺口现象时有发生,成为制约企业发展的重要因素。这一问题的根源在于,许多管理人员并非科班出身,而是从其他岗位转职而来。他们缺乏系统的管理知识和专业培训,对管理工作的内容和技术了解不够深入,导致在建筑工程管理过程中难以做出科学、合理的决策。这种“外行管内行”的现象不仅影响了管理效果,还可能给工程带来潜在的风险。例如,一些管理人员可能不了解建筑工程的施工技术和工艺流程,无法对施工质量进行有效把控;或者对成本控制缺乏了解,导致工程成本超支。此外,随着建筑行业的快速发展和技术的不断进步,新技术、新工艺不断涌现,对管理人才的专业素养提出了更高的要求。然而,部分建筑企业

未能及时跟上这一步伐，未能及时引进和培养具备新技术、新工艺管理能力的专业人才。这导致企业在面对新技术、新工艺时显得力不从心，难以满足管理需求。长此以往，企业的竞争力将受到严重影响，甚至可能被市场淘汰。因此，加强专业人才的培养和引进是建筑企业亟待解决的问题。

1.4 沟通与协作不畅

建筑工地是一个人员众多、专业复杂的场所，包括施工人员、管理人员、设计师、监理等多方参与者。由于各方利益诉求不同、专业背景各异以及沟通方式不当等原因，沟通不畅成为建筑工地管理中的常见问题。在建筑工程实施过程中，信息的及时、准确传递至关重要。然而，由于沟通渠道不畅或沟通方式不当，信息往往难以及时传达到相关人员手中。例如，设计变更、施工计划调整等重要信息可能未能及时通知到施工人员，导致施工过程中的延误、错误或重复工作；或者质量问题、安全隐患等信息未能及时反馈给管理人员，使得问题得不到及时处理和解决。这些沟通不畅的问题严重影响工程进度和质量，甚至可能引发安全事故。同时，建筑工地涉及多个专业和工种，需要各方紧密协作才能顺利完成工程任务。然而，由于利益冲突、技术差异、管理协调不足等原因，协作往往难以顺畅进行。各方可能存在相互推诿、扯皮的现象，导致工作效率低下；或者不同专业之间的技术壁垒可能成为协作的障碍，使得各方在配合过程中难以形成合力^[3]。例如，施工人员可能不了解设计要求或技术规范，导致施工过程中的误差和返工；或者设计人员可能未充分考虑施工可行性和成本效益，导致设计方案难以实施。这些协作不畅的问题不仅影响工程进度和质量，还可能增加工程成本和风险。

2 解决措施

2.1 完善管理制度

针对建筑企业管理制度不完善的问题，建筑企业应采取一系列措施来建立健全的管理制度体系，并确保其得到有效执行。首先，建筑企业应全面梳理现有的管理制度，明确各部门、各岗位的职责和权限。通过制定详细的岗位说明书和工作流程，确保每个员工都清楚自己的工作职责和操作规范，从而避免工作混乱和职责不清的问题。同时，企业应建立科学的决策机制，确保管理决策的科学性和合理性，提高管理效率。其次，加强对管理制度的贯彻落实情况的监督和检查是确保管理制度得到有效执行的关键。建筑企业应设立专门的监督机构或岗位，负责对管理制度的执行情况进行定期或不定期的检查和评估。对于违反管理制度的行为，应及时进行

纠正和处理，确保管理制度的严肃性和权威性。此外，建筑企业还应根据建筑行业的发展和实际情况，不断完善和更新管理制度。随着新技术的不断涌现和市场环境的变化，原有的管理制度可能无法适应新的管理需求。因此，企业应密切关注行业动态和技术发展趋势，及时调整和更新管理制度，确保其与时俱进，适应新的管理要求。具体来说，企业可以建立管理制度的定期审查机制，定期对现有制度进行审查和评估，发现问题及时进行修订和完善。同时，鼓励员工提出对管理制度的改进建议，激发员工的参与热情和创造力，共同推动管理制度的优化和创新。

2.2 提高管理意识

建筑企业要提升整体管理水平，关键在于加强对管理人员的培训和教育，以提高其管理意识和专业素养。为此，企业应采取多种措施，确保管理人员充分认识到建筑工程管理的重要性和必要性，并掌握先进的管理理念和方法。企业可以定期举办培训班和讲座，邀请行业专家或资深管理者为管理人员传授管理知识和经验。这些内容不仅应涵盖建筑工程管理的基本理论和实践技能，还应包括最新的管理理念、方法和技术趋势。通过系统的培训，管理人员能够深入了解管理工作的核心价值，提升对工程管理全局的把握能力，从而更好地应对各种复杂情况。同时，为了增强培训效果，企业可以采用多样化的培训形式，如案例分析、角色扮演、模拟演练等。这些形式能够使管理人员在参与中学习，在学习中实践，从而更深刻地理解和掌握管理知识，提升解决实际问题的能力。除了培训和教育，企业还应加强对管理人员的考核和激励。通过设立科学合理的考核指标，对管理人员的工作表现进行全面、客观的评价。考核内容应既包括管理成果，也包括管理过程中的态度和能能力。对于表现优秀的管理人员，企业应给予充分的认可和奖励，如晋升、加薪、表彰等，以激发其工作积极性和责任心。此外，企业还可以建立管理人员的职业发展规划，为其提供明确的职业晋升路径和发展机会。通过帮助管理人员规划职业生涯，企业能够增强其归属感和忠诚度，从而更稳定地留住人才，为企业的长期发展提供有力支持。

2.3 引进和培养专业人才

建筑企业要在激烈的市场竞争中立于不败之地，必须拥有一支高素质、专业化的管理队伍。因此，加大对专业人才的引进和培养力度，提高管理队伍的整体素质，是企业发展的必然选择。一方面，建筑企业应积极通过招聘、引进等方式，吸引具有丰富管理经验和专业

技能的人才加入企业。在招聘过程中,企业应注重考察应聘者的专业素养、实践经验和管理能力,确保引进的人才能够迅速适应企业的管理环境,为企业的持续发展贡献力量。同时,企业还可以通过与高校、科研机构等建立合作关系,引进具有创新精神和研发能力的专业人才,为企业的技术创新和产业升级提供有力支持。另一方面,建筑企业应加强对内部员工的培训和教育,提高其专业素养和管理能力。企业可以定期组织内部培训课程,邀请行业专家或资深管理者为员工传授管理知识和经验。培训内容应涵盖建筑工程管理的各个方面,包括项目管理、质量管理、成本管理、安全管理等,以确保员工能够全面掌握管理技能,提升工作效率。此外,企业还可以鼓励员工参加外部培训和学术交流,拓宽视野,了解行业最新动态和技术发展趋势。同时,为了激发员工的学习积极性和提升其竞争力,企业应鼓励员工参加各类培训和考试,取得相应的资格证书。例如,可以鼓励员工报考建造师、造价师、监理工程师等职业资格证书,提高其在建筑行业的专业地位和竞争力。企业可以为员工提供必要的培训费用和考试时间支持,确保员工能够顺利取得资格证书。此外,建筑企业还应建立完善的激励机制,对在管理和技术创新方面做出贡献的员工给予表彰和奖励。通过设立创新奖、管理奖等奖项,激发员工的创新热情和工作积极性,推动企业的持续发展和创新进步。

2.4 加强沟通与协作

在建筑企业的管理中,加强沟通与协作是确保工程顺利进行、提高工作效率的关键。为了实现这一目标,企业应建立一系列有效的沟通机制和协作体系。首先,建筑企业应建立定期的沟通机制,明确各方责任和义务。通过定期召开项目会议、进度协调会等,让项目参与各方能够及时了解工程进展、存在的问题以及需要解决的事项。在会议中,各方应充分发表意见,共同商讨解决方案,确保决策的科学性和合理性。同时,会议纪要和决议应及时整理并发送给相关方,以便后续跟进和执行。除了定期会议,企业还可以通过组织各类活动,如团队建设活动、技术交流会等,促进各方之间的沟通

和协作。这些活动能够增进员工之间的了解和信任,打破部门壁垒,形成团队合力。在活动中,鼓励员工积极分享经验、交流心得,共同提升管理水平和技能。其次,加强对员工的培训和教育是提高沟通能力和协作意识的重要途径。企业应定期组织沟通技巧、团队协作等方面的培训课程,帮助员工掌握有效的沟通方法和协作技巧^[4]。通过培训,员工可以更好地理解他人需求,表达自己的观点,减少误解和冲突,提高工作效率。此外,引入信息化管理系统是加强沟通与协作的有效手段。通过信息化管理系统,企业可以对工地信息进行集中管理和实时更新,确保信息的准确、完整和及时传递。系统可以包括项目管理、进度管理、质量管理、安全管理等多个模块,实现信息的全面集成和共享。同时,系统还可以提供即时通讯、任务分配、文件共享等功能,方便各方之间的沟通和协作。为了确保信息化管理系统的有效运行,企业还应加强对员工的系统培训和使用指导。让员工熟悉系统的操作和使用方法,能够充分利用系统提高工作效率。同时,企业还应定期对系统进行维护和升级,确保系统的稳定性和安全性。

结束语

建筑工程管理是一个复杂而系统的过程,涉及多个方面和环节。针对当前建筑工程管理中存在的问题,建筑企业应采取有效措施加以解决,以提高管理水平,保障工程质量、控制成本和确保进度。通过完善管理制度、提高管理意识、引进和培养专业人才以及加强沟通与协作等措施的实施,相信建筑企业的管理水平将得到显著提升。

参考文献

- [1]杨靖涛. 建筑工程管理的影响因素与对策[J]. 赤峰学院学报(自然科学版), 2016,32(04): 158-160.
- [2]吴志凯,戴德意. 建筑工程管理的现状及控制措施分析[J]. 中国管理信息化, 2019,22(04): 98-99.
- [3]张颖鑫. 建筑工程管理中创新模式的应用及发展分析[J]. 砖瓦, 2020(08): 74-75.
- [4]栾京嵩,李君潇. 建筑工程管理中常见问题及对策[J]. 工程技术研究, 2017(01): 157-158.