

建筑工程监理企业监理人员管理探讨

黄波

浙江明康工程咨询有限公司 浙江 杭州 310000

摘要：建筑工程监理企业监理人员管理是其运营管理的核心，对于提升服务质量和市场竞争力具有重要意义。当前，监理人员管理存在人员素质参差不齐、管理机制不完善、沟通与协作不畅等问题，为加强监理人员管理，需深化人才培养与教育，建立科学的招聘与选拔机制，完善绩效考核与激励机制，并强化沟通与协作能力。这些措施的实施将有助于提高监理人员的素质和能力，确保监理工作的顺利进行。

关键词：建筑工程监理企业；监管人员；管理

引言

随着建筑行业的快速发展，建筑工程监理企业的作用日益凸显。监理人员作为企业的核心力量，其素质和能力直接影响监理工作的质量和效率。然而，当前监理人员管理面临着多重挑战，这些问题不仅制约了企业的发展，也影响了整个建筑行业的健康发展。因此，加强监理人员管理，提升监理人员的素质和能力，已成为当前亟待解决的问题。

1 监理人员管理的重要性

监理人员管理在建筑工程监理企业中占据着举足轻重的地位，监理人员不仅是企业对外展现专业能力的窗口，更是确保工程项目顺利进行的关键力量。首先，监理人员作为工程项目的直接监督者，其工作涵盖了从施工准备到竣工验收的全过程。他们通过现场监督，能够实时掌握工程进度和质量情况，确保施工单位按照既定方案进行施工，从而保障工程质量。监理人员还需要及时发现并处理施工现场的各类问题，避免安全隐患的产生。其次，监理人员在工程项目中扮演着协调者的角色，他们需要与建设单位、施工单位、设计单位等多方进行沟通协调，确保各方之间的信息畅通，避免因沟通不畅导致的工作延误或质量问题。通过有效的沟通协调，监理人员能够促进各方之间的合作，推动工程项目的顺利进行。再者，监理人员还是建设单位的重要参谋，他们具备丰富的专业知识和经验，能够为建设单位提供专业化的建议和方案，帮助建设单位优化设计方案、控制投资成本、提升工程质量。通过监理人员的专业指导，建设单位能够更好地实现项目的最优化管理。最后，加强监理人员管理对于提升监理企业的服务质量和市场竞争力具有重要意义。一个优秀的监理团队能够为企业赢得良好的口碑和声誉，增强企业的市场竞争力；通过提高监理人员的素质和能力，监理企业能够为

客户提供更加专业、高效的服务，进一步巩固企业的市场地位。

2 监理人员管理存在的问题

2.1 人员素质参差不齐

在建筑工程监理领域，监理人员的素质直接关系到监理工作的质量和效率。当前监理行业面临着人员素质参差不齐的严峻问题。（1）由于监理人员的来源广泛，他们的专业背景、教育程度和实践经验差异显著。这使得一部分监理人员缺乏系统的专业知识和技能培训，难以适应日益复杂的建筑工程监理需求。他们可能无法准确理解施工图纸和技术规范，无法对施工现场进行有效监督和管理，从而影响了监理工作的质量和效率。（2）即使部分监理人员具备一定的专业知识，但由于缺乏实际工程经验，他们可能无法灵活应对施工现场出现的各种问题和挑战，这使得他们在面对复杂多变的工程环境时显得力不从心，难以发挥应有的监理作用。（3）这种人员素质的不均衡不仅影响了监理工作的顺利进行，也给建筑工程的质量和带来了潜在的风险。监理单位必须正视这一问题，采取有效措施提升监理人员的专业素质和实践能力，以确保监理工作的质量和效率，进而保障建筑工程的质量和安^[1]。

2.2 管理机制不完善

探讨建筑工程监理企业监理人员管理时，管理机制的不完善成为一大瓶颈。缺乏科学、系统的管理制度和流程，导致监理人员的工作职责不明确，考核标准不统一，激励机制不完善。这不仅影响了监理人员的积极性和工作效率，也制约了监理企业的健康发展，完善管理机制成为监理企业亟待解决的问题。第一，招聘与选拔环节的缺失使得监理企业难以吸引和选拔到具备专业素质和经验的监理人员。这往往源于企业缺乏明确的招聘标准和流程，或者对应聘者的专业素养和实践经验评估

不足,导致招聘到的人员在技能、知识和经验上参差不齐,难以满足监理工作的高标准要求。第二,在培训和考核方面,管理机制的不完善也表现得尤为突出。许多监理企业在监理人员入职后,缺乏系统化和专业化的培训机制,无法为监理人员提供必要的技能和知识更新。考核机制的缺失或不完善也使得监理人员的工作表现难以得到准确的评估和反馈,进一步削弱了其工作动力和积极性。第三,激励机制的不足也是管理机制不完善的一个重要表现;监理人员的薪酬、晋升等激励机制缺乏公平性和透明度,使得他们的努力和贡献难以得到应有的回报,这不仅挫伤了监理人员的工作热情,也影响了整个监理团队的工作效率和稳定性。管理机制的不完善在监理人员管理的各个环节中都有所体现,从招聘与选拔、培训与考核到激励与发展,都需要监理单位进行深入反思和改革。只有通过建立科学、完善的管理机制,才能确保监理人员的素质和能力得到提升,从而推动监理企业的持续健康发展^[2]。

2.3 沟通与协作不畅

建筑工程监理的实践中沟通与协作的顺畅与否直接关系到监理工作的成败。当前监理人员与建设单位、施工单位等多方之间的沟通协作却存在着明显的不畅。(1)由于各方利益诉求的不同,建设单位和施工单位往往追求自身的经济利益最大化,这导致他们可能会忽视监理人员的专业建议和意见,这种对监理工作的轻视,使得监理人员难以发挥其在工程项目中的应有作用,从而影响了监理工作的质量和效率。(2)监理人员与建设单位、施工单位之间的沟通渠道不畅通,也是导致沟通和协作不畅的重要原因。在实际工作中,由于信息传递不及时、不准确,监理人员难以及时发现问题并解决问题,这无疑增加了工程项目的风险和不确定性。(3)各方对监理工作的理解和认知存在差异,也是导致沟通和协作不畅的又一因素。不同的利益方对监理工作的期望和要求不尽相同,这种差异容易导致沟通和协作中的误解和冲突,进而影响到监理工作的顺利进行。监理人员与建设单位、施工单位之间的沟通与协作不畅,已成为制约建筑工程监理工作质量和效率提升的重要因素,监理单位必须正视监理企业面临提升人员素质的挑战,需制定有效策略,强化培训与教育,完善激励机制,加强沟通与协作,确保监理工作高效、专业开展,为项目质量保驾护航^[3]。

3 加强监理人员管理的措施

3.1 深化人才培养与教育

建筑工程监理的复杂环境中,监理人员的专业素质

直接决定了项目的质量和效率。深化人才培养与教育成为监理企业不可或缺的一环。(1)监理企业应构建一套系统的培训体系,这一体系应当涵盖从基础知识到专业技能的全方位培训,确保监理人员能够全面掌握建筑工程监理的各个方面。培训内容不仅要包括建筑设计、施工技术等基础知识,更要涉及工程管理、质量控制等核心技能,使监理人员能够在复杂多变的工程环境中游刃有余。(2)培训内容的更新迭代至关重要,随着建筑行业的快速发展,新的技术、方法和理念不断涌现。监理企业应紧跟行业步伐,及时将最新的行业动态、技术发展和政策变化纳入培训内容,确保监理人员始终站在行业前沿。(3)监理企业还应鼓励监理人员参加行业内的交流活动,通过参加研讨会、座谈会等,监理人员可以拓宽视野,了解行业内的最新动态和趋势,同时也可以与同行进行深入交流,分享经验和心得。这种交流不仅能够提升监理人员的专业素质,还能够增强他们的团队合作意识和协作能力,为项目的顺利实施提供有力保障;深化人才培养与教育对于提升监理人员的专业素质至关重要。通过构建系统的培训体系、更新培训内容、鼓励参加行业交流等措施,监理企业可以不断提升监理人员的专业素质和综合能力,为项目的顺利实施提供有力保障。

3.2 建立科学的招聘与选拔机制

加强建筑工程监理企业监理人员管理,建立科学的招聘与选拔机制至关重要。这一机制不仅有助于企业吸引和选拔到具备专业素养和实践经验的优秀人才,还能为企业的持续发展提供有力的人才保障。第一,在招聘环节,监理企业应明确各岗位的职责和要求,制定详细的招聘计划和标准。在发布招聘信息时,应注明所需人才的专业背景、技能要求、工作经验等关键信息,确保吸引到的候选人符合企业的实际需求。企业应注重候选人的综合素质评估,包括沟通能力、团队协作能力、问题解决能力等,以确保招聘到的人员能够迅速融入团队并胜任工作。第二,在选拔过程中,监理企业应建立公正、透明的选拔机制,通过笔试、面试、实操考核等多种方式,全面评估候选人的专业素养和实践能力;企业还应注重候选人的职业道德和职业操守,确保选拔到的人员具备高度的责任感和敬业精神。第三,建立内部晋升机制是激发监理人员工作积极性和创造力的重要手段。企业应明确晋升条件和程序,为优秀的监理人员提供广阔的发展空间和职业前景;通过内部晋升,不仅可以激励员工不断提升自身素质和能力,还能增强企业的凝聚力和向心力,为企业的持续发展提供源源不断的动力^[4]。

3.3 完善绩效考核与激励机制

建筑工程监理企业中,构建完善的绩效考核与激励机制是优化监理人员管理、提升团队整体效能的核心策略。(1)一个科学合理的绩效考核体系是确保评价准确性的基础,该体系应当综合考虑监理人员的工作态度、质量以及效率等多维度因素,结合具体项目需求和实际情况,量身定制考核标准和评估方法;这种细致而全面的考核方式有助于企业更精确地掌握监理人员的工作表现,为后续的管理提供可靠的数据支撑。(2)建立与绩效考核紧密挂钩的激励机制是激发监理人员工作热情的关键,企业应根据监理人员的绩效考核结果,灵活调整薪酬结构、提供晋升机会和荣誉表彰等多元化激励措施。这种激励方式不仅能让监理人员感受到自身价值的认可,更能激发他们的工作积极性和创造力,促使他们更加主动地投入到工作中去。(3)完善的绩效考核与激励机制还能在监理团队内部营造一种良性的竞争氛围,通过定期公布绩效考核结果和表彰优秀监理人员,企业可以鼓励团队成员之间相互学习、相互竞争,共同提升工作质量和效率。这种竞争机制有助于激发监理人员的潜能,推动整个团队不断进步和发展,完善的绩效考核与激励机制是建筑工程监理企业加强监理人员管理、提升团队整体效能的重要措施。通过构建科学合理的考核体系、建立与绩效挂钩的激励机制以及营造良性竞争氛围,企业可以有效提升监理人员的工作积极性和创造力,推动企业的持续健康发展。

3.4 强化沟通与协作能力

建筑工程监理企业的运营中,加强监理人员管理是提高监理服务质量和市场竞争力的关键。针对监理人员,尤其需要强调其沟通与协作能力的重要性。(1)有效的沟通是监理工作的基石,监理人员需要不断与建设单位、施工单位等多方保持密切联系,及时传达信息、反馈问题、解决问题。监理企业应建立开放、透明的沟通渠道,如定期的项目协调会、现场交流会等,确保各方之间的信息流通畅通无阻,这样不仅能提高工作效率,还有助于减少误解和冲突,促进项目的顺利进行。

(2)协作能力是监理人员不可或缺的素质,在建筑工程监理过程中,监理人员需要与多方进行密切合作,共同解决各种问题和挑战。监理企业应注重培养监理人员的协作精神,使其具备团队意识和合作精神。通过协作,监理人员可以更好地整合资源、共享信息、优化方案,从而提升监理工作的质量和效率。(3)监理企业应不断完善自身的组织结构和管理体系,为监理人员提供更好的工作环境和发展空间。通过提供系统的培训和教育、建立科学的招聘与选拔机制、完善绩效考核与激励机制等措施,监理企业可以不断提升监理人员的素质和能力,确保其具备与工程项目需求相匹配的专业知识和技能。加强监理人员管理对于提升监理企业的服务质量和市场竞争力具有重要意义,通过强化沟通与协作能力、完善组织结构和管理体系等措施,监理企业通过精心培养,打造高效、专业的监理团队,确保工程项目高质量推进,为项目的顺利完成提供坚实的技术支持与专业保障^[5]。

结束语

监理人员管理对于建筑工程监理企业的持续发展至关重要。通过深化人才培养与教育、建立科学的招聘与选拔机制、完善绩效考核与激励机制以及强化沟通与协作能力等措施,为项目的质量与进度提供坚实保障,进而提升企业的行业地位与竞争力。这不仅有助于提升企业的服务质量和市场竞争力,也将为整个建筑行业的健康发展贡献力量。

参考文献

- [1]刘涛.信息化背景下监理企业监理人员管理创新研究[J].施工技术,2023(02):123-126.
- [2]陈华.建筑工程监理企业监理人员绩效考核体系研究[J].建筑科学,2023(04):100-104.
- [3]王刚.监理企业监理人员管理体系的构建与优化[J].项目管理技术,2022(03):78-82.
- [4]张丽.建筑工程监理企业监理人员素质提升路径研究[J].建筑经济,2022(06):89-93.
- [5]李明.建筑工程监理企业监理人员管理的现状与对策[J].工程建设与设计,2021(10):243-245.