# 试论建筑施工企业人工成本管理的思考

来源：网络 作者：空谷幽兰 更新时间：2024-08-05

*第一篇：试论建筑施工企业人工成本管理的思考建筑施工企业人工成本管理摘要： 建筑施工企业是劳动密集型的企业，人工成本的高低影响着企业的经济效益高低，本文结合部分建筑施工企业人工成本管理的现状，深入分析，从管理意识、人工成本目标、优化劳动组合...*

**第一篇：试论建筑施工企业人工成本管理的思考**

建筑施工企业人工成本管理

摘要： 建筑施工企业是劳动密集型的企业，人工成本的高低影响着企业的经济效益高低，本文结合部分建筑施工企业人工成本管理的现状，深入分析，从管理意识、人工成本目标、优化劳动组合、内部分配、员工总量控制等方面提出了一些应对措施，以便更好地加强建筑施工企业的人工成本管理，提升企业的劳动力市场竞争力。

关键词：建筑企业人工成本措施

一、部分建筑施工企业人工成本管理的现状及存在的问题

人工成本管理虽然已经成为国外企业管理中的一个比较成熟的领域，但是由于我国受传统计划经济的影响,目前，部分建筑施工企业的成本管理特别是人工成本管理仍然不适应当前市场竞争的需要,主要存在以下方面的问题：

（一）经营管理者人工成本管理意识淡薄，忽视人工成本管理的过程控制。许多的企业经营者将主要的精力用在开发市场、扩大再生产上，对降低人工成本、提高经济效益方面没有真正地落到实处，大多是提在嘴边的一句空话、套话。有的管理者还一度以降低员工劳动报酬为主要手段来控制人工成本，对人工成本管理没有足够的意识，观念滞后，对如何搞活企业内部分配，用有限的资金最大限度地调动职工生产积极性，用最少的投入创造最大的人工成本效益方面却没有引起足够的重视，不能真正实现企业效益与员工收入同向增长的目标。

（二）未标准化用工，人员配置盲目。

按照人工成本的构成权重，工资总额占人工成本总额的比重最大，因此,要降低人工成本，首先要做好每个施工项目的定员编制工作。人员的配置，应按照施工项目规模的大小、施工组织、施工方式的不同，并参照科学合理的用工标准文件来确定。但是目前部分建筑施工企业没有建立标准化用工体系，没有按标准化用工文件来配置劳动力，一个项目中标后，一般是由项目策划小组成员根据经验和感觉来配置的，项目人员配置盲目，定员定岗无参照标准。由于人员配置存在随意性，所以在项目需要增加人员时，人力资源部门无法有效控制。另一方面,长期以来“人多好办事”，“低工资，多就业”，“力求稳定”的就业思想和用人机制，使有些项目管理者只管开口向上级要人，而不重视现场岗位培训，高技能人才短缺，因人设岗的情况时有发生，从而出现项目人员臃肿，人浮于事的现象，劳动生产率低。

（三）内部分配制度不健全，工资的激励职能未充分发挥。

1、目前有的建筑施工企业实行岗位等级工资制度。该制度与原来的岗位技能工资制相比，岗位更细化了些，每个工资单元均在不同程度上体现员工对企业所做出的贡献大小及所承担的责任。但是，从岗位类别及工资对应标准来看，同一级别不同岗位的人员均实行相同的标准，没有明显体现岗位之间的差别，未真正从岗位的责任大小、技能复杂程度、技术水平高低和劳动强度等方面来区分岗位差别，没有完全打破行政级别，仍然是原计划经济体制下按行政级别高低享受劳动报酬待遇的延伸，造成大部分人员不愿从事技术工作，不专心钻研业务，技术、技能水平提高缓慢，工作效能低下。

2、岗位等级工资单元项目繁多，固定工资单元额度占用比重较大，员工的主观能动性难于发挥，存在不同程度的 “吃大锅饭”。

3、员工绩效考核体系不健全、考核指标未量化。在对员工的工作业绩评价上都是按印象评分，员工的收入没有真正的与个人的工作绩效挂钩，不能充分调动员工的工作积极性，弱化了工资的激励职能。还有的企业根本就未建立内部考核分配方案，奖励标准均临时确定，随意性较大，造成相同性质的奖励却标准各异的情况，使奖励产生了负效应。

4、实行的工资制度与市场工资价位脱节，影响了管理骨干、技术骨干人员的工作积极

性，也造成人才流失的现象越趋严重。

（四）无计划使用劳务派遣人员，加大了人工成本支出。

近几年来，为提高企业的市场竞争力和经营能力，建筑施工企业已陆续采取灵活的《劳务派遣》用工方式。从人工成本管理的角度来看，无计划使用劳务派遣人员的情况比较严重，加大了人工成本的开支。

（五）人工成本会计核算列帐科目分散，造成人工成本统计和分析困难。

由于人工成本的构成项目多，跨及财务、社保、劳资等部门，并且目前的财务核算制度存在由于资金来源不同而多渠道支出，列帐分散，有的在管理费中开支，有的在福利费中开支，有的直接进入生产成本，财务报表上不能一目了然的反映人工成本总额，在统计时会出现遗漏或重复计算等问题，影响了数据的准确性，给工资分配、工资管理及人工成本的统计分析工作带来了很大的困难。

（六）人工成本的统计、分析有待规范和加强。

目前，人工成本的统计分析是施工企业人工成本管理的薄弱环节，其主要原因是企业管理者不重视；统计人员业务水平较低、对统计指标的计算、分解存在随意性；同级劳资、财务、社保等部门人员缺乏协作性，工作相互推委、造成数据漏计或信息失效等等。

二、对建筑施工企业人工成本管理中存在的问题的应对措施

建筑施工企业在激烈的市场竞争中，要面对产品市场的竞争和劳动力要素市场的竞争二个方面。产品市场的竞争，就是产品价格的竞争，意味着人工成本不能太高，高了就难以在争夺市场份额的竞争中凭借价格优势取胜；而劳动力要素市场的竞争，就是说人工成本不能太低，低了就难以在人才竞争中凭借工资优势取胜，招纳不到人才。所以，为了做好建筑施工企业的人工成本管理工作，使人工成本管理得到优化，建议可以从以下方面入手：

（一）加大人工成本管理的宣传力度，提高企业管理者对人工成本管理和控制的重要性的认识。

提高人工成本管理和控制的认识，首先要提高企业主要经营者或项目管理者的思想认识，不能只在面上而不落到实处，使管理者真正认识到加强人工成本管理是建立现代企业制度的需要，是全方位提高企业市场竞争力和经济效益的重要途径之一，是正确处理国家、企业、职工三者利益的重要经济杠杆，是关系到对活劳动消耗进行监督、投放的重要工作。只有努力降低人工成本，以较少的人力投入获得较高的人力资本效益，才能确保企业资产的保值增值。

（二）要建立人工成本目标体系，实施人工成本的目标管理。

加强人工成本管理，并不单纯地意味着降低员工的收入来增加利润，而是要控制总费用结构，应在企业的增加值上下功夫，因为企业的增加值包含人工成本和利润，如果单纯地从利润目标出发而减少职工收入，必然会得不偿失。所以控制人工成本的目标就是要把企业利润和职工收入协调起来，做到职工收入与利润同步增长，形成一个降低成本→提高经济效益→增加员工收入→促进成本降低的良性循环。

（三）科学定岗定编，标准化用工，优化劳动组合。

1、建立标准化用工体系，要建立标准化用工的监督机构和部门，要有一支业务素质高、能力强的定额劳资队伍。

2、管理者应改变用人观念，科学测定工作岗位和岗位工作量，确定用工人数，真正做到按需设岗，避免因人设岗。

3、定额劳资人员要加强定岗、定员的日常管理，在项目总定员内按照施工进度及任务量来编制合理的人力资源使用计划。

4、积极推行竞争上岗制度，建立优胜劣汰的用工机制，实现减员增效。

5、要加强现场岗位培训，培养一专多能，操检合一的复合优秀技术工人，实行专业化

管理，通过减少劳动投入，提高产出，最终达到降低人工成本的目的，以较少的人才消耗来获取最大的人力资本投资效益。

（四）深化企业内部分配制度，形成以人工成本管理为主要内容的企业内部分配约束机制，要使社会平均人工成本水平逐步成为决定企业工资收入水平的重要约束条件之一，逐步建立有利于企业长远发展的激励与约束机制。建议做到以下几点：

1、工资单元设立合理，避免单元过多过杂，逐步减少固定部分工资单元的权重，加大浮动部分工资单元的权重。

2、各内部系统管理部门应积极配合人力资源部门做好岗位调查和岗位分析，细化每一岗位的工作内容及责任、技能水平、劳动强度的要求，合理确定岗位差别，向苦、脏、累、险及科技含量高的岗位倾斜，适当拉开管理专家、高技能人才、高级专业技术人员的分配差距，拉开同一职务、但不同岗位人员之间的岗位差别，按岗取酬。

3、建立一套科学适用的绩效考核体系，加大对浮动部分的调节力度。为能真正反映个人的工作绩效，各考核要素在考核分值的权重上区分主次，加大工作能力要素和工作绩效要素的考核分值，绩效考核方案要便于操作，并根据部门和员工的不同工作内容进行动态修订和补充。

4、建立符合企业生产经营特点的比较完善的内部分配制度，形成与劳动力市场价位相衔接、能增能减的分配调控机制，克服人才流失的现象。

（五）规范劳动用工，有计划地使用劳务派遣人员，搞好员工总量的计划管理。

规范劳动用工行为和劳动关系，建立健全“能进能出”的用工制度，严把入口，提高新进员工质量，畅通出口，实现劳动用工形式多元化，用工渠道市场化，根据施工生产进程定期制定用工需求计划，做好人工成本预测，搞好员工总量的有计划管理。

（六）建立人工成本的控制、预警制度。

在人工成本核算统计、分析的基础工作中，财务部门、社保部门、人力资源部门应责任明确，分工合作，各负其责,以财务核算年度为人工成本统计年度，财务、社管部门的核算数据为统计依据，劳资部门进行统计分析。在人工成本分析的基础上，找出人工成本管理中存在的问题,实行预测预警制度,并结合用工标准化文件，修订或编制人工成本支出计划，并对工资增长进行合理的约束，为管理者经营决策服务。

总之，人工成本是企业生产经营过程中对劳动力全方位的补偿和投入，是企业效益的源泉。在激烈的市场竞争中，只有不断加强企业的人工成本管理和分析，将人工成本运用到人力资源管理中，将人力资源管理与企业的经济运行紧密结合，才能使企业走向健康良性发展的轨道，才能使企业提高经济效益，增强产品参与市场竞争的能力。如果企业始终背着沉重的人工成本负担，就难以轻装走向市场，所以，加强成本管理,特别是加强人工成本管理,是企业生存发展的前提。

**第二篇：企业如何实施人工成本管理**

企业如何实施人工成本管理

企业如何实施人工成本管理

一、人工成本的概念和范围

企业人工成本是指一定时期内企业在生产经营和提供劳务活动中使用劳动力而发生的各项直接和间接的费用总和。按原劳动部颁发的[1997]261号文件规定，企业人工成本范围包括：职工工资总额、社会保险费、职工福利费、职工教育费、劳动保护费用、职工住房费用和其他人工成本费用等7大项。

1.职工工资总额，指各单位在一定时期内，以货币或实物形式直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资。

2.社会保险费用，指国家通过立法对劳动者在生、老、病、死、伤残、失业时给予物质帮助的费用。包括养老、医疗、失业、工伤和女工生育5项社会保险。

3.职工福利费用，指在工资以外按照国家规定开支的职工福利费用。主要用于职工的医药费，医护人员工资，医务经费，职工因工负伤赴外地就医路费，职工生活困难补助，企业举办社会性服务机构中的工作人员的工资，以及按照国家规定开支的其他职工福利支出。如：物业管理费、冬季取暖费、独生子女费、托儿补助费、丧葬抚恤费、集体福利事业补贴、工会文教费、集体福利设施费、探亲路费、上下班交通补贴、洗理费和解除劳动合同的费用、员工困难补贴费、企业补充养老保险和企业补充医疗保险（在企业工资总额4％之内）。

4.职工教育费，指企业为职工学习先进技术和提高文化水平而支付的费用。

5.劳动保护费用，指企业购买职工实际使用的劳动保护用品的费用。比如防暑降温费、劳保用品费用。

6.职工住房费用，指企业为改善职工住房条件支付的费用。比如住房公积金、提租补贴。

7.其他人工成本费用，包括工会会费、外聘人员劳务及咨询费用、没有列入工资总额的劳动报酬，按规定对职工的特殊奖励等。

二、人工成本管理及其指标体系

人工成本管理，是把企业对在生产经营活动中，围绕劳动者所发生的全部费用进行界定、核算、支付、调整等一系列管理行为。

人工成本是一个具有相对性、动态性的复杂问题。目前一些企业效益不好、人工成本比例偏高，并不完全是劳动报酬等人工成本增长过多、人工成本水平过高而造成的，关键是人工成本效益低，劳动生产率低所致。不能简单的、单纯的看人工成本的高低，更不能单纯的控制或降低人工成本的绝对水平，而要使劳动报酬等人工成本的增长建立在企业经济效益增长基础之上，提高人工成本的投入产出效益。

那么，常用的人工成本分析指标有哪些呢？

人工成本总量指标

人工成本总量指标用人均人工成本来反映。

职工人数指在本企业工作并由其支付工资的人数。

一定时期内人工成本总额

人均人工成本= ————————————

同期同口径职工人数

人均人工成本可以分析企业间人工成本的结构差异，对各自竞争潜力和用工效率产生的影响，为调整人工成本使用方向和提高使用效益提供参照。

人工成本结构指标

人工成本结构指标是指人工成本各组成项目占人工 成本总额的比例。

该时期某组成部分数量

一定时期人工成本 = ———————————×100％

某组成部分所占比重

同期人工成本数量

总人工成本各组成部分所占比重指标可说明各组成部分在人工成本中的结构比例关系的变化，企业应根据指标的变动，分析其中具体的结构性变动原因，并采取措施加以调整。

分析比率型指标

人工成本分析比率型指标采用人工成本利润率、人事费用率、劳动分配率、人工成本占总成本的比重来反映。

一定时期内企业利润总额

人工成本利润率＝————————————×100％

同期企业人工成本总额

对企业主管部门来讲．人工成本利润率的变动趋势，基本可以说明企业经营状况环境的变动趋势。如果人工成本利润率下降就应分析其原因，如果由于产品卖不出去，就应尽快进行产品结构调整；如果是因为原材料涨价或人工成本过快增长，就应采取措施，努力降低物耗成本或人工成本。

一定时期内人工成本总额

劳动分配率＝————————————×100％

同期增加值总额

劳动分配率指标表示在一定时期内新创造的价值中有多少比例用于支付人工成本，它反映分配关系和人工成本要素的投入产出关系。同一企业在不同劳动分配率比较，在同一行业不同企业之间劳动分配率的比较，说明人工成本相对水平的高低。

一定时期内人工成本总额

人事费用率＝————————————×100％

同期销售收入总额

人事费用率表示企业生产和销售的总价值中有多少用于人工成本支出，同时也表示企业职工人均收入与劳动生产率的比例关系、生产与分配的关系、人工成本要素的投入产出关系，它的倒数表明每投入一个单位的人工成本能够实现多少销售收入。

一定时期内人工成本总额

总成本中人工成本比重＝————————————×100％

同期成本费用总额

人工成本比重，是企业、行业、国家间商业竞争的重要指标，因为在市场经济条件下，商品的竞争主要是质量和价格的竞争，其中价格的竞争主要是成本费用的竞争。而成本费用的竞争又主要是人工成本的竞争。

三、企业如何进行人工成本管理

1.指定人工成本管理的组织机构及人员

企业人工成本管理是一项系统工程，要求企业必须有系统地、全员、全方位、全过程地进行这项工作，在企业内部应建立以劳资部门为主的人工成本管理体系，对各项人工成本预算要严格审核，对预算外费用要严格监控，目行必须的审批程序，经批准后方能执行，努力降低人工成本；对下属各单位、各部门的报表数字质量要负责监督检查，并发布全企业的人工成本状况，提供各单位需要的其他人工成本信息咨询；指定下属各单位的人工成本管理责任主体，并通过调查、收集、整理社会人工成本信息、全企业人工成本信息，合理确定 企业的人工成本控制指标，定期公开发布人工成本控制标准；每年召开人工成本结算会，对有效管理人工成本的单位进行奖励，对人工成本偏高的单位进行预警预报，必要时实行成本否决。

2.建立人工成本费统计台账

企业要进行人工成本管理，就要严肃人工成本报表制度，健全与人工成本有关的劳动工资、保险福利统计报表制度和财务报表制度，建立人工成本统计台账，台账主要包括9个部分：人工成本汇总台账、工资内外收入台账（应含支付职工的全部劳动报酬）、社会保险台账、职工福利费用台账、教育培训费用台账、职工住房费用台账、非本单位职工的人工成本台账、其他人工成本台贴、劳动保护费用台账。

台账的填报要求：

（1）一般应按本期实际发生数填报，除有单项规定外，不能按计划数填报；（2）要按谁支付、谁统计的原则登账，如企业对外按项目承包，只对单位支付项目承包费用，不直接支付工资报酬，不统计为企业用工人员及工资。

3．建立人工成本分析模型

企业的经营活动是相互联系的，指标之间存在着相互依存关系，企业应建立人工成本分析模型（见附图），其目的是使阅读者（领导）能清晰、全面地了解人工成本的构成、数量和指标之间的关系，为提高企业管理水平提供帮助。

4.确定正确的人工成本控制目标

理想的人工成本分析结果应是倒U型的，即：二低一高，高人均人工成本，低人工成本含量，低人事费用率或劳动分配率。人工成本管理不是要减少企业人工成本的绝对额，人工成本的绝对额必然随着社会的发展不断提高，这是一个总趋势。从投入产出的经济效益角度考虑，一定的人工成本投入应带来一定的产出效益，当企业人均人工成本增长时，人均增加值和人均销售收入也应有所增长，且增长幅度应高于人均人工成本的增长幅度，才能带来经济效益的提高，这才是增收增效的人工成本。因此，企业人工成本控制是要控制其相对数，也就是说，企业进行人工成本控制的目的是要降低人工成本在总成本中的比重，增强产品的竞争能力；降低人工成本在销售收入中的比重，增强人工成本的支付能力；降低人工成本在劳动分配率中的比重，增强人力资源的开发能力。但应该注意的是，不同行业的企业之间，由于资本有机构成或劳动装备水平不同。增加值率和利润率不同，劳动分配率和人事费用率存在明显差异，因此，劳动分配率和人事费用率指标适合同行业的企业之间进行比较。

5.建立人工成本费预算制度

预算是管理控制活动中广泛运用的一种方法，它是用数字形式编制的未来一定时期的计划。利用预算，有利于管理者对各单位、各部门的人工成本管理工作进行评价和控制。人工成本主管部门应拟定预算管理制度，使人工成本预算管理制度化、程序化、规范化。人工成本的预算应以财务预算作为人工成本预算，以财务及其他专业的预算数据为依据，由劳资部门单独进行预算，即保持相对的独立性。预算时，应根据国家有关方针、政策，按照业务部门的计划、任务，根据上年实际发生情况，考虑本年特殊增减因素，本着增收节支、量入为出的原则，精打细算、科学合理安排各项资金，编制人工成本预算，不得编制赤字预算。为了保证制度的严肃性，预算一经批准，一般不予调整，如果执行中受国家政策影响，人员机构发生大的变化，确实需要调整，下属各单位、各部门向人工成本主管部门提出申请，经批准后方能支付。除此之外一律不予调整。

6.建立人工 成本费结算制度

企业应在每年财务决算后召开人工成本结算会，按照有关财会规定，按建立的台账，及时、准确、完整地对人工成本进行结算，对比年初的人工成本预算方案，计算节约超支的额度，并分析人工成本总量指标、结构型指标和相对比率型指标，对比人工成本控制目标，包括绝对指标和相对指标，看看人工成本是否进行有效控制，看着是否达到了增收节支。对于人工成本管理得当的单位，应制订一些奖励措施，比如按照各单位增收节支的程度，提取工资总额的一定比例作为奖励基金。以调动各单位人工成本管理的积极性；对于人均人工成本水平过高，又同时出现人事费用率、劳动分配率过高的单位。在年终结算时，应分析具体的原因，并采取措施加以调整。比如若是工资水平过高、增速过快的单位，可以对其效益工资作必要的核减，并对责任者进行处罚。对人工成本过高的单位要进行预警预报，必要时实行成本否决。

人工成本管理本身是一个系统工程，随着经济体制改革的不断深入，企业在建立现代企业制度过程中，必须重视人工成本管理，加强人工成本统计与分析，减少无效人工支出，提高劳动生产率，实现人工成本投入产出比的最优化，实行利润、成本、人力投入与产值均能上能下的运行机制，进而形成企业用人能多能少、岗位能上能下、职工收入能增能减的良性循环，以增强企业的活力与市场适应能力，提高市场竞争力。

一、人工成本基本定义

我国统计制度将人工成本定义为：企业在一定时期内生产经营和提供劳务活动中因使用劳动力所发生的各项直接和间接人工费用的总和。按现行企业财务会计制度，这些费用要纳入企业财务成本项目，所以称之为人工成本。

二、人工成本构成范围

企业人工成本构成包括：职工工资总额、社会保险费用、职工福利费用、职工教育经费、劳动保护费用、职工住房费用、工会经费和其它人工成本支出等。

（一）职工工资总额：是指企业在一定时期内直接支付给本企业全部职工的劳动报酬总额。一般由计时工资；计件工资；奖金；津贴和补贴；加班加点工资；特殊情况下支付的工资六个部分组成。

（二）社会保险费用：是指国家通过立法对劳动者在生、老、病、死、伤残、失业时给予物质帮助的费用。社会保险费用是由国家、企业和个人三方面分担。目前实施的社会保险有养老保险、工伤保险、失业保险、医疗保险和生育保险。

（三）职工福利费用：是指在工资以外按照国家规定开支的职工福利费用。主要用于职工的医药费，医护人员工资，医务经费，职工因工负伤赴外地就医路费，职工生活困难补助，企业举办社会性服务机构中的工作人员的工资，以及按照国家规定开支的其他职工福利支出。如：独生子女费、丧葬抚恤费、集体福利事业补贴、工会文教费、集体福利设施费、探亲路费、上下班交通补贴、洗理费和解除劳动合同的费用。

（四）职工教育经费：是指企业为职工学习先进技术和提高文化水平而支付的费用。

（五）劳动保护费用：是指企业购买职工实际使用的劳动防护用品的费用。企业为劳动者免费提供符合国家规定的劳动防护用品。主要有工作服、手套等劳保用品。解毒剂、清凉饮料，以及规定工种所享受的保健食品待遇。

（六）职工住房费用：是指企业为改善职工住房条件支付的费用。主要用于交纳住房公积金、提供住房补贴、职工宿舍折旧等。

（七）工会经费和其它人工成本支出：包括工会经费、涡有列入工资总额的劳动报酬，按规定对职工的特殊奖励等。

三、人工成本分析主要指标

人工成本的主要指标有：劳动分配率、人事费用率、人均人工成本、人工成本产 出系数、人工成本销售收入系数、人工成本含量、人工成本工资含量、全员劳动生产率。

（一）劳动分配率

反映劳动投入对企业净产出的影响，又反映企业新创造价值中对职工分配的份额，是反映劳动投入与净产出关系的指标。

劳动分配率=人工成本/增加值

增加值（工业增加值）：指工业企业在报告期内以货币表现的工业生产活动的最终成果。有二种计算方法：生产法，收入法。

（二）人事费用率

反映劳动投入占实现价值形态的总产出程度，是反映劳动投入产出的指标。

人事费用率=人工成本/销售收入 销售收入：是指企业销售产品或提供劳务等取得的收入。包括产品销售收入和其它销售收入。

（三）人均人工成本

反映人工成本水平的指标。

平均人工成本=人工成本/职工人数

职工人数：指在本企业工作并由其支付工资的人数。

（四）人工成本产出系数 反映人工成本投入产出效益状况指标。

人工成本产出系数=增加值/人工成本

（五）人工成本销售收入系数

反映人工成本投入产出效益状况指标。

人工成本销售收入系数=销售收入/人工成本

（六）人工成本含量

反映劳动效率状况的指标。

人工成本含量=人工成本/总成本

总成本（成本费用总额）：指企业的产品销售成本、产品销售费用、管理费用和财务费用之和。

（七）人工成本工资含量

反映工资占人工成本的比重。

人工成本工资含量=工资/人工成本

（八）全员劳动生产率

反映工业活劳动投入的经济效益指标。

全员劳动生产率=增加值/职工人数

四、人工成本分析模型

企业的经营活动是相互联系的，指标之间存在着相互依存关系，笔者根据杜邦分析法原理设计出人工成本分析模型，其目的是使阅读者（领导）能清晰、全面地了解人工成本的构成、数量和指标之间的关系，为公司人力资源决策提供方便准确的依据。按现行企业财务会计制度，涉及人工成本的项目共49项，在制作人工成本分析模型之前，应先采集49项相关数据制作一个《人工成本数据采集表》，然后运用计算机通过链接方式生成人工成本分析模型，最终形成人工成本分析报告。在采集相关数据时，要根据决策者的需求决定是采集预提数还是实际发生数，准确掌握这一点是十分重要的。

五、人工成本分析结果理想模式

理想的人工成本分析结果应是U型的，即：“二高一低”，高人均人工成本，低人工成本含量，高人工成本投入产出系数。

建立和推行人工成本分析模型，有助于我们通过模型对人工成本指标进行层层分解，从构成指标的因素入手，帮助企业寻找管理差距，为提高企业管理水平提供帮助；有助于预测企业未来的人工成本走向，为企业规划提供决策依据；有助于考核企业人力资源部门业绩，为加强人力资源管理指明努力方向。

六、人工成本分析模型的运用案例

2024年大化肥企业人工成本状况抽样统计，并运用人工成本分析模型进行关联分析。

（一）数据模型

人工成本分析模型

（二）分析报告

1、大化肥行业人工成本概况

2024年，大化肥企业人工成本呈“二高一低”状态，这说明大化肥企业具有较强的市场竞争力。2024年行业人工成本先进指标和平均指标见下表：

1999年大化肥人工成本分析模型（略）

2024年大化肥人工成本分析模型（略）

2、人均人工成本

平均人工成本反映人工成本的水平。2024年大化肥平均人工成本总额为6511.12万元，比上年减少4.3%。平均人数比上年减少了4%。人均人工成本为24300元，比上年略有增长，最高为55500元，最低为14700元，高低相差40800元，为3.8倍。其中人均工资为15990元。在人工成本总额下降的情况下，人均人工成本却略有增长，这说明大化肥企业减员增效已初见成效。

3、人工成本投入产出指标

劳动分配率是反映劳动投入与净产出关系的指标，反映企业新创造价值中对职工分配的份额。2024年大化肥平均劳动分配率为30.24%，比上年增大了7.86个百分点，最高为56.2%，最低为8.8%，高低相差47.4个百分点。劳动分配率上升的趋势应引起我们的重视，这说明大化肥企业经济发展形势不容乐观，特别是我们将面临激烈的国际市场竞争。

人工成本产出系数是劳动分配率的倒数，说明员工剩余劳动的大小。2024年大化肥平均人工成本产出系数为3.31，比上年降低了1.16，最高为11.31最低为1.78。高低相差6.3倍。

人事费用率是反映劳动投入产出的指标，反映劳动投入占已实现价值形态的总产出的程度。2024年大化肥平均人事费用率为 10.0%，比上年降低了0.19个百分点，最高为20.6%，最低为3.7%。高低相差16.9个百分点。

人工成本销售收入系数是人事费用率的倒数，2024年大化肥平均人工成本销售收入系数为10.0，比上年提高了0.18，最高为27.3，最低为4.84，高低相差5.6倍。

总成本人工成本含量是反映劳动效率状况

的指标，体现出劳动效率的提高程度。2024年大化肥平均人工成本含量为10.68%，比上年降低了0.94个百分点，最高为21.0%，最低为3.8%。高低相差17.2个百分点。这说明大化肥企业有一定的竞争潜力。

4、劳动生产率

劳动生产率是反映企业活劳动投入的经济效益指标。2024年大化肥平均劳动生产率为8.04%万元，比上年降低了2.77万元，高低相差12.0倍。

5、人工成本构成 2024年，大化肥平均人工成本构成为：工资总额为65.8%，社会保险费为11.0%，职工福利费为8.9%，职工教育经费为1.1%,劳动保护费为3.7%，职工住房费用为2.7%，工会经费为1.2%，其它人工成本为5.7%。社会保险费、职工福利费、职工教育经费、工会经费等是按工资总额的一定比例提取的，具有一定的刚性，职工住房费用因已进\*\*改将会有较大的改变，因此，控制人工成本的关键在于控制工资总额。

**第三篇：加强建筑施工企业法律事务管理的思考**

加强建筑施工企业法律事务管理的思考

文／鲁金校

随着我国市场经济深入发展及法制的进一步健全，企业法律事务逐渐得到各界人士的重视。建筑施工企业作为一个特殊性很强的企业，加强企业的法律事务管理工作也已是刻不容缓，本文从建筑施工企业的特殊性、复杂性出发，对如何加强建筑施工企业的法律事务管理工作作一简单的探讨。

一、建筑施工企业法律事务工作的现状令人非常担忧

在实践中，相当多的建筑施工企业的法律意识及观念非常淡薄，上至公司领导、中层骨干下至一线工人，长期以来只对施工技术、工程生产、财务管理相当重视，对法律法规所知甚少，根本认识不到企业的法律事务管理工作重要性，不注重在企业内部开展法律法规培训、不向外引进法律人才，很多重大的决策、重大的经济活动也没有向相关法律人士咨询或介入。有些施工企业甚至连外部法律顾问也不聘请，只在打官司时才想到要请律师来受理。

如某国有建筑企业上世纪90年代初在与一外商合作开发房地产时（我方出土地并负责施工、外方负责资金），对合作方主体合作资格及诚信实力没有做深入的考察，轻信对方的口头承诺，风险意识淡薄，在签订合作协议时己方的合法权益保护得不够，根本没有想到要聘请专职的项目律师以维护己方的合法权益。在项目实施过程中又没有监控到位，发现己方的权益受损时也没有断然采取法律手段，只一味开会协商，让对方作出承诺等。结果对方口头与书面承诺作了很多，但暗中继续侵犯我方权益，最后，等该企业被逼拿起法律武器时，为时已晚。不仅赔上了一大块土地、垫付大量的工程款，更致命是后来那个项目成了半烂尾楼，该外商利用项目抵押及侵占客户房款等手段大捞一笔后逃之夭夭，但该企业却作为项目的合作方之一被迫承担大批客户退房的违约责任，损失惨重啊。

而在建筑施工企业的日常管理中，法律意识的淡薄更是随处可见。诸如。应当发出的书函(会议纪要)、照会没有发，应请相关单位签证确认的没有办理签证确认，根本不注意自我保护，当纠纷发生时，因无法举证而败诉；应当追究的却过了诉讼时效。建筑行业被拖工程款的情况相当严重，有些拖欠案没有及时诉诸法律，一直到临起诉时才发现已超过了两年的诉讼时效，因得不到法律的保护而白白损受；还有就是应当行使的权力没有行使。更为严重的是相当多的施工企业对合同管理也没有足够重视，只顾到市场承揽任务，却不去签订合同或者草率签订，结果遇上纠纷就没有协商与调解的依据，或者依据不足。

因此，建筑施工企业应组织专职部门如清欠办、法律部等及时追讨被拖欠的工程款，绝不能因工作上的疏忽或碍于面子感情而放弃债权，必须及时追讨并注意留下书面证据，该采取法律手段的就坚决采取。

二、加强法律事务管理的原则

（一）严格依法办事，依法经营管理的原则。

对于企业来讲，坚持社会主义法制，就是要严格依法办事，依法经营管理，维护本企业合法权益原则是为了保证市场主体之间在市场经济条件下交易行为的等价有偿与诚实信用，保证市场竞争的公平与公正，需要由法律来规范和保障。

（二）维护本企业的合法权益的原则。

要通过富有成效的工作，防止企业合法权益受到侵害。

（三）事前防范为主的原则。

企业法律事务要尽可能做“事前防范”，而非“事后补救”两大类。要从法律的角度来规避风险，预防纠纷的发生；一旦纠纷发生也要进行妥善处理，维护本企业的合法权益。有效的事前防范，不仅可以为企业节约大量的管理成本，而且有助于企业全面提高管理水平。

（四）以管理为主的原则。

在企业实现依法经营的管理链条中，法律事务工作所承担的直接管理工作是其中一个不可缺少的重要组成部分。除了对企业法律事务有直接的管理职责外，企业法律部门对企业各项管理工作提出意见、参与研究、进行审核等应该是事项必经的、不应跨越的程序。也就是说，是法律事务机构在企业中要有明确的定位，有制度保证其管理职责的有效履行。

三、加强法律事务管理要做好的工作

（一）成立企业内部的法律事务管理机构，配备专职法律工作人员。

企业内部的法律事务管理机构首先最重要的任务是协助企业领导人让企业的组织和行为遵守法律的规定，实现依法经营管理，它也是企业领导人在法律方面的参谋和助手。其途径有二：一是通过本部门直接的管理活动，如对企业法定代表人授权委托行为的管理，对合同的管理，对商标、专利和商业秘密的管理等等，约束和规范企业的行为；二是通过间接的管理手段，如参加、参与、建议、咨询等方式，促使企业领导人和企业有关部门依法建立、健全各项管理制度，实施各项管理活动，进而实现将企业日常生产经营活动纳入法制化轨道的目标。

（二）依法起草、审核企业重要的规章制度，梳理好劳动关系。企业规章制度是指企业针对生产、技术、经营等项活动中所制定的各种规则、章程、程序和办法的总称，是企业职工在生产、技术、经营等项活动中共同遵守的规范和准则。企业内部的规章制度也要合法，不能违反国家的法律法规来制订规章制度，不能危害国家和社会的公共利益，不能侵犯员工尤其是农民工的合法权益，要保证企业内部的规章制度合法有效，保证法律赋予企业的权利在制度中得以充分体现。同时有利于执行国家法律法规，促进企业依法治企。

（三）建立健全合同管理的组织网络和制度网络，构筑企业合同管理体系。

建筑企业合同管理中存在的主要问题主要有以下几种情况：

1、合同主体不当；

2、合同文字不严谨、格式不规范；

3、合同条款不够具体、完备或签订无效合同；

4、没有建立有效的合同管理制度。

组织网络，是指企业要由上而下地建立和健全合同的管理机构(包括专职

机构和兼职机构)，使企业合同管理覆盖企业的每个层次，延伸到各个角落。从合同管理工作的发展看，企业法律事务机构作为合同的归终管理部门，更有利于合同管理工作的开展。

制度网络，是指企业要就合同管理全过程的每个环节，建立和健全具体的可操作的制度，使合同管理有章可循。建筑施工企业必须十分重视合同及合同管理。我们不仅要重视签订前的管理，更要重视签订后的管理；凡涉及合同条款内容的各部门都要统一起来管理。同时还要注重履约全过程的情况变化，要掌握对我方不利的变化，及时对合同进行修改、变更、补充或中止和终止。

（四）对职工进行法制宣传教育，提高职工的法律素质。

1、起草或参与起草普法规划和计划企业法律事务工作人员应当认真研究国家部门和地方制定的普法规划，掌握精神实质明确目标和任务，在此基础上正确分析本单位的实际情况，特别是法制建设中存在的薄弱环节，提出合适的目标和任务以及完成任务的措施和步骤，使普法计划具有针对性和可操作性。

2、承担讲课任务企业法律事务工作人员特别要重视为本单位中心组成员或领导班子成员讲课，各级领导干部是普法教育的重点对象，他们既是普法工作的组织者、领导者，也是普法学习的参与者，企业法律事务工作人员为他们讲好课，不仅有利于提高领导干部的法律意识，而且有助于领导干部进一步重视和支持法制宣传教育工作。

3、各部门的大力协作法制宣传教育工作涉及面广、任务重，是一项系统工程，单靠某个部门的努力是不够的，需要各部门的大力协作，发挥各自的优势，齐抓共管，共同做好普法工作。

此外，在企业的合并、分立、破产、投资、租赁、资产转让、招投标及进行公司改制等涉及企业权益的重要经济活动中，要积极依靠企业法律事务管理机构处理有关法律事务；包括对重大经营决策和重要经济活动提出法律意见，审核或参与起草合同、章程、规章制度等有关规范性文件或法律文书，管理经济合同及处理商标、专利等有关法律事务，代表企业进行诉讼、非诉讼活动等等。

因此，作为建筑施工企业必须大力加强企业法律事务管理工作，一方面使企业的生产经营与市场接轨，满足市场的需要，提高企业适应市场和参与市场竞争的能力；另一方面是使企业在履约过程中维护自身的合法权益，提高企业经济效益。实现企业对市场的承诺，体现企业的诚信，提升企业的品牌和形象，使企业更牢固地立足市场，实现可持续发展。

**第四篇：浅谈企业建筑施工的管理**

龙源期刊网 http://.cn

浅谈企业建筑施工的管理

作者：唐永会 闫文赏 倪国葳

来源：《科技创新导报》2024年第15期

摘 要:在当今市场经济制度下,各行各业都充满竞争,建筑行业也不例外。对于一个施工企业,要想有长足的发展,就应该加强施工管理,争取在业内赢得好的口碑。只抓进度,忽视施工质量和现场管理,是不可取的,只有面向建筑市场,确定项目技术指标,强化施工现场、施工项目和企业物流管理管理,施工企业才能走出一条管理——效益型的发展道路。

关键词:建筑施工管理施工现场施工项目物流管理

中图分类号:TU7 文献标识码:A 文章编号:1674-098X(2024)05(c)-0025-0

1随着建筑业招标、投标体制的不断完善和发展,各行各业、各地区的施工队伍经历了建筑市场优胜劣汰的激烈竞争,施工队伍的综合实力也都大大增强了。施工企业要想凭借自己的业绩,实现滚动发展,占领建筑市场,走出一条管理效益型的发展道路,就必须加强企业在建筑施工方面的管理,不仅包括施工现场的管理,还包括施工项目和企业物流管理。

具体说来,我们可以概括如下。面向建筑市场,强化施工现场管理

1.1 建立、健全各种规章制度

俗话说“无规矩不成方圆”,要想干好施工现场,首先要制定一个切实可行的管理方法和量化的考核标准,使各项管理工作制度化、规范化。如:临时工程建设标准、标准化现场验收办法、安全质量管理办法等。

1.2 严格考核、奖罚制度

许多施工企业虽然制定了许多规章制度,但由于忽视了严抓、落实这一环节,往往造成有章不循、有令不止、违章不纠的局面。因此,建立、健全内部考核制度,严格考核,奖罚兑现,至关重要。另外,这样还有制约不良行为,鼓励文明施工行为的作用。

1.3 面向市场,抓好文明施工

随着经济的发展和建设单位对施工要求的进一步提高,文明施工越来越受到社会的关注。根据许多先进施工单位的经验,以施工现场为立足点,按照建设部《文明施工现场管理检查验收标准》,结合不同项目的外部环境和业主要求,进一步强化施工现场全体员工的文明施工意识,把文明施工作为建设标准化现场的重要内容,严格考核制度。

1.4 加强施工现场安全的管理

由于建筑市场竞争十分激烈,不少建筑商为拿到工程不惜恶意压价,用于安全生产的经费是忽略不计的。一旦中标,用于安全生产的必要设备、器材、工具等就无力购置,于是,能省的省、能拖的拖。从而导致施工现场十分混乱,再加上专业教育培训机制不健全,大大增加了安全事故发生的可能性。针对这一情况,我认为可以进一步规范建筑市场,有意识、有计划地培育劳务施工队伍,凡参与工程分包的队伍,要加强其资质审查和从业人员的考核。另外,建设行政主管部门应尽快地建立、健全其建设系统人员培训机制,并建立民工准入制度。凡进入施工工地的所有民工必须先接受培训教育,一律持证上岗。

1.5 做好管理基础工作

一个施工企业要想在建设市场上立于不败之地,就必须将管理的基础工作做好,而不是靠其他不良渠道,搞短期化行为。国内外的大型建筑企业,在技术标准、管理标准、工作标准和内部定额等方面已经积累了丰富的经验,企业可以互相参照学习,并加以修改后贯彻实施到本企业的管理之中。施工现场的优化管理搞好了,可消除各种安全质量隐患,为改进施工生产秩序和改善作业环境创造条件,从而提高劳动效率、降低生产成本。

1.6 加强宣传工作

社会信誉是一个企业的“商标”,在建筑市场上,同样需要广告宣传。对企业状况、企业文化、施工业绩、在建项目情况等,要走到哪里,宣传到哪里,尤其是对承担的高知明度的国家重点工程,要加大宣传力度。总之,施工企业只要心向建筑市场,立足施工现场,狠抓施工管理,走管理——效益型的发展路子,社会就一定会给施工企业一个公正的评价和良好信誉,从而使施工企业在激烈的市场竞争中,获得广阔的建筑市场。加强施工项目管理

2.1 进度控制

在项目实施之前,必须事先制定一个切实可行的科学的进度计划。在了解和熟悉图纸基础上,根据合同要求编好工程进度计划。为了搞好土建与安装的配合,在编制进度计划时要请安装人员一起参加。根据进度计划配置人数、机械设备和周转材料,使投入的人力、设备、周转材料最为合理,确保工程进度。同时,注意实施动态的控制。在项目实施过程中,要依据变化后的情况,在不影响总进度计划的前提下,对进度计划及时进行修正和调整。

2.2 成本控制

企业内部要制定劳动定额,根据工程量套用公司内部劳动定额,计算出人工总量。控制好人工总量,从而控制好人工费用;另外,还可以提高机械设备和周转材料的利用率,如项目部用完以后立即归还租赁公司,既加快施工工期,又减少租赁费用;加强材料管理,严格用料制度,对施工现场

耗用较大的辅材实行包干,从而控制材料用量;正确选择施工方案,在施工过程中努力寻找各种降低成本、提高工效的新工艺、新技术、新材料;控制间接费及其它直接费,最终达到控制工程成本的目的。

2.3 质量控制

经理部要根据公司确定的质量目标,制定相应的质量验收标准,而且要使企业质量验收标准高于国家验收标准。除了明确工程质量目标项目外,还要严把材料质量关,确保主体结构质量,重视装饰质量,抓好地下室、一层、顶层、屋面、卫生间以及楼梯走道等关键部位的施工。3 采用精准物流管理

在建筑产品的整个建造过程中,工程项目作为一个临时的产品系统而独立的存在,紧密的与物流联系在一起。然而,传统建筑施工企业物流管理有许多弊端,例如:物流管理信息化低,甚至还停留在原始的手工操作的阶段;对物资供应商联合体的构件缺乏科学管理,短期竞争多于合作;物资采购是一个信息不对称的博弈过程,非集约化,采购成本高;物资采购没有与预算部、技术部、施工部紧密联系,缺少必要的信息支持,与工程实际严重脱节;物资库存、现场管理混乱,造成资源的浪费,建筑成本的增加。

精准物流管理是建筑施工企业物资管理的有效方式之一,实施中需要以建筑施工企业实现信息化、流程重组以及采用精准建造思想作为基础。它以共享工程项目数据库为基础,动态实现物资库存状况监控和物资现场管理监控,精准预测和计划物资,选择最佳供应商和租赁公司,实现物资的精准、均衡供应。精准物流管理是一项系统性强、涉及范围广的一系列活动。精准物流管理的终极目标是物资的“零库存”和“零浪费”,从而降低成本、提高质量、增加整个建造过程的价值、最大化的满足客户满意度。

目前,一部分行业和地区的业主,在招标评标办法中,列出“有鲁班奖、国优证书的加分”条款,有目的的选择优秀的施工队伍,而施工企业可凭借“鲁班奖、国优”等荣誉证书,在竞标的队伍中脱颖而出,提高中标率。反之,如果施工企业拿到施工项目后,不注重抓好建筑施工管理,施工现场管理混乱,进度上不去,质量一般或较差,不进行文明施工,只注重向业主要钱,片面强调客观,势必引起业主的反感,失去信任和支持,严重的还会被赶出施工现场,被列上建设单位的“黑名单”,失去该行业或地区的投标资格。因此,施工企业只有管理好施工现场、施工项目和企业物流,才能通过抓现场、抓管理来达到占市场、拿工程的目的,进入揽→干→揽的良性循环,实现区域化经营,滚动发展的目标,走出一条管理效益型的发展道路。

参考文献

[1] 芦涛.工程造价与施工项目成本的控制[J].建材技术与应用,2024(6).[2] 罗云.安全经济学[M].北京:化学工业出版社,2024.[3] 江伟、赵振宇、朱莹玮．我国建筑业物流供应链管理探究[J].建筑经济,2024.5:23～25.[4] 刘伊生．建设项目管理.北京:北京交通大学,2024.

**第五篇：浅析建筑施工企业安全管理**

安全第一 预防为主 综合治理

浅析建筑施工企业安全管理

作者：杨起鹏（工程部）

近年在建筑工程施工工地因施工人员复杂，工程工期紧，作业环境差，施工过程危险源多，作业人员的安全意识偏底。安全事故时有发生,如高空坠落、坠物伤人、触电、土方坍塌、机械倾覆等,酿成人员伤亡, 造成了经济和财产等较大的损失。纵观其原因,一方面是安全责任不明确,安全监督管理制度不健全,另一方面是施工企业内部管理弱化,尤其是施工现场管理存在漏洞,缺乏有效的安全防护措施,责任不落实,管理人员和操作人员未进行必要的教育培训,缺乏应有的安全技术常识,违章指挥,违规操作等。

一、施工现场在安全管理上存在的问题

事故一旦发生，其后果就无法挽回，防患于未然，把预防措施落到实处，从思想上给予重视，从物质上给予有力保障，在组织机构、安全责任、安全教育、提高防范、监督管理以及劳动保护、施工现场、环境卫生各方面都对事故预防措施予以充分重视，是贯彻安全生产方针的重要内容，各级管理人员应充分认识到做好安全生产工作是建设企业精神文明与物质文明的重要步骤，也是企业素质和形象的外在体现，与企业的命运息息相关，是企业能够长期稳定、健康发展的重要保证。

1、企业对安全生产工作重视不够，安全生产管理制度不落实

所谓“安全生产”，字面理解就是在满足安全的条件下从事生产经营活动，也就意味着安全是生产经营活动的重要前提，可以理解为

“先安全、再生产”。施工现场的安全生产责任不明、奖罚不严、制度不健全，即使有制度，也是流于形式，不能严格落实;安全生产措施不到位、落实不力;班组检查、项目部检查、公司检查不能有机结合;工地的安全保障体系薄弱。而且有些企业的领导人只知忙自己的事务，对施工安全生产的规定标准安全生产文件没有及时的传达并让施工人员明确，只是一味的在口头上讲安全生产和文明施工，应付走过场，应付向建设公司交差，忽视安全红线。

2、安全管理机构和管理人员不能满足实际需要

安全管理机构和人员被精简、合并，专职安全员远远不能满足工程的实际需要，并且很多安全员技术素质差，对安全管理略知皮毛，既无监督管理职能，又不能履行职责。

3、安全教育不能够落实到人

在安全教育上落实不及时、施工人员的素质有的较低并不能够满足安全施工的需要。他们大部分没有进行过安全教育培训，技能差，自我保护意识差，应付情况严重，没有意识到其危害性。即使是接受过安全教育培训的，也只是停留在形式上，并未真正意义上意识到安全生产责任。

4、信贷调控效果显现，资金来源进一步呈现多元化

建筑施工要求每个项目都由经过培训，具备相应资格的的项目经理主持，然而实际上有不少工程是挂靠的，工程项目部为了减少开支，降低成本，管理人员并不齐全。施工现场安全管理混乱，施工用电、封闭作业、临边防护大都不符合规范没有形成制度，随意性很大，管理水平很低下。

5、安全经费问题导致建筑施工安全生产责任制不完善，安全设施用品配备不到位

由于建设资金不足或不能够到位出现垫资，不正当分包或转包等因素，以及为了减少开支，降低成本所导致建筑施工安全生产体系应付，有名无实；在安全设施用品上也出现了没有任何脚手架或者是安全网等设施，安全管理混乱，大多不符合规范随意性很大，管理水平很低。存在严重的安全隐患。

二、施工现场安全管理所需要采取的必要措施

1、树立“以人为本，安全第一”的安全生产观念

安全工作贯穿于项目施工的始末，贯穿于工期、质量和技术的任一要素之中，在任何一项要素的组成过程中，若忽视了安全，将极有可能导致安全事故的发生，从而使得经济上受损，严重者将可能影响企业的形象。因此，建设主管机构和建筑单位应统一思想：施工安全无小事，应始终将安全生产放在最重要的位臵来对待，且将安全生产作为工程施工最主要的工作来抓，树立起“以人为本，安全第一”的观念。

2、提高企业领导对建筑安全生产的认识

企业领导对安全工作有高度的认识，对搞好安全生产至关重要：

A、强化对企业法定代表人和主管安全生产领导的安全培训，使之深人了解和认识安全生产的方针、政策和法律、法规。树立起只有

做到真正的安全生产，才能为企业带来长久的经济效益的思想，从而更加深刻理解安全生产的重要性和必要性，并使之落实到行动中。

B、切实行使安全生产“一票否决制”“严格责任制”，安全生产与企业资质、项目经理资质、工程招投标及企业业绩和领导者的政绩挂钩。

C、加大对安全事故有关责任者的处罚力度，迫使企业领导者把安全工作真正摆到重要的议事日程，切实树立起“安全第一”的观念，做到行动上时时处处重视安全生产。

3、对工作及施工人员实施安全教育培训，严格安排施工体制

安全管理首先是人的管理，要强化安全教育培训，不断提高安全业务素质，增强人的安全防范意识，同时采取有效措施规范人的行为，实行规范化作业，杜绝工作凭感觉、靠经验，使施工人员形成一种程序化、标准化的工作习惯。以贯彻落实《安全生产法》、《建筑业安全卫生公约》为契机，充分利用现代媒体、标语、安全讲座、安全知识竞赛等形式，广泛深入宣传安全生产管理知识，并在报纸、电视开辟安全生产专栏，宣传安全生产法法律法规。通过强化安全生产法律、法规和安全技术标准、规范的教育培训，提高人员素质。在全面培训的基础上，我们重点抓建筑业企业管理人员的培训教育工作，强化安全意识，提高安全管理人员素质。按照建设部《建筑业企业职工安全培训教育暂行规定》以及国家关于特种作业人员安全技术教育培训的规定要求，认真学习有关安全生产的方针、政策、法规，及时传输新的安全技术标准、规范，增强职工安全责任意识和安全防护能力。

A、要重视员工的安全培训工作。培训教育要突出重点，有针对性，防止搞形式走过场，不断提高全员安全素质。为此要做到：抓好骨干的安全培训工作，重点对班组长兼职安全管理人员和工程项目负责人进行培训。强化生产运行岗位安全工作的技术培训。真正做到管生产管安全。

B、抓好特殊工种和临时工的安全教育。特殊工种必须经过严格培训考核，持证上岗。临时工必须经过岗前培训，考核合格后才能进入施工现场。用人单位和安检部门必须重视临时工的安全教育，提高临时工的安全素质。

C、要采取各种方式和途径不断提高员工的专业技术素质，保证施工生产程序化、标准化、规范化，加强工序管理，推行超前防范，杜绝施工中的盲目性。

D、努力营造丰富多彩的安全文化。通过开展各种形式的安全文化活动，采取正面教育和寓教于乐相结合的方式，普及安全知识，强化安全意识。

4、通过深入理论研究使建筑安全管理科学化

目前，发达国家的安全管理的理论研究已经进行的相当深入，并且在预防和控制事故的发生中起了相当重要的作用。而我国的建筑安全理论研究仍比较薄弱，以至于建筑施工现场的安全管理未能科学化，随意性大，成效低。因此，加强施工现场的安全管理必须重视理论研究，使理论结合实践，指导时间，从而使安全管理走上科学化的道路。加强安全意识，建立健全制度。根据建设系统安全生产事故发生的特

点，确定安全生产工作的重点以及专项治理目标，制定建筑施工现场的安全防范措施，把施工安全生产目标和责任进行层层分解到基层，一层抓一层，层层抓落实。与此同时，建立建设工程竣工验收备案制度、监督反馈制度，施工图审查制度、建筑安全隐患、险情及事故社会举报制度，通过一系列有效的制度，确保安全生产落到实处，确保全市建设工程质量保持“稳中有升”的发展态势。

责任到位，狠抓落实。在日常安全监督管理中，一方面根据安全生产目标考核规定，把安全监督申报与建筑施工许可证的颁发紧密地联系起来，对未建立各项规章制度、未建立现场安全保证体系、未根据现场特点制定有效安全防护措施、未对现场安全生产文明施工进行承诺的施工企业，不予办理安全监督。对已办理安全监督的建设项目，根据《建筑施工安全检查标准》，采取定期(每季度、半年检、年检)以及不定期的安全生产、文明施工达标检查，督促施工企业建立健全施工安全管理保证体系，完善各项安全生产规章制度，落实安全生产岗位职责，正确处理好安全与生产、安全与效益的关系，使企业做到领导到位、意识到位、措施到位、责任到位，努力降低工伤事故率。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！