



位于瑞典第三大城市马尔默的旋转大厦(Turning Torso)以“拧巴”著称。该大厦曾在美国《私家地理》杂志发起的“2012最受读者青睐的全球新地标”评选活动中进入“全球摩天大楼”前五强。(亦声)

《建筑业发展意见》为企业提供转型思路

□葛家君 朱柏林

去年2月21日国务院办公厅印发了《关于促进建筑业持续健康发展的意见》(以下简称《意见》),我们进行了认真研读。根据《意见》精神,我们专门走访了住建部政策法规司有关领导,并与业界政策研究专家进行了商讨,同时与业界有关企业家进行了座谈,形成了此文,供同行参考。

《意见》的内容实质
1.明晰了建筑业的重要地位。《意见》开篇明义提出:“建筑业是国民经济支柱产业”。改革开放以来,我国建筑业快速发展,建造能力不断增强,产业规模不断扩大,吸纳了大量农村转移劳动力,带动了大量关联产业对经济社会发展、城乡建设和民生改善。这充分说明建筑业在国民经济支柱产业地位及其建筑业基本现状与贡献三个方面,彰显了重要性。

2.理清了建筑业发展问题。《意见》指出:“建筑业仍然大而不强,监管体制不健全。工程建设组织方式落后,建筑设计水平有待提高,质量安全事故时有发生,市场违法违规行为较多,企业核心竞争力不强,工人技能素质偏低”等八个方面突出问题,这些问题从国家层面上提出尚属首次,且句句击中要害,非常值得业界重视,并应加以调整改革。

3.提出了建筑业发展要求。总要求是“四落实”,即落实党的十八大、二中、三中、四中、五中、六中全会精神;落实习总书记系列讲话精神;落实党中央国务院决策部署,落实创新、协调、绿色、开放、共享发展理念。“三推进”,即推进“五位一体”布局;推进“四个全面”布局;推进供给侧结构性改革,并进一步深

化建筑业放管服、完善监管体制机制、优化市场环境、提升安全质量水平、强化队伍建设、增强企业竞争力、促进建筑业健康发展,打造中国建造品牌。

4.阐述了建筑业发展举措:以深化建筑业简政放权,营造建筑业发展环境为根本,优化建筑业资格资质管理实行一站式网上审批,提高行政审批效率。完善招标投标制度,修订《招标投标法》《工程建设项目招标范围和规模标准规定》。建立公平、公正、公开、诚信的市场秩序。以完善工程建设组织模式、培育系统性企业经营方式为基础;注重推行工程总承包,实施投资、咨询、勘察设计、监理招标代理造价、施工一体化经营管理方式。以加强工程质量安全管理,提升质量安全水平为抓手,全面落实明晰各方主体责任,加大责任追究力度等。

助力企业转型思路
按照《意见》精神,作为建筑企业来说,如何转型升级,是摆在面前的现实问题。从《意见》中我们理解应为提升企业人员素质入手;从提升企业创新能力着手;从企业联盟出发;从企业“走出去”竞争;从强化管理等方面转型升级,促进建筑业整体性持续健康发展。

1.从提升企业人员素质入手。《意见》第六条专门阐述了提高从业人员素质问题。众所周知,建筑业“一把泥刀打天下”的时代已经一去不复返了,进入新常态后,建筑市场竞争均为人才竞争,其国内外建筑招标投标市场门槛均以企业业绩考量,人才档次考量为主要依据。所以作为建筑企业转型升级来说,主要是从简单性施工操作转型为

技术型操作,从低层次人才结构群体升级为高层次人才结构群体,这是我国建筑企业转型升级的突破口。而企业从业人员素质提升,按照《意见》第六条,主要是加快培养建造师队伍,培养熟悉国际规则的高级管理人才,培养高级专业人才,培养技术人才。为稳定人才队伍,应改革用工制度,向高级管理人才、建造师人才、专业人才、技术人才实行分配倾斜,减少降低按资分配比例,减少一般性管理人员附属人员工资报酬。同时应注重维护高管人才、高级技术人才、高级技工人才和权利,保护他们的合法收入,并做到养老保险全覆盖,给予他们管理企业权利,保持人才队伍稳定。

2.从提升企业创新能力着力。《意见》第七条第十六条,专门提出加强技术研发与应用。我国传统性平房建筑、砖瓦草建筑基本绝迹,而新型的地下建筑、高层建筑、智能建筑、艺术建筑应运而生,如果我们建筑企业技艺仍死守原始的建筑方式,原始建筑工艺、只有死路一条。所以目前国内外市场竞争,其技术竞争为主要领域,且在我国招投标中亦将技术列入主要门槛。所以企业转型升级应从简单化技术向建筑业高端技术转型,从单一性技术向多元性技术转型,从低层次技术向尖端技术升级,并注重限制淘汰落后设备工艺方法,加大技术投入,努力开发新技术,推广应用新技术,提升建筑科技水平。

3.从企业联盟出发。我国是建筑业大国,但不是强国。建筑企业众多,但强企业较少,要使我国建筑业从大国到强国转身,关键依靠企业强起来,而依靠

众多弱小企业来达到我国建筑业强起来这条路是走不通的。另外,市场竞争越来越激烈,弱小企业必定被淘汰灭亡。所以弱小企业应走联盟之路,可进行同质联盟、同业联盟,通过联盟能够强化企业主体。这是《意见》第三条为我们指明的完善工程建设组织模式的发展举措,也是企业转型升级的根本性措施。

4.从企业“走出去”使劲。由于进入新常态,未来基本建设空间开始缩小,“僧多粥少”的趋势已经来临,我们建筑企业只有实施“走出去”策略,求生存、求发展。再说国家“一带一路”倡议,也为“走出去”搭建了平台,且《意见》第八条,提出了加快建筑企业“走出去”发展战略,明确提出加大政策扶持力度,所以我们应顺势而上,抓住机遇向国外市场延伸拓展转型,这是我国建筑业转型升级的极佳时机。

5.强化管理。管理出效益,保质量、保安全、赢信誉,这是市场经济的成功经验,任何一家企业的发展,均要借鉴这样的经验。《意见》第四条提出加强质量安全管理问题,并把落实工程质量安全主体责任作为主体;把制定管理制度、强化监督管理作为抓手,实施严格管理。作为建筑企业转型升级中应把松散性管理转型升级为精细化管理、规范化管理轨道,唯有如此才能保持建筑业持续健康发展。

综上,《意见》充分明确了建筑业在国民经济中的地位与作用,理清了建筑业存在的问题,提出了建筑业发展的总体要求和目标,提供了建筑业发展举措,《意见》为企业转型升级的思路提供了坚实的依据。

以联合党建引领项目建设

——深圳北理莫斯科大学工程项目联合党支部工作纪实

□陈永林



深圳北理莫斯科大学建设项目作为深圳市大力引进国际教育资源的重要项目之一,是在中俄两国元首见证下诞生的一所非营利性中外合作办学机构。由于项目意义重大,为全力助推项目建设,深圳市建筑工程署直属机关党委按照市直机关工委关于创新基层党建的相关要求,在深入调研的基础上,联合中建八局、中建一局、东部监理三家参建单位党组织,共同组建了深圳北理莫斯科大学项目联合党支部,旨在充分发挥党组织在项目建设中的战斗堡垒及服务保障等作用,以凝聚项目建设各方力量,突出党员担当作为意识,攻坚克难、协同努力,顺利完成该项目各项生产及管理目标。

创新党建形式,多方合力引领联合党建工作

据了解,该党支部是深圳市建筑工程署成立的第一个联合党支部。在项目建设之初,市工务署相关领导就多次到项目现场,对项目党建工作提出具体要求,并与项目党员面对面沟通交流,明确联合党建工作的具体思路和着力方向,为联合党支部的正式成立奠定了基础。2017年10月,深圳北理莫斯科大学项目联合党支部项目召开党员大会,并选举产生了第一届支部委员会。新一届支部委员在明确各自分工的基础上,深入讨论了联合党支部今后的工作方向及目标,明确了将以项目管理为“骨”,党的建设为“翼”,通过两者相互促进,推动项目建设工作良性循环发展,进一步提升项目的管理水平和党建联建工作。“支部委员的产生,使联合党支部的发展有了‘领头羊’和‘火车头’,支部整体组织架构已经建立。”联合党支部副书记陈永林表示。

此外,支部还组织编制了《中共深圳北理莫斯科大学项目联合党支部工作制度》创建方案,包括组建依据、组织建设、工作目标、加强基层党组织共建等内容,有效拓展和改善了基层党组织功能,改进党组织设置形式、党的活动方式和党员教育管理等工作,不断提高联合党支部党建工作的融合度,促进和保障了联合党建工作有序开展,极大地提高了支部的战斗力和凝聚力。同时,还通过党员大会、形势任务教育等形式,支部将开展联合党建的意义传达给每一名党员,并引导党员主动参与到联合党支部开展的各项主题实践活动中来,展现了良好的精神风貌。

突出党员身份,真抓实干提升党建工作融合度

磨砺党性强责任,勇争先锋担担当。联合党支部广泛开展各类党建活动,让党员在项目建设中充分发挥先锋模范作用。例如,开展“党员身份

亮出来”行动,把佩戴党徽作为每天必须整理的政治仪容仪表,时刻牢记党员身份,强化服务意识,并成立“党员之家”,通过组织工友中的流动党员,开展座谈会、学习教育会等,让流动党员找到归属感,强化党员意识;在活动方式创新上,该支部实施党员联系班组长责任制,开展项目“党员讲安全”活动,制定活动机制来推动党员管安全,以创建“党员安全先锋岗”、实行“党员分区责任制”等形式,对项目施工现场进行安全巡查,使安全隐患无处遁形,逐步实现“党员身边无违章、党员身边无隐患、党员身边无事故”,进而推动“要我安全”到“我要安全”的实质性转变,真正做到“全员管安全”,为项目安全生产保驾护航。

将党建工作转化为生产力,推动项目建设提速增效

支部始终将项目一线劳动工人的利益放在第一位,将“心系工友,关爱工友,服务工友”的关切落到实处。据支部有关负责人介绍,目前,支部已组织开展了多项关爱工友、帮助工友、服务工友的志愿服务,包括夏送清凉饮品、节假日送温暖、“幸福空间”义诊、为工友义务测量血压等活动。去年12月26日,支部还和深圳市总工会共同举办党的十九精神文艺下基层活动。通过这些活动,支部赢得了工友的理解、支持和拥护,拉近了和工友之间的情感联系。工友们也加班加点,主动付出,大家朝着项目建设目标共同努力,形成了争先创优、奋力拼搏的良好氛围,为项目建设的质量、安全和工期起到了积极的促进作用。

据介绍,项目从基础施工到结构完成仅用了9个月,2017年8月31日,北理莫斯科大学“北莫之星”提前吊装完成。项目在全市建设工程落实企业安全生产主体责任百日大整治“亮剑”行动中,获得十好项目中的第二名,获得深圳市住房和建设局颁发的“安全生产示范工地”称号,并荣获2017年度“全国建筑业绿色建造暨绿色施工示范工程”奖。2017年9月13日,国务院副总理刘延东和俄罗斯副总理戈洛茨基共同到项目参观,对项目建设进展给予充分肯定。11月18日,俄罗斯联邦副总理和总统明尼哈诺夫访问北理莫斯科大学建设现场,对项目建设速度给予赞赏。

一名党员,一份责任;一个支部,一座堡垒。深圳北理莫斯科大学项目联合党支部成立以来,始终坚持“资源整合、优势互补、共同提高”的原则,坚持强化领导、明确责任、广泛宣传、营造氛围、精心组织、有序推进,充分激发了支部活力,保障了精品工程顺利推进。

到2020年,将培育100万名职业化建筑产业工人

山东建筑业劳务用工制度改革启动

山东省住房和城乡建设厅近日发布《山东省建筑业劳务用工制度改革试行方案》,启动建筑业劳务用工制度改革。到2020年,全省将培育100万名职业化建筑产业工人,中级工以上的建筑工人占比达到25%。

劳务企业资质许可?暂时保留
改革试行方案从1月1日起施行,有效期至2019年12月31日。

根据该方案,全省房屋建筑和市政工程劳务企业资质及其安全生产许可证要求将一律取消,各级建设主管部门不再将建筑劳务企业的资质及其安全生产许可证列入建筑市场监管事项。

考虑到全国范围内尚未统一取消建筑劳务企业资质,为方便省内劳务企业到省外承揽业务,改革试行方案要求暂时保留建筑业劳务企业资质及其安全生产许可证,已取得以及拟申请建筑劳务企业资质、安全生产许可证的,继续按现行有关管理规定、标准和程序办理许可事项,省内各地不得以省内取消劳务资质要求为由,停止受理劳务资质

许可和安全生产许可证许可。

支持小“包工头”组建小微企业
改革试行方案提出发展以作业为主的专业企业。具体办法是引导现有有劳务企业转型,鼓励专业承包企业做专做精,支持具有一定管理能力的班组长组建小微企业或注册个体工商户,推动发展一批防水工、砌筑工、混凝土工、钢筋工、架子工、手工木工和装配式建筑施工等职业(工种)作业为主的专业企业。将专业作业企业作为建筑工人的主要载体,逐步实现建筑工人公司化、专业化、管理。

在政策扶持上,该方案要求各级建设主管部门要加强与工商、税务等部门的协作,按国家和省有关规定,将专业作业企业纳入当地“小微企业”管理,享受优惠发展政策。

劳务用工方式将更为灵活
在建筑劳务用工方面,改革试行方案将赋予建筑业企业更多用工选择权,赋予建筑工人更多务工自主权,引导施工总承包、专业承包企业保有一定数量

的与其建立稳定劳动关系的骨干技术工人队伍。未来建筑劳务用工方式将更加灵活多样。

一方面,从事房屋建筑和市政工程的工程总承包、施工总承包和专业承包企业,可以自主选择具备相应作业能力和从业资格的劳务队伍或建筑工人,既可以与劳务企业、专业作业企业签订劳动合同,也可以直接与劳务人员签订劳动合同,确立劳动关系。另一方面,建筑工人既可以与劳务企业、专业作业企业签订劳动合同,也可以直接与工程总承包、施工总承包、专业承包企业签订劳动合同。

按照“总承包负总责”“谁用工谁负责”的原则,总承包企业对建筑工人工资支付情况负总责,对直接与建筑工人确立劳动关系的企业未按月足额支付工资行为负连带责任。

大力培育建筑产业工人
改革方案提出,要通过全面落实劳动合同制度,严格实行施工现场建筑工人实名制管理,健全工资支付保障制

度,建立健全建筑工人管理服务信息平台,严厉查处违章指挥、违章作业、违反劳动纪律问题,加快推进危险岗位“机械化换人、自动化减人”等方式,切实保护建筑工人合法权益。

对符合当地住房保障条件的建筑工人,要纳入保障范围,同时通过完善教育培训考核鉴定制度,促进建筑业农民工向产业工人转型,推动建筑业农民工市民化,享受城镇化政策。到2020年,全省要培育100万名职业化产业工人,中级工以上的建筑工人占比达到25%。各地建设主管部门要加强与人力资源社会保障、财政等部门的沟通,积极争取专项资金对建筑工人职业技能培训的支持。

对不落实劳动合同制度、不执行实名制管理、拖欠建筑工人工资和在培训考核鉴定中弄虚作假的企业、机构和相关负责人,建设主管部门将加大监督检查力度,严肃查处并记入诚信记录,实施信用惩戒。

(鲁建)

关于对劳务公司管理的思考

□河南中昊人力资源服务有限公司

影响建筑企业转型的各种因素很多,但其中对于劳务的管理是十分关键的环节,转型期间出现的涉及劳务管理所造成的风险和损失,也进一步印证了解决当前劳务管理转型问题的重要性、紧迫性和必要性。结合当前情况,以调整对劳务公司的管理理念、创新管理模式为突破口,重新审核劳务合作供应商,梳理与劳务公司合作流程,明晰建筑企业、劳务公司、施工队伍三方的责、权、利,建立和谐共赢、风险共担的合作体系和机制是促进企业转型成功的重要途径。

一、当前合作劳务公司及劳务合作现状

(一)对劳务及劳务公司的管理与企业整体科学管理的匹配

当前,有以下三个方面制约着劳务管理。第一,由于历史原因,建筑队伍的职业化建设水平较低,对于具体的劳务队伍,主要以农民工为主,而并非是产业工人。造成这种局面的重要原因是,劳务公司因为种种原因未能发挥更专业的管理。第二,国家的法律法规未能得到建筑

施工人员的主体——农民工的支持。农民工因为自身思想意识的原因,对于规范化的管理不够理解和支持。但是,更重要的是没有让农民工(包括包工头)明白,或明确他们是归谁管的问题。劳务公司在法律合同上和具体的操作上也缺乏管理权。第三,由于建筑行业的特性,对于农民工的管理很难做到完全的即时性现场管理。对于这个问题的解决,没有更好地运用现代化的信息系统和手段。

解决以上问题有以下方式可供选择——

1.强强联合。随着建筑劳务公司的兴起和发展,一些走专业化道路的建筑公司已经脱颖而出,将建筑劳务进行外包是现代企业“核心在我、专业外包、科学管控、降低成本”的基本思路。

2.明晰管控主体和管理主体。建筑企业是工程承包的管控主体,主要对人、财、物进行管控,包括劳务公司和务工人员均属管控对象。劳务公司才是对施工队伍及其人员的管理主体(主要是人的管理主体)。明晰责、权、利后,才能让农民工(包工头)明确归谁管。这样具体的管理工作才能更好地实施。

3.建立以数据库为核心竞争力的人力资源管控手段。当前,无论建筑公司还是规范的劳务公司,都有自己的数据库系统。在强强联合的前提下,将信息化管理的触角深入到建筑劳务管理的每一个重要环节,这样从人员进场-日常考勤-现场管理-施工过程管理-离场管理-

竣工结算,在数据和信息的支撑下,配合表单(签字确认)工资发放、风险处理等等,对于劳务管理的相关方面都是有益的。

(二)当前模式下对劳务公司管理存在的问题

当前建筑行业对劳务公司及其人员管理存在的问题,对建筑企业的经营、发展和安全造成极大的困扰和风险。这种隐患甚至危及相关建筑企业、劳务企业生存。

从问题风险的受害主体看。建筑企业作为工程承包主体,将主要承担法律责任、经营风险和经济损失;劳务公司主要承担经济损失;农民工承担被欠薪的风险;相对损失最少的则是包工头(不包括恶意讨薪者)。

从造成问题风险对象的角度看。劳务公司良莠不齐,个别劳务公司及其工作人员素质不全,甚至不满足基本的从业资格;从建筑公司的角度,因为人力资源有限以及政策、授权等客观原因存在管理要素不足,管理管控脱节;农民工自身专业性和安全意识造成;包工头的行为不规范。

从管理的角度看。大部分劳务公司受限于管理和专业能力,无法进行有效管理;在建筑公司和劳务公司未能从法律、机制和流程上明晰劳务管理权的情况下,造成管理脱节和存在漏洞;基于上述情况,下游管理的具体人员项目管理、包工头的管理行为缺乏有效监督。



本事实,部分单台劳务公司管理上人力、物力、财力均不具备基本的条件,甚至不具备作为管理方法解决基本问题的能力,出了问题无论在管理上还是经济上无法承担,造成建筑企业不得不被动背起包袱。从根源上规避这种风险的必要途径就是建立严格的准入制度,建立规范的准入标准和规定。

准入制度包括:《劳务公司准入制度》和《劳务队伍准入制度》。劳务公司准入制度为劳务管理权的明晰及劳务管理奠定基础。劳务队伍准入制度为建立信息化管理及规范劳务队伍奠定基础;准入制度与评级制度相结合。为保持制度及管理的有效性和持续性,结合准入制度建立对劳务公司和劳务队伍的评级制度,进而深化劳务管理。

(一)建立与劳务公司新的合作机制

1.建立严格的准入制度和评级制度。针对有些劳务公司存在资质不全,不具备相应管理能力及不符合政策的基