# 浅谈施工项目管理

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2025-06-24

*浅谈施工项目管理建筑行业已经步入了一个全新的时代，我们面临着市场环境以及行业趋势的快速转变，“高压”、“高标准”、“微利”等词汇已经成为了高速路面行业的微标签。多元化的市场形态与复杂激烈的竞争关系让企业“自然选择”的周期变得更短，我们要想在...*

浅谈施工项目管理

建筑行业已经步入了一个全新的时代，我们面临着市场环境以及行业趋势的快速转变，“高压”、“高标准”、“微利”等词汇已经成为了高速路面行业的微标签。多元化的市场形态与复杂激烈的竞争关系让企业“自然选择”的周期变得更短，我们要想在新时代保持长久不衰稳步发展的态势，就必须把对项目的管理理念从“战术”向“战略”转移，提前做出应对才能让交建路面工程分公司保持持久的竞争力。具体说来，我们需重视对所属项目的战略规划，从企业文化、人才储备等多方面入手，提高企业竞争力。

一、重视文化引领作用，打造精品项目文化

企业文化是企业在长时间的管理活动中所创造的具有企业特色的精神财富和物质形态，是企业的灵魂，也是推动企业发展的不竭动力。企业文化所包含的企业价值观是企业长久发展的精神核心，其根本意义在于它拥有一系列其它规章制度和规范所不具有的特殊功能。对于分公司来说，则需把企业文化核心与所属项目相结合，打造以企业文化为核心的精品项目文化。首先，要塑造项目核心价值体系，项目在长久的施工生产中会自然的形成一种对于目标的共同期待，这种期待所造就的价值理念作为一个项目的文化核心，凝聚着管理者和员工的思想价值，其所具有的向导作用往往会引导着项目的生产运行，促使项目的整体行为向着同一个方向努力。其次，管理者则要借助“制度约束”、“奖励激励”、“舆论造势”等措施手段将项目的核心价值观持续深化，扩大文化的影响力；同时，项目应当注重从特定的外部环境和内部条件出发，把企业长时间传承下来的文化核心与项目自身拥有的优势充分结合，打造项目自身独特的文化标签。再次，项目要注重构建良好的工作氛围，工作氛围是体现项目文化建设成果的一个重要指标，处理好项目与员工之间、员工与员工之间的关系是建设优秀文化的基础；通过科学的人才培养体系和人性化的项目管理理念加强员工对企业、对项目的忠诚度，增加员工的获得感，从而建立项目员工群体团结一气、戮力同心的良好氛围，促使项目文化建设质量不断提高。

二、开拓创新积极求变，紧跟市场行业趋势

在建筑市场竞争日益激烈，各种新兴事物不断发展的今天，行业也在紧跟时代节奏不断变化。各种先进工法工艺、大型机械设备不断出现，打破了分公司对传统施工生产的认知。在目前形势下，分公司要保持持久的竞争力，就必须积极求变，善于接纳新兴事物，让分公司的“嗅觉”永远处在行业最前列。

一是要技术创新。技术创新是分公司在激烈的外部市场里能够保持竞争力的一个重要因素，同时也是分公司开源节流保持良好经济效益的重要原因。因此，在运行生产的过程中，所属项目要加大对科研创新和技术创新的投入力度，项目管理人员要及时发现各种工艺工法的不足，根据实际生产的需要对其进行改良优化，保证项目施工生产在技术操作上“不拖后腿”。

二是观念创新。现在是科技、经济等飞速发展的新时期，分公司要积极尝试接触各种新兴事物，保持行业嗅觉的敏锐性。一方面对“员工岗前培育”、“信息化建设”、“智能化施工”等新式生产理念进行实施，先一步发现新兴事物与项目生产实际较难契合的方面，在项目运行的长时间运行过程中不断探索、优化，使之更好地与实际生产融合；另一方面，在企业信用评价体系日益日趋成熟的今天，分公司管理要改变传统观念上的误区，对于路面行业的新制度、新规定要第一时间接纳并全面推行，争取早日进入新的施工领域。

三是制度创新。项目管理制度是分公司管理机制的重要组成部分，只有建立了科学高效的项目管理制度，才能给分公司带来预期的效益。所以在项目生产运行的过程中，分公司管理者应当以实现项目人力资源、技术资源、设备资源等要素的最优组合为核心，以强化以责任成本、加强现场管理创新、全面优化施工组织设计为目的，不断调整优化现有各种管理制度，并且根据行业新兴事物的发展趋势推行新的制度办法，使项目管理在不断变化的时代潮流和行业趋势中稳步推进。

三、强化人才储备战略，夯实人才培养布局

人才培养是企业长远发展的战略堡垒和中坚力量，人才力量的储备一定程度上决定了企业未来发展的趋势。因此，分公司发展应当把人才培养作为长远发展的基础，建立科学的人力管理体系，不断增强人员素质，减少人才的流失，夯实企业发展的基础。对于分公司来说，对人才的运用不能仅仅停留在现阶段的表层价值，只有制定完善的人才培养和储备体系，发挥人才的战略价值，才能更好地为公司创效增收。

在目前竞争激烈的市场大环境下，人才培养需要适应企业的发展。一是确定人才培养目标，人才培养工作做得好与不好的前提条件在于确定明确的标准与目标；分公司在人才引进时需根据人才的专长进行分类，结合人才自身的意愿明确人才培养的方向与目标，为人才打造符合自身特色的职业规划路线；二是落实培训效果，业务技能的培训和综合能力的提升是在人才培养过程中必不可少的环节，而在对人才进行培养时，首先需要改变观念，明确人才培养是企业长远发展的一种战略投资，而不应当是对员工的福利支出。所以，分公司所属项目应当建立完善的考核体系，同时借助“导师带徒”、“实践操作”、“轮岗学习”等多种措施办法夯实对员工的培训效果。

随着外部市场的不断多元化发展，施工的人才流失率也在随之走高，所以分公司在做好人才培养的同时也应当做好人才储备，减少人才的流失，节约人才培养成本，巩固分公司发展基础。一是做好感情留人，打造优秀和谐的企业文化，建立良好的工作氛围是留住人才的一个重要因素，增加员工的获得感和归属感；二是做好事业留人，针对员工自身的学习能力、技能专长等打造符合自身的发展路线，同时完善岗位竞聘制度，建立新型用人机制，促进人才合理流动，增强企业内部的竞争意识，激发项目创效潜力；三是做好待遇留人，待遇留人主要是建立合理的薪酬体系，根据时代的发展加入不同的福利元素，员工薪资则要根据员工个人能力的提升而相应的提高；四是做好职工关怀，职工关怀是否落实到位也是影响人才流失率的一个重要因素，分公司尤其是对工作环境较为艰苦的边远项目，管理人员及群团组织要及时发现职工的思想波动，了解职工在各个阶段的基本诉求，提高职工关怀力度，减少人才流失率。

四、全面推进精细管理，提高项目运行效率

项目作为分公司的一个生产单元，包含了分公司生产的各种条件。项目的成功需要精细化的管理、完善的制度以及明确的奖惩去让施工运行的每一道流程变得更加简单有效，让公司的战略规划能有效的贯彻到项目施工的每个环节并发挥作用。

一是细化责权归属。细分分公司组织架构中的职能和部门，使项目管理体系健全，责任权利明确到位，避免因各个职能部门在长时间的工作中出现责任归属模糊而导致的工作拖延，保证了项目生产运行的效率。

二是细化奖惩制度。在制定奖惩措施时，分公司需要把奖惩的项目条款明确，把奖惩机制做成不同岗位阶层针对性的鼓励办法，具体说来就是要把奖励的种类分得更多，把奖励的层次分得更为细致，使分公司的内部形成一个良性的竞争。处罚措施的制定亦是如此，力求细化每一项内容，并且制定相关制度去监督实施，让项目的管理处于一种鼓励与监督相互作用的平衡状态，提高员工工作的积极性，从而提高项目生产运行效率。

三是细化修正改革。分公司应细心地去发现生产成本管控、工作流程简化等每一个可以去优化改进的切入点。生产流程的持续改进和工艺工法的不断优化进一步提升了项目生产效率。

管理的本质意义就是一种对目标细化分解和落实的过程，同时也是提升项目整体执行能力的一个重要途径；而细化管理能够在很大程度上减少一项工作从决策到落实的时间，提高项目决策执行效率，降低项目管理成本。

总之，面对复杂的行业趋势和市场形态，我们所属施工项目需要时刻关注行业市场的发展动态，分析行业发展走向，发挥分公司项目所拥有的资源优势，长远规划，战略布局，让分公司在新时代浪潮中抓住机遇，稳步发展。

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！