

# 建设项目中的人员管理与团队协作模式探讨

张炳

421126\*\*\*\*\*1835

**摘要:** 在现代建设项目中, 人员作为核心资源, 其管理效能直接影响工程进度、质量与整体协同水平。随着项目复杂度提升和组织结构多元化, 传统的人员管理模式已难以满足高效协作的需求。本文聚焦建设项目中的人力资源配置、团队互动机制与协同文化构建, 探讨如何通过科学的管理策略与创新的协作模式提升团队运行效率。从组织机制、沟通路径、技术支撑到文化融合, 系统分析人员管理与团队协作的内在逻辑, 旨在为项目管理提供更具实践价值的整合性思路。

**关键词:** 人员管理; 团队协作; 组织协调; 沟通机制

**DOI:** 10.69979/3029-2727.25.11.041

## 引言

随着工程项目规模的扩大和结构的日益复杂化, 工期越发紧张, 涉及众多利益相关方的信息交互和利益协调也变得更为复杂。建设项目具有周期长、参与方多、专业交叉性强等特点, 涉及建设单位、设计、施工、监理、分包及供应商等多方主体, 形成了复杂的人力资源网络。然而, 现实中常因职责不清、沟通不畅、激励不足等问题导致团队内耗、效率低下, 甚至影响项目整体推进。传统的“以岗定人、以令行事”管理模式已难以适应动态、协同的项目环境。当前, 项目管理正逐步从“任务导向”向“人本导向”转变, 强调个体能动性与团队协同性的统一。如何优化人员配置、激发团队活力、构建高效协作机制, 成为提升项目综合管理能力的核心议题。本文围绕人员管理与团队协作的关键要素, 探讨适应现代建设项目特点的管理路径与协作范式, 推动项目组织向柔性化、集成化方向发展。

## 1 建设项目中人员管理的基本框架构建

### 1.1 岗位职责的明确划分与动态调整

在建设项目中, 岗位职责的清晰界定是确保工作有序开展的前提。项目组织通常涵盖技术、施工、安全、质量、材料、预算等多个职能岗位, 若职责边界模糊, 极易出现推诿、重复或遗漏现象。因此, 应在项目启动阶段制定岗位说明书, 明确各岗位的工作内容、权限范围、协作接口及考核标准。例如, 施工员负责现场组织与工序协调, 质量员专注于过程检查与验收, 安全员则主抓风险防控与教育培训。同时, 建设项目具有阶段性特征, 不同阶段对人员的需求重点不同, 岗位职责也应

随之动态调整。如在基础施工阶段, 测量与土方管理人员作用突出; 进入装饰阶段后, 材料协调与细部工艺控制成为关键。因此, 项目管理者应根据进度变化及时优化职责分配, 避免人力资源错配。

### 1.2 人力资源的合理配置与弹性调度

人力资源是项目推进的核心支撑, 其配置是否科学直接关系到施工效率与成本控制。合理配置要求根据项目规模、技术难度和工期要求, 精准测算各阶段所需工种、数量及技能水平, 避免“人浮于事”或“人手不足”。例如, 在主体结构施工高峰期, 需集中配置钢筋工、模板工和混凝土工; 而在安装阶段, 则应加强机电、暖通等专业人员的投入。同时, 应注重人员技能与岗位的匹配度, 避免高技能人才从事低技术工作造成资源浪费。随着劳务分包模式的普及, 项目团队还需加强对分包单位人员的统筹管理, 确保其能力符合现场要求。此外, 弹性调度机制也日益重要, 可通过轮岗、兼职、临时增援等方式应对阶段性人力紧张。对于技术骨干, 可建立“项目池”管理模式, 实现跨项目共享, 提高使用效率。

### 1.3 人员绩效考核与激励机制设计

绩效考核是激发人员积极性、提升执行力的重要手段。在建设项目中, 应建立以结果为导向、过程为依据的绩效评价体系, 将进度完成率、质量合格率、安全行为表现等纳入考核指标。考核应分层级进行, 针对管理人员侧重组织协调与决策能力, 对一线作业人员则关注操作规范与工效水平。考核结果应与薪酬、奖金、晋升等挂钩, 形成正向激励。同时, 激励机制应多元化, 除物质奖励外, 还可通过表彰先进、授予荣誉称号、提供

培训机会等方式增强员工归属感。对于长期驻外或高风险岗位人员，应给予额外关怀与补偿，体现人文关怀。

## 2 团队协作中的沟通机制与信息流动

### 2.1 正式沟通渠道的建立与运行保障

正式沟通是项目团队信息传递的主渠道，主要包括例会制度、文件审批、工作联系单、技术交底等形式。为确保信息准确、及时传达，应建立标准化的沟通流程。例如，每周召开项目协调会，通报进度、部署任务、协调问题；所有设计变更必须通过书面联系单流转，并经各方签认后生效；关键工序施工前须组织技术交底，确保操作人员理解工艺要求。同时，应明确各类信息的传递路径与责任人，避免信息在传递过程中失真或延误。对于重要决策，应形成会议纪要并归档备查，确保可追溯。

### 2.2 非正式沟通对团队凝聚力的影响

除了正式渠道，非正式沟通在项目团队中同样发挥着重要作用。日常交流、午餐谈话、休息间隙的互动等看似随意的交流，往往能传递情绪、缓解压力、增进信任。在高强度、高压力的施工环境中，良好的非正式沟通有助于缓解紧张氛围，增强团队成员之间的情感联系。例如，项目经理与工人之间的亲切交谈，能拉近距离，提升归属感；技术人员之间的经验分享，可能激发创新思路。管理者应重视非正式沟通的价值，创造开放、包容的交流环境，鼓励跨层级、跨专业互动。可通过组织团建活动、设立休息交流区等方式促进自发交流。同时，也需警惕非正式沟通的负面影响，如谣言传播、小团体形成等，应通过透明管理和正面引导加以防范。

### 2.3 跨专业、跨组织的信息协同路径

建设项目涉及建筑、结构、机电、给排水、智能化等多个专业，以及建设、施工、设计、监理等不同单位，信息协同难度大。若缺乏有效协同，易出现专业冲突、图纸错漏、施工返工等问题。因此，必须建立跨专业、跨组织的信息共享机制。可通过定期召开多专业协调会，集中解决接口问题；推行“联合审图”制度，确保各专业图纸无缝衔接；使用统一的文件编号与版本控制系统，避免资料混乱。在组织层面，应明确信息主责单位，如总承包方负责总体协调，监理单位负责过程监督，设计单位及时响应技术疑问。通过建立高效的信息协同路径，能够减少误解与冲突，提升整体协作效率。

## 3 多元参与主体的协同管理模式

### 3.1 总承包单位与分包团队的协作关系

在现代项目中，总承包单位通常负责整体统筹，而具体施工由多个专业分包单位完成。两者之间的协作质量直接影响项目成效。总承包方应摒弃“以包代管”的思维，将分包团队纳入统一管理体系，实行同标准、同要求、同考核。在技术上，应组织统一交底，确保施工工艺一致；在管理上，应共享进度计划、安全制度与质量标准；在资源上，应协调作业面与材料供应，避免冲突。同时，应建立平等、互信的合作关系，尊重分包单位的专业能力，鼓励其提出优化建议。通过良好的协作机制，实现优势互补，提升整体执行能力。

### 3.2 建设、监理与施工三方的联动机制

建设单位、监理单位与施工单位构成项目的核心三角。建设单位负责投资与决策，监理单位履行监督职责，施工单位承担实施任务。三方应建立定期联席会议制度，共同研究重大事项，协调关键问题。监理单位应发挥桥梁作用，在监督的同时提供技术支持，避免简单“挑毛病”式管理。施工单位应主动汇报进展，及时反馈困难，争取理解与支持。建设单位则应保障资金与外部协调，为项目顺利推进创造条件。通过三方联动，形成目标一致、责任共担的协同格局。

### 3.3 外部顾问与技术专家的嵌入式支持

对于复杂工程，常需引入外部顾问或技术专家提供专业支持。他们可在结构设计、施工工艺、新材料应用等方面提供权威意见。应建立专家咨询机制，邀请其参与方案论证、风险评估与技术攻关。专家不应仅作为“评审者”，而应深度嵌入项目过程，定期参与技术会议，提供持续指导。通过外部智力资源的引入，弥补内部技术短板，提升项目决策的科学性与前瞻性。

## 4 基于技术平台的协作方式创新

### 4.1 项目管理信息系统对团队协同的支撑

信息化系统已成为现代项目管理的重要工具。通过集成进度、质量、安全、成本等模块，实现信息集中管理与实时共享。相关人员可随时查看任务状态、上传资料、发起流程，提升协作效率。系统还可设置自动提醒功能，如临近节点、审批超期等，避免遗漏。例如，某项目采用的项目管理系统，可实时更新钢筋、混凝土等材料进场量与使用量，施工员通过系统提交验收申请，监理员在线审核并标注意见，数据同步至建设单位，避免信息不对称导致的推诿；系统自动推送周进度预警，

提醒滞后工序负责人及时调整,通过信息系统的应用,打破部门壁垒,推动管理向数字化转型。

## 4.2 移动端应用在日常沟通中的便捷作用

移动端APP使项目管理人员可在现场随时处理事务,如拍照上传质量问题、填写施工日志、审批流程等。这种“随时随地”的沟通方式极大提升了响应速度,尤其适用于分散作业或远程项目。例如,安全员在现场发现脚手架扣件松动,可通过APP拍照标注位置、上传隐患描述,系统自动分配给整改责任人,整改完成后上传复检照片,全程留痕;项目经理出差时,可通过APP审批工程款支付申请、查看每日施工日志,避免因不在现场导致的决策延迟,通过移动化办公,实现信息即时传递,缩短决策链条。

## 4.3 BIM与协同工作环境的集成应用

BIM技术不仅用于设计与施工模拟,还可作为多方协同的工作平台。各参与方可在同一模型中进行修改、标注与讨论,实现“可视化协同”。通过BIM+云平台,支持异地团队同步操作,提升协作精度与效率。比如,设计单位在BIM模型中调整管线走向后,施工单位、监理单位可实时查看变更,并在模型中标注施工可行性意见;针对管线碰撞问题,各方在模型中共同定位冲突点,现场核对后确定优化方案,避免后期返工;预制构件厂通过BIM模型获取构件尺寸参数,生产完成后扫描二维码关联模型,施工单位根据模型指引进行安装,通过BIM协同平台,减少沟通误差,提升施工效率。

# 5 团队文化建设与组织认同感培育

## 5.1 共同目标导向下的团队凝聚力塑造

明确的项目目标是凝聚团队的核心。应通过宣贯会、目标墙等形式,让每位成员理解项目意义与个人价值,形成“目标共担、责任共负”的意识。例如,在重点民生工程中,可组织“项目愿景宣贯会”,邀请建设单位讲解项目对周边居民生活的改善作用,让施工员、技术员认识到工作的社会价值;在项目现场设置目标墙,公示月度、季度进度目标与完成情况,标注各班组贡献,定期表彰目标达成突出的团队,通过目标引领,增强团队向心力。

## 5.2 安全与质量文化的全员渗透机制

将安全与质量理念融入日常管理,通过标语、培训、

演练等方式持续宣贯,使“安全第一、质量为本”成为全员共识,形成自觉行为。比如,在项目入口设置安全质量文化长廊,展示典型安全事故案例、质量创优工程图片;每周开展“安全晨会”,由班组负责人分享安全操作要点;每月组织质量技能比武,如砌筑、钢筋绑扎竞赛,评选“质量能手”并给予奖励;定期开展消防、触电应急演练,让员工在实践中强化安全意识,实现安全质量文化的深度渗透。

## 5.3 学习型团队与知识共享氛围的营造

鼓励经验总结与技术交流,建立内部知识库,推动隐性知识显性化,提升团队整体能力与创新能力。例如,项目定期组织“技术沙龙”,让老员工分享深基坑支护、高支模搭设等实操经验,年轻员工分享BIM、无人机测绘等新技术应用心得;建立线上知识库,分类存储施工方案、验收规范、问题整改案例,员工可随时查阅学习;针对项目中遇到的技术难题,成立攻关小组,解决后形成专题报告纳入知识库,供其他项目参考,通过知识共享,营造持续学习的团队氛围。

# 6 结论

建设项目中的人员管理与团队协作是一项系统工程,涉及组织、机制、技术与文化多个层面。通过构建清晰的职责体系、优化人力资源配置、完善绩效激励,能够提升个体效能;通过强化正式与非正式沟通、推动多方协同、引入技术平台,可增强团队协作能力;通过培育共同目标与质量文化,有助于形成稳定、高效的项目组织生态。未来,随着组织模式的演进与数字技术的深入应用,人员管理将更加人性化,团队协作将更加智能化,为工程建设的高质量发展提供坚实支撑。

## 参考文献

- [1]程琪.A 建筑公司工程管理人员绩效考核体系优化研究[D].山东财经大学,2025.
- [2]朱科宇.建筑工程施工全过程监理质量控制探讨[J].中国住宅设施,2025,(03):82-84.
- [3]余会英.如何提高建筑工程质量安全监督工作水平[J].产品可靠性报告,2025,(02):159-160.
- [4]郭超.精细化施工管理理念优化建筑施工管理分析[J].陶瓷,2025,(06):217-219.
- [5]郭志恒.建筑装饰工程施工管理中团队协作与效率提升[J].中国建筑金属结构,2025,24(10):193-195.