

工程造价咨询企业发展现状及对策

蔡新明

福建省建融工程咨询有限公司

DOI:10.32629/btr.v3i6.3213

[摘要] 在项目工程建设过程中,工程造价咨询工作是一步关键的工作,做好这项工作能够有效地促进建筑行业的发展。工程造价是面对社会进行服务,受相关人员委托使项目工程在建设过程中控制项目成本,并有效地保障工程质量。所以,我们要清楚现阶段工程造价咨询企业发展状况,在此基础上对其进行完善,进而增强企业的实力以及服务水平。

[关键词] 工程造价; 企业发展; 对策

目前,建筑类的企业逐步市场化,不论是建设单位还是施工单位都需要进行工程造价的咨询。而在这时,工程造价咨询企业的兴起正适应了时代的发展,此类服务业能够有效地帮助项目工程的建设。但是,现阶段的项目工程变得极为复杂化,致使工程造价在进行设计过程中需要考虑很多外界条件,在工程建设过程中,不可控的因素以及突发的变数会有很多,所以需要及时的制定调整方案,这样才能管控好项目成本。但是现阶段的工程造价咨询企业存在着很多的不足,不仅面对着我国传统机制的影响,还面临着各种机遇的挑战,所以,本文就怎样有效地促进这类行业的发展做了深入的探究。

1 关于工程造价咨询企业目前所存在的问题

1.1 没有明确的法律地位,管理部门分散

就目前企业的相关制度来看,很大一部分企业都没有形成明确的法律体系,其管理体系也不健全,且二者之间没有联系性,导致企业管理部门较为分散。从一个项目工程的开始到完工,会结合很多单位的管理工作,建立起整个项目的预算经济文件。从各部门的角度出发,他们之间的立场以及所追求的利益都会有差异,如若没有很好地联系和沟通,将会导致最后形成的文件混乱,矛盾。此外,由于此类企业的主要工作是为项目工程

的开展和施工建设做好咨询,对项目的工程造价进行控制,所以,企业若缺乏清晰的法律体系且管理单位的协调工作不强,将直接阻碍企业开展工作。

1.2 行业管理薄弱

现阶段,此类行业的发展还不够成熟,且很多企业极为重视经济效益,所以很容易忽略企业的发展战略,致使行业的管理意识很薄弱。现在企业大多以经济效益为核心,进而在业务上投入太多的人力和资金,这样一来,不但不能够有效地把握住整个行业的发展趋势,也没有办法建设公司的发展核心,致使公司不能够长久的立足在市场中。例如,大量的企业都没有健全的监管机制,其内部的管理也不够完善,员工的素质不高且工作能力不强等等。

1.3 相关人员素质较低,缺乏人才

企业的发展建设离不开相关工作人员的能力以及综合素质,他们的专业性是至关重要的,但在开展相关工作时却可以看出,大量的工作人员不能熟练地掌控并运用相关技术,更有甚者,一小部分工作人员没有经过专业的培训,严重缺乏专业知识,这样一来,企业开展工作的效率将会越来越低,也会导致企业声誉下降无法吸纳到人才,所以现阶段企业面对一个严重的问题就是缺少高素质人才,没有专业的工作人员。很多公司的咨询服务范围因为员工的专业性以及技术能力受到了严重的阻碍,很难对工程造

价进行科学的估算和控制。

1.4 风险和责任意识不强

因为这类企业的工作范围较广且企业自身有一定的局限性,二者在某种程度上无法统一协调,致使公司的资产承担不起项目在建设中出现的各种问题。与此同时,因为这类行业的相关制度体系还不够完善,机制的规定也不够健全,致使其培养信用以及品牌的意识不够强。所以,企业没办法对员工进行严格地管理,导致员工没有强烈的责任感,如果在建设过程中出现了资金上的问题,会不利于企业信誉度和声誉的建设,对企业发展造成阻碍。

2 有利于工程造价咨询企业发展的对策

2.1 积极培养和引进高素质人才

目前,我国项目工程的建设不断扩大,在进行工程造价的估算和管控过程中,工作的顺利进行离不开工作人员的能力和努力,企业拥有优秀的技术人员才能为其带来更好的发展。拓展员工的知识面,加强其专业技术能力,可以对老员工进行培训,给予他们新的理念,使他们在传统理念和新型建设理念之间进行比较,不断提升自己的专业化水平和相关技术,鼓励他们去学习注册造价工程师;其次,人才的引进也很重要,积极与高校建立良好的合作关系,招募高素质专业人才进行培训,并给予他们更多的实践机会,将所学知识更好的运用到实

践中,创作出新的价值。建立一支优秀的团队,更好的推动工程造价咨询企业的发展。

2.2 做好企业人才储备

我们都知道,人才对于企业来说是多么的重要,有效地对人才进行管控能够帮助企业一系列相关工作的进行,有了人才就等于有了企业成功的推力,换句话说,企业间的竞争也就是人才间的竞争,所以,此类行业现阶段最关键的任务结实做好人才的储备工作。在企业进行人才管理时,要充分了解企业在人力资源管理上的不足,重视人才的培养工作,发展他们的综合素质,与此同时,适应企业现阶段的发展状况与基本实力,进而建立出一套可行的,高效的管理模式,使人才能够发挥出它的优势,推动工程造价企业的进步和转型。

2.3 完善企业激励机制,使其多样化

目前,企业的激励机制不够健全,激励模式严重缺乏多样性,有规定提到,企业的激励机制要把物质以及精神有效地联合在一起,同时,把精神方面的奖励作为主要的模式,给予员工定期的奖励,当有员工给企业带来很大利益的时候要给予其额外的奖励。比如,就企业的相关技术人员而言,不仅可以给予其物质激励,还可以提高他们的岗位,给予他们更重要的工作。企业要扔掉以前传统的理念以及激励方式,首先可以在激励机制的运行中进行完善,从员工个人的角度出发,构建出健全的激励制度,在能够确保物质上的奖励可以满足他们的需求外,对其给予一定的精神激励,帮助他们找

到自己所擅长的领域,实现员工的个人价值,促使其能够更负责地完成工作。

2.4 推动现代化管理进程

随着我国国民经济的增长,信息化技术已经变得越来越普遍并且被运用在企业发展的各个领域,这就能够表现出在将来的中国,信息化将会给各行业带来不可估量的利益,当然,信息化的建设对工程造价相关企业的发展也是至关重要的。目前,工程造价的估算与管控是一个繁琐且规模极大的工作,它涉及到诸多方面的数据,企业有效地运用信息化技术,科学的构建信息系统,能够及时发现建设过程中出现的问题并对其进行解决,提升服务水平,对咨询服务范围进行扩大,以保障建设工作的顺利进行,将互联网信息化技术和实践有效地结合起来,提升建筑工程的作业效率,进而增强企业的声誉,推动此类行业的发展。

2.5 创建科学合理的评价机制

想要保障工程造价管控工作的高效性,一定要对人才管理工作中结合科学可靠的评价机制,因此,建立完整的评价机制是一项重要的工作。评价机制一定要包含管理工作的全部内容,保证其公平公正的同时还可以促进员工和企业的共同发展进步。评价机制可以依据工作人员的日常表现以及其为公司带来的价值来进行评估,并给他们分出层次等级,进而有效确保评价机制的公平性和可行性。其次,可以根据企业不同部门的岗位建立出其对应的考核体系,从而能够更准确的衡量员工的价值。

2.6 提高企业核心竞争力

企业在发展的过程中不但要重视当下的发展,也应注重未来的发展趋向,促进企业能够稳定的立足于市场中。根据市场的需求标准以及现阶段的技术发展,促使企业能够站在领域的最前面,加强技术的提升是当下至关重要的。在开展相关工作时,充分地结合此类行业的特点使用新技术,进而增强企业的工作效率,树立其声誉,拓宽其业务领域,进而创建出一种良好的企业文化。此外,当下市场的竞争压力极大,企业应不断的积累经验,并学习其他优秀企业的技术,进而跟随外部环境的改变及时制定调整战略,进而提升企业的实力及竞争力,逐步建设处优秀的企业形象。

3 结语

虽然工程造价咨询企业的兴起时间较晚,但现阶段也逐渐出现了很多优秀的企业,发展也逐步成熟,这给建筑行业的各类项目带来了很大的好处和利益。但从整体发展角度来看,这类行业还很不成熟,有很多需要完善的地方,所以,企业应结合自身的实际水平和社会的发展趋向进行完善,促使此类行业能够稳定的立于市场中。

[参考文献]

- [1]许红珍.工程造价咨询管理风险防范探讨[J].城市建筑,2013(07):97-98.
- [2]谭允纯.提升工程造价咨询服务质量应该采取的有效举措[J].科技创新与应用,2013(07):47.
- [3]高建峰.浅谈工程造价咨询企业发展方向[J].福建建材,2013(04):38.