

# Analysis on the Recruitment and Management of International Engineering Technical Labor Workers in Construction Enterprises

Quanyao Xu

Jiangxi Institute of Applied Science and Technology, Nanchang, Jiangxi, 330001, China

## Abstract

The smooth construction of international projects of construction enterprises cannot be separated from a large number of skilled labor workers. How to recruit good construction labor workers and maintain the stability of the team is the basic prerequisite for high-quality completion of projects. Therefore, efficient recruitment and management of construction labor workers is an important issue that all construction enterprises need to face when constructing international projects (overseas projects). This paper intends to analyze the important role of international engineering technical labor workers in the recruitment and management of construction enterprises and the problems in the recruitment and management process, and put forward countermeasures based on their own practical work experience for reference and reference.

## Keywords

construction enterprises; international engineering technology; labor recruitment and management; recruitment; management

---

## 浅析建筑施工企业国际工程技术劳务工人外派招聘与管理

许权耀

江西应用科技学院, 中国·江西 南昌 330001

## 摘要

建筑施工企业国际工程的顺利施工离不开大量的技术劳务工人, 如何招聘到好的建筑劳务工人, 且保持队伍的稳定, 是高质量完成项目的基本前提。因此, 高效的招聘并管理好建筑劳务工人是所有建筑施工企业国际工程(海外工程)施工时需要面对的重要课题。论文拟通过分析建筑施工企业国际工程技术劳务工人外派在招聘及管理重要作用及在招聘与管理过程中存在的问题, 结合自身实践工作经验提出对策, 以供借鉴和参考。

## 关键词

施工企业; 国际工程; 技术劳务工人; 招聘; 管理

---

## 1 施工企业国际工程技术劳务外派工人招聘与管理重要作用

中国共产党第二十次全国代表大会的报告中指出中国坚持对外开放的基本国策, 坚定奉行互利共赢的开放战略, 不断以中国新发展为世界提供新机遇, 推动建设开放型世界经济, 更好惠及各国人民。而在中国共产党第十九次全国代表大会报告明确中国开放的大门不会关闭, 只会越开越大。要以“一带一路”建设为重点, 坚持引进来和走出去并重, 遵循共商共建共享原则, 加强创新能力开放合作, 形成陆海内外联动、东西双向互济的开放格局。近年来, 中国在外各类劳务人员主要分布在建筑业、制造业和交通运输业三大

行业。2019年年末我在外各类劳务人员分布在这三大行业的合计人数为71.9万人, 所占比重为72.4%(2019年中国在外各类劳务人员99.2万人), 其中建筑业在外人数42.5万人, 占在外人员规模占比达42.8%, 主要分布在亚洲和非洲。从近3年外派的劳务人员数量上: 2017年, 中国对外劳务合作派出各类劳务人员52.2万人, 其中承包工程项下派出22.2万人, 占42.5%, 劳务合作项下派出30万人; 2018年, 中国对外劳务合作派出各类劳务人员49.2万人, 其中承包工程项下派出22.7万人, 占46.1%, 劳务合作项下派出26.5万人; 2019年, 中国对外劳务合作派出各类劳务人员48.7万人, 其中承包工程项下派出21.1万人, 占43.3%, 劳务合作项下派出27.6万人。发生新冠疫情后, 中国对我劳务合作派出各类劳务人员急剧减少, 为30.1万人, 比上年同期减少18.6万人, 其中中承包项下派出13.9万人, 占46.18%, 劳务合作项下派出16.2万人; 2021年, 中国对

---

【作者简介】许权耀(1980-), 中国江西赣州人, 硕士, 高级经济师, 从事企业管理研究。

外劳务合作派出各类劳务人员 32.3 万人,较上年同期增加 2.2 万人;其中承包工程项下派出 13.3 万人,占 41.18%,劳务合作项下派出 19 万人(数据来源于中华人民共和国商务部统计数据)。有以上统计数据可以看出新冠疫情前后承包工程项下派出的人员数量仍然占主体。因此对外从事工程建筑施工企业在抓住机遇同时,如何保障按质按量完成国际工程是关键,而建筑技术劳务工人外派的招聘与管理是建筑施工企业在国际工程项目顺利实施及成功及重要保障,因为其直接影响到国际工程施工的质量、进度、安全、效益等方面。“老海外”有一句话“海外项目成也劳务,败也劳务”,由此可见劳务技术人员的招聘与管理对国际工程项目的重要性不言而喻。

## 2 建筑施工企业国际工程技术劳务外派招聘与管理中存在的问题

在实践招聘操作中,目前主要存在以下三个方面的原因。

### 2.1 技术工人方面的原因

第一,20 世纪 60 年代到 70 年代末中国的建筑工人的文化素质普遍不高,初中文化居多,对出国技能的要求认识不到位,低估其他国家的技术要求,出国后技术无法满足当地规范要求,身体不适应甚至存在不过关情况,遇到事情有时不能冷静思考和流畅沟通,不严格遵守项目部规章制度,给施工管理者带来一定的困难。

第二,缺乏履约意识和法制观念。遇到用工矛盾时,对履约意识和法制观念的认识不够,特别是来自一个区域的尤为明显,认为人多力量大,人多可以通过罢工方式获得利益,屡试不爽。政府为了社会和谐,往往会压制企业赔钱,造成工人误认为只要闹就能获得利益。

第三,建筑技术劳务人员数量呈现萎缩,且趋势越发明显。由于建筑技术工人职业特点,特别是“80”后独生子女增多、生活富裕、文化素质明显提高、“80”后特别是“90”后、“20”后从事建筑的人员越来越少,加上国内物价水平提高,整体工资收入提高,给建筑施工企业国际工程招工带来越来越大的压力,这不仅从数量上的减少,在艰苦奋斗、吃苦耐劳及忍耐力、容忍性方面的素质也不如 20 世纪六七十年代的建筑劳务人员。

第四,国际不确定因素逐渐增多,影响招工。随着世界变局加速演进,国际安全形势局部动荡,国际安全秩序受到考验和冲击,国际安全中不稳定因素增加、不确定风险上升全球不确定因素增多,特别是新冠肺炎疫情继续蔓延,让很多想出去务工人员止步,给招工带来更大挑战。

### 2.2 用工单位原因

第一,用工单位招聘的人员与项目沟通不足、项目对所需的工人岗位定义不清晰或招聘人员因为招聘的时间紧任务重等多种内部管理的原因,对工人技术方面的需求把握

不到位,把握不是很准确,导致招聘到并派出去的工人达不到预想的效果。表现在:技术上只懂皮毛,完全达不到项目的要求;存在人格障碍,沟通能力差,沟通起来非常费时费力;管理上不听从指挥,制造矛盾,经常与管理者起冲突等其他问题。

第二,对工人的管理不够人性化。很多用工单位对建筑工人的管理不够人性化,特别是项目层层分包后,伙食住宿条件上条件差、对工人加班不给予合理的补偿、有对工人的工资有盘剥和克扣情况、工资不按合同约定支付的、在工人提出质疑后不是采取主动解释,而是采取不理睬,甚至是粗暴的管理方式,导致矛盾激化。

第三,对中国劳务公司的审查不严。目前中国具有开展外派劳务的企业多达上千家,加上没有资质的职业介绍所、信息公司,鱼龙混杂,合法和非法开展招收出国劳务业务的公司数千家,很多用工单位没有建立有效的管理办法对提供劳务的招工单位审查,审查力度不够,个别用工单位相关部门甚至存在“谁给好处给谁合作,谁吹的大给谁合作”,导致质量得不到保障,招聘的工人参差不齐。

### 2.3 劳务公司原因

第一,劳务公司为了赚取利润获得规模上的优势对工人技能、素质把关不严、只要能技术上做一点、做过的,不管能否过关、只要看起来没有身体缺陷的都直接推荐;同时劳务公司为了显示其能力,通过代理层层推荐收取工人的收费居高不下。有些劳务公司甚至为了提高录取率在用工单位到来之前对农民工技能考核上组织短期培训后就外派出国,到其他国家后大批工人不能满足单位所需的技能,导致出现被用工方辞退和降低工人工资标准,这些种种问题都将导致劳务纠纷。

第二,夸大出国收入待遇宣传。很多劳务公司为了满足招工数量上的需求,往往在宣传中许诺工人较高的工资及福利待遇,对出国的技能要求、对出国可能出现的困难、对出国所在国的有关气候和环境没有实事求是的进行宣传,一旦工人出国后反差落差较大,也是引发劳务纠纷主要因素之一。

第三,劳务公司的管理沟通不到位。工人派出后,当起了甩手掌柜,认为与自己没有关系或关系不大,出了问题都是用人单位的事情,没有去主动协调,没有及时了解派出工人的思想状况,特别是派出人数较多情况下,没有派管理人员到现场进行管理,对用工矛盾没能及时进行化解<sup>[1]</sup>。

以上原因,往往相互交叉,出现问题后如果没能及时和妥善进行化解和处理,随着矛盾的积累必定会导致突发劳务纠纷的频频出现,影响项目施工进度、质量、安全、成本、效益等。

## 3 对策与思考

针对建筑施工企业国际工程技术劳务外派招聘与管理

中存在的各种问题, 结合实践, 提出以下对策。

### 3.1 严格把关招聘劳务渠道, 源头上把关劳务技能考试和身体素质的检查

第一, 根据各个区域文化特点、人员性格特征、技能等特点严格、有效的选择当地有实力、有资源、信誉较好且有商务部认可资质的劳务外派公司合作。

第二, 在选择的基础上, 建立劳务外派公司库并实施有效可行的筛选机制, 对每年合作单位进行评选, 淘汰信誉差的合作公司。

第三, 对所有的劳务合作公司要求真实宣传施工企业, 不可以欺瞒, 且收费不可过高, 实施控制价。

第四, 严把技能关。施工企业通过劳务外派公司对建筑技术劳务工人按照要求招聘初选, 由用人单位派出考核人员对技术劳务人员进行考核。考核方法为: 技能测试+面试考核方法相结合, 通过面对面的劳务交流, 能够更加深入了解劳务工人的思想状态, 判断沟通表达能力, 对有明显有性格缺陷的人员直接淘汰。

第五, 严把体检关。根据派往所在国情况, 对拟录用人员制定体检标准, 通过出国检疫局或指定医院体检, 严把体检关, 对有特殊要求的要有更高的要求, 同时按规定办理健康证及育苗证, 按要求注射疫苗<sup>[2]</sup>。

### 3.2 招聘劳务签订好劳务合同并与其交流合同内容

签订劳务合同时要安排专门的人员与技术劳务工人解释合同, 特别是对重要的条款如劳务出国后的薪酬、福利待遇, 工作时间、工作地点、工作环境、生活环境、新冠应对、工伤事故处理、项目规章制度、紧急联系人、回家探亲时间及费用等信息要告知以及可能碰到的问题进行沟通, 在其充分了解合同内容及工作、生活环境的基础上签订合同, 并且在每一页上签字确认, 必要时在关键信息上按上手印。最后, 为了避免后期纠纷, 可以签订附加协议如《纠纷处理协议》以及让技术劳务工人填写《出国建筑工宣誓》等作为附加协议。

### 3.3 招聘与培养当地建筑技术工人

随着国际工程竞争越来越激烈, 且风险及不确定因素有增无减, 而中国技术工人的用工成本越来越高等情况下, 国际施工企业可以大量招聘并培养本地技术熟练工人, 而中

国招聘并派出去的技术工人主要作为技术管理者或称工头(其技术及沟通能力要求会更高一些), 负责施工技术指导、培训、检查、督导等。经过几年的市场培育, 可以培养一批稳定、技术成熟的当地的工人, 不仅能为建筑施工企业节约大量的人工及管理成本, 也帮助当地提高建筑技术水平上一个新台阶, 同时也带动当地就业, 树立良好的企业形象、树立好的口碑、树立良好中国形象<sup>[1]</sup>。

### 3.4 强化施工企业现场劳务管理

建筑施工企业结合政策法规及实际在制定符合要求的劳务外派管理制度基础上, 要及时、准确地通过信息化手段建立技术劳务外派人员实名数据库, 加强劳务基础的管理工作。建筑施工外派企业相关部门要分门别类, 加强当地的对外经贸政府组织的沟通工作, 尽可能收集资料, 组织好岗前培训。必要时, 请外面专家人员现场授课, 并考核发证。根据合同要求及时支付工资, 为外派劳务人员购买保险, 建立国际合理诉求沟通机制, 建立并强化工程现场应急反应措施及健全备用金机制, 保障技术劳务工人合法权益。要求施工项目现场按公司规定提供所需的安全保障措施, 按照要求严格执行施工前进行必要的安全技术交底工作。

### 3.5 做好心理疏导工作

鼓励有条件的施工外派单位建立心理疏导机制, 并组织相关人员学习心理疏导知识及技能, 建立国内化畅通心理疏导电话, 解决外派人员心理问题。外派的劳务工人常年在其他国家工作, 除了存在工作、人际关系等带来的压力之外, 还有来自外部不确定性环境, 如安全、疫情、疾病传播以及家庭、经济等问题的困扰, 这都会造成不同程度的心理问题, 不仅影响身心健康, 还会影响工作, 因此施工外派单位很有必要制定并采取相关措施, 对他们进行必要的心理指导, 调高工作效率。

### 参考文献

- [1] 段志成, 杨秋波. 对外承包工程外派劳务: 现状、问题与对策[J]. 国际经济合作, 2012(6).
- [2] 徐栋. 对外承包工程和劳务合作亟待解决的问题[J]. 对外经贸合作, 2003(8).
- [3] 许坤. 关于中高级技术工人基本状况的调研报告[J]. 上海工会管理职业学院学报: 工会理论研究, 2005(5): 34-36.