

# 建筑行业薪酬变革的动因及趋势探究

朱铎宇

云南建投第十一建设有限公司

DOI:10.12238/ej.v7i7.1760

**[摘要]** 建筑行业作为我国经济发展的重要支柱产业之一,其劳动者的薪酬结构机制不断变革,直接影响着行业的稳定和发展速度。文章主要分析了近年来建筑行业薪酬变革的动因和趋势。研究发现,推动建筑行业薪酬变革的主要动因包括工资成本上升、劳动市场竞争加剧、政策调整以及效率诉求等。此外,行业薪酬变革的主要趋势表现为向绩效工资转变、差异化薪酬体系的形成、综合性福利的增多以及电子支付的普及化等。

**[关键词]** 建筑行业; 薪酬变革; 动因及趋势

中图分类号: F273.7 文献标识码: A

## Exploring the Reasons and Trends of Salary Reform in the Construction Industry

Xinyu Zhu

Yunnan Jiantou Eleventh Construction Co., Ltd

**[Abstract]** As an important pillar of China's economic development, the construction industry's salary structure and system for workers are constantly changing, which directly affects the stability and development speed of the industry. The article mainly analyzes the motives and trends of salary changes in the construction industry in recent years. Research has found that the main drivers driving salary reform in the construction industry include rising wage costs, intensified labor market competition, policy adjustments, and efficiency demands. In addition, the main trends in industry salary reform are reflected in the shift towards performance-based pay, the formation of differentiated salary systems, the increase in comprehensive benefits, and the popularization of electronic payments.

**[Key words]** construction industry; Salary reform; Motivation and trends.

### 引言

建筑行业作为国民经济的重要组成部分,历经数十年的快速发展,已经成为推动经济增长的重要力量<sup>[1]</sup>。改革开放以来,尤其是在城市化进程加速的背景下,建筑行业不断扩大规模并提高技术水平,从传统的劳动密集型产业逐步迈向技术密集型产业。近年来,随着国家经济结构的调整和绿色建筑理念的推广,建筑行业也在逐步向高质量、可持续发展的方向转型升级。

### 1 建筑行业薪酬变革的背景与现状

#### 1.1 建筑行业的发展概述

建筑行业的发展不仅表现在工程项目数量和规模的增加,还体现在建筑技术和管理水平的提升。现代化施工技术和设备的广泛应用,大大提高了工程的效率和质量。其中,如BIM(建筑信息模型)技术、装配式建筑、绿色建筑技术等新兴技术的应用,已经成为行业发展的新趋势。与此国家政策层面对绿色建筑、智慧城市等方面的大力支持,也为建筑行业的发展注入了新的活力和动力。

行业在快速发展的同时也面临一些挑战和问题。劳动力结构的不合理、用工成本的增加以及项目管理上的不足,都在不同程度上制约了行业的持续健康发展。特别是在劳动力结构方面,随着城镇化进程的深入和劳动力市场供需关系的变化,传统的低薪高强度用工模式已经难以为继,迫切需要在薪酬结构机制上进行变革,以适应新的市场环境和行业发展需求。

针对上述问题,学术界和业界都在积极探索解决途径,并提出了诸如提高劳动生产率、优化薪酬结构、推行绩效考核等多种应对策略<sup>[2]</sup>。通过这些努力,不仅能够有效缓解劳动力短缺的问题,还可以提升从业人员的积极性和职业满意度,从而推动整个行业的可持续发展。在这一背景下,对建筑行业薪酬变革的动因及其趋势进行深入研究,具有重要的现实意义和学术价值。

#### 1.2 薪酬结构机制现状分析

建筑行业的薪酬结构机制经历了多次变革,目前呈现出复杂多样的特点。传统薪酬结构以固定工资为主,较少考虑员工的个人表现和项目绩效,这在一定程度上制约了员工的积极性与

创造力。最近几年,随着市场经济的发展和企业主权的扩大,越来越多的建筑企业开始引入基于绩效的薪酬模式。这种模式将薪酬与员工的工作绩效、项目完成情况及个人技能相挂钩,力求在激励员工的同时提高项目的整体质量和效率。

在薪酬体制方面,传统的等级化薪酬体系逐渐向岗位薪酬和能力薪酬并存的模式转变。岗位薪酬依据岗位责任和复杂程度定级,能力薪酬则根据员工的专业技能和知识水平进行评估,旨在更科学地反映员工的实际贡献。建筑行业还在探讨引入更为灵活和多样的薪酬方式,以应对不同项目和岗位需求的多样化<sup>[3]</sup>。在此背景下,综合性福利体系的重要性愈发凸显,如医疗保险、住房补贴、职业培训等福利项目逐渐丰富,为员工提供更多的保障和激励手段。

当前建筑行业的薪酬结构机制正在快速演变,以适应日益激烈的市场竞争和政策环境变化。这一过程虽然充满挑战,但也为行业未来的发展带来了新的机遇和动力。

### 1.3 薪酬变革的必要性

薪酬变革的必要性在于应对建筑行业面临的多重挑战与机遇。当前建筑行业工资成本不断上升,且市场竞争日益加剧,吸引和留住人才成为关键。政策调整和行业标准的日益严格也迫使企业必须调整薪酬体系,以提高劳动生产率和员工满意度。通过薪酬变革,不仅有助于优化人力资源配置,还能增强企业的市场竞争力和长期发展潜力。

## 2 建筑行业薪酬变革的动因

### 2.1 工资成本上升的影响

工资成本上升对建筑行业薪酬变革具有显著影响。近年来,随着建筑行业的发展和建设项目的增加,从业人员总数不断攀升,工资成本也随之增加。这一趋势对于建筑企业的运营成本产生了重要影响,使得薪酬变革成为必然。

工资成本上升加剧了企业的财务压力,使得传统固定薪酬制度难以为继。在固定薪酬体系下,员工工资是固定的,与企业的经营效益缺乏直接关联。而随着工资成本的上升,企业需要支付更高的固定工资,这会显著增加运营成本,对企业财务构成压力。企业需要寻找新的薪酬体系,以更好地适应变化和降低成本。

工资成本上升还影响了企业的竞争力。在劳动力市场中,工资水平决定了企业吸引和留住人才的能力。建筑行业的高工资成本使得企业在吸引人才方面面临更大挑战,固定薪酬体系难以满足高水平人才的需求。企业被迫寻求更加灵活和富有吸引力的薪酬结构,以应对这些挑战,并提升其在市场中的竞争力。

随着工资成本上升,企业面临着效率提升的需求。企业希望通过薪酬变革来促进员工的积极性和生产效率,达到降本增效的目标。绩效工资、差异化薪酬等新机制通过将员工的报酬与工作表现挂钩,激发了员工的工作热情,提高了工作效率。这种薪酬模式不仅有助于缓解工资成本上升带来的压力,还推动了企业内部效率的提高和创新能力的提升。

在工资成本上升的背景下,薪酬变革不仅是建筑企业应对财务压力的必要选择,也是提升企业竞争力和效率的关键手段。通过灵活多样的薪酬体系,企业能够更好地适应市场变化、吸引和留住优秀人才,并在激烈的市场竞争中保持领先优势。

### 2.2 劳动市场竞争环境的变化

建筑行业薪酬变革的动因之一是劳动市场竞争环境的变化。在近年来,建筑行业面临着日益激烈的劳动市场竞争,主要表现在几个方面。建筑行业中的劳动力供需关系明显失衡,特别是高技能劳动力的短缺加剧了竞争。随着城市化进程的加快和基础设施建设需求的增加,对于高技能劳动力的需求急剧上升,而供给相对不足,使得企业面临着人才争夺战。

另一方面,新兴产业和其他传统行业对建筑劳动力的吸引力增加,迫使建筑企业调整薪酬结构以留住和吸引人才<sup>[4]</sup>。信息技术、制造业和物流等行业都在积极地吸引技术工人,这些行业提供了相对更高的薪酬和福利,这无形中抬高了建筑行业的薪酬水平。

国内外经济环境的变化和政策的开放使得建筑劳动力市场更加国际化,国外优秀劳动力的进入进一步增加了市场的竞争压力。跨国企业的进入和外籍劳动力的流入,为建筑行业带来了新的技能和管理经验,但也对现有劳动力市场的薪酬体系提出了更高要求<sup>[5]</sup>。

在这样一个竞争激烈的劳动市场环境下,建筑行业的企业不得不不断优化和调整薪酬结构,以增强竞争力,吸引并留住高素质人才。这种调整不仅体现在基本工资的提高,还体现在绩效工资、福利待遇等方面的综合提升。

### 2.3 政策调整的推动

政策调整在建筑行业薪酬变革中起着重要作用。近年来,政府出台了一系列涉及工资指导价、劳动保障和税收优惠等方面的政策,以提升建筑行业劳动力市场的竞争力和稳定性。这些政策不仅规范了薪酬结构,遏制了不合理的工资压低现象,还推动了企业实施更科学合理的薪酬体系。相关政策对建筑行业技能培训与资质认证的重视,也间接提高了劳动者的薪酬水平。政策调整为行业薪酬变革提供了强大的制度支持。

## 3 建筑行业薪酬变革的趋势

### 3.1 向绩效工资的转变

在现代建筑行业的薪酬变革中,向绩效工资的转变逐渐成为一种显著趋势。绩效工资,作为一种以员工工作表现为基础的薪酬分配方式,能够有效地激励员工,提高工作效率。

薪酬结构中的绩效元素逐步增加是这一转变的核心。建筑行业的项目性质决定了工作量和难度的差异,通过绩效工资可以更准确地反映员工的个人贡献和实际业绩。这种薪酬模式不仅鼓励员工更努力地工作,还能促进团队合作,提升项目的整体质量。

绩效工资的实施需要建立科学的绩效评估体系,以保证评估过程的公平和透明。在建筑行业,绩效评估可以综合考量多个方面,如项目完成的时间节点、指标达成情况、安全生产记录以

及客户满意度等。这些评估指标的设置应当准确客观,以实现薪酬与实际贡献的有效挂钩。

随着信息技术的发展,绩效评估的数据化和智能化管理也为绩效工资推广提供了技术支持。借助信息系统,可以实时跟踪和记录员工的工作情况,使绩效评估更加全面和精确。数据的透明化和共享化增强了企业内部的信任,有助于绩效工资制度的顺利实施。

绩效工资的实施工并不只在于提升员工的积极性,还在于推动整个行业向更加高效和规范的方向发展。通过绩效工资,企业逐步引入更多的管理工具和技术,优化生产流程,提升整体项目管理水平。这不仅有利于企业的长远发展,同样为整个建筑行业的现代化建设提供了有力支持。

绩效工资制度逐渐成为建筑行业薪酬变革的重要趋势,打破了传统固定工资体系的束缚,体现了劳动价值与实际贡献的有机结合。通过科学的评估体系和现代技术手段,绩效工资制度不仅推动了个人和企业的双赢,也为行业的发展注入了新的活力。

### 3.2 差异化薪酬体系的形成

在近年来的建筑行业薪酬变革中,差异化薪酬体系的形成备受关注。这一趋势是为应对薪酬结构单一、缺乏激励性的问题而提出的,也符合市场效率和竞争的需求。差异化薪酬体系显著特点在于其针对不同岗位、技能等级和绩效贡献进行差异化薪酬设计,以此激励更高的生产效率和员工积极性。在这一体系下,高技能、高贡献的员工可以得到更高的报酬,进而促进劳动者技能提升和工作积极性。

差异化薪酬体系的实施需要企业对员工的绩效和贡献进行科学、定量的评估。这一评估过程需考虑多重因素,包括工作难度、劳动强度、项目完成度以及团队合作情况等。通过精准的绩效评估,企业能够公正地分配薪酬,保障员工的合法权益,提高员工的工作满意度和归属感。

这一薪酬体系也有助于吸引和留住高素质的人才。在竞争激烈的劳动市场环境中,具备差异化薪酬体系的企业更具吸引

力,能够在人才争夺战中占据优势地位。差异化薪酬体系的形成和推广不仅是内部管理优化的需要,也是提升企业竞争力的重要手段。

### 3.3 综合性福利的引入

综合性福利在建筑行业薪酬变革中的引入,已成为优化薪酬结构的重要方式。企业通过增加包括健康保障、职业培训、住房补贴等多种福利项目,提高员工满意度和忠诚度。与此完善的福利体系有助于吸引高素质人才,提升企业竞争力。结合当前政策导向,企业在设计福利制度时,更多地关注员工的职业生涯发展和生活质量。这不仅反映了企业对员工福利的重视,也顺应了薪酬体系个性化、多元化的发展趋势。

## 4 结束语

随着社会经济环境的持续发展,建筑行业面临的挑战也在不断增加。在此背景下,薪酬变革以及动因及趋势都将会有新的演变。因此,文章的结论仅针对当前形势下的建筑行业,未能涵盖所有可能的趋势,还需要对未来的发展进行实时的关注和研究。尽管在建筑行业进行薪酬改革有其必要性,但在实际操作中也应考虑到行业现状、企业发展、员工需求等各种因素,以期实现改革的顺利进行和企业的持续健康发展。对于未来的研究方向,可以进一步研究不同建筑企业的薪酬结构差异,或者进一步对建筑行业薪酬变革对员工积极性的影响进行分析。

### [参考文献]

- [1]林勇建.建筑行业转型发展探析[J].建材与装饰,2023,19(28):121-123.
- [2]李永涛.数字变革下建筑行业商业模式创新[J].中小企业管理与科技,2021,(20):67-68.
- [3]陈望生.我国建筑行业及绿色建筑发展趋势[J].中国建筑装饰装修,2020,(11):106-107.
- [4]王常毅.简析我国建筑行业施工现状以及发展趋势[J].黑龙江科学,2014,5(5):77.
- [5]刘权锋,王洪梅.浅谈国企建筑行业薪酬激励[J].装饰装修天地,2019,(12):65.