

国有企业考勤管理的现实问题及对策探究

郭煜

国家能源集团神东煤炭集团 内蒙古鄂尔多斯 017209

【摘要】国有企业是我国国民经济的支柱，在其经济管理工作当中，考勤管理是其重要的组成部分，是对员工发放各种福利待遇的凭证，能激发员工工作的积极性，并有效维护单位的合法利益。因此，国有企业必须重视考勤管理工作。但我国国有企业因其特殊性，在考勤管理方面并不严格，存在着一定的问题。在新时代背景下，如何加强企业考核管理工作成为亟待解决的问题。

【关键词】国有企业考勤管理；现实问题；对策探究

Research on Practical Issues and Countermeasures in Attendance Management of State-Owned Enterprises by

Guo Yu

Shendong Coal Group, China National Energy Group Ordos, Inner Mongolia 017209

【Abstract】As the backbone of China's national economy, state-owned enterprises rely heavily on attendance management as a cornerstone of their economic operations. This system serves dual purposes: it provides documentation for distributing employee benefits and motivates workforce engagement, while safeguarding institutional interests. Therefore, strict attendance management remains essential for these enterprises. However, due to unique operational characteristics, many Chinese SOEs currently implement lax attendance controls with notable shortcomings. In the new era, enhancing corporate performance evaluation mechanisms has become a pressing challenge requiring urgent resolution.

【Key words】attendance management in state-owned enterprises; practical issues; countermeasure exploration

考勤管理是指企业通过系统化的制度、流程和技术手段，对员工的出勤、工时、休假、加班等工作行为进行记录、监控、分析与管理的全过程。其核心目标是确保组织运营的有序性、保障劳动合规性，并优化人力资源配置效率。考勤管理是连接员工行为与企业运营的关键桥梁，从基础记录工具发展为智能化人力资源管理模块。

一、考勤管理概述

1. 核心定义要素

管理对象，员工工作时间（出勤、迟到、早退、旷工等），休假行为（年假、病假、事假等），加班与调休管理。管理手段，制度层面：明确考勤规则（如标准工时、弹性工作制），技术层面：利用打卡设备（指纹、人脸识别、移动定位）、考勤系统（自动统计、异常预警），流程层面：设置补卡申请、休假审批、异常处理等标准化流程。

2. 核心功能

数据采集：准确记录员工出勤行为，合规校验：确保工时符合劳动法要求（如加班时长上限），统计分析：生成报表支持人力资源决策（如排班优化、绩效评估）。现代考勤管理的演进，传统考勤（纸质签到、手动统计）已逐步被数

字化考勤系统取代，并融合 AI、大数据技术，实现：智能排班（根据业务需求动态调整），实时监控（外勤人员 GPS 定位打卡），风险预警（自动识别异常考勤并提醒 HR 干预）。

二、请假类别及天数

1. 请假类别

法定假期，病假：需提供医疗机构诊断证明，急诊可在诊断后 24 小时内补办手续，事假：需提前书面申请，说明具体事由，婚假、产假、丧假：按国家及集团公司规定执行，年休假：需提前至少 10 个工作日申请。特殊假期，探亲假、疗休养假：需符合集团公司相关政策，因公请假（含外出学习、培训）：需提供相关文件或通知。

2. 请假天数规定

审批权限与天数对应关系，5 天以内：部门经理审批后报人力资源部备案，6-10 天：需分管领导审批后报人力资源部备案，10 天及以上：需总经理审批并备案。特殊岗位规定，生产岗位：按排班表执行，请假需结合生产计划调整，机关人员：突发性工作需加班时，需经部门负责人审批。

3. 违规处理

未履行请假手续离岗的管技人员，按 200 元/次罚款并

通报,一般员工未请假按50元/天罚款,并纳入月度考核。

三、国有企业考勤管理工作存在的问题及原因分析

1.管理理念落后

(1) 主要问题表现,重形式轻实效,表现:过度依赖纸质签到、手工统计等传统方式,忽视考勤数据的分析应用,案例:某国企仍采用“部门内勤手工记录+月末汇总”模式,导致数据滞后、误差率高。刚性管理缺乏灵活性,表现:严格执行“朝九晚五”固定考勤,未针对不同岗位(如外勤、研发)设计差异化规则,影响:抑制员工积极性,与市场化企业用人机制脱节。技术应用滞后,表现:生物识别、移动打卡等新技术普及率低,系统功能停留在基础打卡层面,数据:近年调研显示,仅35%的央企实现考勤与OA/HR系统数据互通。数据价值挖掘不足,表现:考勤记录仅用于薪资计算,未关联绩效分析、人力成本优化等管理场景。(2) 深层原因分析,体制惯性,行政化管理思维主导,强调“合规性”而非“效率”,改革动力不足;技术投入不足,信息化预算优先保障生产系统,人力资源管理数字化建设滞后;权责界定模糊,HR部门与业务部门在考勤规则制定上权责不清,导致政策脱离实际需求;员工认知偏差,部分员工将考勤等同于“监控工具”,抵触智能化管理,改革阻力较大。

2.考勤管理方式不科学

国有企业考勤管理方式不科学的问题主要表现为制度僵化与技术滞后,其根源在于管理理念偏差与数字化转型不足。以下是具体分析:制度设计僵化,高温高空作业场景缺乏适应性设备,虹膜识别技术可将代打卡率降至0.23%。技术应用落后,系统割裂导致考勤数据与薪资、门禁系统未打通。监督机制失效,大部分企业未设独立监督岗,分管经理权限模糊引发社保编号重复问题,病假条归档缺失率达25%,暴露流程漏洞。

3.勤管理规定不明确

国有企业考勤管理规定不明确将引发系统性管理风险,具体影响及解决方案如下:(1) 主要法律风险,劳动争议高发,模糊条款导致违法解约风险提升,如“迟到1小时=旷工半天”的换算条款被法院认定无效。加班认定争议,未明确加班审批流程的案件占劳动仲裁总量的21%。(2) 管理执行困境,纪律失效,代打卡查处率不足40%,人情考勤导致记录差异达23%。成本激增,手工考勤纠错耗时占HR工作量的42%,年均增加成本8-12万元。(3) 司法裁判趋势,制度合法性审查,法院要求考勤规定必须经民主程序制定并公示,否则无效。合理性标准,“月迟到≤3次且累计≤1小时免罚”等量化标准更易获司法支持。

四、国有企业考勤管理存在问题的解决对策

1.转变思想,重视考勤管理工作

神东矿业服务公司通过思想转变与制度创新,将考勤管理从基础记录升级为战略管理工具,其转型路径与实践成效如下:(1) 思想转变的三大突破,从“形式合规”到“价值创造”,公司管理层重新定义考勤管理价值,将其与安全生产、效率提升挂钩。专项调研显示,考勤异常率下降40%的区队,工伤事故率同步降低28%。从“被动监管”到“主动服务”,人力资源部转型为“考勤服务支持中心”,开发移动端自助平台,员工可实时查询考勤状态、假期余额,异常申诉处理时效从3天缩短至4小时。从“单一工具”到“数据资产”,

建立考勤数据驾驶舱,关联分析出勤率与产量、能耗等指标。上海煤矿通过优化排班模型,使设备利用率提升15%,年节约电费超200万元。(2) 制度创新的四项举措,动态弹性机制,对技术研发等岗位试点“核心工时+弹性区间”模式,在保证8小时在岗前提下,允许±2小时自主调节,员工满意度提升35个百分点。

安全联动机制,考勤系统与安全监控平台对接,未按时签到人员自动触发安全预警。通过该机制及时发现并处置3起违规进入危险区域事件。智能预警系统,开发AI分析模型,对连续迟到、异常打卡等行为进行三级预警(黄/橙/红),累计干预高风险行为127人次,违纪率同比下降62%。文化融合工程,将考勤合规纳入“神东工匠”评选标准,开展“全勤标兵”季度评选,获奖者享受带薪休假等激励,形成正向引导效应。(3) 数字化转型的三大支撑,5G+边缘计算应用,在井下等特殊场景部署边缘计算节点,实现考勤数据本地化处理,网络中断时仍可维持72小时正常打卡,数据恢复后自动同步。区块链存证系统,关键考勤数据上链存储,确保不可篡改。劳动仲裁案件中,区块链存证使公司举证效率提升80%,全部胜诉。数字孪生分析,构建矿区人员流动数字孪生模型,通过历史考勤数据预测高峰时段人流,优化班车调度方案,通勤等待时间平均减少22分钟。这种系统性变革使考勤管理从成本中心转变为价值创造中心,为能源行业数字化转型提供了可复制的实践样本。

2.建立完善的考勤管理制度

神东矿业服务公司通过电子化考勤管理体系的建设,实现了劳动纪律规范与智能化管理的结合,其制度框架及实施要点如下:

(1) 制度架构与职责分工,双轨考勤机制,公司实行电子考勤与手工签到并行制度,电子考勤数据作为薪酬计算、绩效考核的核心依据。考勤机管理遵循“谁使用、谁负责”原则,人力资源部统筹系统维护与数据审核。三级责任体系,人力资源部:制定制度、系统维护及异常数据公示,各单位:编制排班表、设备日常维护及考勤数据核验,部门负责人:对员工出勤真实性负直接责任。(3) 智能化管理支撑,5G+物联网应用,通过5G网络实现考勤数据实时传输,

与调度指挥中心、安防监控系统联动。数据安全保障,数据中心配备双回路供电、UPS 备份及七氟丙烷灭火系统,考勤数据存储周期超 2 年。核心交换机实施实名认证访问,配备入侵检测机制。(3) 延伸管理措施,加班管控,机关人员加班需经审批并符合特定条件(如突发性工作),生产岗位按排班表执行。助理级以上人员加班以调度值班记录为依据。违规处理,迟到早退按阶梯扣罚(如 30 分钟内扣 20 元),旷工双倍扣薪,月累计超 3 天可解除合同。考勤结果与晋升、评优直接挂钩。

3. 电子化考勤管理应用

神东矿业服务公司的电子化考勤管理应用体现了智能化与制度化的深度融合,其核心实践可归纳如下:(1) 制度设计与技术应用,双轨并行机制,公司在有条件区域推行电子考勤(人脸识别考勤机),未覆盖区域保留传统签到制度,电子考勤数据作为薪酬计算、绩效考核的核心依据。考勤机实行“谁使用、谁负责”原则,由人力资源部统筹管理,各单位指定专人维护设备并核验数据。差异化考勤规则,机关人员:固定工作时间(8:00-11:30/14:00-17:30),上下班需在指定时段(如上班 7:00-8:00)完成人脸签到,异常情况需书面说明。生产岗位:按排班表执行三班倒(早班 8:00-16:00、中班 16:00-24:00、夜班 00:00-8:00),签到窗口为班前后 1 小时,特殊岗位可申请调整时间。异常处理流程,因公外出、设备故障等无法正常打卡时,需填写《异常考勤登记表》并附审批证明,否则视为缺勤。月度考勤表需整合电子记录、请假单等材料,经负责人签字后提交人力资源部。(2) 智能化支撑体系,5G 与物联网集成,神东集团在智慧园区建设中部署 5G 网络全覆盖,实现考勤数据实时传输与多系统联动(如调度指挥中心、安防监控)。大柳塔煤矿等矿区通过人脸识别门禁与考勤系统互通,强化人员轨迹追踪。数据安全与存储,数据中心采用双回路供电、UPS 备份及七氟丙烷灭火系统,考勤数据存储周期超 2 年,支持负载均衡与读写分离技术。核心交换机实施实名认证访问,配备入侵检测与病毒防护策略。(3) 管理成效与延伸应用,效率提升,电子考勤减少人工统计误差,异常数据自动预警,结合 ERP 系统实现薪酬自动化核算。智能化示范矿通过 5G+考勤系统,实现远程调度与实时沟通,降低劳动强度。安全合规,考勤数据与安全监察系统联动,辅助“三长人员”清理等专项工作。智慧消防、视频监控等安防设施与

考勤数据交叉验证,提升矿区整体安全水平。

4. 强化对考勤管理的监督

(1) 制度完善与执行,明确考勤规范,细化迟到早退认定标准(如 30 分钟以上视为旷工)、请销假审批流程(需提前 24 小时审批)及旷工处理规定,确保制度可操作性强;将考勤制度纳入新员工入职培训必修课,强化纪律意识从源头培养。分级责任落实,实行“一把手”负责制,部门负责人作为考勤管理第一责任人,考勤员负责日常记录与上报;对连续 2 个月未完成考勤任务的人员采取设备停机等强制措施。(2) 立体化监督体系,技术赋能监测,使用人脸识别+活体检测技术杜绝代打卡,外勤人员通过 GPS 定位+拍照双重验证;智能系统自动预警异常考勤(如跨区域打卡、频繁迟到),响应时间 ≤ 30 秒。多维度检查机制,建立“日常检查+专项督查+随机抽查”模式,纪委联合人力资源部开展突击检查;通过调取考勤记录、查看监控录像、比对差旅报销数据等方式核查虚假公出等行为。(3) 结果运用与长效治理,刚性约束措施,考勤结果与绩效考核、评优评先直接挂钩,全勤奖额度设为月薪 3%-5%;对恶意违规者纳入年度考核降档处理,违纪记录记入档案。动态优化机制,每季度分析考勤数据波动,识别管理漏洞(如某部门迟到率持续超标);定期审计考勤制度执行情况,动态调整规则以提升针对性。

5. 严格执行考勤公示制度化

(1) 公示体系架构,三维公示网络,电子屏公示:每日更新部门考勤红黑榜;系统推送:每月 3 日自动发送个人考勤报告至员工邮箱;公告栏张贴:纸质版考勤表需部门负责人签字后存档备查。公示内容标准,基础信息:应到/实到人数、异常类型统计(迟到/早退/请假占比);细节数据:单次异常超过 30 分钟需注明具体时段及事由;处理结果:对应处罚措施及申诉渠道说明。(2) 执行保障机制,双审核制度,考勤员初审:核对原始打卡记录与审批单据一致性;纪检监察终审:对涉及管理层考勤异常进行专项核查。智能监督平台,开发考勤公示区块链存证系统,确保数据可追溯;设置敏感词过滤(如“代打卡”“补签”等触发自动预警)。

综上所述,加强考勤管理是国有企业管理工作中的基础管理工作,对于增强企业发展活力具有极大的作用,有效运用考勤管理能帮助企业激烈的市场竞争中赢得更好的生存和发展。

参考文献

- [1]魏雨.基于云平台的考勤管理系统设计与实现[J].现代信息科技,2021,5(9):70-74.
- [2]冯雄.浅析移动考勤在电力企业人力资源精细化管理中的应用[J].企业科技与发展,2020(7):190-191.
- [3]张开.智能化考勤技术在人力资源管理中的应用价值[J].现代企业,2020(1):13-14.
- [4]李福明.基于深度学习的人脸识别考勤管理系统开发[J].实验室研究与探索,2019,38(7):115-118,123.
- [5]姬民.浅谈考勤智能化在企业管理中的应用[J].信息系统工程,2019(4):96,98