

建筑劳务实名制管理实施现状及解决思路

梁兆兴 张浩昊

山东省路桥集团有限公司

DOI:10.32629/btr.v8i6.4832

[摘要] 随着建筑业用工规范化推进,劳务实名制管理成为核心抓手。本文聚焦建筑劳务实名制管理,先阐述其定义、内涵、发展历程与重要意义,接着剖析实施现状,指出存在主动性不足、信息管理流于形式、片面依赖门禁系统、管理平台与实际脱节、网络技术有短板、制度执行遇阻、档案管理混乱等问题。针对这些问题,提出完善制度明确责任、强化信息采集管理、创新考勤方式、优化管理平台、加强网络保障、提升各方积极性、规范档案管理等解决思路,旨在推动建筑劳务实名制管理有效落实,保障建筑行业健康发展。

[关键词] 建筑劳务实名制管理; 实施现状; 解决思路

中图分类号: TU721.2 文献标识码: A

Implementation Status and Solutions for Real-Name Management of Construction Labor

Zhaoxing Liang Haohao Zhang

Shandong Provincial Road and Bridge Group Co., Ltd.

[Abstract] With the advancement of standardization in the construction industry workforce, real-name labor management has become a core focus. This paper focuses on real-name management of construction labor. It first elaborates on its definition, connotation, development history, and significant importance. It then analyzes the current implementation status, pointing out issues such as insufficient initiative, superficial information management, over-reliance on access control systems, disconnection between management platforms and reality, shortcomings in network technology, obstacles in system implementation, and chaotic archive management. To address these problems, solutions are proposed, including improving systems to clarify responsibilities, strengthening information collection and management, innovating attendance methods, optimizing management platforms, enhancing network support, increasing stakeholder engagement, and standardizing archive management. The aim is to promote the effective implementation of real-name management of construction labor and ensure the healthy development of the construction industry.

[Key words] Real-Name Management of Construction Labor; Implementation Status; Solutions

引言

在建筑行业蓬勃发展的当下,劳务人员数量庞大且流动性强,给项目管理、安全保障及权益维护带来诸多挑战。建筑劳务实名制管理作为规范行业秩序、保障劳务人员权益的重要举措应运而生。它不仅能精准掌握劳务人员信息,实现动态管理,还有助于提升项目管理效率、保障工程质量安全。然而,在实际推行过程中,建筑劳务实名制管理面临诸多困境与问题。深入探究其实施现状,剖析问题根源并探寻解决思路,对推动建筑劳务实名制管理有效落地、促进建筑行业健康可持续发展具有重要的现实意义。

1 建筑劳务实名制管理概述

1.1 建筑劳务实名制管理的定义与内涵

建筑劳务实名制管理是借助信息化手段,对建筑劳务人员的基本身份信息、从业记录、培训情况、技能水平、考勤数据、工资发放等各类信息进行全面采集、精准记录与动态管理的制度体系。它以真实身份为基础,构建涵盖劳务人员从入职到离职全流程的管理框架。通过这一管理方式,能够清晰掌握劳务人员的实际工作状态与权益保障情况,实现劳务管理的规范化、透明化,为建筑行业的人员调配、质量管控、安全保障以及劳务纠纷处理等提供坚实的数据支撑与科学依据。

1.2 建筑劳务实名制管理的发展历程

建筑劳务实名制管理经历了从初步探索到逐步推广的演进过程。早期,受技术与管理理念限制,仅在部分大型项目试点简单信息登记。随着信息技术发展,开始运用电子设备采集信息,

管理内容也扩展到考勤、工资等方面。近年来,国家政策大力推动,各地纷纷出台细则,借助大数据、云计算等技术,构建统一管理平台,实现全国范围内的信息共享与互联互通^[1]。

1.3建筑劳务实名制管理的重要意义

建筑劳务实名制管理意义重大。于劳务人员而言,能保障其合法权益,清晰记录工作时长与工资发放,避免欠薪纠纷,同时为其职业发展提供真实履历。对施工企业,可精准掌握人员信息,合理调配劳动力,提高施工效率与质量,降低管理成本与安全风险。从行业层面看,有助于规范劳务市场秩序,淘汰不合规企业和人员,促进建筑行业健康有序发展。

2 建筑劳务实名制管理实施现状

2.1主动性不够

在建筑劳务实名制管理推行过程中,各方主动性严重不足。部分施工企业为追求短期利益,对实名制管理敷衍了事,只做表面功夫,不愿投入足够的人力、物力和财力去落实。劳务人员自身也缺乏主动配合意识,认为实名制管理繁琐,增加了自身负担,对信息登记、考勤打卡等工作不积极,甚至存在故意隐瞒、虚假填报信息的情况。政府监管部门在监督执行时,有时也存在力度不够、主动性欠缺的问题,未能形成有效的推动合力,导致实名制管理难以全面深入开展。

2.2信息管理偏重于形式

建筑劳务实名制信息管理在实际操作中,往往偏重于形式。一些项目虽然建立了信息管理系统,但采集的信息不全面、不准确,存在大量虚假或无效数据。信息更新也不及时,劳务人员信息变动后未能及时在系统中修改,导致信息与实际情况脱节。而且,信息管理多停留在简单的记录层面,缺乏对数据的深度分析和挖掘,无法为项目管理、决策提供有价值的信息支持,难以发挥实名制管理应有的作用,使得信息管理工作流于形式。

2.3片面依靠门禁系统

当前,不少建筑项目在劳务实名制管理中片面依赖门禁系统。将门禁打卡作为考勤的唯一方式,认为只要劳务人员通过了门禁就视为出勤,忽视了实际工作情况的考量。然而,门禁系统存在诸多漏洞,如代打卡、尾随进入等现象时有发生,无法准确反映劳务人员的真实出勤和工作状态。而且,门禁系统仅能记录人员进出时间,对于劳务人员的工作内容、工作效率等信息无法获取,不能全面、真实地掌握劳务人员的工作情况,不利于项目精细化管理。

2.4管理平台与实际存在差距

建筑劳务实名制管理平台在实际应用中与实际存在较大差距。一方面,部分管理平台功能设计不合理,不符合建筑项目的实际需求,操作复杂,使用不便,导致项目管理人员和劳务人员不愿使用。另一方面,管理平台的兼容性差,无法与项目现有的其他管理系统进行有效对接和数据共享,形成信息孤岛,增加了管理成本和工作量。此外,管理平台的更新维护不及时,不能随着项目进展和政策变化进行相应调整,无法满足实际管理工作的动态需求^[2]。

2.5网络技术问题

网络技术问题是建筑劳务实名制管理实施过程中的一大阻碍。在一些建筑工地,网络覆盖不完善,存在信号弱、网络不稳定的情况,导致信息采集设备无法正常连接网络,数据不能及时上传至管理平台。即使有网络,网络带宽不足也使得数据传输速度缓慢,影响信息的实时性和准确性。而且,网络安全性也存在隐患,实名制管理涉及大量劳务人员的个人信息,一旦网络遭受攻击,信息泄露风险大,会给劳务人员带来不必要的损失,也影响了实名制管理的可信度和推广应用。

2.6制度执行阻力

建筑劳务实名制管理在制度执行过程中面临诸多阻力。从企业内部来看,部分管理人员对实名制管理制度认识不足,重视程度不够,在执行过程中打折扣,不能严格按照制度要求开展工作。一些劳务班组为追求自身利益,抵制实名制管理,不配合信息采集、考勤打卡等工作,给制度执行带来困难。从外部环境来说,相关法律法规和政策措施不够完善,对违反实名制管理制度的行为缺乏明确的处罚规定,导致监管缺乏威慑力,使得制度难以得到有效执行。

2.7档案管理混乱

建筑劳务实名制档案管理较为混乱。在档案收集方面,存在资料收集不齐全、不及时的问题,一些重要的劳务人员信息,如劳动合同、技能证书等未能完整收集。档案整理也不规范,分类不清晰、编号混乱,给档案的查询和利用带来极大不便。在档案存储过程中,缺乏专门的档案存放场所和设备,档案保管条件差,容易导致档案损坏、丢失。而且,档案的更新和维护不及时,劳务人员信息变动后档案未能同步更新,使得档案内容与实际不符,无法为劳务管理提供有效的参考依据。

3 建筑劳务实名制管理问题的解决思路

3.1完善制度建设,明确各方责任

建筑劳务实名制管理需构建一套完备的制度体系。企业应依据行业特点与自身实际,制定涵盖劳务人员招聘、培训、考核、离职等全流程的详细管理制度。明确各部门在实名制管理中的职责,如人力资源部门负责人员信息采集与审核,项目管理部门负责考勤与现场管理,财务部门负责工资核算与发放等,避免职责不清导致的管理漏洞。同时,建立责任追究机制,对于因管理不善、信息失真等引发的纠纷或损失,明确责任主体与处罚措施。通过完善制度,让实名制管理有章可循,确保各环节紧密衔接、高效运转,为劳务管理的规范化、精细化提供坚实保障。

3.2强化信息采集与管理,确保信息准确全面

信息是建筑劳务实名制管理的核心。要拓宽信息采集渠道,综合运用现场登记、线上填报、设备自动采集等方式,确保信息来源广泛。采集内容不仅包括劳务人员基本身份信息,还应涵盖技能水平、从业经历、健康状况等。建立严格的信息审核流程,由专人对采集的信息进行逐一核对,保证信息的真实性与完整性。利用信息技术对信息进行动态管理,及时更新劳务人员的信息变动情况。同时,加强信息安全管理,采用加密技术、访问控

制等手段,防止信息泄露与篡改。通过强化信息采集与管理,为劳务人员的合理调配、技能培训、权益保障等提供准确、全面的数据支持^[3]。

3.3 创新考勤方式,提高考勤准确性

传统考勤方式易出现漏洞,创新考勤方式势在必行。可引入生物识别技术,如指纹识别、人脸识别等,利用其唯一性与稳定性,有效避免代打卡现象。结合移动定位技术,通过劳务人员携带的手机或定位设备,实时掌握其工作位置与行动轨迹,判断其是否在岗工作。对于一些特殊作业环境,可采用智能穿戴设备进行考勤,如智能手环,不仅能记录考勤信息,还能监测劳务人员的身体状况与工作强度。此外,建立多维度考勤评价体系,综合考虑考勤记录、工作成果等因素,全面、客观地评价劳务人员的工作表现,为薪酬发放与绩效评估提供准确依据,提高考勤管理的科学性与公正性。

3.4 优化管理平台,增强平台实用性

管理平台是建筑劳务实名制管理的重要工具。要对现有平台进行全面评估,针对功能不合理、操作复杂等问题进行优化升级。简化平台操作流程,设计直观、便捷的用户界面,降低使用难度,方便项目管理人员与劳务人员操作。增加实用功能模块,如劳务人员信息查询、考勤统计分析、工资核算发放等,满足实际管理需求。加强平台的兼容性与扩展性,实现与项目其他管理系统的无缝对接,打破信息孤岛,实现数据共享与协同工作。同时,建立平台反馈机制,及时收集用户意见与建议,根据实际需求对平台进行持续改进,提高平台的实用性与用户满意度,提升管理效率。

3.5 加强网络保障,确保数据传输畅通

稳定的网络是建筑劳务实名制管理数据传输的关键。企业应加大对网络基础设施的投入,在工地现场合理布局网络设备,扩大网络覆盖范围,提高网络信号强度与稳定性。采用高速、稳定的网络技术,提升数据传输速度。建立网络应急保障机制,配备备用网络设备与电源,在网络出现故障时能迅速切换,确保数据传输不中断。同时,加强网络安全管理,安装防火墙、入侵检测系统等安全设备,定期进行网络安全漏洞扫描与修复,防止网络攻击与数据泄露。与网络服务提供商建立长期合作关系,及时获取技术支持与服务,保障网络始终处于良好运行状态,为实名制管理提供可靠的网络支持。

3.6 提升各方积极性,形成管理合力

建筑劳务实名制管理的有效实施需要各方积极参与。企业

要加强对劳务人员的宣传教育,让其了解实名制管理对自身权益保障与职业发展的重要意义,主动配合管理工作。建立合理的激励机制,对积极配合实名制管理的劳务人员给予物质奖励或职业晋升机会。对于项目管理人员,将实名制管理成效纳入绩效考核体系,对管理成效显著的人员给予奖励,对管理不善的人员进行问责。同时,加强企业内部各部门之间的沟通与协作,形成管理合力。通过提升各方积极性,营造良好的管理氛围,推动实名制管理顺利开展,实现企业与劳务人员的共赢。

3.7 规范档案管理,实现档案长效利用

规范的档案管理是建筑劳务实名制管理的重要环节。企业应建立统一的档案管理制度,明确档案的收集、整理、存储、利用等各个环节的标准与流程。在档案收集方面,确保资料完整、准确、及时,涵盖劳务人员的各类重要信息。整理档案时,按照一定的分类标准进行科学分类,编制清晰的目录,便于查询与检索。采用专门的档案存储设备与场所,保证档案的保存环境良好,防止档案损坏、丢失。同时,利用信息化手段对档案进行数字化管理,建立电子档案数据库,实现档案的快速查询与共享。定期对档案进行评估与更新,确保档案内容与实际情况相符。通过规范档案管理,实现档案的长效利用,为劳务人员的职业发展、企业的人力资源管理提供有力支持^[4]。

4 结束语

建筑劳务实名制管理在规范用工、保障权益方面成效初显,但实施中仍存在考勤数据造假、关键岗位到岗率低、劳动合同上传率不足、网络传输不畅等问题。解决思路包括:完善制度建设,明确各方权责;强化技术赋能,采用防作弊考勤设备并优化网络保障;严格监管执法,通过专项整治与信用惩戒倒逼责任落实;加强宣传引导,构建“不敢欠、不能欠、不想欠”的治理格局。多方协同发力,方能筑牢农民工权益保障防线,推动建筑业高质量发展。

[参考文献]

- [1]邓苍碧.建筑业农民工实名制管理的做法研究[J].现代国企研究,2022,(6):96+98.
- [2]陈志伟,刘雨.建筑工地农民工实名制管理制度办法探究[J].建材与装饰,2022,(28):177-178.
- [3]孙璐.“实名制”打造安全施工新典范[J].中国建设信息化,2021,(22):216-219.
- [4]综合.全国建筑劳务实名制管理平台即将上网[J].建筑设计管理,2022(5):145-145.