

事业单位人事档案管理的创新研究

秦亚红

河北省承德市丰宁满族自治县交通运输局

[摘要]随着我国社会主义市场经济的飞速发展,我国企业的管理工作也逐渐提上了日程,我们了解到,档案管理是企业运行机制中的重要基础,人事档案是教育培养、选拔任用、管理监督干部和评鉴人才的重要基础。单位人事档案的保管对象主要由行政、工人等人员构成,由于机构的特殊性,人员档案占主要部分,其档案反映了人员个人的全部履历信息,是单位选拔人才的重要依据。计算机网络技术的兴起带领各行各业走进了信息化时代,档案管理的信息化也在这样的背景下逐步推进。目前国内事业单位的人事档案数字化实现率普遍较低,绝大部分单位开始意识到档案数字化的重要性,并开始有计划、有步骤地推进本单位的人事档案数字化进程。

[关键词] 事业单位; 人事档案; 管理创新

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.106

引言

近年来科技迅速发展,网络应用日益广泛,为人事档案智能化管理提供了科学理论基础。目前人事档案管理性能有待提升,需要深入研究人工智能技术在人事档案管理中的应用。

一、人事档案管理现状

(一) 档案管理意识落后

我国档案管理办法存在区域性差异,各地政府在实施流动人员档案管理时存在较大差异性,管理意识不尽相同,参差不齐。不仅如此,相关部门以及企事业单位目前仍存在对于流动人员档案管理认识度不够、管理理念以及管理手段滞后于时代发展的问题,这一问题在中小单位特别是小微民营企业中尤为突出。相关管理部门在实施流动人员档案管理时缺乏创新性,实施档案管理时将重点放在归档和存储方面,致使管理效率及质量均无法符合时代发展需要,也无法有效发挥档案价值,更遑论为流动人员提供高质量服务。

(二) 信息化管理系统待完善

传统档案管理工作以纸质档案为主要信息媒介,此部分档案借阅量较大,因此原档案极易因反复借阅造成涂改、损坏、丢失等,档案管理安全性极大下降。造成此类状况出现的最大原因就是相关部门和企事业单位未及时完善信息化管理系统,对于实体档案数字化认识度不高,因而降低了档案管理质量,也在一定程度上对档案资源的使用效率造成了影响。不仅如此,档案管理系统多为通用型,可能不适用于部分部门,进而无法有效运用档案管理软件实施档案管理。档案管理系统针对性不高、实用性较差,不利于档案管理信息化水平的提高。

二、事业单位人事档案管理的创新

(一) 加强相关知识学习,提高全员认识

认识是行动的先导,需提高全员对人事档案的认识。首先,要转变决策层和管理层的思想观念,使其更新对人事档案管理的认识,提高对人事档案工作的重视程度,将档案工作作为公司的重要事项予以关注,才能提高档案管理工作的权威性,确保相关工作顺利进行。其次,需加强档案管理人员的业务能力和责任感,可通过外派学习、继续教育、专项培训等方式,拓展和更新档案管理人员的相关知识体系,提高其档案管理能力和水平。

(二) 人事档案管理信息化建设是单位的首要任务

单位对自身有了充足的了解,才能够创造出价值,大数据环境中,加强单位人事档案管理的信息化转变的工作,是单位的首要任务,对单位发展,每个环节,每个岗位的把控有着重要的意义。数字化、技术化、网络化是当下时代快速发展的科技成果展示,更是信息技术运用的基础,影响着当今社会的各行各业,单位人事档案管理工作的方式也在改革的队列中。今天,单位的人事档案管理工作的信息化改革已经有了阶段性的成果,单位运用计算机与网络技术改变传统人事档案管理流程与结构,加快了传统纸质文件转变成数字文件的进程。单位人事档案信息化建设刚步入开端,单

位人事档案管理工作内容及工作方式还未完全脱离传统模式,工作理念转变复杂。大数据背景下信息技术在单位中的应用,是单位的工作方式走向信息化,数据化,互联网方式的必然阶段。作为单位发展的重要工作目标之一,促进单位人事档案管理工作的数字转变的方式,将是单位未来发展趋势。

(三) 加大资金投入

人事档案信息化管理的实现离不开充分的资金支持,应在时代发展背景下进行专项资金的设置。资金的使用主要分为两大块:一为建立流动人员人事档案基础信息数据库,为信息化建设提供基础平台;二为现代化设备的配备和更新,为信息化的实现提供硬件支撑;三为专业人才的招纳和培养,建立高质量档案管理人才队伍,既要提升人员档案管理的专业能力,又要提高人员信息化水平,使人员更加适应现代化发展需要,通过人员综合能力的提升,为信息化档案管理的实现提供人才助力。

(四) 深度体现人事档案的全部价值

单位人事档案管理工作的本质上讲,人事档案管理工作是为单位运营进行服务,亦是对员工进行服务的,大数据理念是重点展现人才的价值数据具有重要意义,单位将人事档案与互联网结合是资源共享的体现,并对广泛的互联网人才资源进行了归纳,分析出单位发展的需要,进而提供具有价值的参考意见。传统的单位人事档案管理具有封闭性,无法有效地将资源共享,不能将资源进行再利用,只能供其内部使用。单位管理者对内部人员能力没有清晰的认识,就不能将有限的资源充分利用起来。大数据技术的运用,将人事档案分类归纳,分层次总结出有价值的信息,并且从大量信息中选出适合的档案,进行有规律,有结构的整理,重点凸显档案的利弊,不被无用信息干扰,这都凸显了大数据技术的先进性。一份有价值的人事档案,可以让单位管理者有效的找到相匹配的岗位,而不是盲目的对人才派岗,人才无法得到合理的运用,极有可能造成负价值的体现。考虑地越详细对单位的改革与发展越有利,深入研究人事档案的潜在价值与人才的有效运用,促使单位整体实力有质量上的提升。大数据环境中,先进的科学技术与单位人事档案管理工作的结合,是单位人事档案管理工作升级的关键因素,提供了单位在现代社会前行的方向。

结语

总之,大数据时代背景之下,单位必须要对档案管理工作引起高度的重视,充分利用各项信息化技术来加强档案信息化、信息化建设,对原有的观念以及管理方式进行改良与优化,这样才能够有效推动单位档案管理工作的健康持续发展。

参考文献

- [1]王璇.干部三龄二历一身份认定过程中的重点及难点探讨[J].中小单位管理与科技,2015,(16):130-131.
- [2]任春霞.对干部人事档案专项清理的探讨[J].山西经济管理干部学院学报,2014,(4):16-18