

对新时代干部人事档案数字化工作的思考

牛晓艳

新疆生产建设兵团第六师教育资助和后勤服务中心

摘要：事业单位改革背景下人事档案管理需要创新，对数字化工作提出信息化与智能化要求，推进干部人事档案数字化建设已成为当前研究的重点。有鉴于此，文中以新时代事业单位改革为着眼点，分析推进干部人事档案数字化建设的意义，探讨档案数字化建设存在的问题，给出如何高效开展干部人事档案数字化管理，旨在为类似研究提供借鉴。

关键词：事业单位；干部人事档案；数字化

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.06.068

事业单位干部人事档案详细记录并反映个人信息，也是选拔、管理、任用及监督干部的重要依据，更是事业单位开展人事管理工作的重要资源，尤其是时代发展，人才已成为各单位机构发展的主要竞争对象。部分事业单位干部人事档案管理相对粗疏，会出现遗漏、错误及失真等情况。随着信息技术快速发展，传统纸质档案管理向着数字化方向发展，充分利用各种设备，提高人事工作管理的质量，创新人事管理方式。因此，有必要做好干部人事档案数字化研究工作。

一、新时代事业单位推进干部人事档案数字化建设的意义

（一）提供专业数据分析

大数据时代，事业单位需要对大量原始资料进行转化、分析及清理，切实满足经营管理需求。事业单位可以提供专业的数据分析工作。事业单位数据分析内容诸多，如数据库、标引等，其中应用最为广泛的就是关联数据分析。事业单位管理层可以充分利用干部人事档案，制定科学合理的方案，充分利用档案数字化技术优势，做好相关数据分析，充分发挥干部人事档案的作用。

（二）满足用户各类需求

随着大数据技术的不断普及，事业单位的服务水平得到一定的提升。事业单位开展人事档案信息化管理满足当前社会的需求。人事档案信息化管理背景下提供个性化的服务，前提就是事业单位做好数据分析。这就需要人事档案数字化管理人员具有相应技能，单位给提供数据、信息等方面的保障，高效开展人事档案信息化管理，提供专业化的服务，切实满足新环境下需求，发挥事业单位的作用。

（三）加快数字资源建设

事业单位开展人事档案信息化管理可以加快人事档案资源建设。事业单位进行数字化建设时，需要明确数字人文建设的必要性，有效整合各类资源，授权使用各

类资源，实现数字资源的共建共享。同时，鼓励平台开发与共享相应数据，实现数据的传播与利用，切实发挥统计学软件的作用，经过信息提取形成相关结论，主动完成信息总结，实现事业单位的健康发展。

二、新时代事业单位开展干部人事档案管理工作的

问题

事业单位人事档案数字化管理中信息技术得到一定程度普及，在提高事业单位服务质量方面发挥着重要作用。但实际中受到一些因素影响，使得信息技术作用发挥有限，未能达成预期目标，现将这些问题归纳如下：

（一）人事档案存储能力不足

事业单位人事档案领域中应用信息技术，可以完成人事档案资源的采集、分析及处理，充分挖掘海量资源，提高事业单位的运营效率。但当前很多事业单位内并未搭建配套的存储数据库，现有存储设备无法满足人事档案日常存储需求，一些单位尚未开通云服务功能。欠缺人事档案存储能力，阻碍事业单位人事档案利用率提升，阻碍事业单位运营水平提升。事业单位人事档案未形成综合性的高效运行体系，信息技术应用存在一些不足，需要进一步提升事业单位云服务和云存储技术。

（二）相关技术设备相对落后

信息技术具有显著的数据运算能力，可以根据实时数据变化准确处理还原数据信息，得出准确的结论。事业单位人事档案领域中应用信息技术，借助海量数据进行深度预测。人事档案信息化管理体系建设，需要构建多元化的人事档案数字化管理机制，需要及时更新人事档案信息，充分利用信息技术对现有事业单位管理模式进行完善，总结适合的发展模式，进一步发挥事业单位人事档案中信息技术的具体应用价值。实际中很多事业单位技术设备落后，不能及时更新数据，欠缺信息处理能力。

（三）专业管理技术人才欠缺

信息技术在事业单位服务中的应用,其中一项就是提升事业单位存储能力与完善技术设备。因此,事业单位需要引入专业管理人才,这些专业人才可以发挥信息技术的作用,提高人事档案的管理效率,高效完成人事档案数字化建设。但就实际情况而言,现阶段从事人事档案数字化管理工作的人员技术水平不足,直接影响到事业单位人事档案质量的提升。一些事业单位受到资金、规模等因素发展,存在人事档案数字化管理专业技术人才配置不足,相关人员缺少技术创新与研发能力,直接影响到事业单位人事档案管理质量的提升。

三、新时代事业单位开展干部人事档案管理的问题成因

(一) 干部人事档案管理不完善

当前干部人事档案管理尚不完善,在一定程度上直接影响了档案数字化管理效果和水平。究其原因,主要是部分事业单位对干部人事档案管理的重视程度不够,没有意识到干部人事档案管理的重要性,在干部人事档案管理数字化建设过程中缺乏足够的资金支持。这在一定程度上直接影响了干部人事档案管理的效果和水平,同时也不利于档案数字化建设的发展。

其次,资源库建设不完善在一定程度上会影响干部人事档案管理作用的发挥。对干部人事档案管理进行数字化管理,是为了充分发挥档案数据的作用和价值,让之前的档案数据为后续的城建决策提供强有力的数据支撑。但当前,部分事业单位资源库建设较为落后。

(二) 干部人事档案管理人员保密意识不强

一是档案管理部门对干部人事档案保密工作重视程度不足,没有充分认识到干部人事档案与其他档案资料的明显差异性,在干部人事档案管理过程中按照一般档案对其进行管理,很容易出现干部人事档案遗失和泄密问题。

二是部分档案管理人员保密意识不足。这就需要档案管理部门为其建设专门的数据库,形成专门的干部人事档案管理平台。同时还需要与其他业务系统进行连接,实现对重要干部人事档案的快速收集、整合、管理、利用、开发、共享,在这一过程中难免会出现干部人事档案被黑客攻击或病毒感染风险。一旦在干部人事档案管理过程中,档案管理人员主观意识不强,就很容易不按照相关保密制度办事,造成人为安全漏洞,进而影响干部人事档案安全。

三是干部人事档案保密制度建设落后,干部人事档案保密工作开展需要完善的制度机制作为支持。

四、新时代事业单位推进干部人事档案数字化的策略

(一) 加大支持和保障力度

要加强组织领导,科学规划档案资源的开发和利用。各级部门要将乡村振兴档案资源的开发与保护纳入美丽乡村建设规划中,结合实际情况和地方特色资源,制定切实可行的档案资源开发与保护计划。其次,要加大专项资金的投入,依托社会各界及政府相关政策的扶持有效地推进干部人事档案建设。要重视软硬件设施的建设,最大限度地改善干部人事档案的储存和利用条件,采取典型培养、实地观察、点对点的方法,加强对干部人事档案资源价值的挖掘,积极向党委、政府提出建议,紧紧围绕乡村振兴,利用好档案资料,挖掘历史文化。

总目录主要是根据事业单位人事档案归档的时间顺序,形成的被称为类目,且将其作为事业单位人事档案的一种统计工具;而分类目录则是按照事业单位人事档案内容进行逐一分类和排列,以内容为指引将案卷登记视作目录,在揭示其人事档案内容组成的基础上方便进行检索;而所谓的专题目录则是根据专门的需求以具体某一科技专题为研究对象所开展的案卷级目录编制,或文件级目录编制。在进行机器检索工具的编制时,会涉及磁带、光盘、缩微胶片等,并以这些为载体,通过计算机、阅读器等设备;全面性是指在著录每项科研成果时,一定要包含成果具体内容、具体评价日期、所有参与其中的科研人员、涉及的科研单位以及研究成果的具体名称等等。而准确性则是指上述所列内容的准确性,避免在识别过程中出现内容错误。

(二) 干部人事档案数字化建设与保密管理的保障措施

结合事业单位发展实际,提高人事档案数字化管理人员自身专业素质,根据个人能力制定短、中、长三种培训教育计划,帮助人事档案数字化管理人员加强对于专业知识以及技能等的业务培训。同时通过开展业务交流会分享自己的工作心得以及编发科技类简报等形式帮助人事档案数字化管理人员了解当前行业发展,不断提升其理论和实践水平。

夯实相关基础建设。包括开发干部人事档案数据库,针对干部人事档案数字化管理系统以及相关软件进行全面升级,加强对干部人事档案的数字化加工等等,通过有效手段对干部人事档案数字化管理的工作环境进行优化和完善。与此同时,在升级改造的基础上,尽全力夯实事业单位硬件基础设施建设,促进干部人事档案数字化管理的水平。

新时期,推动干部人事档案数字化建设与保密工作同向同行符合时代发展要求,需要档案管理部门为干部

人事档案数字化建设与保密管理协同推进提供扎实的保障措施。一方面,要重视宏观规划,将干部人事档案数字化建设与保密管理纳入档案事业未来发展之中,明确干部人事档案数字化建设与保密管理工作的历史定位。另一方面,要加强干部人事档案管理,完善硬件设施和软件系统,为干部人事档案数字化建设搭建平台,建立数据库。同时要完善地址档案资料信息支持和安全保障体系。

(三) 提升工作人员数字化能力

要提高人才准入门槛,加强对工作人员的筛选,选拔综合素质高的档案管理人才,有效提高工作人员的整体实力和水平。相关部门应当加强与专业院校的紧密合作,定期招收优秀毕业生进入档案管理队伍,提高人才队伍的整体素质和能力。还可以通过社会招聘的方式引进社会优秀人才,有效提高档案管理队伍的整体素质和水平。其次,应当加强对档案相关工作人员的培训,提升工作人员的工作能力。如组织信息服务技能方面的相关培训,具体包括干部人事档案管理数字化管理过程中需要遵守的规范、标准和要求以及档案咨询和研究,还有数据分析和加工等,可以有效提高工作人员档案整理、利用和保管的能力。还要加强对档案工作人员的思想教育,使其明确干部人事档案管理的重要性及档案工作人员所承担的重要使命,调动工作积极性,提高工作热情。

在这所有竞争中,只有依靠人才,才能应对市场瞬息万变的局势,做出最清醒明智的决策。而且传统单一型人才模式已经不能满足当前时代发展的需求,复合型人才是企业竞争的根本。在人事档案数字化管理领域,也急需能够兼负人事档案数字化管理工作并擅长现代网络应用的双技术人才。因此,事业单位想要跟随时代稳步发展,需加强对内部人事档案数字化管理人员专业技能以及信息技术的培训,帮助他们在工作中能更好地使用现代网络信息技术开展工作。条件允许时,还可邀请业界优秀互联网大咖进企业来为员工进行互联网知识普及。同时,在进行人才招聘时,针对准入门槛进行适当提高,对于工作能力强且具备高技术的复合型人才进行优先录用,尽可能为企业发展注入更多生机和活力。

(四) 做好网络安全管理

用户在注册和登录信息系统时,其具体时间以及基站的实际运行模式都可以作为条件,实现管控访问。因此,计算机系统也可从这些方面着手完成对用户入网层的安全设置。用户在初次登录计算机软件系统时,可以设置自己的账户名、登录密码等,还可以对自己的相关信息进行完善,如图片、姓名、年龄、性别、手机号等

等,方便进行后续的身份识别以及安全验证工作。用户在设置密码时还可以加入对字符数量和形式的限制,提升密码破解的难度,加强账户安全性。而且系统后台数据库在进行密码存储时会利用加密技术对用户设置的密码进行加密处理,确保用户登录时的安全性。还要在网络信息系统中设置管理员账号,对一般用户的账号设置访问权限,只有满足权限的用户才能进行访问,如此能大大减少访问人数,实现有效管控。

在日常使用中,因为自然灾害或者意外情况的发生而导致的系统安全问题具有突发性,因此很难完全避免,再加上人为操作的失误等,都是导致计算机产生物理安全风险的核心影响因素,其中还包括线路中断、信号被拦截和获取、电磁干扰以及冗余设计等。而对于计算机网络平台已经出现或可能存在的安全风险问题,通过分析可将其总结归纳为以下三个方面:系统拓扑结构、路由状况、网络运行环境。这之中,因为系统属于公开性服务器,在为用户提供服务的过程中势必受到外界安全威胁,因此技术人员需要在确保服务器和外界相关联系的基础上,在对网络服务器开放的基础上,进行适当截流。同时为预防信息泄漏,技术人员需要将内外部网络结构以及公开服务器等进行有效衔接,避免发生信息结构性外泄。但如此操作势必会导致外来请求增多,针对此情况,需要对外网服务进行层层过滤,保证数据信息能够通信正常,而对于那些外来的且未知的服务请求,其在到达主机之前就已经被系统防御软件所拦截和屏蔽,实现提前阻隔。而对于路由状况以及网络运行环境而言,需要结合实际,在系统内部设置一个结构相对简单的网络结构,并使用静态路由,以此降低对网络系统所带来的安全威胁。

结语

总而言之,新时代事业单位需要意识到人事档案管理工作的重要性,将其提升到战略高度,需要主动转变传统管理理念,创新现有档案管理模式,提高单位内人事档案管理效率。事业单位强化干部人事档案数字化工作,加强干部人事档案信息数据管理,充分开发与利用档案信息资源,持续优化现有档案管理流程,提升人事档案管理工作的质量,促进事业单位的长远发展。

参考文献

- [1] 贺朝霞. 推进干部人事档案信息化建设的实践与探索[J]. 人力资源开发, 2020(03): 18-20.
- [2] 马林海; 龚奇智; 徐伟. 干部人事档案数据库构建与扩展研究[J]. 中国高科技, 2020(08): 42-44.
- [3] 陈欣. 人事档案数字化管理方向之思考[J]. 内蒙古科技与经济, 2013(19): 66-67.