

流动人员人事档案管理与促进就业探究

丁丽娜

河北省人才服务中心

摘要：在快速变化的全球经济背景下，劳动力流动已经成为一个不可忽视的现象。流动人员带着他们的技能、经验和梦想，从一个地方迁移到另一个地方，为新的工作机会、学习机会或生活质量而努力。然而，伴随着这种流动性的增加，如何有效管理和利用这一群体的人事档案变得日益重要。这不仅关乎每个个体的职业前景，更涉及整体的社会和经济的发展。

关键词：流动人员；人事档案管理；促进就业；探究

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.02.196

引言

近年来，由于经济全球化、技术进步和社会变革，人们对于工作和生活的选择更加多样化。更多的人选择离开他们的出生地，到其他城市、地区甚至国家寻找更好的机会。据统计，流动人员的数量在过去的十年中增长了近50%。这种巨大的人口流动带来了许多机遇，但同时也带来了许多挑战，特别是在人事档案管理方面。在这种背景下，如何更好地管理流动人员的人事档案，使其真实、及时和完整地反映个体的职业轨迹，并为其未来的就业和发展提供支持，已经成为一个紧迫的问题。

一、流动人员人事档案概述

流动人员人事档案是指随着人员在工作、学习和生活中的流动，其与职业、学业和个人发展相关的信息记录。这些档案可能包括但不限于个人基本信息、学历、工作经验、培训记录、技能证书和其他与职业发展相关的资料。随着经济全球化和区域一体化的深入，人员流动日益加快，如何管理这些流动人员的人事档案，已经成为各行各业和地方政府关注的焦点。

（一）流动人员人事档案

流动人员的人事档案管理是一项综合性、动态的管理活动。它旨在为人员提供准确、及时和完整的人事信息，确保在流动过程中，他们的职业信息得到妥善保存和转移。这样，无论流动人员在何处，他们的人事档案都可以为其后续的职业发展提供有力支持。在流动人员人事档案的管理中，需要注重档案的收集、整理、存储、更新和转移，确保档案的真实性和完整性。

（二）管理流动人员的人事档案对于促进就业至关重要

随着经济的快速发展和城市化进程的加速，越来越多的人员开始流动，寻求更好的就业和生活机会。在这

样的背景下，流动人员的人事档案管理成了关键环节。对于每位求职者来说，他们的人事档案是其职业历程的记录，它包含了他们的学历、工作经验、技能证书等关键信息。这些信息对于求职者在应聘时展现自己的价值，赢得雇主的信任，有着至关重要的作用。

同时，用人单位在招聘时，通常希望能够得到准确、全面的员工信息，以便做出明智的决策。一个完备且更新及时的人事档案，能够为企业提供重要的参考，帮助他们挑选出最合适的候选人。此外，地方政府和职介机构利用人事档案的数据，也能为流动人员提供更为精准的就业服务。这样的数据驱动方法为劳动力市场带来了效率和透明度，有助于形成一个更加稳定和公正的就业环境。

二、流动人员人事档案管理的挑战与问题

（一）流动人员约束性较差

随着城市化进程和经济发展，更多的人跨地域追求更好的就业和生活机会。这些流动人员相较于常规职工，其工作和生活环境的不稳定性更高，因此他们在人事档案管理上面临更多的挑战。由于种种原因，流动人员在不同的城市、地方甚至不同的企业可能会有多个不同的档案，这使得他们的档案信息容易出现重复、混淆或缺失。这不仅增加了管理的复杂性，也给用人单位和职介机构带来了困扰。

流动人员的这种多点、分散的档案管理状态，往往导致信息不同步，甚至会有遗漏或错误。例如，一个人在A城市的工作经验可能没有及时反映在B城市的档案中，或者某些培训和资格认证信息未被完整记录。这些信息的不准确或不完整，可能会误导雇主，影响流动人员的求职机会。同时，对于那些希望准确了解和评估员工背景的雇主来说，这样的信息混乱也增加了他们的筛选难度，可能会导致他们对流动人员的疑虑和不信任。

（二）管理流动人员的人事档案程序存在缺陷，缺乏合理性

流动人员的人事档案管理系统在设计和实施上，往往基于传统的管理逻辑和常规员工的需要。这种管理逻辑在面对高度流动的群体时很容易显得力不从心。流动人员常常在不同的城市、区域甚至国家之间移动，他们需要一个既简单又高效的档案管理程序，而不是过于繁琐的系统。

而实际上，档案的提交、审核、修改和迁移等过程可能涉及多个部门和环节，每一个环节都可能成为信息更新的瓶颈。比如，当流动人员需要迁移档案时，可能需要经过一系列的审批，耗时且效率低下。或者，档案信息的修改和补充需要填写繁琐的表格和提交大量的证明材料，这增加了流动人员的负担。再者，由于各地、各单位对于人事档案的管理标准和要求可能存在差异，导致流动人员在不同地方的档案信息可能存在不一致，这无疑增加了档案管理的难度和复杂性。

这样的管理程序不仅降低了流动人员对档案管理的积极性，也可能导致他们面临求职和晋升等方面的困难，因为他们的档案信息可能不够完整或不准确。

（三）档案的利用价值无法发挥

在当代社会，信息被视为一种极为宝贵的资源。流动人员的人事档案中蕴含着他们的教育背景、工作经验、专业技能和其他与职业发展相关的重要数据。然而，由于多种原因，这些档案的信息往往未能得到充分的挖掘和应用。首先，由于信息的不统一和不准确，档案的真实价值被大大削弱。即便这些档案包含了极其有价值的信息，由于诸如信息冗余、遗漏或者出错等问题，雇主和职介机构往往难以准确评估流动人员的能力和经历。

再者，由于档案信息的获取和查询过程复杂，很多用人单位在人力资源筛选时，可能仅仅依赖于面试或者推荐，而忽视了档案中的宝贵信息。这种现象更进一步加剧了流动人员的不利处境，使他们在竞争中处于劣势。另外，档案中的信息未能得到适当的保护和隐私设置，可能导致流动人员对档案管理的信任度降低，担心自己的私人信息被泄漏或被不当利用。这种不信任感进一步阻碍了档案信息的充分利用，形成了一个恶性循环。

（四）档案管理工作人员能力不足

流动人员的多样性和流动性为人事档案管理带来了不小的挑战。在这种背景下，档案管理人员应具备专业

的档案知识，以及与之相匹配的操作和沟通技能。然而，现实中，不少档案管理工作人员可能是通过简单的内部培训或“边做边学”的方式进入这一岗位，他们在专业培训、理论学习和实际操作经验上可能都存在明显的不足。

此外，流动人员所涉及的行业和领域繁多，这就要求档案管理人员不仅要熟悉各种档案管理规范，还需要对不同行业的特点和需求有所了解。而现实情况是，由于档案管理工作人员的转岗率相对较高，很多人在这一岗位上停留的时间并不长，难以积累足够的经验和知识。这种状况进一步加重了档案管理的困难，不仅可能导致信息的遗失或错乱，而且也可能造成档案信息的滞后，不及时地反映流动人员的最新状况。

三、管理流动人员的人事档案促进就业的有效方法

（一）构建流动人员人事档案开放式管理模式

在全球化和技术进步的背景下，流动人员的数量和活动度不断增加。他们往往分布在不同的地理位置，参与各种工作和学习活动。因此，传统的人事档案管理模式已经难以满足他们的需求。考虑到这些情况，构建一个开放式的人事档案管理模式变得尤为重要。这种模式首先需要有一个中心化的数字平台，该平台可以储存和管理流动人员的各种档案信息。通过高度的数字化和云计算技术，流动人员可以随时随地访问自己的档案，进行查看、更新和修改。这极大地提高了信息的实时性和准确性。

同时，该开放式管理模式还为用人单位提供了巨大的便利。传统的档案查询方式往往效率低下，耗时耗力，而现在，用人单位可以通过这个平台快速、准确地获取到潜在员工的背景信息，如教育背景、工作经验、技能认证等。这不仅缩短了招聘流程，还使招聘更加精准。更重要的是，这种模式为流动人员提供了更广阔的就业机会，因为他们的档案信息可以被更多的用人单位浏览和查询。

（二）实施人事档案规范性管理

在数字化时代，数据的可靠性和完整性是核心的竞争力。然而，由于流动人员的特点，他们的数据更容易受到碎片化和失真的影响。因此，实施规范化的人事档案管理成为一个迫切的需求。明确的管理标准和流程有助于规避各种潜在的信息风险，包括但不限于数据篡改、丢失或误报。规范化的操作也确保了每个流动人员的档案数据都经过同样的处理和审核，这为数据的统一性和比较性提供了保障。随着先进技术，如区块链，

的引入，我们可以更好地跟踪和验证每一个数据的来源和变动，确保数据的真实性。

而规范化管理的另一个重要方面是公众的参与和信任。对于流动人员来说，他们的档案不仅是个人历史的记录，也是他们在求职市场上的“身份证”。因此，他们对于档案管理系统的信任至关重要。规范化的管理使得档案系统更加透明和公正，流动人员可以更加放心地提交和查询自己的数据，而不用担心其被滥用或泄漏。同时，公众的信任也为系统提供了更多的数据输入和反馈，使得档案信息更加完善和及时。

（三）创新档案管理模式，降低其物流流转速率

档案管理历经数个时代的演变，从最初的纸质记录到后来的电子档案，每一次进步都对信息的流通和管理方式产生深远影响。传统的纸质档案管理面临许多问题，如档案损坏、遗失、物理存储空间的限制，以及人为操作过程中的错误。随着数字技术的发展，档案管理也逐渐向电子化转变。这种转变不仅仅是简单地将纸质信息转化为电子数据，它还涉及档案的整体管理和应用方式的彻底变革。

电子化的档案管理为流动人员提供了前所未有的便利。首先，它消除了档案物理损坏和遗失的风险。每一份档案都可以在云端进行备份，当本地数据出现问题时，可以随时恢复。此外，加密技术确保了数据的安全，只允许特定的人员访问。更进一步，云存储和移动技术的结合使得档案信息可以随时随地被访问和更新，而不再受制于物理位置的限制。这种灵活性对于经常变动地点的流动人员来说是至关重要的。最后，数字化档案的自动分类、搜索和统计功能使得档案的管理和应用更加高效，满足了现代快速发展社会的需求。

（四）优化流动人员人事档案管理服务

流动人员所面临的挑战不仅限于档案的物理管理，更在于如何在多种信息和服务中找到所需的内容。为此，优化档案管理服务不仅要关注信息的存储和检索，还要为用户提供一种更直观、更便捷的体验。随着人工智能和大数据技术的进步，档案管理平台可以更加精准地识别用户需求，为其提供定制化的服务。例如，当用户输入关键词搜索时，系统不仅可以快速找到相关内容，还可以根据用户的浏览历史和偏好为其推荐相关的信息。

为了满足不同用户群体的需求，人事档案管理平台也需要提供多样化的服务方式。对于不太熟悉数字技术

的老年人员，提供线下的咨询和培训服务是十分必要的。这可以帮助他们更好地理解和使用档案管理系统，避免信息的误读和漏报。而对于年轻一代，与社交媒体和其他在线服务平台的整合可以使他们更加方便地访问和分享档案信息。这种跨平台的整合不仅可以提高档案管理的效率，还可以扩大其影响力，使更多的人受益。此外，档案管理服务还需要与其他公共服务系统，如社保、医保等，进行深度整合。这可以为流动人员提供一站式的服务，大大提高其生活的便利性。

（五）加强与各方合作，构建共享平台

在当前的社会环境下，单一的机构或组织很难完全满足流动人员人事档案的管理需求。因此，与各种机构和组织的深度合作变得尤为关键。地方政府、中介机构、大学和企业，每个都持有部分对流动人员有益的信息和资源。将这些分散的信息和资源集中起来，共同构建一个综合的、高效的档案管理共享平台，可以大大提高管理的效率和效果。

此外，这样的共享平台不仅为流动人员提供了一个集中、系统的档案服务，也为各方机构和组织提供了一个宝贵的交流和合作机会。在此平台上，各方可以分享最佳实践、技术创新和管理经验，推动档案管理工作的不断发展和完善。这不仅加强了档案的管理，也在更大的范围内促进了流动人员的就业，为他们提供了更多的机会和可能性。

四、结束语

流动人员人事档案管理对于现代社会的劳动力流动和就业促进具有重要意义。随着和经济和技术的发展，流动人员数量持续增加，他们的人事档案管理遭遇了前所未有的挑战。但通过创新管理模式、采纳新技术，并始终以服务为中心，可以确保流动人员的档案得到有效管理，从而为他们的职业发展和社会的就业促进提供有力支持。在未来，随着技术和社会的进一步发展，人事档案管理也将继续适应变化，为流动人员和社会创造更多的价值。

参考文献

- [1] 鲁民祥. 浅谈流动人员人事档案现存的问题及解决方案[J], 人才档案, 2018.10(05): 899-915
- [2] 张波. 对当前流动人员人事档案管理的思考[J], 科技人才, 2018.09(02): 109-115
- [3] 黄芳. 流动人员人事档案管理存在的问题及优化措施[J]. 城建档案, 2017(11): 2.