

人才竞争对人事档案工作的影响与对策

姜勇勇

(辽宁省铁岭市调兵山市招商引资服务中心 辽宁 铁岭 112700)

【摘要】人才是一个国家发展的重要因素,而人事档案管理则在人力资源中发挥着关键性作用。随着社会经济、文化和科学技术等方面的不断进步与发展,人们对人才需求也越来越高。尤其是近年来我国人才竞争日趋激烈化和复杂化趋势日益明显,如何有效地进行合理高效地利用人才已成为当前我国企业面临严峻挑战之一了!本文分析了人才竞争对人事档案工作的影响与对策。

【关键词】人才竞争;人事档案;影响对策

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.03.138

当前企业竞争的实质是人才的竞争,企业对人才的吸引力将直接影响企业的后期发展。在企业的发展过程中,人事档案工作与人才的引进和管理直接相关。人事档案主要包括企业内部员工的学历,工作经验和社会关系等基本信息。这是员工管理和计划的基础。这体现了人事档案管理的重要性。目前,在企业的发展过程中,由于人才竞争的进一步加剧,人事档案管理也受到很大影响。许多公司的人事档案管理无法适应当前激烈的人才竞争,从而影响企业的正常发展。因此,公司必须加强人员档案管理。

一、人才竞争对人事档案工作的影响

1、流动人员的档案管理不合理

人才竞争导致大量人员流动,人员档案也在不断流传。结果,中国政府发布了与流动人员管理有关的各种文件。同时,禁止任何雇主自己管理流动人员的个人档案,个人不能保留他人的个人档案。尽管有明确的规定,但一些用人单位仍不遵守法律法规,未经授权接受和管理流动人员的档案,有的甚至篡改档案信息并伪造档案信息。这种不合理的做法违反了相关管理规定,造成人事档案管理混乱。

2、人档分离,普遍存在

由于当前我国社会主义市场经济政治市场体制改革的不断推入深化,人才流动日益增加,一些具有较强工作能力的人才在公共机构中很受欢迎。不同的雇主提供不同的工资和工作环境。因此,人才市场可以根据自己的职业需求自行选择素质更好,更合适的专业工作。这直接导致了目前社会上员工跳槽或被迫辞职的普遍现象。这些不稳定的人事工作管理模式通常在我们处理新的人事档案时也会导致新的安全问题。

3、人才引进不规范

为了在短期内快速招募大量优秀人才,满足整个国家和经济社会的发展需要,许多公共考试机构将人才入职考试时间虽然设置得相对较短,但是与用人单位的人才档案信息对接管理工作相对来说滞后了很长一段时间。因此,一些公共机构使用不规则档案。尽管这不一定符合纪律法规,但是这种诈骗现象很普遍。许多优秀人才在新成立单位升职高薪的福利诱惑下,直接影响执行新成立单位的企业人才资源档案管理工作秩序,导致原有的单位人才档案“人事档案分离”混乱现象,阻碍了整个人才单位的管理规范化。

二、人才竞争背景下的人事档案工作策略

1、增强组织意识

当前,在我国人才竞争的大背景下,企业人事档案管理中存在人事分离的情况。造成此问题的主要原因是缺乏对人才本身的组织意识以及对公司档案管理的了解不足。因此,在这种情况下,有必要提高人们的组织意识,特别是公司必须建立权威的人事部门,对人事档案管理进行专业管理。在人才引进和安排过程中,必须及时处理档案,以确保档案与人接近。一起去。由于我国人才的频繁流动,很多公司在人事档案管理上带来一些不便,人事档案管理上也存在漏洞。在这种情况下,公司可以上交一些流动人员的人员档案。政府组织部门和人事部门要进行统一管理,做好人事档案交接工作,防止人为混淆。

2、正确对待人员流动

在当前的市场竞争环境下,公司人员流动非常频繁,许多公司对人员流动持不科学的态度。为了保留人才,他们可以保留其档案或通过合同强制保留人员。这种方法非常不科学,而且对人事档案管理也非常不利。因此,要求现代企业必须正确处理人员流动问题,正确处理留用和放行问题。问题发生后,要做的第一件事是交换意见并与相关人员进行沟通。最重要的是尊重各方的意愿,不能被迫保留,特别是职员档案不能被强制拘留。

3、有效利用互联网,提高工作效率

进一步提高文件管理效率,避免信息丢失和被盗,充分发挥网络的作用,使电子文件可以禁止传统的纸质文件,可以大大改善文件管理和连接。人事档案。传统的纸质档案会减慢人才流动和对接的效率。许多公共机构将创建新的人事档案,以使人事工作尽快。这样,原始单元中的文件将变为无效甚至“死文件”。“如果充分利用电子文件,雇主可以在短时间内接收和处理大量的人事档案数据,这可以在一定程度上减轻人事档案数据收集和管理的负担,从而提高工作效率。单位档案管理在人员管理中该单元还可以配备打印机,传真机,扫描仪和其他设备,以方便工作人员对文件进行分类和传输,从而大大节省了文件收集时间。

4、整体考虑,注重大局

人员流动是社会普遍现象,但许多公共机构在人才流动中处于不利地位。他们不愿轻易放任人才。他们想使用保留人事档案来保留人才。这种方法是被动的和不希望的。那时,雇主可以选择与人才私下交流,采取有针对性的措施留住人才,并尽最大努力满足人才的实际需求。还有一些单位在员工和原始工作单位之间存在未解决的问题,例如账目结算和未到期的劳动合同。这种情况更加复杂,涉及原始雇主和个人利益。

5、建立人才流动服务机构

当前,在我国人事档案管理中,人员流动频繁的现状给它带来了很大的困难。针对这一问题,我国必须建立人员流动服务机构,对流动人员和人才档案进行统一管理。有关政府组织必须建立其附属的人才流动服务机构,要求公司及时提交移民档案以妥善保管,并做好档案的转移工作。

结语

为了进一步提高事业单位人事档案管理的效率,工作人员需要与时俱进,不断学习新的管理技术和内容,熟悉相关法律法规,以便积极应对。参加人才竞赛并带来人事档案管理。负面影响。单位还需要引进高新技术,以便对人事档案进行信息管理,提高工作效率。充分发挥人事档案在社会中的协调作用,促进社会事业单位的可持续发展。

参考文献

- [1] 鄯明芳. 流动人员人事档案管理工作存在的问题及改进[J]. 科技风, 2020, (16): 226-227
- [2] 李演科. 人事档案工作面临的机遇与挑战[J]. 兰台内外, 2020, (15): 72-73.
- [3] 杨宁. 论人才竞争对人事档案工作的影响与对策[J]. 传媒论坛, 2018, 1(23): 157.