

# 基层干部人事档案管理中存在的问题及发展建议

张青

(钟祥市财政局 湖北 荆门 431900)

**[摘要]** 改革开放以来, 我国的经济社会发生了很大的变化, 与此同时, 管理要求也随之增加。基层干部人事档案管理是人事档案业务的重要组成部分, 对其进行规范化管理有助于加强档案工作。因此, 找到一个合理的解决方案势在必行。基于此, 本文章对基层干部人事档案管理中存在的问题及发展建议进行探讨, 以供相关从业人员参考。

**[关键词]** 基层干部; 人事档案管理; 问题; 发展建议

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.05.088

## 引言

近年来, 基层干部人事档案经历了“规范整理、达标验收、专项审核”等历程, 基本实现了鉴别收集、立卷归档、准确分类、规范整理、审核认定等目标。尤其随着信息技术的高速发展, 基层干部人事档案管理在迎接发展机遇的同时也面临着诸多的挑战, 在基层干部人事档案管理工作的开展过程中, 还是有不少的问题急需解决和处理。

### 1 基层干部人事档案管理当中存在的问题

#### 1.1 科学化、制度化、规范化水平不高

领导干部个人档案的引领和发展分别在于近代和现代。经过近一百年的积累和运用, 各企业党员干部的个人档案管理已基本形成并逐步趋于稳定。相对的配置管理系统基本健全, 工作规范性、实用性也比较完善。但是, 目前各公司党员和干部的个人档案管理方法通常较为传统、过时, 智能化和系统化水准有待提高, 有关规章制度升级健全不及时, 规范性、精益管理水平不高, 管理计划仍处于20或30年前的状态。档案的收集、分类、存储和使用等很重要的工作仍是人力手工管理, 例如每种原材料的页码、编号必须用签字笔在每张编上单号; 每一份必须使用手动打孔机手动对材料打孔。如果文件有几种材料, 请确保在左上角用强力胶将它们粘合在一起。这种传统的手动文件管理方法存在很大的缺陷。档案管理人员的人为因素对档案的质量有非常大的影响。档案材料的标准化通常停滞不前, 而不是受到管理系统的限制, 导致党员干部个人档案管理计划的效率、精确性较弱, 档案材料的品质无法得到确保, 严重阻碍了党员干部个人档案工作的发展。

#### 1.2 管理的内容不全面、法规不完善

目前, 干部人事档案管理的重点是确保相关人员信息的安全, 从而真正了解其工作经验, 但这种做法不能完全被理解。由于缺乏明确的法律依据和行政组织, 存在数据失真、相关法律法规缺失、无形弱化等问题, 不利于组织与时俱进和形势发展。从档案管理的角度看, 责任人的整体情况不可能完整真实, 这就是为什么要把群众的综合数据与各级民主测评有机结合起来, 动态表现工作情况, 每年对档案资料进行评价, 这不仅可以监控个人信用行为, 而且有助于营造良好的社会氛围和个人安全信息, 特别是与借贷等经济活动有关的信用文件, 包括个人身份、年龄、政党、教育背景、经验, 工作成果、重大事件等。在收集个人信用档案后, 对篡改、隐匿信息造成欺骗的行为, 做出惩戒。

### 2 基层干部人事档案管理的发展建议

#### 2.1 加强基层干部人事档案的执法监督和管理

为了让基层干部人事档案管理工作能够更加顺利的进行下去, 需要不断提高对于基层干部人事档案的认知, 不断完善相关的基础设施条件。要知道, 在现阶段的基层干部人事档案管理当中, 部分地区始终存在着基层干部人事档案管理不达标问题, 这就需要在加强基层干部人事档案管理的基础上, 做好细节管控工作, 做到查漏补缺。尤其针对一些与基层干部人事档案相关的违法案例, 需要从中吸取教训, 抓住基层干部人事档案管理过程中所存在的漏洞, 逐一进行整改。还需要利用《干部人事档案工作条例》和新修订的《中华人民共和国档案法》

指导、监督和管理基层干部人事档案, 有计划、分批分级组织干部人事档案管理人员进行学习相关法律法规, 不断增强档案从业人员法律认知水平, 让档案工作有法可依, 有法必依。同时, 还需要加强对各个地区基层干部人事档案管理部门和人员监督, 不断完善相关监督体系, 从而让基层干部人事档案管理工作更加有序的进行。

#### 2.2 加快干部人事档案管理人才队伍建设

目前, 人事档案管理工作的效能和管理质量主要受限于缺乏专业的干部人事档案管理人员, 无法有效满足干部人事档案管理日常工作需求, 也难以进一步实现干部人事档案管理的长远规划和发展目标。正所谓“千秋基业, 人才为本”, 要做好新时代的干部人事档案管理工作, 离不开一只结构合理、专业素质过硬的人才队伍, 各级应立足于本单位实际, 结合人事档案管理工作实际要求, 对本单位已有档案管理人员进行科学、全面的系统培训, 进一步增强政治理论水平、专业素养和业务综合技能, 强化保密意识和服务意识; 重视档案管理基层人员队伍建设, 通过完善选人用人、人才培养及人才激励等机制, 为基层档案管理人员的职业发展和个人价值实现提供良好平台; 同时, 通过公开招聘和高层次人才引进等渠道, 对高层次、复合型档案管理专业人才进行定向吸纳, 改善人才短缺的现状、优化档案人才队伍结构, 为人事档案管理创新与发展提供强有力的人才支持。

#### 2.3 完善干部人事档案信息化管理标准体系

建立有效的干部人事档案信息化管理系统, 加强信息化管理标准。首先, 通过相关信息技术的利用, 根据统一标准对必须要录入的档案内容以及格式等进行统一录入。与此同时在档案信息化的管理过程中, 应当进行权限设置, 确保有权限的相关人员才能对档案进行调阅, 明确读写与只读权限, 对档案进行保密设置等等。其次, 设立相关的标准要确保档案审核的真实性。充分利用现代发达的信息技术来有效防止档案信息内容以假乱真的现象的发生。建立信息化档案, 通过制定相关的标准来鉴别电子化档案的真实性, 从而有效保证档案的真实可靠性。

## 结束语

提升领导干部人事档案规范性的防范措施还包括提升组织建设与绩效考评、提升专业技能培训、提高人事档案综合利用工作能力等对策。其中最重要的便是提升企业对领导干部人事档案管理方法的重视水平, 只有对其有足够的重视水平才可以执行政策措施, 便于推动领导干部人事档案管理工作的发展。

## 参考文献

- [1] 肖理婷, 郑斯予. 数字化背景下干部人事档案管理思考与探析[J]. 办公室业务, 2020(22): 160-161.
- [2] 郑晓雅. 试论干部人事档案管理工作的安全隐患及应对措施[J]. 科技经济导刊, 2020, 28(32): 243-244.
- [3] 尚文锦. 当前新形势下人事档案管理工作的优化讨论[J]. 办公室业务, 2020(20): 164+177.

## 作者简介:

张青(1969-), 男, 汉, 湖北省钟祥市, 大专, 助理馆员, 档案管理。