

大数据下的事业单位人力资源档案管理创新

任亮

(兴安盟社会保险事业档案中心 内蒙古 兴安盟 137400)

[摘要]近年来,事业单位紧跟互联网发展的潮流,在人力资源绩效管理中应用了大数据技术,提升了事业单位整体的管理水平以及质量效率,克服了传统事业单位由于技术不足,从而难以在人力资源绩效管理中准确估量职工价值,管理方式滞后,效果有限的弊端。在人力资源管理中运用大数据,不仅可以使企业的核心竞争力得到提升,还能充分挖掘员工潜力,在激烈的市场竞争中,更好地发现人才、培养人才,显著提升其管理价值,并创新管理机制,实现更好地创新性发展。基于此,本文讨论大数据下的事业单位人力资源档案管理创新。

[关键词]大数据;事业单位;人力资源;档案管理;创新

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.08.061

引言

当前,我国逐步步入大数据时代,在互联网技术的迅速发展下,大数据使得各行各业变得越来越完善,人力资源管理也不例外,大数据降低了各方获取信息的成本。因此,各个单位的人力资源管理更加精细化。

1 大数据下事业单位创新人力资源档案管理的重要价值分析

首先,推动传统档案管理模式优化。在传统的人力资源档案档案管理中,存在着工作效率效果偏低的问题,且难以实现档案资料的随时调取。而在其中引入大数据技术、信息技术就能够避免上述问题的发生,实现人力资源档案管理工作模式的优化创新。同时,由于在基于大数据技术的人力资源档案管理中更多的应用了电子档案,所以档案资料损坏现象得到明显的缓解。此时,事业单位可以结合其现实情况与需求,形成新的、针对性更强的、可行性更高的人力资源档案管理工作模式,也促进了档案资源安全水平的进一步提升。其次,提升档案管理人员工作效率。依托大数据技术、信息技术的应用,很多需要人为操作的项目均可以由计算机系统完成,如档案完整性分析、归档、调取等,促进了人力资源档案管理工作效率的提高。

2 大数据下的事业单位人力资源档案管理创新中存在的主要问题

2.1 档案管理的规范化程度低,工作质量有待提高

人事档案管理是一项高度规范化的工作,在每一个管理流程都有具体的操作规范,也只有这样才能确保人事档案信息的准确性。在实践工作中,机关事业单位人事档案管理的规范化程度还不高,在业务层面凸显出了信息收集制度不健全、分类体系不科学、审核程序执行不力、鉴定环节尚未开展、转递程序存在漏洞等问题,严重影响了人事档案信息的质量。在部分机关事业单位的干部档案专审中,甚至还存在了信息内容造假的情况,工作质量亟待提升。究其原因,一方面是档案管理人员对于档案工作的重视程度不足,在实施档案管理工作的过程中,不认真、不负责,主观上麻痹大意,对于存在的问题也

没有主动进行改正。另一方面受限于人事档案管理人员专业,标准化工作思路不清晰,标准不明确,导致工作很难开展。加之,部分机关事业单位在监管上不到位,缺少档案管理责任制度,导致了档案管理的规范化难以得到保证。

2.2 思维还停留在人事档案管理的信息化时代

受传统的经营思维模式影响,目前我国绝大部分企业尚未充分认识到企业数字化转型的现实迫切性,具体到人力资源管理、人事档案管理等具体的管理领域还基本停留在信息化的思维上,主要的管理样式就是“有限的计算机档案目录管理”,对整个人事档案的全流程管理的数字化还远未涉及。而实际上,人事档案管理的数字化进程要求我们必须做好全寿命周期的人事档案,并以数字化技术进行全程归档、管理、利用等。

2.3 档案管理的认识薄弱

很多事业单位对于新时期档案管理的认识比较薄弱,很多人对人事档案的管理不重视,加之管理设备配置偏低,使得档案管理在新时期的形势下遇到了瓶颈。应该说,人事档案管理是一项服务性的工作,其涉及的服务对象范围广、工作量较大,但使用范围很小。因此,一些事业单位不重视人事档案管理,导致软硬件设备配置不足,甚至一部分事业单位没有配备电脑等设备,没有做好防火灾、防盗窃、防潮湿等措施,给人事档案带来巨大的不安全因素。

3 大数据下的事业单位人力资源档案管理创新策略

3.1 优化调整档案管理机制

在大数据背景下,需要构建起现代化的档案管理制度,促进事业单位人力资源档案管理工作不断向着标准化、信息化的方向发展。实践中,应当着重完成以下四项工作:其一,持续强化对事业单位人力资源档案保管空间管理的制度建设。实践中,要求重点落实对人力资源纸质档案存储空间温度与湿度的调控,并结合管理制度的优化建设以及奖惩制度,避免相应空间内出现明火或是发生虫霉等问题,依托环境安全维护人力资源档案的安全。其二,借助先进技术手段,尽可能对已经出现损坏的档案实施修复。其三,充分发挥出信息技术的优势,在大数据理念的指导下,积极推动事业单位对人力资源档案管

理工作开展信息化建设,依托计算机系统、信息技术等对人力资源档案管理工作模式进行优化调整。其四,关注档案数据库的搭建以及档案信息资源安全性的维护,在引入数据安全防护技术(如身份认证技术、权限设置技术、防火墙技术等)的基础上,搭建系统回访机制,防止人力资源档案信息丢失、泄漏或是遭受恶意篡改。与此同时,还应当进一步优化调整事业单位人力资源档案管理的制度,着重参考中共中央办公厅发布的《干部人事档案工作条例》,对人事档案的归档要求、人事档案管理内容及审核要求、人事档案材料的收集归档范围的规定和分类方案、人事档案的调转及手续、人事档案管理存在的问题与对策、流动人员档案管理方法实施优化调整。为了进一步提升相关管理人员的工作积极性,还需要搭建起责任制度、考核制度,对管理人员的工作成效、标准情况进行管理与约束,确保人力资源档案管理制度在事业单位内得到切实落实。

3.2建设“数字化人事档案馆”

广义上的数字化人事档案馆不仅仅包括纸质档案的“数字化”,而是囊括了人事档案从产生到归档、扫描、数字化、开发利用等全流程的“数字化”。我们建议有条件的组织单位可以引入大数据管理方式,配置高端数据存储、查询硬件设施、高清晰度扫描仪、打印机等设备,确保所有人事档案纸质版与数字化版本逐一对应。同时,依靠建立在线档案开发利用审批系统,全面实现人事档案全流程的数字化,使每个业务单元原则上在后期人事档案开发利用上实现无纸化办公。此外,在新时期人事档案管理中,事业单位还应利用自动化办公系统实现自动检索,以保证人们能够精确、迅速地找到所需信息,确保人事档案信息具有较高的利用率和价值性,要注重利用符合正式规定的信息管理平台,加强人事档案管理硬设备或软设备的开发运用,使人事档案信息更加完善,从而实现信息资源的共享,提高人事档案管理的信息化水平。

3.3创新人事档案管理理念

不断创新人事档案人员的管理理念,在一定基础上加大对档案管理人员的投入是十分重要的。因此在新时期背景下,事业单位应该加强对于人事档案管理工作的注重程度,确保在人事档案管理中创新和融入服务意识,改变管理人员的工作态度,确保每位管理人员都能认真负责,再一次定位自身的工作内涵。通过对人事档案管理人员理念的创新,确保管理人员的工作思路正确,连续不间断提高管理人员的品质和工作能力,将人事档案工作蔓延到内部工作,主动探求人事档案开发和管理的新技术、新模式。

3.4提高档案管理人员素质

人事档案管理人员的知识水平、道德修养等综合素质和业务水平会严重影响到人事档案管理水平,因此事业单位必须建立一支专业化、规范化的人事档案管理队伍,确保后续各项

工作能顺利开展下去。首先,事业单位需要按期对人事档案管理人员开展专业化的技术能力培养和训练,在此基础上建立标准化、组织化以及系统化的指导性文件,确保培训工作能顺利且全方面地开展,通过专业的培养和训练可以更好提高人事档案管理人员的知识水平、道德修养等综合素质和业务水平;其次,由于人事档案具有服务性和社会性的特点,在培训的过程中,可以适当运用专门问题讲座、异地联动等方式提升人员的管理意识和业务水平;最后,事业单位还需要优化管理人员的文凭结构、年龄结构等,确保每位管理人员具备工作热情和工作积极性。

3.5强化管理队伍建设,确保人员保障到位

人事档案管理人员并非只是档案的保管员,更是信息或知识服务提供者、业务合作者、社会记忆延续者与塑造者,重新塑造人事档案管理者角色是强化管理队伍建设的前提。要遵循业务特点,结合当前实际,从以下几个方面进行改进:一是通过人才引进、选调的方式充实人事档案管理队伍。选配政治可靠、作风正派、责任心强的档案管理、计算机技术等方面的专业人才从事人事档案工作,形成相对稳定的高素质、年轻化、专业化的人事档案工作队伍。二是通过专业培训促进管理发展。人事档案管理人员要定期参加业务培训,从思想观念意识、专业素养、责任理念等方面进行全面提升,确保人事档案管理人员专业知识不断更新、责任意识不断加强、专业技能不断强化,促进档案管理人才培养更加符合成长规律。三是强化档案管理人员权益保护,对于长期工作在档案管理一线的工作人员,从机关事业单位层面给予表彰奖励,提高从业人员的职业荣誉感,促进工作积极性。

结束语

综上所述,大数据时代下对事业单位人力资源档案管理开展创新具有极高的现实价值。通过优化调整档案管理机制、持续强化管理的信息化建设、更新管理思想与方式、组建优质的管理人才团队、搭建人力资源档案数据库,促进了人力资源档案管理工作效率效果的提升,推动了事业单位人力资源档案管理工作的升级。

参考文献

- [1]王芸.做好新时期事业单位人事档案管理工作的探析[J].经济管理文摘,2021(01):88-89.
- [2]刘文婷.新时期人事档案管理工作的重要性及创新模式思考[J].国际公关,2019(10):181-182.
- [3]陈芬.大数据下的机关事业单位人力资源绩效管理创新[J].中国产经,2021(7):153-154.
- [4]陈红梅.大数据下的事业单位人力资源绩效管理创新[J].中国中小企业,2021(3):191-192.