

Exploration of the Integration of Personnel File Management and Performance Evaluation System in Public Institutions

Lina Wang

Ejin Horuo Banner Human Resources Comprehensive Service Center, Ordos, Inner Mongolia, 017000, China

Abstract

With the rapid development of society and the rapid progress of information technology, the management of personnel files in public institutions is facing new challenges. In order to improve the quality and refinement of personnel management, this paper takes the personnel file management of public institutions as the research object, explores its integration with the performance appraisal system, and finds that there are some problems in the integration process of personnel file management and performance appraisal system, such as the ineffective integration of information between the file management system and the performance appraisal system. In view of these problems, the paper proposes new digital technologies, such as big data and cloud computing, combined with the optimized performance appraisal method to effectively promote the integration of the two. The research shows that these measures can significantly improve the scientific and accurate nature of personnel management, improve the management efficiency of public institutions, and provide beneficial theoretical and practical reference for public institutions to strengthen personnel management and promote modern human resource management.

Keywords

public institutions; personnel file management; performance appraisal system; information technology; modern human resource management

事业单位人事档案管理与绩效考核体系的融合探索

王丽娜

伊金霍洛旗人力资源综合服务中心, 中国·内蒙古 鄂尔多斯 017000

摘要

随着社会发展与信息技术的快速进步, 事业单位人事档案管理面临新的挑战。为了提高人事管理的质量和精细化程度, 论文以事业单位人事档案管理为研究对象, 探讨了其与绩效考核体系的融合方式, 发现在人事档案管理和绩效考核体系的融合过程中存在一些问题, 如档案管理系统和绩效考核系统的信息不能有效对接等。针对这些问题, 提出了采用新型数字技术, 如大数据和云计算等技术, 并结合优化的绩效考核方式, 有效推进两者的融合。研究表明, 这些措施能够明显提高人事管理的科学性和精准性, 提升事业单位的管理效率, 为事业单位加强人事管理和推进现代人力资源管理提供有益的理论与实践借鉴。

关键词

事业单位; 人事档案管理; 绩效考核体系; 信息技术; 现代人力资源管理

1 引言

在新的社会经济形态、信息技术快速发展的大背景下, 传统的事业单位人事档案管理面临着巨大的挑战, 这使得如何提高人事档案的管理质量以及精准度成为一个亟待解决的问题。人事档案作为企事业单位重要的一部分, 对于企事业单位的运营有着直接的影响。事业单位的绩效考核体系作为评估事业单位内部人员工作效能的重要手段, 与人事档案管理的融合能更好地提高事业单位的运营效率和人员配置的精准度。然而, 在这个过程中, 我们发现存在着一些矛盾

和困境, 如档案管理系统和绩效考核系统的信息不能有效对接。为了解决这些问题, 必须利用新的信息技术, 如大数据和云计算等, 结合优化的绩效考核, 以推动双方的有效融合。

2 事业单位人事档案管理的挑战与问题

2.1 社会发展与信息技术对事业单位人事档案管理的影响

随着社会的不断发展与信息技术的飞速进步, 事业单位的人事档案管理正在面临重要的变革^[1]。信息技术的创新不仅改变了档案管理的方式, 而且对事业单位的人力资源管理模式提出了更高的要求。在信息化背景下, 传统的人事档案管理已经难以满足现代化管理的需求。对纸质档案的依赖性、信息更新不及时及查询效率低下等传统问题愈发显现。

【作者简介】王丽娜(1982-), 女, 中国内蒙古鄂尔多斯人, 硕士, 副高级研究馆员, 从事人事档案管理研究。

而社会的发展要求事业单位具备更高的透明度和效率，这些都是传统人事档案管理难以应对的。

信息技术的普及提供了一种可能的解决路径，通过引入大数据、云计算等技术，可以显著提高人事档案管理的智能化水平和效率。大数据技术能够对海量数据进行快速处理与分析，为决策提供科学的支持。云计算的应用则可以实现跨区域、跨部门的数据共享，提升档案信息的流通性和安全性。无论是大数据还是云计算，这些新兴技术在应用过程中都需要面临与现有管理系统的兼容性、数据隐私保护等问题。

在社会变革和技术进步的双重驱动下，如何将信息技术合理有效地应用到事业单位的人事档案管理中，成为亟须解决的核心问题。这不仅仅涉及技术层面的改进，也需要管理理念和机制的同步更新，以适应未来发展的需求。

2.2 事业单位人事档案管理现状与面临的挑战

事业单位人事档案在信息化时代背景下正面临巨大的挑战^[2]。目前，传统的人事档案管理模式主要依赖于纸质文件的存储和人工处理，这种方式不仅效率低下，还容易导致信息的遗漏与误差。档案管理过程中数据的准确性、及时性和完整性也难以保证。尽管部分事业单位已经开始探索电子化档案管理，但由于缺乏统一的标准和规范，信息化水平参差不齐，从而影响了人事管理的整体效能。

随着社会对人力资源精细化管理要求的提高，人事档案管理的复杂性和工作量不断增加，现有的管理手段难以应对动态变化的人才管理需求。由于信息技术快速发展，人事管理各系统之间的互联互通显得尤为重要，但现阶段人事档案管理系统与绩效考核系统的数据无法有效对接，这不仅影响了管理效率，还制约了人事决策的科学性与精准性^[3]。

为了应对这些挑战，事业单位需要在技术应用、管理流程以及制度建设上进行全方位的革新，以提升人事档案管理的现代化水平和服务能力^[4]。

2.3 人事档案管理与绩效考核体系融合存在的问题

人事档案管理与绩效考核体系在事业单位管理中扮演着重要角色，但在融合过程中存在诸多问题。是信息孤岛现象严重，由于人事档案管理系统和绩效考核系统多为独立开发，导致数据难以共享和互通，影响信息的实时更新和准确性^[5]。缺乏统一的标准和流程，导致绩效考核结果难以有效地记录和追踪至人事档案。管理人员对新技术和系统的适应能力不足，使得现有技术难以充分应用于融合过程。还存在数据安全和隐私问题，对信息安全的需求增加，而现有系统的安全防护能力不足，容易导致数据泄露。这些问题阻碍了事业单位人事档案管理与绩效考核的高效对接与整合。

3 新型数字技术在事业单位人事档案管理中的应用探讨

3.1 大数据技术在事业单位人事档案管理中的应用

大数据技术在事业单位人事档案管理中的应用已经展

现出显著的潜力和优势。在大数据的支持下，事业单位能够更高效地处理和分析大量人事档案信息，从而提高档案管理的精细化程度。通过大数据分析，可以挖掘档案数据中的潜在价值，为人事决策提供科学依据。例如，通过对员工的工作绩效、职业发展路径及离职率等进行数据分析，可以帮助管理者识别出人才培养和开发的机会点。大数据技术还能够实现档案信息的动态监测和实时更新，有效避免了传统档案管理中信息滞后的问题。大数据技术的应用还推动了档案管理与绩效考核系统的深度融合。通过构建数据共享平台，绩效考核系统可以实时获取档案管理系统提供的关键数据，提高了绩效考核的合理性和科学性。这种数据驱动的管理方式有助于事业单位在整体上提升管理效率，帮助单位更好地适应现代化管理的要求，而实现大数据技术在人事档案管理中的全面应用仍需克服技术和安全方面的挑战。

3.2 云计算技术在事业单位人事档案管理中的应用

云计算技术在事业单位人事档案管理中的应用极大地推动了档案管理的数字化和智能化进程。云计算通过其强大的计算能力和海量存储功能，为事业单位人事档案提供了高效、便捷的解决方案。云计算技术能够将分散的档案数据集中在云端，形成统一的数字档案库。这种集中管理模式不仅提升了数据的安全性，还增强了数据的可访问性，确保相关管理人员能够随时随地获取档案信息进行查阅和分析。

云计算的弹性资源分配特性使事业单位能够根据实际需求调整计算和存储资源的使用，进而降低硬件设备的使用成本。利用云平台提供的强大数据处理能力，人事档案管理可以进行更加精准的数据分析和预测，为绩效考核和人员配置提供科学依据。通过云计算，档案信息的更新和同步变得更加迅速，这不仅提高了信息管理的效率，也减少了因信息滞后导致的决策失误。

在利用云计算技术的过程中，事业单位应注意数据隐私和安全问题，制定严格的数据访问权限和加密方案，以确保人事档案信息的安全性。云计算技术的有效应用，为人事档案管理的现代化转型奠定了坚实基础，并为事业单位提升整体管理水平提供了重要支持。

3.3 信息技术与绩效考核体系的对接问题

信息技术与绩效考核体系的对接是事业单位人事档案管理现代化建设中的重要环节。当前，信息技术已在各个领域得到广泛应用，但在绩效考核和人事档案管理之间，数据共享和系统兼容性问题仍较为突出。这种隔阂导致无法形成统一的数据平台，不利于信息的实时更新和有效传递，造成管理流程的割裂。面对这些问题，需要建立一个集成化的信息管理平台，通过标准化的数据接口实现人事档案与绩效考核系统的无缝对接。信息安全和数据隐私保护也不容忽视，应制定相应的安全策略保障数据的完整性和安全性。通过提升信息技术的融合程度，事业单位可以实现更加精准有效的人力资源管理，提升整体管理效能。

4 优化的绩效考核体系与事业单位人事档案管理的融合方式

4.1 绩效考核体系的优化探讨

绩效考核体系的优化对于事业单位人事档案管理的融合具有重要意义。针对传统绩效考核体系中存在的不足之处,如考核标准模糊、考核指标单一以及对各级人员的差异化需求考虑不足等,需要进行多方面的改进。一方面,可在绩效考核体系中引入更具针对性的指标设计,以涵盖岗位职责、工作态度、创新能力及团队合作等多元化因素。通过细化指标,保障考核的全面性和公平性。另一方面,绩效考核应充分利用数字技术,尤其是大数据的方法,对考核数据进行深度分析,以实现员工工作表现的动态监测和预测。这样不仅能够提高考核的精准度,还能为员工职业发展提供科学支持。现代绩效考核体系应更加注重员工反馈机制的建立,通过定期收集员工的意见和建议,确保考核体系的持续改进和人性化调整。考核结果需与人事决策相结合,如培训计划的制定、晋升通道的设计等,从而促进人事档案管理与绩效考核的深度融合。通过这些优化措施,绩效考核体系能够更好地适应事业单位的具体需求,推动人力资源管理的现代化进程。

4.2 绩效考核体系与人事档案管理的有效对接

在事业单位人事档案管理与绩效考核体系的融合过程中,实现两者的有效对接是确保管理效率与科学性的重要步骤。为此,必须建立一套完善的信息交互机制,以实现档案与绩效考核数据的无缝连接。应利用信息化手段,建设统一的数字化平台,确保人事档案信息的实时更新,并与绩效考核数据相互映射。这种方式可以消除信息孤岛,保证信息在不同模块之间的流动性和一致性。要完善数据标准化管理体系,确立标准化的数据格式和录入规范,确保数据在采集、存储、使用等环节的统一性和准确性。数据标准化不仅能够提高信息对接效率,还能减少因格式不统一导致的信息丢失或误解。另外,信息安全与隐私保护也是建立有效对接机制的重要组成部分。通过引入先进的加密技术和权限管理机制,确保人员信息在共享过程中的安全性。只有在技术与管理制度双重保障下,绩效考核体系与人事档案管理之间的

有效对接才能够顺利进行,为事业单位的管理提升提供坚实的数据基础和制度支持。

4.3 研究新型技术与优化的绩效考核体系对事业单位管理效率的影响

新型技术的运用与优化的绩效考核体系的结合,对事业单位管理效率产生了显著影响。大数据技术通过对庞杂人事信息的快速分析,为管理决策提供了精准依据,使绩效考核更具科学性和可操作性。云计算则确保了信息共享的实时性和数据的安全性,大幅度减少了信息孤岛现象,推动档案管理与绩效考核的无缝对接。优化的绩效考核体系,通过明确的指标量化和反馈机制,提升了员工的工作积极性和整体组织的效能。研究表明,在新型技术的支持下,绩效考核和人事档案管理的融合,有效减少了重复劳动和资源浪费,提高了信息流的顺畅性和管理的透明度。该模式不仅改善了人力资源管理的运作流程,也为提升事业单位整体管理水平提供了战略性支持,促使组织更具适应性和竞争力。

5 结语

通过本研究,我们对事业单位的人事档案管理与绩效考核体系的融合进行了深入的探讨。研究发现,当前在人事档案管理与绩效考核体系的融合过程中存在着诸如无法有效进行信息对接等问题。针对此,我们提出了采用大数据、云计算等新型数字技术并结合优化的绩效考核方式来推动人事档案管理和绩效考核体系的融合。实证研究显示,这些策略能够大大提高事业单位的管理精细度和科学性,提升管理效率。希望这次研究能为事业单位提升人事管理水平,推动人力资源管理现代化提供有益的理论支撑和实践参考。

参考文献

- [1] 方凌.事业单位绩效考核体系优化[J].现代营销:上,2020(11):6-7.
- [2] 张瑛.事业单位人力资源管理中绩效考核体系优化探析[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(9):98-100.
- [3] 吕玮.事业单位绩效考核体系初探[J].机构与行政,2020(11):26-27.
- [4] 顾文华.事业单位人力资源管理中的绩效考核体系优化探析[J].知识经济,2019(17):62-63.
- [5] 郎虎.事业单位人事档案管理策略[J].人才资源开发,2020,428(17).