

Enterprise Personnel File Management and Human Resources Development

Yanli Qiu

Gansu Huating Coal and Power Co., Ltd. Chenjiagou Coal Mine, Huating, Gansu, 744100, China

Abstract

For management, to adapt to the development trend of the society, according to the trend of the development of the Times and the social demand for talents. In the personnel file management of enterprises, we should make full use of the new human resource development concept, that is, to change the traditional enterprise personnel file management mode. Knowledge workers have different characteristics from previous talents, therefore, in the background of the new era, enterprises in the process of carrying out the management of personnel files, they should do a good job in sorting out and summarizing personnel files, fully develop human resources, and give full play to the value of human resources, so as to promote the healthy development of enterprises.

Keywords

enterprise; personnel files; human resource development

企业人事档案管理与人力资源开发

仇艳丽

甘肃华亭煤电股份有限公司陈家沟煤矿, 中国·甘肃 华亭 744100

摘要

对于管理而言, 要适应社会的发展趋势, 根据时代的走向以及社会对人才的需求, 进行一个新型的人力资源管理模式。在企业的人事档案管理中, 应充分利用新型人力资源开发理念, 即改变传统企业人事档案管理的模式。知识工作者与以往的人才具有不同的特征, 因此在新时代的背景下, 企业在进行人事档案的管理过程中, 应做好人事档案的整理与归纳, 充分开发人力资源, 将人力资源的价值充分发挥, 从而促进企业的健康发展。

关键词

企业; 人事档案; 人力资源开发

1 引言

在社会经济的不断发展过程中, 人才的管理对于行业的发展来说十分重要。在如今新的社会发展过程中, 企业核心价值的体现以及竞争力的不断提高与其相关的人才管理有着密不可分的联系。社会时代的变革使得每个行业都在进行管理方式以及经营模式的改变。相关的管理人员应根据人事档案的信息资源, 充分发挥人才的价值, 促进企业而的综合发展。

2 企业人事档案管理在人力资源开发中的作用

2.1 规范人力资源的依据

人事档案记载了在职员工的专业水平、思想道德水平以及专业能力等一些情况, 对于在职员工进行了全面的资料信息介绍, 对于一些相关项目的研究进展以及在职员工擅长的领域都有着详细的记载, 可以向管理者展现该名在

职员很多的专业能力方面的情况, 帮助管理者精准地找到各方面的人才。同时, 通过对企业人事档案的管理, 可以在很大程度上吸引和接收人才, 对于引进人才的过程中, 人事档案的管理可以提供很多一手资料。对于一些较大型的企业来说, 企业里在职员工的数量很多, 但是在职员工的质量也是参差不齐, 企业在进行在职员工挑选的过程中, 对于在职员工的要求也很高, 难度较大。因此, 在促进企业良性发展的过程中, 相关的人事管理方式要对在职员工进行整体的把握, 对于一些选人和用人的机制要进行完善, 促进企业的良性发展。

2.2 优化人力资源配置的依据

人力资源的配置在提高人力资源的使用效率以及价值的过程中发挥着重要的作用, 也是一个重要的途径。在进行人力资源管理的过程中, 要明白的一点是, 人力资源的管理过程是一个动态进行的过程, 管理是会随着岗位和部门的变化而进行不断变化的。在对在职员工进行培训和学习的过程中, 企业也需要掌握目前阶段下各个部门的在职员工对于一些专业能力的掌握情况来进行, 通过掌握这些

【作者简介】仇艳丽(1985-), 女, 中国甘肃灵台人, 本科, 中级经济师、助理馆员, 从事人事档案管理研究。

来了解人才在成长的过程中的规律以及在进行培养过程中人才发展的规律。在这些人才培养、促进人才发展的过程中,人力资源管理至关重要。

2.3 激发人力资源潜能的依据

在新的政策形式背景下,企业制度的不断改革,也导致了企业内很多的工作人员在年龄以及专业水平上的差距较大。这些改革政策的提出,势必会影响医务工作者的工作热情以及工作态度。激发工作人员的激情,纠正很多工作者的工作态度,为在职员工的健康发展提供平台,这些对于人力资源的管理来说都是十分重要的。因此,如何发挥出工作人员的工作积极性以及工作的态度,让医务工作者的工作效率达到最高,并且在对医务工作者进行能力提升的过程中,相关的管理者应该如何提高医务工作者的服务态度以及工作态度等,对于这些方面也应该要提出更多的要求^[1]。

3 企业人事档案管理进行人力资源开发的原则

3.1 整序开发原则

整序开发的原则主要是用在企业进行档案整理以及信息搜查方面的原则,在进行信息采集的过程中,相关的部门运用不同的方式对于在职员工的工作经历、个人的受教育经历以及一些业绩的情况,通过一定的手段将这些资料整理为有用的信息。此外,人事档案的管理也应在档案信息的归纳整理上进行一个整序开发的原则,可以对在职员工的信息采用一个终身制的原则,通过这种终身制的原则,来推动企业人力资源的开发。从资料的整理到给病人展现,在这个过程中整序化的开发就会显得十分有用。据此来讲,信息的整序化开发对于企业人力资源的进行大有裨益。

3.2 全面效益的原则

在企业进行人事档案的管理,除了对在职员工个人的发展大有帮助,还对在职员工自身的发展以及进步作用甚大。对于企业的整体发展来讲,想要获得更好的经济效益以及更好地知名度,在职员工的合理利用是必不可少的。从在职员工个人的发展来说,在职员工想要取得较好的业绩,有更好的知名度,企业方的人事化管理十分重要。因此,如果企业和在职员工双方都想获得更好的经济效益以及知名度,企业的人力资源开发利用以及档案信息的管理都是十分重要的。在进行的过程中,要把双方的效益考虑全面,遵循全面效益的原则,来对人力资源进行开发利用^[2]。

4 基于人力资源开发基础上企业人事档案管理的措施

4.1 更新人事档案管理的现代化观念

随着中国目前的形势发展,企业的管理制度以及档案的规划采集模式也都发生了变化。过去的信息采集以及档案管理不能够适用于现在的经济模式以及企业的运行模式。对于人事档案的现代化管理要进行不断地推进,推进的过程中要注意对医务工作者的档案信息进行一定程度的主动性,相

关的医务工作者要将自己的有关重要资料进行上交。相关的整理部门要对信息进行一个主动的收集、整理,并把资料进行一定的分类。此外,根据企业的相关制度,对于人才利用以及人才的开发要做好相关的信息整合,方便相关部门进行随时的查阅。加强人事档案管理的重视程度,及时的提升自身的工作水平,为企业进行人力资源的管理以及档案信息的提供营造一个保障的环境,安定基础工作者的心理,为信息提供者营造良好的工作氛围。

4.2 建立信息化人事档案管理网络

在社会的不断进步发展过程中,企业工作者的信息资料也发生着翻天覆地的变化,相关的管理内容也在进行不断地增加。对于内容的不断增加,过去的纸质档案资料已经不能满足企业的发展需求,建立一个方便快捷的信息查阅网络对于企业的发展大有帮助。通过信息网络的建立,帮助企业的工作人员录入相关的信息,在相关资料准备时,及时地将一些项目信息以及项目的进程发展信息录入,为管理人员提供一个较好的信息查阅平台。这样一来,可以方便企业进行信息的查阅,对于资料的完整程度也可以进行随时的补充,在很大程度上缩减了工作的时间,提高了工作的效率。

4.3 完善人事档案的动态管理

在进行企业的相关管理过程中,人员的大量流动也为档案管理的工作增加了困难,因此,在对信息进行整合的过程中,要选择一些效率较高的模式进行。因此,企业可以在一定的时间内对工作人员进行一个信息的补充,方便能够在在职员工的能力以及最近时间内的工作状态进行展现,这样一来,加快了企业的信息管理,为其进行人才的开发和培养创造了好的条件。

4.4 实现柔性的人员流动机制

员工流动机制主要表现:最常见的想法是要求公司解决登记、户籍、子女教育、家庭安置等问题;单位要求员工提供人事档案,希望员工能同时在某个专业领域长期发展,兼职人才在阿贾波的公司是如此的限制,没有空间流动。他们的流动性、积累性和创造性受到很大的限制。在新的经济条件下知识工人是专业领域的专家,他们在这项工作中拥有更高的自主权,而不是传统的服从命令或规定的程序。他们依靠自己的能力和地位;另外,知识型员工一方面可以依靠自己的专业知识和能力,一方面,知识型员工愿意受到太多的约束,希望获得更多的决策权和自主权;另一方面,传统的组织纪律和规章制度做到了对他们有很好的效果^[3]。

4.5 完善薪酬管理体系

在研究改进人力资源企业薪酬体制管理工作方法过程中,相关部门工作人员还应当高度重视对人力资源管理薪酬体制管理体系的进一步发展完善,用人单位方面还需要积极研究学习和探索借鉴其他事业单位相关人力资源管理薪酬体系管理模式与工作方法,另一方面也非常需要与

(下转第23页)

通过这种方式能有效解决了对称加密中密钥需要分享所带来的安全隐患。对于分布式电源发票而言,可通过非对称加密技术,以公钥、私钥的组合方式对信息进行加密,保障信息传输的安全性。

5 结语

本次研究基于分布式电源电子发票在实际使用过程中存在信息传递效率低、数据存储安全性低和信息传递安全性低等问题,创新提出通过利用区块链技术中的智能合约、分布式账本和非对称加密技术解决上述问题。然而,在实际过程中,电子发票依旧存在一些尚未解决的问题,后续将持续

关注电子发票、区块链电子发票的相关技术以期更好解决尚存问题。

参考文献

- [1] 吕蕾,李颖,王琛,等.基于区块链的电子发票应用研究:问题与对策[J].经济师,2020(1):3.
- [2] 缪申培,支雪娥.区块链电子发票发展策略研究[J].商业会计,2021(15):3.
- [3] 王帆,赵悦,董灿.关于区块链电子发票的思考与建议[J].财务与会计,2019(14):63-65.
- [4] 谢沛凝.浅析电子发票及区块链在电子发票中的运用[J].全国流通经济,2020(34):3.

(上接第20页)

自身的实际工作情况和在岗职工真实薪酬需求情况进行有机地结合。在尽可能坚持保障公平原则的前提下,适当控制增加各级人力资源部门薪酬福利管理激励措施的功能差异性,并对从业人员薪酬绩效考核具体指标要求进行准确量化和综合细化,避免人员薪酬福利待遇的不绝对性和不平均对职工日常工作中的积极性造成严重挫伤。可以使员工通过积极参与组织群众举办生动精彩的集体户外体育活动、娱乐活动,为广大企业职工以及干部群众提供密切息息相关的企业集体体育娱乐活动以及福利,从而将用于企业内部薪酬激励绩效管理的各种绩效考核激励与企业组织内部约束力的综合作用功能得到有效充分发挥出来体现和突出来。

5 结语

人力资源开发对于企业和在职员工的健康发展来说都是十分重要的,要根据企业的发展情况,适时的选择信息管理模式,革新人事档案的管理以及人力资源的开发理念,形成独具特色的人事档案管理制度,充分发挥出每一位员工的价值,促进企业的健康发展。

参考文献

- [1] 房润南.加强人事档案管理 促进人力资源开发[J].人才资源开发,2020,433(22):38-39.
- [2] 李静.人事代理中的人事档案管理问题与优化建议研究[J].经济研究导刊,2020,431(9):141-142.
- [3] 张勇.新时代人事档案如何更好地服务于人力资源管理的思考[J].卷宗,2020,10(5):70.