

企业人力资源管理对人事档案管理工作的新要求

New Requirements for Personnel Management in Enterprise Human Resource Management

徐娟

Juan Xu

兖州煤业股份有限公司
综机安撤中心党委组织科
(人力资源科)
中国·山东 济宁 273500
Yanzhou Coal Industry Co. Ltd.
Comprehensive Committee for
the Removal of the Party Committee
(Human Resources Division),
Jining, Shandong, 273500, China

【摘要】当前,人力资源管理作为企业发展的一项基本的工作,其在企业正常运营以及扩大规模等方面有着重要的作用。但是,由于人事档案管理中时常出现问题,进而严重影响了企业人力资源管理工作的进行。在这一背景下,论文对企业人力资源管理对人事档案管理工作的新要求进行了详细探究。首先,论文对企业人力资源管理对人事档案管理工作的新要求进行了简要的概述,而后总结了当前人事档案管理工作存在的问题,最后针对这一些问题提出了几点针对性策略。

【Abstract】At present, human resource management work as a basic work of enterprise development plays an important role in the normal operation of enterprises and the expansion of scale. However, due to frequent problems in the management of personnel files, it has seriously affected the work of human resources management in enterprises. In this context, the paper explores the new requirements of enterprise human resources management for personnel file management. Firstly, the paper gives a brief overview of the new requirements of human resources management for personnel management, and then summarizes the problems existing in the current personnel file management. Finally, several targeted strategies are proposed for these problems.

【关键词】企业人力资源管理;人事档案管理;工作新要求

【Keywords】enterprise human resource management; personnel file management; new job requirements

【DOI】<http://dx.doi.org/10.26549/cjygl.v2i7.963>

1 引言

企业的人力资源管理工作的主要内容就是企业内部的知识信息进行一定的管理,通过有效的人力资源管理工作,进而为企业带来更高的经济效益。但是,对于企业的人力资源管理工作来说,其在一定程度上有着抽象性的特点,并且往往需要依赖人事档案管理帮助来完成工作。随着当前各个企业面临的竞争压力越来越大,对于人力资源管理工作的要求也会变得越来越高,进而导致企业人力资源管理对于人事档案管理工作的也有了新的需求。

2 企业人力资源管理对人事档案管理工作的新要求

2.1 丰富人事考核内容

企业的人力资源管理一定会涉及人事的考核,并且人事考核是对企业员工价值评价的基本途径。而人事考核往往要根据人事档案来进行,当前各个企业传统的人事档案往往只是

局限于企业员工的人事调动、员工的奖惩、最高学历、专业能力等内容,忽略了员工的道德素养、绩效以及综合素质等的记录。因此,丰富企业人事档案管理中考核内容,是当前企业的人力资源管理工作中人事档案管理工作的一项全新的要求。

2.2 建立企业文化

对于人力资源管理来说,其本身就是针对人才的管理。并且,企业的建设离不开人力资源管理。良好的人力资源管理可以提高企业员工的凝聚力,还能够增强员工对于企业的亲切感^[1]。因此,在进行企业人力资源管理人事档案管理工作时,相关工作人员要根据企业的自身发展方向为基本标准,制定出科学的管理制度。

2.3 改善薪酬制度

员工的薪资评估通常情况下都是通过企业的人力资源管理相关工作人员来完成的。而在当前的新时期,企业若想要提高人事档案管理对于企业员工绩效的重视度,进而有效的辅

助企业人力资源部门对企业员工的薪资制度进行科学合理的更改,企业就要建立以绩效为基本方向的薪酬机制,以此最大程度的调动企业员工的工积极性。

3 企业人力资源管理对人事档案管理工作存在的问题

3.1 人事档案管理方式落后

企业人力资源管理工作当中的人事档案管理工作离不开的是档案管理工作和管理方式。而就当前的企业人力资源管理工作当中的人事档案管理工作的工作人员来说,对于档案管理的意识方面较为落后、缺少先进的档案管理工作方式,具体表现在:首先,作为人事档案管理工作的工作人员,一些人没有服务意识,面对企业员工疑问咨询时,通常情况下都会应付了事。其次,人事档案管理工作人员缺少合作意识。对于企业人力资源管理当中的人事档案管理工作,其自身有着复杂性的特点,涉及到员工部门较多,任务较为繁重,在对人事档案进行工作管理时,仅靠一个部门是很难完成的^①。但是就现阶段的各个企业人力资源管理当中的人事档案管理工作来说,各部门都保持独立,没有进行相互合作,进而使得档案管理工作出现了工作效率低、失误率高的现象。

3.2 人事档案管理重视程度低

企业人力资源管理对人事档案管理工作存在的第二个问题就是企业人力资源管理对于人事档案管理重视程度低,当前有许多企业只有在进行企业内部的人力资源管理时才会进行人事档案管理工作。因此,这在一定程度上就导致了人事档案管理工作人员缺乏工作责任心,进而玩忽职守,甚至最终导致企业人事档案丢失或遗漏。另外,由于企业对于人力资源管理工作中的人事档案管理工作的工作人员私自将信息修改,制造虚假档案,最终导致企业无法做出正确的人事安排。

3.3 人事档案管理不当

企业人力资源管理工作当中的人事档案管理工作本身管理也存在一定的问题。首先,由于人事档案关系关系着员工的薪资待遇,甚至关乎企业员工的发展前途。因此,就会存在一些员工在人事档案中弄虚作假。例如:部分施工单位将人事档案中的入职时间、人员学历、不良记录等进行修改。这些做法严重地阻碍了企业人力资源管理人员进行招聘的正常工作进度,尤其是对人事调动、人才补充等方面。其次,人事档案管理工作存在严重的分散问题。由于人事档案管理工作的内容组成较为复杂,其不仅包括了工作经验、工作职称以及工作证书等,还包括员工的工作业绩以及奖惩记录等^②。但是这些人事材料分为不同部门进行管理,进而极易容易造成材料丢失的

现象,极大的降低了档案信息的完整性。

4 人力资源管理对人事档案管理工作的新要求下提高人事档案管理工作策略

4.1 积极引进先进的档案管理工作理念

为了能够满足人力资源管理对档案管理工作的新要求,人事档案管理工作首先就要提高相关工作人员的水平 and 综合素养。对企业来说,其相应的可以对人事档案管理工作人员进行定期的培训工作,树立相关工作人员拥有较高的服务意识和团结精神,进而强化企业人事档案管理各部门以及相关工作人员的工作联系,加强各部门通力协作。其次,人事档案管理工作的各个相关部门要加大对当代先进的电子信息技术的运用,建立全方位的、完善的人事档案数据库,进而有效的保证人事档案数据拥有高度的真实性、全面性以及准确性,以及保证工作人员能够在数据库中进行人员搜索和分析,以此有效的降低人事档案管理工作的工作压力,提高工作效率。

4.2 培养专业的档案管理工作的人才

就当前中国各个企业的人力资源管理工作当中的人事档案管理工作人员来说,其大部分并非科班出身,不是人事档案管理专业的员工。因此,在进行人事档案管理时,经常会出现人事档案管理工作人员工作不佳,甚至出现失误的现象^③。为了能够有效的降低甚至规避这样的问题出现,企业要相应的培养一批专业的人事档案管理工作的人才,在对此岗位进行招聘时要严格把关,聘请一些工作经验丰富的人才。其次,企业可以聘请一些人事档案资源管理专业的大学毕业生,以此有效的降低由于工作人员能力不足而导致的工作失误现象。另外,企业在培养人事档案管理人才工作方面,可以定期进行人事档案管理培训,进而为其补充更多的关于人事档案管理工作的知识和技能。

4.3 企业要逐步加强对于人事档案管理工作的重视程度

作为企业人力资源管理工作当中的人事档案管理工作,有着极大的保密性和真实性的特点。因此,对于人事档案管理工作人员来说,要不断加强对企业人事档案管理工作的重视程度,提高相关工作人员的职业道德素养,以此保证人力资源管理工作中的人事档案管理工作的高度机密性以及真实性的特点。另一方面,对于企业人力资源档案管理工作当中的人事档案管理工作,建立完善的档案管理制度有着很大的必要性。因此,企业在进行人力资源管理中人事档案管理工作时首先要对现阶段的人事档案管理的相关制度进行有效改善和改革。首先,

(下转第 235 页)

4.2.3 提升教师综合素质

教师是人力资源管理实验教学体系的重要组成部分,因此,学校应加强对教师的重视程度,不断提升教师的综合素质^[4]。在实际工作中,学校应积极鼓励教师应用新的教学理念来设计教学过程,同时将大数据使用与发展作为专业拓展核心,进行资料整合在一起,帮助教师了解更多的信息。在教学过程中注重多课程、多学科知识的集成和交叉,建立多模块、深层次的实验教学体系,提升教学水平。倡导教师向双师型发展,建立健全双师型教师队伍建设。教师教授学生的同时其自身应该具有企业经验,这样才能在讲授课程中言传身教,将其从业经历与专业理论相结合,使授课内容真实并具有实用性,学生在听取课程中才能真切领会到理论与实践结合后所要注意以及操作的流程,做到学以致用,学有所用。

4.2.4 加大资金投入

资金能够为人力资源管理实验教学体系构建提供物质支持,因此,学校应根据实验建设的需求,增加资金投入,积极建立实验教学平台,例如加强机房建设,网络研发,积极建立校内实训基地,为学生实践提供平台,全面提升学生的实践能力。

5 结语

总而言之,人力资源管理是学校管理的重点内容,在大数据时代,社会各界对人才实践能力的重视程度不断提升,建立基于实践能力提升的人力资源管理实验教学体系,对于提升教学质量来说十分重要。因此,相关人员应重视实践培养,不断提升教师水平,增进双师型人才队伍建设,加大资金投入,积极建设实验教学基地,提升学生的实践能力。

参考文献

- [1]李晚芳,刘加林,胡益龙.基于职业能力培养的新建地方本科院校人力资源管理专业实践教学体系改革探究[J].高教论坛,2015(10):42-46.
- [2]杜辉,何勤,董焱.基于实践创新型人才培养的实验教学队伍建设——一个案例的视角[J].创新科技,2016(06):41-44.
- [3]孙晓燕.数据共享时代应用型高校人力资源管理专业建设思索[J].太原城市职业技术学院学报,2016(08):126-127.
- [4]汤伟娜,刘追.人力资源管理课程“1+2+1”实践教学体系研究——以石河子大学为例[J].实验室研究与探索,2018,37(02):216-220+238.

(上接第 232 页)

要不断加强对人事档案管理工作的监督,避免发生自行更改信息的现象。其次,要健全人事档案管理制度,进而使得相关工作人员在进行人事档案管理工作时能够“有法可依”^[5]。最后,企业工作人员在对人事档案进行使用时,要做好一定的审批流程,进而有效地避免人事档案出现丢失和遗漏的现象。

5 结语

通过论文论述可知,在当前的新时期,企业的人力资源管理在人事考核内容、企业文化、薪酬制度等方面对人事档案管理都提出了新的要求。而就目前来看,当前企业人事档案管理存在一定的问题,人事档案管理方式落后、人事档案管理重视程度低、人事档案管理不当等都严重影响了人事档案管理工作作为满足人力资源管理的新需求的工作进展。而只有积极引

进先进的档案管理工作理念、培养专业的档案管理工作的人才、企业要逐步加强对于人事档案管理工作的重视程度,才能满足人力资源管理对人事档案管理工作的新要求。

参考文献

- [1]王满莹.基于现代人力资源管理对人事档案管理工作的探讨[J].办公室业务,2018,22(09):128.
- [2]罗艳丽.基于人力资源管理分析人事档案管理的革新思路[J].办公室业务,2018,45(04):168.
- [3]谢甜甜.企业人资管理对人事档案工作的要求及实现分析[J].中国商论,2017,30(26):115-116.
- [4]于洪鑫.人力资源管理中人事档案管理的作用[J].黑龙江科学,2017,8(11):10-11.
- [5]张蕾.企业人力资源管理对人事档案管理工作的要求[J].中外企业家,2017,18(03):233-234.