

Analysis of Personnel File Management under the Background of Talent Mobility

Lixia Niu

The Fourth People's Hospital of Hengshui City, Hengshui, Hebei, 053000, China

Abstract

Personnel file management is one of the basic contents of management work. Based on the goal of promoting employment and alleviating employment pressure in the new era, this article focuses on personnel file management as the main research object, and focuses on the impact of hospital talent flow on personnel file management from the perspective of hospital talent flow. With a brief introduction to the impact of hospital talent flow on personnel file management, this paper focuses on four measures: improving management systems, promoting information construction, optimizing management models, and promoting socialized management, Promote the development of the talent market and improve the level of personnel file management.

Keywords

talent mobility; personnel files; file management

人才流动背景下人事档案管理分析

牛丽霞

衡水市第四人民医院, 中国·河北 衡水 053000

摘要

人事档案管理是管理工作的基本内容之一。基于新时期促进就业, 缓解就业压力的目标要求, 论文以人事档案管理工作为主要研究对象, 着重从医院人才流动的角度, 在简单介绍医院人才流动对人事档案管理影响的前提下, 针对人事档案管理中的问题, 围绕完善管理制度、促进信息化建设、优化管理模式和推动社会化管理四方面措施, 促进人才市场的发展以及人事档案管理水平的提升。

关键词

人才流动; 人事档案; 档案管理

1 前言

人才资源是推动社会主义市场经济发展的基本要素之一, 保证合理的人才流动, 是能够体现社会人才资源科学化配置的具体形式。但从医院发展的角度来看, 现阶段的人才流动与医院的人事档案管理之间存在一定的矛盾问题, 不规律的人才流动容易对医院的人才培养产生影响。对人才流动背景下医院的人事档案管理进行分析, 对兼顾人才资源的合理化配置及人事档案管理模式的创新发展具有积极的意义。

2 医院人才流动对人事档案管理的影响

2.1 人才流动背景

在中国人口基数较大的前提下, 伴随人口的不断增长, 人员流动的范围也在逐渐扩大。尽管这一发展趋势对促进社会经济的发展能够起到积极的作用, 但如何利用庞大的人口

资源, 仍是中国现阶段社会发展中面临的主要困难和问题。为促进合理的人才流动, 政府及相关部门对人才流动进行了一定的宏观调控, 以减轻相关制度对人才流动的制约为主要目标, 确保人力资源市场能够具备一定的运转能力, 从而实现社会人力资源的合理配置, 让其能够更好地为促进市场经济发挥作用^[1]。从经济市场与医院发展的角度来看, 医院人才流动具有专业性的条件和壁垒。在考虑医疗卫生事业人才培养现状的前提下, 发现医院的人才流动会在一定程度上对医院的人事档案管理工作造成影响。

2.2 人事档案管理与人才流动的关系

人事档案管理是对人才的去留进行管理规范的主要依据。人才流动涉及人事档案的频繁调取与应用管理, 人才流动会给人事档案管理带来较多的问题。结合中国现阶段人才市场流动与发展情况, 人才流动较为频繁, 且不规律, 不仅会影响人才市场和医院对人才的培养, 同时也会在一定程度上影响中国人才战略的实施情况。从本质上来看, 人才流动在促进社会人才资源合理配置方面发挥着重要的作用, 人事

【作者简介】牛丽霞(1988-), 女, 中国河北衡水人, 本科, 中级经济师, 从事人力资源管理研究。

档案管理应能够作为人才流动的有效保障,以高效的人事档案管理作为鼓励和规范人才流动的主要依据,而借助人事档案的流动管理,也能够以更直观的方式来明确人才流动的主要方向和趋势,从而将其作为对人才市场以及社会经济发展进行引导的参考依据^[2]。

3 人才流动下人事档案管理现状

3.1 尚未形成规范的人才流动机制

结合人才市场的发展情况,现阶段医院人才流动呈现出较为频繁且不规律的现象。基于当前市场经济的发展背景,引进和抢占人才资源已经成为医院促进自身经营发展的共识。为获得高质量的专业性的人才,不同医院采取的吸引人才方法也不同。政府及相关部门为基于促进人才流动和规范人才市场的目的,在人事调动方面出台的政策受到地区经济发展以及人才市场影响而存在差异^[3]。在这一背景下,以引进高素质专业人才为目的,人才重新建档这一方式作为促进人事调动的办法被频繁提起,很容易导致人才的恶性竞争,导致人才不规范流动,而在这一背景下逐渐增多的重建档案,也增加了人事档案管理工作量。

3.2 人事档案管理滞后

从开展人事档案管理的主体角度来看,受到人才流动现象的影响,医院在现有的人事管理档案移交制度方面并不完善。在人事档案移交的过程中,容易出现原材料流失的情况,从而影响人才的提升和发展。而在现阶段市场经济发展的背景下,医院更为注重人才的专业能力,在人才应聘的过程中,对一些非编制岗位并不强求档案。这样不仅减少了对人才流动的约束,也使得现阶段的跳槽现象较为普遍,不利于社会人才资源的配置与规范管理。

4 基于人才流动背景提升人事档案管理水平的措施分析

考虑人事档案管理对促进合理人才流动的重要性,应能够从人事档案管理的角度,以促进提升医院人事档案管理水平的目的,为合理的人才流动提供档案方面的保障与支持。基于此,在对提升人事档案管理水平的措施进行分析时,主要可以从以下几方面入手。

4.1 规范健全人才流动与管理制度

人事档案管理很容易受到人才流动的影响,从宏观的角度对人才流动与管理的制度进行健全和完善,为人才流动过程中涉及的档案管理工作提供更为科学的依据,是能够促进人才流动规范化,促进社会人才资源合理配置的制度保障。

基于这一目的,对人才流动与管理制度进行补充,首先应能够针对人才流动现象制定出台相关的法律法规,以此作为构建管理制度的主要依据。结合现阶段人才流动中暴露出来的问题,重点加强对于流动人才的管理干预和监督,在相关的制度法规中体现对人事档案进行规范管理的相关

内容。对人事档案管理中的违规行为,应能够明确对其进行处罚和整改的措施标准,从而促进人事档案管理工作的集中化。

在此基础上,从人才服务的相关机构入手,以促进整体性治理为主要目标,更考虑现阶段人事档案管理体制呈现出的碎片化和分散化特点,要求医院能够严格按照现有的人事档案归档以及传递的制度内容,在明确组织目标和机制运作流程的前提下开展档案管理工作。这一措施最主要的目的,就是解决以往人事档案管理体制存在的分散问题。对当前已经归档的人事档案,则应加强审查,提升人事档案质量。对处于流动状态的人才档案,也应能够加强规范,以更健全完善的人才流动档案管理程序,为医院开展人事档案管理工作提供更为科学可靠的依据。基于以上相关措施的应用,让人事档案管理工作能够始终依法执行,从而为促进人才流动的规范性奠定良好的制度基础,也能够发挥管理制度的保障作用,提升人才流动的合理性。

4.2 促进人事档案管理信息化建设

将信息化的技术手段应用到人事档案管理中,能够以计算机来代替人工进行大量人事档案的整理与分析工作,提升人事档案管理工作的实际效率,能够促进人才流动朝着更规范的方向发展。基于此,为促进人事档案管理的信息化建设发展,首先需要结合当前人才流动以及人事档案管理工作的开展现状,对医院应用的人才档案数据信息库进行升级开发。以扩大人才档案数据信息库的存储空间、细化信息库的数据分类标准,提升信息库数据分析能力水平为主要目的,结合人才市场以及医院人事档案管理中积累的经验,开发设计统一的人事档案信息数据系统软件。系统软件中的人才信息统计指标和录入标准也应加强规范,规范人才的基本情况、学历、职务等信息的统计形式,并确保在向系统软件录入信息时认真核对。这一过程中为保障人才档案数据信息库的应用效果,还应采取一定的安全保护措施,提高服务器抵御病毒与黑客的能力。在此基础上可以依据人事档案数据库来创建人才信息网络平台,以医院招聘人才提供更健全的信息服务,能够以共享的资源形式来提高人才流动的合理性和效果。

促进人事档案管理的信息化建设,也可以将现阶段先进的声像技术、自动化技术、微缩技术、通讯技术等手段,将人才相关的动态信息录入档案当中,以便能够提升档案的利用价值。基于这种更健全的人事档案内容,医院可以对人才的能力和潜力作出更为客观的评价,从而判断其是否符合相关岗位的任职需求,提高人才与工作岗位之间的匹配性。

4.3 以市场需求优化人事档案管理模式

从人才的角度来看,人才流动最主要的原因,是现有的工作情况与个人自身价值需求之间的不匹配。基于参与市场竞争和自身经营发展的需要,医院对高质量的专业人才需求普遍较高。在这一目标的影响下,一些流动人才很容易与

原工作单位之间在人事档案去留方面产生矛盾。医院扣留人才,不仅容易影响人才对医院的印象和评价,也会在一定程度上对人才资源的合理化配置产生影响。针对这一方面的问题,医院应能够基于市场需求,对自身的人事档案管理模式进行优化调整,不仅需要正确处理留人与放人的问题,同时也应能够对传统的人事档案制度进行改革,让其能够适应市场需求,从而提高对专业人才的吸引力。

具体而言,医院首先可以加强对自身人才工作情况以及岗位需求的调研,明确自身在人事档案管理方面存在的问题,推动人事档案管理朝着服务型的方向转变。基于这一目的,医院可以尝试在人事档案内容方面加强探索,突出档案内容中更能够体现个性化的信息,以此为依据来对现有的人员档案进行统一集中管理。在引入更先进的人事档案管理信息系统前提下,发挥人事档案数据库的作用,将该系统作为本单位内部部门人员档案进行管理与沟通交流的有效渠道,提高人事档案管理的灵活性。

其次,医院应能够加强对于人事档案的管理与审核,在促进档案审核制度完善的过程中体现其针对性,对医院现有的人员档案信息进行审查,重点围绕人员的工作经历、教育背景、政治立场等内容进行全面的审核。医院人事管理部门人员应能够对相关档案资料加强了解,以便能够在发现人员产生离职意愿时,对相关人员的去留问题进行科学判断与分析。

最后,针对医院的留人与放人问题,应能够结合人事档案的相关信息,在与人员进行充分的沟通和交流后,尊重人才的自主意愿。对合同期限未到期、项目未交代清楚等情况,医院应能够基于人才提出的离职请求,依据相关制度要求完成人员分类的工作后,按照相关规定为人员提供人事档案;对正常情况下的人员离职请求,医院应直接依据相关规定来为其办理档案移交的相关手续;对高素质专业人才提出的离职请求,医院应在尊重个人意愿的前提下,尝试通过提升薪资待遇,调换岗位等方式尽力争取,但不应直接扣留相关人才的人事档案。

4.4 积极推动人事档案社会化管理

从整体上来看,中国现阶段的人事档案管理制度和机构建设仍有待完善。关于流动状态的人才,大多交由人才流动服务中心进行保管和统一管理。这种管理方式难以支持人才的自由流动,在各地人才流动政策以及经济市场发展存在

差异的情况下,也很难对人事档案进行标准化管理。在这一方面的问题,在促进人事档案管理工作发展的过程中,提出社会化管理的理念,以积极拓宽人才流动渠道的方式,为社会人才资源的合理化配置提供管理方面的保障和支持。

具体而言,人事档案的社会化管理,主要是指依托医院、人事档案代理单位等社会化机构来对人事档案进行管理的模式。这种管理模式能够有效提升人事档案管理水平,避免以往在人事档案管理中存在的不规范、不到位、不及时等突出问题,也能够有效规避一些人事档案管理存在的弃档、死档和人档分离问题,从而有效提升人事档案的管理效果,为促进合理的人才流动奠定良好的基础。

这种社会化管理的方式用于人事档案管理的实践,主要可以让医院与当地的人才市场管理部门、档案业务管理部门之间加强合作,围绕特定的人事档案内容开展专审工作,从而推动人事档案管理的创新发展。在市场经济发展的背景下,人事档案中的部分信息可以尝试通过契约合作、第三方外包、产学研协同的形式,引入专业的服务力量来对当前人事档案管理以及专审等工作方面存在的问题。这样不仅能够有效减轻人事管理工作的压力和负担,也能够有效提升人事档案管理工作的实际水平,提高人事档案人才流动方面的移接效率,从而促进人才流动的规范化与合理化。

5 结语

综上所述,在考虑人才流动背景的前提下对人事档案管理工作进行优化调整,有助于培养人才,也能够促进人才市场的发展。针对现阶段人才流动背景下人事档案管理存在的问题,应能够从宏观角度对人事档案管理制度进行健全完善,促进社会化管理发展,同时引入更先进的技术来为人事档案管理提供支持,医院作为人事档案管理的主体,也应能够规范自身的档案流动管理模式,推动人事档案管理水平的提升。

参考文献

- [1] 张岚,王宇宁.人才流动背景下人事档案管理思考[J].黑龙江档案,2023(1):137-139.
- [2] 陈小樊.人才流动背景下医院人事档案管理的现状及对策分析[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(11):76-78.
- [3] 任春霞.高层次人才流动背景下高校人事档案精细化管理研究[J].兰台内外,2022(2):28-30.