

Research on Digitization and Informatization of Personnel Files under Big Data

Xinyi Lv Qing Yao

China North Industries Group Navigation & Control Technology Institute, Beijing, 100089, China

Abstract

With the advent of the era of big data, the personnel file management and talent service methods of public institutions are facing unprecedented challenges and opportunities, mainly because the traditional paper file management mode has been unable to meet the needs of modern work, and its problems such as wide area, difficult arrangement and easy loss of data have become increasingly prominent. Therefore, this paper aims to explore the effective methods of digitization of personnel files and information construction of personnel services in public institutions in the era of big data. Through the introduction of advanced information technology and digital management system, a series of concrete implementation strategies are proposed to improve the efficiency and quality of file management, strengthen the security and reliability of information, and then promote the business development and decision optimization of public institutions in our country.

Keywords

big data era; public institutions; personnel files; digitization; informatization

大数据下的人事档案数字化与信息化研究

吕心怡 姚青

中国兵器工业导航与控制技术研究所, 中国 · 北京 100089

摘要

随着大数据时代的来临, 事业单位的人事档案管理和人才服务方式正面临着前所未有的挑战与机遇, 这主要是由于传统的纸质档案管理模式已无法满足现代工作的需求, 其占地面积广、整理难度大、资料易丢失等问题日益凸显。因此, 论文旨在探讨大数据时代下事业单位人事档案数字化与人才服务信息化建设的有效方法。通过引入先进的信息技术和数字化管理系统, 提出了一系列具体的实施策略, 以期提高档案管理的效率和质量, 加强信息的安全性和可靠性, 进而推动我国事业单位的业务发展以及决策优化。

关键词

大数据时代; 事业单位; 人事档案; 数字化; 信息化

1 引言

在信息化、数字化的时代背景下, 事业单位作为社会的重要组成部分, 其人事档案管理和人才服务方式亟需与时俱进。传统的纸质档案管理方式不仅效率低下, 而且难以保证信息的安全性和完整性, 已无法适应现代社会的快速发展。大数据技术的广泛应用为事业单位提供了解决这一问题的可能。通过人事档案数字化和人才服务信息化建设, 事业单位可以更加高效地管理档案, 提升人才服务的质量和效率。因此, 研究大数据时代下事业单位人事档案数字化与人才服务信息化建设的方法, 对于推动事业单位的现代化发展具有重要意义。

2 事业单位人事档案数字化面临的挑战及对策

2.1 人事档案数字化面临挑战

2.1.1 技术问题

目前, 档案管理人员在进行档案管理时, 由于缺少专业性、系统性的数字化技术培训, 使得人事档案管理工作难以顺利展开, 导致在事业单位的人事档案与人才服务建设中, 数字化标准体系尚不完善。尽管许多档案管理人员开始重视并应用数字化技术进行人事档案建设, 但由于缺乏系统、健全的数字化标准体系, 这无疑影响了事业单位人事档案管理工作效率与成果。因此, 构建完善的数字化标准体系至关重要, 它能够满足人事档案管理的实际需求, 确保人事及其他各项工作的有序、高效进行。通过提升人事档案管理的数字化水平, 可以进一步优化事业单位的人事档案管理工作, 从而有效提升工作效率。

【作者简介】吕心怡 (1987-), 女, 中国北京人, 在职硕士, 工程师, 从事人力资源管理研究。

2.1.2 制度问题

任何行业的缺乏创新、停滞不前就意味着逐渐落后。在当前的数字化浪潮中，部分事业单位在人事档案管理方面仍显不足。一些单位未能及时跟上时代的步伐，仍沿用传统的管理资料方式，这种管理方式与先进的数字化手段相比，效率明显低下。为了保持竞争力，事业单位必须与时俱进，不断创新自身的工作方式。结合实际情况，制定更为高效、便捷的工作方案与制度至关重要。尽管有些部门已经引入了数字化技术，但由于缺乏完善的标准制度，这些技术在实施过程中的效果并未达到预期水平。因此，为了充分发挥数字化技术的优势，事业单位需要制定相关管理制度，完善管理体系，确保数字化技术在人事档案管理中得到有效应用，从而实现管理目标，提升工作效率^[1]。

2.1.3 安全问题

关于人事档案信息安全问题，在当前科学技术日新月异的背景下，虽然部分档案管理人员积极地将数字化管理系统引入人事档案管理中，但由于未能及时完善系统性功能维护和升级工作，使得这些系统存在安全漏洞。这些漏洞一旦受到病毒攻击，就可能导致人事档案信息的泄露和丢失，给个人和组织带来潜在的风险和损失。

2.2 人事档案数字化应对对策

2.2.1 提高技术水平

在信息化时代，事业单位必须积极拥抱先进的数字化管理方式，确保在实际操作中有效运用这些方法，从而建立起一套可供遵循的数字化人事管理制度。人事档案管理部门作为事业单位的核心管理部门之一，承担着保障人事信息安全与高效管理的重任。因此，选拔具备高素质、高责任感以及高技术能力的专业人员来管理人事档案至关重要。这些人员不仅需要具备扎实的档案管理知识，还应具备数字化技术应用的能力，以应对日益复杂的档案管理工作。

为了更好地推进数字化管理人事档案的工作，事业单位可以成立专门的数字化管理小组，对人员进行合理分工，确保各项任务能够精准高效地完成。同时，事业单位还应加大在人事档案管理方面的资金投入，确保数字化管理工作能够落到实处，并发挥其在提高效率、保障安全方面的优势。在推进数字化管理的过程中，事业单位还应重视完善基础设施建设工作，包括为人事档案部门配备精确、先进的设备，确保数字化管理工作的顺利进行。同时，单位可以分批次进行设备引进，以避免一次性投入过多资金带来的压力^[2]。

2.2.2 健全管理制度

当前，事业单位的档案管理工作正不断寻求创新，尤其在数字化管理方面，尽管有所进展，但仍存在一些不完善之处。对于事业单位的人事档案管理而言，建立一个健全、完善的管理制度至关重要。无规矩不成方圆，完善的制度是保障管理工作高效运行的前提，任何工作或组织都离不开规章制度的指导和约束。

在推进人事档案管理过程中，一个健全的制度能够在工作提供有力保障，使得整个流程更加简单、顺畅。因此，事业单位应当紧跟时代步伐，不断更新和完善人事档案的数字化管理制度，确保这一制度能够贯穿于整个管理体系之中。

为了优化事业单位的人事档案管理工作，应紧密结合单位的实际情况，积极推进人事档案数字化管理，并不断寻求和应用先进且适宜的管理制度。在此过程中，需将传统的人事档案管理方法与现代的数字化管理手段相结合，以完善人事档案的收集、整理、保管和调用等环节，确保整个流程的顺畅高效。在构建数字化管理制度时，需保持开放的心态，认真听取相关领域专家的意见和建议。同时，紧密结合本单位的具体情况，制定出切实可行的政策，确保各项职责得到明确划分，实现合理分工。随着制度的实施，应保持高度的灵活性，随时对制度进行必要的调整和优化。

2.2.3 配备专业人员

在人事档案数字化管理的过程中，必须确保配备足够的专业管理人员。若人手不足，将会导致管理职责不明确，任务分配混乱，可能引发任务拖延和积压。为从根本上解决这一问题，需扩大人事档案管理队伍。针对经验丰富的老员工，管理者应鼓励他们学习新技术知识，并定期组织专业的技术培训，以提升其专业水平。对于新入职的员工，尽管他们掌握新技术的能力较强，但往往不熟悉工作流程。因此，建议采取“老带新”的方式，将老员工与新员工分组，帮助新员工快速适应工作环境和流程。

同时，对于有技术的新员工，也应进行入职培训和考核，以便选拔出更适合人事档案管理工作的员工。在分配工作时，应充分考虑员工的特点和专长，确保每项工作都有专人负责，从而在出现问题时能够迅速找到责任人并避免更大的失误。

3 大数据时代事业单位人才服务信息化建设面临的挑战及对策

3.1 人才服务信息化面临挑战

3.1.1 不受重视

信息化技术在人事档案管理和人才服务中具备不可忽视的重要价值，然而目前仍有一些事业单位采用传统方式进行人才服务工作，并未充分认识到信息化技术的潜力与优势，因此对其重视不足。同时，部分事业单位未能有效利用人事档案资料，对人事档案管理工作的重要性持忽视态度，甚至不引入信息化技术。此外，由于一些事业单位人员流动性较大，未能配备专业的人事档案管理人员，或者现有档案管理人员需要承担多项职责，导致人事档案管理工作未能得到应有的重视，信息利用和信息更新方面存在不及时的问题。

3.1.2 应用较低

在新时代背景下，事业单位的人事档案管理工作在从

传统模式向创新转变的过程中,尚未达到全面深入的层次。部分观念依然较为传统,这导致人才服务的信息化管理应用并不全面。此外,尽管信息化管理工作有所推进,但并未完全落实到具体工作实践中,这引发了一系列问题,并显著影响了信息化管理的效率。值得注意的是,有些事业单位虽然已引进了先进的管理设备,但由于未能全面开展人事档案信息化管理工作,并且在具体执行过程中未能充分利用这些设备,进而导致人才服务效率未能达到预期标准^[1]。

3.1.3 模式落后

尽管时代在不断前进,但部分事业单位的人事档案和人才管理模式并未与时俱进,依旧停留在传统的纸质档案管理方式上。这种管理方式不仅占用了大量的物理空间,整理过程也相当烦琐,大大增加了人才服务信息调用的工作量,进而降低了人才服务的工作效率。此外,纸质材料不易长期保存,时常出现资料丢失或残缺的问题,给工作带来诸多不便。更有些事业单位在资金分配上未能合理规划,导致人事档案管理工作难以顺利推进。配备的专业设备陈旧且安全性不足,而且许多员工对于如何正确使用这些设备也缺乏必要的了解和技能,这无疑进一步加剧了人事档案管理和人才服务的不便之处。

3.2 人才服务信息化应对对策

3.2.1 转变观念,认识信息化

在如今数字技术迅猛发展的信息时代,为了有效实施人才服务管理工作,首先要树立对信息化技术的正确认知,形成推动人才服务信息化创新的思想。因为观念决定行动,事业单位在人才服务工作中必须注重观念的更新,深刻认识信息化建设对提升工作效率的深远意义,以确保后续实践的顺利推进。接下来,事业单位应强化人才服务的信息化管理技术,实现从传统模式向先进模式的转变,积极接纳并运用先进的科学知识。

为了提高人事档案管理和人才服务的工作效率,事业单位的管理者和决策者必须充分认识到信息化管理方式的重要性。在保障安全、合理、合法的前提下,应积极推进信息化管理方式,定期举办相关知识的培训课程,提升管理理念,确保管理工作能够有序进行。事业单位不仅要关注信息化管理技术的引进与应用,还要鼓励员工积极学习并掌握信息化技术,以增强他们的专业知识和专业技能,从而进一步提升工作效率。

3.2.2 扩大范畴,应用信息化

在信息化建设的背景下,对于不同地区的事业单位来说,面临着不同的挑战。在发达城市,由于资本充足和认识深刻,信息化系统的应用能够充分满足工作需求,提高工作效率。然而,在相对落后的地区,由于资金短缺和对信息化

认识不足,信息化应用的范围受到了限制,使得事业单位在人事档案管理和人才服务方面力不从心。

针对这一问题,国家应高度重视偏远地区事业单位的信息化建设,加大资金投入,提升事业单位的专业技术能力。通过培训和宣传,帮助事业单位清晰认识到信息化技术的作用,并充分利用其优势,为人事档案和人才服务做出贡献。同时,开放信息管理系统的使用权限,在安全范围内实现信息共用,是提升人才管理工作便捷性的有效途径。虽然保密工作是人事档案管理的重中之重,但在现代信息化管理中,一些资料需要流通共用。因此,事业单位应合理分配资料,将机密资料和通用资料进行准确分类,实现信息共享,从而发挥信息化管理的最大作用。此外,事业单位应充分利用引进的专业设备,将先进的科技设备应用到日常的人事档案管理和人才服务工作中。通过与时俱进,不断提升信息化水平,使事业单位人才服务信息化得到充分利用,为地区的发展提供有力支持。

3.2.3 更新模式,创新信息化

随着信息化技术的迅猛进步,事业单位必须与时俱进,积极创新信息化管理模式。目前,事业单位在人事档案和人才服务管理方面,主要依赖于纸质档案和基本的电子数据备份。因此,未来的关键在于进一步跟随时代步伐,引入前沿的计算机与电子设备,并不断进行系统更新和安全升级,从而保障人事档案管理和人才服务系统的安全稳定。在选择电子设备时,应倾向于性能先进且质量可靠的产品,确保这些设备在实际应用中能够发挥最大效用。同时,事业单位应高度重视安全设施的完善,鉴于人事档案资料的重要性及其对事业单位发展的推动作用。考虑聘请专家团队,量身定制专业的安全防护系统。为确保人事档案管理和人才服务工作的有序进行,应明确分工,责任到人,规范管理模式。

4 结语

总而言之,在大数据背景下,通过采取科学合理的方案,能够实现档案的高效管理和数据的最大化利用,因此,事业单位人事档案信息化建设显得尤为关键。在实施这一工作时,必须全面考虑多个方面,包括平台的选择、数据的清洗与分类,以及大数据技术的引入等。只有充分兼顾这些要素,才能确保人事档案信息化建设的成功实施,进而为事业单位的可持续发展提供有力的数据支撑和优质的人才服务。

参考文献

- [1] 贾妍,吕德智,徐万强.人事档案数字化与人才服务信息化建设现状及优化策略探析[J].现代农村科技,2022(9):122-123.
- [2] 杨和平.大数据背景下优化高校干部人事档案数字化建设路径探索[J].凯里学院学报,2023,41(5):83-90.
- [3] 王爽.推动档案的数字化管理和人才服务工作[J].卷宗,2019,9(32):18.