

# 档案专项审核对高校干部人事档案工作的作用分析

潘 芮 翟福贞

(南京工业职业技术学院, 江苏 南京 210023)

**摘要:** 2014年10月, 中共中央组织部在全国范围内部署了干部人事档案的专项审核工作, 旨在对机关以及企事业单位的中上层管理人员的档案进行专项审核, 有效解决档案中存在的伪造、篡改以及遗漏等问题。在此背景下, 高校干部人事档案工作也亟待做出进一步的改革与优化。基于此, 本文在分析档案专项审核对高校干部人事档案工作作用的同时, 结合当前高校干部人事档案的现有问题, 就具体的改革对策进行了分析, 仅供相关人士借鉴参考。

**关键词:** 档案专项审核; 高校; 干部人事档案工作

人事档案是产生于国家机构以及社会组织在人事档案活动中, 以个人身份、姓名为特征组成的、具有法律效应的专卷, 它真实地记录了个人在政治表现、工作履历以及品德作风等方面的轨迹, 是个人成长历史的真实反映与记载。档案专项审查的目的在于发现人事档案工作中的漏洞, 有效提高机关以及企事业单位档案的真实性、规范性, 促进机关以及企事业单位高效运转。长期以来, 高校干部人事档案管理中普遍存在伪造、篡改以及遗漏等问题, 这也在很大程度上影响着我国高等教育事业的改革与发展。如今, 随着档案专项审核制度的提出以及高层次人才引进浪潮下, 高校干部人事档案管理也要加大档案专项审核力度, 结合具体的问题, 制定完善的措施, 以此来保证干部群体的纯洁性和先进性, 进而有效提升自身的整体管理质量, 实现现代化的改革与发展目标。

## 一、档案专项审核对高校干部人事档案工作的意义

首先, 从宏观层面来看, 在新时期“从严治党、从严管理监督干部要求”是社会主义建设的重要工作之一。对于高校而言, 若想走好社会主义办学路线, 必须要做好从严管理监督干部要求工作, 加大反腐倡廉建设, 重点围绕人事档案管理工作来严格审查伪造、篡改以及遗漏等问题, 肃清干部队伍, 保证干部队伍的先进以及纯洁性。其次, 从微观层面来看, 高校干部人事档案不但是高校干部社会活动表现的重要反映, 而且也是高校高层次人才引进、调任与任免的重要参考依据。而档案专项审核可以有效防止伪造、篡改以及遗漏等干部档案问题的出现, 防止某些高校干部带“病”上岗, 推进档案管理的科学化、规范化发展, 让高校能够更好地引进人才、选拔人才, 最终实现人岗相配和才尽其用的目标。

## 二、档案专项审核视域下的高校干部人事档案工作问题分析

### (一) 档案管理意识相对薄弱

在高校干部人事档案管理中, 之所以出现伪造等问题的主要原因在于档案管理意识比较薄弱。首先, 高校的档案管理人员在工作实践中往往不重视干部档案的核查以及补充, 这也使得一些干部档案出现案卷不齐、材料遗漏等问题, 导致信息不匹配等后续问题, 影响着高校的管理与发展。其次, 高校干部自身缺乏对人事档案归档的重视度, 部分高校干部人员甚至抱有随便的态度来填写相关档案信息。同时, 有的干部在涉及到自身实际利益的一些档案资料中故意虚假操作, 篡改档案资料, 这也体现了其自身以及档案工作人员在管理意识方面的薄弱问题。

### (二) 档案管理机制有待完善

对于档案管理工作而言, 良好的机制建设是很有必要的。而人事档案的管理机制涉及到了管理主体、管理环境以及管理方法等多个方面, 在这些方面上高校干部人事档案管理机制建设都有待进一步的完善。具体来说, 首先, 在管理主体方面, 包括干部人事档案在内, 高校的所有人才档案管理工作通常都是由人事部门来处理, 但该项工作在人事部门往往处于边缘地位, 这也影响了其规范性和有效性。其次, 在管理方法方面, 虽然很多高校都制定了明确的档案管理方法, 但具体到人事档案审核环节的操作流程却鲜有提及, 这也在一定程度上制造了干部人事档案隐患问题。再者, 在管理环境方面, 一些高校人事档案缺乏专业的人才、设备以及技术支持, 高校不重视对人事档案管理工作的现代化、数字化升级, 这不但不利于人事档案的规范性保存与记录的, 而且也会引发干部人事档案伪造篡改等问题。

### (三) 档案管理方式较为落后

如今, 虽然很多高校都展开了人事档案管理的现代化以及数字化升级工作, 为人事档案配备了专门的数字化系统, 而且档案管理人员都是拥有极大的权限限制, 他们只能凭借自己的账号密码才能修改档案并留下修改记录, 这也在很大程度上消减了档案篡改等问题。但不可否认的是, 也有部分学校由于资金以及人才不足等问题, 导致人事档案管理依然停留在“纸质化”阶段。这种档案管理方式弊端是非常明显的, 首先, “纸质化”的人事档案管理方式经常会出现损毁以及丢失等问题, 同时也容易给一些人员留下篡改档案的空子, 进而导致干部人事档案问题的出现。

### (四) 档案管理工作队伍不足

任何一项工作的高质量开展都离不开优秀的人才队伍, 高校人事档案管理工作同样如此。但结合现实情况来看, 之所以很多高校会出现干部人事档案漏洞问题的直接原因就是专业性档案管理工作队伍不足。特别是在一些学校的档案管理系统中, 相关负责人大多身兼数职并且流动性较大, 这也使得该项工作难以形成专业化的管理氛围, 直接影响了干部人事管理的实际水准。与此同时, 随着高校人事档案数字化升级帷幕的拉开, 档案管理工作的标准与要求也越来越高, 部分档案管理工作人员的信息化、数字化素养不足, 无法熟练运用数字化档案管理系统, 同时缺少网络安全意识, 这也很容易导致干部人事档案问题的出现。此外, 一些高校对于档案管理人员的培训工作认识度、重视度不足, 没有结合人事档案现代化发展形势和相关文件要求来开展档案管理人员培训工作, 这也使得其档案管理人员无法满足实际工作需求, 影响着干部人事档案管理水平。

## 三、档案专项审核视域下的高校干部人事档案工作改革对策

### (一) 立足工作, 强化档案管理意识

在新时期, “从严治党、从严管理监督干部要求”已经成为我国社会主义建设的新常态。对于高校来说, 其作为教育领域的重要组成部分, 应当围绕“从严治党、从严管理监督干部要求”的思路, 切实做好管理创新工作。落实到人事档案管理层面, 相关人员必须要强化自身的责任意识, 牢记“为党管档, 为国守史,

为民服务”的工作准则，从思想和态度上提升自身的觉悟，杜绝干部档案管理不规范问题的出现。与此同时，相关人员要在具体的人事档案管理过程中，不断强化自身的专业能力，学习更多档案管理方面的方法与法规，完善自身的职业能力。此外，面对当前的一些干部人事档案问题，相关人员应当坚定地维护档案管理工作的规范性和真实性，加大档案管理审核力度，杜绝类似问题的发生，让人事档案管理的规范性和有效性都得到进一步提升。

## （二）着眼全面，完善档案管理机制

面对当前档案专项审核视域下的高校干部人事档案管理现状，尤其是管理机制不完善的问题，高校一定要着眼全面切实做好相关机制的完善工作。具体来说，可从以下几个方面着手：

首先，要搭建全面协调机制。当前，高校的干部人事档案管理主要由人事以及档案部门来完成，其中存在较为突出的分散性问题，不但加大了实际工作难度，也影响了实际工作效果。因此，高校有必要立足这一问题，搭建一个全面协调的管理机制，结合自身的实际情况，协调档案管理以及人事部门明确彼此职责，如可适当挑选这档案部门中的主管来从事干部人事档案管理工作，发挥他们在专业性方面的优势，有效提升干部人事档案管理的规范性，在此基础上，人事部门的主管人员可负责监督和配合，主要是对相关人员的干部人事档案管理工作展开有效的审核与监督，以此来保证他们各司其职，相互监督和协调统一，减少干部人事档案问题的出现。同时，面对当前档案管理工作升级中的资金问题，高校也要做好协调统筹工作，积极申请专项资金或者将该项工作纳入到学校年度财政规划之中，以此来为其现代化改革与升级奠定基础。

其次，要搭建长效收集机制。收集是高校干部人事档案管理工作中的前端环节，该环节质量如何直接影响着干部人事档案的管理水平。所以，搭建一个完善的档案管理收集制度是很有必要的。而考虑到干部人事档案始终处于一个动态化的状态，所以其人事档案管理也要实现长效性的手机。高校要以此为出发点，搭建长效性的干部人事档案手机机制，结合档案管理工作实践来守好源头，进而有效提升干部人事档案管理水准，同时让高校能够更好地结合干部档案来进行人才招聘与考核等。此外，在具体的长效收集机制搭建过程中，还要结合线上以及线下等多种方式来做好干部档案的定期收集工作，在此基础上，结合实际工作需求不断对干部人事档案归档范围以及鉴定标准等进行重新调整，以此来有效发挥干部人事档案的实际作用。

再者，要搭建专项审核机制。在干部人事档案管理中，专项审核是保证其有效性以及真实性的主要措施。因此，在新时期高校有必要围绕干部人事档案管理机制完善这一都，重点围绕审核内容、审核方法以及审核程序来做好专项审核机制的搭建工作。在审核内容方面，要结合干部人事档案的实际作用，明确审核的具体内容，如要保证干部人事档案的真实性、完整性等等；在审核方法方面，要确定以逐卷、逐件以及逐项为核心的审核方法体系，有效保证干部人事档案管理的精准性；在审核程序方面，要加快确立一套包括初审、复核、终审以及反馈等程序在内的审核流程，并明确每一个环节的具体人员和职责，由专业人员依照国家相关标准来严格执行审核流程并做好备案工作，以此来避免干部人事档案问题的出现。

最后，要搭建规范管理机制。高校干部人事档案管理机制的优化，纪要关注收集环节的有效性和真实性，也要关注全过程控

制方面的有效性和真实性。所以，高校要搭建完善的人事档案规范管理机制，通过制度制定来强调干部人事档案收集、整理、归档、保管以及利用等各个环节记录的及时性和准确性，防止以权谋私等问题的出现。其中，要重点明确人事档案利用环节的管理监督机制，规范利用手续，切实做好档案转出、调阅以及转入等环节的记录工作，以此来减少干部档案篡改、伪造等问题。

## （三）数字引领，推进档案管理升级

如今在互联网时代，高校干部人事档案管理的数字化升级势在必行。而若要实现这一目标的话，高校一方面要结合干部人事档案管理工作实践，推进专业设备与技术的数字化升级，或者依托第三方机构来实现档案管理的数字化转型，改变以往的落后的“纸质化”档案管理模式，有效减少干部人事档案问题的发生率；另一方面可从人事档案管理部门方向出发，加快搭建相应的档案数据库，重点引进数字化的档案管理系统，结合相关保密规定来选定部分人事档案对公开放，有效借助公众监督来实现严格审核目标，同时方便各个部门之间对干部人事档案的调取和共享。此外，在具体的档案管理数字化升级过程中，高校还应看清潜在的网络安全隐患对于干部人事档案管理的影响，重点通过引进相关网络防护软件、数据库加密等方式来有效提升自身档案管理数据库的安全等级，防止病毒或者是网络黑客的攻击，有效提高干部人事档案管理的安生性。

## （四）着眼人才，建设档案管理队伍

面对档案专项审核视域下的干部人事档案管理工作，高校应当着眼于人才强化工作，积极搭建专业化的档案管理队伍，以此来有效提升干部人事档案管理的规范性、有效性。具体来说，一方面高校可积极引进一些专业化的档案管理人才并配备到档案管理部门当中，落实好专岗专人制度，以此来有效提升具体工作质量，另一方面要重点通过内部培训来强化档案管理人员的法治意识、责任意识和综合能力，例如，高校可以积极牵线一些档案管理方面的专家，对档案管理人员进行培训，或者与其他高校联合开展干部人事档案管理交流活动，以此来培养档案管理人员规范化、现代化的管理意识和技能。在此基础上，高校也要积极通过奖惩措施的执行来激励档案管理人员不断精进技能，提升自身水平尤其是数字化档案管理能力，减少他们的不规范操作，例如，可设立专项的档案管理优秀人员资金，奖励那些在干部人事档案管理中表现优异的工作人员，同时也可设立相应的惩处机制，以此来打造一个人人争优、相互监督的档案管理工作氛围，有效推动干部人事档案管理工作的高效化开展。

总之，干部人事档案管理对于高校自身的发展有着重要的影响作用。在新时期，广大高校一定要重视档案专项审核，不断推进干部人事档案的规范化、现代化建设进程，有效提升干部人事档案管理工作水平，从而为高校的现代化改革与发展贡献力量。

## 参考文献：

- [1] 钱剑群. 高校干部人事档案专项审核工作探析——以金华职业技术学院为例 [J]. 浙江档案, 2020 (10): 62-63.
- [2] 亢云洁, 孔爱苹. 高校干部人事档案专项审核工作的启示 [J]. 兰州交通大学学报, 2019, 38 (03): 128-132.
- [3] 李雪云, 秦垒. 高校干部人事档案专项审核工作探析 [J]. 铜仁学院学报, 2018, 20 (04): 124-128.