

# 大数据时代下高校干部人事档案管理信息化建设研究

王 宇

辽宁轻工职业学院 辽宁大连 116100

**摘要:** 当今时代是知识经济时代,是大数据时代,高校的档案服务及管理工作需要紧紧围绕着人力资源工作的一系列要求开展,重视收集并完善各类人力资源档案材料,积极发掘高校干部人事档案信息化管理工作的服务功能,找准高校干部人事档案信息化管理与人力资源工作的结合处,高校干部人事档案信息化管理工作在为人力资源工作服务等方面发挥出重要作用。本文重点探讨了在大数据时代下如何开发档案资源,深挖高校干部人事档案信息化管理工作中的人力资源服务体系,做好档案资源服务于人力资源工作的管理目的。

**关键词:** 大数据时代; 高校干部; 人事档案; 信息化建设

## 引言:

数据信息的增长爆炸正以出乎人们意料的方式迅速崛起,据统计到2022年底全球以电子形式保存的数据信息量将达到40ZB,是2012年底全球保存量的20倍有余。伴随信息数据化的逐渐推进,我们迎来了大数据时代。在大数据时代下,人事档案信息化管理工作是管理人员面临的新课题、新难题。高校的高校干部人事档案信息化管理工作在当地全部人力资源工作中起着十分重要的作用。高校在领导人员建设、组织结构和人才队伍建设、单位的基层架构建设、贯彻落实上级单位组织的重要思想精神建设以及群团组织建设等方面的档案资料,现已成为各地大数据人力资源工作开展的重要参考标准。

## 一、提升高校干部人事档案信息化管理工作的意义

在大数据时代下,关于可持续发展观念的核心部分是科学发展、全面协调、可持续化发展。伴随各地的经济建设不断深化,各地经济基本都已迈入高质量发展阶段,高校干部人事档案信息化管理工作成为各省市人力资源工作中的主要内容之一。因此,在高校干部人事档案信息化管理工作中,相关工作者应当清楚地意识到高校干部人事档案信息化管理工作在促进各地人力资源工作中发挥的有效价值,积极树立可持续发展观念,深刻的认识到高校干部人事档案信息化管理工作既是当地人力资源发展史的有效证明,又是未来关于人力资源工作实际状况的真实反映,更是未来人力资源发展决策要求的参照依据。高校干部人事档案信息化管理工作要为整个大系统进行筹划,整体式的推进的当地人力资源工作迈向高质量发展阶段,失去科学系统的工作路线是不行的。因此,提升高校干部人事档案信息化管理工作,提高服务于人力资源工作的思维意识,首要任务便是寻找

一种高效快捷的服务于人力资源工作的有效办法,而并非单纯的收集归纳、整理分类人力资源类档案资料。服务于人力资源工作的第一任务就是要以可持续发展观为工作核心,科学系统的整理总结各类人力资源档案材料,凝聚出当地人力资源档案材料的历史文化价值。

## 二、做好高校干部人事档案信息化管理工作存在的问题

伴随我国实力不断增强,经济增速不断提升,人民对优秀人才或干部的需要也在逐步提升。尽管我国的高校人事档案信息化管理已发展至一定高度,许多大中型城市的高校档案馆都已顺利建成。但是与欧美国家相比仍存在一定差距,例如,档案馆的数量远远不足,无法满足人们对人事档案的不同要求等。与此同时,我国许多较偏远的山区、县城,由于交通不便,导致当地的人民无法了解到优良的人事档案信息化管理知识。为了符合高校干部多样化的要求,提升高校干部的人力资源素养,就必须持续扩大社会面的人事档案信息化管理范围和群体。

### 1. 信息化管理意识不足,方式较单一

高校人事档案管理认识不到位,重视程度不够。第一是认为人事档案工作并非所高校主要工作任务之一,而是一项辅助性任务,在思想上就没有引起足够的重视。第二个是认为人事档案只记录过去政治时代干部的是非对错,是过去的历史,针对当前的聘任制流行时期,人事档案工作已没有太大的工作意义。第三是由于认识上不足,在管理上也相对落后,松懈了对人事档案工作的管理工作,弱化了人事档案工作的重要性意义,片面的认为人事档案管理工作仅仅是收管工作,只需要翻找查看一些书面资料即可,认为此类工作没什么难度,谁

都可以做。有些高校领导人员甚至都认为人事档案管理工作抓不抓、管不管都可以，只要面子上过得去就行。长期以来，高校受过去较为传统的人事档案管理模式的影 响，高校教职工普遍认为人事档案管理工作主要就是数据资料的保存保管和提供查阅借阅任务，很少主动去思考其潜在的重要意义，且习惯于用手工检索，不懂得也未及时与大数据时代进行接轨，缺乏信息化意识和创新精神，信息化管理意识不强，管理方法较单一。例如，大部分高校的信息化基础设施建设不完善，基本上还在使用过去传统的分类管理方法和人事档案保存程序，造成信息数据不能快速有效分享，无法实现快速高效的资料搜索和查找。

#### 2. 专项资金不足，缺少财政等资金支持

有些高校对干部人事档案信息化管理工作不够重视，缺乏一定长远规划，体制不健全，最终影响干部人事档案信息化管理工作的顺利开展，造成干部人事档案信息化管理工作的随意性和盲目性。检索数据信息数量远远不足，无法满足档案管理人员对当前最新专业信息的要求。虽然最近几年，随着大数据时代的影响，高校干部人事档案信息化管理工作已得到国家的大力支持和重视，各城市的教育主管部门也都在积极筹措，帮助各地建设完善良好的高校。但从总体上来讲，由于部分地区经济发展较落后、经济限制因素较多，针对建设高校的专项资金还未完全下拨充足。人事档案所存数据信息大多是许多年前录入的，现在已逐渐无人问津。资金方面的限制造成高校干部人事管理人员每年录入的数据信息越来越少，使高校人员无法及时掌握当下最新的行业动态。

#### 3. 缺乏专业管理人才，影响干部人事档案信息化管理和运营

伴随人们生活水平有序提升，无论是图书馆还是档案馆人们都十分喜爱，人民群众也会经常到上述场馆参观、游玩，因此，对于上述场馆的工作人员来讲，经验会愈发丰富，这也为上述场馆培育大量的具备丰富经验的专业管理人才，为未来高校人事档案管理发展，人事档案信息化管理知识的丰富和技术优化带来有利条件，为高校的后续发展打下坚实的人员流动与储备基础，但由于许多县城、建制镇缺乏专业管理人才、缺少人事档案信息化管理经验，因此难以保障档案馆的正常运营。在目前大数据时代，各高校人事档案信息化管理专业人员十分匮乏，没有一支强有力的人事档案信息化管理专业队伍，各地区的人事档案信息化管理人员分布失衡，严重影响高校建设工作，同时也限制着人事档案信息化

管理知识的推广。干部人事信息较为落后，无法发挥应有作用，管理人员根据实际状况维持干部人事秩序，为广大读者提供管理和咨询服务，但实际效果并不理想。各地区人事档案信息化管理资源分布不均，存在的档案馆或图书馆人事档案信息化管理资源相对贫乏，人事档案信息化管理成果更是少之又少，这些状况无限制着人事档案信息化管理的良好发展。

#### 4. 高校干部人事档案信息化建设规模未形成

在大数据时代下，高校现代化干部人事档案信息化管理工作主要有四种不同类型，分别是传统干部人事档案信息化管理、自动干部人事档案信息化管理、混合干部人事档案信息化管理、数字化干部人事档案信息化管理。大部分高校的管理水平目前仍旧停留在传统干部人事档案信息化管理范畴，即面对面的手工式操作阶段。这种管理方式较为落后，服务对象范围较小，服务方法单一化，仅仅只能针对本高校的内部人员服务。高校可以在运动中实现人事档案信息化管理的推广，但是与高校相关的设施建设未形成一定规模，规范化的制度也未曾建立，在某些方面上限制人事档案信息化管理的流动性。许多高校达不到国家规定的编制，档案馆面积狭窄、设施简陋、管理人员数量不足，最终影响了人事档案管理的科学化、现代化水平。目前各高校使用的都是独自开发的人事档案管理系统，属于内部信息系统，无法与其他高校系统相连进行共享。这种人事档案管理系统针对性、适应性较差，仅仅只能在人员基本信息、档案目录修改、编辑操作、人事档案递送等日常管理的几个环节进行系统化管理，功能不完善、不健全、操作繁琐、信息数据保存量不足、信息化程度较低，无法适应大数据时代的新要求。

### 三、做好高校干部人事档案信息化管理工作的策略

#### 1. 利用人力资源档案信息化管理，服务于当地高校建设

在大数据时代下，人事档案是一种有形的信息数据，人事档案的真正价值并不在于它本身的承载对象，而是在于承载对象内部所记录的价值信息。因此，人事档案工作人员不能仅以管理人事档案工作作为主要目的，而是应该充分利用好人事档案工作，以利用而保管。人事档案资料的历史价值在于利用，只有通过利用人事档案及其工作，人事档案工作人员才能够实现自身的人生价值。当前各地诸多高校教职工队伍具备鲜明的外部特征，例如整体人员素质较高、文化水平较高、学历较高、中青年单位教职工人数占比较高。各地应当根据这些实

际状况,针对性的强化对高校教职工的教育学习培训力度,特别是一些中青年教职工,更要予以重视。各地高校干部人事档案信息化管理部门可以借助当地的社会力量及资源,邀请一些熟悉高校干部人事档案信息化管理及人力资源工作的外部专业人士,或是一些老教职工、老劳模进行演讲,组织高校干部人事档案信息化管理部门中的工作人员进行学习培训,听取他们在高校干部人事档案信息化管理及人力资源工作方面丰富的经验,在接受学习培训的过程中不断提升自身的高校干部人事档案信息化管理工作水平和质量。

#### 2. 配合教育部门,服务人力资源管理和制度建设

人事档案工作服务于当地人力资源的管理和制度建设主要体现在:认真细致的设计好不同分类方案,保证自身人力资源档案材料的完整性、科学性、系统性。在大数据时代下,高校干部人事档案信息化管理部门应当积极配合好当地教育部门的工作,更好的服务于当地人力资源的管理和制度建设。已归纳收集的关于人力资源方面的档案资料包括:各类上级主管部门发布的文件汇编、历届高校代表大会会议及学习资料汇编、其他方面的人力资源工作文件及领导人员的讲话内容、会议精神文件等。将上述档案资料收集整理并归档基本涵盖了当地人力资源关于管理和制度建设的各个方面,为当地的人力资源管理和制度建设实现全面综合发展提供了有利的资料支持。

#### 3. 建设数据资料库,推动人力资源档案一体化

各地高校干部人事档案信息化管理部门应当重点建设好人力资源档案数据资料库和多媒体人力资源档案信息数据库等多种不同形式的数据库,促使人力资源高校干部人事档案信息化管理平台、数据资料库平台、传递传输平台、收集整理平台、储存数据平台和信息使用平台等多个平台建设。在大数据时代下建设数据资料库过程中,推动人力资源档案材料一体化发展,保证人力资源材料内容的完整性、统一性。实现人力资源档案材料一体化发展的目的,是将人力资源档案文件工作和服务人力资源工作统筹考虑、兼顾管理,旨在发挥高校干部人事档案信息化管理部门的最大工作价值。

#### 4. 完善高校干部人事档案信息化管理体系

高校干部人事档案信息化管理工作也要伴随时代的发展而转变工作模式,而在大数据时代下,高校干部人事档案信息化管理体系的转变也是时代的必然要求。而对于无法适应新形势或缺乏科学性的制度和体系,就要加大力度进行改革,尽量与实际状况相符合,从而让高校干部人事档案信息化管理工作更加扁平化、科学化。例如,在收集整理高校干部人事档案时,要注意人事档案的时效性,在整理人事档案过程中,要根据其系统性、科学性进行筛查。这些工作都是保证高校干部人事档案及时有效的对策部分,也是结合企业的实际状况而决定的。因此,要根据时代的发展方向及变化来完善高校干部人事档案信息化管理体系,从事高校干部人事档案工作的完整性、科学性,为高校未来发展提供重要参考依据。

#### 四、结束语

总而言之,在大数据时代下,各地高校干部人事档案信息化管理工作服务于人力资源工作从当前来看仅仅是个开始,后续高校干部人事档案信息化管理部门还需要根据高校的思想及作风建设任务要求,进一步开发人事档案数据资源,深挖高校干部人事档案信息化管理工作中目前还存在的不足,最终为服务好、落实好、宣传好人力资源思想工作奉献出自身应有的价值。

#### 参考文献:

- [1]陈晓红.大数据时代高校档案管理信息化的价值与措施[J].兰台内外,2020(04)
- [2]杨云贤.智慧校园建设对高校档案管理信息化的影响与实施路径[J].山西档案,2021(06)
- [3]张载梅.高校档案管理信息化研究[J].科技风,2021(04)
- [4]郑荣.新时期高校档案管理信息化探究[J].城建档案,2021(03)
- [5]吴艳.高校档案管理信息化研究[J].信息记录材料,2021(06)
- [6]臧敏.网络时代高校档案管理信息化模式研究[J].兰台内外,2021(22)
- [7]李佳宜,马巧红.大数据时代高校档案管理信息化的价值与措施[J].现代营销(信息版),2019(08)