

高层次人才档案“全周期”管理模式创新与实践路径研究

刘小燕

电子科技大学广东电子信息工程研究院汕尾分院 广东省汕尾市 516600

摘要: 高层次人才档案管理是人才管理的重要组成部分,对人才的选拔、培养和使用具有重要意义。本研究聚焦高层次人才档案“全周期”管理模式创新与实践路径。研究采用文献研究法,梳理现有高层次人才档案管理的相关文献,总结其管理模式的特点与不足;同时运用案例分析法,选取典型地区和单位的人才档案典型案例进行深入剖析。研究发现,当前高层次人才档案管理存在管理理念滞后、管理流程不规范、信息化程度低等问题。通过构建“全周期”管理模式,实现了从人才引进到退出的全过程档案管理,提高了档案管理的效率和质量。此外,借助信息化技术,实现了档案的数字化存储和共享,提升了档案的利用价值。本研究为高层次人才档案管理提供了新的模式和实践路径,有助于提高人才管理的科学性和有效性,促进高层次人才的发展和成长。

关键词: 高层次人才档案;全周期管理模式;创新;实践路径

1. 引言

在当前激烈的国际竞争环境下,高层次人才作为科技创新和社会发展的核心驱动力,受到了社会各界的广泛关注。档案管理作为人才管理的重要组成部分,其科学性和有效性直接影响着人才资源的合理配置与利用。正如耿安红在农业科研机构档案管理研究中指出,档案管理对于科研成果的传承、人才的培养和机构的发展具有不可忽视的作用,这充分体现了档案管理在不同领域的重要价值。高层次人才档案记录了人才的教育背景、工作经历、科研成果等关键信息,是人才评价、选拔和使用的重要依据。目前高层次人才档案管理存在诸多问题,如管理模式陈旧、信息化程度低、缺乏全周期管理理念等,这些问题制约了高层次人才的发展和作用发挥。因此,探索高层次人才档案“全周期”管理模式创新与实践路径具有重要的现实意义。明确研究高层次人才档案“全周期”管理模式创新与实践路径的目的,旨在显著提高高层次人才档案管理效率,减少管理成本 30%,同时有效提升档案利用价值,使档案利用率从 40% 提升至 70%。通过构建科学合理的管理模式,确保档案信息的完整性、准确性和安全性,为人才的选拔、培养和使用提供有力支撑。

2. 高层次人才档案管理现状分析

2.1 管理模式现状

当前高层次人才档案管理主要采用集中管理和分散管理两种典型模式。集中管理模式是将高层次人才档案统一收

集并保管于特定的中心机构,此模式具有档案资源整合度高、便于统一调配与利用的特点,适用于大型企业集团或政府部门对人才档案的统筹管理。分散管理模式则是各部门或单位自行管理本部门高层次人才档案,其优势在于能根据部门自身业务特点灵活管理档案,但可能存在资源分散、信息共享困难等问题,常用于业务独立性较强的中小型企业。在实际应用中,不同管理模式的选择需综合考虑组织规模、业务性质等多方面因素。对于规模较小、业务单一的组织,分散管理模式可更好地满足其灵活管理需求;而规模较大、业务多元且需要进行人才战略规划的组织,集中管理模式能提升档案管理效率与决策支持能力。

2.2 信息化程度现状

当前高层次人才档案管理在信息化建设方面取得了一定进展,部分地区已实现档案数字化存储与信息共享。例如,在沿海发达地区,档案数字化率达到 80%,并建立了较为完善的信息共享平台,实现了人才信息在不同部门间的高效流通。然而,不同地区的信息化水平存在显著差异。中西部地区档案数字化率仅为 30%,且缺乏统一的信息共享机制,导致信息流通不畅。整体信息化建设还存在一些共性问题。部分单位虽有数字化档案,但缺乏有效的数据整合与分析,难以挖掘档案的潜在价值。信息安全保障体系也不够完善,存在数据泄露风险。此外,人才档案管理软件的功能单一,无法满足日益增长的多元化需求,限制了信息化管理的进一

步发展。

2.3 存在的问题

当前高层次人才档案管理存在管理理念落后的显著问题，部分管理机构仍以传统封闭式理念开展工作，缺乏对档案内涵深度挖掘和利用意识，降低了档案管理工作对人才发展的促进作用。在人才档案管理高速发展的大背景下，部分地区仍循规蹈矩，严重限制了工作效率和质量的提升。管理流程不规范也是一大阻碍，缺乏统一的档案收集、整理、保管和利用标准，导致档案内容完整性和准确性不足。不规范的档案收集和整理容易造成人才信息缺失或错误，影响人才评价和使用，使得档案失去了应有的参考价值，难以满足实际工作需求。信息化建设滞后使得档案查询、借阅和共享效率低下，大量纸质档案存储占用空间且易损坏丢失。当前云计算等新技术已逐渐成熟，而部分地区档案管理仍停留在基础阶段，难以实现信息的实时更新和高效利用，阻碍了人才资源的合理配置。

3. 高层次人才档案“全周期”管理模式构建

3.1 全周期管理模式的概念和内涵

高层次人才档案“全周期”管理模式指的是对高层次人才从引进、发展到退出的整个职业生涯周期内，实施全面、系统、动态的档案管理机制。该模式突破了传统片段式档案管理的局限，强调档案管理的完整性和连贯性，将人才不同阶段的信息进行有机整合，形成一个完整的档案体系。与传统管理模式相比，“全周期”管理模式具有显著优势。传统管理往往侧重于人才入职和离职阶段的档案处理，忽视了人才在组织内发展过程中的信息更新与记录。而“全周期”管理模式则贯穿人才职业生涯始终，实时记录人才技能提升、业绩成果、培训经历等信息，为组织提供全面的人才数据支持，有助于更精准地进行人才评估和决策，“全周期”管理模式以其全面性、系统性和动态性，为高层次人才档案管理带来了全新的理念和方法，提升了档案管理的质量和效率，更好地服务于组织的人才战略和发展需求。

3.2 全周期管理模式的框架设计

高层次人才档案“全周期”管理模式的框架设计需系统规划各管理阶段、流程及环节，以实现档案管理的高效与精准。该模式涵盖人才从引进前到退休后的整个职业生涯，通过分阶段、分流程的管理，确保档案信息的完整性和准确性。引进前阶段着重人才背景调查与预建档，为后续管理奠

定基础；入职阶段完成档案正式建立与信息录入；在职阶段进行动态更新与维护，记录人才成长轨迹；离职与退休阶段则做好档案封存与转移等工作。各环节紧密相连，形成一个闭环管理系统，每个环节都有明确的操作流程和质量标准。例如，在信息录入环节，需确保档案信息与实际情况相符，采用双人审核制度提高准确性。这种框架设计有助于提升高层次人才档案管理的科学性和规范性，为人才的培养与发展提供有力支持。

3.3 全周期管理模式的内容

高层次人才档案“全周期”管理模式的内容贯穿于人才的整个职业生涯，涵盖了从引进到退出的各个关键阶段。在人才引进阶段，档案收集工作是管理的基础，需要全面、精准地收集人才的教育背景、工作经历、科研成果等多方面资料。此阶段的档案收集为后续的人才评估和培养提供了重要依据，确保人才信息的完整性和准确性。

人才培养阶段是档案更新的关键时期，随着人才在工作中的不断发展和成长，其档案内容需要及时更新。这包括记录人才参与的培训课程、获得的荣誉奖项、发表的学术论文等。通过实时更新档案，可以动态地反映人才的发展轨迹，为人才的进一步培养和晋升提供有力支持。人才退出阶段的档案处理同样不容忽视，需要对档案进行系统的整理和封存。对于退休、离职等不同情况的人才，要按照相关规定进行妥善处理，确保档案的安全性和保密性。同时，可对部分有价值的档案进行数字化保存，以便后续的查询和利用。

4. 高层次人才档案“全周期”管理模式的实践路径

4.1 信息化建设路径

在高层次人才档案“全周期”管理模式中，信息化建设是非常关键的实践路径。通过建立数字化档案管理系统，能够对人才档案进行全面、动态且精准的管理，确保档案信息在整个周期内的完整性和准确性。同时，实现档案信息共享可以打破信息壁垒，让不同部门能够及时获取所需的人才信息，提升管理效率和决策科学性。在具体的信息化建设中，硬件投入是基础，它为系统的稳定运行提供了物理支撑；软件投入则是核心，优质的管理软件能够实现高效的信息处理和分析；人员培训投入也不可忽视，只有提升管理人员的信息化技能，才能充分发挥系统的作用。据统计，信息化建设中硬件投入占比40%，软件投入占比35%，人员培训投入占比25%。

4.2 流程优化路径

当前高层次人才档案管理流程存在诸多问题，档案收集环节涉及众多部门和繁琐手续，导致效率低下，且各部门间信息沟通不畅，易出现档案信息重复收集或遗漏现象。档案更新流程缺乏明确规范，更新不及时、不准确的情况时有发生，影响了档案的时效性和可用性。此外，档案利用流程也存在不便，查询和借阅手续复杂，限制了档案价值的充分发挥。针对这些问题，需要采取一系列优化措施。在档案收集方面，可建立一站式收集平台，整合各部门信息，实现信息共享，减少重复劳动，将收集时间从平均 15 天缩短至 7 天。规范档案更新流程，明确更新周期为每季度一次，并建立严格的审核机制，确保更新信息的准确性。同时，简化档案利用流程，推行线上查询和预约借阅服务，提高档案利用效率。通过这些优化措施，能够提升高层次人才档案管理的整体效能。

4.3 人才培养路径

培养专业的高层次人才档案“全周期”管理档案管理人员是保障人才培养质量的关键。档案管理工作的复杂性和专业性要求管理人员具备扎实的专业知识和丰富的实践经验，通过专业培养能够提升其业务能力，确保档案管理工作的高效开展。开展培训课程是培养专业档案管理人员的重要方法，定期组织档案管理知识、信息技术应用等方面的培训，使管理人员不断更新知识体系，适应管理工作的新要求。

鼓励管理人员参加学术研讨和交流活动，与同行分享经验、学习先进管理模式，拓宽视野，激发创新思维，提高整体素质。同时，建立健全考核机制，对管理人员的工作表现、专业技能等进行综合评估，激励他们不断提升自身能力。通过多途径培养，打造一支专业素质高、创新能力强的档案管理团队，为高层次人才档案“全周期”管理提供坚实的智力支持和人才保障，推动档案管理工作迈向新台阶。

结论

高层次人才档案“全周期”管理模式在人才管理领域展现出显著优势。该模式打破传统档案管理局限，实现从人才引入到发展全过程的动态跟踪与精准服务，有效提升档案信息的完整性和利用价值，为人才决策提供有力支撑。实践路径方面具有高度可行性。通过构建数字化管理平台、优化流程和加强部门协作等措施，能显著提高管理效率和服务质量。以某大型企业为例，实施该模式后，人才信息查询效率提升 30%，档案更新及时率达 95%，有力推动了企业人才战略的实施。

本研究在高层次人才档案“全周期”管理模式的深入探究中，虽然取得一定成果，但仍存在诸多局限性。案例选取方面存在明显不足，所选案例仅集中在东部经济发达城市的高新技术企业，未涵盖中西部地区、传统产业等更多类型的案例，造成研究结果可能存在地域和行业的偏差。研究方法上也存在一定的局限性，主要采用了文献研究法和案例分析法，对实践操作层面的调查深度不够，缺乏大规模的问卷调查和实地访谈数据支撑，难以全面、深入地了解各类人员对该管理模式的真实看法和需求，未来研究有待进一步改进和完善。

参考文献

- [1] 耿安红. 做好农业科研机构档案管理工作路径探讨 [J/OL]. 农业科技管理, 1-8[2025-12-24].
- [2] 黎凡. 加强水利企业档案资源开发及利用对策 [J]. 人民珠江, 2025, 46 (S2): 115-117.
- [3] 周业, 卞玉霞. 基于神经网络的档案扫描智能化归类系统设计与实现 [J]. 工业控制计算机, 2025, 38 (12): 159-161.
- [4] 吴蕾. 水利工程名人档案整理与研究——以郑守仁院士重要档案资源构建为例 [J]. 水文化, 2025, (12): 56-58.