

高校干部人事档案审核中的问题和对策

张艺龄

延边大学 吉林延边 133000

摘要: 高校的建设和发展不仅需要以专业的教学作为基础,还需要重视人事部门各项工作的实施,致力于提升综合建设管理效用。就目前的高校人事部门管理来说,最严重的问题就是干部人事档案审核达不到要求,影响高校教育和经济的全面发展。文章主要通过分析高校干部人事档案审核的意义及其中的问题,提出相对应的优化对策,为高校全面建设发展打下坚实的基础。

关键词: 高校干部; 档案审核; 优化对策

人事档案对于各个行业领域的发展来说都有重要的作用,其需要以个人姓名作为基础特征,记录真实的个人轨迹,是个人成长历史的真实反映。高校在发展教育的过程中一旦在人事档案审核中产生问题就会影响干部档案的权威性,给教育发展带来阻碍。所以,需要重视高校干部人事档案审核,形成正确的发展导向,促进高校健康、稳定发展。

一、高校干部人事档案审核意义

我国在近几年大力发展教育的过程中要求高校秉承“从严治党”的方针践行与干部人事相关的工作,做好人事档案审核工作就可以达到这个目标。在发展社会主义事业的过程中,我国都非常注重党的建设和发展,尤其是在新时期背景下,高校干部人事档案专项审核工得到了更加深入的发展。做好这项工作可以在很大程度上推动教育领域的发展,还能够维持高校良好的政治生态,治理高校干部人事的贪污腐败等劣迹,确保高校干部队伍的纯洁性。高校干部在长期工作当中会形成一定程度的社会活动参考价值记录,优化人事档案审核能够对干部在各项活动中的表现进行分析,还能够为干部的调用及任免等提供科学的参考依据。高校干部在工作中会产生不同的信息,在必要时可以通过人事档案审核的方法掌握相关的工作调动信息、年龄信息、学历信息及工作表现等,从而提高干部人员全面考核实效性。

二、高校干部人事档案审核问题

1. 档案管理机制不健全

在目前的高校干部人事档案审核当中,部分高校的档案管理机制并不健全,其中涉及到较多内容,影响了高校干部人事档案审核的有序性发展。高校人事档案管理工作长期处于边缘状态,其需要交由人事部门集中管理,但是在边缘化状态下,人事档案审核专业性难以得到体现。很多高校过于注重教育工作的开展,没有针对

干部人事档案审核构建专项管理机制,缺乏对审核形式、范围、内容及方法等的规定,导致审核工作没有统一的标准,很容易造成档案审核失真问题。档案管理机制的确实还与高校建设发展的环境相关,部分高校没有配备专业的管理人员,在相关的理念和技术上都存在一定的短板,无法体现档案管理机制的作用。

2. 档案材料不完整

对于档案审核和管理来说,最重要的就是需要确保档案材料的完整性及真实性,目前的高校干部人事档案经常存在材料不完整的问题,影响了档案审核工作的进展。有一部分档案材料是由个人直接形成的,这部分材料需要由个人交给所在单位或者所属人事管辖单位的组织人事部门。高校干部人事需要自己准备毕业证、学位证复印件、重要的个人信心更改材料及学术科研成果材料等。部分干部人事缺乏档案意识,不清楚材料的归档情况,很容易造成材料缺失问题。档案材料中更多的需要由个人所在单位或者机构通过日常工作产生,对个人的基本情况予以反映。部分高校的组织人事部门在实施档案管理工作时身兼数职,没有做好归档工作,尤其是在专项审核中缺失了年度考核表、评聘专业技术材料、工资合同材料等,从而影响了档案材料的完整性。

3. 档案真实性存疑

高校干部人事档案内容可以反映个人的工作经历、思想品德等,所以需要体现较强的真实性。目前,很多高校干部人事档案的真实性存疑,在专项审核当中,会发现档案记录中一定程度的涂改,还有部分档案材料不规范,都会影响干部人事档案审核实效性。由于升学和入职等方面的原因,部分干部人事的早年升学材料或者参加工作的材料存在年龄信息方面的涂改,在审核和鉴定的过程中无法确定涂改原因,因此会影响审核效果。部分档案中记录的信息没有使用规定的纸张,书写材料

的笔并不是规定的碳素钢笔，都会影响档案的真实性，给高校干部人事档案审核带来阻碍。

三、高校干部人事档案审核对策

1. 健全档案管理机制

在优化高校干部人事档案审核模式和效果时，需要以规范化档案管理机制作为基础，确保每一项档案审核工作的开展都可以达到相应的要求，避免其中产生不必要的问题。档案管理机制当中需要让管理人员全面统筹，结合高校的实际选择适当的档案部门主管或者人事主管，还需要构建监理制度让另一监管部门予以配合，按照相应的工作制度和规定确保每一个人都能够各司其职。高校干部人事档案内容繁多，在实施档案审核工作时就需要构建完善的档案收集制度，健全现行的高校人事档案管理机制内容。整体工作实际上是一个动态的过程，人事档案内容处于不断增加当中，为了提高档案审核的规范性，就需要构建长效机制，对其中的重要材料进行长效收集。更重要的是，还需要构建专项审核机制，确定档案审核内容，对案卷的完整性和单份档案材料的价值及真实性进行审核，促使这项工作的开展可以达到预期目标。

2. 建立专职化队伍

专职化队伍的构建主要是为了减少高校干部人事档案审核中产生的问题，全面提高档案审核管理实效性。在建立专职化队伍时，高校需要提升人事档案管理专员的综合素养，使其在提高自身业务能力的同时可以具备较强的思想政治素养，确保其专业工作能力可以达到要求。在选择高校干部人事档案审核人员时，要注重实用性、有职业道德修养的工作人员，还需要确保其较高的纪律性，为其合理安排工作任务，促使干部人事档案审核可以得到有效的推动。队伍工作人员之间要明确自身的职能分工，尤其是需要确保多个部门之间的协调性，对其中涉及到的档案内容进行严密保管。高校还需要构建一个以组织人事部门牵头、各个部门之间协调配

合的组织，完善相应的工作保障体系，确保干部人事档案的真实性和完整性都可以达到审核要求。

3. 提高档案审核规范性

档案审核规范性的体现对于高校干部人事档案管理尤其重要，在达到这个基本的工作目标时，管理人员需要对其中广泛的工作内容进行全面分析，收集完整的资料内容，掌握规章方法，避免干部人事档案内容呈现混乱。在招聘和分配干部人事档案管理人员时，就需要以专业的档案管理人员为主，让其在实践操作当中不断学习新的档案管理知识和方法，尤其需要掌握相关的政策法规，在法规允许下开展专业的档案收集管理工作，还要针对其中的问题提出有效的解决方法。在提高档案审核规范性时，还要确保工作人员具备一定的经验，结合新时期的建设发展及高校干部人事档案的特殊性优化档案审核形式，这对于高校干部人事档案管理有效性的体现可以起到一定的积极作用。

四、结束语

高校干部人事档案审核需要以现有的法律法规作为基础，确保档案审核管理的规范性，加强档案材料的真实性、完整性体现。档案管理人员要加深对本校干部人事的了解，结合相应的档案内容为干部的选拔和任用提供参考依据，为高校的全面发展保驾护航。

参考文献：

- [1]谢军.高校干部人事档案专项审核工作探析[J].广西广播电视大学学报, 2020, 31(04): 87-89
- [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]王佳玲.高校干部人事档案专项审核中的问题研究[J].兰台内外, 2018(08): 73-74
- [4]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
- [5]董杰.高校干部人事档案审核中的问题与建议[J].兰台世界, 2016(17): 56-58