

关于人事档案数字化及安全保密控制的分析

柴 瑞

鄂尔多斯职业学院 鄂尔多斯市 017000

摘 要：随着教育改革的推行，我国的人才产出效率不断提升，这也大大弥补了社会各岗位中出现的空缺。但从另一方面来讲，不但涌现出来的人才也加大了社会人事档案管理的难度。因此，部分地区为了便于人才管理都纷纷开始尝试将人事档案进行数字化处理，从而进一步提升社会对人才的管理效率。针对于公司企业来讲，人事档案的数字化过程中会面临较大的难题，例如如何在保证人才设计的保密性的基础上完成人才档案的数据化。不过对于现阶段技术来讲，此项技术还是有较大困难。因此，本文详细分析了现代人事档案管理的特征，并根据现代的社会环境列举出了人事档案数字化管理所面临的风险，不过也对应提出了相应的解决方案，这能够为我国的人才管理提供一些帮助，从而真正的做到知人善任。

关键词：人事档案；数字化；安全保密；体系构建

不管是对于企业员工还是对于企业，人事档案起的作用十分重要，它不仅记录和反映了个人的具体情况，也代表了公司现阶段的人才结构。在传统的管理中，人事档案会使用纸质的方式进行记录。但随着公司规模不断扩大，某些公司的员工甚至达到了上万名，所以也必须进行数字化处理，以提高人事档案的管理精度。但同时，一般的数字化也将面临着保密的考验。若出现丢失，不仅会影响到企业员工本身的利息，还将影响到企业未来发展的前途，所以需要相关人员认真考量，以尽早实现人事档案的数据化。

一、人事档案的基本特征

（一）流动性较强

比起其他的卷宗管理，人事档案的流动性较强，所以也需要在各个部门进行流通。对于传统的纸质档案来讲，提档案与转移档案通常需要花费大量时间。尤其是当事人的学习工作环境出现连续变化时，档案调动所带来的不便也会更加明显^[1]。除此以外，档案在流动的同时也代表着数据的更新，所以各种信息的更新、填写就需要较长的时间周期支持。

（二）保密性需求较高

基金项目：数字化背景下高校人事档案管理模式的研究——以鄂尔多斯职业学院为例（项目编号：EJZ1903）

作者简介：柴瑞，性别：女；籍贯：内蒙古东胜区；出生年月：1987年8月；民族：蒙古族；学历：研究生；职称：馆员；工作单位：鄂尔多斯职业学院鄂尔多斯市；单位邮编：017000；工作内容或研究方向：人事档案管理、数字化建设。

一般情况下，当事人的档案会涉及到较多的隐私内容，尤其是事业部门，甚至会关联到国家的一些利息。因此，在档案流动中，要尽可能的保证档案的保密性。若档案数据落入他人之手，这有可能危害到国家利益。而另一方面，档案的使用具有唯一性和合法性，这也意味着档案资料不可进行备份，所以档案的保密性和安全性也成了现代档案管理的最基本需求之一。而如果档案的使用不符合合法性要求，那也将违反档案保密性相关的有关法律^[2]。

二、人事档案数据化的价值

（一）有利于提高人事档案的管理效率

从根本性质上看，人事档案的设计话是利用互联网技术来对传统的纸质档案管理进行代替。在这种代替过程中，互联网的数据传输能力远远高于传统纸质档案的传输能力，所以也可以有效保证人事档案管理中的流动性^[3]。而在但流动管理当中，管理人员可以在合法范围内对档案转移涉及的部门进行多线操作，这样也可以最大程度的压缩档案转移时间。而且在档案的流动中，其数据传输具有一定的定向性。所以只要不是特殊情况，档案一般都不会出现丢失^[4]。而在数据更新上，摆脱了传统纸质媒介的档案管理能够更加利用互联网的特点，比如实现信息的数据库更改，既能够保证数据的准确性，也能够保证数据的整体统一性。

（二）增加人事档案利用效率

在人事档案的利用上，现代互联网技术的加入，使得人事档案的利用效率迅速增加，以以下几个视角为例：
（1）当事人视角。互联网技术的融入使得人事档案具有

一定的唯一性，所以人事档案也能够更好的证明当事人的经历和身份，从而大大缩短一些特殊事务的处理时间。另外，在脱离纸质载体后，只要得到许可，当事人就可以对自身的人事档案进行数据保留，这也大大增加了当事人对档案的利用可能^[5]。（2）企业视角。对于企业来讲，其本身可以通过互联网迅速得到员工的人事档案，从而对员工的实际情况、学习经历、奖惩经历进行准确判断。这样可以有效避免很多的滥竽充数问题，从而提升公司的员工质量。而另一方面，数字化也是大型公司对自身的员工管理会更加容易，比如能够大大缩短在上万员工当中搜索某名员工人事档案的时间，这也间接促进了公司内部的人员调动情况^[6]。

三、人事档案数字化所面临的问题

（一）安全性难以控制

在现阶段，大部分人是档案的数字化并非为国家技术支持，所以不仅是规范都出现较大问题，甚至很容易受到电脑病毒的威胁。而对于大部分非数字软件公司来讲，其实数据库安全都相对较低，所以也很难应对网络病毒的攻击。而另一方面，办案管理的数字化，还要注意数据的兼容性，所以也需要对数据格式进行调整，这也将花费大量的精力。

（二）规模难以控制

从理论上来看，建立的数据库越大，人事档案数据化所带来的好处也将更多。但在现阶段，大部分企业的数据库都有较强的独立性，所以也很难发挥出互联网的最大优势。而实际上，大规模的人事档案数据管理库需要国家的支持，以便于对数据库中的安全性、唯一性、合法性进行统一管理。但整体上来，此项目的花费巨大，所以也很难在短时间内实现^[7]。

四、人事档案数字化及安全保密控制的有效策略

（一）数据库的建设需要政府支持

从发展趋势上来看，数据库的建设会越来越复杂，其实内容也会更多，而政府部门也将会利用自身资源来促进社会各企业数据库的合法化和统一化。尽管在此阶段，大部分企业的人事数据库都有较强的独立性，但终究会与政府部门所主导的数据相融合。所以，在数据库设计前期，就需要提前向政府进行资格申请。一来能够得到政府部门的有关技术援助，二来也可以有利于今后与政府数据库的融合，以便于今后自身数据库的易用性和功能广泛性提升。

（二）尽可能的提高数据的包含范围

档案本身功能就是对当事人的学习经历、工作经历

进行记录，所以要时刻保证档案本身的范围，并在此基础上保证数据的真实性和准确性。而对于特殊人员来讲，更需要提高档案数据精度，并尝试对传统的人事档案进行整合。比如将传统的履历，思想考核、鉴定材料、学历学位，技术职务、政治面貌、奖惩材料、任免详细等进行整合，从而提升人事档案的应用价值。不过，数据的整合需要一定的道德法律约束，不可过分侵犯当事人的隐私权，以免形成严重的社会问题。

（三）尽可能保证数据化档案的安全性

在人事档案数据化前期，政府部门能做的相对较为有限，所以需要企业自身与网络安全部门合作，比如通过技术引进的方式来对自身的人才数据库进行加密，从而保证数据库本身的安全性。在数据库安全性保证后，企业就需要对数据流通途径进行管控。当人事档案出现非法使用时，则需要对违规使用人进行处罚，情况严重时甚至需要使其负相关的法律责任。除了非法使用外，数据流通中还要加强对数据的保护，以避免受到病毒的威胁。当然，如果条件允许，则可以使用专用网络来增加数据传输的安全性。当数据出现异常时，企业的相关部门可以利用自身数据库的数据唯一性来对异常数据进行分析，从而还原出异常数据的原本数据，这也是未来数据化档案的一种利用方式。而在数据的兼容性处理上，只要尽可能的覆盖当今时代主流的数据交流方式，以免短时间内无法发挥其数据化档案的作用。

（四）增加相关的法律约束

在现阶段，由于人事化数据管理牵扯到公司以及当时的基本利益，所以在形成正规的管理部门之前，大多数法律对数字管理的约束性都相对较差，这也将严重伤害到当事人的隐私权。因此，在完善统一数据库之前，政府部门要尝试对当事人的人是数据进行保护，比如可以尝试对人事档案资料的修改权进行统一管理。如果需要人事档案资料的修改或更新，则需要添加审批流程，以保证当事人的利益。当专门的国家数据库建立后，则需要对管理部门的人员进行法律约束，比如非法使用就需要承担相应的法律责任，以便于维护政府的公信力。

（五）实现顺滑的管理模式过渡

在很长的一段时间内，我国的数据库建设依然会有着较长的过渡期，因此在这段时间中，企业部门要尝试将人工管理设计化管理相结合，从而弥补数据管理中的缺陷。当然，整体发展方向依旧需要向数据化管理靠拢。不过需要注意的是，即便是完成了数据库建设，也需要人工的管理进行辅助支持，不可过度依赖数据化管理，

尤其是在较为重要的人事数据管理当中，更是需要人工进行辅助管理。

五、结束语

总而言之，人事数据的数据化已经成为了未来人才档案管理的发展趋势，所以企业也要做好相关的基础建设，以便于在信息时代能够更好的对自身人才进行管理。

参考文献：

[1]廖贤达，刘中花.人事档案的数字化管理[J].人力资源，2021（07）：106-107.

[2]于莹.论数字化信息在人事档案管理中应用的重要性[J].办公室业务，2021（07）：97-98.

[3]湛晶.浅析新时代人事档案数字化管理[J].兰台内外，2020（32）：7-9.

[4]沈帆.人事档案工作新思维——人事档案数字化在人事管理中的重要性分析[J].办公室业务，2020（8）：171，173.

[5]许玮玮.基于信息化背景下人事档案数字化管理策略探究[J].新一代，2020，25（17）：220，222.

[6]刘娟.人事档案数字化在人事管理中的重要性分析[J].卷宗，2020，10（22）：51.

[7]赵惠敏.人事档案信息管理的数字化和网络化发展探讨[J].魅力中国，2020（30）：428.