

# 优化流动人员人事档案管理的探索与实践

周萱齐

(永州市人力资源服务中心, 湖南 永州 425000)

**摘要:** 我国的区域经济发展体系目前还有待健全, 有很多人员在一年以内出现多地流动, 这种情况下导致流动人员人事档案管理工作比较困难。尽管各个地区都认识到流动人员人事档案管理的必要性, 但工作中也存在很多问题。比如, 流动人员管理不够严格、不规范, 部分单位对流动人口人事档案管理不重视等问题都需要给予解决。所以, 笔者针对流动人员人事档案管理工作被优化的必要性, 分析目前的管理问题, 并结合实际给出实践策略, 以保证给相关管理人员提供有价值参考。

**关键词:** 流动人员 人事档案 管理 实践

**中图分类号:** G27 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-9082 (2022) 03-0013-03

流动人员的档案管理工作是我国人事档案管理中的主要部分, 其发挥的意义显著。尽管目前各个单位和机构已经认识到流动人员人事档案管理的必要性, 但是, 实际执行期间也存在很多不足。该现象的产生是因为对流动人员人事档案管理重视度不够, 导致流动人员的人事资料较为混乱, 且流动人员人事档案传递不规范, 其内容不完善等。所以, 各个部门在实践工作中, 要对流动人员人事档案进行有效管理, 促使各个流程的完善化。

## 一、流动人员人事档案管理的意义

人事档案主要包括人的履历、才能、品德以及政治面貌等各项信息, 是对人员的一种考察、选拔, 也是人员参与到社会中最为真实的依据。流动人员人事档案作为人事档案中的主要部分, 是各个区域、各个单位以及各个组织之间的反映, 也是人员各项信息的组合。如今, 我国国民经济水平逐渐提升, 我国的流动人员数量不断增加, 对流动人员人事档案进行管理十分重要, 将其作为工作重点具有重要意义。

第一, 增强流动人员人事档案的管理, 能够使人们增加对人才社会化的认识。人档分离, 主要为流动人员人事档案管理工作提供集中化, 重点对人才主动权、人才所有权相互分离的现象进行解决。对于流动人员的人事档案, 一般需要相关的服务机构对其管理, 保证进行各项人才资源的统一, 在很大程度上也能解决因为人事编制变动带来的问题, 这样流动人员在选择工作中也会更加方便。所以, 通过人们对人才社会化意识的增强, 有利于人事制度的逐渐优化。

第二, 流动人员人事档案管理有利于“人才战略”的实施。从目前实际情况看, 人力资源是各个国家以及各个行业需要的主要资源, 尤其是在知识经济时代发展下, 我国

开始提出了“人才战略”目标, 基于此, 要为人力资源管理工作的执行提供更高要求。流动人员人事管理作为人力资源管理中的主要部分, 为了充分发挥其价值, 要做好信息收集、整理以及人员资料更新等工作, 保证在人员选择中获得更有价值的信息, 这样流动人员不管能够流动到哪个区域, 都能将自身优势积极发挥, 实现人力资源的合理协调。

第三, 流动人员的人事档案管理能够促使用人单位和人才的积极发展。流动人员的人事档案信息能够为用人单位提供更详细的人才资料, 用人单位方便聘用期间选择人才。同时人才被聘用后, 也会充分发挥才能, 所以说, 流动人员人事档案管理意义明显。

## 二、流动人员人事档案管理中存在的问题

### 1. 未重视档案管理

尽管流动人员人事档案管理工作十分重要, 但是, 基于有关机构的实际情况分析了解到, 有关人员对流动人员人事档案管理工作认识不足, 思想意识陈旧, 未对工作方法予以改善和优化, 且档案管理流程比较混乱, 无法及时更新资料信息, 内容补充不完善等, 这些问题都不利于人才的选择, 流动人员的人事档案管理意义也未能充分发挥。

### 2. 档案结构内容失调

对于流动人员人事档案管理工作的内容, 当前发现其结构和内容失调, 其问题的产生是因为受到社会环境、用人单位需求等方面的限制, 还无法保证信息的真实性, 很多内容有明显欠缺。实际上, 大多数的档案都是介绍性别、姓名、学历等基本信息, 对工作能力、技术特点等方面信息要求少, 这种情况导致档案信息不完善。其原因是在收集和整理档案的时候不及时, 未有效完善各项资料信息。并且, 流动人员档案资料也不具备较强的连续性, 很多的档案信息都无法接续, 在这些情况下, 都导致单位无法获

取真实的人才信息,不利于对人才的有效选择。不仅如此,还有一些人员档案中,过多地记录人员家庭情况、有关的社会内容等,这些信息与个人能力、个人品质关系不大,用人单位在人才选择中也无法将其作为重要信息。

### 3. 管理机制不完善

从目前的实际情况看,流动人员人事档案管理期间,整个工作流程还不严格,未构建完善的管理制度,人员职责得不到发挥,导致各项档案得不到移交,档案信息在传递上存在明显的混乱情况,容易导致档案丢失。不仅如此,档案信息在收集与整理中,具体的执行制度也不够完善,存在信息分散情况,使用的档案管理标准也不统一,导致用人单位在信息使用上有很大不便。其问题的产生,是因为部分流动人员人事档案管理工作构建的机制不健全,所以需要单位逐渐增强机制建设,保证管理的规范化。

### 4. 档案信息化管理水平较低

随着信息技术的逐渐利用,信息化管理开始应用在各个行业中。虽然在一定程度上促使流动人员人事档案管理的信息化发展,但还存在信息录入不及时,数据库更新不完善以及信息数据录入效率低的现象,无法获得信息的共享,信息使用不够方便等。并且,一些机构使用的管理设备相对比较落后,档案信息化建设仅仅表现为电子化形式,管理软件的使用不先进,不仅无法维护人员信息,也会影响到流动人员人事档案管理效率。

## 三、流动人员人事档案管理问题引起的原因

第一,对人事档案的有关政策不够了解。其原因主要是对人事档案的作用未充分认识,一些人认为工作赚钱交保险就没有后顾之忧了,但是,人事档案和人们生活实际存在很大关系,尤其是买房、开证明、退休等,都需要依赖于人事档案来实现。

第二,政策滞后。在新时期,很多人致力于追求自己的梦想,他们的人事档案因为没有明确的方向,导致遗留在原单位组织人事单位中。多年以来,管理单位未提出明确、统一且有针对性的管理方法,导致人员档案管理工作存在很多问题。

第三,人事档案管理水平不高。人事档案为人事工作中的主要部分,整个工作多是因为单位内组织人员监管,加上很多人事干部调动比较频繁,人员未掌握人事档案政策,未投入充足时间积极准备人事档案工作,整个工作精力不足。还有一些人对档案材料的收集范围掌握不到位,导致很多材料出现漏归问题。对于人才服务机构的形成,各个地方以及各个部门的人事档案部门不同,随着人才市

场的规范化,其问题也逐渐产生。

第四,管理手段单一,不符合现代社会的发展需求。部分人事档案管理制度较为单一化,使用的执行手段落后,思想观念陈旧,无法使其符合现代社会市场的发展需求。用人单位为了能够招聘人才和保留人才,一般将人才档案予以保留,需要全面掌握员工的具体情况。所以,要能够大量吸引人才,保证行业竞争力的增强,需要积极探索,避免仅依靠档案的现象。

第五,人员责任心薄弱、社会诚信度较低。档案办理主要为调出审、调入审、一审再审,当发现材料丢失后,还需要开具辅助证明材料,导致个人为了档案奔跑在各个单位之间。且在进行档案调档期间也容易出现一些问题,有些人员找不到原有单位干部,找不到补材料的地方。一般情况下,人事档案都是单位对其保管,不知道资料的具体内容,导致出现问题后要个人承担。其原因是一些管理人员责任心不足,当出现问题后没有以流动人员的角度思考,未积极解决问题,而相互推诿<sup>[1]</sup>。

## 四、流动人员人事档案管理的执行策略

### 1. 增加对流动人员人事档案管理的重视

为了加强对流动人员人事档案管理工作的重视,需要增强工作人员的管理意识。特别是有关的档案管理机构、管理人员更需要知识,逐渐提升自身的管理意识,能够予以人员职责的划分。实际执行期间要从两个方面完善。一方面,加强宣传教育,能够促使人员管理理念的创新,能够有效地改善传统的思想,逐渐提升自身的服务意识。另一方面,还需要加强教育,不仅要保证人员认识度的增强,还需要对档案有效保护,维护档案信息的归档、传递和接收工作。不仅如此,还需要按照相关制度和原则实现个人信息的公开化、半公开方式,以确保服务质量的提升。

首先,保证流动人员人事档案收集渠道更完善。基于实际情况构建信息资料收集网络,能够对信息定时、定向收集。在信息资料完善与补充中可以利用动态跟踪的方式获得。还可以和相关的企事业单位、人才市场等签订人事档案协议,通过契约的方式完成资料数据的有效归档。其次,保证流动人员人事档案内容结构更完善。为了符合现代社会的发展需求,可以构建诚信档案和技能档案。目前来看,在对人才选择中,更重视人才的品质、实际能力等,所以,流动人员人事档案管理机构要逐渐完善信息内容,重点收集流动人员的专业技能、职业能力、个人品质等,确保流动人员人事档案的利用价值更高。最后,使档案资料的传递更严格、更规范。为了避免流动人员人事档

案信息出现缺损、遗失等现象,可以派专业人员、专业单位通过专业快递的方式转移给流动人员人事档案管理机构,这样不仅能更好地保护流动人员人事档案信息的准确性,也能确保入档登记处理工作更及时。

### 2. 构建完善的流动人员人事档案管理机制

在流动人员人事档案管理中,需要相关单位和机构能够按照《档案法》《人事档案管理条例》等内容和要求进行,能根据管理工作的实际需求制定档案管理制度,保证各项工作都能有效实施。并且,还需要构建监督制度,能对其有效监督和管理,在该机制下能够予以违法行为的严格查看,促使责任人的充分落实。还需要保证档案利用程序更规范,尤其是档案调阅、查询都要按照统一标准进行,各个流程需简化,以提升工作的服务效率。在档案交接工作中,也能够按照严格规章制度进行,保证管理的规范化<sup>[2]</sup>。

### 3. 促使流动人员人事档案管理的信息化

为了使流动人员人事档案管理得到信息化发展,需要利用信息技术给予建设和管理。在具体执行过程中,流动人员人事档案管理机构要在几方面来执行。第一,利用先进的档案管理软件,增加档案库,增加一些现代化设备,比如,扫描仪、计算机等,将纸质档案转化为电子档案,实现所有信息资料的数字化,以更好地维护信息的安全性。第二,基于电子档案数据库构建有效网络,保证管理工作能够达到联网进行,这样不仅为以后的异地查询、档案实时更新提供方便,流动人员人事档案管理系统也更加完善。第三,对流动人员人事档案管理人员进行信息技术培训或者思想政治教育,重点增强管理人员的各项能力,培养自身职业素养,能够在工作中端正态度,避免出现泄密、档案丢失等情况,确保服务水平的提升。目前,流动人员数量逐渐增加,使流动人员人事档案管理强度较大,所以,管理机构要保证符合时代发展需求,能够及时发现其中存在的问题,且给予科学解决,对管理方式逐渐优化,在档案获得现代化管理的同时,也有利于服务水平的提升<sup>[3]</sup>。

### 4. 促使流动人员人事档案管理单位之间的沟通

人才流动是市场经济发展的主要条件,是基于市场经济发展逐渐产生的,在新时期,加强对流动人员的档案管理,能实现人才的合理流动、优化配置,保证人才队伍的素质。现代社会上的人才档案表现为多样化特点,各个层次人才的不同,低层次和脑力劳动等工作也存在一定差别,如果实现科学管理,按照二者的内容、构建方式和使

用功能进行管理也有利于人事档案管理质量的提升。近几年,随着社会的进步和教育环境的逐渐改善,农村教育质量也得以优化,如果二者在技能和知识水平差别上不明显,就不需要进行流动人员人事档案的差异化,需要保证劳动力市场和人才市场之间的相互沟通和交流,以更好地解决条块分割问题。期间,可以利用计算机、网络技术实现两个部门之间的联网,增进二者之间协调,在能够获得信息共享的同时,也会促使人力资源用人单位和人力资源的良好结合,这样不仅能为各个行业提供强大的人力保障,也促使现代社会的稳定进步<sup>[4]</sup>。

### 5. 提高管理人员素质

为了解决流动人员人事档案管理中的问题,要加强对现代科技的使用。比如,构建人事档案数据库,保证达到全国信息共享,以免出现档案丢失的情况。为了保证流动人员人事档案管理的现代化实施,重点需提升管理人员素质。因为人事档案管理的信息化发展,其目的就是要为人事档案管理创建一批有丰富管理经验、专业水平高以及有计算机网络信息处理能力的人才队伍。并且,该队伍还需要具备完善的专业结构、丰富的知识体系。尽管如此,管理人员不仅要具备专业素养,还需引进复合型人才。因此,人事档案管理部门要重点培养档案管理人员,积极引进复合型人才,以确保人事档案管理的信息化<sup>[5]</sup>。

### 结语

基于以上的分析,在我国社会经济水平以及科学技术水平提升下,要以多个角度思考流动人员人事档案管理工作,保证流动人员人事档案管理工作能够达到专业化、规范化,为流动人员人事资源的优化配置提供重要条件,也能在实际上优化流动人员人事档案服务水平,促使人才与社会的稳定发展。

### 参考文献

- [1]王玲玲.优化流动人员人事档案管理的探索与实践[J].文渊(高中版),2021(7):635-636.
- [2]黄立.优化流动人员人事档案管理的探索与实践[J].现代企业,2021(6):20-21.
- [3]尹淑华.流动人员人事档案管理信息化建设研究[J].中小企业管理与科技,2021(7):15-16.
- [4]朱伟铭.加强流动人员人事档案管理思路构建研究[J].卷宗,2021(6):61.
- [5]梁艳.卫生健康中心托管的流动人员人事档案管理存在的问题与对策探究[J].卷宗,2021,11(5):6.