

事业单位人事档案信息化管理存在的问题和对策

魏晓菲

衡水广播电视台，河北省衡水市，053000；

摘要：本文将事业单位人事档案管理的信息化转变作为背景，研究其在真正实行过程中所碰到的系统性瓶颈。以电视台这个典型单位作为具体研究对象，深入剖析现阶段信息化管理在系统建设、数据标准、安全管控、人员素质这四个方面的突出问题，分别是管理系统功能单一且无法扩展、数据规范不一致导致信息孤岛、安全防护机制薄弱造成隐私泄露、专业人员技能欠缺影响管理水平。针对以上问题，本文给出系统性的改进措施：搭建起集中的信息管理系统；推行统一的数据标准和共享机制；加强技术防护和制度监管相结合的安全保障系统；创建专业的人才培训和激励机制，给事业单位提升人事档案信息化管理水平给予实践上的参考和解决办法。

关键词：事业单位；人事档案；信息化管理；电视台

DOI：10.69979/3041-0673.26.02.058

人事档案管理是事业单位行政管理职能的重要组成部分，人事档案信息化管理已经成为提升组织管理效能，改进人力资源调配的必由之路。电视台属于有高流动性，多类型档案的典型事业单位，人事管理包含编制人员，项目聘用，外协人员等，传统的管理模式很难适应动态的管理需求。虽然近年来信息技术已经开始在档案管理实践中得到应用，但是普遍面临着系统建设落后，数据标准不完善，安全风险大，专业水平低等等发展的困境，不仅仅对档案管理效率的发展产生了限制，甚至也有可能影响到整个单位的运营和决策的质量。本文以电视台人事档案管理工作所处的现实困境为基础，对电视台人事档案信息化过程中遇到的具体问题展开系统的分析，力求提出具有针对性和可行性的人事档案管理改善之路，为同类事业单位人事管理现代化转型提供理论基础和实践参考。

1 事业单位人事档案信息化管理现状

1.1 信息化管理的基本情况

近些年来，事业单位对于人事档案信息化运作方面已经获得了一定的成绩。很多单位慢慢开始采用电子档案管理方法，把档案变成数字存储并可以查找。拿电视台来说，一些单位搭建了比较初级的档案管理平台，能对员工的基本信息，工作履历，培训经历等展开电子化管理^[1]。而且一些单位会试着把档案经营系统和其他业务系统进行衔接，从而达成数据共享并且协作。

但是从总体上看，事业单位人事档案信息化管理水平仍然处在初级阶段。不少单位的信息化系统功能太简，不能符合繁杂的管理需求。比如电视台的人事档案有各

种类型，员工合同，绩效考核，职称评定等等，但是现在有的系统是不能够很好的去管理这些档案的。并且系统兼容性、可扩展性较差，不能满足单位未来的发展需求。

1.2 信息化管理的主要特点

事业单位人事档案信息化管理有明显的行业特点。首先是档案类型的多样和繁杂，拿电视台来说，它的人员档案包含基本的员工基本信息，工作任职经历，考核评价等平常要素，还有专门涉及的节目制作档案，外采活动档案，版权合同等专业信息，这使它对信息化管理系统的兼容性，归类处理的需求变得更高。

其次在于信息要高频更新、及时。由于事业单位人员流动、岗位改变、项目变更很频繁，档案信息得经常修改保持新鲜感。电视台由于项目制工作的特点，经常会借调人员或者临时聘用人员，因此要求信息化系统有很强的数据处理能力和实时同步的能力。最后彰显的是对安全管理的特别关键性，人事档案牵涉很多个人隐私及单位敏感消息，要形成严密的分级授予体制并执行加封保护手段，以此避免消息泄露引发的法律风险和经营问题。

2 事业单位人事档案信息化管理存在的问题分析

2.1 系统建设不完善

目前事业单位人事档案信息化系统建设存在着严重不足。首先就是系统功能单一，不能满足复杂的管理要求。就电视台来说，已有的档案管理系统仅仅具备基本的信息录入及查询能力，缺少像智能分类，多维统计

分析,趋势预估之类的高级管理机能,不能给予人力决策以有力的数据支撑。

其次就是系统的兼容性,扩展性差。现有的系统一般是采用封闭的架构,很难与其他的业务平台比如财务系统项目管理系统进行数据的互通与共享,形成了数据孤岛的情况。电视台在开展新的业务或者增设新的岗位的时候,现有的系统不能够快速的去适应新的管理流程以及新的数据字段的要求,很大程度上制约了管理效率的提高。这种系统扩展能力的缺失,不但产生重复建设,资源被浪费,而且致使档案信息更新慢,数据不准确,缺乏时效性。

2.2 数据标准不统一

数据标准不统一已经成为制约事业单位人事档案信息化管理效能的“卡脖子”问题。缺少统一规范的数据治理体系,各个单位或者同一单位内部的不同部门,在数据采集、存储、处理的过程中存在很大差别,缺少标准,导致数据整合困难、冗余度大、错误多发^[2]。

以电视台为例,电视台的人事档案管理涉及到人力资源部,节目制作中心,财务处等许多部门,如果各个部门分别采取独立的数据编码规则及格式标准(在员工编号,岗位分类,项目编码等方面)就会造成严重的数据壁垒。人力资源部所保存的基础信息同节目制作部门记录的项目参与数据无法做到有效的对接和共享,这样就会造成重复录入、资源浪费的现象,甚至会出现信息不一致、互相矛盾的情况,从而导致人事决策失真,影响单位整体管理水平。

2.3 安全管理不到位

目前事业单位在人事档案信息化安全管理上存在着很大的漏洞。首要问题就是安全管理制度体系不完备,很多单位没有建立完整的权限分级管控制度以及数据加密制度。拿电视台来说,其档案管理系统没有依据岗位职责设置不同的访问权限,造成没有权限的人轻易就能得到薪酬资料,考核结果这些敏感资料,存着很严重的隐私泄露风险。

其次就是技术防护能力弱,没有有效的安全防护手段。很多单位都没做好防火墙,入侵监测以及数据加密这些安全防范系统的工作,于是就难以守住外面的网络攻击以及里面的偷走数据资料的事儿发生。电视台人事档案系统如果没有对传输和存储的数据采取加密措施,在遭受网络攻击时很容易导致大量信息泄露。而且管理人员的安全意识十分薄弱,违规操作情况严重,通过公共网络传输档案资料、用非加密设备保存涉密信息等情

况比比皆是,这些行为极大地增加了信息泄露的风险,并且有可能给单位造成不可挽回的公信力损失。

2.4 人员素质参差不齐

人事档案信息化管理对于管理人员的专业能力有很高的要求。但是目前的事业单位管理人员水平参差不齐,不能满足信息化管理的要求。首先很多管理人员没有专业的信息化知识和技术。例如电视台的档案管理员不熟悉使用电子档案管理系统的工作效率就会很低。其次管理人员对档案管理的规范和要求不了解造成档案信息录入不准确或者更新不到位。

而且管理人员的培训机制也不健全,这也是一个大问题。许多单位没有经常给管理人进行培训,知识、技能不能得到及时更新。比如电视台在引进新的档案管理系统的时候,没有对管理人员做好足够的培训工作,从而使得系统不能发挥出应有的功能。

3 事业单位人事档案信息化管理对策研究

3.1 完善系统建设

事业单位想要全方位改善人事档案的信息化运作水平,就应当对人事档案开展信息化创建。首要任务就是创建一个功能齐全的综合档案管理系统,这个系统应该具备多种类型的档案管理能力,能够全方位的满足员工合同,绩效考核,职称评定等繁杂的管理需求。以电视台为例,要创建一个可以容纳节目制作、人员调动、培训记录等多方面信息的综合管理系统,做到对各种人事数据的统一管理与智能分析^[3]。

而且要突出加强系统的兼容性以及拓展性,凭借标准化的接口达成和人事,财务核算,业务管理系统之间的数据共享并开展业务协同。电视台需要把档案管理系统同节目制作系统,外协人员管理平台等连接在一起,保证员工工作履历,项目参加记录等信息及时同步并且实时更新。此外,形成完整的系统运作与更新制度,按照业务发展状况,定时开展系统更新以及功能拓宽,比如说新增业务部分或者种类的时候,就要对系统架构加以调整,从而让管理系统持续跟随着组织的发展一起前进。

3.2 统一数据标准

人事档案管理的数据标准不统一时,事业单位应该建立起数据的治理标准。首要任务就是制定统一的数据标准和编码规范,确定各种人事数据的格式要求,字段定义和编码规则,保证各部门在数据采集和处理的时候都是按照一个标准来做的。以电视台为例,要创建包含

人员基本信息、任职情况、考核结果等全方位信息的标准化模板,这样人力资源部门和节目制作部门就可以用统一的标准来处理员工信息。

还要完善数据质量管控机制,做到定期审核校验,保证数据的准确和完整。电视台应该设置专门的数据审核人员,定期对各个部门录入的人事档案信息实施交叉检验,发觉并改正数据偏差。还要搭建起统一的数据交换共享平台,消除部门之间信息壁垒,做到人事数据的协同维护和实时同步。而且还可以大幅削减数据的重复以及错误,而且还能极大地优化跨部门协作的效率,并且为人事决策给予可靠的根据。

3.3 加强安全管理

事业单位应该创建全方位的人事档案安全管理系统,保证人事档案信息安全。首要任务就是创建安全管理制度,创建分级分类访问权限控制机制,保证档案信息只被授权的人查看。就电视台来说,按照各个岗位职责的不同来设定各自的数据查阅及操作权限,对于像薪酬档案,考核结果这样的关键资料执行加密储存,并给予多重认证的防护措施。

也要全面提高技术防护水平,在档案管理系统的网络中部署防火墙,入侵检测系统,加密数据等功能,搭建起比较完善的安全防护系统。电视台要定时对系统漏洞做扫描、对安全风险做评估,及时去除隐患。还要加强管理人员的安全意识教育,定时开展安全教育,安全教育案例分析,安全教育应急演练等活动,提升全员对档案安全的关注度。完善操作行为审计与监督机制,对于档案查询,修改,导出等关键操作做到全程留痕并发出异常警报,从而尽早找出并解决违规操作,保证人事档案信息的保密性以及完好无损。

3.4 提升人员素质

事业单位想要提高人事档案信息化管理的效果,就需要从系统上加强人才队伍建设。首先是要建立起一种常态化的培训体制,时常给管理层的人安排专门的技能培训活动,重视其在信息化系统使用操作方面的水平和数字相关能力^[4]。以电视台为例,在引入新的档案管理系统的时候就要做全流程的培训,保证管理人员可以熟练的完成数据的录入,查询分析,权限管理这些基本的操作,并且定期开展系统的升级功能培训,保证技能不落伍。

二是加强规范意识的培养,以学《档案法》及管理制度等形式,加强管理人员对档案管理标准规范化程度的理解与实施。电视台可以定时举行业务考核、技能比

赛等活动来检测管理人员对于档案分类、保密要求、保存时间等专业学问的知晓情况。再者就是建立科学的奖惩机制,将档案管理质量和信息化应用程度同绩效考核相联系,对那些善于运用信息化手段优化档案管理的人员给予相应的奖励,以最大限度地调动起管理人员提高自身素质的自觉性和主动性,打造出一批兼具专业知识与技能的复合型人才团队。

4 结论与展望

4.1 结论

本文就事业单位人事档案信息化管理中遇到的主要问题展开系统性分析,主要问题有系统功能不全、数据标准不一、安全防护漏洞、专业人员素质参差不齐等主要问题。对于存在的问题,给出的对策有完善系统建设,实行统一数据标准,创建全方位的安全防护体系,加强专业人员培训等。通过创建一个集成化的管理平台,执行标准的数据治理,加强技术与管理结合的安全机制,提高管理人员的专业水平,可以有效地克服现在人事档案信息化转中的瓶颈问题,给事业单位提升管理水平,达成人力资源数字化转型给出一条切实可行的实施路径。

4.2 展望

随着人工智能、大数据以及区块链这些新一代的信息技术飞速发展起来,往后,事业单位人事档案的管理会朝着智能化并且精准化的方向发展。利用智能检索分析工具可以深度挖掘档案数据的价值,用上区块链技术,也有望形成更安全可信的存证、共享机制。未来应更加探究多种技术相结合在档案管理方面的情况应用,并且注意标准化建设及跨部门协作机制的创建问题,以使得人事档案得以由单纯的信息化迈向更为智能化的阶段发展路径,在这样的前提中来为公司的决策制定给予更加有效率的数据支持来源条件构成要素。

参考文献

- [1]孙远明.大数据时代人事档案信息化管理研究[J].档案记忆,2025,(07):61-63.
- [2]展晓鸣.人事档案信息化建设中的流程优化与质量控制研究[J].办公自动化,2025,30(13):55-57.
- [3]肖白露.人事档案信息化建设与管理策略[J].四川劳动保障,2025,(10):83.
- [4]张金颖.人事档案信息化管理的核心要素与实践路径[J].中国管理信息化,2025,28(10):170-172.