

高校人事档案管理存在的问题及应对措施研究

徐 玲

(泉州经贸职业技术学院,福建泉州 362000)

【摘要】当前,部分高校人事档案管理出现了一些新问题,如人档分离,档案资料不够齐,管理方式较落后等。文章从强化档案管理的透明性、着力培养档案专业人才、积极打造档案管理信息平台、加强对档案资料的信息整合等方面提出了高校人事档案管理的应对措施。

【关键词】高校;人事档案;应对措施

【doi:10.3969/j.issn.2095-7661.2018.04.031】

【中图分类号】G647

【文献标识码】A

【文章编号】2095-7661(2018)04-0098-03

Research on the existing problems and counter measures of personnel files management in colleges and universities

XU Ling

(Quanzhou Vocational College of Economics and Business, Quanzhou, Fujian, China 362000)

Abstract: There are some new problems in the management of personnel files in some colleges and universities at the moment, such as separation of personnel files, inconsistent archival materials and backward management methods. This paper puts forward some countermeasures for the personnel archives management in colleges and universities from the aspects of strengthening the transparency of archives management, focusing on training professional personnel, actively building an information platform for archives management, and strengthening the integration of archives information.

Keywords: colleges and universities; personnel files; countermeasures

随着互联网技术的发展,部分高校人事档案管理出现了一些新问题,高校人事档案管理既专业又复杂。人事档案对高校的组织建设、引进和提拔人才有着重要意义,是教师组织身份的象征,也是高校提拔干部的依据。^[1]所以,必须重视高校人事档案建设,只有人事档案规范化了,才能促进高校顺利推动人事改革,还能给予高校在工薪构成、遴选人才等方面提供借鉴标准。当前是知识经济时代,高校对人才的需求增加,校际之间的交流也在增加,无形之中就使得高校的人事档案管理面临全新的际遇。

1 高校人事档案管理存在的问题

1.1 人才争夺趋于白热化,出现“人档分离”现象

所谓“人档分离”,就是在档案管理中出现有这个人存在却没他的档案材料或有这个人的档案材料

却没这个人的现象。随着大学扩招,学生人数逐步增加,而部分高校老师却没按比例增加,导致部分高校师资力量缺乏,所以急需引进人才,上演了人才争夺战。在这种背景下,人才不像以前一样固守在一个单位,而是经常流动,尤其是“双高”人才,即有着博士学位和副高以上职称的人才尤其抢手。在人才引进的同时,就涉及到这些人才的档案问题。较多人才的原单位不愿意放人,无法调档,有的大学就采用一些迂回手段,不从原单位调档,自行为他们想要引进的人才重新建立档案关系,使得这些人才的原档案还在原单位,而新档案在新单位,其结果可能出现“人档分离”的现象。在档案管理中,“人档分离”本来是不应该出现的,但是随着高校对人才争夺的愈演愈烈,这种现象可能会越来越多,对高校干部人事档案的管理工作

[收稿日期] 2018-08-03

[作者简介] 徐玲(1972-),女,福建建瓯人,泉州经贸职业技术学院档案员,本科,研究方向:档案管理。

[基金项目] 福建省教育厅中青年教师教育科研项目“闽台高校档案网站建设比较及启示”(项目编号: JAS170071)。

会产生不良影响。

1.2 部分高校资料不齐,档案管理无序,没有形成规范化

前文述及,由于大学扩招,所以高校引进人才是促进其发展的一个重要手段。为了争夺人才,部分高校对于人才的档案接收方面基本都放宽政策,导致引进的人才档案资料不齐,档案管理无序。缺少的资料如:学历学位、年度考核、专技职务、薪酬待遇变动等。除了本身接收的资料不齐,部分高校还有档案管理不规范,档案员没有及时将接收的材料整理归档的情况,这自然就会出现档案材料残损不齐、人事档案中材料短缺的现象。

1.3 部分高校管理方式较落后,难以整合信息资源

在“互联网+”时代,互联网技术也要应用到档案管理上,需要打造一套健全的档案信息数据库,共享资源才可能实现。^[2]但是当下部分高校虽有意识到数据管理的重要性,但由于种种原因没有落到实处,管理方式还是局限在手工上,部分高校还没建立档案馆网站,较多档案还是纸质管理,纸质材料容易遗失,容易潮湿变质,存在较大隐患。如果有人需要查找档案就只能实体查询,不仅效率较低,而且容易出错。随着高校人才流动的频繁加快,人事档案电子化的趋势越来越明显,纸质档案的收集和管理越发不能满足当前档案管理的需要。此外,部分高校的信息化建设也才起步,而信息资源也较难系统整合,因为不同部门之间缺乏交流和沟通,所以造成信息传递障碍。各个部门面对的服务对象不同,比如人事处、教务处面对的主要是老师,学生处面对的主要是学生,要完成的工作任务和收集归档的资料就会不同,如果不同部门没有实现有效沟通,就难以系统整合信息资源。

2 解决高校人事档案管理问题的应对措施

2.1 规范档案管理制度

针对前文所说的人档分离现象,加强高校档案管理工作较好的措施,就是规范档案管理制度,人事专员和人事档案管理人员应该由不同的人担任。这样不仅给档案管理工作创造了一些空间,更是规范档案管理的第一步。在具体的实施上,可以建立独立于高校等机构之外的高校人事档案管理机构。这种机构不仅为全区域的高校做好档案保管工作,也应有相应的人才档案的建立、撤销和变更审批权。这样就做到了人事档案的管理和人事档案建立单位无直接关系,也能间接避免档案造假事件的发生。当然,高校人事档案的管理机构也要保证档案的完整、有序和管理严密,在人才规划、人事代理、人才供求、职业介绍、人事咨询、人员流动等过程中,为高校和人才提供互惠互利的条件和机会。

2.2 实现档案管理的公开透明

在传统观念中,人事档案一般是看不到的,这和以往高校对人事档案采用封闭式的管理手段有着较大关系。在互联网经济时代,各单位对人才需求加大,人才流动越来越频繁,档案管理也逐渐褪去神秘光环。而互联网技术的普及,也使得人事档案管理日趋公开透明。在大数据时代,高校应与时俱进,增加一些信息技术装备,以此来保证高校档案管理对信息技术的需求。一方面,在遵守档案政策的前提下,利用档案信息的宣传作用,把人才信息资料展示给大众,让相关高校能够通过档案资料找到自己需要的人才,增进高校间人才交流、学术交流;另一方面,又要注意档案资料的备份,除了收集纸质材料,电子资料也要相应收集汇总,和纸质材料一起归档,形成完整的人事档案,从而使得档案资料具备真实性和时代性的特征。

2.3 着力培养档案专业人才

高校可从以下几方面来加快人事档案人才队伍建设,培养档案人才。首先,需要高校领导层高度重视档案员的培养,把着力培养档案专业人才纳入人事工作规划体系当中。根据高校改革发展的紧迫现实以及需要制定的可持续人才发展战略,建立科学合理的档案人才培养体系,建立系统的人力资源储备机制,以健全的机制和多元渠道培养、引进专业管理人才。其次,要大力加强培训,要和其他高校及档案培训机构加强沟通联系,多争取一些培训机会,使得档案员能有较多机会接受继续教育,加强专业修养,提高自身综合素质。^[3]最后,积极引进档案人才。高校可通过设置专项基金,对有意向从事档案工作的学生提供专项资金,为高校档案工作培养后备人才。此外,随着档案信息化,需要高校引进一批精通计算机技术的专业人才,这些计算机人才可为学校开发出人事档案管理系统,为建设高校人事档案提供更好的平台。

2.4 加强对档案资料的信息整合,进行信息化管理

要实现高校档案信息化管理不是一朝一夕的事,而是一项艰巨长远的任务,这需要高校各个机构之间通过沟通交流,把不同部门之间的信息资料重新整合,着力打造一个健全完善的高校人事管理信息系统。各部门要树立全局意识,一切都从学校大局出发,通过校园网、校园一卡通等集成,形成人力资源信息共享与交换系统,使得数据和系统质量有所提升。^[4]在“互联网+”时代,谁掌握更多信息,谁就能在人才竞争中占有优势,因此人事档案的完整性是高校抢夺人才的重要依据。信息资源建设与信息化平台是档案信息化建设的核心。^[5]建立人事档案的信息化管理,要对档案的信息资料进行充分利用,对人事档案信息整理归类,对人才进行全方位分析。各高校由于发展方向、

专业设置不同,因此所需要的人才类型也不一样,档案部门可有针对性地按照高校需求对所掌握的人才信息进行归类整合,建立人才数据库,使得人尽其才,才尽其用。高校对人事档案进行信息化管理,目的是为各校的人事需求提供服务,首要工作是要构建人事档案数据库,^[6]数据库提供的某个人才的德能勤绩数据可以作为定量分析的依据,定量分析带有更多客观性,避免了定性分析的主观性,为人才的引进和选拔提供了一个公开公平公正的平台,有利于高校人事工作的改革与发展。

3 结束语

高校的人事档案是高校引进人才的依据,在“互联网+”新时期下,高校人事工作在改革,高校的人事档案整理工作也要灵活应变,顺应新潮流。高校不仅要做好人事档案管理工作,更应该注重对其开发与利用,发挥出人事档案服务于高校发展的作用。档案管理人员要积极探索新的管理方法,不断提升高校人事

档案利用效率。人事档案信息化管理一方面可使得人事档案管理工作更加完善,另一方面还能丰富档案内涵,使人事档案的社会价值得到有效提升。

【参考文献】

- [1]蔡珊珊.数据信息化视域下高校人事档案管理研究[J].兰台世界,2018(6):56-58.
- [2]任南竹.高校人事档案管理改革探索[J].经营与管理,2017(4):158-160.
- [3]张珺,范伏生,常宽,郝丽.浅谈高校干部档案在整理中发现的问题及对策[J].智富时代,2016(3):11-15.
- [4]梁伟杰.大数据时代背景下的高校人事档案管理机制探析[J].人力资源管理,2018(5):314-315.
- [5]朱培芳.新时期高校人事档案管理面临的问题及应对策略[J].兰台世界,2018(8):62-64.
- [6]王月琛.提升高职院校图书馆管理员的素质研究[J].湖南邮电职业技术学院学报,2016(6):84-87.

(上接第 97 页)

译文:他是精英团中一名贵族军官,19 世纪 90 年代前往埃塞尔比亚救助一位俄罗斯支持的君主。

“blue-blooded”在文中作形容词修饰“officer”,如果直译的话,意思是“蓝血的”,让人不知所云,因此这里就需要我们准确把握背景知识。英语中较多外来词,例如这个单词就源于西班牙语。“肤白如雪”、“血管清晰可见”是血统纯正的西班牙人的明显特征,看上去像流淌着蓝色的血,所以蓝色的血统就成了贵族的血统。因此用“blue-blooded”来形容“贵族血统的、出身名门的”。

3 结语

文章通过对新闻英语复合词的形态特征进行研究,就新闻中的复合词翻译提出了几点看法,希望能为译者更好地从事新闻英语翻译提供参考。作为译者,应该具备发展的眼光和对新生事物敏锐的嗅觉,平时多关注国内外大事,积累新兴词汇并分析用词特

点,探究行之有效的翻译方法,准确理解并吃透词义,以提高翻译的准确度和跨文化交际的能力。

【参考文献】

- [1]Bauer, A. English Word-formation [M].Cambridge: Cambridge University Press, 2004.
- [2]陈阳.基于语料库对连字式复合词在新闻英语中的应用分析[J].科技创新导报,2010(4):223-224.
- [3]陆国强.现代英语词汇学[M].上海:上海外语教育出版社,2016.
- [4]姜心卓.新闻英语的词汇特点及翻译策略[J].陕西教育(高教),2018(5):7,9.
- [5]Newmark, Peter, A textbook of Translation [M].Shanghai: Shanghai Foreign Language Education Press, 2001.
- [6]戴丽琼.互文性视角下的英语新闻语篇转述话语的批评性分析[J].湖南邮电职业技术学院学报,2015(1):85-88.