

干部人事档案精细化管理在县级人才引进与人力经济规划中的应用研究

作者：兰绍清

身份证号：532524197702143424

摘要：县域经济高质量发展离不开精准的人才支撑与科学的人力资源规划，干部人事档案是人才信息归集、人力统筹调配的核心载体。传统粗放式档案管理存在信息零散、更新滞后、利用低效等问题，难以适配县级精准引才、产业配才、经济谋局的发展需求。本文结合县域治理与人力经济发展特征，分析干部人事档案精细化管理的核心价值，梳理当前管理工作现存短板，探究精细化管理在人才引进、人力经济规划中的具体应用路径，提出优化实施策略，为县域人才赋能、经济提质提供参考。

关键词：干部人事档案；精细化管理；县级人才引进；人力经济规划；县域发展

一、引言

人才是县域产业升级、经济提质增效的核心内生动力，科学的人力经济规划是统筹县域人才资源、优化人才配置的关键抓手。干部人事档案记录人才学历资质、专业特长、工作履历、业绩成果等核心信息，是县级政府精准识才、引才、用才的重要依据。粗放、静态的传统档案管理模式，无法实现人才数据动态更新与深度挖掘，制约人才引进精准度与人力规划科学性。推行档案精细化管理，能够盘活县域人才数据资源，实现人才供给与产业需求精准匹配，助力县域人力经济高质量发展。

二、县级干部人事档案管理现存突出问题

（一）档案管理模式粗放，信息完整性不足

现阶段多数县级档案管理仍以纸质归档、静态保管的传统模式为主，标准化程度偏低。档案资料收集碎片化、更新不及时，干部业绩资质、履职成果、培训

经历等关键信息滞后，无法同步人才成长节奏。同时档案分类笼统，未按专业、岗位、能力细化归类，人才信息辨识度不足，难以完整体现县域人才综合能力与发展潜力。

（二）数字化程度偏低，数据利用率有限

部分县域档案数字化建设进度滞后，纸质与电子档案不同步、录入不规范、归档不完整问题普遍存在。多数数字化档案仅完成线上存储，未搭建可动态分析的人才数据库，未能发挥检索、统计、研判功能。静态档案数据无法精准反映县域人才存量、结构短板与供需缺口，难以支撑人力经济规划研判，造成档案资源闲置浪费。

（三）档案与人才、经济工作联动性弱

多数县级单位将档案管理定义为基础性保管工作，割裂了档案管理与人才引进、产业发展、经济规划的内在关联。档案管理仅聚焦资料归档保管，未结合县域主导产业、重点领域发展需求开展人才数据研判，无法精准梳理人才短板与资源优势。档案信息未能有效服务于引才政策制定、人才岗位调配、人力结构优化，导致人才引进盲目化、人力规划同质化问题突出。

（四）精细化管理制度体系不完善

县级档案管理配套制度较为笼统，缺少适配县域人才发展的精细化管理细则。档案收集、更新、审核、调取、应用全流程缺少标准化规范，岗位权责划分不清晰，常态化审核、动态更新机制缺失。制度约束不足导致档案管理随意性较强，错档、漏档、资料缺失问题频发，无法为人才引进与人力经济规划提供精准、可靠的数据支撑。

三、干部人事档案精细化管理对县域发展的核心价值

（一）夯实精准人才引进的数据基础

精细化管理以标准化、动态化、系统化归档为核心，能够全面归集县域现有人才基础信息、能力短板与发展优势，精准摸排全域人才资源底数。通过细化人才专业、层级、领域分类，可精准定位县域重点产业、公共服务领域人才缺口，

为定制化引才政策、靶向引才方案提供数据支撑。人才资源数据的精准摸排与动态更新，是实现精准引才、按需引才的前提条件，可有效杜绝盲目引才、资源错配问题。

（二）提升县域人力经济规划科学性

人力经济规划的核心是实现人才资源与产业经济精准匹配、协同发展。精细化档案管理可依托人才数据分析技术，研判人才结构与产业发展的适配短板，为县域产业布局、人才培育、人力调配提供科学依据，推动人力规划与经济发展同频同步，最大化释放人才资源价值。

（三）优化县域人才资源配置效能

精细化档案管理可实现人才信息动态追踪、精准画像，全面掌握干部人才的专业特长、履职能力、发展潜力。依托完善的档案数据，县级部门可精准调配人才资源，将专业人才匹配至对应产业、对应岗位，优化人才岗位适配度。同时可精准挖掘本土优质人才资源，兼顾外部引才与本土育才，构建内外协同的人才发展体系，持续激活县域人才内生动力。

四、精细化管理在人才引进与人力经济规划中的应用路径

（一）标准化归档，构建精准人才信息台账

严格落实档案精细化归档标准，细化档案收集、整理、审核、更新全流程规范，按照“一人一档、分类细化、动态更新”原则完善人才档案资料。重点完善干部人才专业资质、产业经历、业绩成果、培训履历、专项能力等关键信息，补齐传统档案信息短板。结合县域产业分类细化档案管理类目，搭建分层分类人才信息台账，精准绘制县域人才资源分布图谱，为按需引才、精准育才筑牢数据基础。

（二）数字化赋能，搭建动态人才研判平台

全面推进干部人事档案数字化升级，完成纸质档案电子化录入、校对、归档，搭建县域一体化人才档案数据库。依托数字化平台实现人才数据智能检索、分类统计、动态分析，实时更新人才存量、结构变化、岗位流动数据。通过数据研判

精准识别新兴产业、民生领域人才缺口,动态调整人才引进方向与人力规划方案,推动档案管理从静态保管向动态赋能转型。数字化档案体系能够有效提升人才治理精细化、智能化水平。

（三）联动化应用，衔接引才与产业发展需求

建立档案管理、人才引进、经济规划三方联动机制，打破部门数据壁垒，实现组织、人社、发改、产业部门数据共享。依托档案数据分析县域人力结构短板，结合年度经济发展目标、重点产业项目建设需求，制定年度引才清单、人才培育计划与人力优化方案。聚焦县域特色产业、重点领域精准引进急需紧缺人才，推动人才供给适配产业发展，以优质人才资源赋能县域经济提质升级。

（四）常态化管理，筑牢档案应用保障体系

健全档案精细化管理制度细则，明确各岗位管理职责、工作流程与考核标准，建立档案常态化审核、动态更新、定期核查机制，及时补充完善新增履历、业绩成果、资质变动等信息，保障档案数据真实、完整、实时。强化档案管理人员专业培训，提升精细化归档、数字化操作、数据研判能力，规范档案调取、应用流程，在保障档案安全合规的前提下，最大化发挥档案数据服务人才工作与经济发展的价值。

五、结语

干部人事档案精细化管理是县域人才治理、人力经济规划提质增效的重要基础，可有效破解传统档案管理粗放、数据利用率低、人才适配性不足等问题。通过标准化归档、数字化赋能、联动化应用、常态化管理，能够盘活县域人才数据，实现精准引才、科学用才，推动人才资源与县域产业经济深度融合，为县域高质量发展可持续发展筑牢人才与经济布局根基。

参考文献

[1]王艳.新时代干部人事档案精细化管理路径探析[J].档案时空,2023(04):56-58.

[2]李娟,张勇.县域人才档案数字化建设与人才引进协同发展研究[J].中国档案,2024(02):62-64.

[3]陈丽君.人力资源规划中人事档案数据的应用价值与优化策略[J].人才资源开发,2023(18):23-25.

[4]周峰,吴敏.精细化档案管理赋能基层人才治理的实践探索[J].办公室业务,2024(05):79-81.

[5]刘珊珊.县域经济发展中人才档案资源的开发与利用[J].兰台世界,2023(09):88-90.