

人力资源管理视角下高校人事档案管理效能提升策略研究

许瑜铭

河南省中医院（河南中医药大学第二附属医院） 450000

摘要：高校人事档案包含教职工的入职信息、职称情况、科研成果、考核结果等重要资料，是高校开展人力资源招聘、培养、考核、晋升的重要依据，也是高校人才管理、师资队伍建设的坚实基础。目前大部分高校人事档案管理仍然采用传统的保管方式，存在管理理念落后、数据利用率低、信息化建设滞后、管理制度不健全等问题，难以适配现代化人力资源精细化管理需求。本文从人力资源管理的角度出发，结合高校人事档案管理的实际工作状况，对存在的主要问题进行分析，并从管理理念、数字化建设、制度体系、人才赋能四个方面提出符合高校工作实际的效能提升策略，为高校优化人事档案管理、盘活人才数据资源、助力师资队伍建设和提供人才数据支持提供参考。

关键词：人力资源管理；高校；人事档案；管理效能

随着高等教育高质量发展，高校人才竞争越来越激烈，人力资源精细化、数据化管理成为了高校的核心管理工作。人事档案是教职工个人履历、专业能力、工作业绩的原始资料，也是高校人才选拔、岗位调动、职称评定、工资核定等工作的基础数据来源^[1]。传统的高校人事档案管理是以纸质归档、被动保管为主，工作重心放在档案的存放、查阅、保管等基本事务上，忽略了档案数据的挖掘和利用，与现代人力资源开发、人才赋能的工作理念相脱离。在教育数字化转型的背景下，从人力资源管理的角度出发重新塑造人事档案管理模式，解决档案管理同人才管理相脱离的问题，挖掘档案数据的价值，成为高校提高治理能力的重要课题。

一、高校人事档案管理现存核心问题

（一）管理理念固化，服务属性缺失

目前大多数高校档案管理人员固守着“重保管、轻利用”的传统观念，把档案的安全存放、不丢失、不损毁当作主要的工作目标，忽略了档案的人力资源服务价值。档案管理工作与人才招聘、师资培养、绩效考核等人力资源主要工作相脱离，在职称评审、干部考察等被动场合只对档案进行查阅服务，不能主动为高校人才规划、师资梯队建设提供数据支持，造成很多档案数据被闲置浪费。

（二）信息化水平偏低，数据壁垒突出

部分高校档案数字化建设只是对纸质档案进行简单的扫描录入，并没有建立一体化的人事档案管理系统。人事、教务、科研、财务等数据彼此孤立，教职工的科研成果、教学考核、薪酬情况等信息不能同步录入，档案信息更新迟缓、内容缺失。同时档案数据缺少标准化整理，非结构化数据无法转化为可分析的资源。

（三）管理制度不完善，流程规范性不足

高校现行的人事档案管理制度大多只重视档案保管的安全性,对于档案的收集、更新、审核、利用等重要环节缺少具体规范。教职工新增的科研论文、教学获奖、参加培训等有关材料归档不到位,档案审核只是形式上走过场,没有做到真实完整。档案借阅、数据共享、信息保密等流程管控不严,有信息泄露、档案遗失的隐患。

(四) 管理人员专业能力不足

高校人事档案管理人员大多为兼职人员,没有系统的档案管理和人力资源管理专业培训。工作人员只掌握基本的归档操作,不懂得人力资源管理业务逻辑,不能结合高校人才管理需求开展档案数据挖掘、分析工作,难以发挥档案对人才管理的赋能作用。

二、人力资源管理视角下高校人事档案管理效能提升策略

(一) 转变管理理念, 贴合人才管理需求

摒弃传统的被动保管思想,树立以人才服务为重心的现代档案管理观念,促使档案管理由事务型向服务型、价值型转变^[2]。将人事档案管理深度融入人力资源全流程工作,主动对接人才招聘、师资培养、职称评审、绩效考核等业务工作,及时整理教职工档案信息,准确匹配高校师资梯队建设的需求,为人才的选拔、岗位的优化调配等提供准确的数据支持,达到档案管理同人力资源开发的深度融合^[3]。

(二) 推进数字化建设, 打破数据信息壁垒

加快高校人事档案数字化升级,建立统一的智能化人事档案管理平台,实行数据录入、分类、归档标准的统一^[4]。打通人事、教务、科研、财务等数据接口,使教职工的各种信息可以自动同步、实时更新,解决档案信息滞后、缺失的问题。同时用数据整理技术改善档案内容,把零散的档案信息整理成系统的、有条理的人才数据,为人力资源数据分析、人才精准培养提供数据支撑,实现从经验管理向数据驱动管理转型。

(三) 完善制度体系, 规范全流程管理

根据高校人力资源管理实际情况,对人事档案管理细则进行修订完善,包括档案收集、归档、审核、利用、保密、更新等各个环节^[5]。明确各部门档案报送职责,建立常态化档案更新制度,督促教职工及时补充新增业绩材料,安排专人开展档案审核,保证档案信息真实完整。规范档案借阅、数据共享程序,明确保密责任,平衡档案利用和信息安全,建立标准化、规范化的档案管理体系。

(四) 强化队伍建设, 提升专业履职能力

组建专职化、专业化档案管理队伍,定期举办档案管理规范、数字化操作、人力资源管理等专业知识培训活动,不断加强档案管理人员整体素质。促使档案管理人员深刻领会高校人才管理工作流程,培育数据挖掘和分析能力,从而把档案的价值与人力资源工作需求结合起来,充分发挥人事档案在人才管理中的基础支撑作用。

三、结论

人事档案管理是高校人力资源管理的重要基础,其管理效能直接影响高校人才治理水平和师资建设质量。目前高校人事档案管理存在理念滞后、信息化缺乏、制度不健全、队伍专业度低等问题,从而影响人才资源的开发和利用。高校要以人力资源精细化管理需求为出发点,从转变管理理念、推进数字化转型、完善管

理制度、加强队伍建设等方面入手，激发人事档案数据的价值，打破档案管理与人才管理脱节的现状，让人事档案真正服务于人才培养、师资优化、学校高质量发展，全面提升高校人事档案管理综合效能。

参考文献

- [1]谷丽娜. 数智背景下高校人事档案价值挖掘框架与方法[J]. 山西档案, 2024(1):177-179.
- [2]志伟, 赵宪珍, 刘晓艳, 等. 高校学生人事档案管理工作常见问题分析及应对策略研究[J]. 北京档案, 2024(6):49-52.
- [3]贾胜婷, 戴星星. 探索新时代高校人事档案管理信息化的创新模式与实践策略[J]. 公关世界, 2025(8):84-86.
- [4]姚春好, 孟月, 韦成琼. 数字人文视域下高校人事档案数字化建设研究[J]. 办公室业务, 2025(6):52-54.
- [5]王明珠. 数字化背景下高校人事档案共享利用机制探索[J]. 华东纸业, 2025, 55(9):130-132.