

专业人才档案的建立及其作用

文/舒 翎

档案是实践的产物，反映社会实践活动的活动。这些社会实践活动涵盖了物质生产活动、科学研究活动、社会管理活动等社会活动的一切领域，用通俗的话讲，就是在各行各业中档案无处不在。档案记述了人们改造客观世界的特定实践活动的过程，富有大量原始资料，具有广泛的社会作用和社会价值。

专业人才业务档案主要以专业人才个人的工作经历、教育培训经历、专业资质、工作业绩、专业成果、荣誉和业绩评估为主线，将专业人才信息主体化、系统化，旨在逐步建立健全专业人才信息体系，保存备查的文字、图表、音像及其他各种方式和载体的历史记录。

一、专业人才建立业务档案重要性和必要性

1、计划经济时期与市场经济期间专业人才业务档案的区别

计划经济时期对专业人才的评价偏重政治表现，忽视了专业人才业务能力的作用，而对专业人才的评价没有客观的凭证依据，以表面印象取代专业人才的工作业绩，不能准确及时地反映出一个专业人才的特点及综合情况。干好干坏一个样，使一些忠于职守的专业人才积极性受到挫伤，造成专业人才竞争的不平等。不能全面地反映专业人才的业务水平和工作业绩，难以在考察、提拔和专业人才交流中起到应有的作用。市场经济以来，用人单位管理把专业人才业务档案的建立与作用放在重要的位置，将专业人才资源的开发与用人单位制度改革联系在一起，注重专业人才业务水平、工作能力、工作经历、教育培训经历、专业资质、工作业绩、专业成果、荣誉和业绩评估，为专业人才的成长创造一个很好的环境。

计划经济时期在用人单位管理层档案意识淡薄，在用人单位有许多专业人才的科学研究成就及珍贵的原始资料，大都未能集中保存而流失，甚至销毁，给后来的查阅及研究工作带来许多困难，其损失对用人单位来说是不可估量的。进入市场经济以后，在市场经济条件环境下，人们的档案意识逐步提高，尤其是档案法的颁布，用人单位领导层对专业人才业务档案的原始凭证作用普遍引起重视。专业人才业务档案以业务、科研为中心的社会实践中形成的反映专业人才业务能力、学术水平和工作业绩的信息载体，它以专业人才个体为单位，真实记载着专业人才在工作实践活动中形成的反映专业人才专业水平、业务能力、职称、学历、专业成果、工作量、教育培训等诸多方面的情况，是用人单位专业人才队伍的信息源。是宝贵的历史文化财富，也是用人单位人力资源信息的重要组成部分。

因此，专业人才业务档案的建立，是用人单位人才队伍建设的需要，是用人单位管理的需要，更是用人单位生存与发展的需要。

二、专业人才业务档案的特点和范围

1、专业人才业务档案的特点

专业人才业务档案具有个体性。大多数档案材料都是各专业人才个人独立活动而形成的，所归档案材料的形成都与专业人才本人关系密不可分。除小部分组织对个人的鉴定、考核之类的材料外，绝大部分内容对专业人才个人无保密可言，有一定的透明度。

专业人才档案具有流动性。它不像文书档案那样长期或永久地保留在一个部门或单位，而是档案随其工作流动而流动，随其工作的调入或调出而进出。

专业人才业务档案具有材料形成的连续性。在一个专业人才一生的工作生涯中从走上工作岗位之日起就开始产生业务档案材料，在其岗位上每年都会不断地产生业务材料。因此，专业人才业务档案具有一定的连续性且利用率极高。

专业人才业务档案与人事档案有一定的互补性。专业人才业务档案具体反映专业人才的职业经历、职业能力、职业信誉等信息记录，是对人事档案的重要补充，是人才评价、配置、管理和使用的重要依据。

2、专业人才业务档案材料的范围

根据用人单位自身的特点和情况，主要内容可归纳为：

教育培训经历：职称、职务、学历、学位的变动及进修学习情况。

工作情况：工作经历、工作业绩、。

业绩情况：专业成果、荣誉和业绩评估

各种证书复印件：毕业证、学位证、专业技术职务资格证书、聘书、获奖证书。

三、专业人才业务档案的作用

1、专业人才业务档案在用人单位管理中的地位

为全面了解人力资源状况提供充实依据。专业人才业务档案以动态的形式反映出专业人才的业务水平，有助于用人单位决策者掌握人力资源及人才队伍状况，了解各专业人才的年龄、职称、学历结构等综合情况和问题，以便于工作更好地调整专业人才结构与层次，促进专业人才队伍建设和人力资源开发。通过对专业人才业务档案找出用人单位生存发展与经济效益之间存在的不足和盲点。从而对用人单位的发展进行比较与预测，确定用人单位今后发展的方向和趋势。

为用人单位合理使用人才提供翔实材料。要全面了解和掌握每位专业人才的综合情况，如专业人才思想品德、工作责任心、性格、专长、资历、学历及业务水平，才能做到合理用人。而了解和掌握专业人才全方位情况的途径就是专业人才业务档案。同时还会捕捉到不同人的闪光点和个人的潜力。只有全面了情况，才能全面地、公正地评价一位专业人才，用其所长，让每一位专业人才的发展都不错过最好的发展时机，做到“人尽其才”。

为专业人才专业技术职务评聘工作提供历史凭证。专业人才业务档案以它的真实性和可靠性一向得到用人单位职能部门的信任。如专业人才申报职称时提供的评估表须经过相关部门的核实；发表论文数及业绩成果等均经过科技部门的核实；资格审查由管理部门进行。

2、专业人才业务档案的利用

档案的价值就在于利用，也就是以其最有效的手段，在最大的范围内表现档案的最大价值。现以西南林学院教师业务档案为学校教育评估提供教师信息量资源为例，通过西南林学院教师业务档案信息统计和归纳为学校提供的数据，现列举如下：

教师学缘结构：在外校完成或部分完成学历教育或曾在国内外完成跨学科学历教育的教师占71.3%，学缘结构在高校中居于合理。

教师培养方面：学校因势利导，坚持引进与培养相结合，从多种渠道挖掘人才资源，学校形成了良好的发展与竞争态势。学校制定了在职攻读博士、硕士学位的一系列政策，鼓励青年教师在职攻读博士、硕士学位，提高学历层次和业务素质。通过在职委培、定向培养等方式，专任教师中具有研究生学位的比例逐年提高，2001学年、2002学年、2003学年分别达到了44.0%、49.1%、57.4%。目前，教师中在读博士60人，在读硕士68人，一批优秀人才特别是优秀青年教师脱颖而出，极大地增进了学校的办学活力。

科研和学术方面：云南现有58个省级以上自然保护区中，由西南林学院主持和参与科学考察和规划设计的达40多个，为云南各层次自然保护区和优先重点保护珍稀濒危物种数量名列全国首位。在云南林业建设和生物多样性与自然保护第一线的科技人员中，我校毕业生所占比例达47%，成为生物多样性与自然保护的主力军。我校共主编和参编出版生物多样性与自然保护区专著34部（本），在国内外期刊和国际会议上发表有关生物多样性论文300多篇，组织生物多样性有关国际国内学术研讨会30余次。我校杨元昌教授荣获荷兰王国颁发的“金方舟”奖，被誉为“亚洲野生动物保护神”；杨宇民教授荣获美国菲尔德博物馆颁发的2004年度Parker/Gentry环境保护杰出创新奖，成为世界第九、亚洲第一个获此殊荣的科学家。

通过上述归纳、整理出来的教师业务档案统计资料，为学校制定师资队伍规划、探索办学之道、调整专业学科、提高教学水平，学校求生存、谋发展提供可借鉴的材料。也为学校接受教育部的本科教学水平教育评估发挥了应有的作用，体现了教师业务档案的使用价值。

四、完善专业人才业务档案的途径

1、做好指导与监督工作。指导和监督工作两者相辅相成，没有监督，档案工作就显得软弱无力，缺乏制约性；没有指导，专业人才档案就会出现随意性。因此，要做好专业人才业务档案工作，指导与监督工作必须同时并举。

2、形成竞争激励机制。专业人才业务档案为学术带头人、专业技术评聘提供依据，而学术事实人及专业技术职务与工资福利个人待遇挂钩，耕耘与收获成正比，按工业绩、专业成果取酬。激发专业人才努力进取、多出成果，从而调动专业人才的积极性，形成一个庞大激励机制的专业人才队伍。

3、建立收集归档责任制。在明确归档内容的基础上，由有关部门专兼职人员根据用人单位实际情况，责任到人，确定收集时间，归档资料标准及样式。要求档案管理人员不仅要做好平时的收集归档工作，还应了解和掌握本部门的人力资源量状况，同时，用最有效的方式，认真开展编研工作，为用人单位专业人才业务档案的提供利用作好充分的准备。

4、建立专业人才业务档案信息库充分发挥人才服务于社会的作用。通过传媒，将专业人才重要专业成果或重要学术论文向社会开放和宣传，让社会知晓相关行业及学科信息；通过网络展示用人单位专业优势与魅力，扩大用人单位影响，树立用人单位形象；让用人单位有更多的机会参与社会服务及群体科研攻关，开创专业人才个人品牌，使知识转化为生产力，在服务市场经济中获得最大的经济价值，从而得到社会的公认。

总之，专业人才业务档案是用人单位和社会的财富，它客观公正地反映了专业人才的业绩、职业经历、职业能力、职业信誉等信息记录，是对人事档案的重要补充，是人才评价、配置、管理和使用的重要依据。它的建立和不断完善，将在的改革和发展中发挥更重要的作用，充分发挥专业

人才的潜力和优势，让优秀人才脱颖而出（作者单位：西南林学院）

相关链接

我国现代企业人力资源管理的现状、问题和对策研究
基于经济型饭店视角的人力资本投资分析
乌江民族地区人力资源开发研究
企业人才英语培训探讨
提高激励有效性之管见
专业人才档案的建立及其作用
对人力资本实施差异管理应注意的问题
酒店人力资源供求矛盾分析及对策初探

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心