

et 网上投稿

et 网上订阅

录用查询

汇款查询

杂志栏目

● 经济研究

● 西部大开发

● 改革探索

● 新观察

● 理论经纬

● 三农问题

● 热门话题

● 企业论坛

● 区域经济

● 财经论坛

● 对外开放和贸易

● 综合论坛

● 经济全球化

● 产业集群研究

● 社会主义劳动理论探讨

● 面向21世纪的中国经济学

论文正文

科学化与信息化——高校人事档案管理的新取向

上传日期: 2007年8月7日 编辑: 现代经济编辑部 点击: 290次

邓大平

(四川警察学院, 四川泸州 640064)

作者简介: 邓大平, 男, 四川警察学院干部。

摘要: 高校人事档案是高校重要的信息资料库。随着社会经济和高校教育事业的迅速发展,旧的高校人事档案管理模式和方法已经不能适应发展要求。这样,进行高校人事档案管理上的改革势在必行。本文探讨了高校人事档案管理的主要取向,即科学化与信息化两种取向。

关键词: 高校; 人事档案管理; 科学化; 信息化

Abstract: The universities dossier is an important information bank in the universities. Along with the rapid development of the social economy and the universities education, the old universities dossier management pattern and method already could not adapt the request of the development. Thus, it is very imperative to carry on the reform for the universities dossier management. This article has discussed the universities dossier management main orientation, namely scientific style and information two kinds of orientations.

Key Words: The universities dossier management Scientific style Information

高校人事档案是记录和反映教职工及学生个人经历、德才水平、学习和工作业绩的原始记录,是高校教学、科研、职称评定、考核任用干部的重要依据,是高校重要的信息资料库。随着我国高校教育教学和人事制度改革的不深入,人事档案作为个人和社会的实践载体,它在人才的选择、培养、使用和考核等工作中发挥着巨大的作用。然而,由于我国社会经济的飞速发展以及人才的频繁流动,高校人事档案管理呈现出专业性与复杂性相结合的特点,这为我们进行高校人事档案管理上的改革提出了新的要求。总的来说,我国高校人事管理改革的创新点应着眼于科学化与信息化两种取向。

一、高校人事档案管理的模式与现状分析

(一)模式。管理模式是由众多管理知识集合而成的一个系统,不同的管理模式具有不同的管理功能作用,有效的认识和运用管理模式是实现科学管理的一个基础。根据不同的标准,对管理模式可以产生不同的分类形式。如果按照人事档案是否与高校十大类档案一同纳入综合管理范围来分,那么高校人事档案管理模式就有纳入管理模式与非纳入管理模式之分;如果按照人事档案与高校十大类档案以及人事档案各类别集中管理程度来分,那么高校人事档案管理模式就有集中管理模式和分散管理模式之分[1]。

当前,《干部档案工作条例》是我国现行人事档案管理体制的依据,高校也大体依此对人事档案进行管理。因此,人事档案主要按管理权限和隶属关系进行管理,事业单位人员的人事档案主要由本单位或上级主管单位进行管理。这种管理体制在干部人事档案工作中曾经发挥了重要作用。但是,随着人事制度改革的不深入,事业单位普遍实行了岗位聘用制,建立了公开招聘、解聘、辞聘制度,人员流动日益频繁、人员的隶属关系不断变化,仍然靠单位自行管理显然不利于人员的合理流动。在档案内容上,也是按照《干部档案工作条例》中规定的十类进行收集,许多单位没有按照事业单位人事制度改革的需要,补充相应的岗位聘用合同及在招聘录用、解聘、辞聘过程中单位形成的考察性内容。在高校人事档案管理中,我国目前一些高校将本属于组织人事部门、学生管理部门、教学院系、产业管理部门等各职能部门的教职工档案和学生档案移交高校专门档案部门管理,将人事档案纳入高校档案综合管理范围,实行由高校档案部门集中统一管理本校绝大部分档案的模式,即改非纳入管理模式为纳入管理模式,改分散管理模式为集中管理模式。与此同时,也有部分高校采取相反的人事档案管理模式,即人事档案交予各职属部门特别是人事组织部门负责,专门的人事档案部门或者不设立,或者只是负责协调。无论哪种人事档案管理模式都有其优点,也存在着弊端,历来学界观点不一。早在1991年,董德臻同志就认为:“人事档案应纳入高校档案综合管理[2]”。陈蓉辉同志则进一步指出,“如果把文书档案和科技档

案综合管理作为高校档案管理改革的第一次飞跃,那么,把人事档案和专业技术人员业务档案纳入综合管理的范畴,就实现了高校档案管理改革的第二次飞跃[3]。”但是,苏平、常灵芝、林晓金则随后提出了不同看法。一方面,他们肯定了在建立档案馆的高校,人事档案由人事部门移交档案馆,实现了高校档案全部由档案部门综合管理的格局;另一方面,他们对在高校规模不大,只是成立了综合档案室的高校,人事档案移交档案室的管理做法提出了质疑[4]。由此看来,学界对当前档案管理模式改革的忧虑主要集中在其实效性与可行性上。这无疑是切中了要害的。

首先应当指出的是,我国目前高校人事档案管理本身就缺乏实效性。主要表现为:种类繁多、部门繁杂、效率低下。没有建立专门档案部门或档案部门级别相对较低的高校,这种无实效性体现得更加明显。往往会出现各职能部门相互推委、拖延,或者不同职能部门建立自己的档案进行管理,从而出现重复档案或者相互抵触的档案。而即便是建立了专门档案部门的高校,由于人事组织部门的干预,其权限也相当有限,仅仅停留在对档案的保管上。其次,目前体制下,高校人事档案管理改革困难重重,其可行性受到很多人的质疑。

随着我国高校事业的迅速发展,在学校建设与发展中起着重要作用的高校人事档案管理工作也遇到了新的挑战,旧的档案管理模式及方法已经不能适应形势发展的要求,在这种情况下,采用纳入式管理模式并进行这种管理模式下的信息化建设,就成为高校人事档案管理改革的重点。

(二) 现状

1、档案材料失真现象时有发生。材料真实是人事档案的生命,是人事档案生存的前提,是发挥其有效作用的基础。档案内容的失真,将会给人事档案造成严重后果,这都是由于人事部门在审查材料时把关不严引起的。如有的干部年龄越填越小,参加工作时间越填越早,学历越填越高,但却没有依据材料。这为人事部门计算工龄、核准退休时间、晋升工资及组织部门选拔干部带来了很大麻烦,使本来很严肃的事情带有很强的随意性,严重地影响了广大干部的工作积极性,也使人事档案失去了真实性。

2、管档案与管人相脱节。管人与管档案是紧密相连的,管档案是为管人服务的。然而,近几年来在人才流动过程中,普遍存在着有的人未经组织同意,擅自离职;有的人经原单位培养提高学历后不回原单位工作,这些人到新单位既没有组织关系,也没有档案,而用人单位竟提出只要人来,档案可以重建;档案管理权限不清,职责不明,对于已流动的人员,迟迟不将档案转给用人单位;还有人才交流中心管理档案与人事档案管理科学化的要求极不适应,管档案与管人相脱节,使档案不能为干部人事工作很好地服务,同时也失去了档案存在的意义与价值。

3、管理手段落后。人事档案的管理工作,由于受到各种旧观念和人力、财力、物力等因素的影响,致使管理方法和管理手段还较落后,不适当当前经济和社会的发展需要。如目前人事档案管理部门的工作仍然停留在原始的管理方法上,基本上靠手工操作,缺乏基本的管理设备与先进的管理手段,有的还没有配备计算机专业技术人员;有的单位领导把档案管理工作看作是翻一翻、找一找的事,没有认识到档案管理工作是一项长期的具有很强的专业性、政策性、机密性、科学性、服务性和连续性的工作。因此,相比已广泛应用了成熟的信息技术的其他行业,人事档案工作的现代化进程还显得缓慢。第一,人事档案信息资源开放程度不高,也未充分达到共享。受传统的管理体制的影响,当前单位的人事档案管理处于相对封闭的状态,人事档案还披着“神秘的面纱”,与人事档案利用者的要求还有很大的距离。现代电子设备和应用于档案部门后,也仅仅完成了一些人事档案的信息录入工作,潜藏在人事档案之中的大量的人才信息还未进行全面的开发和有效的信息化,因而也就不能实现充分共享。第二,现代设备利用不充分。目前文书部门(办公室)和档案部门的计算机、打印机、扫描仪及管理软件,都未投入完全的使用,传统型机关单位里的工作人员有时还习惯于传统的笔记手写,或不愿利用网络传输文件和档案。第三,软件开发不及时,应用水平较低。在一些已使用档案管理软件管理人事档案的单位,工作人员有一劳永逸的错误认识,认为有了管理软件(甚至仅仅是单机版的档案管理软件)就是实现档案现代化管理了,殊不知信息时代数据更新速度之快,要满足部门内的不断增长的管理需求,就要不断进行软件升级,不断提高应用水平。

二、高校人事档案管理的新取向

1、管理科学化。19世纪末,泰勒以提高生产效率为中心,提出了解决生产组织方式科学化和生产程序标准化方面的管理理论,被人们誉为“科学管理之父”。泰勒的科学管理的根本目的是谋求最高效率。泰勒的主要观点和理论贡献可归纳为以下几方面:①科学管理的根本目的是谋求最高工作效率;②主张一切问题实行科学化,用科学的管理方法代替旧的经验管理;③提出科学管理的中心问题是提高劳动生产力,科学管理的实质是要求企业中劳资双方在思想上来一次“精神革命”[5]。显然,泰勒的管理理论是针对企业运作的。然而,尽管高校在体制以及性质上都有别于企业,但是在管理科学化这点上,高校还是应当充分借鉴先进而有效的管理经验。当前,高校管理科学化的内容主要是:遵循高等教育的基本规律,以现代人事管理基本原则为指导,运用现代科学方法,建立起人事管理决策系统、人事状况信息反馈系统、人事过程监控系统,进而实现对人事管理全过程动态的有效管理。为此,作为事业单位的高校,要实现人事档案管理科学化,必须进行以下几方面的改革:

第一,改革当前的人事档案管理体制,实现管理模式科学化。高校的管理体制,就其本质而言,它体现为权力在管理的各阶层和高校内各个不同利益群体间的分配,以及

它们相互间的权力作用关系。这种分配的模式和作用关系,即构成权力结构。从权力的性质分析,人们通常认为,高校的权力包括两种类型,即行政权力和学术权力。这里,我们尽讨论与人事档案管理相关的行政权力。所谓行政权力,严格地讲,它表现出“科层化”特征。科层化的权力属于法定的权力,它本来指在经济领域中明确分工,以效率化为行动的追求目标,以严格的等级制度为依托,因此又可称为“制度化”的权力。高校的行政权力一般分为三个等级,即校、院、系,三者间构成了一个自上而下的权力体系,维持着高校的日常运作。因此,笔者认为,在人事档案管理中,高校体制改革应该实现垂直领导和管理。那么,成立专门的人事管理机构是应当的,也是合理的。不仅如此,还要建立各层级的人事档案管理机构,实现集中领导与分层管理相结合。

第二,进一步深化高校人事制度改革。事业单位人事制度改革的重点是实行了岗位聘用制,这种改革打破了身份的界限,有利于人才的合理流动,但在实际操作中,一般是实行一刀切的,未对特殊岗位设立不同的聘用期限。比如人事档案管理岗位,这个岗位需要人员具有高度的责任心和丰富的经验,在聘用期限上要设置得比其他岗位长,否则不利于人事档案的妥善管理,应在深化改革中逐步予以完善。另外,高校人事档案建设在知情权上与外国同类档案建设还相去甚远。如美国的人事档案就提倡“为纳税人服务”。人事档案内容向当事人部分开放的做法启示我们:人事档案管理工作应当以人为本,对于只要不属于保密范围的,个人应享有对自己档案的知情权[6]。因此,我国高校人事档案管理中还有很多需要改进或改良的地方。

2、管理信息化。当前,我国社会经济快速发展,各种信息在接收、识别、传递等过程中呈现出纷繁复杂和转瞬即逝的特点。高校作为人才的培养机构,往来人员复杂,人事档案管理信息化是必然的要求。要充分利用计算机技术,实现档案管理的现代化。不仅要利用计算机进行归档材料的记录和统计,办理档案的借阅和归还手续,还要利用计算机开发人事信息管理系统。一般而言,目前一些单位已经安装了单机版的人力资源管理系统,此系统在提供人员基本信息,编辑上报各类统计报表方面有较强的功能,但是没有自动生成各种证明文字的功能。可以通过系统的升级完善,开发适合提供人事信息利用的模块。比如,通过扫描增加收录档案原件功能模块,真实再现干部档案原貌,准确提供干部电子档案利用、增加自动生成人员身份证明、工资情况证明等模块,提高人事档案的利用效率。然而仅仅如此,并不能称得上档案管理的信息化。因为它尚未形成一个有效的管理系统。解决问题的出路就是高校档案管理应尽快纳入到校园网络环境下运行的集MIS、DSS和OA于一体的集成的高校管理信息系统中,使之成为其中的一个子系统,才有可能建立真正的高校档案工作计算机管理体系。

同时,要全方位提高高校人事档案管理者素质,尤其是使用信息管理系统和相关数据库的技能,还要适应多种硬件平台、多种操作系统,并具备同其他数据库系统进行连接和交换数据的能力。现在高校人事档案部门使用的数据库管理系统多用

DBase,FoxBASE,FoxPro等编写,这些程序严格讲仅是一般操作系统的延伸,作为数据库管理软件在单机状态下应用还是可以胜任的,但是要建立覆盖全校各类信息的集成的MIS系统,它们无论在功能上,还是安全性、数据完整性等方面都不能很好地满足需要,应该选择适用于多种操作系统、多种硬件平台的具有多用户、多任务和能在网络环境下运行,具有客户机/服务器结构的数据库管理系统,如Oracle、Sybase、Informix、IBM的DB2、微软的SQL Server等。

总之,高校档案管理工作是学校管理工作中的重要组成部分,在学校建设和发展中起着不可替代作用。随着社会经济和高校教育事业的迅速发展,旧的档案管理模式和方法已经愈来愈不能适应发展要求了。在这种情形下,高校人事档案管理取向科学化和信息化是一条必由之路,也应当成为今后此项改革的主要取向。

参考文献:

- [1] 纪红卫.高校人事档案管理模式的改革探讨与理性思考,北京档案,2000;(10)
- [2] 董德臻.人事档案应纳入高校档案综合管理,学校档案,1991;(2):40
- [3] 陈蓉辉.高校人事档案纳入综合管理的优越性和可行性,学校档案,200;(1)
- [4] 苏平,常灵芝,林晓金.高校人事档案的管理和移交,学校档案,2000;(1)
- [5] [美]F.泰勒,韩放译,科学管理原理,第一版.团结出版社,1999
- [6] 张宏.中美人事档案管理比较,兰台世界,2006;(12)