

新形势下干部人事档案管理工作创新路径探析

沈红梅

(乐山高新技术产业开发区人力资源服务中心, 四川 乐山 614000)

【摘要】目前各级党组织坚定以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,不断推进干部人事档案管理工作制度化、规范化,但受多种因素制约,干部人事档案管理工作依然存在诸多困境和问题,仍不能较好地适应新形势下干部人事档案工作的需求,因此本文在分析干部人事档案工作现实意义的基本上,对干部人事档案工作的现实状况、制约因素进行研究,积极探寻工作创新发展的路径,以期实现干部人事档案工作路径的系统化和前瞻性。

【关键词】新形势;干部人事档案;路径分析

【DOI】10.12294/j.issn.1673-0992.2022.07.043

引言:

中共中央办公厅印发了《干部人事档案工作条例》,这是一项重要的基础性党内法规,对新时代全面发挥干部人事档案资政作用、全面提升干部人事档案的权威性和公信力具有重要意义。近年来,新时代干部人事档案工作不断实现新突破、开创新局面,各级党组织对标《干部人事档案工作条例》,着力改进完善干部人事档案制度、流程和机制、积极创新工作模式,取得了卓有成效的成就。在新的历史时期,对干部人事档案工作的体制机制、内容建设、常规管理、利用审核、纪律监督等方面进行规范完善,是今后一个时期全国各级各类干部人事档案工作的基本遵循。

一、干部人事档案管理工作的价值和意义

党和国家对干部人事档案工作提出了新的更高层次的要求,干部人事档案工作内外部环境发生了新的变化,出现了许多新的特点,面临诸多新的挑战,需要各级党组织和档案工作者贯彻新的发展理念,推动干部人事档案工作逐步科学化、制度化、规范化,充分发挥干部人事档案在建设高素质专业化干部队伍中应有的重要作用。

(一)是学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想的具体体现

党中央高度重视干部人事档案工作,习总书记多次作出重要指示、提出明确要求。党的十九大将习近平新时代中国特色社会主义思想确立为全党的指导思想,全国组织工作会议明确了新时代党的组织路线,对落实好干部标准和建设高素质专业化干部队伍作出部署,这都需要在干部人事档案工作中得以全面贯彻落实,从顶层设计角度系统地谋划、全面部署。中共中央办公厅印发《干部人事档案工作条例》作为新时代干部人事档案工作的基本遵循和具体要求。各级党组织要坚定以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻党的十九大和全国组织工作

会议精神,坚持正确政治方向,对标《条例》要求部署,努力提升干部人事档案工作质量和水平,不断开创新时代干部人事档案工作新局面。

(二)是推进全面从严治党落细落实的现实要求
坚持全面从严治党,所谓“全面”,不仅要体现在范围的广度上,而且要体现在落实的深度上。坚持和加强党的全面领导,坚持党要管党、全面从严治党,坚持从严管理干部,总结吸收党的十八大以来从严管理干部人事档案工作的新经验新成果,对干部人事档案工作的体制机制、内容建设、日常管理、利用审核、纪律监督等加以规范完善,是一项重要的基础性党内法规,是全面从严治党落细落实的具体体现,对新时代全面发挥干部人事档案资政作用,全面提升干部人事档案的权威性和公信力,具有重要意义。

(三)是建设高素质专业化干部队伍的重要举措
干部人事档案是我们党创造的独特财富,是建设高素质专业化干部队伍的重要基础,在教育培养、选拔任用、从严管理监督干部等方面发挥了重要作用。干部人事档案工作是一项重要基础性工作,紧紧围绕服务建立素质培养、知事识人、选拔任用、从严管理、正向激励的干部工作体系,明确档案要包括的重点内容,要求有充分体现干部忠诚干净担当的材料,为干部人事等工作提供全面准确鲜活及时的档案信息服务。坚持“凡提必审”“凡进必审”“凡转必审”,严把选人用人档案关。干部人事档案管理是干部选拔任用中的基础性工作,在日常干部选拔任用过程中,记录个人经历和干部成长过程。根据相关规定创建的个人档案应作为参考依据。档案管理者要认清档案管理中的问题,加强人事档案管理,充分发挥人事档案的作用,确保单位干部工作顺利开展,为单位干部调查提供基础服务。

二、干部人事档案管理工作存在的困境和问题

(一)人事档案管理机制还不完善

目前干部人事档案工作模式相对滞后、工作机制仍待完善、队伍建设有待加强、信息化程度依然较低,已经无法完全满足新形势下对干部人事档案的要求和需要,提升干部人事档案的管理水平,需要全面整体从顶层设计、制度建设、工作机制等方面形成合力,协同完善干部人事档案管理,使干部人事档案管理工作实现制度化、规范化、科学化。现有的人事档案管理水平需要紧跟社会的进步,科技的发展,管理理念依旧停留在传统的纸质档案管理阶段,依然多侧重“三龄两历一身份”的简单管理,并没有随着社会的进步及时地更新档案管理制度、优化管理流程、提升信息化水平。由于人事档案管理的特殊性和保密性,对人事档案地建立、保存、审阅、查阅等方面具体严格地要求和使用规则,档案管理工作涉及的管理主体也具体特定性,绝大多数人员是没有机会接触档案,对于绝大部分人而言就是“海市蜃楼”,了解甚少,久而久之,档案管理工作就被边缘化,很多人都认为只要在管理过程中不丢失、防火、防潮就算保护好了,导致人事档案管理工作在人工智能、网络高速发展的今天依然大部分停留在人工阶段,工作方式没有太大的进步与突破。

(二) 人事档案管理工作量巨大

人事档案是具体信息的载体,需要完善准确地记录公职人员的基础信息,例如:个人经历(学习,工作,生活等)、思想品德、业务能力、工作状况等等。人事档案管理需要将这些基本情况以个人为单位进行存档,并保存相关原始记录,这些内容在人事档案管理目录中便可见一斑,人事档案管理工作人员需要及时从公职人员或相关单位那里搜集信息、鉴别信息,并将信息进行分类和加工,同时将已经整理好的信息装订成册并保存,其中最大的问题就是很多信息和材料时间跨度大,范围广,且由于原始单位不同或者公职人员岗位不同,标准不一,整理难度相当的大。同时对于年代久远的档案,保存难度也不低,需要及时查看档案现状,对于难以继续保存的档案,需要及时发现,及时复制一份档案进行留档。要确保人事档案信息的真实、准确、完整、规范,在现代化信息技术运用还不完善的情况下,人事档案工作总体而言工作量十分巨大。

(三) 人事档案管理人才缺失

随着《条例》的实施,政府相关部门对干部人事档案工作的重视程度日益提升,对人事档案管理的意义和价值的理解更为深刻,但在具体的业务工作推进方面,受多种配套因素的制约,依然在干部人事档案方面难以及时补充符合现实需求的档案管理专门性人才。客观上,干部人事档案管理工作从顶层设计到具体的实施,全过程都需要高素质的档案管理专业人才。现实情况,干部人事档案管理工作

并不是中心或主体的地位,领导干部的工作推动力度不够,造成档案管理工作往往边缘化,形成了专业人才的缺失、年龄结构老龄化的被动局面,这就对推进人事档案管理工作创新很不利。受限于干部人事档案工作者参与专业的学习和系统的培训不足,整体的业务能力和信息化知识储备不够,相应的绩效机制也完善的情况下,难免影响工作人员的工作积极性,影响档案管理的效果。

三、干部人事档案管理工作创新路径优化

(一) 完善干部人事管理工作体系

档案管理工作具体特殊而重要的地位,但又不是工作的重点和中心,很难在组织保障和工作机制上体现出应有之作用,很难走到台前,想要更高更远更好的发展也不可能一蹴而就,更需要单位和社会的共同努力。各地区各部门要改变思想,要充分认识到干部人事档案是新时代党的重要执政资源,更要明白干部人事档案管理的现实意义,严格按照相关指示和要求规范各部署干部人事管理工作。

首先,各地各部门(单位)党委(党组)要切实承担起干部人事档案工作的主体责任,“一把手”要亲自抓,分管领导要具体抓。严格按照干部管理权限和“谁管理、谁把关”的原则,切实提高对干部人事档案管理工作意义和重要性的认识和理解。

其次,加强顶层设计,各地各部门党委(党组)及其组织人事部门要树牢“四个意识”,坚定“四个自信”,坚决做到“两个维护”,切实提高政治站位,把干部人事档案作为新时代党的重要执政资源和干部队伍建设的重要基础。各单位、各部门要按照相关指示,完善各项规章制度,打通部门、单位之间的壁垒,在制度层面明确档案工作的要求和规范,为干部人事档案工作提供明确的制度和组织保障。

再次,明确干部人事档案管理的责任体系。进一步确定各级政府和相关工作人员的责任,强化第一负责人责任制,将单位主要负责人列为档案管理第一负责人,让档案管理部门由直系领导直接负责,由此来提升档案管理部门在单位的话语权和在业务工作中的比重,同时强调谁经手谁负责,对于负责档案管理的下属工作人员,如出现纰漏,经手工作人员也要负相关的责任。发现干部档案涂改造假、重要信息记载不一致等问题,要认真核实、严格按规定处理,重大问题要立即报告。

(二) 建立多元化的人才队伍培养体系

人才培养是每个单位和部门的一大重难点,强化档案管理工作人才培养就是加强干部人事档案工作人员的专业能力建设。

首先,要对于现有档案管理工作人员进行继续教育和专业能力培训工作。灵活运用各类教学资源,通过多种形式灵活有序地开展各类继续教育专题培

训活动,确保各级领导干部熟悉《条例》,组织人事干部精通《条例》,广大干部人才了解《条例》。增强现有工作人员的责任感和使命感,提升岗位工作的业务能力和素质水平,提升干部人事档案工作整体工作水平和质量。确保培养教育到位,充分发挥先进典型的引领示范作用,强化党性教育、优良传统教育和纪律约束,促使干部人事档案工作人员始终严格按政策、原则和制度管好档案。对档案工作人员要坚持严管和厚爱结合,激励约束并重,组织上要关心关爱档案工作人员成长进步和身心健康,积极帮助解决实际困难,同时也要加强管理,一旦发现档案工作人员弄虚作假,要从严从重处理。

再次,优化档案管理的人才引进机制,建立复合型多层次的人才引进机制,培养与时俱进的档案管理人才队伍。各单位、各部门根据自身的实际需要引进先进的技术人才,并为这些人才提供相应的政策和经济支持以及相应的发展空间,要引进更要留住,在此基础上,利用人才的自身优势完善原有的档案工作队伍,接受新理念,学习新技术,注入新血液,加快档案管理工作队伍成长的步伐,及时复盘,在实践中摸索,在总结中成长。

(三) 健全干部人事档案工作业务体系

深入贯彻《条例》,提升干部人事档案工作质量和水平,需要具体的业务工作深入开展落实落地。

首先,健全从严管档工作体系。要以《条例》为遵循,结合自身实际,对现有档案管理制度进行完善,有针对性制定新办法新措施。建立由组织部门牵头,纪检监察、统战、人社、教育、公安、档案等方面参与的干部人事档案工作协调配合机制,明确职责分工,研究完善政策和标准,协调解决问题。稳妥有序地推进集中管理档案工作。

其次,扎实做好档案内容建设。要按照《条例》精神,结合有关文件要求,突出政治内容、服务政治把关,及时收集反映干部在树牢“四个意识”、坚定“四个自信”、坚决做到“两个维护”等方面的材料;及时收集干部在贯彻新发展理念、坚决打好“三大攻坚战”、全面从严治党、新时代新担当新作为等方面的材料;注意收集反映干部个人政治品质、道德品行、思想认识、学习工作经历、专业素养、工作作风、工作实绩、廉洁自律、遵纪守法,以及干部家庭状况、社会关系等各方面具有参考价值的材料。突出材料收集的时效性,确保及时收集、及时归档。

再次,提高档案管理保障水平。确保工作经费和办公条件到位,按标准建设干部人事档案专用库房,加强库房安全管理和技术防护,严格执行阅档场所、整理场所、办公场所“三所分开”的要求,保证档案安全。确保人员力量配备到位,有业务指导任务的干部人事档案工作机构要配备相应的业务指导人员,

管理档案数量较少的要明确专人负责。

(四) 通过增强信息系统促进文件管理的标准化运用现代管理方法可以促进标准化和标准化。建立动态信息管理档案,加大财政投入,积极开展干部档案数字化工作,用技术手段防范档案造假。数字化中,要加强安全保密管理,选择有相关资质单位进行数字化加工和软件开发,确保数字档案安全,实现档案管理现代化。人事档案电脑化需要相关部门统一规划和组织。现代信息技术在个人数据管理中的全面应用必须以先进的电子技术为基础。系统维护平台的建立是电子新技术完成的可靠保障,是确保资源安全的基础。在此基础上,引入了大规模的数据挖掘,不仅方便了单位内部信息资源的交流,而且为人员的引进、选拔和任用提供了客观、科学的依据。

由于档案的数量和多样性不断增加,档案的发展只能依靠传统的管理方法和备份技术,很难快速准确地找到用户所需的归档数据。因此,只有逐步改变原来单调的手工操作模式,用现代科技管理手段和先进的科学技术取而代之,才能对档案进行分类、归档、编号、制作、检索、存储、检索和阅读,为档案管理的标准化、标准化和现代化提供准确、全面和系统的管理和档案信息。要利用先进的办公设备,扩大纸质档案的存取、整理和转化为开放式电子档案。在干部人事档案管理过程中,要积极运用信息技术,不断提高干部人事档案服务质量。强化跟进意识和创新意识,完善档案信息管理系统,以应用档案信息系统为引导,推动档案管理环节有机融合、管理操作的数字转化、管理标准的电子审核。建立健全干部人事档案科学利用机制,注重通过大数据分析等信息化手段,全面开发、深度开发利用干部人事档案信息资源,提高利用效率。采取切实有效的措施,扎实有效地推动干部人事档案数字化工作。

结语:

干部人事档案管理工作是一项复杂的动态系统工程,是一个不断探索规律、不断创新实践、不断接受检验的过程。在新的形势下,通过充分发挥干部人事档案管理组织主体的作用,不断进行工作理论、方法和制度创新,发挥各级主体的合力,将各路径的功能深度融合,协同作用,切实促进干部人事档案管理工作的有效性和实效性。

参考文献:

- [1] 邓莲芳. 干部人事档案管理工作的创新机制研究[J]. 办公室业务, 2018.
- [2] 王冰楠. 新时期创新高职院校干部人事档案管理工作刍议[J]. 兰台内外, 2021 (9): 2.
- [3] 冯凯. 浅谈新时代干部人事档案管理工作的创新[J]. 黑龙江档案, 2019 (1): 1.