

新公共服务理论视角下高校人事档案管理研究

文/吕迎

摘要：随着社会不断的发展，各个领域都有了极大的改革，而在档案管理行业中，新公共服务理论则对其进行了补充与完善，也给予了档案管理行业一个新的发展方向。笔者则在新公共服务理论视角下对高效人士档案管理进行分析研究，探索新时代对高校人事档案管理提出的新的要求与挑战，探讨高校人事档案管理工作目前存在的些许不足，并提出对策，希望给相关工作人员提供参考。

关键词：新公共服务理论；高校；人事档案管理

一、新公共服务理论下的高校人事档案管理需求

（一）档案管理服务公共利益

与传统的新政理论不同，新公共服务理论采取着成熟的基础框架结构，采用企业管理与经济学管理的方法，优化职能，提升管理与服务效率。在新公共理论的方式下，从公共利益角度出发，将高校人事档案管理工作作为向公众提供档案信息的服务，进而改变以往不重视高校人事档案管理的模式，以公民服务为目标，开展开放化管理，从而发挥出高校人事档案的价值。在这期间，就需要工作人员对公共服务与档案保密工作两者的关系进行妥当处置，避免个人隐私的泄漏，而因为人事档案的特殊性原则，应当有选择地将这些信息向社会投放，并对涉及国家安全的、个人隐私等重要部分进行合理合法的保护，满足高校人事档案管理工作的现实需要。

（二）档案管理提升服务效率

在新公共服务理论的完善下，要想不断提高高校人事档案的服务效率，还需要高校人事档案管理工作人员的努力，自觉性地观察关注信息服务环境的变化趋势，利用如今先进的技术手段，不断提高档案信息服务效率。而在信息化发展不断开展的新时代下，将信息化建设融入档案管理中，积极跟随信息化时代的脚步，依靠如今科技发展的红利，将网络技术与信息技术融入档案管理工作之中，达到提高档案管理工作的效率及科学性与合理性的结果，以与过去相比较少的成本完成更高效的工作，使档案信息更加安全，利用率等方面提供了坚实的保障。

二、新公共服务理论下高校人事档案管理的必要性

（一）为研究工作提供信息资源

高校人事档案的内容包含着在校期间教职工们的活动与履历，可以客观地反应其对应的现实生活的实际情况。一般状况下，高校需要对自身的发展进行定

期的研究，以人事档案作为基本材料，而为了保证工作可以顺利地进行，便需要积极开展相关工作，对信息的整体性、真实性进行提升，让它成为研究性工作的资源。并且，通过提高人事档案管理水平，可以有效地让高校可以快速、健康地进行发展。

（二）确保人才流动的合理性

高校人事档案具有数据完整、材料规范、内容真实等，在高校对教职工进行人事变动时，会对其档案进行阅读与分析，观察其是否适合变动岗位，能否达到其中的基本要求。而假如在分析档案的环节中，出现了缺少公章、修改等痕迹，便会重新审查这个人。同时，高校应当认真考察教职工的管理能力与教学水平等综合素质，就是以人事档案中的年度考核表为基础来进行考察，有着极大的参考价值。故此，开展新公共服务理论对高校人事档案管理有助于保证人才流动的合理性。

三、高校人事档案管理出现的问题

（一）管理理念陈旧

随着时代的发展，虽然管理者也逐渐认识到了人事档案管理的价值，但还是浮于表面，没有进行深入的管理办法探讨，不仅如此，部门领导人员也没有认识到人事档案管理的真正价值，在未来管理规划的制定中并未进行考虑，甚至给档案管理人员安排其他的工作任务，导致工作人员更加没有精力参与进入工作之中，形成一种恶性的循环，此外，档案管理人员也没有体会出自身工作价值，在后续对资料的筛选审核当中过敷衍了事，从而造成了档案真实性、规范性的下降等后果。

（二）难以集中管理

人事管理实际上就是以中介的形式对人事资料进行审查、评审等各项工作的服务工作。但如今的高校教职工则有两种，分为编制内人员与编制外人员，两



者比较除了待遇上问题,高校在档案的处理上也是不同,只关注编制内人员的档案管理,而编制外的人员因为流动性较大在管理上存在着一些争议。从中可以看出,在高校开展档案管理期间,无法对所有教职工进行统一的管理,而是采用人事代理制度来完成这项内容。但这种人事档案管理机制有着众多的缺点,导致档案服务工作集中管理较为困难^[1]。

(三) 忽略档案开发

在高校对档案工作进行日常管理的过程中,往往只重视了管理,却忽视了档案本身的利用价值,难以充分地进行后续的开发与利用。具体来讲,也就是高校在人事档案管理中资料相对来说比较封闭,虽然对档案的保密性进行了加强,提高了教职工的档案隐私与资料保护,提升了资料的安全性,但也受此模式的影响,导致管理人员或者领导在日常工作中难以对资料进行合理的分析与利用,其价值意义不断降低,时效性的特征也不断削弱,将有形的档案资料化为无形的状态,无法发挥出档案资料的真正利用价值,甚至直接放弃利用。

(四) 人员水平不足

在日常人事档案管理工作的开展中,因为管理人员的专业性不强,或者直接由他人代为管理,所以就导致这些人缺乏专业的管理知识与管理经验,无法做到对档案资料的科学性管理,导致管理目标没有达

成,管理效果不尽如人意。

四、新公共服务理论下的高校人事档案管理优化策略

(一) 紧随政策对档案进行集中化管理

现如今,高校采取人事代理制度代替人事档案管理方法的办法,由于无法对编外人员进行档案管理,导致部分教职工的档案还不在于高校。在这飞速发展的年代中,流动人员的数量更加庞大,故此,为了妥善管理实现管理目标,政府出台了众多档案管理的政策制度,例如将人员档案由用人单位进行管理,所以,结合这些最新的政策,高校需要将散落在外的教职工档案进行回收、处理、整理,接着进行保护、管理等工作,从而提高档案内容的完善性,为高校人事管理工作的质量奠定了坚实的基础。

(二) 强化高校档案工作人员和教职工的档案意识

为了改变人事档案管理手段的现状问题,首先就是要相关领导对其进行重视,摒弃其不重要的思想观念,认识到其对人事工作的重要关系。尤其对人事档案管理工作,更应当要重视起来。教职工也要强化自身的档案意识,清晰认识这个陪伴自己一生的档案资料,了解其对未来自己发展的重要性,并且人事档案管理部门也应当加大对档案管理的重视程度,还要定期对教职

工开展档案知识培训,让其对档案有着更加深入的了解,从而提高对档案资料的保护意识^[2]。

(三) 重视档案的开发利用

在如今信息化发展之快的新时代中,高校人事档案管理工作也应当迎合新时代的脚步,积极开展档案的开发利用,融入计算机技术等多项科技成果,提高收集、整理等多方面的工作效率,并做好防盗防黑客等工作,确保信息的准确性。并且随着计算机技术的融入,不仅可以让纸质档案逐渐化为电子档案,还能利用档案管理信息系统,建立人才信息数据库,从而对档案管理工作系统进行优化,提高服务效率与服务成果,增强浏览查看与整理等工作的便利性。还能通过对具体的数据信息进行系统分析,找出高校人事的变化规律,从而更好地进行发展。

(四) 强化管理队伍素质

在新公共服务理论的指导下,高校人事档案管理工作改革应当对档案管理工作人员的总体素质进行培养,强化其专业技能能力与经验能力,不断提高管理队伍中众人的技术能力,并且需要对其进行道德素养的培养,开展道德与技术的主体课程,让其德与技全面发展,更好地为高校人事档案管理工作的

开展提供帮助。

五、结语

综上所述,新公共服务理论是对高校人事档案管理工作提出的最新要求,它是从公共服务的方向出发,优化晚上当前高校人事档案管理方式存在的问题,笔者则在新公共服务理论视角下对高校人事档案管理进行分析研究,探索新时代下对高校人事档案管理提出的新的要求与挑战,探讨高校人事档案管理工作日前存在的些许不足,并提出对策,希望给相关工作人员提供参考。

参考文献:

[1]霍奇道.新公共服务理论视角下高校人事档案管理浅谈[J].档案管理,2020(3):117-118.

[2]赵晓格.新公共服务理论视角下高校人事档案管理策略探讨[J].现代经济信息,2020(8):20-21.

作者简介:吕迎(1987—),女,硕士,助理馆员,研究方向:从事档案管理、档案信息化、档案保护、人事管理。

(作者单位:莱芜职业技术学院组织人事处)

(上接第86页)

形成的组织文化价值观,无形间促使组织成员自发性地从事知识性活动”。

组织导入知识管理系统时,组织成员面对新系统所带来的冲击,一开始会表示兴趣,但是当组织明确表示将导入新系统时,员工往往会担心工作负担是否加重,对新系统的接受度也开始质疑,甚至怀疑此系统是否对个人有所帮助,进而产生抗拒心理,但是只要组织给予适当的目标、沟通、反馈与激励,员工将会重新燃起信心,并获得员工的承诺。变革促动的目的就在于提供适当的的活动,让员工有充分的参与,适当的沟通与反馈,缩短员工的怀疑,及早获得员工的承诺。每个人经由知识分享,刺激员工的意识,让员工与企业均可得到最大的效益,进而将新知识运用在强化公司的核心能力上。

四、结语

综上所述,可见学者对知识管理注重的层面不同,有的重系统面,有的重扩散面……等等。电力企业知识管理最重要的是诱因机制,组织内部科学优化的管理机制,是促使员工努力进行知识获取与分享的基石,其中企业文化的作用在知识管理与知识分享中的作用至关重要。如果能创造出无形的力量使员工主动愿意分享知识,促动学习意愿并使用知识的文化,知识将会成为企业持久性竞争优势的基础。

作者简介:鲍秋波(1992—),女,本科,研究方向:电力企业科学化管理。

(作者单位:广西壮族自治区百色电力有限责任公司)