

高校人事档案的价值及风险管理创新研究

房继德

齐鲁师范学院, 山东 济南 250200

摘要: 为充分发挥高校人事档案管理的重要作用, 本文首先了解高校人事档案的具体价值体现, 进一步从实体脆弱衍生的安全风险、数字化转型伴生的信息泄露风险、管理架构滞后滋生的体制风险以及内容源头把控失准引发的失真风险四个方面提出高校人事档案面临的风险挑战, 并基于此提出各项有针对性的策略, 包括全方位升级物理实体防护机制、立体化构建信息安全体系、高效化重塑档案管理体制、源头式强调档案内容保真, 从而实现高校人事档案的有效安全管理目标, 将风险扼杀在源头。

关键词: 高校人事档案; 价值分析; 风险管理创新

Research on the Value and Risk Management Innovation of Personnel Files in Colleges

Fang, Jide

Qilu Normal College, Jinan, Shandong, 250200, China

Abstract: In order to give full play to the important role of personnel file management in colleges, this paper first understands the specific value of personnel files in colleges, and then puts forward the risk challenges faced by personnel files in colleges from four aspects: security risks derived from physical fragility, information leakage risks associated with digital transformation, institutional risks caused by lagging management structure and distortion risks caused by inaccurate control of content sources, and puts forward various targeted strategies based on this. Including upgrading the protection mechanism of physical entities in an all-round way, building an information security system in a three-dimensional way, efficiently reshaping the file management system, and emphasizing the fidelity of file content from the source, so as to achieve the effective security management goal of personnel files in colleges and stifle risks at the source.

Keywords: Personnel files in colleges; Value analysis; Risk management innovation

DOI: 10.62639/sspips24.20250203

引言

高校人事档案管理涉及档案储存、档案交接、档案更新等多方面内容。近年来, 高校人事档案管理措施发生了一些变化, 同时也暴露出新的风险问题, 目前比较突出的风险问题主要有: 信息泄露风险、实体安全风险等。基于这些问题, 高校需要采取新的措施, 优化人事档案管理工作, 提升人事档案安全系数^[1]。在这个过程中, 实体防护升级、安全管理机制、管理体制重塑等都是重点工作方向, 有利于营造良好人事档案管理工作氛围、推动高校人事档案管理工作不断进步。

一、高校人事档案的价值体现

(一) 精准人才画像绘制与资源调配价值

高校的人事档案能够全面而详细的记录教职工入职以来的各项信息, 包括教职工本人的毕业院校层次、专业学科排名, 再结合其入岗之后的岗位是配信测评阶段工作表现情况, 形成一幅立体完整的人才画像。在人才引进方面, 依靠人事档案就可以快速精准的锁定和高校学科建设需求更加匹配的人才, 赋予高校强劲的动能, 实现人才在高校中的完美贴合以及融入^[2]。日常教学安

排方面, 根据教师的专长以及学生的反馈能对课程资源进行合理的调配, 确保优质教师匹配关键教学任务, 最大化教学效益。

(二) 职业成长全周期回溯与激励价值

高校人事档案会按照时间序列铺设人才的晋升渠道轨迹、教学技能培训历程、参与重大项目详情等, 这也体现出了教职工的职业成长经历。每一次教职工的职称晋升, 背后所积累的学术成果和教学成果都可以作为后续人才培养过程中的案例。当面对职业发展进入瓶颈期的教师时, 就可通过复盘档案来了解自身的短板, 高校也可制定出针对于不同教师的个性化帮扶计划, 激发教师的内生活力, 实现整个教师队伍的优化和升级。

(三) 校园文化与精神凝聚价值

在高校的办学和建设历程中, 有很多高校教师付出了努力, 做出了贡献, 他们扎根于讲台上, 服务于高校, 服务于学生, 教案上所做出的每一道批注、和学生往来的每一封书信, 每一次交流、师德师风表彰的每一份文件, 各种各样的档案资料都是独特的校园文化符号和体现^[3]。针对于新入职的教师做入职培训, 可通过这些档案的陈设唤醒新入职教师对于前辈的情怀感受, 沉浸式体会前辈们在教学方面是如何呕心沥血、不畏艰难, 从而快速融入校园文化氛围中。在高校校庆这些重大的节点, 通过展示人事档案中的个人故事, 更能唤起师生校友的集体记忆, 形成强大的向心

(稿件编号: IPS-25-3-1028)

作者简介: 房继德 (1991-), 男, 汉族, 籍贯: 山东济南, 硕士, 馆员, 研究方向: 人事档案、档案管理、档案信息化。

力和凝聚力。

二、高校人事档案面临的风险挑战

(一) 物理实体脆弱性衍生的安全风险

一方面, 一些高校早期建设档案库房时所选择的地址非常局限, 这些地址的防潮防水功能可能并不是很好, 遇到南方梅雨季节或北方供暖季节时, 档案库中的纸张会更加容易受潮变形, 纸质纤维催化断裂的现象更容易出现。如果是在日光长期直射的区域, 纸质档案的字迹会逐渐淡化, 纸张会泛黄, 后续需要使用这些资料时就会有许多的细节问题, 人事档案原始信息的完整性持续受蚕食。另一方面则是高校人事档案的意外毁损现象频繁出现, 在高校的建设过程中, 各类设施都在更新, 配备的系统逐渐升级, 档案库房周边如果存在施工改造或消防管道的渗漏隐患, 可能会出现漏水或坍塌事故, 导致档案库房瞬间被淹没埋没, 档案自然会受到影响^[4]; 同时, 在针对档案资料进行日常管理的过程中, 包括人事档案的整理和搬运环节, 如果存在人员疏忽, 工具使用不当, 档案掉落或受挤压的概率是大大存在的, 特别是一些非常珍贵的历史资料, 可能会在这样的环境之下毁于一旦。

(二) 数字化转型伴生的信息泄露风险

伴随着高校人事档案信息化平台的更新和丰富, 其中的功能逐渐拓展, 也接入了外网, 而当前的时代下, 黑客的攻击手段越来越高明而复杂, 一旦有病毒入侵高校人事档案管理系统, 档案数据被加密锁定, 可能会面临巨额赎金勒索威胁; 在网络中钓鱼邮件普遍存在, 它们精准诱骗教职工点击, 从中窃取账号密码, 黑客窃取和篡改一些敏感的档案信息, 带来了档案安全威胁。另一方面是高校人事档案信息化管理中内部控制存在难题, 高校内部对于人事档案数据可能会频繁的获取和调用, 权限审批的流程可能存在模糊地带, 在临时项目抽调人员过程中, 对人员的权限鉴定并不清晰明确, 可能会出现人员越权访问的现象; 而外包服务承接商参与了高校人事档案的数字化录入以及系统运维, 在工作中如果监管缺失, 可能会致使重要的数据信息被泄露, 甚至违规使用, 对于高校而言有可能会带来法律纠纷。

(三) 管理架构滞后滋生的体制风险

一方面是高校人事档案的管理流程相对繁琐, 传统的档案管理需要经过严格的层级审批, 一份档案要借阅, 就需要经过科室、部门、分管领导等不同级别人员的签字, 档案流转的周期相对较长, 如果是异地校区间的档案调阅更会受到地理因素的制约, 在协调过程中需要消耗较多的成本以及较长的时间, 很难满足高校对应急事务处理的需求。另一方面是协同机制形同虚设, 高校职能部门之间对于人事档案的信息流通并不顺畅, 人事处档案更侧重于个人基本信息以及职务调动, 而教务处的档案则聚焦于教学任务执行方面, 科研处的档案更关注科研产出, 在数据格式以及更新频率方面存在着差别, 缺乏统一标准以

及共享平台, 因此而导致人事档案信息出现碎片化和片面化的现象, 误导了相关管理人员所做出的决策。

(四) 内容源头把控失准引发的失真风险

首先是高校人事档案中存在着材料造假的现象, 特别是在现如今岗位竞聘内卷以及职称评审需求之下, 有人可能会铤而走险篡改其成绩单, 虚构项目参与的经历, 甚至盗用他人的学术研究成果, 将其伪装成个人业绩塞进档案中; 一些社会培训机构违规开具虚假的培训证书, 对正常的评审秩序造成了干扰, 让人事档案的公信力受影响。其次则是在人事档案信息的更新方面存在着落后性, 由于高校的各类人员承担着繁重的任务, 教职工可能无暇顾及自己的档案信息有没有及时更新, 相应管理部门在工作中跟踪反馈机制缺乏, 导致教师研究成果在发表数月之后仍旧没有录入到个人档案中, 一些涉及到人员调动以及职责变化的档案资料长期空白档案沦为过期文件库, 缺乏实用性。

三、高校人事档案风险管理创新策略

(一) 全方位物理实体防护升级

首先要对高校的库房做智能化升级改造, 引入智能环境监测调控系统, 为档案库配备一个智能管家。系统中高精度传感器可以感知库房内部每一个细微角落发生的湿度和温度变化, 一旦湿度趋近于纸张受潮的临界值或者温度偏离合适的区间, 系统就会自动启动调节功能, 联动库房中的空调、除湿机或新风设备调节环境的参数, 使其回归到正常状态; 而光照强度传感器会严密的监测光线的走向和强度, 如果日光过强时, 会自动控制遮阳帘缓慢落下, 阻挡紫外线的侵袭。与此同时, 在库房智能化实现中应安装烟雾报警装置, 主要是用到光电感应技术来感应细微的烟雾颗粒, 库房中出现火灾苗头时就会及时报警, 从而做出有效处理; 自动灭火喷淋系统同样也会实时待命, 一旦烟雾报警装置触发警报, 喷淋系统的喷头会立即喷水灭火, 精准控制水量以及覆盖范围^[5]; 防水渗漏预警装置则环绕着库房铺设感应线缆, 如果有水管渗漏或屋顶漏水现象就可以及时察觉, 实现全方位环境安全监控任务, 确保高校人事档案始终处于最佳保存状态。

其次是要完善应急档案预案, 这就为人事档案库房铸造了一道应急防火墙。预案中应当规划不同事故环境以及场景的具体应对流程和措施, 包括水灾、火灾和地震等详细的应急处理方案; 对于这些应急措施需要定期组织模拟演练, 尽量还原现场, 保证演练逼真, 参演人员包括档案管理人员、安保队伍以及后勤保障人员, 从最开始的故事产生, 到抢险救灾以及受损档案修复的全过程进行实操, 通过不断的打磨来形成团队之间的高度默契, 在发生真正的应急事故时就可以迅速做出反应; 人事档案库房还应该储存应急修复物资, 包括特种纸张、修复胶水、防霉防虫药剂等一应俱全, 保证事故发生之后第一时间完成溯

危档案的抢救抢灾任务, 修复受损资料, 牢牢守护档案安全, 提升档案风险管理水平。

(二) 立体化信息安全体系构建

首先是要做好前沿技术融合防护工作, 在高校人事档案管理中用到区块链技术, 借助于区块链所具有的分散性特点, 让档案信息不再集中储存于单一的服务器中, 而是储存于多个节点, 如果黑客想要篡改数据, 需要对多个节点进行处理, 难度极高; 同时, 在人事档案管理中, 工作人员每一次所做的数据录入以及修改的操作都可获得永久性的记录, 不可以进行篡改或删除, 能保证信息的真实完整, 如果回溯档案及变更历程则一目了然; 再配合上量子加密技术超强算法可以生成专业密钥, 破解的难度大幅度增强, 从根本上筑牢了高校人事档案的信息安全防线, 真正达到安全风险管理的任务要求。

其次是要在高校中加强员工的安全素养培训工作, 开展常态化的网络安全培训, 培训的对象包括全体教职工人员以及档案管理人员、外包服务人员, 课程内容应当具备丰富性和实用性特点, 包括网络攻击识别技巧, 讲解病毒特征以及钓鱼邮件的套路, 包括信息保密技巧, 讲解文件加密方法、密码设置规范, 包括实战模拟演练, 通过虚拟的攻击场景去检验学员对问题的应急处理能力; 同时要设置内部举报奖励机制, 一旦有师生发现或举报信息安全隐患, 经核实之后可给予其丰厚的奖励, 激发全员参与人事档案安全管理氛围营造的热情, 确保信息安全风险管理效果达标。

(三) 高效化档案管理体制重塑

首先是要将高校人事档案管理的流程做精简化处理, 可借助电子平台实现档案业务全程电子化处理, 铺设一条档案流转和应用的高速道路。档案申请者在线上提交档案审阅、查询申请, 电子签名可一键生成, 并且合法有效, 这样的线上审批流程让层级流转更加简单, 顺利申请可以随时随地到达负责人的平台中, 在短时间内完成办结, 申请人可以全程掌握信息动态, 了解申请已到达哪一个环节^[6]。同时应建立档案信息快速检索引擎, 融合关键词精准定位、部门分类筛选等多维度的检索方式, 使用者输入关键信息的瞬间, 档案库就可对目标档案进行精准的定位查询, 让档案利用效率大幅度增长。

其次, 要打造协同联动平台, 高校大数据共享平台实现了人事部门、教学部门、科研业务的全面融合, 教职工会有一个特定唯一的身份, 可以关联其入职简历、教学任务以及科研成果等不同的信息, 实现了信息孤岛的消除, 各部门根据统一的标准规范录入、更新数据、格式统一、及时同步。同样也应在平台中设置数据管理员岗位, 负责对数据平台中冗余数据的定期清洗, 信息咨询的及时更新, 要对比信息的一致性, 保障高校人事档案资料准确、完整、及时, 作为高校综合管理的重要参考, 助力高校所做出的科学性决策, 真正展现出高校人事档案风险管理创新的优势和作用。

(四) 源头式档案内容保真举措

首先是要形成审核流程的闭环管理模式, 打造出人事档案材料的提交、初审、复核、公示、归档全链条的闭环审核结构, 在材料提交环节需要严格规范格式的要求, 并附带好各项凭证和证明材料; 负责材料初审的人员需要核查材料是否完整, 逻辑是否合理; 在复核环节可邀请行业专家来把关, 重点审查学术成果的真实性以及专业资质的有效性; 在公示环节应当广泛地接受全校师生的监督, 并开设举报信箱, 保证举报渠道畅通有效; 归档环节要对材料做再次核对, 确认无误之后做封存。整个环节可引入第三方专业认证机构来进行审查, 杜绝造假, 净化人事档案的整体环境。

其次是要建立动态跟踪更新机制, 主要是开发档案移动端的应用平台, 教职工可以利用碎片化的时间在其中上传个人资料、学术成果、获奖证书, 变更各项信息, 管理部门可借助校内办公自动化系统来抓取关键信息, 智能推送更新的提醒, 实现双向互动, 保证教职工人事档案在高校档案信息库中做到保鲜, 反映出其综合实力与状态, 让档案价值充分发挥, 也能让人事档案的风险管理创新效果得到体现。

四、结语

关于人事档案管理细则, 高校需要考虑更多因素, 尤其是风险因素, 高校要有提前预防、灵活应对的能力。为了更好地规避各种风险因素, 高校要重视安全管理机制建设, 不断完善高校人事档案管理体系。除此之外, 高校还要采取一些保障措施, 为人事档案管理工作具体部署提供客观支持, 比如明确制定监督体系、匹配相关基础设施, 力求从各个方面, 突出高校内部人事档案管理工作的重要性。

参考文献:

- [1] 王宁, 孔梦帆, 于雪. 大数据背景下高校人事档案数据化组织流程与实现路径研究[J]. 情报科学, 2022, 40(11): 103-109.
- [2] 范秀丽. 高校人事档案的价值及风险管理对策分析[J]. 办公室业务, 2022, (03): 145-147.
- [3] 任春霞. 高层次人才流动背景下高校人事档案精细化管理研究[J]. 兰台内外, 2022, (02): 28-30.
- [4] 林景行. 大数据时代高校人事档案管理的价值与改进路径研究[J]. 北京印刷学院学报, 2017, 25(04): 54-56.
- [5] 唐艳妹. 高校人事档案工作者的职业认同、消解与建构——以马克思主义实践逻辑为视角[J]. 教育教学论坛, 2019, (24): 20-21.
- [6] 杜祥辉. 大数据时代高校人事档案管理面临的挑战及策略[J]. 太原城市职业技术学院学报, 2020, (07): 58-59.