

李萍. 简析人事档案在人力资源管理中的作用 [J]. 陕西气象, 2014 (4): 41-43.

文章编号: 1006-4354 (2014) 04-0041-03

简析人事档案在人力资源管理中的作用

李 萍

(陕西省气象台, 西安 710014)

摘 要: 简要介绍了人事档案与人力资源管理的关系及其在人力资源管理中的作用, 结合气象部门人力资源信息采集统计系统的应用, 分析总结了人力资源管理中人事档案资料信息化过程中存在的不足, 以期引起关注。

关键词: 人事档案; 人力资源管理; 信息化

中图分类号: G270

文献标识码: C

人事档案是员工个人信息的储存库, 是记述和反映职工个人、家庭情况、工作、经历、才能、品德、工作表现等, 并以个人为单位收集、整理后集中保存起来, 以备查考的文件材料。是组织人事部门“识人、选人、用人、留人、育人”的重要依据。人事档案的管理和运用是人力资源管理的重要组成部分, 两者相辅相成, 不可分离, 人力资源管理离不开人事档案提供的

信息。

1 人事档案与人力资源管理的关系

人事档案是在人事管理活动中形成的, 人事档案管理是对人事档案实体的收集、整理、保管、鉴定、统计和提供利用的活动, 它可以为人力资源管理提供基础信息。微观的人力资源管理就是运用现代化的科学方法, 对与一定物力相结合的人力进行合理组织、协调、培训和调配等工

收稿日期: 2014-02-25

作者简介: 李萍 (1961—), 女, 陕西乾县人, 本科, 工程师, 从事人事、劳资与档案管理。

弱 (低) 雷暴活动周期为 10 a。

(2) 区域内雷暴天气主要集中在 7 月和 8 月, 为全年总数的 55%, 春季雷暴发生频次明显多于秋季。

(3) 该区内雷暴发生时间集中在 14 时到 24 时, 约占雷暴总数的 77%, 表明以热对流雷暴为主。

(4) 雷暴初日的地域和年际差异较大, 平均出现日期为 4 月 6 日, 但初雷暴出现概率相对较大日期为 4 月 2 日和 4 月 10 日前后, 3 月 8 日到 5 月 2 日为初雷暴出现集中时段, 约占总数的 90%。

(5) 地域分布特征呈现出高山地区多于平原地区, 同区域内暴雨的空间分布特征基本吻合, 出现三高三低准水平交错分布状况。

参考文献:

- [1] 陈红梅, 王显安, 党红梅, 等. 安康 2005 年 7 月上旬连续性暴雨过程分析 [J]. 陕西气象, 2006 (5): 5-8.
- [2] 许新田, 李萍云, 潘留杰, 等. 2010 年春季陕西中南部一次暴雪和雷暴天气的触发条件及中尺度分析 [J]. 陕西气象, 2012 (3): 1-7.
- [3] 郭其蕴, 蔡静宁, 邵雪梅, 等. 东亚夏季风年代际变率对中国气候的影响 [J]. 地理学报, 2003, 58 (4): 569-575.
- [4] 杜继稳, 侯明全, 梁生俊, 等. 陕西省短期天气预报技术手册 [M]. 北京: 气象出版社, 2007: 22-23.
- [5] 陈美蓉, 许嘉玲, 余燕. 柳州市雷暴天气的气候特征分析 [J]. 气象研究与应用, 2009, 30 (S1): 31-33.

作,使人力、物力经常保持最佳比例,同时对人的思想、心理和行为进行恰当的诱导、控制和监督,充分发挥人的主观能动性,使人尽其才,事得其人,人事相宜,使组织成长与个人能力发展相适应。人力资源管理活动包括人力资源规划,招聘与配置,培训与开发,绩效管理,薪酬与福利管理,劳动关系管理等内容。因此,人事档案与人力资源管理的关系十分密切。人事档案是人力资源管理过程中产生各种信息的有效载体,人事档案的内容是人力资源管理过程中识别人才、选拔人才、使用人才的重要依据。人力资源管理与人事档案管理互为作用,互相促进,人力资源的广泛使用能促进人事档案的发展,而人事档案的科学化管理,又会推动人力资源的开发。

2 人事档案在人力资源管理中的作用

(1) 人事档案为人力资源管理提供真实可靠的信息

人事部门通过查阅人事档案,可全面了解员工的详细情况,掌握其现状,从而预测其发展潜力,使各类人才各就其位,扬长避短,达到“使合适的人在合适的位置上”,最大限度地发挥人才效力。

(2) 人事档案促进了人才的合理配置

通过查阅职工人事档案,能够更具体地了解职工的相关信息,根据不同人才的能力和特点,进行合理的人才配置,促进部门之间、系统之间、岗位之间人才的有序流动,有效避免人才挤压和学非所用等现象,提高人才的使用效率和价值,使人力资源得到最佳的配置。

(3) 人事档案有利于避免人力资源需求预测的盲目性

有效利用职工人事档案,对分析单位人力资源状况是否适应事业的变革与发展要求起着重要作用,脱离人事档案制做的人力资源需求,难免存在盲目性。

(4) 有利于更好的对员工进行职业生涯规划

职工的档案材料收集了反映职工的受教育水平、专业特长、职务职称、工资薪酬、工作表现等方面的情况,人力资源管理部门可根据这些信息,选其所精,用其所长,为职工设定合理的职

业生涯及发展方向。

(5) 人事档案有利于采取有效的激励手段

马斯洛需求层次理论中提到了人有生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求和自我实现需求。不同的人在不同阶段有不同的需求,满足不同阶段的需求,对职工的激励程度也是不同的。可以通过对职工档案资料的分析,了解职工的切实需要,并采用有针对性的激励手段。

3 如何提升人事档案在人力资源管理中的作用

随着时代的发展,目前的人事档案已经不能适应人力资源发展的需求,人力资源管理对人事档案管理提出了新的要求,只有紧跟时代发展,不断提高和完善人事档案工作,才能为人力资源开发提供强有力的保障。

3.1 切实提高人事档案管理人员的素质

随着现代化水平的不断提高,传统的档案管理模式已不能适应现代人力资源管理的需要。在引进高素质人才充实到人事档案管理部门的同时,加强对现有档案管理人员现代信息技术的培训,以传统的档案管理方法为基础,逐步实现档案管理信息化、检索自动化,更好地为人力资源管理服务,为高层决策服务。

3.2 丰富人事档案内容

纵观人事档案收集内容发现,每卷档案内所涉及的材料名称几乎是雷同的,很少有差异。若能增加反映个人综合能力、素质或由权威部门认定的业绩考核资料以及个人性格特点、专业能力、兴趣爱好等个性化材料,丰富人事档案内容,对提高人事档案的有效利用率有着重要的作用。

3.3 提升人事档案的针对性

人事档案应是对一个人参与社会实践活动历程的真实写照,它全面、历史、客观地反映了一个人成长的真实面貌,使考察者在查阅档案时如见其人。然而,查阅目前的人事档案时会发现材料单一,内容抽象,鉴定、考察材料中套话、空话多,体现不出个性特点,使人事档案失去了真正意义上的参考价值。要使人事档案成为人力资源管理的得力助手,就必须在形成档案材料时改变传统档案“千人一面”,千篇一律的现状,有

效提高人事档案的针对性。

3.4 增强人事档案的真实性。

真实性是人事档案的“第二灵魂”。档案材料缺乏真实性,人事档案就失去了存在的意义。要做到“档如其人”、“档即其人”,就必须做到实事求是,真实有效的档案材料,才能为人力资源管理提供可靠的依据。

3.5 增强人事档案收集的及时性

人事档案材料的归档过程,是一个前后衔接、相互关联的有机整体。在长期的档案管理工作中,经常会遇到因工作调动、岗位变动,学生就业等情况,使档案材料分散或缺失现象,有些材料又无法增补,影响了人事档案的完整性。因此,档案管理者应及时收集、整理个人档案资料,做到收集完整、鉴定准确、整理有序、保管安全、利用方便。为组织部门全面掌握每位职工的实际工作情况创造条件。

3.6 建立健全科学的人事档案管理制度

科学合理的人事档案管理规章,是为人力资源管理提供可靠依据的重要保证。在档案材料收集归档方面必须做到及时、完整、全面、分类准确;在档案材料鉴别方面必须做到去伪存真,在确保材料的真实性的同时,体现出个性特点;在查阅、传阅,递转档案过程中,必须做到有章可循,有法必依,确保档案材料安全可靠。

4 气象部门人事档案在人力资源管理中的应用

为了充分发挥干部人事档案在气象部门人力资源管理中的作用,进一步提高人事档案的利用率,2002年中国气象局以人事档案资料为基础,以现代信息技术为平台,研发了“中国气象局人力资源信息采集统计系统”,建立了规范化、标准化、可共享的目录数据库和内容数据库,实现了人事档案信息传输和人事档案管理信息资源的共享,提高了人事档案使用价值。中国气象局人力资源信息采集统计系统主要有职工人事信息的采集、归类以及采集后信息的反查、根据需要进行分类查找等功能,其内容包括职工的基本情况,学历及学位,行政(党派、社团)职务,专

业技术职务,工人技术等级,岗位管理,工作简历,政治面貌,新工资变动,语言、计算机等特长,教育培训,奖励及惩罚,离休基本情况,考核(考察),后备干部,专家情况,家庭成员及主要社会关系,社会保险,出国(出境),专业技术工作获奖,艰苦台站及边远地区等二十几个大项,数百个小项,基本实现了人事档案资料的信息化。

该系统能快捷地查阅职工人事档案的基本信息,完成全国气象部门每位职工人事、劳资等若干人力资源信息管理方面的分析统计数据。该系统的启用,达到了职工档案资料检索直观、利用快速、灵活、方便的目的,为决策层提供了准确有效的人力资源基础数据,在实现全国气象部门职工人事信息共享的同时,完成了人事档案从传统的管理方式向现代信息管理方式的转换。

人事档案管理在人力资源管理中的作用越来越多的体现在档案资料的价值中,“中国气象局人力资源信息采集统计系统”推进了气象部门人事档案管理现代化水平,使人力资源管理部门方便快捷的查询到需要了解的职工的相关信息,但从有效提高档案资料利用率和组织发展、准确选人、用人等角度出发,该系统缺少能够证明职工综合技能方面的原始资料,有待进一步完善,为高层决策提供更全面详尽的人力资源管理信息。

参考文献:

- [1] 于金源,陈延玲. 人力资源信息采集系统操作的几点体会 [J]. 山东气象, 2013, 33 (2): 47-49.
- [2] 梁珊珊,谢金霞. 关于加强气象部门人事档案管理的思考 [J]. 气象研究与应用, 2013. 34 (1): 96-98.
- [3] 李文龙. 人事档案管理在企业人力资源管理中的作用 [J]. 价值工程, 2013 (17): 142-143.
- [4] 汪黎. 人事档案管理在人力资源管理中的运用 [J]. 求实, 2013 (S1): 197-198.