

大数据背景下机关事业单位人事档案管理创新初探

关小娜

上蔡县运输服务中心,河南 上蔡 463800

DOI:10.61369/RER.2026010004t

摘要 : 在数字化转型与数据治理不断深化的背景下,大数据技术正深刻改变机关事业单位的管理模式与服务形态。人事档案作为组织治理与人力资源管理的重要信息载体,其传统以纸质保管为核心的管理方式已难以适应现代治理对高效性、智能性与决策支持能力的要求。本文立足于机关事业单位人事档案管理的现实困境,从管理理念、制度体系、技术应用、人才结构与安全治理等维度,系统分析大数据技术与人事档案管理之间的内在适配逻辑。在此基础上,构建以“数据驱动”为核心的智慧人事档案管理体系框架,提出通过理念更新引领转型方向、平台建设夯实技术基础、流程再造提升运行效率、队伍建设增强内生动力、安全治理保障合规运行等路径,实现档案管理由“静态保管”向“动态赋能”的转变。研究认为,大数据赋能下的人事档案管理不仅是技术升级问题,更是组织治理模式的系统性变革,对于提升机关事业单位治理现代化水平具有重要意义。

关键词 : 大数据; 人事档案管理; 智慧档案

Innovation of Personnel File Management In Government Institutions Under The Background Of Big Data

Guan Xiaona

Shangcai County Transportation Service Center, Shangcai, Henan 463800

Abstract : under the background of digital transformation and deepening data governance, big data technology is profoundly changing the management mode and service form of institutions. As an important information carrier of organizational governance and human resource management, the traditional management mode of personnel archives with paper storage as the core has been difficult to meet the requirements of modern governance for efficiency, intelligence and decision support ability. Based on the realistic dilemma of personnel file management in government institutions, this paper systematically analyzes the internal adaptation logic between big data technology and personnel file management from the dimensions of management concept, system, technology application, talent structure and security governance. On this basis, the framework of smart personnel archives management system with "Data-Driven" as the core is constructed. It is proposed to realize the transformation of archives management from "static custody" to "dynamic empowerment" by updating the concept to lead the transformation direction, consolidating the technical foundation for platform construction, improving the operation efficiency through process reengineering, enhancing the endogenous power of team construction, and ensuring the compliance of safety management. The research believes that the personnel file management under the big data empowerment is not only a problem of technological upgrading, but also a systematic change in the organizational governance model, which is of great significance for improving the modernization level of governance of organs and institutions.

Keywords : big data; personnel file management; smart archives

引言

在信息技术革命浪潮中,大数据以其海量、多样、高速和低价值密度但高挖掘潜力的特征,正深刻重塑社会各领域的治理模式与服务形态。机关事业单位作为国家治理体系的关键组成部分,其人事档案管理不仅关乎组织内部人力资源的科学配置与高效运转,更关系到公共服务的质量与公信力。然而,传统的档案管理理念、技术、制度等方面已显疲态,难以适应数字化时代对数据驱动决策的迫切需求。因此,探索大数据背景下人事档案管理的创新路径,不仅是技术应用的升级,更是一场涉及管理思维、组织流程与制度文化的系统性变革。本文旨在基于现有研究,系统剖析当前困境,阐释大数据技术的赋能潜力,并构建一个多层次、全方位的创新框架。

作者简介:关小娜(1985-)女,本科,河南上蔡县,馆员,研究方向:人事档案管理。

一、大数据与人事档案管理的内在适配性

（一）大数据的核心内涵与技术体系

大数据技术是指关于大量、来源多样、不同结构数据的收集、保存、加工、剖析与安全保障而形成的整个生命周期的管理系统，其关键不在于“数据之大”，而在于分布式计算、云存储与智能算法实现数据价值的深入发掘与有效使用。目前，大数据通常依靠 Hadoop、Spark 等分布式平台，建立能扩展的数据处理框架，可以做到对 PB 级数据的高并发处理与复杂剖析。在技术构成上，大数据包含数据收集、清洗、整合、建模、可视化及安全保障等多个步骤，形成从原始数据到决策辅助的完整闭环，为细致管理提供技术支持。

（二）与传统人事档案管理模式的范式对比

从管理方式看，传统人事档案管理与大数据驱动方式在思想与方法上存在根本区别，传统模式依赖人工操作，信息更新慢，难以体现人员情况的动态变化。大数据模式支持实时或近实时同步，做到持续监控与动态维护。在分析方面，传统方式多停留在经验判断和简单统计，大数据则可数据挖掘、机器学习等技术进行深入剖析与趋势预判。在保存与查找方面，纸质材料受限于物理空间，查找效率不高，而数字保存可以做到毫秒级智能查找。传统方式以“保管”为主要，大数据模式则以“价值创造”为目标，突出决策辅助与赋能服务，并且建立覆盖收集、保存、使用整个流程的技术化安全保障系统。

（三）破解信息孤岛，从分散存储到整合共享

当前人事档案管理面临的主要难题是数据散落、系统分离与信息壁垒，大数据技术多样化数据收集与统一规范处理，可将人事系统、绩效系统、培训系统、考核系统等多面数据融合，建立统一的人员数据平台。在此基础上，可形成完整的人员数据画像，达成人员信息的全面展现。

（四）提升管理效能，从人工操作到智能运营

在操作方面，大数据与人工智能技术可明显提高档案管理的自动化与智能化程度，利用光学字符识别（OCR）、自然语言处理（NLP）等技术，纸质档案可快速转变为结构化数据，达成自动识别、分类及录入，智能归档算法和规则引擎可使系统自动完成资料归类、版本对照和完整性核验，大幅减轻人员负担。通过流程引擎的自动化设计规范业务流程，减少人为介入和操作误差，促使档案管理从“经验引导”向“规则引导”和“算法引导”转变，达成真正意义上的智能化运行。

（五）深入数据理解，从固定记录到决策辅助

传统档案管理主要履行“存储功能”，大数据技术则可促使其向“分析中枢”和“决策引擎”转变。聚类分析、关联规则挖掘、预测模型等方式，可对人才结构、职业路径、绩效表现与流动趋势进行体系构建，可分析干部成长路径的共同特点，为选拔与培养提供数据基础。在此过程中，还需建立离职风险预测模型，提前挖掘易流失人群，帮助形成特别保留计划，档案不再是静态的历史记录，而成为支持合理决策的变化数据来源。

二、构建大数据驱动的智慧人事档案管理体系

（一）树立“数据驱动”与“大档案”战略思维

在大数据情况下，人事档案管理的转变体现在管理理念的主要变化上，一直以来，机关事业单位大多将档案看作辅助性事务，看重“安全保管”而忽略“价值挖掘”，造成档案作用被低估，随着数字治理理念的深入，应从全局高度再次审视人事档案的位置，将其看作辅助机关事业单位运转、人员管理与合理决策的重要数据资源，这一变化表明从“以纸质为中心”向“以数据为中心”转型，从“被动存储”向“主动服务”升级，从“经验管理”向“数据驱动”发展。应建立“大档案”策略观，将人事档案管理纳入单位整体数字变革框架之中，而不单独运作，“大档案”不仅是指管理范围的扩大，更注重档案与业务系统、治理体系、服务体系的深入结合，与人事系统、业绩系统、培训系统等相互连接，达成数据的实时更新与共同使用，使档案切实成为机关事业单位运作的“数据中心”和“知识基础”，在这一理念指导下，档案管理不再是后台辅助工作，而是融入到机关事业单位管理全过程的关键环节，促进其由“次要位置”向“中心位置”转化。

（二）技术创新，推进数字化转型与平台整合

技术创新是建立智慧人事档案管理体系的主要支持，也是落实构想的重要一环，以纸质记录为主的传统管理方法在信息存储、检索效率、共享利用等方面存在显著不足，无法满足信息爆炸时期对高效率、精确与智能型管理的要求，所以推进人事档案的全面数字化转型，是实现智慧化管理的基本条件。

首先，应全面推动现有纸质文件的电子化处理，精密扫描设备、文字识别技术与智能核验系统可将原始纸质资料转化为有序且可查的电子资料，建立集中的电子档案库。此过程不只追求数量的转变，更关注质量的提高，保证图片清楚、信息精确、检索标准，为后续资料分析与智能利用奠定根基。

其次，需建立集成式、平台化的智能档案管理系统，该平台应整合数据采集、存储、处理、分析与图像化功能，具备良好的扩展性和适配性，可与办公系统、人员管理系统、绩效考核系统、财务系统等通过应用编程接口实现安全连接，消除系统隔阂，实现资料的自动传递和协作更新，这种平台构建能够避免重复输入和信息断裂，明显提高管理效能与资料统一性。

最后，应深入智能分析技术在档案管理中的利用，在平台中融入数据挖掘、图像化分析与预测模型功能块，研发符合机关事业单位实际需求的分析模型。例如人员构成分析模型、职位匹配模型、团队健康度评估模型、培训成效关联分析模型等，仪表盘、动态图表等方式能将复杂资料转化为清晰信息，为管理层提供即时、精确、可见的决策辅助，从而实现从“资料管理”到“智能管理”的转变^[1]。

（三）制度创新：完善标准规范与流程再造

在智慧人事档案管理架构中，制度创新发挥着基础性保障作用，缺乏规范、统一和可执行的制度架构，即使拥有先进技术，也难以实现高效能、长期运转，也需一同推进制度更新与流

程改造，构建适应大数据环境的治理结构。

首先，应健全与数字化管理相匹配的制度规范体系，按照《档案法》《个人信息保护法》等相关法律法规，结合单位情况，确定电子档案的法律效用、负责主体、操作准则与责任范围，避免制度落后造成管理空白。同时统一数据格式、元数据标准、编码体系和归档规则，保证不同系统之间的数据可连接、可分享、可溯源，为跨部门协作提供制度基础。

其次，以平台能力为凭借，系统重新设计档案管理流程，传统流程多依赖人工操作，存在环节过多、效能低和责任不清等问题，我们应重新构建档案收集、审核、归档、转递与利用等全过程，达成人事变动与档案更新的线上同步启动与自动运行。当人员变动、职位变动、考评结束时，系统可自动生成存档任务并更新对应栏目，减少人工疏漏和耽搁。

最后，建立全程记录与可追溯方式，系统自动记录每一次操作的时间、人员与内容，达成档案整个生命周期的实时管理，这提升了管理可见性，并为责任确定与审计提供了证明，设立线上审批、授权与查阅方式。在保证效率的同时增强合规性，使档案管理由“经验式运行”向“制度化治理”转变^[2]。

（四）人才创新，培育复合型专业队伍

智慧人事档案管理的最终实现，取决于人，没有拥有数字素养、专业能力与创新意识的人员队伍，技术平台与制度体系都难以发挥其应有作用，应将人才建设视为关键任务，全面推动人员结构改进与能力提升。

一是，改进人员组成，招募复合型专业人员，招募与甄选环节应优先选用兼具档案学、信息管理、数据分析、信息安全等经验的人员，逐步转变传统以事务性人员为主的团队构成，多领域知识结合为档案管理融入技术理念与创新观念，提升团队的专业匹配度^[3]。

二是，建立分级持续学习体系，对基层人员着重强化信息系统操作、数据化标准与数据品质意识训练，对核心人员关注数据分析方法、系统维护、信息安全与流程改进能力培育。对管理人员则加强数字治理观念与数据决策水平，定期培训、线上学习、专项研讨等方法，可以形成常规学习模式，促使人才技能与技术进步同步更新。

三是，应健全激励与评价体系，将档案数据质量、系统改进建议、分析成果应用成效等计入绩效评估体系，引导员工从“完

成工作”向“创造价值”转变，对在流程改进、数据模型构建、智能应用研发等方面表现优秀的人员予以物质和荣誉奖励，形成鼓励创新、支持探索的机关事业单位环境，激发团队的内在活力。

（五）安全创新，构筑纵深防御与隐私保护体系

在人事档案的数字转化、平台搭建和智能应用背景下，数据安全与隐私保护问题日益显著，人事档案涉及个人身份信息、履历信息、考核结果等非常私密信息，一旦被公开，伤害个人利益，同时也会损害机关事业单位信任度，建立以“纵深防御”为核心的安全管理系统因此至关重要。

在技术层面，应实施多层次防护措施，在网络层、主机层、应用层与数据层各自配置保护机制，加密传输、身份认证、权限控制、日志审计等方式，形成完整防护架构。需采用数据标记、访问模式分析与异常情况侦测技术，防范内部误用及外部入侵，定期进行漏洞检查、穿透测试与安全评定，确保系统始终处于可控范围。

在管理层面，要配以周全的规章与应急办法，拟定详细的数据安全管理规定、操作细则及应急方案，确定各职位安全职责。构建权责分明的管理框架，严格执行分级授权和最低权限准则，防止“权限过大”产生的隐患，设立定期备份和灾难复原机制，确保系统在紧急情况下的持续运作能力。

在合规层面，应将隐私保护放在首要地位，数据采集、存储与分析过程中，严格遵守合法、正当、必需的准则。在进行数据发掘和智能分析时，首选匿名化、敏感信息处理及差分隐私等技术，尽量减少个人信息泄露隐患，达成数据价值开发和隐私权保护间的灵活均衡。

三、结论

大数据背景下的机关事业单位人事档案管理创新，是一场从“档案库”到“数据脑”的深刻转型。它要求我们超越技术工具层面，进行一场涵盖战略认知、业务流程、组织制度和人才文化的全面革新。唯有主动拥抱变革，坚持以数据驱动决策、以技术赋能管理、以制度保障安全、以人才支撑发展，才能将沉睡的档案数据转化为激活组织智慧、提升治理效能的发展动能，最终为推进国家治理体系和治理能力现代化奠定坚实的人才数据基石。

参考文献

- [1] 张华丽. 关于提升事业单位干部人事档案管理效率的几点思考 [J]. 黑龙江档案, 2024, (06): 178-180.
- [2] 吴淑惠. 人事档案在事业单位人力资源管理中的价值意蕴 [J]. 就业与保障, 2024, (12): 181-183.
- [3] 林月明. 浅析数字化人事档案在事业单位中的应用 [J]. 中原文化与旅游, 2024, (20): 49-51.