

高校干部人事档案管理的规范化、数字化与智能化发展路径研究

刘双

连云港师范高等专科学校组织人事处，江苏连云港，中国

【摘要】新时代背景下，高校干部人事档案作为组织人事工作的重要基础，其管理质量直接影响人才队伍建设与高校治理效能。本文基于《干部人事档案工作条例》等政策文件，结合数字化、智能化技术发展趋势，系统分析高校干部人事档案管理中存在的材料缺失、信息失真、管理滞后等问题，提出以规范化建设为基础、数字化转型为驱动、智能化升级为目标的综合治理路径。本研究认为，通过健全制度体系、优化业务流程、强化数据安全、构建智慧管理平台等措施，可有效提升档案管理的科学性与服务能力，为高校人才战略提供坚实支撑。

【关键词】高校干部人事档案；规范化管理；数字化转型；智能化升级；数据安全

1. 引言

高校干部人事档案作为一种系统性、权威性信息资源，其核心价值在于通过编年体方式完整记载干部职业生涯轨迹，系统呈现其政治素养形成过程、专业素养及业务发展状况，从而为高校干部选拔、任用及管理决策提供了客观、全面的参考依据。这类档案管理实质上构成了现代高校治理体系中人岗适配度评估的基础性数据支持系统，具有显著的组织行为学价值与人力资源管理研究意义。2018年颁布的《干部人事档案工作条例》明确提出[1]，要构建“安全、便捷、共享、高效”的档案管理体系。高校作为人才集聚高地，其干部人事档案管理面临材料真实性不足、管理效率低下、信息化水平滞后等挑战[2]。尤其在数字化浪潮下，如何实现档案管理从传统模式向智慧化转型，成为亟待解决的关键问题。本文结合最新政策导向，探讨高校干部人事档案管理的优化路径。

2. 高校干部人事档案管理现状与问题分析

2.1 核心问题梳理

2.1.1 档案材料质量缺陷

材料缺失：学籍档案、考核材料、任免文件等关键材料缺失现象普遍。此现象折射出档案全生命周期管理机制的运行漏洞。信息不一致：出生日期、工作时间、工作经历等“三龄两历一身份”信息前后矛盾，存在因个人主观篡改或管理疏漏导致的失真问题。涂改与造假：部分档案存在人为涂改、伪造学历、虚报履历等违规行为，严重损害档案公信力。此类行为不仅违背档案伦理准则，更形成干部选拔中的逆向选择风险。

2.1.2 管理机制不健全

制度执行不力：档案收集、审核、移交等环节缺乏标准化流程，“凡提必审”“凡进必审”原则落实不到位。部门协同不足：组织、人事、档案管理部门职责交叉，信息共享机制缺失，导致档案更新滞后。

2.1.3 信息化建设滞后

数字化水平低：部分高校仍依赖纸质档案管理，数字化扫描仪完成基础图像处理，未实现结构化数据存储。技术应用浅层化：大数据分析、人工智能等技术未深度融入档案管理，知识挖掘与决策支持功能薄弱。

2.1.4 人才队伍专业化不足

人员配备不足：档案管理人员与档案数量比例失衡，部分高校1人需管理数千卷档案。技能短板突出：档案管理人员缺乏数据素养与信息技术能力，难以适应数字化转型需求。

2.2 问题成因分析

2.2.1 意识层面：干部与管理人员对档案重要性认知不足，“重业务、轻档案”思想普遍。高校中教师职工也将档案简化为职务晋升的“资格凭证”，忽视其作为组织记忆载体的历史价值。在日常工作中档案管理的注意力显著低于教学科研等业务模块。

2.2.2 制度层面：缺乏细化的操作规范与监督考核机制，档案管理游离于绩效考核体系之外。档案管理边缘化导致高校干部人事档案治理的“制度性健忘”，削弱了组织的学习能力。干部队伍建设出现“代际传递阻滞”，难以形成可持续的人才发展生态。

2.2.3 技术层面：资金投入不足，基础设

施落后，数字化转型缺乏顶层设计。开发干部、教职工职业发展数字画像系统，可视化呈现档案完整性对干部与教职工的个人成长有较大技术难度。开发档案管理管家数字化系统，缺乏完善的开发技术与使用投入经验。

3.高校干部人事档案管理的优化路径

3.1 规范化建设：夯实管理基础

3.1.1 完善制度体系

建立健全干部人事档案管理制度体系是档案管理与实践全流程规范化的保障，也能够提升大众对干部人事档案的认识，强化档案意识，从而推动干部人事档案各项工作的有序开展。高校可以依据《干部人事档案工作条例》，制定《高校干部人事档案管理细

则》，明确材料收集范围、审核标准、保管期限等要求。同时，建立“三级审核”机制，立卷单位初审、档案部门复审、组织部门终审，确保材料真实完整。

3.1.2 优化业务流程

推行“全生命周期管理”，从材料形成、移交、数字化到利用销毁，实现闭环管理（见图1），确保档案材料的完整性。高校引进的人才、拟调入的干部以及军转干部等，应严格按照干部人事档案专项审核的要求，对其“三龄两历一身份”等重要信息认真审核。其次，强化部门协同，建立组织、人事、档案部门联席会议制度，定期核查档案一致性，保障档案归档的及时性与真实性。



图 1.干部人事档案全生命周期管理流程图

3.1.3 加强监督考核

档案管理作为隐性行政工作未被纳入考核指标，应将档案管理纳入高校年度绩效考核，对材料缺失率、数字化进度等指标量化评估，与学院部门综合考核进行挂钩[3]。实行“一票否决制”，对档案造假行为追责到人，取消涉事干部与教职工评优晋升资格。同时，档案工作是一个动态化常态化的工作，必须针对教职工的身份变化及时查找纠正问

题，防患于未然。

3.2 数字化转型：激活数据价值

3.2.1 推进档案数字化

干部人事档案专项审核工作是一个艰巨且棘手的问题，高校干部人事档案管理人员可以采用“分批分级”策略，优先完成中层以上干部、高级职称人员档案数字化，逐步覆盖全员，确保档案材料的信息正确与完整。严格执行技术标准，依据《纸质档案数字化

规范》(DA/T 31-2017), 确保扫描图像清晰、元数据著录完整。在校园网办公系统中可以建立干部人事档案信息数据库, 将档案专审的“三龄两历一身份”发布, 确保教职工自己掌握其出生年龄, 以便了解退休时间, 以免造成之后的人事纠纷。

3.2.2 构建一体化管理平台

档案管理系统可以采取开发集成 C/S 与 B/S 架构的系统, C/S 端用于内部数据采集与审核, B/S 端支持远程查档与权限管理[4]。干部人事档案工作核心在于利用, 创新远程利用方式, 提高利用效能, 充分发挥档案资政作用、体现凭证价值。同时, 引入区块链技术, 实现档案修改痕迹可追溯, 防止数据篡改。通过技术系统重塑档案管理中的、制度、技术互动关系。

3.2.3 深化数据应用

基于干部人事档案大数据生成多雷达图, 包括政治素养、专业能力、廉政指数等, 建立“干部数字画像”, 整合履历、考核、培训等数据, 生成可视化人才发展图谱。支持决策分析, 利用大数据挖掘人才流动规律、晋升瓶颈, 为师资规划提供依据。干部人事档案数据管理, 更是高校治理现代化的基础凭证, 为破解传统管理中的制度性困境提供系统性解决方案, 具有实践变革的重要意义。

3.3 智能化升级: 赋能管理创新

3.3.1 智能技术应用

在人工智能快速发展的时代, 需要深度融合人工智能技术与档案学相关原理, 攻克档案数字化的技术瓶颈, 重塑传统档案管理的理论框架, 构建智能时代的档案治理新范式[5]。完善 OCR 与 NLP 技术, 自动识别档案文本, 提取关键信息并分类存储。通过自然语言处理检测材料逻辑矛盾, 标记疑似造假内容, 根据智能化工具及手段提高干部人事档案专审的效率。

3.3.2 智慧服务平台建设

首先, 开发“档案智能助手”, 集成语音交互、智能检索功能, 提供 24 小时自助查档服务[6]。其次, 通过搭建虚拟档案展厅, 利用 VR 技术展示优秀干部事迹, 强化档案文化育人功能。通过智能交互与虚拟现实技术创新, 突破传统档案利用的物理边界与认知局限性, 既实现管理效能跃升, 更开创高校干部人事档案教育的新维度, 为数字时代的干部人事档案治理提出新方案[7, 8]。

3.3.3 强化数据安全

充分利用运用信息技术与人工智能技术建设高校干部人事档案信息化是新时代高校发展的必然要求, 但是信息化随之带来的数据安全也是亟待解决的问题[9]。通过实施“三级防护体系”, 网络层防火墙、应用层权限控制、数据层加密备份; 定期开展安全演练, 模拟黑客攻击、数据泄露场景, 提升应急响应能力。为高校干部人事档案数据化、智能化提供安全保障。

3.4 专业化队伍建设: 提升管理效能

3.4.1 优化人员结构

为满足日益增长的档案管理与数据分析需求, 积极引进档案学、信息技术领域的复合型人才, 组建“档案管理+数据分析”跨学科团队。在人才引进渠道上, 与国内重点高校的档案学、信息管理等相关专业建立长期合作关系, 通过校园招聘、举办专场宣讲会等方式, 吸引优秀应届毕业生投身档案管理工作。

推行“双岗责任制”, 档案管理员同时兼任部门信息联络员, 确保材料及时归档。为确保“双岗责任制”有效落实, 制定详细的工作流程与考核标准。定期对档案管理员兼信息联络员的工作进行考核, 考核内容包括档案归档的及时性、准确性、完整性, 以及与部门沟通协作的效果等。通过跨学科协作, 推动档案管理工作从传统模式向数字化、智能化转型, 实现档案资源的高效利用与深度开发。

3.4.2 强化技能培训

开设“数字档案管理”专题课程, 涵盖数据清洗、系统运维、安全防护等内容[10, 11]。组织档案学知识讲座, 让信息技术人员深入了解档案管理流程与规范; 开展数据分析技能培训, 帮助档案管理员掌握数据处理与分析方法。通过跨学科协作, 推动档案管理工作从传统模式向数字化、智能化转型, 实现档案资源的高效利用与深度开发。

建立“高校档案联盟”, 促进校际经验共享, 组织骨干人员赴标杆单位交流学习。明确联盟以促进校际档案管理经验共享、提升整体档案管理水平为核心目标。定期组织多种形式的经验共享活动, 举办校际档案管理经验交流研讨会, 搭建线上交流平台, 利用专业论坛、即时通讯群组等工具, 方便高校档案工作者交流工作实用技巧, 将学习成果转化为实际工作效能, 推动本校档案管理工作向更高水平迈进。

4. 结论与展望

高校干部人事档案管理正经历从“被动保管”向“主动服务”的深刻变革。规范化、数字化、智能化“三化融合”是未来发展的必然方向。本文提出的路径兼顾制度完善、技术创新与人才保障，可为高校提升档案管理效能提供参考。后续研究将进一步探索人工智能伦理、元宇宙档案应用等前沿议题，推动档案管理在高校治理中发挥更大价值。

参考文献

- [1]李保茹.新环境下高校档案依法治档策略研究[J].山西档案, 2025, (03): 46-49.
- [2]成慧瑛.高校干部人事档案管理系统建设探析[J].浙江档案, 2019 (4): 62-63.
- [3]杨立志.基于专项审核视角的高校干部人事档案管理效能提升路径研究[J].档案管理, 2023 (1): 98-100.
- [4]潘璐.新时代高校干部人事档案管理: 规范化、数据化与智能化[J].档案学通讯, 2024 (2): 173-175.
- [5]陆冬梅.数据化时代高校干部人事档案价值实现路径研究[J].档案管理, 2022 (1): 81-82.
- [6]应兰芹, 水君飞.大数据环境下高校数字人事档案管理策略[J].山西档案, 2025, (03): 161-164.
- [7]龚海洁.基于数字赋能背景下高校干部人事档案管理研究[J].兰台内外, 2025, (06): 9-11.
- [8]许丽萍.做好高校干部人事档案专项审核工作的对策[J].四川劳动保障, 2025, (02): 87-88.
- [9]陈茜月.基于全域数据流动感知的高校档案数据安全防护研究[J].档案管理, 2025, (02): 97-101.
- [10]徐步丹.高校人事档案管理信息系统的设计与实现[J].产业与科技论坛, 2025, 24 (01): 38-41.
- [11]储华.信息化时代高校人事档案标准化建设路径分析[J].中国信息界, 2024, (08): 111-113.