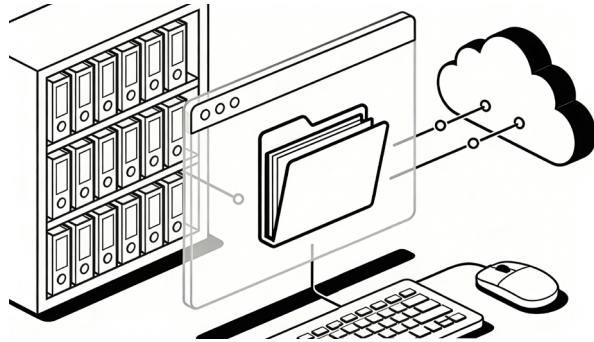


# 大数据环境下的人事档案管理信息化探索

文 | 杨丽

信息技术飞速发展，人事档案管理已经进入大数据时代。海量的档案数据不断涌现，传统管理方式正面临着严峻挑战，纸质文件和分散化的管理模式很难适应高效检索和深度分析需求。大数据技术有着卓越的数据处理与分析能力，为档案管理数字化转型开辟了有效途径，如何运用大数据技术重塑档案管理体系，实现数据集中存储、智能应用及高效价值转化，已经成为当前人事档案管理领域急需攻克的关键课题。探索大数据背景下的信息化管理策略，对提高档案管理效率、支撑组织战略决策有着深远的实践价值。



(配图由 AI 生成)

## 大数据驱动的人事档案信息化管理内涵

大数据赋能的人事档案数字化管理是运用大数据技术对人事档案进行全面数字化采集、存储处理分析和应用的先进管理方式。这种方式打破了传统纸质档案与单机管理的束缚，借助数据库技术、云计算平台及智能算法实现了档案信息的集中管理与价值挖掘。在技术层面，数字化管理通过分布式存储系统处理大规模档案数据，采用统一的数据标准确保信息的规范性与互通性。利用索引技术和检索方法优化数据获取效率，大数据背景下的档案管理解决了数据量与处理速度的难题，能够即时处理结构化、半结构化及非结构化数据。把员工基础资料、工作经历、绩效表现、培训记录等多元信息进行统一整合。从功能角度来看，数字化管理借助数据挖掘分析人才特点，借助预测分析辅助人力资源决策。这种管理模式将档案工作由静态保存转变为主动服务，为组织的人才甄选、培养发展及绩效考评提供数据依据，促进档案资源向战略性人力资本转变。

## 人事档案信息化管理的现实价值与功能定位

在大数据环境的背景下，人事档案信息化管理重新塑造了档案管理的价值和功能。信息化转型推动着档案管理从单纯的文档保管拓展到数据分析与决策支持方面，在提升档案管理工作效率的同时还挖掘了数据的潜在价值，能够为组织的人才战略提供科学依据。

## 提升档案管理效率与数据质量

信息化管理依靠自动化采集与标准化处理流程，彻底改变了人事档案的管理方式。以前的档案管理主要依靠人工输入、手动查找及纸质保存，存在操作效率低下、错误频发、检索不便等弊端。在大数据技术支撑下，信息系统运用电子表单及批量导入功能，实现了档案数据的高效采集与批量处理，让单份档案的录入时长从原来的数十分钟降到几分钟，系统内嵌的数据校验功能能马上发现身份证号格式错误、入职日期冲突、关键信息遗漏等异常。在录入阶段就进行拦截并提示，大大减少了人为因素导致的数据不准确问题。

智能检索技术极大地优化了档案的调阅体验，系统支持按姓名、部门、职级、学历、专业等多条件组合查询。借助全文检索技术能快速定位档案核心内容，把传统人工查找档案的时间从数小时缩短到秒级，集中化的数据库存储模式避免了纸质档案可能出现的受潮、虫蛀及丢失等物理损坏风险。电子化归档与版本控制功能完整记录了档案的变更历史，保证了档案内容的完整性与可追溯性，为档案管理的规范化与标准化打下了坚实的技术基础。

## 支撑人才决策与档案资源开发

档案信息化管理能把静态数据转化成动态决策资源，为组织人才战略提供量化方面的支撑。大数据分析技术可对员工学历结构、专业分布、工作经历、绩效表现、培训记录等多维数据做关联挖掘，精准识别组织人才队伍的优势和薄

弱环节，通过对历史数据进行统计分析，能揭示不同岗位员工的平均任职周期、晋升规律及流动特征，为人力资源规划提供客观依据。预测模型的应用让档案管理从回溯性记录转变为前瞻性决策，基于员工年龄结构、学历层次、技能类型等数据，系统能预测未来一定时期内的人员退休高峰、专业人才缺口及培训需求变化。帮助组织提前制定招聘计划和人才储备方案，数据挖掘技术可识别高绩效员工的共性特征，涵盖教育背景、工作经验、能力素质等关键要素，为优化人才选拔标准和完善考核体系提供实证参考。

跨部门的档案数据共享打破了各部门间的信息壁垒，让人力资源配置变得更加科学合理。各业务部门可按照授权访问相关人员的专业技能、项目经验及工作成果，支持跨部门协作和项目组建，推动档案资源从被动记录转变为主动赋能。

### 人事档案信息化管理的技术实现与保障机制

人事档案的数字化管理需依靠全面的技术与制度保障。通过建设基础平台开发智能工具与完善安全防护来构成完整的技术支撑体系，标准化架构能实现数据的统一智能平台，可挖掘数据的潜能安全机制会保护信息的机密。

#### 构建统一标准的档案信息管理系统

档案信息管理系统实现标准化，是数据共享与交互的关键支撑。该系统采用分层管理体系，数据采集模块和组织人事、干部考核及绩效管理 etc 系统相互连通，能够完成档案信息自动获取和及时更新，数据存储模块采用数据库技术集中管理员工基础信息，同时妥善保存证书扫描件、学习培训记录等多种类型资料，业务应用模块覆盖档案录入、查询检索、统计分析及审核审批等核心功能，用户界面模块支持办公电脑和手机移动端的便捷操作。标准化规范体系能保障系统兼容性，字段命名采用统一标准。例如干部编号要统一采用标准的代码、入职时间要统一使用规范的格式。数据格式执行严格标准，身份证号为 18 位编码，日期格式统一为年月日顺序，联系电话为 11 位数字。

以某省级机关的实践为例，该单位把分散在组织、人事、干部三个处室的档案系统整合到统一平台，采用 GB/T 19488 标准编码体系，单位代码设置为 6 位数字，职务层级代码采用层级序列编码模式。系统部署之后，跨处室查询耗时从 120 分钟压缩到 3 分钟，数据重复录入率降低约 75%。

#### 建立智能化数据分析应用平台

智能化数据分析平台把大数据和档案管理进行深度融合，以此来实现数据挖掘与价值转化的目标。这个平台集成了数据挖掘、机器学习及可视化分析等功能，能够支持海量档案进行多维度的处理，数据挖掘模块采用 K-means 聚类的方法来识别员工特征，用 Apriori 分析绩效影响的相关因素，

利用决策树来预测人才流失情况，机器学习模块运用随机森林模型，为招聘预测和培训评估提供量化的依据。可视化模块通过 Echarts 来展示人才结构、能力画像等方面的结果。某市级医疗机构对 3000 余名医护人员的数据进行分析，平台通过聚类发现了高绩效医生具有的特征，就是博士学位占比 65%、在三甲医院工作超过 5 年、发表核心期刊论文 3 篇以上。优化招聘标准之后，新医生的培养周期从 18 个月缩短到了 12 个月，离职模型识别出高风险群体，即工作 3 年未晋升、薪酬低于市场中位数的人员，HR 提前进行干预使得核心人才流失率降低了 40%。

#### 完善档案数据安全防护体系

档案安全防护体系具有物理、网络、数据及管理四层架构。物理层的服务器存放在国家 A 级机房里，还配备了温控、气体消防及 UPS 电源，并且采用 RAID5 阵列和异地灾备方式。网络层部署了下一代防火墙、IDS、WAF，还设置了 DMZ 区来隔离内外网，数据层对敏感信息采用 AES-256 加密存储，传输使用 TLS1.3 协议，实行 RBAC 权限管控且操作日志保存超过 3 年。

某省级单位把档案分为公开、内部、机密三级。公开数据像姓名、部门之类全员都可以查询，内部数据如联系方式限制部门进行访问，机密数据如薪酬只有处长及分管领导能够查看。系统设置了登录 5 次锁定、30 分钟无操作退出、关键操作短信验证等策略，采用每日增量、每周全量、每月异地三级备份方式保障数据能在 2 小时内恢复。

#### 结束语

在大数据背景的影响下，人事档案管理的信息化发展迎来全新机遇。通过建立起统一的数据标准、打造智能化管理工具、加固信息安全的防线，能够显著改善传统档案管理模式里效率低下且数据分散的状况。继而促进档案资源的集中管控以及高效利用，信息化升级不只是革新了档案管理工作流程、增强了信息处理效率，还为人才发展与组织战略的制定提供了有力支撑。在今后需要进一步深化大数据技术的融合应用、健全相关的制度规范、强化安全防护措施，引领人事档案管理朝着智能化、精细化的轨道前进，让它在组织决策当中发挥出更大价值。

**作者简介：**杨丽 甘肃省天水市甘谷县人事档案管理中心

责任编辑：金焯 投稿邮箱：zhouhl@staff.ccidnet.com