文章类型：论文|刊号（ISSN）：2630-5178 /（中图刊号）：380GL019

新时代高职院校干部人事档案管理在教师队伍建设中的作用与启示

唐燕
湖南汽车工程职业大学
DOI:10.32629/mef.v9i9.22194

[摘　要] 干部人事档案管理属于高职院校日常管理中的重要内容,做好干部人事档案管理能够为教师队伍建设提供数据支持。当前,部分高职院校在利用干部人事档案管理建设教师队伍时出现了一些问题。文章分析了新时代高职院校干部人事档案管理在教师队伍建设中的作用和现状,并从管理形式、管理机制等层面提出了新时代高职院校干部人事档案管理的实施路径,旨在提高干部人事档案管理质量与教师队伍建设质量。
[关键词] 高职院校；干部人事档案；教师队伍建设
中图分类号：G451　文献标识码：A

The Role and Enlightenment of Cadre Personnel File Management in Faculty Team Building in Higher Vocational Colleges in the New Era

Yan Tang
Hunan Automotive Engineering Vocational University

[Abstract] Cadre personnel file management constitutes an essential component of daily administration in higher vocational colleges. Sound cadre personnel file management can provide data support for faculty team building. At present, some higher-vocational colleges encounter certain problems when leveraging cadre personnel file management to develop their teaching staff. This paper analyzes the functions and current status of cadre personnel file management for faculty team building in higher vocational colleges in the new era. It also puts forward implementation approaches from the perspectives of management modes and mechanisms, so as to improve the quality of both cadre personnel file management and faculty team building.
[Key words] higher vocational colleges; cadre personnel files; faculty team building

当前我国处于新质生产力发展的关键时期,各个领域对高素质技能型人才的需求与要求显著增加,进一步凸显了高职院校的重要意义和高职院校教师队伍建设的重要作用。干部人事档案管理中的一手信息资料可以帮助高职院校管理者了解现有人才的学习工作经历与能力水平,从而作为制定教师队伍建设的重要参考。

1 新时代干部人事档案赋能高职院校教师队伍建设的核心价值

1.1赋能教师个体发展,夯实师资素养根基

高职院校中的干部人事档案数量较多,且具有真实性、全面性以及动态性等特征,真实地记录了教师的教育经历、工作成果以及社会关系等信息,并详细记录了教师个人的职业生涯,使得其在教师队伍建设中具有显著的应用价值。从新时代高职院校干部人事档案管理在教师队伍建设中的积极作用进行分析,其可显著提高教师的综合素养。在具体的表现上,干部人事档案中的个人学习经历、工作经历、工作能力以及社会关系等可全方位地反映教师的政治素养,是高职院校选聘优秀教师的重要参考依据。与此同时,干部人事档案由于全方位地记录了教师的成长轨迹,其中包括教师的奖惩记录以及政治素养等信息,可作为高职院校判断教师师德师风的重要依据,帮助高职院校精准选拔兼具专业水平与职业素养的优秀教师。并且干部人事档案能够针对教师队伍建设展开动态化的监测与管理,针对存在问题的教师可及时制定相应的管理规划。除此之外,高职院校可利用干部人事档案中所记录的教师教学能力信息以及学术科研等维度信息分析教师的专业特长以及发展诉求,结合分析结果制定针对教师的差异化培训方案,帮助教师完成查漏补缺,促进教师的专业发展[1]。

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

文章类型：论文|刊号（ISSN）：2630-5178 /（中图刊号）：380GL019

1.2优化师资资源配置,完善队伍结构体系

从教师队伍的角度进行分析,高职院校利用干部人事档案管理建设教师队伍,还可促进教师队伍结构的全面优化。在具体的表现上,干部人事档案中涵盖教师职业生涯关键信息,例如学历学位、专业背景、职称等级、职业技能证书、从教年限、教学业绩、科研成果、企业实践经历、专项培训履历、评优评先以及考核奖惩等,可帮助高职院校明确教师的专业水平,便于学校结合教师个人能力以及教学需求优化资源配置,保证教师能够实现专业对口,提高教师资源的利用率,提高教师与岗位的适切性。与此同时,干部人事档案信息处于动态更新过程中,可帮助高职院校及时掌握教师的专业能力变动情况,为高职院校引进高端教师人才提供参考,也可作为院校促进教师双向流动的依据,便于院校科学评估现有人才结构,提高了高职院校教师队伍建设质量。

2 新时代高职院校干部人事档案管理赋能教师队伍建设的现实困境

2.1管理模式固化滞后,档案价值挖掘效能不足

高职院校利用干部人事档案管理开展教师队伍建设符合新时期各个领域对高职院校人才培养的更高要求,是促进高职院校教育转型升级的重要实现路径。但从新时代高职院校干部人事档案管理在教师队伍中的应用现状进行分析,部分高职院校由于仍旧受落后管理理念等多种因素的影响,在利用干部人事档案管理开展教师队伍建设中出现了较多问题,首先即管理形式缺乏创新。在具体的表现上,部分高职院校仍旧利用人工的形式开展干部人事档案管理工作。还有部分高职院校尽管打造了干部人事档案管理平台,但所建设的平台在功能上不完善。而从人工管理的实际应用效果进行分析,其无法实时开展干部人事档案管理工作,也无法深度挖掘档案中有价值的信息,更无法为教师队伍建设提供数据支持,出现遗漏与错误的概率均较高,是影响高职院校干部人事档案管理质量提高的重要原因[2]。

2.2制度体系构建不完善,档案赋能运行机制不畅

高职院校干部人事档案管理与教师队伍建设均涉及较多的参与部门与主体,在利用干部人事档案管理开展教师队伍建设中,需要健全的制度体系才能保证各项工作的有序推进。但部分高职院校在管理机制的建设中存在不足,没有针对干部人事档案管理做好责任机制的建设,无法促进各个部门参与到档案管理中。还有部分高职院校在档案运行机制的建设中存在欠缺,没有对档案管理的全过程进行细化,无法使得各个主体明确自身在干部人事档案管理与教师队伍建设中所需承担的职责与义务,不利于高职院校干部人事档案在教师队伍建设中的有效运用。以档案信息更新为例,部分高职院校没有制定详细的更新机制,无法在干部人事档案中详细体现教师所获得的各类荣誉表彰或者所受到的违规违纪处罚信息,将对高职院校评估教师综合素养造成严重影响[3]。

2.3专业人才配置薄弱,档案管理专业化水平偏低

工作人员作为高职院校干部人事档案管理工作的主要执行者,在新时期,随着档案管理受重视程度的显著提高,档案管理对于工作人员的专业水平提出了全新的要求,工作人员不仅须具备常规档案管理知识,还应熟练利用数字化工具开展工作才能满足干部人事档案管理所需。审视新时代高职院校干部人事档案管理在教师队伍建设中的应用现状,缺乏专业管理人员也是各个高职院校暴露出的共性问题。在具体的表现上,部分高职院校没有基于干部人事档案管理的特殊性制定人才引入计划,所引入的人员在职业能力中存在不足。还有部分高职院校在针对人员开展培训中缺乏完善的培训机制,所制定的培训内容以及所采用的培训方法均存在固化性,无法提高档案管理人员的岗位适应能力[4]。

3 新时代高职院校干部人事档案管理赋能教师队伍建设的优化路径

3.1革新数字化管理模式,激活档案数据赋能价值

在新时期,随着高职院校教育理念的变化,在利用干部人事档案管理开展教师队伍建设中,需做好管理形式的全面创新,深入挖掘干部人事档案中有价值的信息,以此作为后续教师队伍建设的重要参考[5]。

在具体的实施中,由于高职院校干部人事档案呈现出海量化的发展形势,可引入数字化的方式开展管理。高职院校可与专门第三方网络公司进行合作,结合院校的实际情况构建档案管理平台,将过往纸质的干部人事档案进行数字化转录,做好干部人事档案数据库的建设工作。在建设数据库之后,需配合人工智能技术以及大数据技术等做好功能设计,将档案管理端口与高职院校的行政端口与业务端口等进行对接,便于实现干部人事档案的自动收集、分类与存储。可引入模块化的平台建设模式,整合档案查询、数据统计、动态更新、智能分析以及权限管理等模块,打通人事管理、教学管理、科研管理、师资培训以及校企合作等校内系统数据接口,促进教师成长数据的互联互通。在这一过程中,高职院校可利用人工智能技术为教师打造个人画像,详细体现教师学历背景、专业特长、教学业绩、科研能力、实践技能、培训经历、考核评价以及发展短板等多个维度的数据信息,自动生成教师能力结构图谱与潜力分析报告,直观呈现各个教师的综合素养与发展状态,并以可视化的方式展示在管理人员面前,便于管理人员明确学校现有师资队伍在结构上存在的不足[6]。

由于高职院校干部人事档案中含有较多的个人信息,一旦出现泄露将引发严重的后果。在利用数字化形式开展干部人事档案管理中,需在平台中做好安全防护体系的建设。可在平台中安装杀毒软件以及防火墙,定期对系统进行全面查杀,拦截病毒以及木马并及时修复补丁与漏洞。也可以引入权限登录技术以及身份识别技术,仅允许获得权限的人员登录平台调用档案。在备份技术中,可引入异地备份技术以及容灾备份技术,便于在发生突发情况之后及时启用备份,减少信息丢失风险。除此之外,由于高职院校中的纸质干部人事档案数量也较多,在保管中受

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

文章类型：论文|刊号（ISSN）：2630-5178 /（中图刊号）：380GL019

主观因素与客观因素的影响也较大。需在开展安全管理中完善档案室的建设，在其中配备专门储藏柜并配备防火防潮以及防盗设施，减少外界因素对干部人事档案管理的影响。

3.2构建闭环制度体系，健全档案赋能长效机制

在管理机制的建设中，一方面，高职院校需构建完善的干部人事档案管理机制，针对档案收集、存储以及调用等制定完善的工作标准。以档案收集为例，高职院校可要求各个部门密切配合档案收集工作，明确各个部门材料提交的责任人与时间节点，要求其依照要求按时提交详细档案资料。由于高职院校干部人事档案处于动态变化过程中，需构建档案资源的信息更新机制，及时收集更新之后的信息并及时体现在档案中。在档案利用机制的建设中，高职院校除可提供常规档案查阅服务以及借阅服务之外，还可运用大数据技术深入分析干部人事档案信息，例如教师工作经历、教学竞赛成绩以及课程评估数据等，将其作为制定教师培训计划以及优化教师岗位配置的重要参考。而在档案审核机制建设中，高职院校可引入三级审核机制，即在收集干部人事档案之后，由部门进行初步审核，之后由档案管理人员进行复审，最后由分管领导完成终审工作。针对在审核中存在问题的档案，需要求相关部门以及人员核实信息并重新提交，保证档案数据的真实性与完整性[7]。

另一方面，高职院校需构建考评机制与奖惩机制，将干部人事档案管理情况作为考评相关人员以及相关部门的重要标准。对于在考评中表现较好，能够严格依照要求完成档案提交等工作的主体，可给予其物质激励与精神激励。对于在考评中表现较差的主体，需实施一定的惩戒措施，对于造成严重后果的主体需追责，提高其对档案管理的重视程度。可在这一过程中引入监督机制，成立专门的监督小组，定期对干部人事档案管理质量以及应用情况等进行监督与审查，结合监督结果及时优化档案管理流程，构建高职院校干部人事档案的长效工作机制，营造内部良好的档案管理氛围[8]。

3.3建强专业人才队伍，提升档案管理履职能力

部分高职院校在开展干部人事档案管理中存在缺乏专业档案管理人才的情况，需作为后续工作改革的重要切入点。一方面，高职院校需调整人才引入机制。除评估应聘人员的档案管理专业知识外，需重点评估其数字化工具应用能力，选聘具备复合知识体系的人才承担工作。另一方面，针对已有档案管理人员调整培训机制。在培训内容的制定中，需将档案管理专业知识、我国相关法律法规、高职院校实际情况以及数字化工具应用等均纳入人才培训范围。在培训方法上，可将理论知识培训与实操应用培训进行有机结合，并为工作人员提供外出交流进修机会，帮助工作人员及时掌握干部人事档案管理的新理念与新方法，保证工作人员的专业水平满足高职院校干部人事档案管理所需[9]。

4 结语

高职院校干部人事档案管理在教师队伍建设中的应用不仅提高了教师的综合素养，更可全面优化教师队伍结构。在新时代，针对部分高职院校在利用干部人事档案管理建设教师队伍中存在的问题，需做好干部人事档案管理形式的创新，更应做好管理机制以及人才队伍建设，提高高职院校干部人事档案管理质量，夯实新时期高职院校长远发展基础。

[参考文献]

[1]张小玲.干部人事档案专项审核常态化机制构建与治理探析——基于广播电视行业人事档案管理的视角[J].秘书之友,2026,(7):46-48.

[2]吕秀秀.基于全过程追溯技术的干部人事档案“防篡改”管理机制研究[J].中国品牌与防伪,2026,(10):98-100.

[3]严月英,沈鸿雁,魏梦媛.信息化背景下高校干部人事档案长效管理机制的构建与探索[J].产业与科技论坛,2026,25(10):268-271.

[4]巩晓玲,刘洋,陈继国.以规范化人事档案管理激活干部队伍建设活力——济南市章丘区干部人事档案工作实践经验[J].山东档案,2026,(1):59-60.

[5]常存平.高职院校干部人事档案数字化管理存在的问题及其对策[J].中国管理信息化,2026,29(4):182-184.

[6]张扬.高校年轻干部“墩苗计划”实施背景下人事档案的动态管理与价值挖掘[J].四川劳动保障,2026,(2):243-244.

[7]周清.高校干部人事档案管理的实践路径与效能提升研究——以武汉体育学院为例[J].云南档案,2025,(6):53-56.

[8]周清.高校干部人事档案管理现代化的路径探索与效能验证——基于武汉体育学院的案例研究[J].兰台内外,2025,(32):63-66.

[9]李昂,赵玉雪,董如福.高素质干部人才队伍建设背景下的高校干部人事档案管理工作对策研究——以云南中医药大学为例[J].办公室业务,2024,(21):166-168.

作者简介：

唐燕(1979--),女,汉族,湖南益阳人,本科,政工师,研究方向：档案管理。

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.