



GONGGONGBUMENRENLIZIYUANYU
SHEHUIBAOZHANGGUANLIYANJIU

公共部门人力资源 与社会保障管理研究

本书以公共部门人力资源管理和社会保障管理为研究视角,结合地方人力资源管理和社会保障管理实际情况,对政府部门、高校、地税系统等部门的相关管理工作现状及完善对策进行了研究。



杨文杰 杨勇刚 李 林 主编

河北大学出版社

公共部门人力资源与 社会保障管理研究

杨文杰 杨勇刚 李 林 主编

河北大学出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

公共部门人力资源与社会保障管理研究 / 杨文杰,
杨勇刚, 李林主编. — 保定 : 河北大学出版社, 2013. 7

ISBN 978-7-5666-0432-3

I. ①公… II. ①杨… ②杨… ③李… III. ①人力资源
管理—文集②社会保障—文集 IV. ①
D035. 2-53②C913. 7-53

中国版本图书馆CIP数据核字(2013)第142977号

公共部门人力资源与社会保障管理研究

责任编辑: 李丽华

韩立霞

装帧设计: 赵 谦

责任印制: 靳云飞

出版: 河北大学出版社(保定市五四东路180号)

经销: 全国新华书店

印制: 保定市北方胶印有限公司

开本: 1 / 16 (787mm × 1092mm)

字数: 320千字

印张: 16

版次: 2013年8月第1版

印次: 2013年8月第1次印刷

书号: ISBN 978-7-5666-0432-3

定价: 32.00元

前 言

公共管理学是当代社会科学研究的一个重要领域。经过 20 多年的发展,特别是公共管理一级学科的设置以及我国公共管理硕士(MPA)专业学位研究生教育的启动,公共管理已成为当代中国社会科学领域的教学与研究的一个充满生机活力和具有远大发展前景的学科领域。河北大学作为河北省第一所面向社会招收在职人员攻读 MPA 专业学位的院校,自 2006 年至今已经培养出一大批公共管理专业人才,为提升河北省政府部门和公共机构专业管理人员的综合素质做出重要贡献。

为加强学术交流,展现教学成果,河北大学 MPA 中心每年都会从学员的硕士论文中精选优秀论文汇编成集,本论文集是第六届 MPA 优秀论文汇编集,主要围绕公共部门人力资源管理和社会保障管理两大主题进行编纂,这也是当前公共管理学科研究中的两大重点领域。

随着社会主义市场经济体制在我国的建立和逐步走向完善,劳动就业、人力资源开发利用、收入分配、社会保障、劳动关系等问题日益突出,对其的研究要求也越来越迫切,在和谐社会建设中起着非常重要的作用,因而一直受到党中央、国务院的高度重视。

人力资源和社会保障研究不仅有很强的理论性,同时也有很强的实践性。作为以人为研究对象的科学,不仅直接和“以人为本”密切相关,而且与“全面、协调、可持续”发展有着广泛的联系。因此可以说,人力资源管理和社会保障管理是构成科学发展观的重要组成部分,科学发展观也必然成为研究人力资源和社会保障问题的理论指南。人力资源和社会保障研究紧密联系社会生产实践,将该领域中出现的新情况、新问题作为研究的课题,发现规律,寻求相关理论依据,提出适用方案对策,以切实保障人民群众的经济、社会、政治和文化权益及实现社会和谐为最终目的。

长期以来,我国人力资源和社会保障研究总体上相对滞后于现实的需要,虽然近年来有

了一定程度的改善,但发展目标定位不十分清晰仍是制约人力资源和社会保障理论建设和人才培养的瓶颈。国外研究在应用技术上虽然相对比较成熟,但简单直接照搬显然难以适应中国的实际情况。中国的人力资源和社会保障研究要适应新形势的发展,结合中国国情,在理论研究和学科建设上有突破、有创新,在研究方法和内容上也要适应社会主义市场经济的需求。

基于对上述核心问题的思考,本论文集分成四个板块进行综合论述,其分别是政府部门人力资源管理、高校师资队伍管理、地税系统队伍建设和社会保障管理,每一个板块中的每篇论文都是学员们在基础理论学习的基础上,结合工作实践对相关问题进行的理性思考,同时也展现出学员们对公共管理领域研究的探索精神。

论文集付梓之际,我们对其充满了期望,期望中不仅包含了对我国公共管理事业未来发展的美好希望,更期望论文集可以成为公共管理学术交流的有效平台,让更多的社会实践者投入 MPA 教育中,有更多的优秀管理人才从 MPA 教育中走出去,为我国公共管理理论研究和实践管理提供更充足的智力支持。

编者

2013 年 2 月

目 录

政府部门人力资源管理

人事档案信息服务研究..... 宋惠敏(1)

徐州市公务员薪酬制度改革及优化策略思考 刘 伟(12)

保定市南市区政府绩效管理现状及对策研究 邵 丹(23)

加强基层公安队伍管理的政策建议 徐 宁(34)

高校师资队伍管理

高校中层干部绩效考核及成果应用研究 许苗堂(45)

医学院校辅导员队伍专业化建设研究 高 恒(57)

石家庄工商职业学院兼职教师队伍管理的研究 康玉霞(68)

河北省高职院校兼职教师管理现状与对策研究

——以河北电大高职院校为例..... 竭红云(79)

地税系统队伍建设

秦皇岛市地税系统人力资源管理研究 李金盈(91)

基层地税公务员队伍管理的研究 王建凤(102)

基层地税人员职业道德建设研究

——以石家庄地税局为例..... 崔卫哲(113)

人力资本视角下的系统培训方法在税务系统公务员培训中的应用..... 刘金梅(124)

地税系统公务员胜任力培训模式研究

——以邯郸市为例 王宏伟(135)

基层地税部门公务员激励机制研究

——以承德市双桥区地方税务局为例	张晓燕(146)
地税机关创建学习型组织提升人力资源管理水平研究	
——以双滦区地税局为例	李建波(158)
进一步完善我国税收管理员制度研究	顾楠(169)

社会保障管理

河北省唐县新型农村合作医疗制度实施中的问题与对策研究	杨慧娣(181)
建立新型农村社会养老保险制度探索	严志民(193)
张家口市城镇就业援助研究	李智军(204)
保定市经济适用住房存在问题及对策研究	王乐(216)
山东省流动人口贫困治理对策研究	刘士彬(227)
建筑业拖欠农民工工资问题及对策研究	范春安(238)

人事档案信息服务研究

一、现阶段人事档案信息服务状况

(一)人事档案信息管理现状

1. 管理体制及模式

我国现行的人事档案管理工作管理体制及模式是我国传统的人事管理模式及政府人事制度的衍生物,在民主革命时期的解放区,人民军队的干部制度促进了人事档案管理的出现,在建国后计划经济体制下进一步形成。人事档案管理工作管理模式典型的体现出传统人事管理封闭的内涵。传统人事档案管理对象多为附属单位部门的人员,如党政机关干部、工人档案、离退休人员档案、曾在单位工作过的死亡人员档案、教职工档案以及辞退、自动离职、开除等人员的档案。实际上,针对各类人事档案管理对象,我国人事档案管理迄今为止就没有一个具体的法规,现行的管理体制与工作模式均参照 1991 年中共中央组织部、国家档案局颁发的《干部档案工作条例》而设定的。

(1)组织领导

人事档案管理组织领导是“在国家档案行政管理部门宏观管理、组织协调下,由干部主管部门领导与指导,实行分级管理,同时接受同级档案行政管理部门的监督、指导”。组织(人事)部门要积极主动地研究工作中出现的新情况,采取措施,解决问题,提高管理能力及水平,党委及组织要对本级及下级的干部人事档案工作进行业务上的指导和检查。

(2)管理体制

我国的人事档案管理体制实行“集中统一和分级负责的管理体制”。县级以上(含县)机关、单

位的干部档案要按照干部管理权限集中统一管理;县级以上干部档案由县委组织部集中管理。不具备保管条件的部门,其干部档案由上一级单位管理。干部档案要明确专人管理,业务工作要接受本单位组织人事部门的领导和上级有关业务部门的检查指导。

(3) 工作人员

人事档案工作人员是由各级组织、人事部门选调的,一般要求从事人事档案管理的工作人员首先是中国共产党正式党员,要求立场坚定、品行端正、责任心强、具有中专以上文化程度。

由此可以看到,现行的人事档案管理体系是以中央组织部、国家档案局颁发的《干部档案工作条例》和《流动人员人事档案管理暂行规定》为标准而设定的。此条例和规定发布于1991年和1996年,虽然当时我国已经开始改革开放,可其内容却明显带有计划经济体制的烙印。

2. 人事档案信息管理现状的特点

(1) 管理方式统一封闭。所有人员的人事档案都套用干部档案的管理程式,用统一的规格、统一的分类、统一的整理、统一的保管来进行整齐划一的管理。人事档案信息供组织和各级领导查询及使用,一般不对外,特别是“任何个人不得查阅或借用本人及其直系亲属的档案”的要求,使人事档案被打上神秘莫测的“保密”印记。

(2) 档案信息管理终身制。传统人事档案以对人的控制和制约人作为出发和目的,每个人一生中必须有一套人事档案,形成的人事档案是终身相随的。

(3) 管理制度存在漏洞。我国档案行政主管部门和人事行政主管部门已初步建立起了人事档案管理制度体系,并下发了《干部档案工作条例》和《流动人员人事档案管理暂行规定》等文件与规定。但由于社会变革的加快,原有的管理制度已不能包含现阶段我国各领域人员情况,由此建立、采集和向社会提供的信息也无法满足新时期人事工作的更高要求。

二、人事档案信息服务存在问题及其原因

(一) 人事档案信息服务存在的问题

毋庸置疑,传统的人事档案作为一种管理工具,为我国几十年来经济社会发展和国家安全稳定起到了不可言喻的作用,也适合计划经济形态下干部人事管理体制的特点,因此传统人事档案作为人事管理的伴生物与组合物对公共管理所发挥的作用是无可否认和无法取代的。伴随着我国政治经济体制改革的不断深入,人事制度改革也得到了进一步推动,新问题、新情况无法用旧的规章制度和条例来解决,旧的管理模式与形势发展不相适应,人事档案在管理上出现了诸多的问题。

1. “弃档”现象大量增加

现今社会人事档案管理职能与政府管理职能的分离是大势所趋,传统的“单位人”将逐步成为“社会人”,人事档案原有的诸多功能被社会弱化和淡化。例如:因私出国境,现在公安部门已经规定不需政治审查,持户口本和身份证即可办理护照;评聘专业技术职称,通过职称资格考试即可获得,而通过档案资料进行评审获得的人数正在逐渐减少等等。

由于传统人事档案一些不必要功能的衰退,一些人对人事档案的作用产生了怀疑,当在流动中人事档案存在转递困难或限制他们某方面进一步发展的情况下,他们往往选择“弃档”。像应届大中专毕业生在参加工作初一般要与单位签订合同,明确聘用期限,但由于种种原因可能出现中途辞职,受聘单位于是索要其违约金,矛盾出现后,“弃档”而走成为可能选择的一种途径。还有许多单位在招工时不调档案,不办户口,许多人认为打工中最重要的是施展才华,以获取高收入,档案在哪里无关紧要,把人事档案随意丢弃。擅自“弃档”问题频现,人们对人事档案的态度迷惘。一位曾经“弃档”的人员说过这样一段心里话:“10年前从国企出来,到处找工作,哪有心思管档案的事,想的是弄出点名堂再说。后来做生意,只关心赚钱,档案的事早就抛到脑后了,生存第一嘛。如果档案能让我生活更好的话,让我不管我都不愿意。但它无助于生活,我才懒得理它,没有它,我照样活得很轻松。”

据有关媒体报道,目前人事档案流失严重,据人事部全国人才流动中心的不完全统计,全国至少有近60万“弃档族”。“弃档”已成为现代社会一种普遍存在的现象。人事档案在计划经济时期被视为人们的“第二生命”,神秘而不可知,随意抛弃自己档案的情况在原先是不可能出现的,但近年来,许多流动人员把人事档案看作无关轻重的身外之物。

“弃档”现象的出现对人事档案管理来说是警钟,也是机遇。因为“优胜劣汰”法则在人事档案管理实践中一样适用,如果人事档案管理不能得到改革发展,实现与时俱进,最后也必将被现代社会所抛弃,寻求新的更适应形势发展的替代物。

2. 个人携带档案

此种情况大多存在于流动人员中,我国《流动人员人事档案管理条例》第九条规定:“流动人员人事档案的转递,应通过机要交通或派专人送取,不得邮寄或交流动人员本人自带。”但随着社会经济形势的变革,人员流动性的日趋加大,人事档案的转递也越来越频繁,实际情况中不遵守规定,个人携带人事档案的情况屡见不鲜,出现这种情况其一是对人事档案重视程度不够,有怠慢心理;其二是图方便,觉得档案放在自己手里,用着的时候挺方便,认为把档案放于单位或人才市场不如放在自己手里保险。

人事档案中的不规范行为虽然有它出现的客观条件,但这样对档案的保管极为不利,容易造成档案中某段经历的“真空断档”,对档案相对人日后的加薪、提职、社保等活动顺利开展有不利

影响。

3. 内容造假与失真

人事档案内容众多,包含资料广泛,“三龄二历一身份”是人事档案的核心信息。“三龄”是指出生时间、参加工作时间、入党时间,“二历”指学历和工作经历,一身份是指干部身份特别是公务员身份。近几年,人事档案造假事件时有发生,这些反面案例严重影响了人事档案的严肃性,对组织人事部门以及党和政府在群众中的威信和形象造成恶劣影响。

近年中组部连续通报几起“假干部”骗取领导职务案件:

只有小学文化的江西农民周叶骗取江西吉安行署副专员职务;内蒙一家工厂的工人郭爱宏骗取内蒙集宁市委副书记职务;小学文化的大连农民曹忠武骗取全国特区经济开发中心主任职务;安徽省纪委查处的原淮南市农业银行田东城市信用社工作人员吴军、淮南市窑河乡农民蒋玉祥和原以拉小板车为生的高磊,以请客、送礼、行贿、借贷等手段,拉拢腐蚀一些职能部门的党员干部,弄虚作假,先后为自己办理了招工、学历、党籍、职称、聘用制干部的假手续,伪造了完整的档案材料,成为名副其实的“五假干部”等。

前不久,河北省纪委与省委组织部等有关部门一道对共青团石家庄市委原副书记王亚丽采取弄虚作假等不正当手段“买官骗官”档案材料严重造假一案进行了调查,并取得阶段性进展。王亚丽本人已被“双开”,并已依法移交司法机关追究刑事责任,目前案件的查处还正在进行中。王亚丽案件问题十分严重,性质十分恶劣,社会影响极坏。李源朝同志称“闻所未闻”。这一案件的查处,体现了省委严肃干部人事工作纪律、整治用人上不正之风的鲜明态度和坚定决心,得到广大干部群众的一致拥护。王亚丽就是通过涂改伪造档案材料等手段,来达到谋取领导职务目的。经查,王亚丽档案中的姓名、出生日期、父母身份、入党等基本情况虚假,录干违反规定,恶意向组织提供虚假情况,并采取弄虚作假等不正当手段谋取职务。

2010年3月份,河北省委决定在全省范围内开展干部档案专项核查整治工作,正是全省组织人事系统深刻汲取王亚丽事件教训在干部档案工作领域开展的一次专项行动。

档案造假的范围已经延伸到企事业单位及社会流动人员中。有的企业为追求减员增效的目标,联合职工更改其出生日期,使部分接近退休年龄的职工早退休,以便提前享受社会养老保险。之所以出现档案造假的现象,大部分人是为了得到某方面的“好处”而有意歪曲的,在一些关键的环节如入学、参加工作、任职、结婚、提干、退休等时候为达到规定的要求或为提高自身的“标准”而擅自通过更改时间及经历、伪造假学历等方式铤而走险,“王亚丽造假骗官”的初衷就缘于此种目的;还有少数人填写档案材料时,自己对自己不负责任,造成填写错误;以及组织、人事部门在填写档案材料时,工作人员一时疏忽造成的失误;还有的是一些单位和机构在为当事人出具各种证明

材料时不认真核实造成的错误。

4. 擅自扣档和建档

陈旧的人事档案制度留有明显的控制人的痕迹,强调“档随人走”,管理内向,与现今人员的自由流动和“人档分离”形成鲜明对照。沿袭传统的人事档案管理模式必然会与现代社会潮流发生冲突,扣档和建档现象也就有了出现的“土壤”,两者在时间上是相继的步骤。

擅自扣档的原因一般是企事业单位为了留住人才而扣留本人人事档案,还有是为了迫使欲离职人员缴清相关的违约金而扣留人事档案。据报载:王某在东北某公司工作了几个月后,向公司提出了辞职的请求,被公司拒绝。后来,王某执意辞职,单位要向他收取一笔不菲的违约金,王某不答应,公司就以此扣留了他的人事档案。没有了档案的王某无法找到新的工作,无法办理落户、社会保险等相关手续,无奈之下,只好重返原单位,表示愿意交纳单位规定的违约金,以便取走自己的档案。即使如此,单位也没能将他的档案转出,于是他无奈出走千里到南方谋职。

由于“扣档”现象的出现,擅自“建档”情况也就应运而生。正常情况下人事档案是不能够重建的,每人只能有一份人事档案。然而重建档案在某些地方名正言顺地存在着。如报载某市一所高校在招聘会上为了吸引人才打出招牌:“因调动被单位除名或辞退的高层次人才,一经录用,可恢复原有身份,并连续计算工龄。”针对原单位卡住擅自离职人员档案不予流动的现象,该校承诺可以为这些人员“重新建档”以招揽人才。

(二)人事档案管理出现问题的原因

人事档案管理出现的诸多问题,其原因是深层次、多方面的,不能归结为某个系统、某个地区的事,应该是多个部门的系统工程,是全社会共同要承担的综合任务。

1. 内因

(1)人事档案服务意识落后

长期以来,我国人事档案管理囿于“政治性”的活动轨迹,管理空间狭小,只注重保管而忽视服务与利用。工作人员缺乏创新意识,工作较被动,缺乏对人事档案的统计分析。在人事档案材料的收集“坐等上门”,还时常把保守档案机密与服务开发利用对立起来,制约了人事档案工作的发展。因此,在人事档案管理工作中应抛弃过去把人事档案看作是单纯的审查政治、调查社会关系的错误思想,与时俱进,对人事档案信息进行深度激活,充分发挥人事档案在选贤任能工作中的依据与保障。

(2)档案信息管理标准不统一

在材料的收集工作中有的单位及管理人员由于档案意识薄弱,收集不全档案材料,新材料及信息得不到及时补充,导致档案材料内容收集滞后,不能动态反映个人的即时信息,无法为相关人

事工作提供准确服务。形势的发展使传统的信息采集方式显得滞后和片面,现存的档案内存放的还是沿袭多年不变的干部档案内容,如履历、年度考核、入学、党团、工资调整、招工、转正定级等等,不能正确反映具体个人的素质、实绩及综合信用等事项,而这些内容偏偏是用人单位最想知道的。近年,不法分子对“三龄一历”中的主要时间造假现象严重,在很大程度上影响了人事档案本身的严肃性,特别是“王亚丽造假骗官事件”的发生给组织人事工作带来了很惨痛的教训。究其原因,无外乎是个人为了达到某种利益而故意编造相关内容的原因,但归根到底还是由于收集和鉴定标准不统一,工作不到位,致使其没有发挥出真正的作用,才出现众多“王亚丽”。人事档案信息管理不到位直接降低了人事档案的严肃性,人们不再信任档案,弃档、建档也由此出现。

(3)人事档案管理体系不统一

我国现行人事档案管理制度是在旧经济体制下建立起来的,目前人事档案多数是由用人单位来保管。伴随着我国经济体制的改革,各种经济业态纷纷出现,流动人口迅速增多,由于一些企业、事业单位和个人对人事档案重要性认识不足,人事档案呈现出了管理分散现象。其一是保管渠道分散。有的人事档案保管于现在的工作单位,有的依然保管于离职前的工作单位,还有的保管在劳动部门下属的人才市场,还有的甚至被握在个人手中,人事档案管理状况十分分散。其二是隶属关系分散。人事档案主管部门有组织部门、人事部门、劳动部门等,在一些单位无权保管人事档案的部门和科室也要来保管人事档案,人事档案的“婆婆”出现多位,这就容易导致权责不明、相互推诿的通病,出现问题时大家会将“皮球”踢来踢去,谁也无法单独解决,政出多门,不利于管理水平的提高。这与现代社会主义市场经济发展是格格不入的,阻碍了我国人事档案工作的进一步发展。

2. 外因

(1)人事档案意识薄弱

社会上有的企事业单位对人事档案工作认识不够,错误地认为既然人才可以在市场上自主流动了,个人可随意跳槽,自由选择工作单位,人事档案就“没什么用了”,在资金投入、人员安排上不予重视;一些无人事权的单位,例如外资企业,不同于国内企业的管理模式和观念意识,没有人事档案管理权,其中的许多工厂只是用人,而不过问人事档案,档案的作用得到人为弱化,这种思潮使一些就业压力较大的年轻人在频繁跳槽过程中对自己的人事档案关心不够,认为人事档案存在与否并不能左右自己的“前途和钱途”,在转递档案有困难时不加选择的使自己的档案成为“弃档”。

中新网曾经公布了一组有关人事档案调查数据:在 2068 名被调查者中,认为“工作中注重的是能力,档案没用”的占到被调查人员总数的 49.03%,另有 12.33%的人认为“无所谓”,只有

38.64%的人认为“择业自由,但档案不能遗弃”。这组数据将目前社会上人事档案意识淡薄的现实清晰显现,一种社会整体意识上的欠缺是非常可怕的,主观上的认识会导致行为上的具体体现。

(2) 人事档案法律法规不健全

我国现阶段人事档案相关的法律法规出台了一些,总括的是《中华人民共和国档案法》,专业的有《干部档案工作条例》、《流动人员档案管理条例》等等。近几年来,特别是实施了《党政领导干部选拔任用工作条例》和“五加一”法规性文件被审议通过,但这些法律法规的涉及范围不能覆盖到人事档案工作的整体情况,或触及局部却难以实践操作,与现实中出现的问题存在差别,缺乏具体的可行性。比如,制定《流动人员人事档案管理暂行规定》时,虽然是根据《中华人民共和国档案法》和《干部档案工作条例》两部法律、法规制定的,但在规定的制定时没有让具体管理的档案行政管理部门来参与,这就导致在档案管理实践中遇到的相关问题得不到法律的支持,制度规定与实践工作无法完全吻合,表明档案法规制定方面存在缺陷。

(3) 监管机制不成熟

监督好才能执行好,完善的监管是各项工作完成的最后一道检验关卡,目前我国人事档案管理工作的监管力度不大,监管措施不完备。对于档案中出现的各种错误不能严格实施监督,实施监管的主体不明确,对于各类人事档案管理部门测评标准不统一,对人事档案管理成果进行考核的体系不完善。以上问题的存在急需建立一套高效科学易操作的监管机制,对实现人事档案的科学化和规范化起指导作用。因此,人事档案的监管机制需进一步成熟,实现“一夫当关,万夫莫开”的效用。

三、我国人事档案信息服务创新策略

人事档案管理作为一种信息机构,凭借网络、通讯等媒介及先进的管理方法,提供涉及人事档案信息的服务,在现代社会为公民更好地参与政治、经济生活创造条件,这越来越成为其重要职责。本章将从管理理念、管理原则、管理职能等方面来探讨我国人事档案管理创新策略。

(一) 强化人事档案信息服务理念

随着社会的进步,公民参与政治活动的热情逐步升温,信息技术的日新月异也将推动信息的开放更加透明。国家档案局“8”号令和《政府信息公开条例》所确定的信息服务主旨,为人事档案的服务职能指明了方向。人事档案管理部门顺应时代要求,立档为民,为社会公众提供人事档案信息服务。

1. 人本理念

人事档案是人才的主要信息源,是人才信息的载体,记录着人事档案相对人的业务技能、教

育情况、工作经历等,对我国正在实施的“人才兴国”战略有着重要的影响。国家档案局局长在全国档案工作会议上着重提出:档案工作要朝以人为本的目标前进,转变重物轻人、重典型人物轻普通人物的陈旧认识,要重视所有涉及公民个人的档案价值,建立广泛覆盖的档案信息体系,为人民群众提供档案信息服务。

因为我国法律体系不完备,一些用人单位在与职工遇到纠纷时会把扣压人事档案当成限制人员流动的手段。在人事档案管理中要注意保障公民的基本权利,改革与社会发展不适应的人事档案管理方式,保障公民享受人事档案信息服务的基本权利。要充分利用现代信息技术和手段,促进公共人事档案信息的合理公开和稳定传播,保障公民获取人事档案信息的权利。在人事档案信息收集过程中,要收集齐全、准确、系统,正确描画人事档案相对人特征和与人事档案相对人利益相关的材料。要建立针对不同类型的人才,实行档案材料侧重点不同的收集方式。例如,针对专业技术方面的人员,要侧重收集反映其业务能力、技术专长、科研创造、专业论著评定评价材料;对党政管理干部要侧重收集能够反映其政治素养、廉洁勤政、工作实绩和领导决策能力、协调组织能力、思维表达能力等方面的材料,并且要尽量减少人事档案中主观评价性材料所占的分量。

2. 合作理念

法律体系的不断健全为人事档案管理的优化提供保障。人事档案服务要为公民提供人事档案信息资源,必须建立在完善的法律体系基础上。通过逐步建立和完善相关的法律法规体系,具体明确人事档案信息公开和保护的范围与级别,规范人事档案信息保存和利用行为,做到人事档案信息公开与保护并重。

人事档案管理要结合现代化的管理手段,提高人事档案信息处理的速度,拓宽提供的范围。利用计算机速度快、存贮量大、数据准、检索迅速功能,将反映个人经历、德才表现等信息的记录编制成若干项目,建立信息库。使用现代技术对人事档案进行缩微,安全、完整、准确、保存和提供信息数据,解决人事档案保管与利用的矛盾,充分发挥人事档案的服务功能。

3. 法制理念

健全的人事档案管理信息服务只有在良好的社会法制环境才能形成。在人事档案管理中树立法制化理念,其一要积极参与社会法制建设,推进人事档案相关法律的建立、完善,使人事档案管理为社会公共服务有法可依;其二要在人事档案管理过程中严格按照法律处理相关事宜,做到有法必依。

(二)完善人事档案信息服务原则

社会的进步与发展需要人事档案管理信息服务的推动,人事档案相比文书档案等其他类型档案,有其特殊的属性,在推进人事档案信息服务过程中应当把握几点原则:

1. 系统原则

人事档案是一种信息资源,它可以保障“人才兴国”战略的实施。我国《关于进一步加强人才工作的决定》中就明确了“党管人才”的原则,《中华人民共和国档案法》也提出了“档案工作实行统一领导、分级管理”的管理原则,在实行的《干部档案工作条例》中也有“具有干部管理权限的组织实行统一管理、分级负责的管理方式”的表述。我国现行人事档案信息服务应在党和政府的统一领导下,由政府通过制定相关的法律及政策对人事档案管理中出现的重大问题进行统一规划,从制度上来保障人事档案公共信息利用服务的实施。人事档案属性决定我国人事档案应继续实行集中统一管理的方针,这也是建设中国特色社会主义人事档案管理体系的方向指导。

从人事档案信息内容来说,人事档案管理是一个系统工程,其反映的相对人特征的信息是系统的,在人事档案管理实践中,要注意用系统的观念结合所处的环境进行全面分析。不能把人事档案管理工作看作只是简单的堆积和保管工作,其重点应是以原始材料为基础,对反映的人事信息进行重新组织、系统加工和优化,在此基础上提供人事档案信息利用服务。

从人事档案来源来说,人事档案信息产生于社会活动中,只有个人直接参与组织人事等社会管理活动,才能形成人事档案信息。所形成的人事档案信息总要依附于特定的载体,人事档案信息是一种历史记录,其载体一般是纸张、磁盘等物质。人事档案信息来源于社会活动实践,同时又反作用于社会管理活动,为组织人事管理活动提供参考、备查和依据。

2. 动态原则

人事档案会随着相对人经历的变化与丰富而不断增加新的内容,随着个人的出生、成长变化而不断发生变化,即使人退休了,还会有工资、奖励、处分、死亡等材料的形成。因此,档案材料不断地在变化、发展着,人事档案内容经常处于一个动态的过程。人事档案管理的本质属性是动态性。随着时间的推移,人事档案反映的内容日益丰富,人事档案管理要源源不断地积累资源,并且提供信息服务。实践中人事档案管理要根据相对人各方面情况的变化来主动及时地收集反映动态变化信息的材料,运用动态的信息处理准确体现相对人在变动中的真实特征。

3. 保密原则

现今我们在人事档案管理中大力推行信息资源服务功能,须注意的是这并不能简单等同于无条件的开放与利用。人事档案信息服务的提供要充分保护档案相对人的隐私,如关系到档案相对人身体状况、婚姻情况、资产情况等方面的信息就需要对社会及他人保密。只有服务与保护相互制衡,才能切实保护公民自身权益不被破坏。人事档案中的某些涉密信息一旦遭到泄密,会给国家、社会及组织造成不可预见的损失。人事档案中涉及相对人个人的信息一旦被别有用心的人非法掌握,会对相对人造成物质或精神上的伤害。因此提供人事档案信息服务,首先要保障人事

档案的信息安全,对涉密的人事档案信息及个人的隐私信息必须采取严格的措施坚决保密。

(三)扩充人事档案信息服务内容

现行的人事档案特别是干部档案经过多年的发展,在制度和操作实践的规定上都形成了一整套的体系,其他类别人事档案的管理均以干部档案为参照标准。根据现行有关文件规定,人事档案材料包括以下十类内容:

1. 履历材料
2. 自传材料
3. 鉴定考核考察材料
4. 学历学位及评(聘)专业技术职务材料
5. 政历审查材料
6. 参加党派材料
7. 奖励材料
8. 处分材料
9. 本类又分为四小类:
 - (1)工资待遇
 - (2)任免材料
 - (3)出国境材料
 - (4)代表会议材料
10. 其他可供组织参照的材料

人事档案信息服务为人事工作和其他政府工作提供了可靠的依据。人事档案是相对人方方面面信息的集合,其中有涉及个人的隐私内容,但大部分信息是可以公开的。本人建议在人事档案收集内容中增添个人信用数据及其相关信息。现今建立国民信用体系的呼声日渐高涨,这也是市场经济发展的客观要求。诚信是时代进步对每一个公民的必然要求。国家、社会、个人都需要诚信。在人事档案中增加个人信用情况记录,把个人的收入资产、职业教育、信用记录等列入诚信档案。要将信用观念和守信能力作为诚信档案反映的重点,例如个人收入、经营能力、还贷能力等。把相对人信用信息扩充到人事档案中,既可提升人事档案的利用价值,以扶正祛邪、弘扬社会诚信的良好风气,为个人建立信用资本。信用情况的真实提供可帮助组织人事部门更加全面的了解人才,并使人事档案进一步丰富,使人事档案真正成为个人行为客观真实的历史记录,促进整个社会信用价值体系的建立和发展。

(四)拓展人事档案信息服务范围

在现今《干部档案工作条例》的指导下,人事档案信息服务的范围是组织人事等有关部门为