智能化技术助力事业单位人事档案精准管理研究

马世镇

故城县人力资源和社会保障局，河北 衡水 253800

摘　要：事业单位人事档案管理是人力资源治理的关键环节，但传统模式存在信息孤立、更新滞后、利用率低等问题，无法适应现代管理需求，本文以智能化技术为切入点，探讨事业单位档案管理的现状与关键痛点，分析人工智能、大数据、区块链及云计算等技术在精准管理中的应用优势，以平台建设、数据治理、安全防护及人员培训为核心，探索智能化管理的实现路径，期望通过技术赋能实现档案管理科学化与精准化水平的提升，助力事业单位人事管理体系实现高效转型。

关键词：智能化技术；事业单位；人事档案；精准管理

DOI：10.64649/yh.shygl.2025020001

0 前言

事业单位人事档案是体现人员履历、职务变动及业绩考核的关键依据，也是组织决策与人力资源配置的核心基础，传统档案管理模式效率低、安全性不足，信息共享存在短板，已难以满足数字化管理需求，伴随智能化技术的不断发展，档案管理正从静态存储转变为动态管理，利用人工智能和大数据可实现档案信息的精准分析与高效利用，审视智能化技术在事业单位人事档案管理中的应用实践，对推动档案数字化转型、提升管理效率及治理能力具有重要现实意义。

1 事业单位人事档案管理现状与挑战

1.1 事业单位人事档案管理的职能与现状

事业单位人事档案承担着人员身份确认、任免考核、职称评审、薪酬管理等多项职能，是组织运行及人力资源决策的重要基础，档案记录不仅反映个体履历变化及工作表现情况，也是单位内部人事调配与绩效考核的重要依据，目前多数事业单位虽已逐步实现档案信息数字化，但整体信息化水平仍处于初级阶段。档案管理部门普遍采用半电子化模式，即以纸质档案为主、电子信息为辅的双轨运行体系，这种管理方式在保证档案真实性方面具有一定优势，但数据更新周期较长，信息冗余与重复录入问题突出，档案信息不能实现跨部门之间的共享以及动态联通，随着事业单位管理体系向科学化与数据化方向发展，现有档案管理机制在系统架构、信息整合与技术支撑等方面的不足日益明显，尚未充分发挥档案资源的战略价值。

1.2 传统管理模式的痛点与局限

传统档案管理依靠人工分类、登记与查阅，操作流程复杂，难以对档案更新的及时性与准确性予以保障，不同系统中分散存储着各单位档案信息，未形成统一标准，且数据结构互不兼容，导致档案检索耗时较长、统计分析困难，导致档案在决策支撑中的作用被削弱，此外纸质档案的存储安全面临风险，受环境影响易出现损毁或丢失，电子档案由于系统安全防护不足而存在信息泄露的潜在隐患[1]。在管理制度方面，不同部门在档案采集、审核与归档标准上缺乏协调，档案数据更新机制存在缺陷，导致档案生命周期管理出现断层，且部分事业单位档案管理人员专业能力不足，对数字化工具掌握程度不高，造成信息资源利用效率偏低，总体来讲，传统档案管理模式在数据整合、技术支撑与人才保障等方面均存在明显不足，难以满足精准化、智能化的人事管理要求，也为智能化技术的引入提供了改革契机。

2 智能化技术在档案管理中的应用优势

2.1 人工智能与大数据提升管理精准度

人工智能技术的应用，使人事档案管理实现从静态存储到动态认知的转变，依托机器学习、深度神经网络与自然语言处理算法的支持，系统能够对档案文本内容进行高精度识别、语义解析与标签化分类，显著减少人工操作中的偏差与重复劳动。通过持续训练的AI模型，系统可以自动识别档案间的潜在逻辑关联，对异常数据进行比对与校正，构建自学习优化体系，管理的广度与深度借助大数据技术得以进一步拓展，将人事、绩效、考核、培训等多源数据加以整合，建立全生命周期档案数据库，实现对动态关联的分析与趋势预测，AI与大数据的融合，不仅赋予档案信息洞察力与前瞻性，也

推动档案从“被动记录”转变为“智能决策支持”，为事业单位实现精准高效的人力资源配置奠定技术基础。

2.2 区块链与云计算强化档案安全与可信性

将区块链技术应用于档案管理中，可以构建基于共识机制的可信体系，实现档案信息的可验证与防篡改，依托时间戳、哈希加密与分布式存储技术，档案数据在各节点间同步完成存证，赋予系统高度透明性与抗攻击能力，每次档案的修改与调用都会形成可追踪记录，从源头保障档案的真实性与完整性[2]。云计算的引入突破了传统本地存储的限制，为档案系统创造弹性扩展能力与高可靠计算环境，依托云平台实施虚拟化部署，可使档案资源实现异地访问、实时共享与自动容灾，提升系统运行效率与安全等级，将区块链的防篡改特征与云计算的高并发特性相结合，形成“分布式信任+集中化管理”的混合模式，使事业单位在保障数据安全的同时，具备灵活高效调度档案资源的能力。

2.3 自动化与智能检索提升管理效率

自动化技术的应用推动了档案业务流程的重构，使采集、审批、归档、借阅与销毁等环节实现系统闭环管理，利用RPA（机器人流程自动化）与智能流程控制系统，档案处理由人工执行转变为自动触发，使工作效率和准确性显著提高，系统通过档案内容自动生成分类编码并归档入库，降低人为判断误差。智能检索模块依托语义理解、知识图谱与自然语言问答算法，实现从关键词查询到语义匹配的深度搜索，用户通过自然语言输入即可获得精准结果，同时系统还可以根据用户搜索偏好与访问频率自动优化检索路径，提供个性化推荐内容，自动化处理与智能检索的结合，为档案管理赋予主动响应与自适应优化能力，显著提升了人事部门业务协同效率与信息利用价值。

2.4 大数据融合与可视化技术优化决策支持

在智能化架构下，依托统一的数据中台架构的大数据融合技术，将人事、财务、绩效、考核等多维信息进行集成与标准化处理，构建一体化档案数据生态体系，系统运用ETL（抽取—转换—加载）流程与智能建模算法，对档案数据开展清洗、去噪与重组工作，保障数据质量与结构统一[3]。通过引入可视化技术，数据分析的直观性得以增强，复杂的数据关系可转化为可交互的图表与动态仪表盘，帮助管理者快速洞察人员结构、岗位分布及绩效变动趋势，系统还能生成智能化决策报告，全面分析人才流动规律、岗位供需平衡及组织绩效状况，数据融合与可视化的结合，不仅提升了档案信息的透明度与决策价值，也推动事业单位从经验决策向科学决策转变，使档案成为组织治理与战略规划的关键智库资源。

3 智能化技术推动精准管理的实现路径

3.1 构建智能化人事档案管理平台

事业单位人事档案管理应以统一的智能化平台为核心，实现档案全生命周期的数字化与智能化管理，平台建设遵循“业务一体化、数据集中化、服务智能化”的原则，针对采集、审批、归档、共享等流程进行系统整合，构建涵盖档案生成、使用与反馈的闭环管理架构。平台架构可借助云计算与微服务技术，具备高并发访问与动态扩展支持能力，确保系统在多部门协同环境下的稳定性，通过引入AI分类算法、OCR识别与知识图谱结构，平台可自动识别档案类型及关键属性，实现语义检索与信息聚合，为人事决策提供即时数据支持。

当平台进入应用阶段，必须强化系统与组织业务系统互联互通的紧密性，实现与人事、财务、考核、党建等系统数据的实时交互，借助智能分析模型与可视化仪表盘的集成，系统能够实时识别人事结构风险、岗位空缺趋势与能力匹配度，支持管理层实施科学决策。此外平台应具备自动学习与持续优化的能力，利用用户行为反馈与算法训练，持续完善档案分类模型与预测算法体系，权限控制与操作留痕机制应构建分级管理体系，实现信息流转过程中的可追溯与可问责，平台的建设与优化需以“数据流驱动业务流、算法驱动决策流”为核心逻辑，实现人事档案管理从记录型向智能决策型转变。

3.2 完善数据治理与标准化体系

智能化人事档案管理体系的核心在于高质量的数据治理与统一的标准化管理，事业单位应构建涵盖数据采集、清洗、整合、分析与维护的全流程治理体系，建立“源头有标准、过程可控、结果可评”的管理模式，面对历史档案信息，应借助自然语言处理与语义识别技术实现批量结构化改造，使字段格式与数据分类一致，解决异构系统导致的数据冗余与信息孤岛问题。数据治理平台应纳入质量监测模型，动态评估数据的完整性、一致性与时效性，通过自动化校验机制实现实时修复，并通过制定统一的数据编码规则、元数据标准与接口规范，达成档案数据在不同部门间共享与可扩展应用目标，推动数据资产化管理的实施。

在体系运行阶段，需构建数据标准执行与监督机制，档案管理、信息技术与人事部门共同构成数据治理委员会，负责标准制定、评估与动态调整工作，并借助智能审计工具定期分

析系统日志与数据变动记录，识别潜在风险并启动自动预警，形成持续优化的机制，事业单位还可以参照国家档案标准与信息安全规范，制定符合本单位实际情况的档案数据管理准则，推动从单一归档到全域治理的转变，完善的数据治理与标准化体系将大幅提升档案信息的准确度与可复用性，为智能化管理提供坚实的数据支撑。

3.3 健全安全保障与隐私保护机制

随着智能化技术的深度应用，档案信息安全已成为管理体系建设的核心要素，事业单位应建立以技术防护为核心、制度监管为支撑的安全管理体系，在系统架构中融入多层加密、双因子认证与访问分级机制，实现从网络传输到终端操作的全程防控，同时可利用区块链技术构建档案“可信链”，以时间戳形式将档案生成、修改、借阅等环节上链存证，实现数据不可篡改与可追溯管理，AI安全算法可用于实时监测访问行为，自动阻断异常操作、批量导出及越权访问，形成动态防御架构，此外系统应设置多节点容灾与自动备份机制，确保档案在突发故障或遭受攻击时，仍具备高可恢复性与运行连续性[4]。

在隐私保护方面，事业单位应推动合规管理与技术手段协同发展，建立敏感信息脱敏及最小化授权机制，严格区分档案数据的公共属性与隐私属性，涉及个人身份、薪酬及绩效评估的档案信息，应实施分级授权并进行操作日志审计，确保访问行为全过程可追溯。事业单位可与第三方安全机构合作，开展周期性渗透测试与风险评估，建立年度安全评估体系，通过制度约束、技术防护与外部监管协同发力，形成贯穿风险识别到事后处置的安全闭环体系，使档案信息在智能化管理环境中实现“安全、可信、合规、可控”的全周期管理。

3.4 加强组织保障与人员能力建设

构建智能化人事档案管理体系，离不开组织协调与人才支撑，事业单位应成立档案信息化领导小组，全面规划系统建设、技术运维与安全监管工作，实现顶层设计与部门协同的有机结合，同时应完善组织层面的制度架构，使档案智能化管理纳入数字化转型总体战略，明确目标任务及考核指标。通过建立跨部门数据协同机制，界定档案管理、信息技术、人力资源等环节职责边界，营造纵向统筹有力、横向协作高效的协同网络，在制度建设方面，应建立档案数字化工作的绩效考核与激励机制，为参与系统建设与创新应用的人员提供政策与资源支持，激发创新活力。

在人员能力建设方面，应建立分层次、多元化的培训体系，重点提升管理人员在数据治理、隐私保护与决策分析方面的能力；对技术人员的培训重点应放在系统架构、算法优化与安全运维上；并加强对普通档案管理人员的系统操作、数据录入及基础分析技能培训[5]。事业单位可通过与高校、科研机构或技术企业合作，引进复合型人才与先进理念，建立“技术引领—知识共享—持续创新”的学习机制，通过制度建设、技术培训与文化塑造的协同推进，可构建稳定的智能化档案治理生态体系，实现档案管理由事务性操作向知识驱动与决策支持的转变，为事业单位治理现代化提供坚实支撑。

4 结语

智能化技术正在重塑事业单位人事档案管理的模式与内涵，随着人工智能、大数据与区块链等技术的不断发展，档案管理将从信息记录迈向知识生成阶段，从静态管理转变为动态决策，此外事业单位应依托制度创新与技术融合持续深化改革，构建以数据驱动、协同高效、安全可信为特征的人事档案生态体系，实现档案管理的可持续发展目标，推动事业单位治理能力与服务水平全面提升。

参考文献：

[1] 朱翠萍 . 大数据背景下事业单位干部人事档案管理探讨 [J]. 黑龙江档案 ,2023,(04):153-155.

[2] 李星 . 数字化时代事业单位人事档案管理现状及开发利用思考 [J]. 办公室业务 ,2023,(24):143-145.

[3] 赵小冬 . 事业单位干部人事档案管理数字化转型分析 [J]. 黑龙江档案 ,2024,(03):121-123.

[4] 罗新海 . 新时代干部人事档案数字化的意义与路径探索——以浙江广播电视集团为例 [J]. 浙江档案 ,2022,(11):50-52.

[5] 刘佳 . 大数据时代，事业单位人事档案管理创新路径分析 [J]. 兰台内外 ,2022,(28):16-18.

作者简介：马世镇（1987.08—），男，汉族，山东省武城县，本科，副研究馆员，研究方向：档案管理。