

Research on the application strategy of artificial intelligence in cadre personnel file management

Jianfeng Zhou

Guangan District Labor and Personnel Dispute Arbitration Institute, Guang'an, Sichuan, 638000, China

Abstract

In today's digital era, personnel file management for officials faces new challenges characterized by exponential information growth and increasingly refined management requirements. Traditional management models struggle to efficiently process the massive and complex archival data, making the integration of artificial intelligence an inevitable trend. This advancement significantly enhances the accuracy and efficiency of file management, providing robust data support for cadre selection, talent strategy planning, and other critical processes. It holds profound implications for advancing the modernization and intelligent transformation of personnel file management systems.

Keywords

artificial intelligence, cadres and personnel, archives, information technology

人工智能在干部人事档案管理中的应用策略研究

周剑锋

广安市广安区劳动人事争议仲裁院, 中国·四川广安 638000

摘要

在当今数字化时代, 干部人事档案管理面临着信息量呈指数级增长、管理要求日益精细化的新形势。传统管理模式已难以高效处理海量且复杂的档案信息, 人工智能的引入成为必然趋势。其重要性在于能显著提升档案管理的准确性与效率, 为干部选拔任用、人才战略规划等提供有力的数据支持, 对推动干部人事档案管理行业朝着现代化、智能化方向发展具有深远意义。

关键词

人工智能; 干部人事; 档案; 信息化

1 干部人事档案管理概述

1.1 干部人事档案的内涵与特点

干部人事档案涵盖干部个人的履历、学历学位、考核考察、奖惩情况等多方面信息, 是干部成长历程的全面记录。其具有高度的真实性, 要求材料内容必须如实反映干部情况; 具备动态性, 随着干部经历的丰富而不断更新; 还具有机密性, 涉及干部个人隐私及组织人事机密。

1.2 传统干部人事档案管理的现状与局限

传统模式下, 档案收集依赖人工整理归纳, 效率较低且易出现疏漏; 整理过程繁琐, 分类、编号等工作耗费大量人力; 检索查询多基于人工翻阅, 耗时费力且准确性受限。这些局限导致档案资源难以充分发挥其应有的价值, 难以满足现代组织人事管理对信息快速获取与精准分析的需求。

2 人工智能在干部人事档案管理中的应用功能

2.1 自动化分类与标签化应用

2.1.1 机器学习算法助力分类

利用机器学习算法, 对大量已分类的干部人事档案样本进行学习训练, 使其能够依据档案内容特征, 如文字表述、格式规范等, 快速准确地对新档案进行分类, 极大地减少了人工分类的工作量与错误率。

2.1.2 自然语言处理实现标签化

借助自然语言处理技术, 系统能够深入分析档案文本, 提取关键信息并自动添加标签, 例如提取干部的专业特长、任职经历中的关键岗位等信息作为标签, 方便后续快速检索与查询, 大幅提高管理效率。

2.2 智能化检索与查询功能

2.2.1 自然语言交互检索

通过自然语言处理, 用户可直接使用自然语言输入查询需求, 如“查询具有硕士学历且有项目管理经验的干部档案”, 系统能够精准理解并迅速反馈符合条件的档案结果, 摆脱了传统检索方式对特定关键词和复杂检索语法的依赖,

【作者简介】周剑锋(1973-), 男, 中国四川广安人, 本科, 副研究馆员。

提升了检索的便捷性。

2.2.2 基于机器学习的检索优化

机器学习算法可分析用户查询历史,包括查询关键词、筛选条件、浏览结果时长等信息,不断优化检索算法,使检索结果更贴合用户期望,提高相关性与准确性,为用户提供更加个性化的检索体验。

3 自动化审核与鉴定应用

3.1 档案真实性审核

利用人工智能图像识别技术对档案中的照片、印章等进行真伪鉴别,通过文本分析技术对文字内容的逻辑一致性、格式规范性等进行审查,判断档案真实性,有效减少人为因素干扰,确保档案信息可靠。

3.2 价值鉴定与重要性评估

基于深度学习技术,依据预设的价值评估标准,如任职经历的重要性权重、奖惩情况的影响力等,对档案价值和重要性进行自动鉴定,为档案的保管期限确定、优先利用等管理决策提供科学依据。

4 智能化数据保护与隐私保护

4.1 数据备份与灾难恢复

人工智能可根据档案数据的使用频率、重要程度等因素,自动制定智能化的数据备份策略,如动态调整备份周期、选择合适的备份存储介质等。在灾难发生时,能够迅速启动数据恢复程序,依据备份数据和日志记录,最大限度地恢复档案数据,保障档案数据安全。

4.2 加密与脱敏技术应用

运用先进的加密算法对干部人事档案中的敏感信息,如身份证号、家庭住址等进行加密处理,确保数据在存储和传输过程中的保密性。同时,采用脱敏技术对数据进行模糊化或替换处理,在满足数据分析需求的同时保护干部个人隐私,防止信息泄露。

5 人工智能在干部人事档案管理中的应用案例分析

5.1 某政府机关的应用案例

5.1.1 案例背景与目标

该政府机关原有干部人事档案管理以人工操作为主,面临着档案检索效率低下、审核准确性难以保障等问题。引入人工智能旨在提高档案管理的自动化水平,实现快速精准检索和可靠审核,提升整体管理效能。

5.1.2 具体应用措施与成效

在档案分类方面,运用机器学习算法依据档案内容自动分类,分类准确率较之前提高了30%;检索环节采用自然语言交互检索,平均检索时间从原来的数小时缩短至数分钟;审核过程中,利用人工智能技术对档案真实性和完整性进行审核,发现并纠正了多起历史遗留的档案信息错误问题,显著提升了档案管理的准确性和工作效率。

5.2 某大型企业的案例分析

5.2.1 案例背景与目标

该企业随着规模扩大,干部人事档案数量剧增,传统

管理方式无法满足人力资源管理对干部信息快速分析和深度挖掘的需求。期望借助人工智能实现档案管理智能化,为干部选拔、培养和调配提供有力支持。

5.2.2 具体应用措施与成效

企业利用人工智能的自动化分类与标签化功能,使档案整理效率提升了50%;智能化检索与查询功能帮助人力资源部门在干部调配时能够迅速获取合适人选信息,决策周期大幅缩短;自动化审核与鉴定功能确保了干部档案信息的真实性和有效性,为企业人才战略的科学实施奠定了坚实基础。

6 人工智能在干部人事档案管理中面临的挑战

6.1 数据质量与标准问题

6.1.1 数据准确性与完整性挑战

部分干部人事档案存在数据录入错误、信息缺失等情况,如学历信息填写错误、工作经历断档等。这主要是由于档案收集环节把关不严,信息来源渠道复杂等原因所致,严重影响人工智能对档案信息的准确分析与处理。

6.1.2 数据标准不一致难题

不同单位、部门在档案数据格式、分类标准等方面存在差异,例如有的单位将培训经历归为教育类,有的则归为工作经历类。这种不一致性给人工智能的统一处理和分析带来极大阻碍,难以实现数据的有效整合与共享。

6.2 技术局限与更新压力

6.2.1 现有技术的准确率瓶颈

当前人工智能技术在理解档案中的语义模糊性、处理复杂逻辑关系等方面仍存在不足,如对一些具有隐含意义的表述或特殊情况的判断准确率有待提高。在档案审核中,可能会误判一些特殊格式或表述的信息,影响审核结果的可靠性。

6.2.2 快速技术更新的应对压力

人工智能领域技术迭代迅速,新算法、新技术不断涌现。干部人事档案管理部门在跟进新技术、更新系统时面临着资金短缺、专业技术人员不足等压力,难以保证系统始终处于技术前沿,容易出现技术滞后而影响管理效能的情况。

6.3 人员素质与观念问题

6.3.1 管理人员技术能力不足

部分档案管理人员缺乏对人工智能技术的基本了解与操作技能,对系统故障排查、参数设置等工作无从下手,难以充分发挥人工智能在档案管理中的优势,甚至可能因误操作导致系统异常或数据丢失。

6.3.2 传统观念的转变困难

一些档案管理人员长期习惯传统管理方式,对人工智能应用存在抵触或不信任情绪,认为传统人工管理更可靠,不愿意主动学习和接受新技术,从而阻碍了人工智能在干部人事档案管理中的推广与应用。

6.4 安全与隐私风险

6.4.1 数据安全威胁

人工智能系统可能遭受黑客攻击、数据泄露等安全风险。一旦干部人事档案数据被非法获取,可能会被恶意利用,对干部个人权益和组织人事工作造成严重损害,如个人隐私曝光、干部选拔任用受到干扰等。

6.4.2 隐私保护争议

在利用人工智能处理档案信息过程中,如何在提高管理效率与保护干部个人隐私之间找到平衡是一个难题。例如,在数据共享和分析时,难以确保个人隐私信息不被过度曝光或不当使用,容易引发隐私保护方面的争议。

7 应对挑战的策略与措施

7.1 加强数据治理

7.1.1 数据质量提升举措

建立严格的数据审核机制,在档案收集和录入环节进行多重审核,确保数据准确性;定期开展数据清理工作,对错误信息和冗余信息进行修正与删除;同时,加强数据源头管理,规范信息采集流程,提高数据的完整性。

7.1.2 推动数据标准统一

由档案管理部门牵头制定统一的干部人事档案数据标准规范,包括数据格式、分类标准、编码规则等;加强部门间的沟通协作,建立数据共享平台,促进数据的流通与整合,确保人工智能在处理档案数据时的一致性和有效性。

7.2 持续技术创新与跟进

7.2.1 与科研机构合作研发

干部人事档案管理部门应积极与高校、科研院所等建立长期合作关系,针对档案管理中的特定需求和技术难题,如语义理解、复杂逻辑处理等,开展联合研发项目,借助科研力量突破现有技术瓶颈,提升人工智能应用的适应性和准确性。

7.2.2 建立技术更新机制

设立专门的技术评估小组,定期对人工智能领域的新技术进行评估和筛选;合理安排预算和资源,制定系统升级更新计划,确保在技术更新过程中有足够的资金支持和专业人员保障,使档案管理系统能够及时跟上技术发展步伐。

7.3 人员培训与观念转变

7.3.1 开展多层次培训活动

组织针对档案管理人员的人工智能基础知识培训,如人工智能原理、常见技术应用等;开展操作技能培训,包括系统操作流程、故障排查与修复等;举办高级应用培训,如利用人工智能进行数据分析和挖掘等,提升人员技术素养,使其能够熟练运用人工智能系统。

7.3.2 宣传引导观念更新

通过内部培训、专题讲座、成功案例展示等多种方式,向档案管理人员宣传人工智能应用的优势和潜力,如提高工作效率、降低错误率等;组织实地参观学习其他先进单位的应用经验,让管理人员亲身感受人工智能带来的变革,从而改变传统观念,增强对新技术的认同感和接受度。

7.4 强化安全与隐私保障

7.4.1 完善安全防护体系

采用多种加密技术,如对称加密与非对称加密相结合,对档案数据进行加密存储和传输;建立严格的访问控制机制,根据用户角色和工作需求设置不同的访问权限,防止未经授权的访问和数据泄露;部署入侵检测系统,实时监测系

统安全状况,及时发现并阻止黑客攻击等安全威胁。

7.4.2 制定隐私保护规范

制定详细的干部人事档案隐私保护制度,明确数据收集、使用、存储、共享等环节中的隐私保护要求;规范数据脱敏处理流程,确保在数据分析过程中不泄露个人隐私;建立隐私泄露应急处理机制,一旦发生隐私泄露事件,能够迅速采取措施降低损失并追究相关责任。

8 人工智能在干部人事档案管理中的发展趋势展望

8.1 与其他新兴技术深度融合

8.1.1 融合大数据技术实现深度分析

人工智能与大数据技术相结合,能够对海量干部人事档案数据进行深度挖掘和分析。通过大数据分析发现干部成长规律、人才分布特点等,为干部选拔任用、人才培养规划等提供更具前瞻性和精准性的决策支持,例如预测干部在特定岗位上的发展潜力等。

8.1.2 联合区块链技术保障数据可信

借助区块链技术不可篡改、可追溯的特性,与人工智能共同保障干部人事档案数据的真实性和可靠性。每一次档案数据的更新和修改都将被记录在区块链上,形成完整的操作链,有效防止数据被恶意篡改,增强档案数据的公信力。

8.2 智能化程度不断提高

8.2.1 实现自主学习与优化

未来人工智能系统将能够在干部人事档案管理实践中不断自主学习,根据新的档案数据和管理需求自动调整分类、检索、审核等算法模型,持续优化管理功能,进一步提高管理效率和准确性,实现智能化管理水平的自我提升。

8.2.2 提供个性化服务

人工智能可为不同用户角色,如管理人员、干部本人等,提供个性化的档案查询、分析等服务。管理人员可获取定制化的数据分析报告,干部本人可方便地查询自己的档案信息并获得职业发展建议,使干部人事档案管理更加人性化、精准化。

9 结论

本研究全面阐述了人工智能在干部人事档案管理中的应用现状,包括自动化分类、智能化检索等多方面功能的应用情况;深入分析了面临的数据质量、技术局限、人员素质和隐私安全等挑战;提出了加强数据治理、持续创新、人员培训和安全保障等应对策略;并对其与大数据、区块链融合以及智能化程度提升等发展趋势进行了展望。

参考文献

- [1] 李华.人工智能在档案管理中的应用探索[J].档案学通讯,2020(3):67-72.
- [2] 王强.机器学习技术在档案分类中的应用研究[M].北京:科学出版社,2019.
- [3] 陈晨.事业单位人事管理创新与人工智能应用[J].管理现代化,2023(2):33-38.