

人工智能技术辅助干部人事档案管理体系建设研究

祁文斌 贾彩瑕

河北医科大学第二医院, 中国·河北 石家庄 050000

摘要: 新时代干部人事档案管理对精准化、智能化水平提出更高要求, 人工智能技术的广泛应用为这一需求的实现提供了可能。实践证明, 从信息形态、业务流程、价值创造三个维度推动档案管理跃迁, 可破解传统模式下信息碎片化、流程低效化、风险防控被动化、价值挖掘表层化等痛点。通过构建“一层支撑、五大模块、三重保障”的智能管理体系, 落地智能采集转换、分类存储、检索利用、风险预警、共享协同等功能, 实现档案信息从离散文档到关联知识的转化、管理流程从人工流水线到智能闭环的升级、价值定位从记录历史到预见未来的跨越, 为干部选拔任用、队伍建设提供精准数据支撑, 助力组织人事工作高质量发展。

关键词: 人工智能; 干部人事档案管理; 体系建设; 数字化转型; 决策支撑

Research on the Construction of Cadre Personnel File Management System Assisted by Artificial Intelligence Technology

Qi Wenbin, Jia Caixia

The Second Hospital of Hebei Medical University, China Hebei Shijiazhuang 050000

Abstract: The management of personnel files for cadres in the new era demands higher levels of precision and intelligence, and the widespread application of artificial intelligence technology makes this achievable. Practice has shown that advancing file management from the dimensions of information form, business processes, and value creation can address pain points such as fragmented information, inefficient processes, passive risk prevention, and superficial value extraction in traditional models. By establishing an intelligent management system with 'one layer of support, five major modules, and three levels of protection,' functions such as intelligent collection and conversion, classified storage, retrieval and utilisation, risk warning, and collaborative sharing can be implemented. This enables the transformation of file information from discrete documents to interconnected knowledge, the upgrade of management processes from manual workflows to intelligent closed loops, and the shift of value orientation from historical recording to future foresight, providing precise data support for the selection and appointment of cadres and the development of the workforce, and promoting high-quality development in organisational personnel work.

Keywords: Artificial intelligence; Cadre personnel file management; System construction; Digital transformation; Decision support

0 引言

干部人事档案是干部队伍建设的重要基础性资源, 其管理水平直接关系到选人用人的科学性与精准性。随着干部队伍规模扩大与管理要求提升, 传统档案管理模式逐渐暴露出诸多短板, 如信息分散难整合、流程繁琐效率低、风险防控不及时、价值挖掘不深入等, 已难以适配新时代组织人事工作的需求。人工智能技术在数据结构化处理、流程自动化优化、深度分析决策等方面展现出显著优势, 将其融入干部人事档案管理全流程, 探索技术赋能下的管理体系革新, 不仅能破解传统管理痛点, 更能激活档案数据的潜在价值, 为干部人事工作的现代化发展注入新动能。

1 AI 赋能干部人事档案管理的三重维度跃迁

1.1 信息形态——从“离散文档”到“关联知识”

本维度跃迁以数据治理理论与知识图谱理论为支撑, 聚焦档案信息的结构化与关联化改造。技术层面依托 OCR 与 NLP 技术, 对纸质、电子、手写、表格等多源异构档案材料开展深度处理, 精准提取干部履历节点、考核等级、奖惩事由等关键语义信息, 完成从“非结构化文档”到“结构化数据”的转化, 筑牢关联分析的数据根基。在此基础上, 基于机器学习搭建动态分类模型, 自动适配履历、考核、奖惩、学历等多维度分类需求, 同时融合区块链存证技术实现档案数据全生命周期溯源, 最终打造出可

关联、可追溯、可复用的“干部数字孪生知识体”，从根源上破解传统档案的“信息孤岛”难题。

1.2 业务流程——从“人工流水线”到“智能闭环”

该维度跃迁以流程再造理论与风险管理理论为指导，推动档案管理流程的自动化与智能化升级。流程自动化环节打造 IPA 中心，将格式校验、逻辑初核、材料缺失提醒等规则性、重复性工作交由 AI 处理，同步构建“智能风险预警”模块，自动识别信息不一致、造假嫌疑、权限违规等隐患，实现业务流程自动化流转与风险前置防控。流程智能化环节则通过打通组织、人事、社保等跨部门数据接口，建立“数据触发式更新”机制，在干部信息发生变动时系统自动同步档案并发送补充提醒，推动档案管理工作从“被动接收材料”向“主动感知需求”转变，形成全流程无缝衔接的智能闭环。

1.3 价值创造——从“记录历史”到“预见未来”

此维度跃迁以数据价值化理论与人力资本理论为依托，实现档案管理价值从基础保管到决策支撑的跨越。在微观价值层面，依托语义检索与关联图谱技术，突破传统关键词检索的局限，能够快速呈现干部成长轨迹、专业特长、考核趋势等立体全景画像，满足精准查询、跨维度比对的实际需求。在宏观价值层面，基于全量干部档案数据构建多维度分析模型，辅助完成年龄学历结构优化、人岗匹配模拟、政治生态趋势研判等深层次工作，推动档案管理职能从“历史记录保管”向“决策服务支撑”的核心价值跃迁。

2 传统干部人事档案管理体系的痛点分析

2.1 信息形态碎片化，数据基础薄弱

传统干部人事档案的信息形态呈现显著碎片化特征，多以零散纸质文件和非结构化电子数据的形式分散留存，缺乏统一的数据标准与格式规范，导致跨平台兼容与批量处理的难度居高不下。档案信息录入高度依赖人工操作，不仅耗费大量时间与人力成本，还容易产生录入偏差。不同档案信息之间关联性薄弱，难以整合为系统化的知识体系，无法为后续的深度分析与价值挖掘提供数据支撑。

2.2 业务流程低效化，协同能力不足

传统干部人事档案管理全程以人工操作为主，从档案整理、内容核验到信息更新，每个环节都需投入大量人力，环节冗杂，整体运转效率偏低。各部门档案数据分散存储于独立系统，缺乏高效互通共享机制，跨部门调阅档案需经过多层审批，耗时冗长。档案信息更新依靠人工报送，存在显著滞后性，最终造成各部门档案管理彼此割裂，形

成难以突破的“管理孤岛”。

2.3 风险防控被动化，安全隐患突出

传统干部人事档案的风险防控呈现明显被动滞后特征，档案真实性核验与材料完整性审核过度依赖人工操作，难以精准甄别信息造假、材料缺失等隐性问题。权限管理层面缺乏精细化设计，未按岗位职能细化访问权限，权限划分缺乏精准性；同时缺乏对违规查阅、非法下载等异常操作的实时监控与预警机制，导致档案信息面临较高的信息泄露、数据篡改等安全隐患，为档案管理埋下潜在风险。

2.4 价值挖掘表层化，决策支撑不足

传统干部人事档案管理的价值挖掘维度较浅，未能触及数据核心价值。检索手段仍局限于单一关键词匹配模式，形式僵化且覆盖面窄，难以实现档案信息的深度挖掘与多维度交叉关联分析。受限于技术与方法，工作人员难以依托全量档案数据对干部队伍进行系统性梳理分析，无法为干部选拔任用、考核评价等组织人事决策提供精准有效的数据支撑，导致档案管理工作长期停留在“管档”的基础层面，未能充分释放“用档”的核心服务价值。

3 人工智能技术辅助干部人事档案管理体系构建

3.1 体系总体架构设计

人工智能技术辅助干部人事档案管理体系，聚焦档案管理全流程智能化升级需求，构建起“一层支撑、五大模块、三重保障”的总体架构。其中，“一层支撑”为人工智能技术支撑层，集成 OCR、NLP、机器学习、区块链等核心技术，为整个体系稳定运行提供底层技术赋能。“五大模块”涵盖智能采集与数字化转换、智能分类与存储管理、智能检索与利用、智能风险预警、动态更新与共享协同，覆盖档案从采集到利用的全生命周期管理环节。“三重保障”则明确制度保障、安全保障、人员保障的具体要求，三者协同发力，确保智能管理体系规范落地、高效运转。

3.2 核心功能模块建设

3.2.1 智能采集与数字化转换模块

智能采集与数字化转换模块聚焦档案数字化的效率与精准度提升，集成高精度 OCR 识别引擎与语义理解算法，可对纸质、电子、手写、印章、复杂表格等多类型档案材料进行快速扫描、文字提取与自动录入。针对手写字迹潦草模糊、印章纹路不清、表格嵌套层级复杂等传统识别难点，模块内置多场景适配模型，能通过图像增强、特征强化技术提升识别准确率，解决特殊档案材料识别偏差大的问题。同时，模块支持与原有档案管理系统无缝对接，自

动完成数据格式标准化处理与录入错误校正，无需人工二次转换，有效解决多源异构档案数字化难、易出错的问题，大幅提升档案数字化效率与数据准确性，为后续的智能分类与深度利用奠定坚实基础。

3.2.2 智能分类与存储管理模块

智能分类与存储管理模块是实现档案关联化、可信化管理的核心，搭载动态机器学习分类模型，该模型具备自主学习迭代能力，能够随着档案数据积累不断优化分类规则，根据档案内容特征自动完成归类、编号与归档，无需人工干预即可适配履历、考核、奖惩等多维度分类需求，还能快速响应新增档案类型的分类要求。同时，模块采用分布式存储技术保障数据存储安全，通过异地多节点备份避免单点故障导致的数据丢失风险，融合区块链存证技术实现档案数据全生命周期溯源，每一次数据录入、调整操作都可追溯到具体责任人，有效防止数据篡改，确保“干部数字孪生知识体”的完整性与可信度，推动档案信息从离散状态向关联知识体系转变。

3.2.3 智能检索与利用模块

智能检索与利用模块重点强化档案的价值挖掘能力，开发多维度智能检索功能，突破传统关键词检索的局限，支持关键词检索、语义检索、关联检索及模糊检索等多种方式——即使用户输入表述不精准或关键词不全，系统也能通过语义联想锁定相关档案，帮助用户快速精准定位目标信息。该模块基于知识图谱技术，深度整合干部基本信息、履历变动、考核结果、奖惩记录、培训经历等多维度档案数据，生成直观的干部成长轨迹图谱与立体全景画像，清晰呈现干部的专业特长、考核趋势与履历亮点。此外，模块还支持多干部信息实时比对、定制化分析报告生成，可根据组织人事工作需求，快速输出人岗匹配建议、干部培养路径分析等内容，为干部选拔任用、考核评价、梯队建设等决策提供有力的数据支撑。

3.2.4 智能风险预警模块

智能风险预警模块聚焦档案管理全流程风险防控，构建多维度档案真实性核验模型，通过对接组织、人事、社保、学历认证、职称评审等跨部门数据资源，自动比对干部档案中的关键信息，精准识别学历造假、履历造假、信息前后不一致等隐蔽问题，尤其能通过防伪标识识别、时间线逻辑校验等技术，破解传统人工难以察觉的造假漏洞。该模块同时设置精细化权限预警与操作监控机制，按岗位、职级划分访问权限边界，对超权限查阅、违规下载、异常修改、异地登录等风险行为实时捕捉并自动报警，同步触

发审批流程。此外，该模块可自动扫描档案材料清单，监测履历、考核、奖惩等关键材料的完备性，按风险等级划分提醒优先级（紧急、一般、轻微），及时向管理人员发送补充通知，同时留存风险处理全程记录，全面筑牢档案管理的风险防线。

3.2.5 动态更新与共享协同模块

动态更新与共享协同模块着力打破部门间的“信息孤岛”，搭建一体化跨部门数据共享平台，深度对接组织任免、人事调动、考核评定、社保缴纳等业务系统的数据接口，建立“触发式更新”机制——当干部信息发生变动时，系统可自动抓取相关数据并同步至档案库，同时支持人工补充材料后的智能分类归档，无需人工手动录入，有效提升档案信息的时效性与完整性。该模块建立分级授权查阅机制，细化只读、可批注、部分修改、全程管理等权限等级，根据岗位职能与工作需求精准分配，规范档案调阅流程。平台支持在线申请、多级审批、电子签章确认与档案在线流转，还增设了跨部门协作批注功能，方便相关单位共同核实档案信息，大幅减少线下沟通成本与纸质流转损耗，显著提升干部人事档案管理的协同效率与规范化水平。

3.3 技术支撑与安全保障机制

3.3.1 技术支撑体系

技术支撑体系是人工智能辅助干部人事档案管理体系稳定运行的底层基石，需兼顾技术适配性与场景实用性。在算法选型上，优先选用成熟稳定的人工智能算法模型，重点贴合档案智能采集、动态分类、语义检索等实际业务场景，确保技术落地效果与管理需求高度匹配。硬件搭建方面，构建云边协同的基础设施架构，兼顾云端海量数据处理能力与边缘端实时响应需求，保障系统在高并发访问状态下的运行速度与稳定性。同时，制定统一的数据标准规范，明确档案数据的采集格式、存储规范与交互接口，解决多源异构数据的兼容问题，实现档案数据的标准化采集、规范化管理与高效化流转。

3.3.2 安全保障机制

安全保障机制是干部人事档案智能管理体系的核心防护屏障，需围绕数据全生命周期构建多层次防护体系。在数据加密层面，采用传输加密、存储加密、访问加密的三重加密技术，对档案数据从采集上传、云端存储到查阅下载的全流程进行加密处理，杜绝数据传输泄露与存储篡改风险。在权限管理层面，建立多维度的分级授权体系，基于岗位职能与工作需求，精准划分档案查阅、修改、下载、删除等不同权限等级，避免越权操作。此外，建立常态化

的系统安全维护机制，定期开展漏洞扫描、安全检测与风险评估，及时修复系统潜在隐患，有效防范网络攻击、恶意入侵等安全威胁，全方位保障干部人事档案信息的安全性与保密性。

4 结语

人工智能技术驱动的重重维度跃迁，为干部人事档案管理开辟了全新路径，有效打破了传统管理的信息孤岛与流程壁垒，实现了档案管理从粗放型向精细化、从被动型向主动型、从保管型向服务型的转变。智能管理体系的构建与落地，既提升了档案管理的效率与安全性，又强化了其在干部选拔、队伍建设中的决策支撑作用。未来需持续推动技术迭代与制度完善，让人工智能技术与干部人事档案管理深度融合，持续释放数据价值，为建设高素质专业化干部队伍提供更坚实的保障。

参考文献：

[1] 李丹. 人工智能如何助力人事档案管理工作[J]. 读

报参考, 2025(11):18.

[2] 许鹭雅. 人工智能赋能学校人事档案管理研究[J]. 中国管理信息化, 2025,28(18):224-226.

[3] 吴佩霖. 基于数智赋能的人工智能与人事档案管理研究综述[J]. 办公自动化, 2024,29(3):66-68.

[4] 姚淑丹. 人工智能技术在高校人事档案智能化管理中的应用[J]. 中文科技期刊数据库 (文摘版) 社会科学, 2025(10):099-102.

[5] 郑颖. 人工智能在现代人事档案管理中的应用[J]. 信息记录材料, 2022,23(12):111-114.

[6] 贾丹丹. 探索人事档案管理中人工智能的应用策略[J]. 中文科技期刊数据库 (文摘版) 社会科学, 2024(12):194-196.

基金项目：课题项目：2025 年度河北省档案科技项目计划－人工智能技术在干部人事档案管理中的应用研究，项目编号（2025-R-35）。