

# 对稳定基层档案人才的几点思考

潘多娇

(吉林省公主岭市人才交流服务中心 吉林 四平 136100)

**【摘要】**重视人才、培养人才、用好人才，是促进经济社会文化等方面科学快速发展的前提条件和必由之路。对于档案事业发展也同样具有重要指导意义。在档案工作中，人是主体，人才资源是最宝贵的资源，人才资源是第一资源，人是做好一切工作的根本保证，人才是实现全市档案工作跨越发展的强有力的支撑。我们要充分认识档案工作中加强人才建设的重要性，重视开发利用档案人才资源，建立起培养、引进、使用人才的科学机制，营造出尊重知识、尊重人才的氛围，用事业造就人才、用环境凝聚人才、用机制激励人才、用法制保障人才。

**【关键词】**基层档案；人才培养

## 一、充分认识培养档案人才的重要性和紧迫性

### 1、培养档案人才是档案工作为经济发展和社会服务的需要

当前，我国快速发展的经济对生产、科研和城乡建设的经济领域的档案需求量越来越大；同时，随着社会的全面协调发展，对人文、历史、文化、艺术档案开发的要求也越来越高。积极为经济发展和社会发展服务，是我们档案部门和档案工作者义不容辞的责任，也是我们档案工作的首要任务，要完成这个首要任务，必须培养一支高素质的档案人才队伍。

### 2、培养档案人才是适应信息化快速发展的需要

经济发展和社会进步推动了档案事业的发展，特别是信息化的快速发展对提升档案服务水平和效率提出了更高的要求，档案服务的范围扩大了，档案工作的手段更加现代化了；这样，对我们档案工作人员的政治素养、文化知识和专业水平等方面都提出了挑战。当前，科技进步日新月异，知识创新空前加快，造就一支具有坚定理想信念、掌握现代科技知识和专业技能、胜任本职工作、富有创新能力的档案人才队伍，已经成为我们工作的当务之急。

### 3、培养档案人才是造就高素质档案干部队伍的需要

档案工作是一项事业，也是一门专业，需要专业人才。用人要讲素质、讲精干、讲人才结构。需要有组织能力强的人从事领导工作，有操作能力强的人从事档案技术保护工作，有交际能力强的人从事档案资料征集工作，有记忆能力强、服务态度好的人从事接待利用工作，有研究能力和写作能力强的人从事档案编研工作，有懂计算机、会外语的人从事档案信息化建设。

应该肯定，改革开放以来，档案人才建设取得了显著成就。但是，随着改革开放的深入发展，特别是在当前小康的建设、文化的繁荣、科技的进步、经济的腾飞、社会的稳定的新形势下，档案人才失衡情况较为突出，主要表现为年龄偏大、文化程度和档案专业程度偏低，人才结构不合理；特别是精通档案专业知识、懂计算机、会外语以及具有一定研究水平和写作能力的专业人才匮乏。

## 二、大力开发档案人才资源

人才兴旺，事业兴旺，人才是档案事业发展的第一资源，要实现档案事业协调、健康和可持续发展，必须把档案人才资源建设放在突出的位置。

### 1、要建立健全合理的人才选拔任用机制，引进人才资源

当前，档案最需要的是具有革命化、年轻化、知识化、专业化的优秀人才，特别是计算机、外语、经济、法律等方面的人才，以及具有一定研究水平与写作能力的档案专业人才。档案领导应该主动与组织、人事部门协商，向上级党政领导请示，要求实行公开招聘，择优录用，引进档案事业发展急需的人才。近几年，档案部门参照执行公务员制度，通过招考公务员的方法录用人才。

### 2、要建立健全完善的人才培养机制，提高人才素质

从人的全面发展来看，人自身的发展包括政治思想道德素质、科学文化素质以及身体素质等。档案人员不仅要具备坚定的

理想信念，而且要具有竞争意识和创新精神；不仅要热爱和献身于档案事业，而且要有广博的知识和求真务实的作风；不仅要精通业务、善于管理，而且要懂法依法开展档案工作；不仅要熟悉档案工作与社会需求，而且要善于开发利用档案信息为经济建设和社会发展服务。

档案事业发展需要专业人才和高层次人才，既要有较高知识水平与创新能力的拔尖人才，也要有丰富实践经验与一技之长的实用人才。档案领导应该从时间、经费上支持和鼓励档案干部参加成人自学考试、电大等多种形式的培训学习我市特别是要多给予青年档案干部接受教育、提高学历和知识水平的机会。近几年来，每年都选送档案干部参加上级档案部门举办的档案业务培训班学习；同时还大力开展以岗位培训和继续教育为重点的在职教育，鼓励档案人员超越自我，树立终生学习的理念，把学习档案业务与学习当代经济、科技、文化等新知识、新理论、新技术结合起来；既要掌握档案学科知识，又要了解相关学科知识。把提高实际本领、适应岗位要求贯穿学习的全过程，做到学中干、干中学，学干结合。

### 3、要创新人才工作机制，优化人才发展环境

应该肯定，档案系统也有不少人才，对于人才，你不想办法留住他，他就会想办法离开你。特别是有些年轻人思想活跃，不甘寂寞，不愿意干一辈子，他们会千方百计地寻找出路离开档案工作。因此，档案领导要牢固树立以人为本、人才是第一资源的思想，建立信任人才、爱护人才、人尽其才的用人机制；尊重人才，容人发展，鼓励人才干事业，支持人才干成事业，帮助人才干好事业，为优秀人才提供发展空间和发展机会，让优秀人才脱颖而出。

用事业留人，就是领导要知人善任，用人不疑；要通过政策导向优化人才发展环境，不断加强对人才的感召力、吸引力和凝聚力，使每个档案干部真正感到领导信任自己，可以充分施展自己的聪明才干，实现自身价值，并且受到应有的尊重。用感情留人，就是领导要关心档案干部的思想、学习工作和生活状况，帮助他们解决实际困难。领导要经常与档案干部谈心，积极帮助档案干部解决子女入学、家属就业困难，免除他们的后顾之忧，使他们全身心地投入到工作中去。用适当的待遇留人，就是领导要关心群众生活，逐步改善档案干部的工作条件和福利待遇。档案部门待遇低，同其他部门比较，反差较大，这是事实，不能回避；领导要做好思想工作，鼓励档案干部干一行，爱一行，不与其他部门的人比待遇，要与其他部门的人比贡献。

## 参考文献

- [1] 李晓东. 浅谈基层档案信息化建设[J]. 兰台内外, 2019(21): 52-53.
- [2] 刘洪河, 李平. 基层档案人才队伍建设之我见[J]. 黑龙江档案, 2018(05): 76.
- [3] 张秀清. 新形势下基层档案管理工作的新思路[J]. 科技经济导刊, 2018, 26(15): 218.