

浅谈档案人才队伍的现代化建设

张雅婷

国电电力大同发电有限责任公司

摘要：2021年7月中国第一历史档案馆新馆开馆时，习近平总书记对档案工作作出重要批示，总书记强调：“档案工作存史资政育人，是一项利国利民、惠及千秋万代的崇高事业，要加强党对档案工作的领导，是做好新时代档案工作的根本遵循。”而要打造一支高素质、专业化的档案人才队伍是做好档案工作基础。档案工作的昨天是手工整理，档案的今天数字化、电子化，而档案的明天必将是去中心化数据网的天下。如何实现档案的未来，离不开信息技术的发展，而信息技术的高速发展，人们对资料数据的大范围、高频率的运用也必将推动档案的现代化发展，这其中离不开高素质、懂专业的档案人才队伍。本文将从职业价值认同感、打通晋升渠道、持续培训教育、突出使用导向等多个方面浅析档案工匠型、技能型人才队伍的建设。

关键词：档案；人才；工匠；技能

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2023.11.186

一、档案的重要地位

档案是个人及组织在各种活动中形成的有价值的不同形式的历史记录。“十四五”以来，习近平总书记多次在各种场合对档案工作做出重要指示，总书记强调“把蕴含党的初心使命的红色档案保管好、利用好；把新时代党领导人民推进实现中华民族伟大复兴的奋斗历史记录好，留存好。更好地服务党和国家工作大局，更好地服务人民群众”。切实落实总书记“四个好、两个服务”的指示，让档案发挥其应有的作用，就更应提高档案地位，重视档案人才队伍建设和利用。准确把握新时代档案人才队伍建设的新要求，部署构造档案人才建设的新格局，建立健全人才队伍建设的途径，持续提升档案队伍的素质，是打造档案现代化队伍的关键，也为推进档案事业高质量、现代化发展提供坚强的人力资源优势保障。

二、新形势下对档案人才的要求

（一）过去几十年档案人员配置情况

在过去的几十年里，档案工作因为不直接产生经济效益，低技术含量，劳动强度大，工序复杂，一直不太受到重视，所以在过去即使是专职的档案工作人员，所学的专业也很少有档案或者档案相关专业，且普遍存在学历较低的情况，档案专业知识主要靠“师带徒”来传承，对档案制度等理解不深，大多数人都秉承至之前的师傅怎么干我们就怎么干，不问前因也不问为什么，档案收集整理归档等工作的正确性无从考量。由于普遍认为档案无技术含量，专职档案人员很多都是从其他专业转岗工作来的，相对年龄较大，人员年龄结构分布不合理，老龄化严重，学习能力差，缺乏创新动力，更不愿主动承担责任。

以某火力发电企业2018年初为例，该企业具有专职档案人员6人，年龄分别为53岁、53岁、54岁、54岁、52岁、54岁，平均年龄53.3岁，按照该企业管理人员退休年龄55岁来看全部处于待退休状态，老龄化严重，文化水平较低，多数为上世纪80年代通过集中子弟接班、社会招工等方式进入企业，在其他岗位工作后，转岗至档案工作，文化水平低，没有档案专业知识，甚至有些员工在档案从业后都没有参加国家档案局干部教育中心举办的档案人员从业培训。这样的人员配置工作标准也只能是顺利完成工作。

（二）新形势下对档案人才的要求

1. 需要具有档案学、信息技术、管理学等知识的复合型人才

当今社会，信息技术飞速发展，大数据、云存储等迅速崛起，档案工作不再是过去手工目录，手工查询的旧模式了，随着计算机的广泛使用，互联网技术的飞速发展，档案管理工作也进入了一个全新的信息发展时期。档案信息内容爆炸式增加，内容也多维度展现，档案服务手段多元化、便捷化，档案管理体系发生了很大的变化。

国家已经将档案信息资源纳入《数字中国建设整体布局规范》，国家档案局也颁布了《电子档案单套管理一般要求》、《电子会计档案管理规范》等一系列和数字化电子化相关的规范要求。这就对档案从业人员对信息技术的把握提出要求。

以上述某火力发电企业为例，2010年该火电厂更新运用的紫光管理软件是客户端形式的，依靠Oracle数据库，且配备电脑较为落后，所以运行系统慢，批量导入使用不方便，当时在职6名档案人员年龄普遍较大，即

使有已经做好的表格也不会导入，只能手工录入，导致工作效率低，出错率高。且由于运行方式是客户端，只有装有客户端的电脑才能查询，所有有需求的企业人员必须要到档案室才能查询相关内容，费时费力，且由于查询人员对系统不了解，档案人员对档案资料内容不了解，使本来就有的档案资料常常得不到利用，并且使用不方便也，不能直接带来经济效益也让领导更加不重视档案工作。2018年一些专职档案人员退休，陆续吸收相对年轻人员加入档案队伍，2021年该企业档案管理人员完成新老交替，由4名相对年轻的人员取代陆续退休的档案人员，该企业决定更新紫光档案管理系统，变客户端查询为线上查询系统。系统更新后对档案专兼职人员进行了培训，年轻档案队伍文化水平相对较高，接收新事物能力强，网页版管理系统的运行提升了工作效率，增强了档案检索的便捷性，提升了档案管理能力。并且在辅助不断进行的库存档案电子化，有查阅需求的档案人员常常在自己的工位上就可以用自己的账户查阅到资料，通过申请获得档案的电子版本。

2. 需要具有创新型人才

档案是信息资源，是企业在管理、生产过程中产生的无形资产，当前社会发展，已经进入软实力比拼阶段，大数据、人工智能不断改变着人们的生活，在企业生产、管理工作中也应该不断更新知识体系，用于运用新的方法，新的思路，创造新的工作办法，提升管理水平。

还以上述某电力企业为例，火力发电的主要能源是煤，煤在燃烧过程中会产生大量有害气体，燃烧过程和燃烧最后也会残留一些粉煤灰固体粉末，生产人员在工作时会遇到职业危害，例如粉尘、噪声、高温等，凡是从事有职业健康危害的工种，企业每年都要为他们设置专业的体检项目，形成职业健康档案。之前这些健康档案以纸质版留存在档案室，每年需两个人大约用六个月的时间整理，手工撰写并录入这些健康档案数据，2022年抽调档案专职人员做这项工作，通过分析对比数据资料，提出设置合理表格，以身份证或者工号为唯一识别标记，沟通体检医院，按照企业要求制作职业健康档案，明确体检结果，制作表格，并最终把表格植入到该企业的一体化平台上，职业健康管理就可以通过公司内网的一体化平台对每名有职业健康危害的人员健康进行监控，对于每年的检查结果也可以通过批量识别导入的方式进行，极大的减轻了劳动量，提高了工作效率。

在数字化迅猛发展的今天，对于档案整理、收集、归档等，更应该不断学习新知识，透彻理解档案相关法律法规，在合规的前提下不断引进新方法，提高档案的管理水平。

3. 需要具有服务型意识的人才

档案前期所有的工作都是为了利用，要求档案人员具有服务型意识是档案工作的本质和属性决定的，只有把档案用起来才能真正体现档案的价值。传统的档案管理模式服务主要是提供查询，无论从内容还是从方式看都比较单一，网络技术的高速发展让现代档案管理服务从被动变为主动，档案的开发利用，从众多档案资料中精选出具有价值的文件材料，汇集成册，为企业生产经营献计献策。这就需要档案人员有服务意识，有筛选重要有用资源的本领。

三、如何吸引、培养、利用好档案人才，应该从根本上提高档案的利用价值，从多方面树立档案从业人员对自身职业的认同感，构造档案人才队伍晋升平台

(一) 紧跟数字化时代发展，提高档案技术含量，树立档案从业人员职业价值感和认同感，吸引更多高学历年轻人才从事档案事业

1. 搭乘时代的快车，提高档案事业的技术含金量，让档案事业迅速转型。

档案事业的昨天是手工整理，在信息化没有飞速发展、计算机还没有普及的年代，档案工作是一项耗时，耗力貌似谁都可以迅速上手毫无技术含量的重复性工作。文件材料加工的整齐度、手工目录的整洁可辨认、文件材料名录的分类准确衡量档案工作的重要标准。而时代在变化，由于信息技术的飞速发展，档案工作也在日新月异的变化。先如今加大档案的信息化、数字化，推广电子档案的单套制归档成为必然趋势，提高库存档案的数字化率，让档案查询利用工作变得唾手可得。这一切让档案从业人员不再专注于大量冗繁的重复性工作，使档案人员从手工整理中解放出来，从而可以关注档案数据本身，增加档案工作的技术含金量，进而吸引更多的高学历、年轻化优秀人才。而现代化的档案事业必然会成为“过去让人爱答不理，未来让人高攀不起”。

2. 树立档案从业人员的职业价值感和认同感

档案是企业的知识资产和信息资源，是企业在生产活动中形成的知识积累，也是记录，是足迹，更是工具和武器。档案从业人员就是保管好武器的士兵，一旦有需要我们能够为上场的战士精准的提供好不同类别的

武器。除了科技文书类生产常用到的档案,近年来专项档案的工作覆盖面也不断拓展,影响力日益增强。遗产继承、房产分配、退休工资工龄计算等等都离不开专项档案,档案和生产生活息息相关。加大档案的宣传,肯定档案从业人员的价值对于从事、吸引、留住档案人员具有重要意义。

(二)打通档案人员晋升渠道,着力构建与档案事业发展相适应的人才发展格局

1. 分类别有侧重点培养选拔档案人才。

2022年6月,国家档案局印发《关于做好国家级档案专家、全国档案工匠型人才和全国青年档案业务骨干选拔工作的通知》,在全国档案系统统一部署“三支人才队伍”选拔工作。“三支人才队伍”的建设从国家档案局层面确定了划分了档案人才的基本标准,也为我们档案人才晋升提供了思路。我们要明确好人才强档的基本思路,按照高层次领军人才,高素质领导人才,专业技术性人才、工匠型人才、青年业务骨干分类别,有侧重点的培养和选拔。例如对于工匠型人才我们可以细分为档案整理、档案利用、数据处理等,对于技术型人才我们可以分为档案法规建设、数字化建设、开发保护、收集鉴定等方面。分类别有侧重点选拔档案人才可以更好的为档案人才的利用提供便利。

2. 深入推进档案专家库的建设

档案专家库的建设方便我们更好的识别、寻找、追踪档案人才,建立动态的、不断更新的进出库制度更有利于把人才放到合适的位置和平台,也促进了各专家间的交流合作,在思想碰撞出更新的观点。

3. 常态化开展专业技术职称评定工作

“三支人才队伍”的建设是对于较高层次档案人才的评定,对于大多数深耕在一线的档案从业人员,职称评定是作为档案专业能力测评的标准之一。在职称评审过程中,要深入档案实际工作,研究制定档案职称评定工作细则,重塑评价标准,突出能力和业绩,完善考务组织,创新考核方式。创新考评方式,可以采用考评结合、现场答辩、实际操作、专家评议等方式进行评价,采用量化打分系统,细化评审得分表,设置评审通过标准分数线,只有达到分值的才能通过评审。在评审过程中,尤其要破除唯论文、唯学历、唯资历的三唯考评方式。拓宽参评范围和渠道,把能纳入的档案从业人员全部纳入到参评系统中。设立直升通道,对于在档案工作中取得标志性成果、重大业绩、或者取得突破性成果的人才给予直升渠道。

(三)扩宽档案平台,坚持使用导向,在比学赶超中育人才

1. 继续教育常态化、多元化,举办不同范围的档案职业技能大赛,以赛促学

为人才队伍提供良好的外界交流环境,运用好线上交流、线上培训的便捷方式,推广档案从业人员的继续教育。以省、市、区、县等为单位举办档案职业技能比赛,以赛促学,相互交流。同时参照国家档案局的评选标准,结合比赛情况,评选出省、市一级的档案专家,工匠型档案人才。

2. 让人才物尽其用

人才培养的最终目的是使用,是发挥他们应有的价值为现代化档案事业服务。我们要按照国家相关制度法律,参与建设项目的档案专项验收,参与档案职称评审,参与相关档案政策法规的制定,参与科研项目的攻关,参与数字档案馆建设后的测评,把人才物尽其用。同时,把工作业绩,参与成果与人才评价体系相挂钩,和档案专家库人才相挂钩,更好的发挥档案人才效应。

3. 深耕一线,发掘工匠型人才

兰台之所以被当做是档案的代名词除了因为它清香怡人,更是因为它的高洁品质。大多数档案工匠型人才深耕在一线一呆就是几十年,尤其对于今天手工整理和数字化档案交接阶段,存量档案电子化是每个档案机构面临的重要问题,我们要肯定工匠型人才在档案整理,开发利用,保护保管,存量档案电子化方面的专业技能和日复一日付出的努力,正是因为有这些大量的档案数据做支撑,我们才能运用现代化的检索工具,从众多纷杂的档案中迅速筛选出自己想要的那一个。肯定基层档案人员的付出,培育工匠型人才对于广大档案从业人员具有重大的意义。

四、思考与总结

档案“三支人才队伍”的建设、档案职称评审的有序稳定开展,都从国家、省级层面上树立了档案人才队伍建设的思路和途径,而我们档案从业人员要做的就是抓住每一次机遇,夯实基础知识,提升专业素养。在信息化飞速发展的今天,长效的激励机制才能吸引、培育并留住高学历年轻化的档案人才,也才能形成钻业务、强能力的档案人才队伍,形成良性循环,为推动现代化的档案事业做好人才储备,提供人才保障。

参考文献

[1] 杨明萍. 档案工作现代化与档案人才队伍建设[J]. 档案与建设, 2009, 000(012): 18-19.