

城乡建设档案部门人才引进与培养方面的思考

李晶晶

郴州市城乡建设档案馆(信息中心)

[摘要]随着我国经济社会的不断发展,国力日益强大,城乡建设档案部门管理水平不断提高,人才引进和培养已成为推动现代档案管理事业的重要抓手。近几年随着信息化技术在城乡建设档案领域中的应用愈加广泛以及全国“机改”逐步完成,各地城乡建设档案部门面临新形势下的转型发展,复合型人才的需求量不断增大,但受部门政策、人才来源、就业市场等方面影响,在实际工作中仍无法完全满足城乡建设档案管理的用人需求。基于此,本文以郴州市城乡建设档案馆(信息中心)(以下简称郴州馆)为研究对象,先对现状背景进行分析,阐述在人才引进与培养面临的困难,最后提出相应的解决对策。

[关键词]城乡建设档案;人才;郴州

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.04.938

一、研究背景

当前社会要求档案专业人才不但要有极高的能力、事业心和奉献精神,还要适应当前社会的快速发展,并且还要求档案专业人才掌握深厚的理论基础,对信息以及管理等学科知识也要有深入的理解^[1]。

2018年6月,湖南省住建厅发布《关于推进建设工作档案电子化工作的通知》,要求用信息技术改变传统的城乡建设档案的工作模式,推进信息技术与档案工作的深度融合;2019年6月,根据湖南省工程建设项目审批制度改革相关政策及工作要求,城乡建设档案管理纳入建设工程竣工验收环节,并通过“湖南省建设项目审批管理系统”办理。随着上位各项政策及要求的逐步落地,城乡建设档案工作进入由传统管理模式向信息化服务模式提速期,其工作理念、工作方法、工作要求、技术手段、服务范围、服务深度等随之发生巨大转变,复合型档案工作人才需求量增加。

2019年,机构改革逐步到位,很多城乡建设档案部门的职能职责及人员编制情况发生变化。例如郴州市城建档案馆与郴州市房产信息中心合并成郴州市城乡建设档案馆(市住房和城乡建设信息中心),除承担城乡建设有关档案资料收集、保管、利用等服务工作外,还要承担有关房产信息服务和住房和城乡建设系统信息化建设有关技术服务工作。相较于“机改”前,现有城乡建设档案和信息资源融合,单位职责职能范围扩大,工作量及工作难度提高,但编制数量只增加了1名,人才缺口明显。

因此,在当前城乡建设档案工作转型发展的重要阶段,城乡建设档案部门必须紧抓机改契机,顺势优化职能,准确定位工作重点,发挥各项资源整合优势,深化认识、转变思路,对人才队伍数量、结构、专业技术水平等方面客观分析,量才用人、发挥所长、用养结合、积极创新、克服困难推进工作开展。

二、人才队伍现状分析

(一) 现状情况

当前,虽然各级城乡建设档案部门普遍存在人员偏少、平均年龄偏大、男女比例不协调、高学历人才偏少等现象,但是郴州馆却有其特有的优劣势。郴州馆核定全额拨款事业编制21名,其中在编在岗人员16名,男女比例各为50%。从学

历结构看,研究生学历人员比例为6.3%,大学本科学历人员比例为93.7%。从职称级别看,专业技术人员岗位聘用比例为94%,高级职称人数比例为18.8%,中级职称人数比例62.6%,其他技术人员人数比例18.8%。从职称专业看,档案类专业技术人员比例为50%,工程类专业技术人员比例为31%,计算机信息专业技术人员比例为13%,其它技术人员比例为6%;其中6人拥有档案类和工程类或经济类,双项专业技术职称。从年龄结构看,55岁及以上人员比例为6.3%,45—55(含)岁人员比例为6.3%,35—45(含)岁人员比例为75%,35岁及以下人员比例为12.4%。

(二) 现状优势

一是专业技术人员多。相对集中规划、工民建、道路桥梁等城建相关专业,对城建项目有一定了解。二是高学历、高级职称人员比例大。具有档案及信息化工作研究型、引领型优势,利于城乡建设档案编制成果研究和城乡建设档案信息化建设开发等。三是年龄优势明显。80年代后人员占比大,实践能力强,有良好的学习能力、接受能力及创新能力,有较好的团队协作意识,工作能力和业务素质具有提升空间。

(三) 现状劣势

一是尚未满编。由于政策及客观原因限制,引进及招考人员数量有限,在岗人员数量有待增加。二是综合管理型人才缺乏。由于郴州馆属于正科级事业单位,机构设置中办公室为综合管理职能,包含人事、财务、文秘、后勤等多方面工作,管理型人才急缺。三是业务专业类别不全面。现有技术专业占比不够优化,长期面临无档案学、摄影摄像相关专业人员窘况,而从近期发展来看,计算机信息化类专业人员也明显不足。

三、现存困难和产生原因

(一) 人才数量有待补充,紧缺型人才招聘困难

据统计,截止到目前,全国共有1258所本科院校(未包含港澳台地区),但是开设档案学专业的只有35所,毕业生数量极少,主要就业地点集中在一线及省会城市或是大型企业,很多三四线城市及欠发达地区受到工作地和薪酬待遇等因素影响,招聘工作存在一定的难度。例如郴州馆自建馆以来,编制数量有限,近年来,经过机构撤并、政策倾斜、增人增编等,截至目前,编制数由9人增至21人,仍无法与现工

作量相匹配。按照“三定”方案职责职能，郴州馆所承担的工作量激增，由于人员不足，业务指导室与声像编研室合属办公，档案管理室与地下管线室合属办公，而信息室也在借助合作单位的技术力量完成日常工作。从历年招考情况看，郴州馆至今未招录到档案学和摄影摄像类相关专业人员，也缺少行政管理相关专业人才。

（二）现有专业相对集中，人才力量分布不均衡

城乡建设档案管理部门大多属于城乡住建系统或原规划系统，是城建类专业档案管理部门，经过历年人才积累，新进人员专业相对集中在规划城建类，常年缺少档案类专业人才，大多缺少声像类相关专业人才，也缺少计算机信息化相关专业人才，技术力量分布极其不均衡。例如2017年前郴州馆一直由临聘人员承担声像档案业务，由于招聘困难和滞后，对此方面人才建设培养未进行中远期规划，导致临聘人员离职后，无声像业务人员可用。目前，随着“机改”完成，郴州馆虽然已经实现了人员和设备的融合，但是档案信息化工作的时间紧，任务重，推进快，现有技术人员要短时间内适应相关专业的互通，找准结合点，工作跨界难度增大，相互间交流学习时间长，复合型“多面手”培养进度慢。

（三）专业人才有一定流失，无形中增加培养成本

人才流失不利于团队凝聚力及合作力，致使短时间内工作衔接不顺畅，同时拉长了适岗人员培养周期，增大了时间和资源的培养成本。例如自2013年至今郴州馆在编在岗人员辞职3人，其中两名均为高学历人才，1名为管理型人才。临聘人员辞职7人，其中5名为声像、计算机专业人才，2名为文字综合及行政管理人才。这些辞职人员基本在郴州馆工作时间为1年—3年不等，均是在完成培养周期后，积累一定工作经验及人脉关系后离职，离职去向多为一线城市或是自由经营。尽管此类人员中部分是因为个人发展、家庭需要等原因离职，但是究其根本，无法与市场持平的薪酬待遇及有限的上升平台才是导致此类人员离职的主要原因。

四、解决问题的几点思考

针对人才队伍的一些困难和劣势，不但要将人才培养教育纳入重要议事日程，制定培养和引进招聘人才计划，对个别专业适当降低招聘门槛；还要采用“人岗”相适的原则，用优胜劣汰和奖励性绩效工资这一有效“杠杆”的方法激发工作积极性，大力推进竞争上岗；此外还要加强对现有人员进行在职培训，在人员素质提高上不要急于求成，要坚持常抓不懈气循序渐进^[2]。

（一）内外兼修，提升整体水平

有计划对现有人员实行培训培养计划，采用“内部为主，外部为辅”的方式。对内，要求技术骨干分批分次对全馆干部职工进行授课培训，让不同岗位人员对馆内其它岗位职责、业务流程、技术要点进行全面了解，并能实际操作，能够做到根据工作需要，随时调配人员，可以保证所有岗位正常工作开展，克服现有人员少，业务水平相对单一的困难，降低因人员流动带来的负面影响。对外，积极安排技术

人员参加住建部、住建厅及各类协会等部门组织的业务培训交流会议，鼓励大家对行业内新思想、新制度、新理论、新趋势的研究学习，并要求受培人员回馆后宣讲学习，此外还可以按计划定期委托高校对现有人员进行专业培训。

（二）广开渠道，拓展人才来源

根据现状工作对人才的实际需求，可拓展其来源方式，分为编制内和编制外两种。对于编制内而言，要充分把握每年度统招统考时机，深入研究本单位人才需求数量，所需专业类型，慎重确定招考专业范围、学历条件、报考条件等，既要尽量保证招得到人，也要保证招得到合适人才，避免个别岗位半路“流产”。对于编制外人员引进，必须适当提高选人用人标准，设定适当试用期，全面考察其综合素质和业务水平。为了切实保障所需人才的引进，要敢于与进人的各种不正之风作斗争，坚持做到，凡是不利于改善本级本部门档案人员队伍结构的人员一律不接收，凡是不按进入计划要求进入的人员一律不接收^[3]。人才一经录用，同劳同酬，并为其提供上升平台和发展空间，营造出归属感，使其日常工作放得开，关键时刻顶得上，日后长期留得住。

（三）巧借资源，挖掘潜在能力

根据城乡建设档案当前开展的各类业务类型，尤其是信息化平台开发建设、地下管线测绘、专题片拍摄制作等，都具有较高的专业技术性，往往现有人才力量是无法独立完成的，因此经过合法合规程序，可以与专业性团队进行项目合作。而这些团队的专业技术水平就是优势资源，一方面可以充实现有技术力量，另一方面可以有计划对人员进行软件使用、技术演示、器材使用等方面的培训和实操指导，充分发挥带动、联动作用，挖掘出现有人员的潜在能力。另外，也可巧借契机，将业务培训实操与日常工会、党建、创文等活动有机结合，采用丰富的形式，打破传统模式，突显业务特色，提高趣味性和参与度。

五、结束语

《汉书·武帝本纪》曰：“盖有非常之功，必待非常之人。”人才是发展创新最核心的资源，城乡建设档案部门要想更好地使城乡建设档案工作服务于城市发展与建设，服务于群众生活与工作，顺应时代要求，彰显档案价值，势必要在人才二字做好文章，要不断提升整个人才队伍的综合素质和技术水平，为城乡建设档案事业贡献力量。

参考文献

[1]孙振中.新时期档案人才培养模式新探[J].人才资源开发, 2016(13): 17-18.

[2]袁国瑞,张淑玲.对档案人才引进和培养的调查与思考[J].档案天地, 2004(1): 37-38.

[3]袁国瑞,张淑玲.对档案人才引进和培养的调查与思考[J].档案天地, 2004(1): 37-38.

作者简介:李晶晶,1983年12月出生,女,汉族,籍贯湖北孝感,研究方向:城建档案规范化管理、档案人才管理及声像档案编研等。