

本科学院图书馆的可用经费有限，只能找准一到几个点有针对性进行深入挖掘研究，这才是最符合现下地方高校特色资源建设的实际情况。目前高校图书馆资源建设的重点已经逐渐向学科特色资源与服务倾斜。地方高校图书馆的特色资源建设必须符合所在高校的发展规划，有针对性的抓住学校的重点特色专业学科，着重分析其文献信息需求，做好整体规划，才能迈出特色资源建设的第一步。

2.2 共建共享协作

地方高校图书馆由于经费有限、信息技术薄弱、专业人才短缺等各种“先天不足”的因素，无法独自支撑起整个特色资源建设的任务。故而，特色资源建设只能采用多方协作的共建共享模式，这是现实的必然选择，也是当今信息社会文献资源共享发展的必然趋势。特色资源建设不仅包括纸质文献，还包括数字文献以及纸质文献的数字化。此外，在特色文献信息的采集上也需要有相关专业背景的人才进行指导。正所谓专业的人做专业的事，能够外包的服务可以外包，比如：有专门的数据技术商来做数据库建设；在特色文献信息的采集上需要学科馆员的参与，并且需要和有此专业背景的专职教师或研究员进行无缝对接。在特色文献信息的搜集整理及深入挖掘中进行专业的指导，让使用者直接参与到特色资源建设中才更能增加特色资源及数据库的实用性。

3 我国高校图书馆特色数据库的建设技术手段及对策

3.1 我国高校图书馆特色数据库转换探讨

所谓焦点转换，就是高校图书馆在建设过程中出现了建设重点的改变。往往产生这种转变都是意味着我国高校图书馆特色数据库的建设又迈上了一个新的台阶。高校特色数据库有更加重要的任务需要完成，这个任务是要结合实践进行职能提升和调整的一个过程。高校图书馆特色数据库建设的最初目标是总结，根据某一方面或者几方面的研究经验，试探性地建立起一个科学的数据库，这是高校特色数据库的雏形。接下来通过不断的试探和总结我国高校图书馆特色数据库的建设，进一步明确了发展的方向。对于特色数据库的研究理论联系的发展，从基础理论层面进步的提高了特色数据库的体系构建，呈现出蓬勃发展的态势。随着理论技术的更新，我们国家的高校特色数据库进行了平台方面的建设。在2008年左右兴起计算机技术应用于图书馆特色数据库建设当中的热潮，至今已经跨越了10年，迎来了大数据时代。我们可以应用新的大数据技术，对于高校的数据库进行管理提高有很大帮助，也使高校特色数据库的功能和效率得到进一步的发展，逐渐完善了高校特色数据库。高校特色数据库在建设当中也呈现出了逻辑上的变化：从开始建设时，我国的一些科研工作者就发现了特色数据库的矛盾问题。而后科研人员便对这些矛盾进行探讨改进，接受技术的进步，采用新的技术逐步将我国的高校特色数据库建设体制完善。

3.2 构建地方特色资源收藏保障机制

特色资源的建设是一个长期性的系统工程，单靠一个图书馆的人力和物力资源很难完善整个特色资源建设及服务体系，也难以发挥资源建设的最大作用。基于此种情况，在地方特色文化资源建设过程中，就需要考虑整体收藏的保障机制。如通过建立区域图书馆联盟、地方馆联盟或是高校馆联盟，共同建设区域性的特色文献，部分文献采用就近原则开展

收集工作，集中统一培训的方式开展专业馆员队伍的培养建设工作，并通过联盟的形式共同采购文献、联合编目和共享信息互通，建立区域性的地方特色文化文献库，搭建区域性的地方特色文献资源数据共享平台。此外，利用不同类型图书馆之间的互补优势，扩大收集渠道和方式，强化文献的宣传推广和利用。

3.3 激励机制与市场机制

目前我国各地区教育水平不平衡，发达地区高校图书馆建设与欠发达地区高校图书馆建设有一定差距，高校文献资源共享政策实施难度较高，因此需要平衡各高校以及其他机构的利益，建立相应的激励机制，通过政府规划以及市场调节，激励各方积极实行资源共享机制，保证高校图书馆建设的长久生命力。前文提到高校特色文献资源数据库建设的一大障碍是资金问题，资料显示建设资金往往决定了高校图书馆特色文献资源建设的水平及程度。吸收美国的经验来看，我国应建立相对稳定的资金投入机制，以政府投入为主体，做到中国大学的图书馆优秀馆藏文献资源建设的资金来源多元化，进而推动我国大学图书馆特色文献资源建设与共享机制的长久发展。

3.4 强化地方特色资源的管理及利用

地方文献是地方特色文化的重要载体，对其进行有效的管理及利用才能真正发挥作用。阮冈纳赞的图书馆学五定律之一：“书是为了用的”表明，图书馆的主要职能不是收藏、保存图书，而是对馆藏资源的充分利用，这是图书馆开展服务工作的前提。高校图书馆应对收集到的地方特色文化文献进行分库集中管理，有针对性的进行分类加工，专门开设地方特色文化文献库、阅览室或打造特色专架，并选拔具有文献学或情报学相关专业背景的馆员，并派出进行专业的学习培训，强化对地方文献的收集、甄别和加工能力，以便有效开展地方文献的建设工作。此外，还需注重加强对地方文献的传承利用，收藏文献的价值在于其运用，有效的挖掘文献的内涵价值，并加以利用，促进地方特色文化的传播、推广和传承。高校图书馆，特色是地方高校图书馆，可以通过开展阅读宣传推广来扩大文献的利用率，同时，针对校内外个人读者或者群团单位，特别是文化部门提供服务。

结语

总之，高校图书馆地方特色文献资源建设是一项长期而艰巨的工作，是一个复杂而又系统的工程，要在学科建设的基础上一点一滴的积累，需要学校领导的大力支持以及图书馆全体工作人员的积极参与，制定科学合理的建设框架、详细可行的工作计划，从而保障学校学科建设，发挥图书馆保护遗产、传承文化、传递知识的作用。

参考文献

- [1]李辉,迟玉琢,胡乃志.地方高校图书馆特色数据库建设现状调查分析.图书馆建设,2019(8).
- [2]刘纪刚.全国九所音乐学院图书馆自建特色数据库比较研究.图书馆学研究,2019(4).
- [3]雷树德.文献地方文献地方文献学论考.津图学刊,2019(3).

信息时代企业人事档案管理工作创新

梁玉 付虎子 唐卓菲

(西北油田分公司采油三厂 新疆 轮台 841604)

【摘要】人事档案管理工作是企业人力资源管理的重要内容，对企业进行人力资源梳理具有重要意义，也是促使企业发展节奏适应新时代社会经济发展节奏的内在要求。然而，目前多数企业及职工个人对人事档案管理的重要性认识不足，档案管理工作推广难度大。基于此，本文针对信息时代背景下，企业人事档案管理工作的重要性及管理创新过程，提出了具体的创新措施，希望可为广大从业人员提供有效借鉴和参考。

【关键词】信息时代；企业人事；档案管理；创新方法

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.08.165

引言

从人事档案管理的重要性角度分析，人事档案管理工作为企业人力资源管理提供真实可靠的 firsthand 资料，可促使工作人员全面了解员工的个人信息，准确掌握员工受教育程度、工作经历、奖惩等信息，从而可为员工个人工作质量考评提供基础评价资源；同时，也有利于企业依据战略发展需要改善企业人力资源的整体结构，促使人力管理更高效、更合理。鉴于此，档案管理工作的重要性逐渐凸显。然而，过去的人事档案管理模式已经不能满足当前工作的需要，在信息时代背景下，创造创新企业人事档案管理工作，可促使人事档案管理结构的完善工作具有信息化特性，促使各部门之间的沟通更及时、更直接。另外，信息化的管理系统有助于人事档案管理人员方便、快捷地查找员工信息，并利用信息化系统的筛选功能，精确定位具有某类特点的员工，推送不同的人事信息，从而在整体上提高企业人事档案管理的效率，利用信息化技术优化企业人事档案管理工作也是促使企业发展可满足新时期社会经济发展要求的重要举措。

一、利用大数据技术分析、查找和处理企业人事档案变动信息

在信息时代背景下，大数据技术正处“风口浪尖”。大数据技术基于信息技术，是信息技术的主要应用形式之一，此外，大数据技术的实现还需计算机技术、网络传输技术、图形图像处理技术以及数据存储技术，在多类技术协同应用下，大数据技术可被有效应用于企业人事档案的管理工作中。

在应用大数据技术分析、查找和处理企业人事档案数据时，技术人员应结合企业人事档案的一般要求和企业的入职、离职工作的处理效能要求，并综合企业网络的现实情况，为企业人事管理提供系统性的网站支持，此类系统应具有较好封闭性，即网站的登录应具有较为完整动态验证机制，从而保障企业员工的信息安全。网站的界面也应符合企业人事管理人员的信息技术应用水平，界面设计不应过于复杂，应突出企业人事档案关键词查找功能，确保企业人事档案管理人员在查找具体的员工档案信息时，可使用档案信息关键词即可有效查找到相应的员工信息。在归类档案类别方面，技术人员可依据企业人事档案管理部门的分工特点以及企业员工工作性质特点，以此信息作为系统人事档案信息分类的基础标准，在编写底层程序时，以此标准作为信息分类标识，从而为系统提供人事档案信息分类功能。具体而言，人事信息分类功能可作为系统第二界面功能，系统首界面功能应以基于大数据搜索技术的关键词搜索功能为主。另外，为了确保基于大数据技术的现代化人事档案信息系统可准确发挥出应有的现实效能，首先，企业人事档案管理部门的工作人员应积极、主动地学习档案管理系统功能，此类功能的实现方式往往较为简单，即使是对信息技术不太了解的工作人员，也可在短时间内掌握相应的系统操作方式；其次，企业人事档案管理人员应及时关注企业人力资源的调动情况以及企业人事档案管理工作的新需求，之后应将其需求及时传递给系统维护技术人员，要求其尽快升级系统，完善系统的人事档案管理工作。

二、利用手机客户端的信息推送功能，提高人事档案管理的针对性

企业人事档案信息是敏感信息，一些企业在管理此类信息时，也在系统查看和管理方面

设置了一定的权限限制机制，只允许具有一定权限、部门对应的工作人员登录查看企业员工的人事档案信息，保密性要求更高。但在管理此类人事档案信息时，很多企业管理人员的保密工作质量不高，虽然借助信息化技术，档案整理和保存工作的效率得到了有效的提高，但档案变动信息的推送工作依旧缺乏有效的保密性。鉴于此，企业档案管理人员应合理应用信息技术手段，例如手机客户端的定向推送功能，促使档案变动、人力资源调整等信息可精准地推送到相关员工或者工作人员的手机，进而确保信息查看的及时性，同时，也降低了信息共享的风险。

具体而言，在应用手机客户端开展企业人事档案管理工作时，首先，企业人事档案管理人员可联合企业技术部门，建立、完善“企业微信公众号”，要求企业员工关注公众号；其次，在管理企业人事档案信息时，如果企业制定了新的制度，此时，管理人员可直接在公众号中发布相应的制度变更信息，并利用大数据技术，在后台统计人员浏览次数，总结信息推送的现实效果。针对一些特别重要的人事档案变更信息，人事档案管理人员可依据公众号的浏览情况，选择合适的时机开展线下说明会，此时，信息技术即发挥了工作指导功能；其次，企业人事档案管理人员在管理新入职、离职人员的档案信息时，除了为企业员工提供网页人事管理系统之外，还可应用“微信小程序”功能，要求企业员工在利用与“微信”关联的手机号登陆小程序后，依据自身的档案信息变更需求，填写相应的信息，这样即可省略以往人事部门信息审核、盖章审批等过程，从而利用信息化技术，提升企业人事档案信息的处理效率。另外，由于在应用此类公众号或者小程序时，企业员工对自身人事档案信息具有较高的操作自由度，从而在信息保管责任方面，信息化技术促使档案管理责任从固定的企业人事档案管理部门转移到了企业员工自己的手中，从而强化了档案信息管理工作的责任性，也对落实企业人事档案管理工作具体细节具有积极作用。

三、结束语

总之，本文针对企业档案管理工作，提出了“利用大数据技术分析、查找和处理企业人事档案变动信息”以及“利用手机客户端的信息推送功能，提高人事档案管理的针对性”两方面的具体措施。企业人事档案管理部门工作人员应结合企业人事档案管理工作的要求和企业发展现实需求，合理应用此类技术，从而切实提升企业人事档案管理工作质量。

参考文献

- [1]倪翠玲,辛虹霞,杨玉成,李明.大数据下医院人事档案利用初探[J].档案管理,2020(06):123+125.
- [2]尚文斌.当前新形势下人事档案管理工作优化讨论[J].办公室业务,2020(20):164+177.
- [3]卢科峰.浅议信息时代的企业人事档案管理[J].城建档案,2015(09):65-66.
- [4]葛敏.信息时代企业人事档案工作的若干思考[J].档案学研究,2013(S1):117-120.