

高校毕业生档案信息化建设策略探讨

徐辛酉

(河池学院 广西 河池 546300)

【摘要】高校毕业生档案其实质是一种官方认定的资料,它涉及到的内容主要是学生在求学生涯中,校内校外的各种行为活动,比如学习状况,参与校内、外各项活动的表现等。高校档案中的种种记载,可以作为日后用人单位是否录用该生的主要依据之一。因此,对高校毕业生来讲,这是其人生中的一份非常重要的文件资料。而作为档案管理的各级相关部门应予以足够重视。本文通过阐述高校毕业生档案管理中存在的诸多不足之处,进而分析并总结出在新时期高校毕业生档案信息化建设应具有的完善策略,以此为档案管理的各级相关部门提供一些适用性的借鉴与参考,或者引发一些实质性且有含金量的探讨与改进,力求将高校毕业生档案管理工作做得更好。

【关键词】高校毕业生;档案;信息化;提升策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.08.397

一份完备的高校毕业生档案,其内部放置的资料包含考生求学期间的考生档案、入学登记表、体检表、奖惩记录表、党团相关资料、毕业生登记表以及各类社会实践材料等。这些资料里面包含了该生各科学业成绩优劣,体质变化状况,心理健康如何,参加各类社会实践的表现与能力以及在校内外参加的各项比赛所取得的成绩等。对高校毕业生而言,个人档案记录着其求学生涯中一切活动情况,是常伴一生的密码;对高校而言,毕业生档案就是一份高校培养成果的综合鉴定。它承载着高校教学、管理以及后勤服务方面的实施水平,可以作为高校办学水平评估的参考因素之一,也是毕业生的一笔财富。

一、高校毕业生档案管理存在的问题

高校毕业生档案管理工作看似是一件极为枯燥而简单的工作,实际则不然。首先从它涉及到的部门角度来看,它几乎跟高校所有部门都关联着。具体涉及的部门有:招生就业处、学生工作处、教务处、学生党团工作处以及该生所在的相关院系等,涉及的部门极为庞杂。与此同时,高校毕业生档案管理工作受国家教育相关部门的法律与法规约束,该生所在院校的办学理念以及机构设置相关。此外,还会受到高校档案管理人员的配置以及办公经费等因素的影响。就这两类复杂的因素最终导致高校毕业生档案管理工作处于一种比较尴尬的局面,重视程度不够以及管理不规范现象是常态。不过高校层次不同,决定了档案管理规范化程度的不同。省属以上高校现在已经有专业化程度较高的档案馆,其管理已经实现了信息化,管理人员职业素养也较高。而一些地方普通本科院校以及大批高职院校的毕业生档案管理工作呈现边缘化的状态,普遍存在几个比较严重的问题。

1. 学校日常管理不规范,档案信息不完整

尽管目前国家教育主管部门出台了《档案法》和《高等学校档案管理办法》^[1],对档案管理工作进行了指导与规范。但高校毕业生档案管理工作依然存在诸多漏洞,比如内容不够详实,错漏较多等问题,归根结底还是缺乏具体的操作样板或实施细则的指导。毕业生在校期间的个人原始档案大多还处在纸质版阶段,但是随着信息化管理方式的逐步发展,尽管高校也紧跟潮流而采用了信息化模式来管理档案,但由于每年在校人数数量较大,而高校档案管理人员配置又相对较少,并且没有建立起专业性强的培训和严格的考核上岗机制,尤其是这些人员的责任感不强,最终导致学生档案材料录入不全,错漏出现频出,纸质版与电子版信息不一致的问题。综合上述问题,最终导致毕业生档案不能详细而真实地反映该生在校期间的各类表现,给毕业生后期运用档案来办理各种相关手续带来诸多不便。

2. 学校责任心不强,档案移交有漏洞

高校毕业生在毕业之际,其档案资料需要高校档案管理部门移交交给相关部门。但是在档案移交过程中,学校没有严格依据国家出台的政策和措施来规范交接。常用的方式是邮寄,本人携带,甚至是同学代办等。这些方式不可避免地会产生档案资料被无故私拆而缺失,甚至完全丢失的情况。此外,一些档案在没有收到回执的情况下,高校档案管理部门往往对此没有及时追踪的意识和程序,档案的具体去向也无法明晰。

3. 毕业生个人档案意识不强,档案托管落地不及时

大部分高校毕业生在毕业当年就实现了顺利就业的愿望,往往及时向学校反馈了较为精准的档案接收地,不会出现档案遗失问题。但依然有个别学生没有在毕业当年解决就业问题,个人档案无法精准迁移并回执给学校。他们往往采取个人携带回家的方式或简单填写一个邮寄地址让学校邮寄出去,根本没有及时送达户口所在地人社局或人力资源服务中心委托管理。久而久之,档案容易被私拆或者丢失,不是资料不全,就是彻底“断档”^[2]。后期一旦重新开始就业,发现档案出现严重问题,直接阻碍了户口迁移、养老金缴纳以及职称办理等人生大事的办理。最终的结果就是需要补办档案资料,不仅本人疲于应付,还大量浪费社会公共资源。

4. 地方相关档案管理机构大局意识弱,管理不主动

当前,绝大多数高校毕业生就业管理中心的档案管理机构处理毕业生的档案依然是纸质模式,信息化程度极低。由于档案托管中心存在人员配置与经费开支问题,毕业生档案接收情况根本没有严格办理逐一邮寄回执单的程序。对个人送达的档案材料,甚至已经被私自拆封的,很少详细询问具体情况,也没有向相关学校查询或函询其档案真实情况。此外,地方档案管理工作普遍具有单一性,多为简单做一个归档登记,分类存放即可。对没有电子版的学生档案,这些部门也没有将纸质档案及时录入电子档模式,网上查询服务根本提供不了。

5. 价值有待挖掘

高校档案信息价值的发挥需要高校档案馆结合馆藏资源特点和优势,组织和开发档案信息资源,创新服务手段,提供各类档案信息的二次加工成果,为具有特定需求的公众提供深

度服务。

二、档案信息化管理的有效策略

由于高校毕业生档案管理现状堪忧,出现与社会需求严重脱节的现象。这种弊端实际上对高校整体办学水准的评估起着掣肘的作用。《全国档案事业发展“十三五”规划纲要》早已明确提出“要创新档案信息化管理模式,全面深化和拓展档案利用服务方式和渠道”,高校档案管理工作作为高校综合管理链条上重要的一环,应该具备创新意识,将档案管理模式提升到一个信息化管理的阶段。要以数字化和信息化技术为载体,打造信息化档案管理平台,实现档案管理工作可持续发展。

信息化时代的蓬勃发展给档案领域带来极大的冲击,档案管理方式终于发生了一些改变,各种数字档案馆雨后春笋般地构建起来,甚至引起了档案管理信息化理论研究课题的增加。毫不夸张的将信息化时代催生了档案管理模式本质性变化,生活在互联网和信息化技术空前发达的时代,人们已经抛弃了墨守成规的观念,追求高效、便捷、优质的档案管理模式。高校毕业生档案管理模式提升的策略,不再只表现在学者理论研究和呼吁的层面,而成为一项改革的具体措施。

1. 完善相关的法律法规,制定可视化的操作流程

不可回避的一个事实是,当前我国高校毕业生档案管理工作依然遵照1991年颁布的《干部档案工作条例》^[3]来执行的。毕业生档案的前身为人事档案,毕业生档案的收集与保存,后续迁移都是遵照该条例来执行,并没有进行条例修改来适应时代需要。1999年以前还是延续计划经济时期的模式,大学毕业生采取统包统分的模式,如今早已是市场经济体制下的就业双向选择模式。广大高校毕业生其干部身份早已是形同虚设,毕业生档案早就应该从保密发展到保护的思维模式上来。当然,人事档案需要设立不同的保密级别,但一定要避免入档分离状态下的种种漏洞的产生。

2. 建设高水平的智慧校园,融合教务、学工、心理、就业等各个系统

首先,第一步要做的是依据《高等学校档案管理办法》的相关规定,应该加快纸质档案向电子档案转化的步伐,实现纸质档和电子档同步归。同时要注重档案内容的丰富而完善,重点突出学生在求学阶段的独特性和具有竞争力的潜质。当前在我国倡导“互联网+政务服务”的大背景下,各大高校应该加强与政府有关部门之间的互动与协商,最终达成档案管理的具体措施,一举打破分阶段管理的模式,彻底为毕业生解除有关档案问题的后顾之忧。

3. 提升从业人员素质,建立稳定的专业队伍

高校档案管理人员要具备过硬的政治素养,责任感或服务意识也得跟上。当然,高校领导要重视档案管理工作,并建立健全的档案管理人员的培训与考核机制。培训与考核合格的档案管理人员才能上岗,并设置合理的奖惩制度,对档案管理出现重大失误的个人给予不同等级的处罚。培训的要求则是档案管理人员计算机操作技能必须熟练,会使用扫描仪等科技产品,具备运用各种社交软件和平台的能力。

4. 建立特色鲜明的数字档案馆

高校毕业生档案是该生求学生涯的忠实记载,而电子档案调用起来更加便捷而直观,保存起来更为方便。数字档案馆^[4]应该成为高校学子的精神家园和文化内涵的承载者,实现阐述过去,服务现在以及引领未来,三位一体的模式。

5. 创造性地发掘档案价值

高校毕业生的档案是直观验证学生求学阶段教育成果的第一手资料,经过解析能反哺高校各部门的工作情况。现如今,电子身份证早已普及,假如电子档案跟电子身份证真正实现入档合一,将成功避免档案造假现象的出现,也简化了求职手续,节约了社会公共资源。

结语

总之,高校毕业生档案信息化的实现需要几个关键措施的实施,包括教育主管部门法规更加明确,高校以及其他档案管理机构领导层的重视并制定档案管理的培训、考核以及奖惩机制,引起档案管理人员观念的转变以及职业素养的提升,最终使高校毕业生档案信息化建设迈入新台阶。

参考文献

- [1]刘晓菁.加强现代档案馆功能建设的若干思考[J].福建档案,2013(3):16.
- [2]潘秀明.拓展高校档案馆服务功能的探讨[J].龙岩学院学报,2014(4):127.
- [3]黄波.就视角下高校学生档案管理与数字化创新[J].宁波职业技术学院学报,2017(6):61.
- [4]李德婷.浅析“互联网+”时代背景下的档案工作[J].黑龙江档案,2016(1):50.

高职院校商务英语专业教师校本研修实效性提升策略

——以云南外事外语职业学院为例

焦美莲

(云南外事外语职业学院 云南 昆明 651700)

【摘要】高职院校商务英语专业教师因其教育及行业背景,商务类知识基础和实践能力普遍较弱。为改变这种现象,提高商务英语专业人才培养质量,校本研修是最为直接有效的方案。本文分析了高职院校商务英语专业教师的教育、行业背景以及研修现状,并从校本研修意识树立、平台搭建、评价机制建立以及制度完善等方面,提出高职院校商务英语专业教师校本研修实效性提升的策略。

【关键词】高职;商务英语专业教师;校本研修;实效性;策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.08.398

自2007年国内首个商务英语本科专业点在对外经济贸易大学设立以来,国内商务英语专业发展已经有十多年的历史。这十多年间,不同层次的商务英语专业点如雨后春笋般涌现出来,这也从一个侧面说明商务英语专业人才需求在快速增长。作为教学过程中核心因素之一的教师,对人才培养的最终质量起着不可替代的重要作用。因此,商务英语专业人才的培养过程中,专业教师的教育发展至关重要。但综观近年来各层级院校商务英语专业教师的来源及现状,教师英语基础知识相对扎实但商务背景知识和技能欠缺的现象极为普遍。因而,商务英语专业教师的研修发展,迫在眉睫。

一、高职商务英语专业教师教育及行业背景构成现状

借助高职教育相关管理平台以及各高职院校间的横向业务联系平台,不难看出,高职院

校商务英语专业教师多数毕业于国内外高校的英语、英语教育、应用英语等专业,其中英语和英语教育专业背景的教师占比最高。以云南外事外语职业学院为例,21位商务英语专业教师中,“英语”专业毕业的有18位,另有1位毕业于“对外英语教育”专业,1位毕业于“英语口语”专业,另一位毕业于“应用英语”专业。“英语”专业背景教师占比85.7%。很明显,从教育背景来看,商务英语专业教师团队普遍缺乏“商务”相关教育背景,商务知识基础相对欠缺。从行业背景来看,这21位商务英语专业教师中,有过企业工作经历或背景的教师寥寥无几。企业工作时间超过1年的,不超过5人,占比低于23%。若对有过企业工作经历的教师曾经任职过的企业进行细分,这一比例会更低。可见,商务英语专业教师缺乏行业知识和技能的现象极为普遍,教师团队质量形势严峻。在以“实践能力”为突出特点的高