

# 新时期高校档案队伍建设与解决办法问题研究

王小娟

鄂尔多斯职业学院

**[摘要]** 高校档案室在高校各项事业中发挥着重要作用, 高校档案队伍是高校档案工作顺利开展的前提和基础。在互联网高速发展的新时期, 档案工作的专业性和个性化要求更高, 对档案队伍提出了新要求——档案员队伍转型。本文以新时期高校档案队伍建设为主线, 调研走访大量的档案室, 就在新时期数字档案室建设中对档案员队伍提出的新要求等问题展开研究, 并提出相应对策。

**[关键词]** 新时期; 高校; 档案队伍; 解决办法

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.984

## 一、高校档案工作的重要性

资料存档管理是记录事实和的重要途径和抓手。“今世赖以知古, 后世赖以知今”。档案的真实性和完整性是人们未来继续开展研究和使用的前提和基础。在当今社会进步的背景下, 档案管理不仅需要详细记录相关信息, 还必须充分发挥其积极作用。高校档案是指高校在教学管理、科学研究、党政管理等一系列活动中形成的资源, 包括文字、图片、声音、视频、实物等内容, 档案不仅是领导决策、工作证明、科学研究和基础设施、设备配置等方面可靠数据的基础, 而且还是历史参考和促进创新的重要资源。为校管档, 为校守史, 是高校工作必不可少的重要部分。

## 二、新时期高校档案工作特点

高校档案管理工作主要是对高校工作过程中产生的资料进行记录和保存。新时期是大数据时代。随着信息化技术的快速发展, 大数据技术得到越来越广泛地应用。在大数据环境下, 充分利用好信息化技术对档案进行管理, 可以有效提高管理效率。加快推进高校档案管理与信息化技术相结合, 不仅能够在档案管理中捕捉更多的有效信息, 实现信息资源的共享, 也能为广大师生提供更好的服务质量, 促进高校档案信息化建设迈入新的发展阶段。大数据环境下的高校档案信息化建设可以在实行统一化管理的基础上, 更利于档案保存, 避免出现损坏等问题, 为档案管理人员带来诸多便利。

新时期, 高校档案需要进行数字化、信息化, 利用信息技术进行档案管理, 从而提高档案工作效率。首先, 需要对已有档案进行初级信息化, 通过相关数字技术, 将档案录入到高校档案系统中, 通过系统的分类将档案信息进行归类处理。其次, 可以使用网络实现信息共享, 通过登录高校档案信息管理平台, 查阅所需要的档案信息, 从而实现高校档案资源共享。最后, 高校档案的信息化能够将纸质化的档案转化为数字资源管理, 为档案管理提供统一的积累、鉴定、归档、查询、应用平台。目前, 高校档案管理工作在逐步走向规范化、科学化的同时, 但在信息高速发展的新时期高校档案工作还有很多不足之处, 还需不断改进。

鉴于上述高校档案工作的重要性和新时期高校档案工作的新特点, 对于高校档案员队伍的发展与建设提出了新的、更高的要求。

## 三、高校档案队伍现状及存在问题

### (一) 档案工作重视程度不够

书到用时方恨少, 档案工作和学习一样, 在于平时的积累, 收集整理好关键时候才能查找到利用上, 不能等到用时方恨无。正是由于档案工作收集管理的超前性和使用价值体现的滞后性, 以及档案工作不会影响当下工作的正常运行, 致使有些单位领导对档案工作有所忽略, 重视程度不够, 支持力度不高, 导致档案工作不好开展。

档案部门在高校作为一个辅助部门, 部分高校对档案的重要性认识不足, 认为档案工作没有技术含量, 谁也能干, 干与不干一个样, 干好干坏一个样。没有认识到档案工作对学校的教学、科研工作都有一定的促进作用, 对学校的发展和提升有一定的辅

助作用。由于档案管理员意识淡薄, 造成档案工作松散、档案不完整和档案流失严重等弊端。有的部门兼职档案员不重视档案, 将档案移交归档视为额外负担, 在文件材料立卷归档过程中, 有的因为移交不及时造成材料积压, 有的因保管不善使材料残缺不全。这样导致学校档案工作发展缓慢, 不能与学校建设的发展相适应。

### (二) 档案队伍组成方面

高校档案管理存在档案工作任务重, 专业人员不足的现状。高校档案管理队伍一般由专职档案员和兼职档案员组成。专职档案员一般比较固定, 但是对口专业的较少, 一般存在老、弱、病现象。由于高校档案产生于具体的教学、科研、党政管理等工作中, 来源于学校各个处室, 故每个处室均设置兼职档案员, 既然是兼职档案员, 那就说明其还有自身的本职工作, 而且兼职档案员的更替性较频繁。兼职档案员的人事身份属于各部门, 这使得档案部门对这些人不能进行考核, 进行管理时无法把握尺度, 例如专业培训, 部分兼职档案员会以本职工作为借口拒绝参加培训; 对整理移交本部门档案的质量无法做硬性要求, 可以说兼职档案员的工作方式基本靠倒推, 缺乏工作主动性和积极性。

### (三) 工作方法和专业水平方面

档案管理是一项枯燥、艰苦的工作, 需要良好的业务技能。由于高校档案管理人员频繁变动, 造成档案人员整体专业素质无法提高或见效缓慢。有的档案人员上岗前没有经过岗前培训, 人员调整后未及时传帮带, 新手因业务不熟造成档案损坏、遗失现象时有发生。

目前, 档案员还主要从事于传统的档案工作, 主要为人工、手工操作(收集、整理、装盒、上架等)体力劳动。2014年国家档案局在《数字档案室建设指南》提出了数字档案室的概念、建设标准、建设内容和要求, 开启了机关档案信息化工作的新篇章。数字档案与传统档案管理工作不同, 档案员的工作内容和任务都需要进行转型。目前, 一些高水平的综合性大学的数字档案馆建设已经走向实践, 但大多高校由于受到建校情况、机构设置、领导重视程度、档案室的基础建设、专业工作人员配备等因素的限制, 基本处于起步阶段。在高校数字档案馆建设中最突出的和最棘手的问题是高职院校现有档案工作人员的转型问题。

## 四、新时期高校档案队伍建设及解决办法

### (一) 加强档案工作领导, 提高档案员的思想认识

档案工作者应从自身出发提高领导对档案工作的重视。一是精通业务, 让档案工作出彩, 才能让领导支持和重视档案工作。二是遇到问题时, 多向领导请示沟通, 让领导参与到档案工作的决策中, 更深入的知晓档案工作的重要性。三是提升档案服务水平, 档案工作人员应高度重视档案服务工作, 在做好日常档案查询服务的同时, 搞好档案编研工作, 例如编写《学校大事记》、《组织机构沿革》等, 为领导工作决策及总结提供服务。四是做好档案宣传, 通过“6·9国际档案日”、“12.4”普法宣传日等活动宣传档案工作, 使大家更深入的了解档案及档案工作的重要性, 提高档案意识。

在新时期, 高校应着力建设社会主义和谐社会, 充分认识档

案工作在学校发展中的重要作用,高校应加强档案工作的领导,把档案管理列入学校的重点工作范畴,增强领导责任感,实行落实问责制。同时要求档案管理员应具有高度的政治观念,高度的责任感、使命感,良好的职业道德,热爱档案事业,认真细致的工作态度,愿意献身档案事业的决心和热情。

### (二)完善档案管理制度,提高档案队伍稳定性

高校档案队伍建设是一项长期性工程,要想提高档案队伍稳定性,就必须完善档案管理制度,明确档案工作的岗位要求和具体内容,处理好档案部门和学校其他职能部门、教学系部之间的关系,加大制度体系建设,将档案移交归档纳入学校年度考核中。从高校领导层次上重视档案,配齐岗位人员,便于更好地开展档案工作。

在建立健全档案管理制度中,第一应在单位人事招聘中,增设专业档案人员招聘,招聘新时期既有档案专业又有计算机专业的人员进行档案管理;第二应定期对在岗档案员进行培训和考核,使档案员的专业知识和技能时常处于不断更新和提升的状态,为此需要学校专门规划相应的培训经费和培训指标;第三应建立档案员奖惩制度,对优秀档案员进行表彰和奖励,并在职称评聘环节可以单设指标;对于不合格的档案员或因失误造成档案重大损失的,要给予一定的批评和处分,严重者可调离档案岗位。

### (三)完善培训管理机制,提高档案人员素质

新时期,高校档案已经从传统的纸质档案转化为多元化的数字档案,这就要求档案员不仅要具备档案专业理论知识和保密知识,还要求同时具备计算机技术相关技能。新时期下,复合型档案管理人员成为高校档案人才培养的新方向,各高校应结合新时期发展趋势,加大对档案人员的培训力度,在重视档案专业培训的同时,将大数据、软件系统、扫描数字化技术作为档案人员知识体系培养的重要内容,双管齐下,保证档案管理信息化人才需求。高校档案管理人员应增加学习的自觉性、主动性,学习新技术、新理论,不断提升自身的专业素质。

将理论与实践相结合,在工作实践中提高自身业务素质,进

而提高档案工作质量和工作效率。熟练操作档案管理软件,让软件服务自己的工作,从而将档案体力劳动转化为档案脑力劳动。

### 总结:

在新时期,信息化时代,高校档案建设正迈向数字化、信息化、共享化。作为新时期档案队伍中的一员,要不断提高自身的专业技术水平,推动高校数字档案室建设,高质量的保存好各类档案、更高效的服务于师生和社会各界。只有不断提高档案人员素质,才能提高档案质量;不断提高全校师生对归档工作的重视性,才能提升归档效率;不断学习和使用新技术,丰富档案数字资源建设,才能积极推动高校档案管理的数字化建设进程。

### 参考文献:

- [1] 杨咏咏. 基于大数据环境下的高校档案信息化建设分析[J]. 兰台内外, 2021(05): 7-9.
  - [2] 唐江玲. 高校转型发展时期兼职档案员队伍建设研究——以四川文理学院为个案[J]. 四川文理学院学报, 2020(04): 112-116.
  - [3] 江婷. 信息时代高校档案馆人才队伍的建构[J]. 兰台内外, 2020(21): 62-63.
  - [4] 卢靖琳. 新时期高校档案管理人才队伍建设研究[J]. 办公室业务, 2021(06): 159-160.
  - [5] 陈海燕. “双一流”背景下高校档案人才队伍建设研究——以上海交通大学为例[J]. 兰台世界, 2020(10): 66-68.
  - [6] 蒋丽林. 浅谈信息时代高校档案管理人才队伍建设新要求[J]. 兰台内外, 2020(32): 34-36.
- 基金项目: 本文系内蒙古自治区高等教育学会2021年档案科研项目“高校档案队伍建设之高职院校数字档案室建设过程中档案员队伍转型问题研究”。(编号: NGJ-YB-2021-1)的阶段性成果。

作者简介: 王小娟(1984—), 女, 内蒙古鄂尔多斯人, 鄂尔多斯职业学院副研究馆员、硕士研究生, 研究方向: 档案管理。

### (上接第1887页)

么常见了。将“叙事”看作是聆听过程的自然属性,而不是音乐本身的一个对象或属性,这一观点可能对音乐和情感的心理学研究最有希望。

通过使用间接记忆和判断任务,尽可能客观和谨慎地测量诱发的情绪,这也有助于最小化潜在需求特征的影响。因此,经历悲伤情绪状态的人应该把情绪刺激解释得更悲伤。联想网络理论还假设,人们应该更容易记住与他们当前情绪状态在情感上一致的材料。然而,经验证据表明,事实可能恰恰相反,人们本能地试图调节自己的情绪和情绪,反而导致了影响不一致记忆效应。

悲伤的叙述描述似乎加剧了听着悲伤的音乐所引起的悲伤,中性叙述并没有像假设的那样减轻悲伤的强度。与无叙事组相比,叙事描述所促进的视觉意象增强了被试对音乐的注意力和沉浸感,从而强化了两种情况下通过音乐对情感的诱导。这一发现可能是由于特质共情和情绪传染机制之间的交互作用。换句话说,有同理心的人更容易通过音乐感染他人的情绪。综上所述,语境信息似乎是音乐聆听体验中突出而不可分割的一部分,与音乐线索相结合,形成一个连贯的整体。

### 参考文献:

- [1] Bannister, S., & Eerola, T. (2018). Suppressing the Chills: Effects of Musical Manipulation on the

Chills Response. *Frontiers in Psychology*, 9(2046).

- [2] Beck, B. D., Hansen, A. M., & Gold, C. (2015). Coping with Work-Related Stress through Guided Imagery and Music (GIM): Randomized Controlled Trial. *Journal of Music Therapy*; Silver Spring, 52(3), 323-352.

- [3] Evans, P., & Schubert, E. (2008). Relationships between expressed and felt emotions in music. *Musicae Scientiae*, 12(1), 75-99.

- [4] Juslin, P. N., Barradas, G., & Eerola, T. (2015). From sound to significance: Exploring the mechanisms underlying emotional reactions to music. *The American Journal of Psychology*, 128(3), 281.

- [5] Vuoskoski, J. K., Thompson, W. F., McIlwain, D., & Eerola, T. (2012). Who enjoys listening to sad music and why? *Music Perception*; Berkeley, 29(3), 311-317.

- [6] Zentner, M., Grandjean, D., & Scherer, K. R. (2008). Emotions evoked by the sound of music: Characterization, classification, and measurement. *Emotion*, 8(4), 494-521.

项目信息: 《音乐诱发的表象加工会影响音乐情绪吗?——不同视空间任务的作用机制》

项目编号: CX202102072