

大数据时代档案管理人才队伍建设探索

盖莹

陕西省西安市 西安工程技术学校

摘要: 档案是单位活动的有效记录,能够反映单位的发展状况。在大数据时代,各单位的档案管理工作也需要与时俱进创新与发展,这必然需要档案管理人才的支持,做好档案管理人才队伍建设工作也就变得更为迫切。为此,本文概述了大数据时代档案管理人才应该具备的基本素质,分析了大数据时代档案管理人才队伍的现状,提出了大数据时代加强档案管理人才队伍建设的主要措施,以供相关人员参考。

关键词: 大数据时代; 档案管理; 人才; 基本素质; 队伍建设; 现状; 主要措施

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.03.049

引言

档案一般记录着单位发展的原始资料,既是单位发展历史的直接反映,也是单位历届领导与员工努力工作的结晶。在当今的大数据时代,整个社会对档案的重要性有了更全面深刻的认识,档案的日常应用频率持续增加。与此同时,各单位对档案管理人才的要求也更加严格,档案管理人才队伍建设工作越发重要。这就要求档案管理人才主动适应大数据时代的实际要求,全面开展好档案管理工作,以此充分发挥档案的各项价值,促进单位与社会的良好发展。

一、档案管理人才应该具备的基本素质

(一) 熟练掌握档案业务专业知识

作为一名合格的档案管理人才,一方面需要熟练掌握档案管理学、文书学以及档案法和档案文献编撰等诸多基本业务知识。另一方面,还需要熟练掌握档案管理的相关工作技巧,能够适应大数据时代档案管理的各项实际要求,明确现代档案管理的基本范围与主要特点。善于学习与领会上级文件,了解各方面的相关政策,并能够在档案管理实践工作中,借助文件与其他形式有效落实党与国家的相关政策。

(二) 具有良好的政治素养

档案管理人才需要站在正确的政治立场上,具备的较高的政治素养,具有高度的责任意识与较强的法制观念。熟悉与了解我国现行相关法律法规,可以全心全意爱岗敬业、无私倾注于本职工作。在日常实践工作中,档案管理人员需要经常牢记“为党管档”的基本要求,将“为民服务”作为基本工作观念。时刻清晰认识到档案工作所具备的社会效益始终高于它的经济效益。将档案法作为基本工作准则,在充分保障档案信息绝对安全的同时,尽可能为民提供更加优质服务,充分实现档案

的多种积极价值。

(三) 具备丰富的科学文化知识

档案管理工作所涉及的工作内容比较繁杂,覆盖的知识领域十分宽广。特别是在当今的大数据时代,整个社会的知识层次较以往明显丰富,知识深度与知识广度都大幅度拓展。这具体到档案管理工作实践中,主要表现为档案管理内容、档案应用目的、档案应用价值以及档案服务方法等都呈现明显的多元化特征。基于这种实际情况,各单位对档案管理人才的综合素养要求也更加严格。第一,档案管理人才需要具备丰富的文化知识涵养,不但对本行业的专业知识熟稔于心,还需要对法律、哲学、经济以及管理、历史等相关学科知识都有所涉猎与了解。第二,在大数据时代,信息全球化成为一种常态,世界范围内的交流与沟通较以往明显增多,所以档案管理人才还需要加强外语知识储备,可以便捷选择与快速获取相关档案信息。

(四) 具备较高的信息技术应用能力

在当今的大数据时代,各项信息技术的飞快发展为现代档案管理工作的开展提供了良好的物质基础。而正确应用现代计算机技术、现代通讯技术以及缩微摄影等多种先进技术与科学设备也成为实现现代档案网络化、视听化以及微缩化和自动化的主要手段。所以大数据时代的优秀档案管理人才不但需要具备精湛的专业知识,还应该熟练掌握计算机与互联网技术、现代通信技术以及办公自动化技术及其相关维护技术和多种科学设备。充分利用丰富的新技术、新知识武装自己,提升自己的实践工作能力。简言之,在大数据时代浪潮中,合格的档案管理人才必然应该有效掌握多种信息技术与大数据技术。

二、现阶段我国档案管理人才队伍的现状

(一) 档案管理人才队伍专业人才不足, 难以满足时代发展需要

档案管理工作原本是职业学校发展建设的基本组成部分, 但随着职业学校自身学规模的不断扩大与发展速度的加快, 其档案管理工作也明显表现人才队伍建设难以满足时代发展需要的问题。究其最主要原因在于, 我国很多职业学校本身起步时间比较晚, 建校时间不长。在学校建成初期, 在办学方向上未进行科学定位, 在内部管理建设方面也未设置长远规划。所以它们的档案管理人才队伍在学历结构与知识结构方面普遍不平衡, 专业人才数量明显不足。而后随着时代发展, 很多职业学校的办学规模持续扩大, 师生数量明显增加, 档案管理能力更加复杂。但部分职业学校却没有及时调整档案管理的机构设置与人员配置。这样就增加了原有档案管理人员的工作难度与工作强度。使得原本力量不充分的档案管理工作队伍远远难以满足大数据时代档案管理的实际需要。再加上许多兼职档案管理人员都并非科班出身的专业档案管理者, 所以对档案业务专业知识了解有限。如果单位对兼职档案管理人员的继续教育又比较缺乏, 整个单位的档案管理人员就没有足够的时间与精力开展档案信息化建设与档案信息技术创新开发等工作。而有些职业学校虽然也加强了对档案管理工作的重视, 在档案管理人员的业务素质与综合能力方面都有部分提升。但受限于专业档案人才缺乏, 实际的档案管理成效依然不佳。

(二) 档案管理人才队伍整体结构趋于老化

目前部分职业学校受办学初期的定位影响, 很多档案管理人员基本都是终身制, 一直到工作退休, 才会指派新的档案管理人员接任。这种终身制的工作模式带来的最直接影响就是促使档案管理人才队伍结构长期单一, 在年龄组成方面整体趋于老化。即使是随着新的人事制度改革的推进, 有些职业学校仍是定岗定编, 在目前的档案管理人员未退休前, 校方不会指定新工作人员填补, 整个档案工作在梯队建设、人员交替方面仍弊端明显, 这显然不利于优秀档案管理人员的培养。

(三) 档案管理人才队伍现代化管理水平偏低, 档案资源科技化含量不高

在大数据时代, 档案管理工作要求逐步朝纵深化方向发展。档案管理人员除了具备相应的专业知识外, 还需要熟练应用相关档案管理软件及多种数字化技术,

能够承担起档案信息资源数字化平台筹建等工作, 有能力应用先进的科学技术与现代化管理方式运行与维护档案资源共享系统等。然而就目前我国职业院校档案管理的实际状况而言, 因为缺乏专业的技术管理人才, 有些学校的档案数字化建设与网站建设工作仍处于空白或初期起步状态。很多档案信息仍是固有的纸质档案, 档案数字化处理工作受限。而档案利用一般只可借助目录查询后, 至库房提取才能获取相关资料, 利用过程繁琐且利用率偏低, 档案信息科技化含量明显不足。

三、大数据时代加强档案管理人才队伍建设的主要措施

基于现阶段在我国诸多单位中, 除了专业的档案馆与档案室由专职档案管理人员负责日常工作外, 其他很多单位都是由兼职档案管理人员来承担大部分档案管理工作的现状。我国相关单位需从多方面入手, 强化档案管理人才队伍建设, 提升我国相关单位档案管理工作的现代化、信息化、科技化水平。

(一) 选拔具备优秀专业技能与较强业务能力的高素质复合型人才加入档案管理队伍

因为目前很多单位中, 档案管理工作仍然由一些兼职人员负责。作为本职工作范围外的多余工作量, 这显然会给从业人员带来一定的工作压力。导致他们在日常档案管理中经常力不从心, 档案管理实际效果不理想。再加上这样许多职业院校的档案管理工作依然采用落后的管理方式, 明显落后于大数据时代档案信息化建设的实际需要, 科学兴档的践行力度受限。所以职业学校出于档案管理工作对学校发展重要作用的考虑, 十分有必要主动提升档案管理队伍的整体素质, 强化对档案管理人员的专业培养。大力引进与任用那些能够促进学校长远持续发展的专业档案管理人员, 尤其是那些具备信息化工程教育经历与从业经历的复合型档案管理人员, 并将他们作为促进学校档案信息化建设的主要动力。同时在正式上岗前, 充分借助学校自身的师资优势与人力资源通道, 聘请档案管理行业的相关信息技术专家与专业技术人员为他们提供更加良好的技术支持与相应的业务培训, 加强他们对先进信息技术与现代化管理手段的有效掌握, 从源头上提升职业学校档案管理内部从业人员的信息技术应用能力与电子档案管理技能水平。

(二) 重视档案管理人员的个体利益与个体职业规划

优秀稳定的档案管理队伍是职业学校实施档案现代化、信息化管理的坚实基础。而要想创建一支业务熟练、人员稳定、工作高效的档案管理人才队伍最关键的问题就是要留得住人才,促使团队内的每一位专业人才都具备较强的工作信心,能够获得良好的工作成就感。所以,第一,职业院校人力资源管理部门需要及时制定科学有效的绩效激励制度,通过物质奖励与精神激励的密切结合,最大化激发档案管理人才的日常工作热情与工作潜能。第二,加大对档案管理工作的经费投入,重视档案管理人员工作环境的优化与工作氛围的改善,促使档案管理人员从内心感受到学校对自身工作的重视与对个体工作表现的认同与关怀。第三,明确颁布相应的考核政策,将档案管理人员的日常工作表现统一纳入个人年度考核范畴。真正将档案管理人员的日常工作量、实际工作质量及其工作绩效同他们的津贴数额挂钩。不断完善与健全本单位档案管理人员的工作考核体系,尽可能实现考核公正,奖惩分明。

(三) 强化档案管理人员的继续教育培训,提升他们的档案信息化管理水平

第一,制定完善的培训机制。如实记录档案管理人员参加继续教育培训的时间、班次、内容、学制以及考核结果等。精心组织与用心指导各种培训班,从培训教师、培训教材以及培训时间、后勤保障等多方面进行科学评估,并生成有深度的专项分析资料,供后续培训工作借鉴。第二,不断丰富培训内容。在大数据时代,无纸办公、网络办公成为必然。所以要想实现档案管理工作的现代化,职业学校也应该充分借助现代信息技术加工处理传统文本档案。对于部分档案管理人员信息技术基础薄弱的问题,职业学校一方面要实现培训内容的创新,既要促使全体档案管理人员熟练掌握专业知识点,更要帮助他们接受现代化办公业务与信息技术应用方面的新知识,不断调整档案管理人员的知识结构,这样才能促使他们以现代信息技术为依托,有能力开展实体档案与电子档案的获取、分类以及编辑、整理等工作,进一步适应大数据时代档案管理工作的新要求,能够为创建先进的档案信息管理共享平台提供充分的技术支持。第三,实现培训方式的灵活与创新。主动突破传统观念的禁锢,充分利用多种信息技术教学手段,编制形象直观的多媒体教学课件,通过知识讲解、案例观摩、小组互动等多种形式,将线上培训与线下培训密切结合,全

面提升档案管理人员的整体业务水平。

(四) 增强档案管理人员的主动创新意识

就档案管理工作而言,创新能够有效确保档案服务质量。而创新的真正践行,不但需要档案管理人员积极解放思想,还需要档案管理部门不断提升与完善自身的各项服务功能。所以为了进一步实现创新目标,一方面,档案管理单位需要主动制定完善健全的档案服务运行机制,全面充分利用相关档案信息资源。另一方面,档案管理人员自身需要锐意进取,主动培养与提升自身的良好创新意识与巨大创新勇气。在日常工作实践中,勇于根据自身工作实际状况,提出相关合理化建议。同时善于查找工作中的不足,通过深入分析,寻求更好的解决对策。坚持终身学习理论,及时主动学习各种新理论知识。并将它们真正应用于工作实践中,提升档案管理的实效性,充分实现档案信息的多种功能价值。

结语

总之,目前我国许多单位的档案管理人员专业能力和综合素质方面都有所欠缺,我国的档案管理工作整体成效不佳。这就要求相关单位与工作人员及早主动采取多种措施加强档案管理人才队伍建设,使其具备良好的档案业务知识、良好的政治素养以及丰富的科学文化知识与较高的信息技术应用能力。这样他们才能真正担当起大数据时代档案的现代化、信息化管理重任,充分实现档案信息的多种功能价值。

参考文献

- [1] 宋施瑶. 大数据时代下档案管理现代化的有效途径分析[J]. 卷宗, 2021, 11(4): 130.
- [2] 张丽霞. 关于基层档案管理人才队伍建设的思考与建议[J]. 山西青年, 2020(10): 234.
- [3] 刘利群. 事业单位档案管理人才队伍建设[J]. 传奇故事, 2021(47): 68-69.
- [4] 张艳丽. 加强档案管理人才队伍建设的思考[J]. 中外企业家, 2021(9): 195.
- [5] 厉琳群. 档案管理人才队伍建设探讨[J]. 环球市场, 2020(15): 225.
- [6] 李金平. 加强档案管理人才队伍建设[J]. 中国房地产业, 2019(29): 295.
- [7] 孔凡峰, 孙玮. 加强档案管理人才队伍建设的几点思考[J]. 山东档案, 2019(4): 67-68.