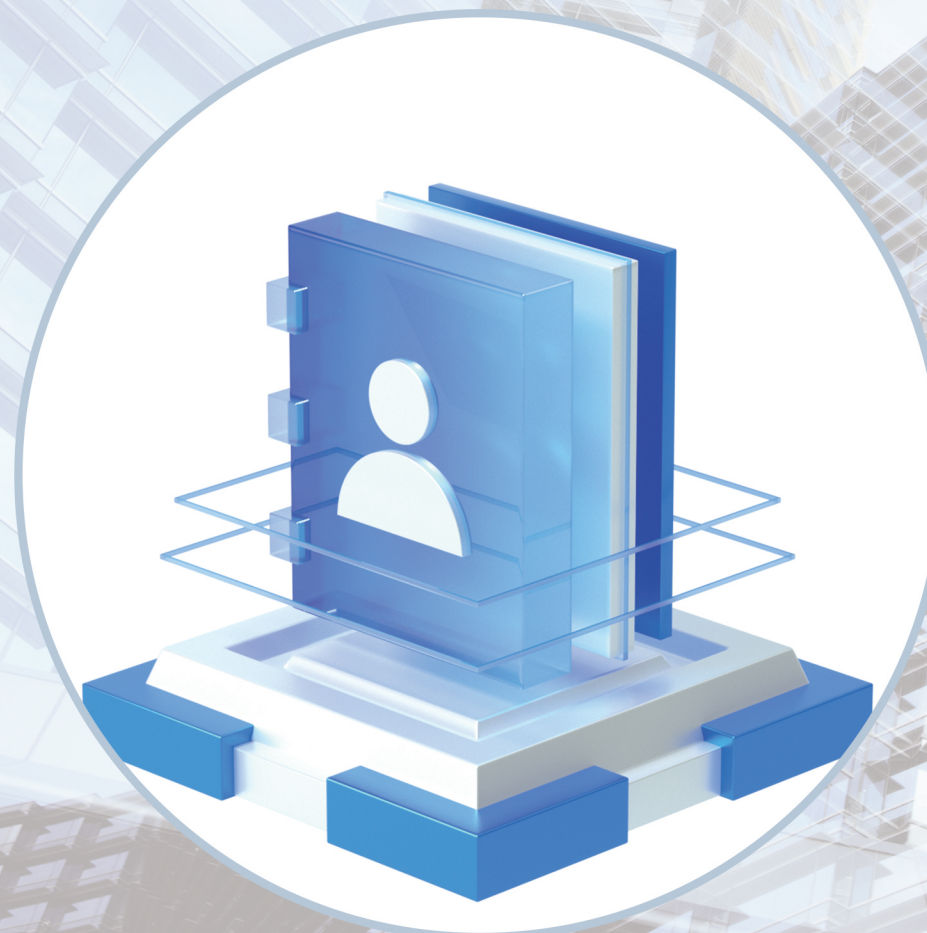


档案管理与 企业发展研究



中文刊名：档案管理与企业发展研究

ISSN：3029-2433（纸质）3029-2441（网络）

出版语言：华文

期刊网址：https://ojs.s-p.sg/index.php/daglyqyfzyj

出版社名称：新加坡协同出版社

Serial Title: Research on Archives Management and Enterprise Development

ISSN: 3029-2433 (Print) 3029-2441 (Online)

Language: Chinese

URL: https://ojs.s-p.sg/index.php/daglyqyfzyj

Publisher: Synergy Publishing Pte. Ltd.

《档案管理与企业发展研究》征稿函

期刊概况：

中文刊名：档案管理与企业发展研究

ISSN：3029-2433 (Print) 3029-2441 (Online)

出版语言：华文

期刊网址：https://ojs.s-p.sg/index.php/daglyqyfzyj

出版社名称：新加坡协同出版社

出版格式要求：

- 稿件格式：Microsoft Word
- 稿件长度：字符数（计空格）4500以上；图表核算200字符
- 测量单位：国际单位
- 论文出版格式：Adobe PDF
- 参考文献：温哥华体例

出刊及存档：

- 电子版出刊（公司期刊网页上）
- 纸质版出刊
- 出版社进行期刊存档
- 新加坡图书馆存档
- 中国知网（CNKI）、谷歌学术（Google Scholar）等数据库收录
- 文章能够在数据库进行网上检索

作者权益：

- 期刊为 OA 期刊，但作者拥有文章的版权；
- 所发表文章能够被分享、再次使用并免费归档；
- 以开放获取为指导方针，期刊将成为极具影响力的国际期刊；
- 为作者提供即时审稿服务，即在确保文字质量最优的前提下，在最短时间内完成审稿流程。

评审过程：

编辑部和主编根据期刊的收录范围，组织编委团队中同领域的专家评审员对文章进行评审，并选取专业的高质量稿件进行编辑、校对、排版、刊登，提供高效、快捷、专业的出版平台。

Database Inclusion



版权声明 /Copyright

协同出版社出版的电子版和纸质版等文章和其他辅助材料，除另作说明外，作者有权依据 Creative Commons 国际署名 – 非商业使用 4.0 版权对于引用、评价及其他方面的要求，对文章进行公开使用、改编和处理。读者在分享及采用本刊文章时，必须注明原文作者及出处，并标注对本刊文章所进行的修改。关于本刊文章版权的最终解释权归协同出版社所有。

All articles and any accompanying materials published by Synergy Publishing on any media (e.g. online, print etc.), unless otherwise indicated, are licensed by the respective author(s) for public use, adaptation and distribution but subjected to appropriate citation, crediting of the original source and other requirements in accordance with the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) license. In terms of sharing and using the article(s) of this journal, user(s) must mark the author(s) information and attribution, as well as modification of the article(s). Synergy Publishing Pte. Ltd. reserves the final interpretation of the copyright of the article(s) in this journal.

Synergy Publishing Pte. Ltd.

电子邮箱 /E-mail: contact@s-p.sg

官方网址 /Official Website: www.s-p.sg

地址 /Address: 12 Eu Tong Sen Street, #07-169, Singapore 059819



档案管理与企业发展研究

Volume 2 Issue 11 November 2024
ISSN 3029-2433 (Print) 3029-2441 (Online)

主 编

刘平青

Pingqing Liu

编 委

贾汇源 Huiyuan Jia

赵 迪 Di Zhao

罗文豪 Wenhao Luo

钟 竞 Jing Zhong

1	事业单位档案数字化管理的实践探讨 / 高晶				/ 方东辉
4	集团化发展下公立医院分院区医疗服务质量现况研究 / 朱小语 高任 郭婧博 杜海燕 韩熙瑞	38	新形势下数字化人事干部档案管理应用分析 / 陈红		
7	档案管理在人事管理中的应用与挑战 / 王丽娜	41	探析大数据时代建筑施工企业人力资源管理的优化策略 / 郑玉娟		
10	利用 AI 对电子档案四性检测可信度研究探讨——以文书档案为例 / 林祥振 周庆飞 侯攀举 陈阅浩	44	事业单位档案保密管理的重要性及对策探讨 / 刘建萍		
14	以高质量党建推动国有企业高质量发展的实践路径探索 / 陈峰	47	煤矿企业职工食堂的管理技术问题及对策探讨 / 霍晓旭		
17	数字化技术在规划和自然资源档案管理中的适用性评析 / 徐柳	50	提升矿山应急救援队伍党支部战斗力的途径探索 / 李海龙		
20	企业职业培训与健康管理相结合的实践效果分析 / 陈虹 葛多智 卢泽祺 王雪松 刘殿军	53	浅谈高校照片档案编研的探索与实践——以华东师范大学档案馆为例 / 符玲玲		
23	社保卡应用场景建设与服务研究——以鞍山社保卡助力公共图书馆联合借阅项目为例 / 滕岗	56	国有企业管理与思想政治工作的有机结合 / 李黎		
26	博物馆藏品数字化管理与保护策略研究 / 程钊睿	59	人力资源数字化对零工经济的影响分析 / 李楠 汤学敏		
29	基于大数据技术下工商管理信息化发展的现状及策略探讨 / 赵娜	62	事业单位行政管理体制改革与创新研究 / 李健		
32	科研单位档案规范化与信息化管理 / 吴刘莎	65	深化青年精神素养提升工程研究 / 王昆		
35	地质院党史党建工作中开展廉政建设的意义	68	跨机构档案资源共享的数字化路径 / 李雪飞		
		71	教辅类图书数字化出版问题及对策研究 / 张耀国		

1	Discussion on the Practice of Digital Management of Archives in Public Institutions / Jing Gao		Building in the Geological Institute / Donghui Fang
4	Research on the Current Status of Medical Service Quality in Branch Areas of Public Hospitals under Group Development / Xiaoyu Zhu Ren Gao Jingbo Guo Haiyan Du Xirui Han	38	Analysis of the Application of Digital Personnel Cadre File Management in the New Situation / Hong Chen
7	The Application and Challenges of Archive Management in Personnel Management / Lina Wang	41	Exploration on the Optimization Strategy of Human Resource Management of Construction Enterprises in the Era of Big Data / Yujuan Zheng
10	Research and Exploration on the Reliability of Four Character Detection of Electronic Archives Using AI—Taking Document Archives as an Example / Xiangzhen Lin Qingfei Zhou Panju Hou Yuehao Chen	44	Discussion on the Importance and Countermeasures of Archives Confidentiality Management in Public Institutions / Jianping Liu
14	Exploration on the Practical Path of Promoting the High-quality Development of State-owned Enterprises with High-quality Party Building / Feng Chen	47	Discussion on the Management Technology Problems and Countermeasures of the Staff Canteen in the Coal Mine Enterprise / Xiaoxu Huo
17	Analysis on the Applicability of Digital Technology in Planning and Natural Resource Archives Management / Liu Xu	50	Exploration on the Way to Enhance the Combat Effectiveness of the Party Branch of the Mine Emergency Rescue Team / Hailong Li
20	Analysis of the Practical Effect of Combining Enterprise Vocational Training and Health Management / Hong Chen Duozhi Ge Zeqi Lu Xuesong Wang Dianjun Liu	53	Discussion on the Exploration and Practice of Compilation and Research of Photo Archives in Universities—Taking the Archives of East China Normal University / Lingling Fu
23	Research on the Construction and Service of Social Security Card Application Scenarios—Taking Anshan Social Security Card to Assist Public Library Joint Borrowing Project as an Example / Gang Teng	56	The Organic Combination of State-owned Enterprise Management and Ideological and Political Work / Li Li
26	Research on Digital Management and Protection Strategies for Museum Collections / Zhaorui Cheng	59	Analysis of the Impact of HR Digitalization on the Gig Economy / Nan Li Xuemin Tang
29	Discussion on the Current Situation and Strategy of the Development of Business Administration Informatization Based on Big Data Technology / Na Zhao	62	Research on the Reform and Innovation of the Administrative Management System of Public Institutions / Jian Li
32	Standardization and Information Management of Archives of Scientific Research Institutions / Liusha Wu	65	Engineering Research on Improving the Spiritual Literacy of the Youth / Kun Wang
35	The Significance of Carrying out the Clean Government Construction in the Work of the Party History and Party	68	A Digital Path for Archival Resource Sharing Across Institutions / Xuefei Li
		71	Research on the Problems and Countermeasures of Digital Publishing of Teaching and Auxiliary Books / Yaoguo Zhang

Discussion on the Practice of Digital Management of Archives in Public Institutions

Jing Gao

Urumqi Highway Management Bureau Diwobao Branch, Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract

With the development of information technology, digital management has become an important way of archives management in public institutions. The paper takes Chinese public institutions as the research object and explores the problems of digital management of archives in public institutions through practical operation as the main research method. It analyzes the problems existing in the digital management of archives in public institutions, including confusion in archive classification and difficulties in information retrieval. Practical and feasible solutions are proposed, including establishing a unified archive management system, improving the training level of archive management personnel, and upgrading equipment to improve the speed of digital processing and conversion of archives. Practice has proven that these solutions can effectively improve the digital management level of archives in public institutions, enhance their work efficiency, and have important reference value. This study not only provides a feasible solution for subsequent research, but also provides valuable reference for archive management in current public institutions.

Keywords

public institution archives; digital management; solution strategy; file processing; information retrieval

事业单位档案数字化管理的实践探讨

高晶

乌鲁木齐公路管理局地窝堡分局, 中国 · 新疆 乌鲁木齐 830000

摘要

随着信息技术的发展, 数字化管理已经成为事业单位档案管理的重要方式。论文以中国事业单位为研究对象, 并以实际操作作为主要研究方法进行探讨, 分析了事业单位档案数字化管理存在的问题, 包括档案分类混乱, 信息检索困难等问题, 并提出了切实可行的解决策略, 包括建立统一的档案管理系统, 提高档案管理人员的培训水平, 通过设备升级提高档案数字化处理和转换速度等方法。实践证明, 这些解决策略能够有效提高事业单位档案的数字化管理水平, 提高事业单位的工作效率, 具有重要的参考价值。该研究不仅为后续研究提供了一种可行的解决方案, 也为当前事业单位的档案管理提供了有价值的参考。

关键词

事业单位档案; 数字化管理; 解决策略; 档案处理; 信息检索

1 引言

近年来, 信息技术的飞速发展带来了数据管理的重大突破, 其中事业单位档案管理的数字化处理成为一个重要的研究课题。数字化管理能够使档案信息的存储、转换和使用更加便捷, 带来更高效的工作模式, 是事业单位适应信息化发展的必然选择。然而, 面向实际操作的档案数字化管理在我国的使用程度并不乐观, 事业单位在实际操作中往往面临各种问题, 如档案分类混乱、信息检索困难等。如何有效解决这些问题, 将数字化管理真正地引入到事业单位档案管理之中, 就成为当前一个亟待解决的重要课题。基于此, 论文

通过对事业单位档案管理的实践探讨, 希望能为理论研究和实际工作提供一定的参考与借鉴。

2 事业单位档案数字化管理的重要性及其发展现状

2.1 数字化管理在事业单位的重要性

数字化管理在事业单位中的重要性不可忽视^[1]。随着信息技术的迅猛发展, 传统的纸质档案管理方式已经无法满足现代化办公需求。数字化管理不仅可以提高档案的存储效率, 还能够提升信息检索的便捷性。对事业单位而言, 档案具有极高的行政、法律、历史价值, 如何科学地管理这些档案至关重要。

档案数字化管理改变了传统管理的局限性。例如, 纸质档案的保存空间有限, 容易受潮、虫蛀等自然因素影响,

【作者简介】高晶 (1978-), 女, 中国浙江诸暨人, 馆员, 从事档案管理研究。

而通过数字化管理,可将大量档案信息存储在电子介质中,节省大量物理空间,且能够长期保存不受损。数字化管理可以将档案信息与其他办公系统集成,提高信息的关联性与利用率。这种方式不仅有助于单位内部信息的快速流转,还能够为决策提供有力的数据支持。

在资源共享与信息公开的背景下,档案数字化管理显得更加重要。国家对信息公开愈发重视,事业单位的档案作为重要的信息资源,应当具备快速调取、精准查询的能力。通过数字化管理,不仅可以实现档案的标准化、规范化管理,还能够方便不同层级的人员获取所需信息,从而提高工作效率。

安全性也是档案数字化管理的一个重要方面^[2]。传统档案在保密性和安全性方面存在诸多隐患,而数字化管理则通过信息安全技术,提高了档案信息的保护水平。信息加密、访问权限控制、备份恢复等手段有效防止信息泄露与丢失,确保档案数据的完整性与安全性。

从长远来看,档案数字化管理不仅符合事业单位的信息化发展趋势,还能大幅提升单位的管理水平。在未来信息社会中,掌握先进的档案管理技术,建设高效、安全的档案管理系统,将成为事业单位提升综合竞争力的关键因素。

2.2 中国事业单位档案数字化管理的发展现状

近年来,我国事业单位档案数字化管理取得了显著进展。在政策推动和信息技术飞速发展的背景下,越来越多的事业单位开始重视并实施档案的数字化管理。实际操作层面上,不少单位引入了先进的信息管理系统和设备,建立了较为完善的数字档案馆。档案管理的规范化程度不断提高,逐步实现了档案资源的数字化、系统化和集中化。尽管如此,事业单位档案数字化管理仍面临诸多问题和挑战^[3]。档案分类混乱、信息检索困难和设备技术更新滞后是其中的主要难题。这些问题的存在使得提高档案管理效率和档案资源利用率成为当前亟须解决的重要课题。

3 事业单位档案数字化管理存在的问题和挑战

3.1 档案分类的混乱现象

在事业单位档案数字化管理过程中,档案分类的混乱现象是一个突出的问题,严重阻碍了档案管理的效率和质量。档案分类混乱通常表现为分类标准不统一,存在随意性较大、分类标签模糊等问题。一些单位在档案分类过程中缺乏系统的规划和规范,品类繁多、内容复杂的档案未经科学合理地进行分类和整理,导致不同类型档案混杂在一起,无法快速准确地进行信息提取和利用。

档案分类混乱的原因之一是缺乏专业的档案管理制度和标准。许多事业单位档案管理制度不健全,分类标准缺乏细化,有时甚至完全没有统一的分类标准,导致各部门在分类时各行其是,结果导向不一致。档案管理人员的专业素养和技术水平参差不齐,部分管理人员在进行档案分类时缺乏

必要的知识和技能,随意性较强。

除此之外,一些单位的档案分类工作主要依赖人工操作,缺乏现代化的管理工具和软件,导致分类效率低下。随着档案数量的增加,档案管理人员的负担越来越重,更容易出现分类不完整或错误分类的情况。这不仅影响了档案的保存和利用,还为后续的数字化管理工作增加了困难。

档案分类的混乱现象是事业单位档案数字化管理面临的主要挑战之一,亟须通过科学的规范和专业的管理手段加以解决。

3.2 信息检索的困难性

在事业单位的档案数字化管理过程中,信息检索的困难性是一个显著的问题。各类档案资料数量庞大且种类繁多,容易导致数据冗余和信息重复,增加了检索的复杂性。档案管理系统在设计和实施时,可能缺乏统一的标准和规范,导致数据格式不一致,使得信息检索效率低下。一些单位的技术设施和软件系统相对落后,无法有效支持高效的搜索功能,限制了档案信息的快速定位和提取。专业档案管理人员的技术水平参差不齐,未能充分理解和利用数字化系统的高级检索功能,也加剧了信息检索的难度。这些问题严重影响了档案管理系统的整体效率和应用价值。

3.3 设备和技术的局限性

目前,事业单位在档案数字化管理中面临设备和技术的多重局限。许多单位的档案管理系统陈旧,难以支持高效的数据处理与存储需求。硬件设备老化,导致数字化转换速度缓慢,影响工作效率。缺乏先进的技术支持,制约了信息检索和数据安全保障能力,进一步加剧了管理困境。这些问题严重限制了档案数字化管理水平的提升,需要引起重视并加以解决。

4 解决事业单位档案数字化管理问题的策略与实践

4.1 建立统一的档案管理系统

事业单位档案管理的效率和质量在很大程度上依赖于一个完善的统一档案管理系统。统一的档案管理系统不仅能够规范档案的分类和存储,还能有效解决信息检索困难的问题。通过整合各类档案资源,实现档案数据的集中存储和管理,有助于消除先前存在的档案分类混乱现象,从而提高档案的查找和使用效率。

在建立统一的档案管理系统中,需要制定清晰的档案管理标准和分类体系,以便实现档案的统一编码和分类。这些标准和分类体系应根据行业特点和业务需求进行细化和优化,确保档案的科学分类和规范管理。需要引入先进的信息技术手段,包括高效的数据库管理系统和智能化的检索工具,以提升档案的数字化处理和信息检索的便利性。还应加强系统的安全性,确保档案数据的完整性和安全性,防止数据丢失或被非法篡改。

统一的档案管理系统建设是一个复杂的系统工程，需要多方面的协调和支持。通过不断地优化和升级，该系统能够有效地提升事业单位档案管理的整体水平，为单位的高效运作提供坚实的技术保障。

4.2 提高档案管理人员的培训水平

提高档案管理人员的培训水平是解决事业单位档案数字化管理问题的一项重要策略。通过系统化的培训，可以增强档案管理人员的专业知识和技术能力。培训内容应涵盖档案数字化处理技术、电子档案管理系统操作、信息检索方法等方面，以确保人员熟练掌握相关技能。加强关于信息安全和隐私保护的培训，以应对数字化管理中可能出现的数据泄露等风险。培训形式可以多样化，包括在线课程、现场培训、实际操作演练等，力求理论与实践相结合。建立长期的培训机制，定期更新培训内容，使管理人员了解最新的技术和行业动态，从而持续提升其专业水平和适应能力。通过系统、全面地培训，有助于提高档案管理人员的综合素质，从而有效改进档案数字化管理的整体水平。

4.3 通过设备升级来加速档案的数字化处理和转换

设备升级是档案数字化管理的重要环节。采用高效扫描设备和先进的数据处理软件可显著提升档案数字化的速度和精度。高分辨率扫描仪能够快速读取大量纸质档案，保障图像清晰度。配套的数据处理软件则能实现自动分类和文本识别，提高信息录入的效率。云存储技术的引入，确保了数字档案的安全存储和便捷访问，有效地解决了传统存储方式中的容量和安全性问题。设备升级不仅提高了工作效率，还保障了档案的完整性和可用性，为事业单位档案管理的现代化提供了坚实的基础。

5 解决策略的实践效果与评价

5.1 对采取上述解决策略的事业单位进行跟踪调查

在对采取解决策略的事业单位进行跟踪调查的过程中，研究团队选择了一些具有代表性的事业单位进行长时间的深入观察和数据收集。通过对这些单位的档案数字化处理的全面评估，得出相关结论。

提高档案管理人员的培训水平在实践中也取得了显著效果。相关人员掌握了先进的档案管理方法和信息技术，从而提升了工作效率和专业素养。调查结果显示，受过专业培训的档案管理人员在面对复杂档案处理任务时更加得心应手，错误率大幅减少，工作满意度也显著提升。

通过升级设备加速档案的数字化处理与转换，这一策略得到了广泛的认可和好评。设备更新后，单位在数字化处

理的速度和精确度方面都有了大幅度提升。采用新设备后，信息录入速度提高，数据转换准确性增强，大幅缩短了档案数字化的周期。此举不仅提升了档案管理效率，还降低了人力成本和时间成本。

综合调查数据可以看出，这些策略的实施在推动事业单位档案数字化管理水平提升方面效果显著，各单位反馈积极。这些策略不仅为档案管理提供了技术支持，还为事业单位的整体运作效率和管理水平提升提供了坚实保障。

5.2 实践效果的评价及分析

在提高档案管理人员的培训水平方面，通过定期组织培训班和工作坊，档案管理人员的业务能力和技术水平得到了显著提升。尤其是对数字化设备的操作、维护和档案数据库的管理，极大增强了工作人员的操作技巧和专业素养，从而保证了档案管理系统的稳定运行。

升级设备后，档案的数字化处理和转换速度明显加快，更新速度也显著提高。通过引入高效扫描仪和OCR技术，不仅提高了档案的数字化转换效率，还提升了数字化档案的质量和可读性，解决了设备和技术的局限性问题。

实践结果表明，通过一系列优化措施，事业单位的档案管理效率和质量显著提高。这些策略的实施不仅提高了档案管理工作的整体效率，还增强了工作人员的专业能力，使档案数字化管理更加规范和高效，提高了事业单位的整体工作效率和档案利用率。

6 结语

论文对事业单位档案数字化管理的难点及解决方案进行了深入探讨，旨在解决事业单位档案管理中存在的问题，从档案分类、信息检索等层面提出切实可行的解决方案，这些措施在实践中已经证明了其有效性。然而，它们也许并非唯一的解决方案，事业单位档案数字化管理仍面临设备升级、人员培训等挑战，具体解决方案需根据各事业单位的实际情况进行定制。尽管如此，本研究提供的解决方案可以作为解决这类问题的初步参考，为事业单位提供了实战想法。未来，我们期待更深层次、更多元化地探索，希望能找到更多的解决途径，推动事业单位档案数字化管理的发展，提高相关部门的工作效率。

参考文献

- [1] 李龙.事业单位档案数字化管理探讨[J].时代人物,2022(12):235-237.
- [2] 宋培炎.事业单位档案数字化管理策略探讨[J].真情,2020(12):280.
- [3] 李祖春.事业单位档案数字化管理策略[J].科技创新导报,2021,18(10):151-153.

Research on the Current Status of Medical Service Quality in Branch Areas of Public Hospitals under Group Development

Xiaoyu Zhu¹ Ren Gao¹ Jingbo Guo² Haiyan Du¹ Xirui Han^{1*}

1. Northern Hospital, Peking University Third Hospital, Beijing, 100089, China

2. Publicity Center, Peking University Third Hospital, Beijing, 100191, China

Abstract

Objective: To understand the situation of medical service quality of medical personnel in branch of public hospital based on the background of group development and to explore the possible deficiencies, as to provide suggestions for the next step of actions to improve the quality of medical services. **Methods:** A questionnaire was designed from February to May in 2022. The subjects were outpatients and inpatients from a branch of public hospital in Beijing during June to August in 2022. Service satisfaction were researched. **Results:** In the comparison of medical service satisfaction scores, the level of diagnosis and treatment, examination, illness inform, disclose of service charges were better in inpatients than in outpatients, and the difference was significant ($P < 0.05$). **Conclusions:** Under the background of group development, public hospital should pay more attention to the homogeneity development, and improve the political position of the whole staff, emphasis on patient-centered services, improve the level of medical service quality, advocate the clean diagnosis and treatment environment.

Keywords

public hospital; group development; medical service quality

集团化发展下公立医院分院区医疗服务质量现况研究

朱小语¹ 高任¹ 郭婧博² 杜海燕¹ 韩熙瑞^{1*}

1. 北京大学第三医院北方院区, 中国·北京 100089

2. 北京大学第三医院宣传中心, 中国·北京 100191

摘要

目的: 了解公立医院集团化发展下分院区医疗服务质量现状, 探索医疗服务过程中可能存在的不足, 为下一步开展医疗服务质量提升行动提供建议。**方法:** 于2022年2—5月设计调查问卷, 以某三甲医院分院区2022年6—8月就诊的门诊、住院患者为研究对象发放问卷, 开展服务满意度情况问卷调研。**结果:** 门诊、住院患者医疗服务满意度评分比较中, 诊疗水平、检验检查、病情告知解答、服务项目收费公开以及整体服务满意度, 住院优于门诊, 差异有统计学意义($P < 0.05$)。**结论:** 集团化发展背景下, 公立医院分院区建设工作, 应注重与总院同质化, 提高全员的政治站位, 强调以患者为中心, 提升诊疗服务能力, 畅通建议反馈渠道, 优化诊疗环境, 提升医疗服务质量水平。

关键词

公立医院; 分院区; 医疗服务质量

1 引言

公立医院是中国医疗服务体系的主体, 党的十八大以来

【课题项目】2022年度北京大学医学部纪委廉洁教育立项课题。

【作者简介】朱小语(1990—), 女, 中国黑龙江齐齐哈尔人, 硕士, 助理研究员, 从事医院管理、党组织建设研究。

【通讯作者】韩熙瑞(1984—), 男, 中国山西壶关人, 硕士, 副主任医师, 从事医院管理、基层党组织建设等研究。

来, 公立医院改革发展作为深化医药卫生体制改革的重要内容, 取得重大阶段性成效, 为持续改善基本医疗卫生服务公平性可及性、防控新冠肺炎等重大疫情、保障人民群众生命安全和身体健康发挥了重要作用^[1]。随着医改的不断深入, 为了切实满足人民群众对医疗服务日益增长的需求, 实现医疗资源的整合重组, 提升资源配置效率以及诊疗的公平性、可及性和可负担性, 越来越多的公立医院在集团化发展实践中摸索新思路, 已经成功发展为多院区医疗集团格局。医院集团化发展作为现阶段推进医疗机构体制改革的有效方式, 现已成为促进优质医疗资源扩容和区域均衡布局, 推动我国公立医院高质量发展的重要举措^[2-4]。

2020年9月,习近平总书记在教育文化卫生体育领域专家代表座谈会上强调,“加快提高卫生健康供给质量和服务水平,是适应我国社会主要矛盾变化、满足人民美好生活需要的要求,也是实现经济社会更高质量、更有效率、更加公平、更可持续、更为安全发展的基础”。近年来,国家卫生管理部门相继印发《进一步改善医疗服务行动计划》《“健康中国2030”规划纲要》等文件,明确“质量第一”“人民第一”的发展目标,要求不断提升医疗服务质量以及患者就医感官需求度和社会满意度,努力做到让老百姓安全、有效、便捷、明白地就医,不断提高人民的健康水平。同时,党中央坚持了“人民至上”的信念,把人民健康摆在优先发展的战略地位,不断创新模式,为人民提供水平高、满意度高的医疗健康服务,全面推进健康中国建设。由此可见,国家对公立医院医疗服务质量的提升愈发重视,也从侧面反映出社会对医疗服务质量提升的迫切需求。

相较于总院全方位、立体式工作开展,分院区与总院之间存在固有文化、业务能力、科室管理、患者需求等多重差异,如何在既保证与总院的同质化,又结合自身特点的前提下,开展“横向到边、纵向到底”的院区建设工作,提升医疗服务质量和患者满意度,成为分院区改善服务工作的重点。本研究通过对北京市某三级甲等医院分院区435名来门诊、住院患者开展问卷调查,分析患者对分院区医疗服务质量的客观评价,探寻分院区改善服务工作重点,为医院集团化发展下分院区建设提供对策建议^[5-7]。

2 对象与方法

2.1 研究对象

该研究选取2022年6—8月医院分院区22个临床科室、6个医技科室医务人员所服务患者为研究对象,共向435名门诊、住院患者发放问卷。

2.2 研究方法

问卷调查共分为个人基本情况、服务满意情况、廉政建设情况、其他建议四个模块。题型设置为单选题40个,填空题10个,总计50题。该次研究共发出问卷435份,回收有效问卷424份,有效率97.35%。

2.3 统计方法

采用epidata 3.0软件建立数据库,录入数据,采用SPSS 26.0统计学软件对数据结果进行统计分析,符合正态分布的计量资料以“ $\bar{x} \pm s$ ”表示,组间比较采用t检验或单因素方差分析, $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

3 结果

3.1 个人基本情况

此次收回有效问卷424份,患者年龄分布为15~86(46.3 ± 16.4)岁,其中男性175人,占总人数的41.3%;83.5%的患者为北京当地人。职业:国家机关/党群组织/企事业单位116人,离退休人员112人,专业技术人员88人,在校学生30人,其他职业人员78人。文化程度:大学本科

165人,大专/职大90人,研究生及以上76人,高中52人,初中及以下41人。患者中153人为中共党员,5人为民主党派人士。其中238人(56.1%)来自门诊科室,其余186人(43.9%)来自住院病房。

3.2 服务满意情况

将提供医疗服务内容分成诊疗水平、服务态度、检验检查、就医流程、病情告知、付费项目公开、支付费用条目清晰、预约挂号方法告知八个类别,服务满意打分从低到高分别为1~5分。将患者按照门诊和住院分组,对两组八项类别服务满意度打分分别进行t检验,结果显示服务态度、就医流程告知、支付药费条目清晰、挂号方式指引,差异无统计学意义($P > 0.05$)。诊疗水平、检验检查、病情告知解答、服务项目收费公开,以及整体服务满意度,住院均优于门诊,差异有统计学意义($P < 0.05$),见表1。

表1 服务满意情况调查表

项目	门诊 (N=238)	住院 (N=186)	t	P
诊疗水平	4.70 ± 0.78	4.93 ± 0.28	-4.174	<0.001
服务态度	4.78 ± 0.76	4.91 ± 0.40	-2.22	0.027
检查检验	4.65 ± 0.81	4.87 ± 0.39	-3.587	<0.001
就医流程	4.64 ± 0.78	4.73 ± 0.64	-1.204	0.229
病情告知及解答	4.46 ± 0.83	4.77 ± 0.47	-4.797	<0.001
主要服务项目收费公开	4.77 ± 0.57	4.93 ± 0.35	-3.609	<0.001
支付的医药费用条目清楚	4.68 ± 0.75	4.82 ± 0.53	-2.259	0.024
预约挂号方法清楚	4.59 ± 0.73	4.79 ± 0.50	-3.357	0.001
总评分	37.27 ± 4.64	38.74 ± 2.36	-4.221	<0.001

3.3 违规行为反馈渠道分析

结合问卷中的核心条目,分析患者认为影响服务水平的相关要素,并对违规行为反馈情况及渠道进行分析。

3.3.1 发现医护人员存在违规行为线索处理方式分析

175(41%)名患者表示如若发现医护人员违规行为将进行举报,154(36%)名患者将立即劝止,95(23%)名患者不予举报和劝止。不予劝止和举报患者中超66%人认为,此事与自己无关,14%患者表示不知道应该向哪里举报。予以举报患者中60%患者将向医院纪检监察部门举报,15%患者将向医院/科室负责人举报。

3.3.2 对分院区医护人员违规现象投诉、举报渠道调查

261(61%)名患者会首选电话投诉,92(22%)名患者首选举报信箱,71(17%)患者选择其他渠道。

4 讨论

4.1 集团化发展下公立医院分院区服务质量提升工作建议

结合分院区患者就诊服务满意度结果,以及医院集团化发展过程中分院区改善服务建设的实践基础,提出如下建议。

4.1.1 注重与总院同质化,创新管理模式

分院区是医院整体改善服务建设的重要组成部分,由于分院区与本部之间客观存在的地理距离、科室组成、患者构成、医院文化等差异,导致分院区工作的延伸和落实存在一定的难点。

因此,分院区改善服务建设工作应在推进与本部的“一体化”“同质化”管理的前提下,从形式、对象、体制、文化四个维度出发,通过拓宽服务的对象、丰富优质服务的形式、形成长效机制和加强文化建设等方面入手^[8-10],将传统的总院垂直管理与分院区扁平化管理相结合,形成“横向到变、纵向到底”的改善服务新模式,增强全员的服务意识,为医疗服务提质增效。

4.1.2 强调以患者为中心,提升服务水平

改善医疗服务永无止境。为全面贯彻落实二十大精神,推进健康中国建设,国家卫健委对全面提升医疗质量和改善就医感受、提升患者体验提出了更加明确的要求。公立医院一院多区集团化发展,有效实现了医疗卫生资源的合理配置,使得优质医疗资源下沉,方便患者就近获得优质医疗服务^[11-13]。

为了更好地保证医疗安全与质量,分院区住院病房均由总院高年资医生主管,患者服务满意度整体偏高。但在门诊诊疗中,不可避免地出现了分院区原有医务人员相较总院医务人员水平仍有一定差距的问题,使得在本次患者满意度调查中出现门诊服务满意度低于住院患者服务满意度的情况。

为此,分院区在发展过程中,要时刻贯彻“以患者为中心”的服务理念,推进与本部医疗质量管理同质化,加强人员的培训和轮转,提升诊疗能力水平,优化诊疗服务流程,不断提升患者就医服务体验,以精湛的专业技术和高品质的服务,把老百姓最需要的关键问题解决好^[14]。

4.1.3 加强患者宣传教育,畅通反馈渠道

宣传教育是医院党风廉政建设的基础性工作,对营造清正的内部环境和从业行为、建设服务型医院具有积极意义。在本研究结果中显示,绝大多数门诊、住院患者对服务型医院建设有着正确的认识,能够明确表示医护人员存在违规行为,应予以警告和制止,并愿意通过科学途径举报违规、违纪行为,且对分院区医护人员服务现状给予了较高的认可。但仍有部分患者不清楚、不明晰医院投诉、举报途径,或认为与自己无关,不予理会。

为此,医院在加强自身临床服务能力建设的同时,也应进一步畅通投诉、反馈渠道,张贴明显服务管理人员联系方式和宣传标语,加强对患者和广大群众服务型医院建设相关宣传教育,让医生在自身约束的同时,形成良好的外部制约环境,进一步引导医务人员诚信服务,切实维护好人民群众根本利益,促进卫生事业健康有序发展。

4.1.4 改善优化就医环境,提升就诊体验

于患者而言,到医院就诊容易产生焦虑、担心情绪,而舒适温馨的就医环境在很大程度上可以减少患者的心理压力,从而改善心境,对调节患者的心理及疾病的治疗、身心

康复具有积极作用。时代不断发展,医院就医环境的优劣也逐渐成为衡量医疗服务质量及患者满意度高低的影响因素。

因此,公立医院分院区应该在医疗环境上有所改善,深化以人为本的管理理念,强调态度、形象、礼仪的重要性,加大检查设备的投入,着力创造一个基于患者需求且有温度有情感的就医环境,使患者在整洁、干净、优美、安静的环境氛围中接受诊疗,有利于不断提高患者的就诊满意度。

4.2 本研究的局限性

患者感知视角下的医疗满意度是公立医院医疗服务质量改善的关键参考依据,是公立医院对分院区医疗服务质量评价的重要信息来源,也是医院及时了解和识别患者需求并改善医疗服务质量的途径之一。

本研究仅以北京市某三级甲等医院单一分院区为研究对象,收集424名患者问卷调查数据,样本量有限,且并非为多中心的研究,文本数据可能导致分院区改善服务建设特征未完全揭示。未来可进一步增加入组分院区数量以及样本量,分析不同院区患者对医院医疗服务质量反馈,更加有针对性地提出建议。

参考文献

- [1] 国务院办公厅.国务院办公厅关于推动公立医院高质量发展的意见(国办发〔2021〕18号)[S].
- [2] 郭儒雅,杜圣普,姜雪,等.公立医院集团化建设新模式政策演变及发展路径分析[J].中国医院,2022,26(3).
- [3] 李寅飞.公立医院集团化建设模式探讨与发展研究[J].中国医院,2022,26(11):16-18.
- [4] 郭儒雅,杜圣普,姜雪,等.北京大学第三医院集团化建设路径探索[J].中华医院管理杂志,2022,38(5):332-336.
- [5] 任静,陈媛.医院开展党风廉政建设巡查的探索与实践[J].中国医院,2020,24(3):66-68.
- [6] 王爱华,杨健,张焱.拓展和深化医院党风廉政惩防体系的实践探索[J].中国医院管理,2019,39(6):73-74.
- [7] 倪丽.以制度创新增强公立医院党风廉政建设实效探索[J].管理观察,2019(33):186-187.
- [8] 何钦锋.新时代地市级大型公立医院清廉医院建设的实践探索与思考[J].现代商贸工业,2023,44(9):121-123.
- [9] 商宇,潘进程,季兴东.公立医院纪委监委工作存在问题及对策分析[J].现代医院管理,2022,20(5):96-99.
- [10] 赵亚楠.公立医院“一院多区”运营管理的探索[J].中国总会计师,2023(6):123-125.
- [11] 岳敬敬,李莉,吴洁.新时期公立医院行风建设的实践探索[J].中国卫生标准管理,2023,14(8):39-42.
- [12] 霍婷,王岳.医院内部行风建设现存问题与对策研究[J].中国卫生事业管理,2023,40(1):13-16.
- [13] 丁莉萍,赵阳.高校附属医院行风建设管理模式的探索与思考[J].现代医院管理,2021,19(3):101-104.
- [14] 岳敬敬,李莉,吴洁.新时期公立医院行风建设的实践探索[J].中国卫生标准管理,2023,14(8):39-42.

The Application and Challenges of Archive Management in Personnel Management

Lina Wang

Ejin Horo Banner Human Resources Comprehensive Service Center, Ordos, Inner Mongolia, 017000, China

Abstract

At present, with the deepening of social information, file management in personnel management is more widely used, but also facing some challenges. The core role of file management in personnel management is to organize and archive the relevant information of employees, and promote the scientific and convenient nature of personnel decision-making. However, in the practical application process, there are some problems, such as file information security problems and update problems. This paper first analyzes the main application of file management in personnel management, such as personnel file management, personnel transfer management, salary and welfare management, then, in view of the existing challenges, such as archives information, digital development and utilization, and the definition of file value as a starting point, put forward the countermeasures and Suggestions, such as improve the file information management level, establish a perfect file security system, optimize the file management process. This study aims to provide a useful reference for personnel management work and promote the healthy development of file management in personnel management.

Keywords

archives management; personnel management; information; staff rights and interests; archives security system

档案管理在人事管理中的应用与挑战

王丽娜

伊金霍洛旗人力资源综合服务中心, 中国·内蒙古 鄂尔多斯 017000

摘 要

目前, 随着社会信息化的不断加深, 档案管理在人事管理中的应用更加广泛, 也面临一些挑战。档案管理在人事管理中起到的核心作用是对员工的相关资料进行组织与存档, 促进了人事决策的科学性和便捷性。然而在实际应用过程中, 却存在一些问题如档案信息安全问题、更新问题等。论文首先分析了档案管理在人事管理中的主要应用, 如人事档案管理、人事调动管理、薪酬福利管理等, 接着, 针对存在的挑战, 如档案的信息化、数字化开发利用, 以及对档案价值的重新定义等为出发点, 提出了对策与建议, 如提升档案信息管理水平、建立完善的档案安全系统、优化档案管理流程等。本研究旨在为人事管理工作提供有益参考, 推动档案管理在人事管理中的健康发展。

关键词

档案管理; 人事管理; 信息化; 员工权益; 档案安全系统

1 引言

社会信息化持续深化的背景下, 档案管理在人事管理中的应用也日益广泛, 成为现代人事管理中不可或缺的一环。档案管理, 主要以核心价值为保驾护航, 高效地组织和存档员工相关资料, 业已成为推动人事决策科学化、系统化的重要推动力。然而, 在档案管理的深度应用中, 我们仍面临着一些挑战, 如档案信息安全问题、档案更新问题等。如何有效地解决这些问题, 是我们亟待解决的课题。论文将以档案管理在人事管理中的主要应用—人事档案管理、人事

调动管理、薪酬福利管理等为基础, 重点关注在维护员工权益、提高工作效率方面的表现。同时, 针对在信息化、数字化环境下暴露出来的挑战如档案开发利用、档案价值的重新定义等, 我们将提出针对性的对策及建议, 包括提升档案信息管理水平、建立完善的档案安全系统和优化档案管理流程等。我们希望本研究能为人事管理工作提供有效的参考, 推动档案管理在人事管理中更为健康地发展。

2 档案管理在人事管理中的应用

2.1 人事档案管理的作用与实践

人事档案管理在人事管理中扮演关键角色, 通过对员工个人信息、工作经历、绩效记录等资料进行系统化的归档和管理, 保障了组织在选人用人、培训发展、绩效评估等方面的科学决策^[1]。人事档案不仅记录了员工的基础信息, 还

【作者简介】王丽娜(1982-), 女, 中国内蒙古鄂尔多斯人, 硕士, 副高级研究馆员, 从事人事档案管理研究。

包括岗位履历、奖惩记录、培训历程等深层次内容，从而形成员工在职场中的全面画像。这些档案为招聘、晋升、调动等人事变动提供了可靠的依据，也是员工职业发展的历史记录。

在人事实践中，人事档案管理有助于提高工作效率，避免因信息缺失或不对称造成的决策失误。通过标准化和系统化的档案管理，组织能够快捷地调取所需信息，对员工的工作表现进行全面评估。信息化和数字化的档案管理系统使得人事档案的查询、更新和维护更加便捷，也为管理者提供了及时、准确的数据支持。

人事档案管理还在人力资源风险控制中发挥不可替代的作用。对于各单位来说，完善规范的人事档案可以避免劳动纠纷，提高员工管理的透明度和规范性。通过对档案的定期更新和维护，可以及时发现和解决潜在问题，保障员工权益提升组织的管理水平和竞争力^[2]。档案管理在保障信息安全、提升管理效能和支持战略决策等方面的作用，既是人事管理活动展开的基础，也是持续优化和提升人力资源管理水平的关键环节。

2.2 人事调动管理中的档案应用

档案管理在人事调动管理中具有重要作用，确保调动过程的有序与透明。通过对员工档案的全面整理和系统存储，可以准确记录员工的工作经历、技能水平和绩效情况等重要信息，为人事调动决策提供科学依据。当员工申请岗位调动时，档案信息能够迅速提供全面的个人工作历史及当前任职情况，帮助管理者更好地评估员工的适配性和发展潜力。通过电子档案系统，可以实现跨部门、跨地域的信息共享，提升调动审批效率。档案管理还可以跟踪员工调动后的工作表现，进行必要的反馈和调整。档案中保留的历史数据，有助于分析和研究调动程序的有效性，为未来的调动管理优化提供数据支持。通过合理运用档案管理技术与措施，人事部门可以更高效地进行资源配置，提升组织整体的运作效能。

2.3 档案管理在薪酬福利管理的应用

档案管理在薪酬福利管理中具有重要作用。档案记录了员工的薪资、奖金、福利等各项信息，确保薪酬发放的准确性与公平性，减少了因信息不对称形成的纠纷。档案系统能够有效追踪员工的绩效记录、晋升情况和调薪历史，使得薪酬调整有据可依，增加了决策的科学性。通过技术手段实现薪酬福利档案的电子化和智能化管理，提高了数据处理效率，有助于快速响应政策变化和公司战略调整，从而优化人力资源管理整体水平。档案管理通过精细化与智能化手段切实维护员工权益，促进事业单位健康发展。

3 档案管理面临的挑战

3.1 档案信息安全问题

档案信息安全问题是档案管理在人事管理中面临的

首要挑战之一。随着信息技术的迅猛发展，档案形式已经从传统的纸质档案逐渐向数字化、电子化转变^[3]。数字化档案在带来便捷的也为信息安全问题引发了新的层面。例如，档案系统可能遭受恶意软件的攻击、黑客入侵，导致档案信息被篡改、盗取甚至删除。内部人员的不当行为如泄露单位机密信息也是档案信息安全的潜在威胁。

档案信息安全问题不仅影响单位的正常运营，更可能对员工的利益造成严重侵害。例如，员工的个人信息一旦泄露，可能导致其遭受个人隐私侵犯或财产损失。档案信息的真实性和完整性是人事管理决策的基础，一旦出现信息泄露或篡改，可能导致管理决策失误，进而影响单位的发展与员工的职业生涯。

提高档案信息安全水平需要采取多层次、多方位的安全措施。应当建立完善的技术防护体系，包括防火墙、防病毒软件、数据加密等技术手段，以应对外部的恶意攻击和内部的违规操作。建立严格的内部管理制度，制订详细的档案安全管理流程和安全操作规程，对档案的存储、传输、使用等环节进行全面监控和管理。定期开展档案信息安全培训，提升员工的安全意识和操作技能，防范人为因素造成的信息泄露风险。

3.2 档案更新的挑战

档案更新是档案管理中的一大挑战，尤其在人事管理领域。员工的个人信息、资历变化以及岗位调整等均需及时更新，以确保档案的时效性与准确性。传统的档案管理系统多依赖于纸质和手工录入，更新效率低，容易出现信息滞后和错误的问题。信息滞后不仅影响事业单位对员工情况的全面了解，还可能导致决策失误。信息的不准确性也会损害员工的权益，影响薪酬、绩效考核等人事工作的公正性^[4]。

信息技术的快速发展虽然为档案更新提供了新机遇，但在实际应用中，仍存在多种问题。信息系统的集成性不高，不同部门间的数据共享和协同工作困难，导致重复录入和信息不一致。信息更新涉及大量数据处理和维护工作，若缺乏相应管理制度和技术支持，容易导致数据丢失和更新不及时。

档案更新的挑战不仅在于技术层面的障碍，更在于流程管理和制度建设的不足。有效应对这些挑战，是确保档案更新及时准确、优化人事管理的重要前提。

3.3 档案信息化与数字化的挑战

档案信息化和数字化在实施过程中面临多重挑战。技术层面上，软硬件设施局限导致数据存储和处理效率低下，影响档案信息的实时性和准确性。管理层面上，数字化档案系统的建立需要大量资金投入，且缺乏专业人才支持，进一步阻碍了档案信息化进程。安全层面上，数字化档案易受网络攻击，存在信息泄露风险，亟需加强防护措施。综合这些因素，档案的数字化和信息化推广仍需持续优化和完善^[5]。

4 对策与建议

4.1 提升档案信息管理水平

提升档案信息管理水平是解决档案管理在实践中遇到的诸多问题的关键步骤。应该建立系统化的信息管理架构,通过引入先进的信息管理工具,制定统一的档案分类、编码、存储和检索标准,从而提高档案处理的效率和精确度。标准化的档案管理流程不仅能够避免信息冗余,还能确保档案资料的一致性和完整性。

实施档案信息化建设,利用计算机和互联网技术,将传统纸质档案数字化,从而实现数据的电子化存储和自动化管理。数字化档案可以在短时间内进行快速查询和调用,使人事管理业务更加便捷和高效。档案的电子化形式便于对数据进行备份与恢复,进一步提高了档案信息的安全性。

培养专业档案管理人才也是提高信息管理水平的重要组成部分。档案管理人员应接受系统的培训,掌握现代信息技术和档案管理理论,提高其业务素质和操作技能。通过定期的职业发展课程和技术交流,确保档案管理人员能够适应新技术和新方法的要求。

建立全面的评估和反馈机制,通过定期检查和评估档案管理的各个环节,发现存在的问题并及时进行优化和改进。利用反馈机制收集用户意见,以便持续改进档案管理系统和服务质量,提高档案管理的整体水平。

通过这些措施,可以有效提升档案信息管理水平,为人事管理提供可靠的数据支持和高效的服务,推动档案管理在现代人事管理中的应用和发展。

4.2 建立与优化档案安全系统

为了应对档案信息安全问题,必须建立并优化档案安全系统。具体措施包括采用先进的信息加密技术,确保档案数据在传输和存储过程中的安全性。应建立严格的访问控制机制,通过设置权限,限制不同层级的用户对档案的访问,杜绝未经授权的操作。开展定期的安全审计工作,以发现潜在的安全漏洞并及时进行修补。应加强对档案管理人员的安全教育与培训,增强其安全意识和操作技能。通过实施多层次的安全保障措施,如防火墙设置、病毒防护、数据备份等,进一步提升档案系统的整体安全性。档案安全系统的建设不仅能防止信息泄露和篡改,还能确保档案日常管理工作的运行,为人事管理提供有力支撑。

4.3 优化档案管理流程

优化档案管理流程是提高人事管理效率和档案管理有效性的重要环节。应采用先进的信息技术,构建智能化的档案管理系统,实现档案的自动化归档和检索。建立规范的档案管理制度,包括档案处理流程、审核机制和责任分工,确保各环节有序进行。引入数据分析工具,对档案数据进行分析 and 挖掘,提供决策支持。加强档案管理人员的培训,提高其职业素养和技术水平,确保档案管理的专业性和精确性。通过这些措施,档案管理流程可更加高效、透明,提升整体人事管理的质量与效果。

5 结语

本研究聚焦了档案管理在人事管理中的应用及其所面临的挑战,基于实际的调查和研究,揭示了档案管理在提高人事管理效率,保障员工权益方面的核心角色。同时,也指出了在档案管理应用中存在的信息安全和更新等问题。为解决这些问题,论文针对档案的信息化、数字化开发利用,重新定义档案价值等挑战,提出了一系列有效的对策和建议,如进一步提升档案信息管理水平,加强档案安全机制,优化档案管理流程等。然而,由于社会信息化步伐的加快和档案管理技术的不断升级,我们需要更加深入地研究档案管理在人事管理中的更多细节和可能性。此外,虽然已经提出了一些针对性的解决方案,但在实际操作中,还需根据具体情况灵活调整,并且也需要在未来的研究中不断跟进效果,实时调整策略。总的来说,论文对于档案管理在人事管理中的应用提供了全面的见解,并为解决其挑战方面提供了有益的参考。本研究希望能对推动档案管理在人事管理中的更加健康、高效地发展起到积极推动作用。

参考文献

- [1] 代剑国.人事管理改革下的人事档案管理探析[J].今古传奇:文化评论,2019(5):39.
- [2] 辜英萍.人事管理改革与人事档案管理改革探析[J].黑龙江人力资源和社会保障,2022(15):143-145.
- [3] 白晶.浅析人事管理中的人事档案信息化管理[J].市场周刊·理论版,2020(33):18.
- [4] 王岚.信息化在人事档案管理中的应用[J].精品.健康,2020(21):45.
- [5] 王萍.人事管理改革与人事档案管理改革研究[J].城市情报,2022(14):115-117.

Research and Exploration on the Reliability of Four Character Detection of Electronic Archives Using AI—Taking Document Archives as an Example

Xiangzhen Lin Qingfei Zhou* Panju Hou Yuehao Chen

China Great Wall Technology Group Co., Ltd., Beijing, 100080, China

Abstract

The four character detection is one of the core aspects of the full lifecycle management of electronic archives. The research on the credibility of the four character detection of electronic archives requires comprehensive evaluation from multiple dimensions such as authenticity, integrity, security, availability, predictability, and controllability. Combined with the rapidly developing artificial intelligence model algorithm of archives, the author believes that through the four character detection indicators and AI algorithms, the credibility and credibility of electronic archive management can be given the closest measurement value to reality. The paper explores the use of AI technology to propose a trustworthy evaluation model for measuring the trustworthiness of electronic archives based on four character detection.

Keywords

four character detection; trusted management; full lifecycle; security guarantee

利用 AI 对电子档案四性检测可信度研究探讨——以文书档案为例

林祥振 周庆飞* 侯攀举 陈阅浩

中电长城科技有限公司, 中国·北京 100080

摘要

四性检测是电子档案全生命周期管理工作中核心之一, 电子档案四性检测可信度研究需要从电子档案的真实性、完整性、安全性、可用性、可预测性、可控性等多维度综合评估, 结合档案快速发展的人工智能大模型算法, 笔者认为通过四性检测指标、AI算法, 能够给电子档案管理的可信性和可信度一个最贴近真实的度量值。论文就利用AI技术基于四性检测对电子档案的可信度量方法提出可信评价模型进行研究探讨。

关键词

四性检测; 可信管理; 全生命周期; 安全保障

1 引言

近年来业界对电子档案四性检测已经开展了诸多研究, 2018 年国家档案局发布 DA/T 70—2018《文书类电子档案检测一般要求》^[1], 目前文书档案的四性检测工具软件的研发主要以此为依据, 细化每个阶段的检测项目、检测对象、检测依据和方法, 对电子档案四性检测, 以确保电子档案在

流转过程中是可信的。目前业内的普遍认知是电子档案通过了四性检测中设定的检验指标即为可信任, 但是对于“可信电子档案”研究较少, 即没有一个明确的度量方法或数值来认定一份电子档案在通过网络传输、数据流转的过程中可信度是多少。

2 可信电子档案定义

结合可信计算概念、可信电子文件以及可信电子档案的相关研究, 论文对可信电子档案定义如下: “在电子档案生命周期内, 完成规定的管理要求和业务处理的能力, 这种行为与结果是可以被预期的。”

电子档案可信管理具有以下特征:

①可信不等于安全: 可信强调的是行为结果可预期, 但并不等于行为是安全的, 这是两个不同概念。

【作者简介】林祥振(1974—), 男, 中国河南杞县人, 本科, 从事电子档案管理及理论研究、档案信息化研究。

【通讯作者】周庆飞(1986—), 男, 中国北京人, 高级工程师, 从事国产计算、信息安全和行业数字化转型、电子档案可信管理研究。

②可信具有容错性：可信允许适度的错误发生，这种错误发生是在人们可以接受的综合错误容忍范围内，不影响整体结果并可预期。

③可信具有传递性：可信管理是一个过程，通常一个实体在向既定目标发展的过程中传递预期的结果。

④信任是可度量的：度量必须有一个起点，这个起点必须是绝对可信的，它被叫作度量可信根。

3 评价模型创建思想

可信电子档案评价模型以电子档案数据文件为核心，以档案管理全生命周期各业务环节为主线^[2]，以工作流程为

辅助，围绕电子档案全生命周期内管理过程中所涉及的基础数据、规章制度、业务流程、机构人员和基础技术措施等相关的决策、计划、组织和控制活动开展可信评价研究；主要运用基于四性检测所延伸的可信管理原理、方法和手段，分析和研究各种对电子档案可信造成影响的行为因素，从技术上、组织上和管理上采取有力的措施，解决和消除各种非可信因素，防止各种风险的发生。可信评价模型创建思想如图1所示。

图1体现了电子档案流转的业务主线和日常管理审批工作流程两个方面，这也是电子档案管理的基础。

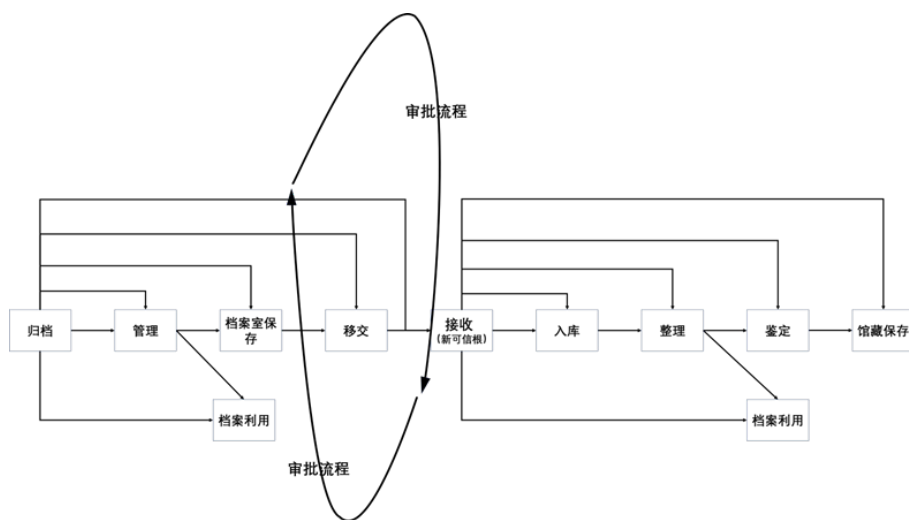


图1 可信电子档案管理模型

4 可信评价模型

4.1 深度学习法——事前分析

众所周知，电子档案管理的业务链从大的环节上讲分为收、管、存、用^[3]，在此基础上又可划分N个更细的中间环节（如移交、接收、归档等），这些环节都是在业务链上所需经过的路径节点，每经过一个节点，可将此作为电子档案本身在此处的一个驻点，我们采用深度学习法对此驻点上所能够涉及的各类行为活动为分析对象，对各类行为活动进行定性和定量化的评估。

深度学习法需要对某一驻点的行为多次分析或对多驻点的同一行为分析才能得出正确的结论，像人工智能一样，需要不断地积累学习，形成学习库，样本越多，时间越长，得到的结论越接近实际。

参考《电子文件归档与管理规范》《电子档案移交与接收办法》《版式电子文件长期保存格式需求》《文书类电子档案检测一般要求》等标准规范对业务、技术及管理行为的要求，在此基础上分析其管理行为并设定指标值。在本方法中，每一个管理行为项值都有其最大值和评估值，其值的来源是一个假定值，也可看作是经验值。最大值的设定可参考等级保护中的安全等级设置来确定，分为1~5级，评估值可以根据用户体验或在某个节点多次实验的结果取值。指

标值越大表示风险影响小，指标值越小表示风险影响越大，用户可根据单个测评指标值进行单项改进，也可根据整体测试评价整个系统的可信性，进一步提出改进策略^[1-4]。

4.2 风险矩阵法——事后评估

风险矩阵法是一种能够把危险发生的可能性和伤害的严重程度进行综合分析，评估风险大小的方法。它是一种风险可视化的工具，主要用于风险评估领域。该方法也可应用于电子档案管理业务的风险分析中。其主要思想是通过定性分析和定量分析综合考虑风险影响和概率两方面的风险因素，并评估风险因素对研究的影响。风险矩阵法的风险评估值由风险影响等级和风险概率两个因素构成，风险影响等级可以人为设定，风险概率可由样本数据测算得出。与电子档案管理业务相结合，以电子档案管理的审批流程为例，我们可以通过分析这些管理流程，进行风险预测，从而对电子档案的可信度进行评估。

5 可行性分析

5.1 深度分析法

深度分析法的最大值设置与风险矩阵法的风险影响等级设置类似，可参考《信息系统安全等级保护要求》中的风险等级设定方法，选取每项的最大风险等级，取值在1~5

之间，但是深度分析法的评估值大部分来源于定性的判断，其数字是有参与评定的人员在某一业务环节多次操作后所得到的一个主观评判值，该值一般不好通过样本直接给出，所以该方法得出的结果与实际值具有一定的偏差，需要经过

多次分析，不断积累学习后方可无限趋近于准确值。

选择电子文件归档和移交两个节点为度量节点为例，选择两个节点上部分行为活动进行分析并给出主观评定指标，具体见表 1。

表 1 电子文件归档和移交的主观评定指标

全周期	度量节点（记为 N_i ）	行为分类（记为 C_{ij} ）	评估值（记为 h_{ijk} ）	最大值（记为 H_{ijk} ）
	权重为 $W_i\%$			
电子档案（记为 A）	归档（可信根）权重为 $W_1\%$ ，假定 $W_1\%=60\%$	电子文件信息	1.8	2
			4.5	5
			3	4
			2.5	3
		归档人员、档案管理员行为	3	3
			3	3
			4	4
			3.5	4
	移交（可信节点）权重为 $W_2\%$ ，假定 $W_2\%=40\%$	移交信息包	3	3
			3.9	4
			4.8	5
			4.9	5
		移交接收人员	1	2
			2.5	3
			3	3

将表 1 中的评估值和最大值代入公式得：

$$Ac_{11} = \frac{e^{1.8} + e^{4.5} + e^3 + e^{2.5}}{e^2 + e^5 + e^4 + e^3} = 0.5567$$

$$Ac_{12} = \frac{e^3 + e^3 + e^4 + e^{3.5}}{e^3 + e^3 + e^4 + e^4} = 0.8565$$

$$Ac_{21} = \frac{e^3 + e^{3.9} + e^{4.8} + e^{4.9}}{e^3 + e^4 + e^5 + e^5} = 0.8756$$

$$Ac_{21} = \frac{e^1 + e^{2.5} + e^3}{e^2 + e^3 + e^2} = 0.7357$$

则：

$$A_{N_i} = \frac{1}{J} \sum_j M_{C_{ij}} \quad [A_{C_{ij}} \in (0,1)]$$

$$A_{N_1} = \frac{1}{2} (M_{C_{11}} + M_{C_{12}}) = 0.7067$$

$$A_{N_2} = \frac{1}{2} (M_{C_{21}} + M_{C_{22}}) = 0.8056$$

从上述得值中可以看出，如果整个流程中仅有归档和移交两个环节的话，那么该系统的可信度为 $A=0.7463$ ，即 74.63%。

5.2 风险矩阵法

在风险矩阵法可信评价模型中，可以通过实例进行检测，来验证其可行性和科学性。项目组选取了南通市档案馆 10000 条 1983 年的文书档案样本数据，对其接收环节^[4]中的格式转换和四性检查两项行为活动进行了样本测试，测试情况如表 2 所示。

表 2 文书档案样本统计（一万条 1983 年档案）

操作	统计内容	数量	转换成 pdf	
			成功	未成功
格式转换	doc 文件	0	0	0
	docx 文件	0	0	0
	pdf	3	3	0
	tif	9997	9997	0
	jpg	0	0	0
四性检查	数量	符合	不符合	
	真实性	10000	10000	0
	完整性	10000	8640	1360
	安全性	10000	10000	0
	可用性	10000	9980	20

在表 2 中，完整性检查主要检查了档号，归档年度、保管期限、标题、全宗号、立档单位、责任者、成文日期、发文字号等字段，其中档号不符合要求的 46 条记录，成文日期不符合要求的 1011 条，归档年度不符合要求的 303 条。可用性方面损坏记录为 20 条。

对各节点的风险等级评定要根据各单位实际情况自行设定，项目设定的风险等级为 1~5 级，参考《信息安全等级保护要求》中的风险等级设定方法，对风险概率的取值需要建立一定的样本，这样才能对风险概率有一个科学的取值。本样例中设定其风险影响等级为 5，根据前面推导出的数学评价模型公式：

$$A = \frac{n}{\prod_{i=1}^n} \cos \frac{\pi}{4} R_i P_i$$

可推算出在这两个环节的可信度为 0.8567,如表 3 所示。

将整个接收流程纳入可信评价的范围,可得出该档案管理接收环节其可信度见表 4。

为了更明确重要节点对整体流程的可信度影响,以格式转换的风险概率变化来测算整个流程的可信度,如表 5 所示。

表 5 中,格式转换的风险等级为 5,风险概率分别取了 0.138、0.1、0.5、0.7 四个值,代表其格式转换时发生的错误概率分别为 13.8%、1%、50%、70%,那么它对整体业务流程的可信度影响是非常明显的,分别对应的值是 0.9689、0.9749、-0.3734、-0.9014,从数据可以看出,当该风险概率达到 50%时,得到的可信度为负数,说明已经完全不可信。

表 3 两个环节的可信度

节点编号	业务事项	风险等级 Ri	风险概率 Pi	$\pi/4$	可信度
DY5	格式转换	5	0.0000	0.7854	1.0000
DY6	接收检测(四性)	5	0.1380	0.7854	0.8567
流程中节点的可信度					0.8567

表 4 档案管理接收环节可信度

流程名称	序号	节点编号	业务事项	风险等级 Ri	风险概率 Pi	$\pi/4$	可信度
电子档案接收 业务流程	1	DY1	下发电子档案移交通知	1	0.0100	0.7854	1.0000
	2	DY2	提前移交申请	1	0.0100	0.7854	1.0000
	3	DY3	接收审核	4	0.0200	0.7854	0.9980
	4	DY4	移交数据预接收至临时库	3	0.0100	0.7854	0.9997
	5	DY5	格式转换	5	0.1380	0.7854	0.8567
	6	DY6	接收检测(四性)	3	0.0800	0.7854	0.9823
	7	DY7	部门负责人接收审核	2	0.0600	0.7854	0.9956
	8	DY8	办理外部交接文据	1	0.0100	0.7854	1.0000
整个流程的可信度							0.8358

表 5 整个流程的可信度

流程名称	序号	业务事项	风险等级 Ri	风险概率 Pi	$\pi/4$	可信度
电子档案接收 业务流程	1	下发电子档案移交通知	1	0.0100	0.7854	1.0000
	2	提前移交申请	1	0.0100	0.7854	1.0000
	3	接收审核	4	0.0200	0.7854	0.9980
	4	移交数据预接收至临时库	3	0.0100	0.7854	0.9997
	5	格式转换	5	0.1380	0.7854	0.8567
				0.0100	0.7854	0.9992
				0.5000	0.7854	-0.3827
				0.7000	0.7854	-0.9239
	6	接收检测(四性)	3	0.0800	0.7854	0.9823
	7	部门负责人接收审核	2	0.0600	0.7854	0.9956
	8	办理外部交接文据	1	0.0100	0.7854	1.0000
整个流程的可信度						0.8358
						0.9749
						-0.3734
						-0.9014

6 结语

论文通过采用深度分析法和风险矩阵法,构建了一个用于电子档案全生命周期四性检测的可信度测算模型。该模型利用数学方法和定量指标分析,能够评估电子档案的可信度,不仅适用于单个指标或业务环节的评估,也可用于电子档案全生命周期的可信度评估。此外,模型通过可信度测算,识别电子档案全生命周期管理和系统建设中的问题,并提出

相应的解决策略。

参考文献

[1] 国家档案局.DA/T 70—2018 文书类电子档案检测一般要求[S].
[2] DA/T 1—2000 档案工作基本术语[S].
[3] 国家档案局.GB/T 18894—2016 电子文件归档与电子档案管理规范[S].
[4] 国家档案局.DA/T 93—2022电子档案移交接收操作规程[S].

Exploration on the Practical Path of Promoting the High-quality Development of State-owned Enterprises with High-quality Party Building

Feng Chen

Heating Guarantee Branch of Daqing Oilfield Heat Source Service Company, Daqing, Heilongjiang, 163000, China

Abstract

The Party building work is of great significance to the development of state-owned enterprises and is a fundamental task in the development process of state-owned enterprises. High quality development has become the primary task for the comprehensive construction of a socialist modernized country and an important condition for promoting the steady operation of state-owned enterprises. It is necessary to find a reliable development direction for state-owned enterprises through a reasonable path, use advanced means to accelerate the speed of transformation and upgrading of state-owned enterprises, and enable them to continue to move forward steadily and have a more solid foundation. The paper will be conducted from the perspective of high-quality party building work, analyzing in detail the practical path to promote the rapid development of state-owned enterprises, and proposing relevant suggestions based on specific situations.

Keywords

Party building; state-owned enterprise; high-quality development; practice path

以高质量党建推动国有企业高质量发展的实践路径探索

陈峰

大庆油田热源服务公司供热保障分公司, 中国·黑龙江 大庆 163000

摘要

党建工作对国有企业的发展意义重大, 属于国有企业发展进程中一项基础的任务。高质量发展成为全面建设社会主义现代化国家的首要任务, 也是推动国有企业稳步运行的重要条件。需要通过合理路径让国有企业寻找到可靠的发展方向, 运用先进手段加快国有企业转型升级的速度, 让国有企业持续稳定地前进, 拥有更加稳固的根基。论文将从高质量党建工作开展的视角展开, 详细分析推动国有企业飞速发展的实践路径, 针对具体的情况提出相关建议。

关键词

党建; 国有企业; 高质量发展; 实践路径

1 引言

在社会经济稳步发展的背景下, 国有企业面对着重要的转型时期, 为了取得更加显著的成果, 需要在新时代背景下寻求新的突破。国有企业的地位突出且不可替代, 属于党和国家的重要支撑力量, 纵观国有企业的发展历程, 了解了坚持党的领导才是让国有企业持续前进的根本。基于此, 需要扎实推进党建工作, 让国有企业拥有可靠的保障条件, 确保党的领导以及党的建设充分展示出实际功能, 稳固国有企业的发展根基^[1]。

2 国有企业党建工作理论基础

在国有企业开展党建工作时, 要结合实际定位以及发展趋势确定思路, 以此才能发挥出党建工作的价值, 保障国有企业长效发展。国有企业党建工作是党的基层组织在企业领域的重要表现, 也是企业所需要的发展动力和精神支持。在党的正确引导下, 国有企业能够更好地健全组织架构, 优化活动机制, 让企业内部更为完善。通过一系列活动, 企业拥有了推动文化进步的条件, 大幅提升员工的工作积极性, 使之始终保持创新活力, 增进企业的经济效益和社会效益。党员也可发挥出自身的模范带头作用, 坚持贯彻党的方针政策, 让经济社会以及生态效益之间保持平衡, 从最大程度上获得回馈。

【作者简介】陈峰(1974-), 男, 中国黑龙江大庆人, 本科, 助理政工师, 从事政工研究。

3 国有企业党建工作开展现状

3.1 员工认同度问题

在国有企业党建工作开展环节,员工要积极配合,以此才能收获理想效果,确保党建工作发挥出最大的引导价值。根据当前的情况分析,在国有企业中的员工对全新发展战略认同度不足,主要原因是缺乏正确的引领和全面认识,以至于表现出一定的抵触情绪,未能参与到对应的变革和创新实践中,最终干扰了整体进展。另外,员工对新战略的目标缺乏深入解读,未能掌握正确的发展方向,面对集体利益和个人利益的博弈,更加侧重于个人利益是否受损,因此加剧了组织内部的分化程度,使得党建工作的开展进程备受干扰(见图1)。



图1 党建文化墙一

3.2 党建创新不足

想要更好地适应发展规划与前进方向,就要融入创新思维,运用合理化手段促使党建工作迎合国有企业前进的脚步^[2]。目前来说,在国有企业中的党建工作模式过于传统和保守,无法适应快速变化的市场环境。除此之外,还要考虑战略目标和业务需求的结合情况,注重应用理论知识推动实践全过程,确保相应的实践目标圆满实现。但根据当前情况来看,企业的战略目标和业务需求结合程度不高,价值理论与实践相脱节,使得党建工作的实效性无法体现,党员的积极性和创造力难以发挥,无法保障党建工作的整体质量。

3.3 人才匮乏

想要更好地推进国有企业的党建工作,就要大力培养专业人才,使其扎实服务于党建工作的开展。国有企业相对特殊,对人才的要求更为严格,需要其具备较高的政治敏锐性和组织管理能力,以便积极应对国有企业党建工作的开展。目前来说,部分国有企业的党建人才队伍反映出结构不合理和培养机制不完善等问题,直接影响到相关工作的进展,难以保障后续活动的推进。此外,还有些国有企业在选拔人才时盲目看重政治背景,却忽视了人员其他方面的素质及能力,使得大量的优秀人才流失。在党建工作特殊性的影响下,优秀的管理人才未能参与到相应的党建工作中,以至于党建人才输出不足。

4 以高质量党建推动国有企业高质量发展的实践路径

4.1 优化党建工作机制体系

党建工作的开展应该和国有企业的发展密切结合,通过适当地优化党建工作体系,使其发挥出一定的保障效力,促使国有企业真正实现高质量发展目标^[3]。首先,必须扎实推进党组织建设,强化党组织的凝聚力以及战斗力,使得党建工作的政治性以及群众性充分体现。其次,应积极落实党员队伍建设工作,选拔优秀的骨干党员,使党员的先锋模范作用发挥出来。最后,建立健全党建工作机制,将党建工作的工作流程加以完善,明确党建工作的职责分工,落实好监督与评估细节,使党建工作和国有企业的发展同步(见图2)。



图2 党建文化墙二

4.2 加快党建工作创新速度

党建工作和企业的发展应深度融合,提高创新的速度与力度,在与时俱进的过程中迎合国有企业发展的需求。首先,要合理利用现代化手段,发挥出信息技术的优势之处,让党建工作的管理与服务功能趋向智能化,强化工作的时效性和整体质量。其次,应积极推进丰富多样的党建活动,迎合不同党员的实际需要,在充分调动其参与积极性的基础上,保证相关的党建目标圆满完成。最后,提高党建理论研究力度,在不断总结经验和创新思维的过程中,让党建工作拥有可靠的理论依据,提升党建工作的科学性和针对性。总之,需要了解党建工作的要求,抓住可以应用的手段,让创新速度进一步加快。

4.3 创设党员学习实践平台

在新的时代背景下,国企党组织要发挥出一定的带头作用,引导党员们积极探索新道路,借助多元化的渠道,在网上学习以及在线课程等多种方式下掌握先进的理论知识,探索出符合群众需要的党建工作新路径^[4]。通过可靠的平台,能够将晦涩难懂的理论知识变为清晰可见的内容,使得基层党员的学习难度大大降低,主动将理论知识和实践活动密切结合。若是有一定基础的国有企业,可以打破地域与时间的

限制,创设出广阔的智慧党建平台,解决外地党员存在的学习难与管理难等问题。还可利用微信群以及QQ群等多种途径,让不同地区的党员进行线上交流,在跨区域的合作中提高党建工作的整体质量。智慧党建平台也能完成对相关数据的自动整合与汇总,以此减轻基层群众的负担,调动党员的学习积极性,呈现出最佳的学习新格局。

4.4 一体化推进党建与业务

根据目前的情况分析,在国有企业开展党建工作时必须结合时代背景加以判断,还需了解各方主体的实践情况以及主体作用,以便制定出适宜方案,让党建工作有序开展,推动国有企业的整体进程。党建路径探索环节,国企要对相关的业务统筹分析,保证党建与业务有效兼顾。还要进一步丰富支部组织生活,举办多元化活动,让党建与安全生产有机融合。例如,积极开展“一站到底”安全知识竞赛,调动党员和积极分子的参与积极性,使他们主动投入实践环节,充实自身的知识储备。为提升党支部政治生活的凝聚力,可以在党员活动中开展经验交流会,让每一位党员都能表达自身的想法,分享实际的经验,通过拉近彼此的距离,贯彻落实党建责任,推动党组织工作有序开展。此外,要积极迎合时代潮流,将党建数字化工作扎实推进,树立党员的良好形象,强化其内在素质,使之在顺应数字化改革发展的进程中不断稳固国企高质量发展的根基^[5]。

4.5 建立健全奖惩机制

在国有企业开展党建工作时,应重视高质量发展的规划,还要依照党员干部的实际情况构建完善的奖惩机制,使之发挥出一定的保障效力。需依照党员和干部的表现制定出可靠的奖励与惩处制度,保证相关人员始终遵循着特定的原则开展一系列工作,自觉纠正不良行为。一方面,可以积极地创设党建绩效考核体系,将党建工作纳入其中,调动起党员和干部的工作积极性,使之主动接受对应的评估。另一方面,应构建起完善的纪律约束机制,促使其发挥出一定的保障功能,针对违反党纪政纪的行为着重处理,确保党建工作更具规范性和纪律性。此外,还要探索出可靠的激励机制,设立党建岗位津贴或提供晋升机会等,使得党员干部的积极性得以调动,发挥出相关主体的创造力。在奖惩机制构建环节,还要了解党建工作的要求,助力国有企业高质量发展。

4.6 落实监督监管工作

针对现阶段国企缺乏的监督管理制度,需要根据党建工作的要求制定出内外兼顾和双管齐下的思路,保证进一步强化党建公信力。一方面,提升监督检查力度,及时整改工

作模式。在新的时期,国企应注重党建工作的要求,完善经营管理体系,使得从严治党落到实处,创设出相对理想的工作环境。国企要整合内外部监督力量,组建可靠的监督小组,让党建工作有条不紊地推进。还要重视党风廉政建设,积极推行责任制,让各方主体承担起相应的职责,充分释放纪检监察的工作活力。对外应调动起全院力量,形成多点发力的局面,对于发现的问题及时制定出整改方案,避免产生负面影响。另一方面,聚焦基层党建,获得群众支持。基层党组织必须重视以人为本的理念,在此基础上坚定不移地走群众路线,让群众的幸福感进一步增强,获取更加稳固的群众基础。也需积极创设党员活动室,让其拥有理想的实践基地,参加多元化活动。可利用节假日宣传方针政策,组织志愿者团队,让全员接受党建新知识,更新工作思想与工作状态^[6]。针对困难员工,要及时提供帮助,可以开展相应的帮扶活动,让基层党员的心声有效传达,深切感知到党支部的关心与爱护,进一步强化个人的责任意识与政治意识。

5 结语

综上所述,新的时代背景下应重视国企发展的轨迹,结合党建工作的开展要求创设出优良空间与平台,让党建与生产实践密切结合,助力其发挥出良好的引领价值,在全方位的监督监管下夯实国企高质量发展根基。通过本文的概述,了解到党建工作在国有企业开展的具体思路,旨在发挥出理论参考价值,为国有企业的高质量发展和党建工作的高质量推进提供参考。

参考文献

- [1] 陈民,王欢,陈梦淇.国企党建工作的探索实践与深化路径——以深圳市为例[J].特区经济,2024(8):13-17.
- [2] 李志.“六个坚持”强化基层国企党建——镇江市国企党建提质增效工作报告[J].国企管理,2024(8):112-114.
- [3] 沈绣卿.国有企业集团沪外党建联建实施路径探索——以某建筑行业科技型企业集团为例[J].建筑科技,2024,8(5):55-57+66.
- [4] 人民论坛调研组,王妍卓.充分发挥价值理念在国企党建中的导向作用——国网山东电力以高质量党建引领高质量发展的特色实践[J].人民论坛,2024(9):84-87.
- [5] 董明.深化党建品牌“红色引擎”驱动赋能国有企业高质量发展——以河钢工业技术党委“卓越党建领航”品牌创建实践为例[J].冶金经济与管理,2024(2):7-9.
- [6] 李燕.党建品牌创建引领国企思想政治工作提升——以“环水红湾”党建品牌为例[J].现代企业,2024(3):79-81.

Analysis on the Applicability of Digital Technology in Planning and Natural Resource Archives Management

Liu Xu

Liuzhou Natural Resources and Planning Archives, Liuzhou, Guangxi, 545001, China

Abstract

With the arrival of the information tide, it is the general trend to carry out the digital transformation of the land and resources information system. The use of digital technology can not only maintain the integrity and accuracy of the documents, but also make the use of planning and resources more scientific and effective. Starting from the attributes of archives, this paper explores the significance of its digital application, and challenges the adaptability of its application to archives, on how to strengthen the application of digital technology in the management of electronic archives, so that it can better play the role of science and technology, and improve the efficiency and quality of natural resource documents.

Keywords

digitization; planning and natural resources archives; management; applicability

数字化技术在规划和自然资源档案管理中的适用性评析

徐柳

柳州市自然资源和规划档案馆，中国·广西 柳州 545001

摘 要

随着信息化大潮的到来，对国土资源信息系统进行数字化改造已经是大势所趋。运用数字科技，既可保持文件的完整与准确性，又可使计划与资源的使用更为科学、有效。论文从档案的属性出发，探索其数字化应用的意义，并对其应用于档案的适应性提出了挑战，就如何加强数字科技在电子档案管理工作中运用，使其更好地发挥科技的作用，提高自然资源文件工作效能与质量。

关键词

数字化；规划和自然资源档案；管理；适用性

1 引言

随着数字技术的出现和发展，其在规划、自然资源等方面的应用越来越广泛，极大地提高了档案管理者的工作效率，减轻了他们的工作负担。但是，在实践中还存在着一些问题，制约着数字规划与自然资源档案的应用。因此，论文主要是针对目前中国在规划与自然资源档案数字化进程中面临的一些问题，提出了一些对策，目的是促进数字技术在档案工作中的高效运用。

2 规划和自然资源档案管理特征及数字化管理的意义

2.1 规划和自然资源档案管理的特征

2.1.1 保密性

规划与自然资源档案涉及范围广，涉及面广。在这些

文件中，有些文件是关系到国家安全、国家利益的，因此，档案管理者必须严格遵守保密义务，保证文件的安全性。将资讯科技运用于档案工作中，虽可简化档案工作程序，提高信息分享的效能^[1-3]。但同时也给档案信息管理带来了更大的风险与复杂度。如档案资料外泄，可能造成严重的后果。

2.1.2 丰富性

《国务院机构改革计划》提出，成立自然资源部，其职责是监督和管理自然资源的发展和保护，建立和实施一套空间规划制度，对全体人民拥有的自然资源负所有人的职责。这一举措拓展了国土资源和国土资源部门的工作范畴。对城市规划和自然资源的文件作了详尽的归类，包括文书、实物和科学技术，各种种类的文件，因此，计划与自然资源文件的管理范围得到了扩大。

2.1.3 长期性

由于规划与自然资源记录的工作范围广，工作难度大，需要大量的人力、物力和财力来进行有效的管理。这种特征决定了其对城市规划与自然资源的记录具有显著的延续性。

【作者简介】徐柳（1986-），女，中国江西南康人，硕士，馆员，从事档案管理研究。

而在其生成之后,又具有较高的长远使用价值与功能,是进行自然资源现状分析与研究的一种宝贵的信息来源。

2.2 档案管理中数字化应用的意义

2.2.1 提高档案资源使用效率

目前,中国在规划、自然资源档案等方面的工作还存在着低效的现象,造成了这些资源的利用率低。要改变这种局面,就必须采取更加有效的管理对策,保证规划与自然资源档案的合理使用。推动规划与自然资源档案管理工作的数字化,可以让档案的使用状况更加明确,同时,要将利用不足的资源加以梳理与分析,以达到资源的最优分配。从战略性的观点看,对自然资源档案进行高效利用,可以使其功能得到最大程度的发挥。

2.2.2 提升档案资源保护力度

数字化管理可以有效防止纸质档案因自然因素(如霉变、虫蛀等)导致的损坏,延长档案寿命。数字化管理可以实现档案的快速检索、查询,提高档案利用率,为各项工作提供有力支持。数字化管理可以简化档案收集、整理、归档等环节,提高档案管理效率。数字化管理可以减少纸质档案的存储空间、设备投入等成本,降低档案管理成本。

2.2.3 有效解决纸质档案占据空间大的问题

将纸质档案进行数字化处理,减少纸质档案的存储空间。对档案库房进行合理规划,提高空间利用率。利用信息化手段,实现档案的电子化管理,降低纸质档案的存储需求。对数字化档案进行备份和存储,确保档案安全。

3 在规划和自然资源档案管理中应用数字化技术存在的问题

3.1 缺少资金支持

在中国行政事业单位体制改革不断深化的背景下,自然资源计划编制工作领域不断扩大,但其工作内容也日趋复杂。在这种情况下,如何有效地收集、整理、保存和分析这些资料,就显得非常重要。但是,实际的状况是,中国高校信息化的发展速度比较缓慢,主要原因在于经费的缺乏。因此,在中国的自然资源规划和文件系统中,数字技术已经成为制约其发展的重要因素^[4]。另外,由于经费不足,使得硬件设施无法得到有效的升级,从而使数字科技的运用效率受到了很大的阻碍,严重地阻碍了文件管理的提高。

3.2 管理制度不完善

在数字化档案管理过程中,部分单位或部门尚未建立健全相应的管理制度,导致档案管理缺乏统一的标准和规范。这直接影响了数字化档案的收集、整理、存储、利用等环节的有序进行。随着数字化技术的不断发展,原有的管理制度可能无法适应新技术带来的变化。一些单位或部门在制定管理制度时,未能充分考虑数字化档案管理的特点,导致制度在实际应用中存在不足。即使有完善的管理制度,但在实际执行过程中,由于人员素质、责任心等因素的影响,可

能导致制度执行不到位,从而影响数字化档案管理的质量。随着数字化技术的不断更新,原有的管理制度可能无法满足新的需求。一些单位或部门在制定管理制度时,未能及时更新,导致制度无法适应新技术的发展。

3.3 专业人才匮乏

在规划和自然资源档案管理中,数字化技术的应用需要具备专业知识的人才进行操作和维护。然而,目前中国在这一领域专业人才相对匮乏,中国尚未形成完善的数字化档案人才培养体系,导致专业人才数量不足。由于数字化档案管理专业性强,相关待遇和晋升空间有限,难以吸引和留住优秀人才。现有从业人员中,部分人员缺乏系统培训,专业素质不高,难以满足数字化档案管理需求。

3.4 面临较大的安全风险性

数字化技术在规划和自然资源档案管理中的应用,虽然提高了工作效率,但也带来了较大的安全风险,数字化档案管理涉及大量敏感信息,一旦数据泄露,将给国家和个人带来严重损失。数字化档案管理系统可能受到黑客攻击、病毒感染等安全威胁,导致系统瘫痪或数据丢失。从业人员操作不当可能导致数据损坏、误删等问题,影响档案管理的正常运行。

3.5 档案利用率较低

在实际的数字化转型过程中,没有很好地考虑到员工对于有效地获得信息的需要,造成了一个良好的信息共享平台的缺失,这在一定程度上制约着档案的流通和利用。另外,由于没有一套完整的数字文件管理体系,导致文件的工作效率不高,从而影响了文件的高效利用。另外,档案管理者对数字建设的关注不够,这也妨碍了数字技术的高效运用,从而使档案资源的利用率下降。

4 数字化技术在规划和自然资源档案管理中适用性的策略

4.1 加大资金投入

档案管理要与时俱进,在档案管理中充分利用数字技术,加大经费投入,为推动数字规划与自然资源记录管理工作的发展提供便利。在此基础上,提出了改进经费配置、优化经费使用等措施,为数字档案建设提供充足的经费保障。

4.2 完善档案管理制度

在系统管理制度优化方面,要坚持“以数字资源建设为主,安全保障为辅”的思想,参考《档案法》等有关法律法规,做好档案的收集、整理和保存工作;在保密等方面,对系统进行修改或完善,以强化档案管理系统建设。加强对档案的借阅、查阅、复制等有关规定的执行,以保证档案工作的规范化、制度化。办理档案有关手续时,需出示本人有效身份证件和所需材料,并按规定办理注册手续。只有这样,才能保证档案工作的规范性。同时,在实践的检验下,对系统存在的缺陷进行识别与完善,从而有意识地对系统进行科

学、适度的优化与提升^[5]。

4.3 积极引进高素质、复合型人才

针对数字化技术在规划和自然资源档案管理中的应用需求,有针对性地引进具有相关专业背景、熟悉数字化技术的高素质人才。同时,注重培养复合型人才,使其具备档案管理、信息技术、自然资源等多个领域的知识,以适应数字化档案管理的综合需求。建立健全人才培养体系,通过内部培训、外部交流、项目实践等多种途径,提高现有档案管理人员的数字化技能。鼓励员工参加相关证书考试,提升自身专业素养。在引进高素质人才的同时,注重团队建设,培养团队协作精神。通过团队协作,实现数字化技术在档案管理中的创新应用,提高整体管理水平。对在数字化技术应用方面表现突出的个人和团队给予奖励,激发员工积极性和创造性。同时,关注员工职业发展,为员工提供晋升通道,提高员工归属感和忠诚度。

为了保证档案工作的有序开展,必须对档案进行收集、整理和标准化管理,因此还需要对各部门的管理工作进行分工,并建立专门的文件管理岗位。此职位主要负责收集、整理、归档和查阅档案。同时建立专门的文件存放区,配置必要的电脑、空调和不间断电源,消防,安全监测等。积极吸收具有综合能力的人员,这样才能快速地处理各种不同的问题,并能及时地处理好档案工作中遇到的问题。要加强对当前档案管理员的训练和提高,重点加强对电脑操作技巧的专门训练,保证档案管理员能熟练地使用电脑进行基本工作,提高个人素养和工作效率。在培训过程中,要重视对人才培养效果的考核,把数字档案技术运用到考核中,保证人才培养的质量。实施严厉的评估体系,通过者才能进入档案管理岗位,并为优秀的员工提供相应的物质和精神鼓励。

4.4 加强档案信息安全建设

为了保证档案在数字化进程中的安全性,应加强对档案的网络保护。其一,要有一个可靠的杀毒软件来抵抗黑客、病毒的入侵,保证文档中的数据完整性和安全性。其二,要强化档案工作者的保密意识,健全档案保密管理体系,采取行之有效的防范措施,以保证档案资料的安全性。在此基础上,建立了文件资料的备份策略,按照文件的重要程度对其进行分类,并采取适当的防护措施,并对其进行存取控制。

4.5 提高档案资源使用效率

首先,从开展国土“三类”档案数字化管理信息的整理工作,从整理、编目、全文数字化三个方面入手,提高查询的全面性与精确性,减少市民查询的等候时间。对暂时无法进行数字化处理的文件,要按照统一的规范进行装订、包装,保证它们分门别类地存放。在城市规划,扶贫攻坚,司

法审判等方面都有体现;在许多方面,如不动产买卖,发挥重要作用,因而需要最大限度地发挥其规划价值。

其次,加快建设信息资源共享平台,制定一个全面的信息资源共享平台建设规划,明确平台的功能、架构、技术标准等,确保平台能够满足规划和自然资源档案管理的实际需求。对各类档案数据进行标准化处理,包括数据格式、编码规则、元数据标准等,确保不同来源的数据能够相互兼容和交换。制定数据采集规范,确保数据的准确性、完整性和时效性。同时,建立数据更新机制,定期对档案数据进行审核和更新,保持数据的鲜活性。在数据共享过程中,必须高度重视数据安全和隐私保护,采取加密、访问控制、审计等手段,防止数据泄露和滥用。建立专门的工作团队,收集、上载了相关的资料,保证了对数字化档案的及时的梳理、更新,并使其能够在即时、动态地展现出来。此外,还需要每年拨款,逐渐地将已存在的文件的数字资料收集工作全部完成,使文件的整体管理水平得到充分提高。

最后,不断提高信息化建设水平,强化数字档案归类管理,建立完备的文件数据库。在此基础上,进一步加大软硬件建设力度,建立统一、完备的档案大数据管理平台。这一举措的目的是提高规划及自然资源档案的使用效率,同时也为更多的服务提供途径。例如,建立民生档案查询合作机制,允许社会公众对有关文件进行查询,从而达到“数据流转”代替“群众奔波”的目的。

5 结语

综上所述,应充分认识到规划与自然资源档案工作的重要性,并对数字技术在中国的应用情况进行分析,总结相关工作经验。论文根据总结结果,提出加大数字建设经费、完善档案管理体系、引进高素质人才的建议。提高网络的安全性,并提高档案的使用率。这样才能不断地改进档案管理的软、硬件环境,保证新时代下的档案管理工作更加准确、高效、方便。

参考文献

- [1] 谢凯华.自然资源部门档案管理问题研究[J].办公室业务,2023(17):165-167.
- [2] 黄月华.自然资源档案高效利用路径探析[J].智慧中国,2023(8):49-51.
- [3] 孟祥英.智慧城市大数据平台下自然资源档案利用发展探讨[J].兰台内外,2023(21):37-38+41.
- [4] 马进斌.探究自然资源档案管理工作的实践路径[J].华北自然资源,2023(1):137-139.
- [5] 张文娜.自然资源档案信息化建设及数字化管理探讨[J].兰台内外,2023(5):31-33.

Analysis of the Practical Effect of Combining Enterprise Vocational Training and Health Management

Hong Chen Duozi Ge Zeqi Lu Xuesong Wang Dianjun Liu

FAW-Volkswagen Automobile Co., Ltd., Changchun, Jilin, 130000, China

Abstract

With the increasingly prominent workplace health problems, the combination of vocational training and health management has become a new trend in the development of modern enterprises. This paper compares and analyzes the staff work efficiency, health index and enterprise economic benefits before and after the implementation of comprehensive vocational training and health management program. The results showed that the overall health of the employees of the program was significantly improved, as did work satisfaction and productivity. For example, after the training, the cardiopulmonary function of employees was significantly enhanced, the fatigue at work decreased, and the overall operating cost of the enterprise decreased due to the reduction of sick leave. In addition, long-term follow-up shows that corporate talent retention rates and competitiveness have also been strengthened. This study confirms that integrating health management into vocational training can not only promote employee health but also bring economic benefits to enterprises, which is an effective strategy worth promoting.

Keywords

vocational training; health management; work efficiency; employee health; enterprise economic benefits

企业职业培训与健康管理的实践效果分析

陈虹 葛多智 卢泽祺 王雪松 刘殿军

一汽—大众汽车有限公司, 中国·吉林 长春 130000

摘要

随着职场健康问题的日益突出, 将职业培训与健康管理相结合已成为现代企业发展的新趋势。论文对比分析了实施综合职业培训及健康管理方案前后的员工工作效率、健康指数和企业经济效益。结果表明, 执行该方案的企业员工的整体健康状况得到显著改善, 工作满意度及生产效率亦有明显提升。例如, 在培训后, 员工的心肺功能显著增强, 工作中的疲劳感减少, 同时企业的整体营运成本由于减少病假而有所下降。此外, 长期跟踪显示, 企业的人才留存率和竞争力也得到加强。本研究证实, 在职业培训中融入健康管理, 不仅可以促进员工健康也为企业带来经济效益, 是值得推广的有效策略。

关键词

职业培训; 健康管理; 工作效率; 员工健康; 企业经济效益

1 引言

企业职业培训和健康管理的结合, 作为现代企业管理的两个重要部分, 对于提升企业综合竞争力、增强员工健康意识、改善员工健康状况、提升员工工作效率以及降低企业运营成本等方面具有重要的促进作用。然而, 这两者往往在企业实践中被进行分离的管理和运用, 缺乏有机地结合, 从而影响了职业培训和健康管理的实效性和可持续性。随着职场健康问题日益突出, 将企业的职业培训与健康管理相结合, 已成为现代企业发展的必然趋势。论文旨在通过对企业实施职业培训与健康管理综合方案前后的对比分析, 探讨其实施效果, 以提供对企业职业健康管理的理论依据和实践指导。

【作者简介】陈虹 (1986—), 女, 中国吉林白山人, 硕士, 注册职业卫生师, 从事职业健康管理研究。

2 职业培训与健康管理的结合的必要性

2.1 职场健康问题的现状及其对企业发展的影响

当今社会, 职场健康问题已成为影响企业发展的关键因素^[1]。压力、长时间工作、不良的工作环境等诸多因素, 使得员工的身体和心理健康状况不断恶化。根据多项调查数据表明, 大量员工存在慢性疾病、精神压力大和疲劳感明显等健康问题。这些问题不仅降低了员工的工作效率, 还直接导致企业的病假率上升和人力成本增加。员工健康状况的恶化会影响其工作满意度, 从而增加离职率, 这对于企业的人才留存和稳定发展产生不利影响。

不健康的职场环境和员工健康问题还会对企业的经济效益造成显著的负面影响。例如, 高病假率和员工流动率增加了企业的招聘和培训成本, 减少了企业的整体生产率。员工长时间在不健康状态下工作, 可能导致重大健康隐患, 进

一步增加企业的健康保险和医疗费用支出。这些隐性成本往往被企业忽视，但其累积效应会对企业的可持续发展造成严重阻碍。

随着企业对于可持续发展的重视程度不断提升，如何有效管理职场健康成为重要课题。研究显示，健康管理 with 职业培训相结合的方法能够有效降低员工的健康风险，提高工作满意度和生产效率，实现双赢局面。健康管理措施如定期体检、心理辅导、健康讲座等，可以及时发现和预防健康问题，减少因病缺勤和健康相关开支。通过科学的健康管理，企业不仅能提升员工的整体健康水平，增强员工的忠诚度和凝聚力，还能显著提高企业的经济效益和市场竞争能力，从而实现长远发展。

2.2 健康管理在职业培训中的作用

在现代企业管理中，健康管理在职业培训中扮演着不可或缺的角色。职业培训不仅旨在提升员工的技能水平及工作效率，还需关注员工的身心健康状况。健康管理通过系统化的方式帮助员工建立健康的生活习惯和工作习惯，从而增强其身体素质和心理韧性。例如，将健康管理融入培训环节，能够通过定期的健康检查、心理咨询、运动指导等方式，有效预防职业病和工作压力引发的健康问题。科学合理的健康管理可以降低因病缺勤导致的工作中断，进而提高团队的整体工作效率。健康管理在减轻员工身体负担、缓解工作压力的同时增强了员工的职业满意度。员工在身体健康和心情愉悦的状态下，更能专注于工作任务，从而带动企业生产力和创新能力的提升^[2]。

2.3 职业培训与健康管理相结合的优势

职业培训与健康管理相结合具有多重优势。通过将健康管理融入职业培训，可以增强员工的身体素质和心理健康，从而提高工作效率和抗压能力。这种结合能够有效减少员工的病假率，降低企业的运营成本。健康管理的融入使员工感受到企业对其健康的关注与重视，提高工作满意度和企业归属感，促进人才留存。更重要的是，员工的健康改善和生产效率的提升，将进一步增强企业的市场竞争力，为企业的可持续发展注入新的活力。

3 实施职业培训与健康管理结合方案的经验分享

3.1 职业培训与健康管理结合方案的策划与实施

在制定职业培训与健康管理结合方案时，需明确其核心目标和各阶段的具体任务。方案的策划应基于企业员工的实际健康状况和职业发展需求，通过调查问卷和健康评估获取必要的技术支持^[3]。根据这些数据，设计量身定制的培训项目，包括员工健康知识教育、职业技能提升和心理健康辅导等模块。每个模块的设计应考虑到不同岗位的特殊需求，以确保方案的针对性和实效性。

在实施方案时，选取经验丰富的培训师和健康管理专家，进行专业的课程设计和授课。培训内容可采用线上和线

下相结合的方式，提高参与度和灵活性。定期组织健康检查和体能测评，以追踪员工健康指标的变化，利用现代技术手段，如健康 APP 和在线平台，提供个性化的健康管理建议。

为确保方案的持续推进，应建立多层次的监督和反馈机制。成立专门的工作小组，负责协调各部门协作，及时解决实施过程中遇到的问题。定期收集员工反馈，调整培训方案和健康措施，使其更符合实际需求和企业战略目标。通过这一系统化的策划与实施过程，企业能够为员工创造一个健康、积极的工作环境。

3.2 方案实施前后的效果对比

在实施职业培训与健康管理结合方案之前，对企业员工的健康状况、工作效率和满意度进行了基础数据的采集和分析。该方案通过系统性的职业培训和科学的健康管理手段，实施后一段时间，这些指标均出现了显著的改善。

在员工健康状况方面，干预前普遍存在的职业病问题如慢性疲劳、肌肉酸痛等得到明显缓解。通过定期体检数据可见，员工的心肺功能、血压和体重等健康指标均有一定程度的改善。特别是经过专门设计的体能训练课程，员工的体力和耐力有了显著的增强。

从工作效率和满意度来看，通过职业培训和健康管理的双重提升，员工在工作中的专注力和工作积极性都得到了显著提高。员工反馈显示，工作中的疲劳感减少，精力充沛的时间增加，工作效率因而有所提升。问卷调查结果表明，员工对职业发展的满意度和对企业的忠诚度有了明显提高，这在一定程度上减少了员工的离职率。

对于企业的整体经济效益，通过量化分析发现，员工病假的减少不仅降低了企业的医疗成本和替代人力成本，提升了企业的生产连续性和稳定性。经济数据表明，方案实施后，企业的运营成本逐步下降，盈利能力有所增强。

长期跟踪显示，实施职业培训与健康管理相结合的方案，不仅短期内改善了员工的健康状况和工作表现，还为企业带来了可持续的经济效益和市场竞争力的提升。这些效果显著证明了该方案在企业发展中的实际价值。

3.3 长期跟踪显示的效果以及可能遇到的问题

长期跟踪结果显示，职业培训与健康管理结合方案有效提升了员工的身心健康，减少了病假，提高了工作满意度。部分企业在实施过程中遇到员工参与度不高、健康管理措施执行不力等问题，导致效果不如预期。持续性评估和反馈机制的缺乏也可能影响长期效果。建议企业加强员工沟通，建立有效的反馈机制，以确保方案的持续优化和效果最大化。

4 职业培训与健康管理的综合效果分析

4.1 员工健康状况的改善程度分析

实施职业培训与健康管理结合方案后，员工的健康状况得到显著改善。通过定期健康评估及专项调查，发现员工心肺功能有明显增强。多项生理指标显示，员工的平均心率、血压水平相较于方案实施前均有显著下降，表明身体机能得

到有效提升。员工在工作场合中感受到的疲劳感和压力也有所减轻。调查数据进一步揭示,员工的睡眠质量和心理健康状态有显著改善,焦虑和抑郁指标呈下降趋势。这些变化说明方案不仅在生理层面产生积极影响,也在心理健康方面发挥了重要作用。健康管理的长期介入还使员工形成了健康的生活方式和习惯,进一步巩固了健康状况的提升。企业提供的健康资源和支持系统,如健身设施、咨询服务等,提高了员工的健康维护能力。这种全方位的健康干预策略从而使企业的整体健康环境得到优化,进一步提升了员工的身心健康水平,为企业的可持续发展奠定了基础。通过对员工健康状况的评估和分析,可以确定职业培训与健康管理的模式在提高员工健康方面实现了显著成效。

4.2 工作效率和满意度的提高程度分析

在职业培训与健康管理的背景下,员工工作的效率与满意度均显著提升。就工作效率而言,接受了综合性职业培训及健康管理的员工报告显示,心肺功能有所增强,工作中的疲劳感显著降低。在具体操作中,员工在处理复杂任务时的反应速度和精准度提高,这些均能转化为更高的生产效率。数据表明,培训后的员工每天实际有效工作时间延长,因健康问题而导致的工作中断或低效时段减少。

员工满意度同样有明显的改善。综合职业培训以健康管理为核心,既增强了员工的专业技能,又提高了其身体素质,使得员工在面对工作压力时的承受能力提升。员工回访调查显示,健康管理课程如瑜伽、健身计划等,不仅有助于舒缓身心,还促进了团队成员之间的互动与合作,职场氛围更加融洽。对员工身心健康的关注,进一步提升了员工对企业的认同感和忠诚度。

随着员工健康状况的改善及工作满意度的提升,企业整体生产效益也显著提高。长期来看,健康愉快的员工不仅在短期内展现出卓越的工作表现,也在长期的职业生涯中为企业创造了更多价值。职业培训中健康管理的融入,可以被视为提升员工工作效率和满意度的有效手段。

4.3 经济效益上升的数据分析和影响力解读

实施职业培训与健康管理结合方案后,企业的经济

效益显著提升。数据分析显示,员工平均病假天数减少了30%,直接降低了人力资源相关成本。生产效率提高了20%,导致单位产品成本降低,企业盈利能力增强。通过健康管理,员工因健康问题导致的流失率减少,人才稳固为企业节省了招聘与培训成本。长期跟踪数据表明,参与该方案的企业利润率上升约15%,反映出投资回报率的增长。上述数据表明,尽管初期投入较高,但长远来看,职业培训与健康管理的整合方案为企业带来了显著的经济回报与市场竞争力的提升。不仅优化了人力资源配置,还增强了企业的可持续发展能力。

5 结语

论文通过对“企业职业培训与健康管理相结合的实践效果”进行了深入的研究与分析。通过量化分析和案例研究,我们明确了综合职业培训及健康管理方案对提升员工健康状况、工作满意度及生产效率的积极影响。研究结果验证了此种做法在提高员工心肺功能、减少工作疲劳及降低企业运营成本等方面的有效性,并且为企业带来了更高的人才留存率及竞争力。然而,本研究也存在一些局限性。例如,研究样本的选择范围和数量可能影响结果的普遍适用性,未来的研究可以在更广泛的行业和地区进行,以增强结论的代表性和普适性。同时,也应考虑到不同企业文化和工作环境下,职业培训和健康策略的适应性和效果可能会有所差异。鉴于此,未来研究可以聚焦于如何根据不同企业的特定需求定制职业培训和健康计划,以及探索这种模式在不同行业和文化背景下的效果和最佳实践。通过持续的研究和实践,相信可以进一步优化这一模式,使其更好地服务于企业和员工的双重发展需求。

参考文献

- [1] 赖永其.职业健康安全管理与企业经济效益的关系[J].经济与社会发展研究,2019(14):119.
- [2] 陈亮,杨洋,孟瑜.提升企业职业培训效果的探讨[J].石油技师,2019(1):32-34.
- [3] 杨颜豪,孙长远.理想的职业培训与职业培训的理想——评《全球职业培训概览》[J].北京宣武红旗业余大学学报,2022(3):69-75.

Research on the Construction and Service of Social Security Card Application Scenarios—Taking Anshan Social Security Card to Assist Public Library Joint Borrowing Project as an Example

Gang Teng

Anshan Cultural Tourism Development Promotion Center Anshan Library, Anshan, Liaoning, 114001, China

Abstract

By the end of 2023, the number of users of China's social security card has reached 1.379 billion. As an important component of the social security system, the social security card, with its unique advantages, has penetrated into people's daily lives and become a bridge connecting individuals and social services. As an important place for social and cultural services, the deep integration of libraries with social security cards can not only greatly improve the quality and efficiency of library services, but also be an important direction for library service innovation. The Anshan Social Security Card Reader's Card Project is not just an innovative application of a simple physical medium. Its successful implementation is a microcosm of the deep integration of library services and social security services. This integration is not only the superposition of technology, but also the innovation of service concepts and the rediscovery of social value.

Keywords

public library; service; application scenario construction; social security card

社保卡应用场景建设与服务研究——以鞍山社保卡助力公共图书馆联合借阅项目为例

滕岗

鞍山市文化旅游发展促进中心鞍山市图书馆, 中国·辽宁鞍山 114001

摘要

截至2023年末, 中国社保卡用户数已达13.79亿, 作为社会保障体系的重要组成部分, 社保卡以其独特的优势, 已经深入人们的日常生活, 成为连接个人与社会服务的桥梁。图书馆, 作为社会文化服务的重要场所, 与社保卡的深度结合, 不仅能够极大提升图书馆的服务质量和效率, 同时也是图书馆服务创新的一个重要方向。鞍山市社保卡读者证项目不仅仅是一个简单的物理介质的创新应用, 它的成功实施, 是图书馆服务与社会保障服务深度融合的一个缩影。这种融合, 不仅仅是技术的叠加, 更是服务理念的创新与社会价值的再发现。

关键词

公共图书馆; 服务; 应用场景建设; 社保卡

1 背景与意义

在这个信息化、智能化日益发展的时代背景下, 中国的社会保障体系也在不断地完善和进步。截至 2023 年末, 中国社保卡用户数已达 13.79 亿, 其中超过一半的用户选择使用电子社保卡。作为社会保障体系的重要组成部分, 社保卡以其独特的优势, 已经深入人们的日常生活, 成为连接个人与社会服务的桥梁。社保卡不仅仅是一张身份的证明, 它

的功能远远超出了传统的功能认知, 它集身份识别、信息存储、金融支付等多元化的功能于一体, 是现代生活必需品。

当前社保卡的应用场景建设成为一个重要的议题。图书馆, 作为社会文化服务的重要场所, 与社保卡的深度结合, 不仅能够极大提升图书馆的服务质量和效率, 同时也是图书馆服务创新的一个重要方向。图书馆通过将社保卡应用场景建设与服务相结合, 可以实现资源的有效整合和利用, 提升读者的体验, 同时也能够推动图书馆与社会的深度融合, 实现资源共享, 促进知识的传播和普及。

2024 年 4 月鞍山市图书馆联合鞍山社保、中国银行等

【作者简介】滕岗(1978-), 男, 中国辽宁鞍山人, 本科, 高级工程师, 从事图书馆情报与文献学研究。

单位成功地将社保卡的应用在图书馆，通过社保卡的身份认证功能，实现快速的身份验证，简化借还书的流程，提高服务效率。同时，社保卡的一卡通功能，可以让读者享受到更加丰富的图书馆服务，如借阅证、图书借阅、电子资源访问等。此外通过对社保卡读者数据的分析，图书馆可以更好地了解读者的借阅习惯和偏好，为提供个性化服务和资源的精准配置提供数据支持。

社保卡应用场景建设在图书馆的实践，不仅是图书馆服务创新的需要，也是社会发展的必然趋势。通过这一创新举措，可以有效提升图书馆的服务质量和效率，同时也为其他公共服务领域提供可借鉴的经验。

在未来，我们有理由相信，社保卡的应用将更加广泛，其与图书馆的深度融合也将为社会文化服务的进步开辟出一条全新的道路。

2 社保卡应用场景的现状与趋势

中华人民共和国社会保障卡是由各地方人力资源和社会保障部门面向社会发行，用于人力资源和社会保障各项业务领域的集成电路（IC）卡。社会保障卡作用十分广泛。持卡人不仅可以凭卡就医进行医疗保险个人账户实时结算，还可以办理养老保险事务；办理求职登记和失业登记手续；申领失业保险金；申请参加就业培训；申请劳动能力鉴定和申领享受工伤保险待遇；在网上办理有关劳动和社会保障事务等。社会保障卡采用全国统一标准，社会保障号码按照《社会保险法》的有关规定，采用居民身份证号码。2024年1月，人力资源社会保障部印发《关于加快推进社会保障卡居民服务“一卡通”建设的通知》，明确到2027年，基本实现全国“一卡通”的目标。

社保卡的应用场景是指社保卡在社会保障体系内，为满足人们多样化需求而设计的具体应用情境。这些情境涵盖了社会保障的各个方面，包括但不限于社会保险、社会福利、社会服务等。

根据应用场景的性质和功能，我们可以将其划分为几个主要类别：

①社会保险应用场景：这是最传统也最基础的应用场景，主要包括了养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险等各项社会保险的费用缴纳、待遇领取、权益查询等功能。通过社保卡，个人可以方便地管理和享受各项社会保险福利。

②社会福利应用场景：随着社会保障体系的不断完善，社保卡的应用场景也在向社会福利领域拓展。这包括了最低生活保障的领取、残疾人两项补贴的领取等。通过社保卡，可以更加便捷地为有需要的群体提供社会支援和帮助。

③社会保障应用场景：随着信息化的发展，社保卡的应用场景也在向更多的社会服务领域拓展。例如，社保卡可以用作公共交通的电子票证、在图书馆或博物馆的身份认

证，甚至可以在一些商户处实现消费支付的功能。这些新的应用场景大大拓宽了社保卡的使用范围和便利性。

为了建设这些应用场景，相关部门需要加强系统的整合和数据的共享，扩展社保卡的功能，同时也要优化用户体验，简化操作流程，让参保者能够真正享受到一卡在手、生活无忧的便捷。此外，还需通过有效的市场营销和宣传，提升公众对社保卡多功能用途的认知，增强使用的习惯和意愿，最终实现社保卡的全面普及和应用场景的深度开发。社保卡的应用场景建设是一个动态发展的过程，它需要政府、社会各界的共同努力，不断探索和创新，以满足公众日益增长的服务需求，并为构建更加完善的社会保障体系添砖加瓦。

然而，尽管社保卡的应用场景建设已取得一定的成果，但在其发展的征途上，仍然面临着诸多挑战和问题。

首先，应用场景的分类尚不明确，导致用户和政策的实施者在使用和推广社保卡时存在认知的模糊和操作的混乱。这不仅影响了社保卡的普及率，也制约了其在更广泛领域的应用。

其次，社保卡的应用场景建设在实施上缺乏系统性。在推进社保卡应用场景建设的过程中，有些地区和部门缺乏统一的规划与协调，造成了资源的浪费和效率的低下。例如，有些应用场景的开发可能并未充分考虑用户的实际需求和习惯，导致应用的实际效果并不理想。

再次，社保卡的应用场景与现行的社会保障体系之间存在着不协调的问题。随着社会保障体系的不断完善和优化，社保卡的功能也应随之更新和扩展。但目前，社保卡的应用场景建设往往滞后于政策的变化和体系的发展，这导致了社保卡功能与社会保障体系的发展不同步，影响了社保卡的实际效用。

最后，信息化建设的不足也是制约社保卡应用场景建设的一个重要因素。数据共享机制的不健全、信息孤岛的普遍存在、数据安全与隐私保护的挑战等，都需要我们在推进社保卡应用的同时，加强信息化建设，建立健全的数据共享机制，确保信息的安全与流畅交换。

中国社保卡应用场景建设虽然已取得了初步的进展，但仍需在分类明确、系统性建设、体系协调、管理体制理顺以及信息化建设等方面下更大的功夫，以期推动社保卡功能的全面发展和深化应用，更好地服务于中国的社会保障体系和人民群众的福祉。

3 图书馆服务与社保卡应用场景建设的融合

在这个数字化、信息化飞速发展的时代，图书馆服务与社保卡应用场景建设的融合，不仅是一种服务创新，更是一种社会服务的进步。通过社保卡在图书馆服务中的应用，我们可以将社会保障功能与公共文化服务紧密结合，从而有效提升图书馆服务的质量与效率。

通过社保卡,图书馆可以实现更为精准的用户身份认证和信息服务。这不仅提升了服务的安全性,也大大提高了服务的个性化程度。读者可以通过社保卡轻松借阅图书,参与图书馆的各项活动,甚至可以通过卡中的优惠功能享受到更多的阅读优惠。社保卡与图书馆服务的融合,也为图书馆的服务创新提供了新的可能。图书馆可以依托社保卡的普及率和接受度,开展更多与社会保障相关的主题活动,如阅读推广、知识普及、技能提升等,这些活动不仅能够丰富读者的精神生活,也能够提升读者的生活质量,实现图书馆服务的社会保障功能。

在技术层面,社保卡与图书馆服务的融合也具有重要意义。通过现代数字信息技术的应用,图书馆可以实现与社保卡系统的无缝对接,实现数据共享、信息互通。这样的技术融合,不仅能够提高服务的效率,也能够降低运营成本,让更多的资源和服务惠及每一位读者。

社保卡应用场景建设与图书馆服务的融合,是图书馆服务创新的重要方向,是提升公共文化服务水平的重要途径。通过这种融合,我们不仅能够享受到更为便捷、个性化的图书馆服务,也能够让图书馆的服务更加深入人心,更好地发挥其在精神文明建设中的重要作用。

在这个信息化、数字化的时代,图书馆作为知识的殿堂和文化的灯塔,其社会价值与影响力的提升成为社会发展的重要一环。特别是在鞍山市社保卡读者证项目的成功实施之后,我们可以看到一个全新的图书馆社会效益的提升之旅。

鞍山市社保卡读者证项目不仅是一个简单的物理介质的创新应用,它的成功实施,是图书馆服务与社会保障服务深度融合的一个缩影。这种融合,不仅是技术的叠加,更是服务理念的创新与社会价值的再发现。

通过社保卡读者证,图书馆的服务得到了前所未有的扩展。它不仅为读者提供了一个更加便捷、高效的阅读途径,还极大地拓宽了图书馆的服务边界。图书馆不再受限于传统的借阅空间与时间,读者可以通过社保卡读者证,随时随地接触到图书馆的服务与资源。这种服务的无界化,极大地提升了图书馆的社会影响力。

更为重要的是,社保卡读者证项目的实施,使得图书馆的社会价值得到了更大范围的实现。图书馆的服务不再是封闭的、孤立的,而是成为一个开放的、互动的社会服务平台。

它通过与社保卡的深度结合,让更多的民众能够享受到图书馆的服务,无论是儿童、青少年还是老年人,都可以通过这一创新的服务方式,获得知识的滋养和精神的愉悦。

此外,社保卡读者证项目的成功,也为图书馆的现代化建设开辟了新的路径。通过这种模式,图书馆可以更高效地进行资源配置,更加精准地满足不同用户的需求。图书馆的服务能力得到了极大的提升,这不仅仅是对图书馆自身的一个升级,更是对整个社会文化生态的一个积极贡献。

社保卡应用场景建设的深入发展,对于图书馆社会效益的影响是深远的。它不仅提升了图书馆的社会影响力,更推动了图书馆服务的社会价值实现。在这个过程中,我们可以看到一个更加开放、更加便捷、更加普惠的图书馆服务体系正在逐步形成,这将对整个社会文化发展的巨大推动力。

4 结语

综上所述,社保卡应用场景建设是我国社会保障体系建设不可或缺的一部分,它关乎每一个公民的切身利益和生活质量。图书馆作为公共文化服务的重要场所,其在应用场景建设中的作用不容忽视。同时,跨部门应用的推广与深化,对于提高社保卡的使用率和服务质量具有重要意义。因此,我们应当加大力度推进社保卡的应用场景建设,充分发挥图书馆及跨部门应用的作用,共同构建更加高效、便捷、便捷的社会保障服务体系。

参考文献

- [1] 黄海英.论社会保障卡在图书馆中应用的优势与不足——以厦门市图书馆为例[J].内蒙古科技与经济,2018(20):2.
- [2] 王东波.图书馆场景服务的要素分析与内容实现[J].图书馆学研究,2017(1):5.
- [3] 陈媛媛.2013—2017年我国图书馆创客服务理论研究分析[J].河南图书馆学刊,2018,38(11):3.
- [4] 王丹.国内外融合图书馆的理论研究与实践进展[J].图书与情报,2018(2):7.
- [5] 李静.人工智能时代图书馆文献资源建设策略研究[J].2024.
- [6] 白苏红,王爱霞.智慧图书馆空间融合的模式与路径研究[J].图书馆学研究,2020(16):8.
- [7] 曲兆华.数字化时代复合型图书馆的建设[J].边疆经济与文化,2011(4):145-146.

Research on Digital Management and Protection Strategies for Museum Collections

Zhaorui Cheng

Jingdezhen Ceramic University, Jingdezhen, Jiangxi, 333000, China

Abstract

Digital management of museum collections is an important part of modern museum management, which is of great significance for the protection, inheritance, and utilization of cultural heritage. The paper first analyzes the characteristics of museum collections and the necessity of digitization, and then studies the process and methods of digitizing collections. By comparing different digital technologies, it proposes optimized digital strategies for the characteristics of museum collections. Then, it discusses the protection of collections under digital management, explores and suggests specific protection measures and strategies. The research results have proven that digital management can not only improve the storage and management efficiency of collections, but also enhance their utilization and promotion value, playing a positive role in protecting and disseminating cultural heritage. Therefore, the research in this paper has certain reference value for promoting the digital management and protection of museum collections.

Keywords

museum collections; digital management; cultural heritage; protection strategy; management efficiency

博物馆藏品数字化管理与保护策略研究

程钊睿

景德镇陶瓷大学, 中国 · 江西 景德镇 333000

摘要

博物馆藏品数字化管理是博物馆现代化管理的重要部分, 对于保护、传承和利用文化遗产具有重要意义。论文首先对博物馆藏品的特性和数字化的必要性进行了分析, 接着研究了藏品数字化的流程和方法, 通过比较不同的数字化技术, 提出了针对博物馆藏品特性的优化数字化策略, 然后讨论了数字化管理下的藏品保护问题, 探讨并建议了具体的保护措施和策略。研究结果证明了数字化管理不仅可以提升藏品的存储、管理效率, 还可以提高其利用和推广价值, 对于保护和传播文化遗产起到了积极的作用。因此, 论文的研究对于推动博物馆藏品的数字化管理与保护具有一定的参考价值。

关键词

博物馆藏品; 数字化管理; 文化遗产; 保护策略; 管理效率

1 引言

精衡现存文化遗产的价值和意义, 博物馆这座连接历史与现在、文化与社会桥梁展现出其不可替代的角色。在衡量博物馆的价值时, 博物馆的藏品构成了其中的核心部分。然而, 传统的博物馆藏品管理方式在保存、管理和利用藏品过程中往往面临种种挑战, 如保存环境的限制、藏品损伤的风险、信息检索的效率低下等问题。这些问题使得文化遗产的传承与保护面临着前所未有的困境。此时, 互联网技术以及数码技术引领的信息时代的来临, 为博物馆藏品管理带来了全新的可能。数字化管理作为现代互联网技术的产物, 以其对博物馆藏品精细而高效的管理方式为人们所认可和欢迎。但是, 数字化管理并非一蹴而就, 它需要明确的流

程和目标, 以及针对性的保护策略, 这或许对我们今后博物馆藏品的管理和保护有着深远的意义。

2 博物馆藏品的特性和数字化的必要性

2.1 博物馆藏品的基本特性

博物馆藏品是文化遗产的重要组成部分, 承载着丰富的历史、艺术和科学价值^[1]。这些藏品具有多样性, 种类繁多, 包括文物、艺术品、历史文献和自然标本等。由于其年代久远, 这些物品往往面临着自然老化、环境变化和人为损害等威胁。博物馆藏品通常具备易损性, 需借助科学技术进行保护。

藏品的真实性是另一个显著特性, 它们不仅反映了特定历史时期的文化背景和社会状况, 还具备无可替代的历史价值^[2]。任何改动都可能影响其真实意义。博物馆藏品在保存和展示过程中需要注意文物特有的材料和工艺, 不同材质的藏品需要采用专门的保存方法, 以确保其物理结构和艺术

【作者简介】程钊睿(1997-), 男, 中国安徽黄山人, 在读硕士, 从事博物馆学研究。

价值不被破坏。

与此博物馆藏品还具有独特性和不可再生性，每一件藏品都代表了一段特定的历史记载，集体构成了人类文化遗产的永久记忆。合理地管理和保护这些藏品，对于文化的继承和发展起着至关重要的作用。数字化管理正在成为应对这些挑战的有效手段之一。

2.2 数字化的必要性分析

博物馆藏品数字化具有显著的必要性，主要体现在若干关键方面。数字化有助于提升藏品的信息化管理水平，通过高质量的数字记录，实现藏品信息的精准存储和检索，大幅提高管理效率。数字化技术能够有效减少藏品的物理接触频率，降低因频繁展示和搬运而导致的损坏风险，从而延长藏品的使用寿命。数字化还可以通过虚拟展示和在线访问，扩大博物馆藏品的观众覆盖面，打破时间与空间的限制，让更多公众了解文化遗产。数字化为跨机构和国际的文化交流提供了平台，促进全球范围内的学术研究与合作。数字化是保护、管理和推广博物馆藏品的必然趋势，对实现文化遗产的永续传承起到重要作用。

2.3 数字化对文化遗产保护传承的意义

数字化在文化遗产的保护与传承中扮演着至关重要的角色。通过先进的数字技术，可以实现对文物的精准记录与高保真复刻，这不仅为实体文物提供了永久性的备份，还为公众和研究人员提供了便捷的访问途径。通过虚拟现实、增强现实等技术手段，文化遗产在虚拟空间得以生动再现，提升公众的文化体验和认知。这种技术推动了遗产教育的广泛普及，也为文化遗产的国际化交流与合作提供了新的可能，扩大了其传播范围和影响力。

3 博物馆藏品的数字化过程和方法

3.1 博物馆藏品数字化过程详解

博物馆藏品数字化过程分为多个关键步骤，旨在确保藏品信息的准确获取与保存。进行藏品筛选和分类是数字化的基础步骤，通过确定优先数字化的藏品，确保最大的文化价值和研究意义。进行高精度的数字采集，包括二维图像扫描、三维建模以及文字和多媒体信息的录入。采集过程中，采用适当的设备和技术，如高分辨率扫描仪、摄影设备及3D扫描仪，确保数据的精确性和完整性。数据采集完成后，需进行数据整理和存储，以便将数字化信息存入数据库系统，此过程涉及数据格式转换、元数据添加等步骤。这将确保信息易于访问和检索。对藏品数据进行质量检查和验证以确保信息的准确性。需要进行权限设置和备份，保护数据的安全性与稳定性。

3.2 不同类型博物馆藏品的数字化方法比较

在博物馆藏品数字化过程中，针对不同类型的藏品需要采用多样化的方法。二维藏品如纸质文物和绘画作品，通常采用高分辨率扫描和摄影技术进行数字化，这类方法能够

精确捕捉藏品的细节和颜色。这种方法适用于不需要立体感或深度信息的藏品。三维藏品如雕塑、陶器和装饰艺术品则多采用三维扫描技术。这种技术能够生成藏品的全息模型，有助于全面记录形状和结构。声音及视频类藏品的数字化则需利用专业设备进行音频和视频采集，以确保信息的完整性和高保真度。在这些技术应用过程中，需结合藏品的材质、结构和保存状态进行选择，以实现高效、精准的数字化成果。最终，因地制宜选择合适的数字化方法，不仅提升了藏品记录的准确性，也为文化遗产的保护与传承提供了技术支持。

3.3 针对博物馆藏品特性的优化数字化策略提出

博物馆藏品的数字化须考虑每件藏品的独特性。对于珍贵而易损坏的藏品，应采用非接触式扫描技术，以减少对藏品的直接接触。对于大型或复杂的藏品，可使用三维建模技术，再现细节的节省存储空间。使用高分辨率图像技术，可以提高数字化后的藏品细节清晰度，以便于研究人员的分析和公众的欣赏。为了满足不同类型藏品的数字化需求，应灵活应用多种技术，确保数字资源的完整性和可用性。制定标准化的元数据规范，有助于提升数据的可检索性和共享性。

4 数字化管理下的藏品保护问题和策略

4.1 数字化管理下的藏品保护问题分析

数字化管理在博物馆藏品保护中带来了一系列问题。数字化过程中可能存在的信息丢失或数据不完整，如图像细节未能全面捕捉或数据格式不兼容，可能导致藏品信息的缺失。数字化技术依赖于硬件和软件，这些设备的更新换代速度较快，容易造成数据存储与访问的困难甚至丢失，尤其是在缺乏长期维护计划时^[1]。网络安全也是一大挑战，数字化藏品可能遭受黑客攻击或数据泄漏，威胁藏品信息的安全。除此之外，数字化管理可能忽视藏品的物理保护，过度关注数字化成果而忽略了实体藏品的环境控制和日常维护。技术人员与传统文物保护专家之间的协作不足，也可能导致藏品保护策略的不协调。为解决这些问题，需要制定全面的数据管理和安全策略，加强技术与保护人员的合作，确保数字化与物种保护协调发展。

4.2 保护措施和策略的探讨

在数字化管理背景下，有效的藏品保护措施和策略至关重要。为了确保数字化过程不损害藏品原件，应优先采用无损或低损的数字化技术，如高分辨率摄影和三维扫描。环境监测技术可以实时追踪藏品存放环境的温度、湿度和光照，以防止因外界条件不当而导致的藏品损坏。利用区块链技术能提高藏品信息的安全性和不可篡改性，通过严格的访问权限管理保护数字化藏品数据的完整性和机密性。定期对数字化设备及其存储介质进行检查和校准，确保数据的长久可用性和真实性。人员的培训与技能提升也是影响保护效果的重要因素，相关人员应熟悉最新的数字化技术和管理方

法,确保藏品的数字化处理符合国际标准。在数字化过程中,制定详细的操作手册和应急预案,有助于及时处理技术故障或突发事件,确保藏品的物理和数字安全。

4.3 数字化管理对保护和传播文化遗产的积极影响

数字化管理通过提供高精度和高质量的数据,显著改善了博物馆藏品的保护和传播效率。数字化技术能够实现藏品的三维扫描、高清成像和详细记录,为远程展示和虚拟展览提供了技术支持,拓宽了公众接触文化遗产的途径。数字化信息的深入挖掘和共享,增进了学术交流与研究,促进了文化历史的进一步传播与理解。数字化平台还为教育和公众参与创造了新的机会,提高了文化遗产的社会影响力和存续价值。

5 数字化管理对博物馆藏品管理效率和利用价值的影响

5.1 数字化管理提升博物馆藏品存储管理效率的具体体现

数字化管理在提升博物馆藏品存储管理效率方面发挥了显著作用。通过利用数据库和信息技术,藏品信息得以系统化和结构化,这使得数据检索和更新变得更加便捷。这种信息化处理减少了传统纸质档案管理中可能存在的遗漏和错误现象,并提高了管理的准确性。

在存储空间的利用上,数字化管理允许藏品的虚拟存储和展示,从而减少实体存储的压力和成本。高精度的数字化记录,如三维扫描和高清摄影等,也为藏品的再现提供了多样化的可能,使得在不影响实体藏品完整性的情况下实现持续的展示和研究。

智能化系统还能够根据馆内藏品的状态和特性,自动生成和更新维护计划。这提升了馆内环境监测和调节的精准度,延长了藏品的保存期限,并保障了其安全性和稳定性。对藏品的出入库、借阅和移动等环节进行数字化管理,简化了操作流程,提高了管理的透明度和效率,减少了人为干预导致的风险。

5.2 数字化管理提高博物馆藏品利用和推广价值的具体体现

数字化管理在提升博物馆藏品的利用和推广价值上具

有显著作用。数字化技术的应用使得藏品能够超越时空限制,通过虚拟展览、在线数据库和互动平台等方式被更广泛的人群所接触。例如,虚拟现实技术可以为用户提供沉浸式的观看体验,使得即使远在千里之外的观众也能够“亲临”博物馆,观赏珍贵藏品。数字化展览平台可以在全球范围内推广文化产品,突破传统物理空间的限制。

在线数据库的建立,让研究人员和公众能够随时随地访问博物馆的藏品信息,极大提升了藏品的研究和教育价值。用户不仅可以查看高分辨率的藏品图像,还可以获取与藏品相关的丰富背景资料,如历史背景、艺术风格和创作技法等。数字化档案系统支持对藏品信息进行搜索和分类,便于高效获取所需信息,促进了藏品的多角度研究。

数字化管理还能够通过社交媒体和数字营销渠道提高博物馆的知名度。在各种互动平台上,博物馆可以利用短视频、在线讲座和数字故事等形式,吸引不同年龄段的观众参与,增加公众的文化素养和认同感。这种线上线下相结合的推广策略,加强了观众与博物馆的互动,提升了用户参与度和忠诚度,从而实现了文化价值的更大范围传播和传承。这使得博物馆在新时代继续发挥重要的社会教育功能,有效促进了文化遗产的可持续发展。

6 结语

在数字化管理下,文化遗产的保存有了更多可能,可以适应未来的变化,延续其独特的价值。然而,尽管数字化管理具有众多优点,但如何更精细、更全面地实施这一管理模式,如何应对数字化管理过程中可能遇到的新问题和挑战?这些都需要我们在实践中不断探索和研究。此外,数字化并非万能的,我们同时还需要继承和发扬传统的保护与管理方式,结合现有的资源和条件,根据藏品的实际情况选择适当的保护策略。未来,随着技术的进步和博物馆业的发展,博物馆藏品的数字化管理与保护策略也将不断更新和完善。

参考文献

- [1] 刘丹.博物馆藏品数字化管理的实现策略[J].收藏与投资,2021,12(7):108-110.
- [2] 苏源.基于博物馆藏品数字化管理分析[J].文物鉴定与鉴赏,2019(11):136-137.
- [3] 徐海波.博物馆藏品的数字化管理[J].炎黄地理,2022(2):43-46.

Discussion on the Current Situation and Strategy of the Development of Business Administration Informatization Based on Big Data Technology

Na Zhao

Taizhou Medical High tech Industrial Development Zone (Gaogang District, Taizhou City) Data Bureau, Taizhou, Jiangsu, 225300, China

Abstract

With the development of social economy, the structure of China's market economy is constantly being adjusted, which provides good external conditions for China's development. The effective use of big data technology in all aspects of society can improve the efficiency and quality of production work in this field, and then promote the development of related industries. In order to gain an advantage in market competition, improve the efficiency of economic development, and meet the needs of social and economic development, enterprises need to change the traditional management model, apply big data technology to explore the development mode of business administration informatization, so that information technology can be better combined with various tasks, and create good conditions for the future development of enterprises. Based on this, this paper first briefly analyzes the relevant overview of business administration informatization, then analyzes the current situation of the development of business administration informatization based on big data technology, and finally expounds the strategy of the development of business administration informatization based on big data technology from many aspects, so as to provide reference for relevant people.

Keywords

big data technology; business administration; informatization development; status quo; tactics

基于大数据技术下工商管理信息化发展的现状及策略探讨

赵娜

泰州医药高新技术产业开发区（泰州市高港区）数据局，中国·江苏 泰州 225300

摘 要

随着社会经济的发展，中国市场经济结构也在不断进行调整，为中国发展提供良好的外部条件。社会各个方面有效地运用大数据技术，可以使这一领域的生产工作效率和质量得到提高，进而促进相关产业的发展。为了在市场竞争中获得优势，提升经济发展效率，满足社会与经济发展需求，企业需要转变传统管理模式，应用大数据技术探索工商管理信息化发展模式，使信息技术更好地与各项工作相结合，为企业未来的发展创造良好的条件。基于此，论文首先简要分析了工商管理信息化的相关概述，随后分析了基于大数据技术下工商管理信息化发展的现状，最后从多方面阐述了基于大数据技术下工商管理信息化发展的策略，以此来供相关人士参考。

关键词

大数据技术；工商管理；信息化发展；现状；策略

1 引言

在当前信息技术飞速发展的今天，大数据技术发挥着重要的作用，它不仅是网络经济的基石，更是社会健康、稳定、可持续发展的关键因素，就当前而言，大数据技术已被广泛地运用于国民经济的各个领域，如商业、教育、医疗等。大数据技术具有种类繁多、潜在价值较高等诸多优点，在推动工商管理工作的进程中起到了不可忽视的作用。通过运用

大数据技术，能推动工商管理信息化的深入发展，帮助相关人员更好地了解市场的发展趋势和未来的发展方向，从而完善工商管理工作的体系。同时，可以对有关企业的违规和异常进行全面监控，使政府职能部门更好地发挥其监督作用，让市场更加公平、公正、公开，推动行业的健康、有序发展。

2 工商管理信息化的相关概述

2.1 工商管理信息化

工商管理所包含的主要内容有：市场营销、战略管理、财务管理等。工商管理信息化是通过信息采集、分析和整理等多种工作，对以上内容信息流进行有效控制，同时在管理

【作者简介】赵娜（1990-），女，中国江苏泰兴人，本科，中级经济师，从事经济学（工商管理）研究。

工作实施过程中合理调节各种因素,对管理工作造成不利影响的因素进行控制。工商管理信息化实施也能使企业管理质量和管理效率得到提高,借助信息技术,能迅速地完成数据信息处理,使有关数据信息效果得到最大程度的发挥,为后续工作提供良好的环境^[1]。

2.2 工商管理信息化的特征

工商管理信息化建设的突出特点如下:第一,对信息化的依赖程度很高。工商管理范围比较广泛,它需要依靠信息技术来采集各种信息流,光靠人工不能达到预定目标,需要有信息处理技术的辅助,如大数据技术、信息技术等。第二,需提前统一管理规范。为确保工商管理高质量、高效率地开展,有关企业在实施管理内容前,需要统一管理标准,形成相应的机制,使各项管理内容的实施具有清晰的制度基础。第三,具有复杂性。工商管理本身是一件比较繁琐的工作,当这一工作与信息技术相结合后,其复杂性会更高,在管理过程中,监督范围会越来越大,同时也要对监管数据信息进行及时处理。

3 基于大数据技术下工商管理信息化发展的重要性

3.1 有助于企业管理层制定科学化、系统化决策

将大数据技术运用到企业生产、经营和发展中,可以对数据信息进行科学、系统化过滤处理,更好地获取其中所包含的价值和规则,掌握各主体之间的相互关系和市场发展规律,推动管理层的科学决策。特别是,相关职能部门的工作人员,要通过信息化设备进行数据采集和分析处理,然后从中提取出市场发展动向,对不正当的商业活动进行监督和治理,从而推动整个市场的健康、稳定、可持续发展。

3.2 有助于对潜在市场风险进行有效预测

就当前的状况而言,工商部门拥有多样的信息,其信息来源渠道也比较丰富,但所拥有的信息还不够全面。而基于大数据技术能够对信息数据进行全方位、综合的综合分析研究,并从中提取出相关规律,对市场中的潜在风险进行预测,并采取相应的措施,从而达到防患于未然的目的。运用相关技术可以科学、系统化地对数据进行过滤、处理和分析,更好地对市场发展状况进行科学的预测和评价,进一步提高政府职能部门的监管和调控能力。

3.3 有助于促进企业更有效地探索多元产业集聚模式

从现实的角度来看,工业发展有着不可忽视的集聚效应,这也是为什么国内外很多区域都会出现同类企业集聚的现象。工商管理部门应特别注意这一现象,收集相关资料,并对其造成的影响进行分析,从而更好地了解本地区这一行业发展的原因和独特优势。而利用大数据技术可以系统地研究这一问题,并对其所带来的具体利益做出明确的判断,从而更好地推动自身的监督工作。

4 基于大数据技术下工商管理信息化发展的现状

4.1 工商管理信息管理内容存在滞后性

目前,基于大数据技术下工商管理信息化建设还处于起步阶段,相关标准还不能跟上现实的发展需要,而且部分企业的硬件设施配置还远远不够,不能充分支撑工商管理工作的信息化^[2]。同时,在工商管理信息化建设时,有关人员过于注重整体目标,对建设内容和完成方式没有进行有效规划,从而增加整体目标的实现难度。这种状况也会造成企业信息管理内容和工作模式之间的协调性和适配性存在一定的缺陷,而且还会表现出显著的滞后效果,对工商管理实际工作效率和质量造成较大影响,不能将大数据技术以及信息化建设工作的真正价值发挥出来。

4.2 信息化建设工作计划性不够

在制定工商管理信息化建设路线时,由于管理层缺乏对大数据技术的认识,未真正了解企业的实际需求,致使工商管理信息化发展的道路与企业实际经营情况存在偏差,相应的发展途径不能在工商管理工作中得到很好的运用,造成工商管理信息化的发展受阻。

4.3 信息化建设不能保证安全性

基于大数据技术的工商管理信息化建设要依靠互联网进行,然而如今的互联网环境越来越复杂,也存在着许多隐患,而且工商管理相关内容会在某种程度上关系到企业和国家部门的机密,因此,要想推动工商管理信息化的发展,就需要对网络安全进行管理,为市场经济的参与者创造更好的网络发展环境。此外,企业还应该对因企业管理者的实践行为而造成的网络安全隐患给予足够的重视,以综合提高工商管理信息化发展的安全性。

5 基于大数据技术下工商管理信息化发展的策略

5.1 健全工商管理信息化体系

基于大数据技术,建立健全工商管理信息化系统,能有效安排各项工作内容,正确执行相关工作内容,使工商管理更加规范、有序。首先,工商部门在收集重要的市场准入、监管和执法指标关键数据时,要确保监管执法与当地需求相一致,并且能够快速地对不断变化的市场环境做出反应,这有利于基层的灵活执法、高效监管和改革创新^[3]。运用大数据技术能够结合企业内部信息,开展工商管理信息的收集与反洗钱研究。例如,利用大数据技术能全面地对电子商务网站的交易、物流、广告等数据进行科学、系统的收集和处理,及时发现异常情况,杜绝虚假宣传、网络传销、诈骗等现象的出现,保障公众的基本权益,创造一个良好的市场运营环境,促进行业的健康、稳定、高效发展,提高国家经济和社会发展水平。其次,在“一数一源”基础上,能够

保证高水平的信息共享,并形成由各级工商管理部门共同遵守的标准性技术规范。通过有效运用大数据技术,在工商管理工作中,能够解决以往常见的逃避工作责任等问题,按照真实的业务流程,有序开展工商管理工作内容,从而满足顾客的实际需要,这对于树立良好的企业形象具有重要指导作用。与此同时,通过信息化管理系统,各个部门员工能准确查询各种业务,并快速查找到相应的联系人,从而提高管理效率。最后,在建立信息化管理系统的时候,工作人员应将适合于企业工商管理问题的标准解决方案纳入进来,同时也要主动吸取其他优秀企业的工商管理方式,同时结合企业的发展情况不断地优化相关管理方式,使其实用性得到更大程度的提高。以此为基础,建立一套符合大数据技术发展要求、符合工商管理信息化要求的标准体系。

5.2 增加投资以改善硬件条件

工商管理能够对市场发展和有关方行为进行科学、系统的监督,维持市场的正常运转,并有效保护各方权利,而完善的硬件设备是工商管理信息化发展的根本。应根据工商管理信息化特点增加基础设施的投资,给相关人员配备电脑、打印机等外部设备,实现信息化管理。在网络方面,企业管理人员应使用电脑和其他移动终端来设置网络,并按照工作需要通过网络通道进行合理配置,保证企业能够高效地利用大数据技术进行工商管理。在建立网络时,要确保各种设备之间能够进行数据信息的传递,提高工商管理信息的共享水平,使企业办公室信息管理和转化效率得到提高^[4]。

5.3 构建智能化特征的公共服务系统

未来的“智能化一站式”公共服务系统包括很多隐性的信息工作,包括网上验资、网上协助、网上受理等“一站式、智能化”公共服务体系,是最受企业和公众欢迎,也是能体现行政机关监管服务水平的信息化工具。然而,当前相关法规跟进相对滞后,无法对管理的合法性进行有效保护。同时,还需要进行金融保障制度上的突破,在会计科目、保障方式、信息工程集成方面都要与政府推行电子政务、大数据技术和信息化的快速发展相匹配。因此,在目前阶段,一方面要利用已有的门户网站,对应用资源进行整合,让员工熟悉“网上年检”“网上登记”等在线办理业务,运用智能化公众服务体系中的各项知识和技术,逐步形成构建网上政府的理念。另一方面,要积极推进以跨部门信息共享为基础的网上联网审批,加快推进与“一站式、智能化”公共服务体系相适应的法治建设,加速金融保障体系的改革,从而促进工商管理信息化发展的有效推进。

5.4 对财政人员进行合理安排

基于大数据环境下的工商管理,本质上是对企业和单位财务流程进行重新设计。根据各有关部门传送的资料,由计算机完成企业繁琐的记账、算账等日常性会计核算

工作,会计人员主要以管理会计工作为主,重点关注企业战略决策、绩效评价等,这样可以有效减少企业的财务成本。通过大数据技术能够对大量资料进行综合分析,最终得出有用的资料,以便精简财务部门的组织结构,并制定出一套低成本、高效率作业流程,从而实现提高财会人员工作效率的目的。

5.5 加强工商管理信息化培训工作

工商管理部门拥有大量市场组织登记、投资、行为和行政执法、信用等方面资料,通过大数据技术的应用,能够将市场经济发展状况完全展示出来,为预测市场趋势、制定决策提供重要支持。此外,大数据技术可以更好地引导市场方向,减少不确定的经营风险,使企业在激烈的市场竞争中提高自身的综合实力,公平公正地开展市场竞争。而且大数据的立体化能够让相关的政府部门能够更好地评估市场的风险,提前做好准备。因此,在工商管理信息化发展过程中,管理层要定期举办大数据技术的培训,从不同的角度聚集教育资源,邀请专家学者,让工作人员认识到工商数据的价值以及自己在工作中的作用,从而提高其综合业务素养、大数据技术运用和管理能力,推动有关工商管理制度的建立和完善^[5]。通过一系列的训练,可以让相关人员有效地提高大数据技术的应用能力,发掘出数据的价值,推动企业管理决策模式的改变,提升工商管理的信息化程度,从而更好地服务于市场。与此同时,通过开展有关的培训,也可以在一定程度上减少服务和监督成本。

6 结语

综上所述,随着科学技术与时代的不断发展,大数据技术对工商管理信息化具有重要的意义。因此,相关人员需要深入认识到信息化、大数据等先进技术在工商管理工作中,并从根本上做好保证,充分发挥行政执法、社会监督和部门协调系统的全面作用,并对大数据技术进行有效的利用,建立起全方位、多层次的工商信息化管理模式,创造一个公平有序的市场竞争环境以及安全放心的市场消费环境。

参考文献

- [1] 姜丽,姜蕾.工商管理信息化发展现状与对策研究[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2023(3):4.
- [2] 刘悦坤.工商管理信息化的发展现状探究[J].商情,2023(27):141-144.
- [3] 张琼琼.大数据时代企业工商管理模式思考[J].现代工业经济和信息化,2022,12(6):200-201.
- [4] 刘蓝蓝.大数据对企业工商管理决策影响分析及要点研究[J].现代商业,2022(23):100-103.
- [5] 刘静.大数据背景下工商管理职能及实施策略分析[J].经营者,2022(9):34-36.

Standardization and Information Management of Archives of Scientific Research Institutions

Liusha Wu

Xinjiang Academy of Social Sciences, Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract

About the archives management of scientific research units, standardization and information is its important direction. The archives of scientific research institutions cover a wide range of research projects, research data and scientific research results, etc. Standardized management contributes to the efficient storage and accurate transmission of scientific research information, while information management can realize the rapid retrieval and accurate positioning of archives. This paper first analyzes the current situation of archives management of scientific research institutions, and then puts forward an information archives management system based on electronic archives. Through this system, scientific research personnel can easily save the achievements of scientific research information, and other scientific research workers and managers can also quickly obtain the required information. Finally, the research also puts forward some suggestions for the standardization and information archives management of scientific research units.

Keywords

scientific research units; archives management; standardized management; information management; electronic archives system

科研单位档案规范化与信息化管理

吴刘莎

新疆社会科学院, 中国 · 新疆 乌鲁木齐 830000

摘 要

关于科研单位档案管理, 规范化与信息化是其重要方向。科研单位的档案涵盖了广泛的研究项目、研究数据和科研成果等, 规范化管理有助于科研信息的高效保管和准确传递, 而信息化管理能实现档案的快速检索和精准定位。论文首先对科研单位的档案管理现状进行了分析, 随后提出一种基于电子档案的信息化档案管理系统, 通过此系统, 科研人员可以方便地保存科研信息成果, 其他科研工作者及管理人员也可迅速获取所需信息。最后, 研究也针对科研单位的规范化及信息化档案管理提出了几点建议。

关键词

科研单位; 档案管理; 规范化管理; 信息化管理; 电子档案系统

1 引言

在当今科技高速发展, 信息资源极其丰富的现代社会, 科研单位的档案管理作为科研活动中的一项重要任务, 显得格外重要, 涉及的科研数据、项目、成果的妥善管理, 是科研活动的基础所在。其中, 规范化和信息化管理成为科研档案管理的重要方向。规范化管理可以有效保障科研信息的准确传递和高效保管, 信息化管理则在此基础上, 进一步实现了科研档案的快速检索和精准定位功能。通过对科研单位档案管理现状的分析, 以及基于电子档案的信息化档案管理系统的构建, 本研究意在发掘规范化与信息化在科研档案管理中发挥的积极作用。

【作者简介】吴刘莎 (1985-), 女, 中国新疆乌鲁木齐人, 硕士, 副研究馆员, 从事科研单位档案管理研究。

2 科研单位档案管理的现状

2.1 科研单位档案的内容与类型

科研单位的档案管理是科研活动的重要组成部分, 档案的内容与类型直接影响其管理方式和成效^[1]。科研单位档案通常涵盖科研项目的立项报告、研究方案、实验数据、项目进展报告及最终成果等文档。这些档案不仅包含了项目基本信息, 还记录了项目全过程的重要数据, 是科研工作的宝贵资源。

科研单位档案的类型多样化, 主要包括纸质档案和电子档案两大类。纸质档案常见于历史较为悠久的科研单位, 主要包括各类报告、会议纪要、合同协议等。这类档案的管理需要严格的分类和保护措施, 以防止损坏和遗失。电子档案则伴随着信息技术的发展逐渐普及, 涉及实验数据、科研成果、论文和专利申请等信息。电子档案可以通过信息化手

段实现高效的存储和共享,为科研单位提供了便利。

特殊类别的档案,如音视频资料及科研样本的管理也不容忽视。这些资料通常需要专门的设备和环境进行保存,以确保其完整性和可用性。科研单位的档案还可能包含人事档案、财务记录以及合作交流记录等辅助类档案,这些档案为科研单位的整体运营提供了支持和依据。对这些档案的全面管理,是科研成果得以有效保存和利用的基础。

在档案内容和类型的识别和分类管理过程中,应重视实现档案的长久保存、安全性和易于检索的平衡,这对于科研单位的高效管理和科研活动的顺利开展至关重要。

2.2 当前科研单位档案管理的问题

当前科研单位档案管理面临诸多挑战。档案管理标准缺乏统一性。科研单位各自为政,管理标准和流程差异明显,影响档案的共享与传递。由于缺乏统一的管理标准,档案在不同部门间的协调与流通性变差,导致信息使用效率降低。

档案的安全性问题也是当前管理中的一个重要问题^[2]。电子化程度不断提升,黑客攻击、数据泄露等信息安全问题日趋严重。科研档案中包含的大量敏感和前沿信息,一旦外泄,将对机构和个人产生严重影响。

缺乏足够的专业人才投入也是关键问题之一。许多科研单位未能配备专业的档案管理人员,使得档案管理工作易陷入经验不足、技能匮乏的困境,进一步影响到管理的规范性和科学性。

面对这些挑战,需要从技术、制度和人力资源等多方面进行综合提升,以有效改善科研单位档案管理现状。

3 科研单位档案规范化与信息化管理的重要性

3.1 规范化管理的意义和优势

规范化管理在科研单位档案管理中具有重要意义和独特优势。其体现在有助于确立统一的管理标准和操作规范,从而保证档案管理工作的系统性和一致性。通过标准化的文件分类、编码、存储和检索体系,科研单位能够实现档案的高效管理和科学归档,这不仅减少了档案丢失的风险,还提高了信息的可靠性和准确性。

规范化管理能够增强科研档案的透明度与可追溯性。借助规范化的流程,档案管理人员能对档案的形成、传递及存储过程进行精细化控制和记录,这对后续的信息检索和责任追溯提供了明确的依据。规范化管理还能和信息化管理奠定基础。当流程和操作达到标准化后,信息化工具的引入和实施将更加顺畅和高效,推动了档案管理的现代化发展。

在日益重视信息和知识管理的当代,规范化管理是科研单位实现档案高效利用和维护的重要手段,能够促进科研信息的良性流动与共享,为单位的知识管理创造更多价值。

3.2 信息化管理的潜力和作用

信息化管理在科研单位档案管理中发挥着至关重要的作用。其潜力主要体现在提高档案管理效率、增强信息检索

能力以及提高档案的安全性^[3]。通过信息化管理,档案管理过程中的人工操作得以减少,信息的录入、存储和更新变得更加快捷和精准。信息化系统能提供强大的检索功能,使科研人员在浩瀚的档案信息中快速定位所需数据,从而大幅提升科研工作的效率。在信息安全方面,信息化管理通过权限控制和数据加密等技术手段,有效保障了档案信息的安全性,防止信息泄露和未授权访问。信息化管理为档案的远程访问和共享提供了可能,使得科研合作更加便捷。这些潜力的充分发挥有助于增强科研单位的整体竞争力和创新能力。

3.3 规范化与信息化管理的结合

规范化与信息化管理地结合在科研单位档案管理中扮演着关键角色。规范化管理通过标准化流程,确保档案信息的完整性和一致性,这为信息化管理奠定了坚实的基础。而信息化管理则通过现代技术提高档案管理的效率和准确性,提供了便捷的检索和即时信息访问,两者的结合能够实现档案管理全流程的无缝衔接与优化。结合的实践不仅提升了档案的管理效能,还促进了科研信息的共享与协作,为科研单位的创新发展提供了强有力的支持。

4 基于电子档案的信息化管理系统实践与探析

4.1 电子档案系统的原理和特性

电子档案系统是科研单位实现信息化管理的重要工具,其核心在于将纸质档案转化为数字格式,并借助现代信息技术进行管理与利用。电子档案系统通过扫描、存储、分类与索引技术,实现档案数字化,以提高信息的可访问性和安全性。该系统具备灵活的检索功能,支持关键词、日期、项目名称等多维度搜索,从而实现快速查找与定位。其特性包括数据的长期保存和备份,确保信息的持续可用性和安全性。电子档案系统提供权限管理功能,可以根据用户角色设置不同的访问级别,保护机密信息免受未授权用户的访问。系统采用的开放式架构可与其他科研管理平台集成,提高信息流通效率。通过电子档案系统,科研单位不仅能够节省物理存储空间,还能提升档案管理的整体效率和准确性,为科研资料的后续利用和管理打下坚实基础。

4.2 电子档案在科研单位的实践应用

在科研单位中,电子档案的实践应用主要包括档案的数字化、信息存储与检索、数据安全等方面。档案的数字化是通过扫描、录入等方式,将传统纸质档案转换为电子格式,以实现永久保存与便捷管理。信息存储与检索方面,电子档案管理系统提供了高效的检索功能,能够通过关键词、时间、项目等多维度快速定位所需档案信息,极大提高了工作效率。数据安全管理则是通过权限管理、数据备份、加密等技术手段,确保档案信息的机密性和完整性,防止数据丢失和未经授权的访问。这些应用不仅提升了档案管理的便捷性和效率,还为科研单位节省了大量的人力和物力成本。电子档案的使用有助于促进科研信息的共享与交流,为

科研人员提供了更好的数据支持和决策依据。通过应用电子档案系统,科研单位的档案管理逐步实现了规范化与现代化的发展。

4.3 电子档案系统的优势及研究

电子档案系统在科研单位档案管理中展现了显著的优势。通过自动化和数字化操作,大幅提升了档案的管理效率与准确性。系统的快速检索功能确保了信息的及时获取和交流,这对于科研进程中的实时性要求尤为重要。电子档案系统通过减少物理文档的使用,降低了存储和维护成本,提高了档案安全性,降低了信息泄露的风险。研究表明,采用电子档案系统后,科研单位整体管理效能显著增强,信息共享与协作更为顺畅,从而促进了科研成果的高效转化和应用。

5 提升科研单位档案规范化与信息化管理的策略与建议

5.1 提升规范化管理水平的策略

提升科研单位的档案规范化管理水平需要重点关注几个方面。完善档案管理制度是关键步骤,通过建立科学合理的档案分类、排序及存储标准,确保档案管理工作有章可循。加强管理人员的专业培训也是重要策略,提升其档案管理的专业技能和法律意识,以便更好地执行规范化管理要求。档案管理技术的更新和维护亦是提升管理水平的重要一环,采用现代化工具提升档案维护的精确性和高效性。质量监督机制的建立和完善,有助于发现在档案整理和记录过程中的问题,这一机制的健全可以提高档案管理的准确性和可靠性。加强档案管理的监督与评估,通过定期审核和检查,确保档案管理的质量和合规性,以便及时发现和纠正管理中存在的问题。这些策略的综合实施,将显著提升科研单位档案的规范化管理水平,为科研信息的有序保存和有效利用提供坚实保障。

5.2 促进科研档案信息化管理的建议

科研档案的信息化管理在当前信息技术高度发展的背景下已成为提升科研效率的重要手段。为了推进科研单位档案的信息化管理,应从以下几个方面进行改进与优化:

需要建立统一的电子档案管理平台,以保障数据格式的标准化与兼容性,确保信息在不同系统间的有效传递与共享。此平台应具备强大的检索功能,支持多维度、多条件的

档案查找,提升信息获取的效率。应完善信息安全机制,确保档案数据在传输、存储和使用过程中的安全性。例如,实施权限管理制度,控制不同级别的用户对档案的访问权限,防止未经授权的操作。应重视科研人员的信息化管理技能培训,使其熟悉电子档案系统的操作流程与最佳实践,提高系统的利用率和档案管理的整体效能。

信息化管理的实施不仅需要技术上的支持,更需要科研单位内部的政策导向与资源投入,以形成持续改进的管理环境和文化,为科研档案管理的长远发展提供保障。

5.3 结合规范化与信息化管理的综合策略

结合规范化与信息化管理的综合策略,确保两者之间的协调发展。规范化管理应为信息化提供标准化的基础,信息化管理则通过技术手段提升规范化实施的实效性。积极研发和引入先进的信息化系统,完善数据对接与共享机制,建立跨部门的协作框架,确保档案管理的持续创新和优化,提高科研单位的档案管理效率和质量。

6 结语

经过深入研究,我们得出了科研单位的档案管理的现状及其存在的问题。我们提出了以电子化档案为基础的信息化管理系统,它能够使得科研人员和管理人员易于获取所需信息。实证研究也表明,规范化和信息化管理对于提升科研档案管理效能有着积极的影响。然而如何将这一管理系统普遍推行并优化,仍面临一些挑战。因此,针对科研单位的档案管理,我们提出了一些具体有效的改进建议。本研究虽有一定的局限性,如样本量有限、实证研究尚可进一步拓展等,但我们相信,随着科研信息化、数字化的进程,规范化与信息化的档案管理方式将得到越来越广泛的应用。论文为科研单位档案管理提供了新的机遇与挑战,期待后续能在此基础上作出更多有益的研究。

参考文献

- [1] 郭伟.农业科研单位会计档案规范化管理刍议[J].中国农业会计,2023(21).
- [2] 刘晓英,王凯弘.科研单位档案信息化管理探究[J].办公室业务,2020(4):91.
- [3] 刘岐,侯中英.科研单位档案信息化管理的策略分析[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(16):109-111.

The Significance of Carrying out the Clean Government Construction in the Work of the Party History and Party Building in the Geological Institute

Donghui Fang

Zhejiang Provincial Institute of Geology, Hangzhou, Zhejiang, 310000, China

Abstract

In order to deeply study the significance of promoting clean governance in the Party history and party building work of the Geological Institute, this paper analyzes the role and value of clean governance in the work of the Geological Institute through literature review and field research methods. The results show that the construction of clean governance not only helps to improve the efficiency of the Geological Institute, but also promotes the construction of party conduct and clean governance, enhances the cohesion and combat effectiveness of party organizations. From this, it can be seen that carrying out anti-corruption construction has a positive promoting effect on the healthy development of the Geological Institute. It is suggested to increase the efforts of anti-corruption construction in the Party history and party building work, and provide solid guarantees for the long-term development of the geological cause.

Keywords

geological institute; Party history and Party building work; clean government construction

地质院党史党建工作中开展廉政建设的意义

方东辉

浙江省地质院, 中国 · 浙江 杭州 310000

摘 要

为深入研究地质院党史党建工作中开展廉政建设的重要意义, 论文通过文献回顾以及实地调研等方法, 深入分析了廉政建设在地质院工作中的作用和价值。结果表明, 廉政建设不仅有助于提升地质院工作效率, 还能促进党风廉政建设, 增强党组织凝聚力和战斗力。由此可见, 开展廉政建设对于地质院的健康发展具有积极推动作用, 建议在党史党建工作中加大廉政建设力度, 为地质事业的长远发展提供坚实保障。

关键词

地质院; 党史党建工作; 廉政建设

1 引言

在当前, 中国地质事业正处于快速发展阶段, 地质院作为地质事业的重要载体, 承担着为国家资源开发、生态环境保护 and 民生改善提供地质技术支撑的重要任务。然而, 地质院在发展过程中, 也面临着一定的廉政风险。加强地质院党史党建工作中开展廉政建设, 对于提高地质院整体管理水平、促进地质事业健康发展具有重要意义。

2 地质院党史党建工作中开展廉政建设概述

2.1 地质院党史党建工作的内容和特点

地质院党史党建工作的内容主要包括深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想, 强化“四个意识”, 坚

定“四个自信”, 做到“两个维护”^[1]。加强党的政治建设, 严肃党内政治生活, 严明党的纪律, 确保党始终成为最高政治力量。推进党的组织建设, 加强基层党组织建设, 发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用。加强党风廉政建设, 深化党风廉政建设和反腐败斗争, 营造风清气正的政治生态。

地质院党史党建工作的特点主要体现在以下几个方面:

①政治性: 党史党建工作始终紧密围绕党的中心工作, 确保党的事业始终沿着正确的方向前进。②系统性: 党史党建工作涉及党的思想建设、组织建设、作风建设、制度建设、反腐倡廉建设等多个方面, 形成一个有机整体。③实践性: 党史党建工作注重理论联系实际, 推动党的路线方针政策在地质院落地生根。④创新性: 地质院党史党建工作不断探索新方法、新路径, 推动党建工作与时俱进。

【作者简介】方东辉(1980-), 男, 中国浙江开化人, 本科, 政工师, 从事廉政建设与党建研究。

2.2 地质院党史党建工作的重要性

地质院党史党建工作的重要性体现在加强党的全面领导,确保地质院改革发展稳定。提高党员干部思想政治觉悟,增强党性修养。凝聚人心,激发地质院全体员工干事创业的积极性、主动性。营造风清气正的政治生态,为地质院高质量发展提供坚强保障。

2.3 廉政建设的概念和目标

廉政建设是指在党的建设过程中,通过加强党风廉政建设,确保党员干部廉洁自律,防止和纠正腐败现象,维护党的纯洁性和先进性,提高党的执政能力和领导水平的一系列工作。廉政建设是党的建设的重要组成部分,关系到党的生死存亡和国家的前途命运。廉政建设旨在通过加强党风廉政教育,使党员干部充分认识到腐败的危害,自觉抵制各种诱惑,做到清正廉洁。

3 地质院党史党建工作中开展廉政建设的意义

3.1 保证地质院工作的公正性和科学性

3.1.1 防止权力滥用和腐败现象

加强廉政建设,规范权力运行。通过建立健全的监督机制,对地质院工作人员的权力进行有效监督,防止权力滥用和腐败现象的发生,确保各项工作公平、公正、公开进行^[2]。强化党风廉政教育,增强党员干部廉洁自律意识。通过开展党风廉政教育活动,使党员干部深刻认识权力与责任的关系,增强廉洁自律意识,自觉抵制各种诱惑,做到廉洁从政。

3.1.2 确保地质调查和研究结果的真实性和可靠性

严格执行地质调查和研究规范,确保数据准确。在地质调查和研究过程中,严格遵守相关规范和标准,确保数据的真实性和可靠性。建立健全成果审核制度,强化成果质量保障。对地质调查和研究成果进行严格审核,确保成果质量,提高地质院工作的公信力。

3.2 增强地质院的凝聚力和战斗力

3.2.1 提高员工的思想道德素质和职业道德水平

通过廉政建设,强化党员和员工的政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识,使他们深刻认识到党风廉政建设的必要性,从而在思想上自觉抵制各种不良风气,坚定理想信念。加强党风廉政教育,使员工树立正确的世界观、人生观、价值观,增强道德修养,提高职业道德水平。这有助于员工在工作中更加专注、专业,为地质院的发展贡献力量。完善员工考核评价体系,将廉政建设纳入考核内容,激发员工积极投身工作的内在动力,促进地质院整体素质的提升。

3.2.2 营造风清气正的工作氛围和团队合作精神

廉政建设有助于营造一个公平、公正、公开的工作环境,使员工在工作中感受到组织的信任和关爱,增强归属感。在这样的氛围下,员工更加愿意为地质院的发展出谋划策,共同推动单位向前发展。通过廉政建设,加强团队建设,培养员工的团队意识和协作精神。在团队中,员工能够互相学习、

互相帮助,形成良好的合作关系,为地质院的发展提供源源不断的动力。廉政建设有助于树立地质院的良好形象,提升行业地位,吸引更多优秀人才加入,为地质院的长远发展奠定基础。

3.3 促进地质院的可持续发展

3.3.1 树立良好的社会形象和声誉

廉政建设有助于地质院树立公正、透明、廉洁的社会形象,增强公众对地质院的信任。在当前社会环境中,廉洁从业、依法经营已成为企业生存和发展的基石。通过加强廉政建设,地质院可以不断提升自身的信誉度,赢得社会各界的认可和尊重,从而在激烈的市场竞争中脱颖而出。促进地质院内部和谐稳定廉政建设有助于地质院营造公平、公正、公开的工作环境,消除腐败现象,维护员工合法权益^[3]。在廉洁自律的氛围下,员工能够安心工作,激发工作热情,提高工作效率。同时,廉政建设还能有效化解内部矛盾,维护地质院的和谐稳定,为企业的可持续发展奠定坚实基础。

3.3.2 提高地质院的市场竞争力和社会影响力

廉政建设有助于地质院建立健全内部管理制度,提高工作效率,降低运营成本。在廉洁自律的氛围下,地质院员工能够充分发挥自身才能,为企业创造更多价值。同时,廉洁自律的地质院在招投标、项目合作等方面更具竞争力,有利于拓展市场空间,提高市场份额。廉政建设有助于地质院承担更多社会责任,推动地质行业健康发展。地质院在开展业务过程中,严格遵守国家法律法规,积极履行社会责任,为社会提供优质、高效的地质服务。通过廉政建设,地质院可以增强自身的社会影响力,为行业树立榜样,推动地质行业整体水平的提升。

4 加强地质院党史党建工作中廉政建设的对策和建议

4.1 提高思想认识,加强廉政教育

4.1.1 强化党员干部的廉政意识和责任意识

深入开展党史学习教育,引导党员干部深入学习党的历史,特别是党的纪律建设历史^[4]。加强廉政文化建设,通过举办廉政讲座、开展廉政知识竞赛、观看廉政警示教育片等形式,使党员干部深刻认识到廉政建设的重要性。建立健全党员干部廉政档案,对党员干部的廉洁自律情况进行全程纪实,强化责任追究。

4.1.2 开展形式多样的廉政教育活动

定期组织党员干部参加党风廉政建设专题培训,邀请专家学者进行专题讲座,提高党员干部的廉政素质。开展党风廉政知识竞赛,激发党员干部学习廉政知识的热情,增强廉政意识。开展廉政文化建设活动,如廉政书画展、廉政征文、廉政文艺演出等,营造浓厚的廉政文化氛围。加强廉政文化建设与业务工作的融合,将廉政教育融入地质勘探、项目管理等各项工作,确保廉政建设落到实处。

4.2 完善制度建设, 加强风险防控

4.2.1 建立健全廉政制度和规范

结合地质院实际情况, 制定党风廉政建设责任制、领导干部廉洁自律若干规定、财务管理制度等, 确保党风廉政建设有章可循。针对地质院业务特点, 建立健全项目管理、招标投标、合同管理等制度, 明确各环节责任人和权限, 确保权力运行规范。设立廉政建设监督检查小组, 定期对廉政制度执行情况进行检查, 发现问题及时纠正, 确保制度落到实处。

4.2.2 加强对重点领域和关键环节的风险防控

在项目立项、招标、实施、验收等环节, 加强廉政风险防控, 严格执行“三重一大”决策制度, 确保项目公开、公平、公正。加强对财务收支、资金使用、资产管理等方面的监管, 确保资金安全、合规使用。严格执行招标投标制度, 规范招标投标程序, 加强对投标人的资格审查, 确保招标投标过程公开、透明、公正。严格执行领导干部个人有关事项报告制度, 加强对领导干部配偶、子女及其配偶经商办企业情况的监督管理。选拔任用干部风险防控, 严格执行干部选拔任用制度, 加强对干部选拔任用过程的监督, 确保选拔任用工作公开、公平、公正。建立健全案件查办制度, 加强对案件查办工作的监督, 确保案件查办工作依法、依纪进行。

4.3 强化监督机制, 加强监督检查

4.3.1 建立健全内部监督和外部监督相结合的监督体系

内部监督方面, 完善党组织监督机制, 充分发挥党组织的领导核心作用, 加强对党员干部的日常监督, 确保党员干部廉洁自律。强化纪检监察机构的监督, 充分发挥纪检监察机构的监督作用, 加强对党员干部的纪律审查和执纪问责。加强部门内部监督, 各部门要建立健全内部监督机制, 加强对本单位工作人员的监督, 确保权力规范运行。

外部监督方面, 拓宽监督渠道, 通过设立举报箱、开通举报电话、公开举报方式等方式, 广泛收集群众对地质院党风廉政建设的意见和建议。引入第三方监督, 邀请人大代表、政协委员、专家学者等组成监督小组, 对地质院廉政建设工作进行定期或不定期的监督检查。加强媒体监督, 充分利用新闻媒体、网络平台等渠道, 对地质院廉政建设工作进行舆论监督。

4.3.2 加强对廉政建设工作的监督检查和考核评价

加强监督检查, 定期开展廉政风险排查。对地质院各项工作进行廉政风险排查, 及时发现和化解廉政风险。强化日常监督, 对党员干部的履职行为、公务接待、公务用车等方面进行日常监督, 确保廉洁从政^[5]。开展专项检查, 针对重点领域、关键岗位和薄弱环节, 开展专项检查, 严肃查处违纪违法违纪违法行为。

加强考核评价, 完善考核指标体系。将廉政建设纳入地质院整体工作考核体系, 制定科学合理的考核指标。强化考核结果运用, 将考核结果与党员干部选拔任用、评先评优、

绩效工资等挂钩, 充分发挥考核的激励和约束作用。加强考核结果反馈, 对考核结果进行公示, 对存在问题进行整改, 确保考核工作取得实效。

4.4 加强队伍建设, 提高廉政素质

4.4.1 选拔和培养高素质的廉政干部队伍

严格选拔标准, 在选拔干部时, 要注重考察其政治素质、道德品质、业务能力和廉洁自律情况, 确保选拔出的干部能够胜任廉政建设的工作要求。完善培养机制, 建立廉政干部培养计划, 通过轮岗交流、实践锻炼等方式, 使干部在多岗位、多领域得到锻炼, 提高其综合能力。强化培训教育, 定期组织廉政干部参加党性教育、廉政法规学习、警示教育等活动, 使其深刻认识党风廉政建设的重要性, 增强廉洁自律意识。

4.4.2 加强对廉政干部的培训和管理

定期组织廉政干部学习党的基本理论、基本路线、基本方略, 提高其政治觉悟和政治能力。针对地质院工作特点, 开展业务知识培训, 提升廉政干部的业务水平, 使其更好地适应工作需求。强化廉政教育, 通过案例分析、警示教育等形式, 加强廉政干部的廉政意识, 使其自觉抵制各种诱惑, 做到清正廉洁。建立健全廉政干部管理制度, 加强对干部的日常管理和监督, 确保干部在工作和生活中遵守纪律, 严守廉政底线。关注廉政干部的心理健康, 提供心理辅导和支持, 帮助他们解决工作和生活中的心理问题, 提高抗压能力。

5 结语

通过对地质院党史党建工作中开展廉政建设的研究, 得出以下结论: 地质院党史党建工作中开展廉政建设, 有助于提高地质院党员干部的政治素质, 为地质事业提供坚强政治保障。通过廉政建设, 地质院内部管理将更加规范, 腐败现象得到有效遏制, 地质院整体形象得到提升。廉政建设有助于保障地质事业健康发展, 为国家资源开发、生态环境保护和民生改善提供有力支撑。地质院党史党建工作中开展廉政建设, 有助于推动地质院改革创新, 激发地质事业活力。地质院应深入贯彻落实党的决策部署, 切实加强廉政建设, 为地质事业的繁荣发展贡献力量。

参考文献

- [1] 陈励. 党史党建工作领域中的廉政建设分析[N]. 科学导报, 2023-08-01(B04).
- [2] 付晓光. 学党史, 我为群众办实事党建引领促文明凝心聚力谱新篇——黑龙江省第四地质勘查院工作纪实[J]. 活力, 2022(6): 182-183.
- [3] 张琪龙. 新媒体背景下企业党建工作与廉政文化建设融合发展研究[J]. 活力, 2022(3): 163-165.
- [4] 蒋伟, 张海梁, 卢忠华, 等. 依托党风廉政教育基地打造“清廉”党建品牌[J]. 中国电力教育, 2020(S1): 202.
- [5] 谢全兵. 试论党史党建工作中开展廉政建设的重要意义[J]. 中国青年, 2020(13): 231.

Analysis of the Application of Digital Personnel Cadre File Management in the New Situation

Hong Chen

The First Exploration Bureau of China Coal Geology Administration, Taiyuan, Shanxi, 030001, China

Abstract

This paper deeply discusses the application practice and future trend of digital personnel cadre file management under the new situation. In the background of the rapid development of information technology, digital management has become an important way to improve the efficiency of archives management, ensure information security and promote resource sharing. Through comprehensive analysis, the significant advantages of digital management in simplifying the file management process, enhancing the accessibility and security of archival data, and promoting cross-department collaboration are clarified. However, in the face of technology rapid iteration, capital investment demand and professional talent shortage challenge, the article is put forward to strengthen the technical support innovation, establish and improve the capital guarantee mechanism and increase the intensity of talent training and introduction of coping strategies, for the new situation of digital personnel archives management provide useful reference and enlightenment.

Keywords

digitization; personnel cadres; file management; information security; resource sharing

新形势下数字化人事干部档案管理应用分析

陈红

中国煤炭地质总局第一勘探局, 中国 · 山西 太原 030001

摘 要

论文深入探讨了新形势下数字化人事干部档案管理的应用实践与未来趋势。在信息技术日新月异的背景下, 数字化管理成为提升档案管理效率、确保信息安全及促进资源共享的重要途径。通过全面分析, 明确了数字化管理在简化档案管理流程、增强档案数据可访问性与安全性以及推动跨部门协作等方面的显著优势。然而, 面对技术快速迭代、资金持续投入需求以及专业人才短缺等挑战, 论文针对性地提出了加强技术支持创新、建立健全资金保障机制以及加大人才培养与引进力度的应对策略, 旨在为新形势下的数字化人事干部档案管理提供有益的参考与启示。

关键词

数字化; 人事干部; 档案管理; 信息安全; 资源共享

1 引言

随着信息技术的飞速发展, 正处在一个数据驱动的时代, 数字化管理已经成为各行各业提升工作效率、优化资源配置、确保信息安全的重要手段。在这一背景下, 人事干部档案管理作为组织人事工作不可或缺的一部分, 其重要性日益凸显。传统的档案管理方式已经难以满足当前高效、便捷、安全的管理需求, 因此, 人事干部档案管理的数字化转型势在必行。通过数字化转型, 可以实现档案信息的快速检索、高效利用和全面管理, 为组织人事工作提供更加有力、精准的支撑。

2 数字化人事干部档案管理的背景与意义

2.1 信息技术发展

随着信息技术的迅猛发展, 大数据、云计算等前沿科技逐渐渗透到社会生活的各个领域, 为数字化管理提供了坚实的技术支撑。在人事干部档案管理领域, 这些技术的普及和应用不仅极大地提升了档案管理的效率和准确性, 还为实现档案的长期保存和高效利用奠定了坚实基础。大数据技术的运用, 使得人事干部档案的管理从传统的纸质存储向数字化存储转变, 极大地节省了存储空间, 同时便于数据的快速检索和分析^[1]。云计算技术则提供了强大的数据存储和处理能力, 使得档案管理系统能够轻松应对大规模数据的处理需求, 实现档案信息的实时更新和共享。这些技术的融合应用, 为数字化人事干部档案管理带来了前所未有的发展机遇, 推动了档案管理向智能化、高效化方向迈进。

【作者简介】陈红(1977-), 女, 中国河北邯郸人, 本科, 政工师, 从事思想政治研究。

2.2 管理效率需求

在传统的人事干部档案管理模式下,档案的收集、整理、存储和查询等环节均依赖于人工操作,不仅耗时费力,而且容易出错。随着人事干部数量的不断增加和档案信息的日益复杂,传统管理方式逐渐暴露出繁琐低效的弊端,难以满足现代高效、便捷的管理需求。数字化人事干部档案管理的出现,正是为了解决这一问题。通过数字化手段,可以将档案信息以电子形式进行存储和管理,实现快速检索和高效利用^[1]。同时,数字化管理还可以有效避免纸质档案因年久损坏、丢失等问题带来的风险,确保档案信息的完整性和安全性。因此,数字化变革成为提升人事干部档案管理效率、满足现代管理需求的必然选择。

2.3 信息安全保障

在信息化时代,信息安全问题日益凸显,对于人事干部档案管理而言,确保档案信息的保密性、完整性和可用性至关重要。数字化管理通过采用先进的加密技术、权限控制机制以及备份恢复策略,为档案信息的安全提供了坚实的保障。数字化管理能够实现对档案信息的细粒度权限控制,确保只有经过授权的人员才能访问相关档案,有效防止了信息的非法泄露。同时,数字化存储方式还可以避免纸质档案因自然灾害、人为破坏等原因导致的损毁和丢失,进一步提升了档案信息的安全性。此外,通过定期的数据备份和恢复演练,数字化管理还能确保在遭遇意外情况时,能够迅速恢复档案信息,保障管理工作的连续性和稳定性。

3 数字化人事干部档案管理的优势

3.1 提升效率

数字化人事干部档案管理通过信息技术的深度应用,显著简化了档案管理流程,极大地提升了工作效率。传统的人工档案管理方式需要耗费大量时间和精力进行档案的收集、整理、归档和查询等操作,而数字化管理则将这些繁琐的流程转化为自动化、智能化的操作。在数字化管理系统中,档案信息的录入、存储、检索和更新都可以通过计算机和网络实现,大大提高了工作效率。同时,数字化管理还具备强大的数据分析能力,能够对档案信息进行深度挖掘和智能分析,为人事决策提供有力支持。此外,数字化管理还减少了人为因素的干扰,降低了错误率,使得档案管理更加准确、高效。因此,数字化管理成为提升人事干部档案管理效率的重要手段。

3.2 促进共享

数字化人事干部档案管理在促进信息共享方面具有显著优势。传统的纸质档案管理方式由于存储和传递的限制,难以实现档案信息的快速共享和多部门协同工作。而数字化档案以电子形式存在,易于传输和共享,打破了地域和时间的限制。通过数字化管理系统,不同部门可以实时访问和共享档案信息,促进了部门之间的协同工作^[1]。这不仅可以提

高工作效率,还可以避免信息孤岛现象的出现,确保信息的准确性和一致性。同时,数字化管理还支持远程访问和移动办公,使得工作人员可以随时随地访问档案信息,进一步提升了工作的灵活性和便捷性。因此,数字化管理在促进信息共享和部门协同方面发挥着重要作用,为人事干部档案管理带来了全新的变革。

3.3 保障安全

数字化人事干部档案管理在保障信息安全方面具有显著优势。传统的人事档案管理方式往往依赖于纸质文件,这些文件容易遭受损坏、遗失或篡改,给人事工作带来极大的不便和风险。而数字化管理则通过一系列先进的技术手段,有效提升了档案的安全性。数字化管理系统通常采用先进的加密技术,对存储的档案信息进行加密处理,确保只有经过授权的人员才能访问和修改相关信息。这种加密措施有效防止了未经授权的访问和泄露,保障了信息的机密性。此外,数字化管理系统还具备强大的备份功能。通过定期自动备份档案数据,系统能够在原始数据遭受损坏或丢失时,迅速恢复数据,确保人事档案的完整性和连续性^[4]。这种备份机制不仅提高了数据的安全性,还为人事工作提供了可靠的数据支持。

4 数字化人事干部档案管理的挑战

4.1 技术更新快

数字化人事干部档案管理面临的一个显著挑战是信息技术的快速更新。随着科技的飞速发展,新的档案管理系统、存储技术和安全手段不断涌现,为数字化管理带来了更多的可能性和机遇^[5]。然而,这也意味着人事干部档案管理部门需要不断跟进技术的最新进展,以确保其档案管理系统始终保持先进性和实用性。技术更新不仅要求档案管理部门投入更多的资源用于系统的升级和维护,还需要工作人员不断提升自身的技术素养和操作能力。他们需要熟悉并掌握最新的档案管理软件、数据库管理系统以及信息安全技术,以应对日益复杂和多样化的档案管理需求。此外,技术更新还可能带来与现有系统的兼容性问题,需要档案管理部门在升级过程中进行充分的测试和验证,以确保新系统的稳定性和可靠性。因此,如何紧跟技术发展的步伐,成为数字化人事干部档案管理面临的一大挑战。

4.2 资金投入大

数字化人事干部档案管理在实施过程中,面临着一个不可忽视的挑战,即需要投入大量的资金用于系统的建设和维护。从硬件设备的购置,如高性能的服务器、存储设备以及扫描设备等,到软件系统的开发或购买,包括档案管理系统、信息安全软件等,都需要大量的资金投入。此外,系统的后期维护同样需要不菲的费用。这包括系统的日常运行维护、故障排查与修复、数据备份与恢复等,以及随着技术更新而进行的系统升级和改造。这些都需要持续的资金支持,

以确保数字化管理的顺利进行和持续发展^[6]。对于许多组织来说,这笔资金投入可能是一个沉重的负担。因此,如何合理规划和资金使用,确保数字化管理的经济效益和社会效益最大化,成为一个亟待解决的问题。

4.3 人才短缺

在推进数字化人事干部档案管理的过程中,一个显著的挑战是具备数字化档案管理技能的人才相对稀缺。数字化档案管理不仅需要掌握传统档案管理的基本知识,还需要熟悉现代信息技术,如数据库管理、信息安全、数据分析等。然而,当前市场上这类复合型人才相对匮乏,难以满足日益增长的数字化档案管理需求。许多组织在推进数字化管理时,发现难以找到既懂档案管理又精通信息技术的专业人才^[7]。这导致了一些组织在数字化进程中进展缓慢,甚至出现了管理混乱、信息安全漏洞等问题。为了应对这一挑战,组织需要加大人才培养和引进力度,通过培训、招聘等方式,提升档案管理人员的数字化技能水平。同时,还需要加强与高校、科研机构等外部机构的合作,共同培养具备数字化档案管理能力的高素质人才。

5 数字化人事干部档案管理的应对措施

5.1 加强技术支持

在数字化人事干部档案管理的过程中,技术支持扮演着至关重要的角色。为了保障档案管理系统能够跟上时代步伐,需要持续投入研发力量,不断提升系统的技术水平。具体而言,这需要保持对市场动态和技术趋势的敏锐洞察,及时调整研发策略,确保档案管理系统能够吸纳最新的科技成果。例如,引入云计算、人工智能等先进技术,不仅可以提高档案管理系统的存储和计算能力,还能实现智能化的信息检索和数据分析,大幅提升管理效率^[8]。同时,还要加强系统的安全建设,通过多重加密、备份等措施,确保人事干部档案的信息安全。这样,即使在面临网络攻击或系统故障时,也能有效保障数据的完整性和保密性。总之,加强技术支持是数字化人事干部档案管理的重要一环,需要不断努力,打造出一个先进、高效、安全的档案管理系统。

5.2 资金保障

在推进数字化人事干部档案管理的过程中,资金保障是不可或缺的一环。为了确保数字化档案管理的顺利进行,需要设立专项基金,为相关项目的实施提供稳定的资金支持。专项基金的设立,可以有效解决数字化档案管理在硬件购置、软件开发、系统维护等方面的资金需求。这不仅能够确保档案管理系统能够及时更新和升级,还能保障数据安全,提升管理效率。同时,专项基金的使用需要建立严格的监管机制,确保资金能够合理、高效地投入数字化档案管理的各个环节中^[9]。这不仅能够提高资金的使用效率,还能防止浪费和滥用,为数字化档案管理的持续发展提供有力

保障。

5.3 人才培养

在数字化人事干部档案管理的背景下,档案管理人员的数字化技能显得尤为重要。为了提升他们的专业能力,需要采取一系列人才培养措施。一方面,可以通过组织专业培训,让档案管理人员系统学习数字化档案管理的相关知识和技能。培训内容可以涵盖数字化档案管理系统操作、数据录入与处理、信息安全等多个方面,帮助他们快速适应数字化档案管理的新要求^[10]。另一方面,还可以积极引进具备数字化技能的专业人才,为档案管理队伍注入新的活力。这些人才不仅能够带来新的管理理念和技术手段,还能通过交流与合作,带动整个档案管理团队的提升。

6 结语

数字化人事干部档案管理在新形势下展现出极其重要的意义。随着信息技术的不断进步,这种管理方式已经成为提升档案管理效率的关键手段。通过加强技术支持,能够充分利用现代科技手段,实现档案的快速检索和高效管理。同时,资金保障也是推进数字化进程不可或缺的一环,它为相关硬件和软件的购置、升级以及维护提供了坚实的基础。此外,重视人才培养也是应对挑战的重要途径,专业的人才队伍能够确保档案管理的专业性和准确性。总之,只有不断加强技术支持、资金保障和人才培养,才能有效提升档案管理效率,确保信息安全,并进一步促进资源共享。

参考文献

- [1] 王茂敏.干部人事档案数字化安全防范研究[J].兰台内外,2024(30):38-40.
- [2] 郭晓华.干部人事档案数字化管理的模式分析[J].兰台内外,2024(21):40-42.
- [3] 赵小冬.事业单位干部人事档案管理数字化转型分析[J].黑龙江档案,2024(3):121-123.
- [4] 张竞予.浅析体制内干部人事档案管理改革:面向数字化时代的挑战与展望[J].经济师,2024(5):258-259+261.
- [5] 万其宝.大数据时代国有企业干部人事档案管理的数字化趋势[J].办公室业务,2024(8):124-126.
- [6] 田戈.新形势下干部人事档案数字化建设的问题与提升路径研究[J].办公自动化,2024,29(6):73-76.
- [7] 刘梅.企业干部人事档案管理数字化建设探讨[J].现代企业文化,2024(8):22-24.
- [8] 李娅.新时代干部人事档案数字化管理的实践与探索[J].兰台内外,2024(6):60-62.
- [9] 侯霞.新时代干部人事档案数字化管理策略分析[J].华章,2024(2):168-170.
- [10] 高珊.数字化背景下提高事业单位干部人事档案管理水平的有效策略[J].黑龙江档案,2023(5):85-87.

Exploration on the Optimization Strategy of Human Resource Management of Construction Enterprises in the Era of Big Data

Yujuan Zheng

China Railway No.3 Bureau Group Line Bridge Engineering Co., Ltd., Langfang, Hebei, 065200, China

Abstract

With the gradual deepening of the concept and application of big data, the human resource management of construction enterprises also faces opportunities and challenges. The traditional static human resource management work based on transactional work gradually tends to the dynamic analysis and prediction of data, that is, to be forward-looking. The use of big data technology to integrate enterprise human resource management data, improve the accuracy and real-time of various data processing, and the data-driven management mode not only improves the accuracy and effectiveness of human resource management, but also improves the quality and efficiency of management. In this paper, through the analysis of big data technology of enterprise human resource management, from the personnel selection, incentive mechanism, new labor relations and personnel training development put forward optimization strategy, hope to apply big data technology to promote construction enterprise human resource management to scientific, fine and intelligent development, to enhance the enterprise core competitiveness and market adaptation ability to provide reference.

Keywords

big data; human resource management; optimize construction

探析大数据时代建筑施工企业人力资源管理的优化策略

郑玉娟

中铁三局集团线桥工程有限公司, 中国·河北 廊坊 065200

摘 要

随着大数据理念和应用的逐步深入, 建筑施工企业的人力资源管理也迎来机遇和挑战, 传统的以事务性工作为主的静态人力资源管理逐步趋向于数据的动态分析和预测, 即要具备前瞻性。采用大数据技术整合企业人力资源管理数据, 提高各项数据处理的准确性和实时性, 以数据为驱动的管理模式, 不仅提高了人力资源管理的精准度和有效性, 而且可以提升管理质量和效率。论文通过探析大数据技术对企业人力资源管理的作用, 从人员选用、激励机制、新型劳动关系和人员培训开发等方面提出优化策略, 希望应用大数据技术推动建筑施工企业人力资源管理向科学化、精细化和智能化发展, 为提升企业核心竞争力和市场适应能力方面提供参考。

关键词

大数据; 人力资源管理优化; 建筑施工

1 引言

人力资源作为企业发展的第一资源, 特别是目前仍属于劳动密集型产业的建筑施工企业中, 人力资源更是企业可持续发展的核心。在大数据时代, 企业要想紧跟时代步伐, 与时俱进, 走上高质量发展道路, 必然要利用大数据技术, 加强人力资源管理, 提高人力资源管理效率, 为企业的发展做好人力资源保障。

2 大数据时代建筑施工企业人力资源管理作用

建筑企业人员构成复杂, 不同部门、岗位的工作人员水平素质高低各不相同, 人力资源管理工作无法通过统一标准实现规范化管理^[1]。各工程项目工作地点偏远、不固定, 工作环境差、工作时间长, 饱受风吹日晒雨淋, 人员流动性相对较大。老员工经常流失, 新员工要替补, 培训等工作就得从头开始。多方面的因素导致人力资源管理数据动态化管理效力不足, 比如之前有离职已经一年多的员工还在报名让参加取证培训的实例。传统的人力资源管理模式和流程在大数据时代背景下显得不合时宜, 难以满足企业对数据高效处理和分析的需求, 对建筑施工企业的人力资源管理提出了新的要求^[2]。

【作者简介】郑玉娟(1992-), 女, 中国甘肃武威人, 本科, 经济师, 从事企业人力资源管理研究。

将大数据技术应用于人力资源管理工作,通过智能化技术,系统合理地收集员工全部信息,并对信息进行加工并处理储存,实现数据的动态调整,方便快速调用,改变传统人力资源管理方式上的局限性,提高人力资源管理成效与管理质量,解决传统管理模式形成的散乱、不及时的问题。因此,建筑施工企业要全面更新管理理念^[3],引入先进的大数据技术和管理工具,对人力资源管理进行深层次的变革和创新。这不仅包括技术层面的升级,更涉及到管理思维、组织架构、制度体系等多个方面的全面优化^[4,5]。

3 大数据时代建筑施工企业人力资源管理优化策略

在大数据时代背景下,建筑施工企业人力资源管理的优化策略要立足于企业的实际情况和发展战略。企业需明确大数据技术在人力资源管理中的应用场景和目标,制定具有针对性和操作性的优化策略。可从以下几方面着手。

3.1 人员选用

在企业招聘中,个人与岗位匹配度是企业选人用人的关键环节,匹配度会影响到企业运营效率、员工职业生涯和企业人力资源管理等诸多方面。匹配度高的员工较强的责任感,可以为企业创造更大的价值;匹配度不高的员工则会因角色转变不到位或抵触情绪,导致不适应工作,甚至直接离职。在大数据时代,建筑施工企业的人员选用优化更是关键。传统的人员选用方式往往依赖于人工筛选和面试,不仅效率低下,而且难以保证选人的准确性。但如果借助大数据技术,企业可以对海量的人才信息进行深度挖掘和分析,从而实现精准选用。企业可以通过以下几个方面来优化人员选用:

一是建立完善全面的人力资源数据库。企业利用大数据平台,全面收集人员信息,包括个人简历、工作经历、技能特长及荣誉奖惩等,形成一个详实的人力资源数据库。再整合信息,通过对数据库的实时更新和动态管理,企业可掌握人员的最新动态,为招聘决策提供有力支持。如在招聘前,企业利用大数据技术对求职者进行画像,全面分析每位候选人的能力和意愿,并将其与岗位需求进行全方位的比较和匹配,使招聘科学合理,同时也可降低招聘成本。

二是运用数据驱动对人力资源实行筛选机制。在拥有丰富人力资源数据的基础上,利用算法和模型,对候选人进行自动筛选和排序。通过设定明确的筛选标准,如学历、工作经验、技能水平、特长等,系统可自动过滤不符合要求的候选人,进一步提高招聘效率。同时,企业还可以根据岗位需求,制定自定义的筛选模型,使选拔出的人能最大程度地满足岗位需求。

三是实施科学的人力资源测评体系。除基本筛选功能外,大数据技术还有助于企业更深入地了解候选人的潜在特质和能力倾向。利用心理测评、性格测试等多元化评估工具,并结合大数据分析技术,企业可以对候选人的综合素质进行

全面评估。这不仅帮助企业选拔更具潜力的人才,还有助于对其进行培训和职业发展指导。

四是建立智能化的人力资源推荐系统。基于大数据和人工智能技术,企业可以构建智能化的人力资源推荐系统。系统能够根据人员需求和岗位特点,自动匹配并推荐合适的候选人。再进行线上基础面试,既节省双方的成本,也可以对备选人员进行有效筛选,提高招聘效率和质量。推荐系统可有效提高招聘的精准度,还节省了企业在人力资源搜索和匹配上的时间和精力。

3.2 人员激励机制

在大数据时代,建筑施工企业人力资源管理面临着前所未有的机遇与挑战,其中,激励机制是留住人才的关键,也是增强企业竞争力的重要途径。完善合理的考核激励制度,既能增强员工工作积极性和忠诚度,而且能够在一定程度上减少人才流失,并吸引人才进入企业。因此,企业健全的考核激励机制在企业人力资源管理中发挥重要作用。传统的考核大多将施工数量作为考核内容,不够科学系统化。大数据时代背景下,利用大数据平台技术全面分析员工的职业数据、能力数据与潜力数据,进而多角度多方面了解、关心、激励员工,保障施工团队的稳定^[3]。

施工企业可以充分利用大数据技术收集员工在项目执行、质量控制、安全生产等各个方面的表现数据,对员工的绩效数据进行深入挖掘和分析全面地评估员工的工作成果和贡献度。基于数据的评估,客观公正且能及时发现员工的优点和不足,为后续的激励措施提供有力支持。

在数据分析基础上,企业据此制定精准的激励策略。例如,对表现优秀的员工给予加薪或奖金等物质奖励,对他们的努力给予认可。同时非物质激励也不可缺少,如提供晋升、赋予更多自主权等,激发他们工作热情的同时也满足职业发展要求。

除了传统的激励方式外,大数据还可提供更多创新性的激励手段。如建立员工满意度调查系统,企业可及时了解员工对工作环境、薪酬福利、职业发展等方面的满意度和需求。根据调查结果,找到问题,针对员工的不同需求,制定差异化的激励措施,从而最大限度地提高员工的工作满意度和忠诚度。

在大数据时代,施工企业可利用实时反馈系统,让员工及时了解自己的工作表现和绩效情况。这种透明化的管理方式可以增强员工的责任感和自我驱动力,促使他们发现问题,不断改进和提高自己的工作水平。同时,企业也可以通过反馈机制,了解员工对激励措施的反应和效果,便于对策略进行适时调整和优化。

综上,利用大数据技术和相关管理工具,企业可制定更为科学、精准和个性化的激励方案,具有激励作用的考核制度能够有效提高人员的工作积极性,并且将建筑施工企业的考核激励制度进行完善,能够在提高工资待遇的基础之上,

提升人才的发展空间,增强企业凝聚力和竞争力,进而助力企业应对当前的市场挑战,为企业的长远发展奠定了坚实基础。

3.3 构建新型的劳动关系

施工企业作为劳动密集型产业,其劳动关系的和谐与否直接关系到企业的运营效率和稳定发展,因此,劳动关系的管理在大数据时代迎来了前所未有的变革与机遇。大数据时代具有数据类型繁多、数据价值密度相对较低、处理速度快、时效性要求高等特征,利用大数据技术对劳动关系进行优化,成为了施工企业人力资源管理的重要课题。这就要求企业与员工有劳动契约的关系的同时要更加注重以人为本的理念,从根本上提高员工的满意度,降低离职率。

施工企业深入挖掘员工的劳动关系数据,从而更全面地了解员工的工作状态、满意度以及潜在的问题。这些数据不仅包括传统的员工个人信息、合同情况等,还包括员工的工作表现、绩效评估、培训需求等更为细致的信息。对以上数据的综合分析,企业可更加准确地掌握员工的整体状况,为构建和谐劳动关系提供有力支持。

在优化劳动关系的过程中,建立有效的员工沟通平台至关重要。大数据技术可以搭建更加高效、便捷的沟通渠道,使员工能够随时随地与企业进行互动交流,比如利用劳动关系和谐指数测评。这种沟通方式不仅可以提高信息传递的效率,还能够增强员工对企业的信任感和归属感。通过沟通平台,企业可以及时了解员工的想法和需求,为解决潜在问题提供有力支持。

在大数据时代,企业可以根据员工的数据分析结果,制定更加个性化和有针对性的员工关怀计划。例如,针对员工的年龄段、性别、兴趣爱好等特征,分别开展形式多样的文化活动、健康关怀等,以提高员工的工作归属感和幸福感。

建立劳动争议调解机制和劳动争议预警系统也是大数据时代劳动关系优化的重要内容。通过大数据分析,企业可以实时监测劳动关系的动态变化,及时发现潜在的劳动争议问题。一旦发现问题,企业可以迅速启动调解机制,通过协商、调解等方式化解矛盾,避免问题升级。同时,预警系统还可以为企业提供预警提示,帮助企业提前做好应对准备,降低劳动争议的风险。

总之,大数据时代为施工企业劳动关系管理带来了诸多便利和可能性,全方位的劳动关系维护,让员工感受到企业的人文关怀,从而全身心投入工作,为企业的稳定发展和核心竞争力提升奠定坚实基础。

3.4 人员培训开发

培训开发是提升建筑施工企业员工的专业技能和综合素质的重要环节。在大数据时代背景下,这一环节得到了前所未有的强化和深化。企业如今能够通过详尽的数据分析,精准地识别员工的技能差距和培训需求,从而制定出更具针对性和实效性的培训方案。大数据分析技术可以帮助企业实现以下几个方面的培训开发优化:

一是需求分析的精准化。首先收集和分析员工的工作绩效数据、岗位胜任力模型以及市场动态等信息,企业可以更加准确地判断员工在哪些方面存在能力提升的空间和必要性,分析培训需求。这种以数据为驱动的培训需求分析,不仅能够确保培训资源的合理分配,还能够提高员工对培训内容的接受度和效益度。

二是培训方式的创新化。传统的培训方式往往以线下集中授课为主,但在大数据时代,企业可以充分利用在线学习平台、虚拟现实(VR)技术、线上微课堂等先进手段,为员工提供更加灵活多样的学习体验。这些新型培训方式不仅能够突破时间和空间的限制,还能够根据员工的学习进度和反馈,实时调整教学内容和难度,实现个性化的培训效果。

三是培训效果的评估化。培训后收集和分析员工在培训过程中的学习数据、互动数据以及培训后的工作表现等数据,企业可以更加客观地评估培训的实际效果。这种以数据为基础的培训效果评估,不仅能够帮助企业及时发现并改进培训中存在的问题和不足,还能够为后续的培训计划和方案设计提供有力的数据支持,保障培训效果。

4 结语

通过大数据分析、员工沟通平台、员工关怀活动以及劳动争议调解机制和预警系统的建立,施工企业可以更加全面地了解员工的需求和问题,为构建和谐劳动关系提供有力支持。企业应充分利用大数据技术的优势,不断优化和完善自身的培训体系,以提升员工的整体素质和企业的核心竞争力。

综上所述,大数据技术的利用,可以深入挖掘和分析数据,企业可以更加科学地评估和管理员工,从而提高运营效率、降低成本并增强市场竞争力。加强人才队伍建设,培养一支既懂业务又懂技术的高素质人力资源管理团队,是确保大数据技术能够在企业人力资源管理中发挥最大效用的关键。此外,企业还应注重数据安全和隐私保护,确保在利用大数据技术优化人力资源管理的过程中,不损害员工的合法权益和企业的商业机密^[6]。

参考文献

- [1] 马素娣.现代企业人力资源管理数字化转型[J].上海信息化,2019(5):44-47.
- [2] 张常瑞.大数据时代建筑企业人力资源管理路径探索.房地产世界,2023(14).
- [3] 吴娟.大数据时代下建筑施工企业人力资源管理的有效对策[J].中文科技期刊数据库(全文版)经济管理,2022(4).
- [4] 王光磊.试论大数据时代下建筑施工企业人力资源管理的有效对策[Z].2021.
- [5] 张建党.大数据时代施工企业人力资源管理策略[J].科技咨询,2021(35).
- [6] 高建华.基于大数据背景下的企业人力资源管理创新[J].经营管理者,2015(35):178.

Discussion on the Importance and Countermeasures of Archives Confidentiality Management in Public Institutions

Jianping Liu

Ejin Horo Banner Government Affairs and Public Welfare Institutions Domain Name Registration Center, Ordos, Inner Mongolia, 017000, China

Abstract

The archives management of public institutions is a systematic and comprehensive work. Based on its large amount of data and contains various sensitive information, the confidentiality work is particularly important. In view of the current existing problems, such as the lack of professional confidentiality concept, the implementation of laws and regulations, the article has launched an in-depth analysis. At the same time, combined with theoretical research and practical operation, a series of effective management countermeasures are put forward: strengthening the training of staff confidentiality awareness, revising and improving the relevant management system and ensuring the implementation, investing more technical and human resources, and conducting professional file encryption protection. After implementation, these countermeasures have improved the professional level and confidentiality of archives management, and provided good feedback. This paper provides an important reference for managers in related fields and improves the confidentiality and security of public institutions.

Keywords

public institutions; archives management; sensitive information; confidential countermeasures; data encryption

事业单位档案保密管理的重要性及对策探讨

刘建萍

伊金霍洛旗政务和公益机构域名注册中心, 中国·内蒙古 鄂尔多斯 017000

摘 要

事业单位的档案管理是一个系统性、全面性的工作, 基于其数据量大且包含各项敏感信息, 保密工作显得尤为重要。论文针对当前存在的问题, 如缺乏专业的保密观念、法律法规的执行不到位等, 展开了深入的分析。同时结合理论研究和实践操作, 提出了一系列有效的管理对策: 加强员工保密意识的培训, 修订和完善相关的管理制度并确保得到执行, 投入更多的技术和人力资源, 进行专业的档案加密保护等。经过实行, 这些对策提升了档案管理的专业水平和保密性, 反馈良好。论文为相关领域管理人员提供了重要的参考依据, 提高了事业单位档案的保密性和安全性。

关键词

事业单位; 档案管理; 敏感信息; 保密对策; 数据加密

1 引言

档案是事业单位日常运营的重要资料, 其包含了单位的重要信息及数据, 可以说是事业单位的重要核心资源。然而在当下的事业单位中, 档案的管理问题却常常被人们忽视。尤其是在信息化社会, 档案信息的数量呈爆发式的增长, 管理的难度也在显著增加。其中, 档案的保密管理更是事关单位的安全, 它不仅关联着个人隐私, 也直接关系到单位的运营安全和社会责任。但现实中, 由于保密理念匮乏、管理制度落实不到位等问题, 使得事业单位的档案保密管理存在着不少问题, 保密性和安全性无法得到有效保障。为此, 论

文提出了针对当前存在的问题的一系列的管理对策, 并对其有效性进行了实践测试和分析评价。

2 事业单位档案管理的现状及其重要性

2.1 事业单位档案管理的现状分析

事业单位档案管理的现状体现出多方面的挑战及发展机遇^[1]。随着信息化进程的快速推进, 事业单位档案管理逐渐朝着数字化、系统化方向发展。现阶段的档案管理仍然存在一些亟待解决的问题。档案的管理模式相对传统, 仍以纸质档案为主, 导致信息的检索和共享效率较低。这种模式在一定程度上影响了工作的效率和档案的利用率^[2]。

档案管理人员的专业素养也是影响档案管理质量的重要因素。当前, 许多事业单位的档案管理人员缺乏专业培训, 其在信息技术应用、档案数字化处理等方面的能力有待

【作者简介】刘建萍(1985-), 女, 中国内蒙古鄂尔多斯人, 硕士, 馆员, 从事机关事业单位档案管理研究。

提升。由于事业单位档案的复杂性和敏感性，现有的管理措施难以满足实际需求，特别是在安全及保密管理方面更显不足。

事业单位档案管理信息化建设进程中面临着资金投入不足的问题，制约了现代化档案管理系统的引进和升级。缺乏科学有效的管理制度，导致档案管理在执行过程中缺乏统一标准，存在着操作随意性和不规范性的问题。

当前事业单位档案管理的现状呈现出传统与现代并存的特点，亟须在管理模式、人员素养和制度建设等方面进行有针对性的改进与提升，以便更好地迎接档案管理现代化的挑战。

2.2 档案管理中的敏感信息揭示

档案管理在事业单位中占据着重要地位，其中涉及的敏感信息尤为需要重视。敏感信息通常包括个人身份信息、财务数据、合同细节、内部决策文件和其他机密材料。这些信息一旦泄露，可能引发严重的法律后果和信誉损失。档案中还可能包含国家机密或行业特定的敏感数据，这不仅仅关系到单个单位的运作安全，还可能影响到更广泛的社会安全与稳定。

在事业单位中，档案管理常常面临信息种类繁多、容量巨大的挑战。随着信息化水平的提高，档案的存储和传输途径也越来越多元化，使得敏感信息的管理复杂度加大。信息泄露的风险点也随之增多，包括人为因素和技术漏洞等。在数字化转型的背景下，档案的电子化处理成为趋势，这增加了数据被非法访问的潜在风险。识别和保护这些敏感信息就成为档案管理中不可或缺的部分，直接影响到单位的合规性、合法性和社会责任的落实。有效的保密管理策略对保证单位的稳定运行极为关键^[3]。

2.3 档案保密管理的重要性阐述

档案保密管理在事业单位中具有不可忽视的重要性，主要体现在信息安全、法律合规以及组织声誉等方面。各类档案承载着单位的核心数据和敏感信息，一旦泄露，可能导致严重的信息安全问题，威胁到单位的正常运作。法律法规的不断完善对档案保密提出了更高要求，违反这些规定可能引发法律责任，导致经济损失和形象受损。档案保密管理是单位信息管理工作的的重要组成部分，直接影响着档案资源的有效利用，是维护单位声誉和提高单位竞争力的重要保障。档案保密工作不仅是一项防护措施，更是事业单位建立信任基础、促进长期发展的必要条件。完善的档案保密管理，有助于在变幻莫测的外部环境中，确保单位的内部信息安全和管理的稳定性。

3 档案保密管理存在的问题及原因分析

3.1 档案管理中保密工作的主要问题

在事业单位的档案管理中，保密工作的主要问题主要体现在几个方面。许多单位在档案管理中缺乏完善的保密管理制度，导致保密工作无法制度化、规范化，进而影响整

体的管理水平。这种现象使得档案管理的实际操作中存在较大随意性，增加了泄密风险。档案管理人员专业培训不足，保密意识薄弱，这不仅表现在没有定期的保密教育与技能培训，还包括缺乏对法律法规的了解与执行。这种现状使得员工在日常工作中容易忽视保密要求，导致潜在的泄密隐患。一些技术手段相对落后，信息化程度不高，容易出现信息泄露或档案丢失的情况，特别是在电子档案的处理过程中，更是缺少专业的加密和保护措施。缺乏先进的技术保障，使得档案在传输和存储过程中可能面临各种信息安全威胁。单位在资源配置上通常没有给予档案管理以足够的重视，无论是在人力还是物力资源上都存在投入不足的问题。这些问题共同制约了事业单位档案保密管理的有效性和安全性，亟须通过科学的管理和技术手段加以解决。

3.2 问题产生的原因分析

档案保密管理中存在的问题，其原因深刻且复杂。对于事业单位而言，档案保密意识普遍不强。许多单位对档案的重要性和敏感度缺乏足够认识，导致保密观念淡薄。这种意识不足使得单位在制定和执行保密措施时往往流于形式，无法真正落实到日常操作中。缺少专业培训和指导使得员工在处理涉密档案时容易产生疏漏，从而带来风险。

法律法规的执行力度不够，是影响档案保密管理效果的另一个关键因素。尽管国家对档案管理有明确的法律法规，但具体到单位内部，对这些法规的落实往往不到位，执行过程也较为松散，缺乏有效的监督和检查机制，导致保密管理流于表面。技术手段较为落后也是原因之一^[4]。许多单位在档案管理中依旧依赖传统手段，缺乏先进的技术支持，尤其是在信息技术不断发展的当下，技术能力的滞后使得档案容易被未经授权者获取和泄露。

3.3 对现有问题的影响评估

档案保密管理中的问题对事业单位的正常运行和信息安全造成了显著影响^[5]。缺乏专业的保密观念导致敏感信息泄露风险加剧，可能危害个人隐私和机构声誉。法律法规执行的不力使得档案管理无法形成有效的约束和保护，增加了违规操作的可能性。技术水平的不足进一步导致档案数据的加密和保护成为难题，增加了信息被篡改或丢失的风险。而人员培训的缺乏使员工在处理敏感档案时，出现误操作的概率上升，导致信息泄露的隐患加大。这些问题的相互作用，综合削弱了档案保密管理的整体效能，不仅影响了档案数据的安全性，还可能导致事业单位在法律和经济方面面临更大的风险。

4 档案保密管理改进对策及实施效果

4.1 建立健全的档案保密管理制度

建立健全档案保密管理制度是提升事业单位档案管理专业水平和保密性的重要措施。考虑到档案管理涉及敏感信息及隐私保护，制定系统化的制度成为关键。档案保密管理制度需明确档案分类、敏感信息界定及相应的保密级别，使

管理人员能够清楚了解不同类别档案的特殊要求及保护措施。档案的存取权限需被严格界定,从而确保信息只被授权人员访问。

依照国家相关法律法规,档案保密管理制度应结合单位实际情况,细化保密工作的操作流程。包括档案的收集、整理、存储、借阅及销毁等环节,需设定标准化操作规程,避免人为操作导致的保密漏洞。制度的制定需经过内部讨论与各级管理层审核,以确保其可操作性及合法合规。

关键在于制度的执行与监督。需设立独立的监督机构或委派专员,定期检查制度执行情况,发现问题及时纠正。通过建立反馈机制,收集意见与建议,以便对制度进行持续改进与完善。引入信息化管理平台,以数字化手段提高档案管理效率,并实施技术防护措施来进一步支持制度的执行,如数据加密和访问日志记录等。通过这一系列措施的推行,档案管理的保密性和安全性得以显著增强,为事业单位的信息保护提供了坚实保障。

4.2 加强员工对保密工作的认知和展开培训

在档案管理中,提高员工对保密工作的认知和积极性,确保档案信息的安全性,其中员工培训无疑是关键环节。明确保密工作的重要性,灌输扎实的保密知识,可以从制度教育和实践操作两个方面入手。

制度教育方面,需要组织员工定期参加有关档案保密的课程和讲座,使其深入了解相关法律法规及制度要求。通过对具体案例的分析,提升员工对潜在风险的识别能力和处理水平。

实践操作方面,落实模拟演练和实地操作,帮助员工掌握档案保密技术、识别潜在风险,确保在实际操作中能够有效应用保密措施。结合信息技术发展,培训内容应涵盖最新的加密技术、数据防护手段及应急处理方法。

通过多层次的培训机制,旨在增强员工的保密意识和技能,促使其将保密要求内化于心、外化于行。这有效提升了单位整体的档案保密管理水平,形成了以人为本的保密文化氛围,从而确保事业单位档案管理的安全性。

4.3 技术及人力资源的投入和使用

在档案保密管理中,技术与人力资源的合理投入与应

用是提升管理效果的关键因素。利用先进的数字化技术进行档案管理,可以有效实现对档案的加密保护及访问权限的控制,提高安全性。配备专业的IT团队进行系统维护和更新,确保档案管理软件的稳定性和安全性。配置足够的专职人员负责档案保密日常操作与监督,能够增强档案管理的实效性。通过引进先进的档案管理软件和技术,加强对档案物理安全措施的投入,如安装监控设备和防火墙,进一步保障档案的安全。在人力资源的使用方面,提高人员招聘标准并进行定期的保密培训,以提升整体素质和专业能力。经过适当的技术与人力资源配置和合理使用,档案保密管理的效率和安全系数可显著提升。

5 结语

论文针对事业单位档案保密管理的问题和对策进行了详尽的研究和探讨,提出了一套高效且可行的保密管理对策,旨在提高事业单位档案的保密性和安全性。我们深入分析了现阶段存在的问题,比如缺乏深入的保密观念、法律法规执行不力等,对此我们提供了一系列针对性的解决建议,如加强保密意识培训、修订管理制度确保执行、投入技术和人力资源等。实践证明,这一系列的对策能够有效地提升档案管理的专业水平和保密性。虽然目前的研究成果显著,但我们也须面对尚存在的问题和挑战。例如,如何在保证档案的易用性和可及性的同时,维持和提升保密性?如何在涉及众多部门和员工的大规模档案管理中,保证制度的执行和监察?这些都是我们需要继续研究和探讨的问题。未来,我们将继续深入研究这一领域,推动事业单位档案保密管理向着更专业、更系统、更高保密性的方向发展。

参考文献

- [1] 冉天刚.事业单位档案管理的重要性探析[J].管理,2021(35):150-151.
- [2] 王亚琴.事业单位档案管理做好安全保密管理的探索[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(5):160-163.
- [3] 谢云龙.事业单位档案管理做好安全保密管理的思考[J].灌篮,2020(31):113-114.
- [4] 王丽丽.事业单位档案管理的重要性及对策[J].经济技术协作信息,2019(27):18-19.
- [5] 庄晓云.企事业单位保密档案管理略谈[J].侨园,2020(2):130-132.

Discussion on the Management Technology Problems and Countermeasures of the Staff Canteen in the Coal Mine Enterprise

Xiaoxu Huo

Kuqa Kexing Coal Industrial Co., Ltd., Kuqa, Xinjiang, 842000, China

Abstract

With the development of social economy, people's demand for energy has increased and their requirements have been raised, which has promoted the development of coal mining enterprises. With the expansion of scale and economic growth, the per capita income level of coal mining enterprises continues to increase, and employees have higher requirements for the types of food and service quality in the canteen. In order to meet the needs of employees, it is necessary for enterprises to strengthen canteen management, introduce advanced management techniques based on the overall management needs and current situation of the enterprise, scientifically analyze the problems existing in traditional management techniques, conduct in-depth analysis of problems, formulate scientific decision-making strategies, and provide employees with delicious food and high-quality services. The paper mainly discusses the management technology issues and countermeasures of the staff canteen in coal mining enterprises, aiming to do a good job in logistics support and improve management level.

Keywords

coal mining enterprises; staff dining hall; management technology; problem; countermeasure

煤矿企业职工食堂的管理技术问题及对策探讨

霍晓旭

库车市科兴煤炭实业有限责任公司, 中国·新疆 库车 842000

摘要

在社会经济的发展下,人们对能源的需求增加、要求提高,推动了煤矿企业的发展。煤矿企业在规模扩大、经济增长的前提下,人均收入水平也不断提高,企业员工对食堂的伙食品类和服务质量的要求提高。为了满足员工的需求,需要企业加强食堂管理,根据企业整体管理需求和现状,引进先进的管理技术,并科学分析传统管理技术中存在的问题,深入分析问题,制定科学的决策对策,为员工提供鲜美的食物和优质的服务。论文主要浅谈煤矿企业职工食堂的管理技术问题及对策,旨在做好后勤保障工作,提高管理水平。

关键词

煤矿企业; 职工食堂; 管理技术; 问题; 对策

1 引言

在当前市场经济的发展下,企业之间的竞争加剧,企业想要提高自身的市场影响力、竞争力,就需要加强内部管理,做好后勤服务保障工作。煤矿企业性质特殊,是国有企业,员工数量多、结构层次不同,对食堂伙食的要求和需求也不同。为了满足员工要求,达到相关指标,发挥其作用,做好物质保障的同时也需要彰显人文关怀,为了达到以上这一点,需要企业加强管理。

2 煤矿企业职工食堂管理要求

组织生活委员会对食堂的食材采购、食品卫生、三餐质量等内容进行全程监督,利用政工例会打分、职工例会测评、生活监督委员会检查,每月对食堂进行测评,通过评比和奖惩的方式让食堂成为维系队伍稳定保障员工利益最坚固的民生堡垒。对于食物而言,在满足员工吃得好的基础上,不断在就餐环境和后勤保障上深耕细作,根据调查结果,对自助餐食堂和外包食堂的饭菜质量、食品卫生进行改革,对菜品进行改善,按职工们的味蕾需求进行“刷新”。

在管理上要引入精细化管理模式,确保管理更加规范、专业、细致,比如职工食堂从食材的采购、验收、入库,到食品加工制作、储存、留样等环节进行严格把控,确保购买的食材新鲜无污染;组织服务人员进行专业知识学习培训,

【作者简介】霍晓旭(1986-),女,中国河南汝州人,从事职工食堂管理研究。

提高服务人员业务素质；组织服务人员进行健康体检，保证服务人员持健康合格证上岗；对食品储藏室、食品加工区、就餐区、餐具清洗和消毒等区域进行全面清理、消毒，对餐具、容器等用具进行定位存放；严禁非食堂工作人员随意进入食品加工操作间及食品存放间，确保职工吃上卫生、优质、放心的饭菜，保障职工舌尖上的安全^[1]。

3 煤矿企业职工食堂管理技术存在的问题

3.1 食堂设备设施落后

调查发现，当前煤矿企业职工食堂现有的设施设备落后、使用时间久，设备能耗高、性能不稳定，无法满足实际需求，存在运行不畅、突发故障、效率不高的问题，影响了食堂的正常运行，为员工就餐、用餐体验产生了较大的影响。分析原因具体体现在以下几个方面：第一，管理不到位。食堂设备管理不善会导致设备设施的损耗加快，磨损加剧。出现老化、异常振动、噪声、高能耗、突发故障等问题，严重影响其使用寿命缩短，进一步影响施工的整体生产效能。第二，投入有限。企业若长期没有足够的资金投入设备设施建设中，没有及时引进先进的设备设施、更新升级和维护设备，导致设备能耗高、成本高、效率低质，影响了食堂工作的正常进行，进而影响员工的正常用餐。第三，技术水平落后。随着时代不断进步，技术水平也不断更新，企业若不能及时掌握和运用新的技术和工艺，没有引进高性能、高等级的设备设施，会影响日常运行、影响生产效率、影响食堂的服务效率，进一步影响员工满意度。

3.2 食堂消费系统落后

食堂是煤矿企业不可或缺的一部分，消费系统一直是重点关注的对象，调查发现，煤矿企业当前食堂消费系统普遍存在长时间排队、等待时间过长、结账不便捷等问题。仍然以传统的人工收银模式为主，无法满足大规模消费场景下的需求、满足大规模的高效服务需求，具体表现在以下两个方面：一方面，员工长时间排队、等待时间过长。在用餐高峰期，食堂的长队现象时有发生，不仅增加了员工的用餐等待时间，也影响了用餐体验度和出餐效率。另一方面，结账不便捷。传统的人工收银模式需要消费者排队结账，造成了时间成本的浪费，也增加了员工的不满，同时也会出现延时进账、进账不提醒、账单错误、网络中断等问题。

3.3 职工需求无法满足

调查发现，当前煤矿企业食堂管理还存在较大的问题，在食堂管理上仍然以食堂内部运营为主，注重经济效益提升、环境改善，不重视满足员工的个人需求，没有倾听员工的想法、心声，在食品和菜品上还存在单一、质量不佳的问题。这种情况是因为食堂管理较为粗放、落后，没有引入精细化、人本化管理模式，没有从员工最关心的食品价格、种类、新鲜度入手。没有深入实际调查和记录，对员工的饮食习惯、需求、年龄、身份信息不了解，忽视了员工个体的需

求。食堂只注重装修风格，环境卫生，忽视了员工个人味蕾、饮食习惯、就餐习惯的满足，导致员工对价格、菜品、排队情况不满意。在这种情况下员工无法感受到温馨，对食堂存在意见，食堂缺乏特色，不具备吸引力，也无法留住员工，导致食堂整体满意度不高。

3.4 企业劳动力减少

当前煤矿企业在人才队伍上面临的问题包括：人才断档，技术人员流失；采煤机械化智能化；安全事故仍然不可避免的频发；企业经营困难等等，这些问题的存在导致煤矿企业劳动力减少，分析原因，具体体现在以下几个方面：第一，企业在配置人员时不重视考核，投入不足，人员专业能力、经验、意识都达不到企业用人标准。第二，当前煤矿企业在技术管理上十分薄弱，调查发现我国煤矿企业的总工程师普遍学历不高，这种情况并不少见。因此技术力量薄弱、人才短缺是当前煤矿企业在用人上的主要问题。第三，在当前煤矿企业的发展带来的环境污染负面问题，导致煤矿收入低，技术骨干大量流失。随着国家的重点管控，煤矿企业兼并重组整合矿多，摊薄了本身并不丰厚的人才家底，在这种情况下更加剧了人才的流失，导致人才队伍结构不稳定。第四，煤矿大型化、开采机械化、智能化，对人才提出了更高的要求，传统的人才结构已经无法满足需求。煤矿信息化、智能化建设取得新进展，煤炭生产效率大幅提升，全员劳动效率要求更高，在这一现状下对煤矿企业人才队伍带来了挑战^[2]。

4 煤矿企业职工食堂管理技术问题的解决对策

4.1 提升食堂设备设施

第一，建立规范的设备管理制度。食堂现有的各种设备使用寿命和性能与其后期管理息息相关，因此，食堂管理人员要加强设备管理，建立科学、合理的设备保养、维护、使用和更新等制度。定期进行设备检修和维护，能有效提高设备的使用寿命和性能，避免因设备老化引起的生产效率低下。第二，适当增加投入。稳定的资金是煤矿企业食堂正常运转、管理进行的物质基础，也是食堂健康发展的保障。煤矿企业应根据实际情况适当增加食堂设备设施的资金投入，加强设备设施建设和升级，增强生产技术和生产力，提升企业的竞争力和市场占有率。第三，保持技术更新。煤矿企业应时刻关注技术创新，要求食堂管理人员和食堂工作人员学习和掌握新技术、新工艺，引进先进的设备和技术，不断提升自身的技术实力，以顺应市场的发展和变化。

4.2 更新食堂消费系统

对于以上食堂消费系统落后，无法满足员工需求，引起员工不满的问题要引起企业的重视，企业要更新升级食堂消费系统，实现食堂消费系统的智能化与数字化建设。例如，煤矿企业可以引入智能点餐系统、数字化支付系统及数据分析系统，对食堂消费的全流程管理。其中智能点餐系统可以

帮助员工快速选择菜品,减少等待时间,提高用餐效率;其中数字化支付系统则方便员工结账,减少现金交易带来的麻烦,同时也可以实现财务数据的自动化统计;其中数据分析系统可以通过分析员工的消费习惯,为企业提供更精准的食物供应以及员工福利管理。

此外,食堂也可以引入现代化的支付和结账技术,实现食堂消费系统的智能化管理,可以引入移动支付、刷卡支付等现代支付方式,减少现金交易,提高支付效率;可以引入食堂预订系统,帮助消费者提前选餐、预订座位,避免等待时间过长的问题;引入自助结账系统,让消费者自主结账,提高结账效率,减少排队时间,通过以上举措可以推动食堂消费系统更加智能化、便捷化。另外,在未来,食堂消费系统也可以引入人脸识别技术、语音识别技术等,实现更加智能的点餐和结账体验。并在创新改进的过程中将食堂消费系统可以与企业内部的员工管理系统进行整合,实现消费信息和员工信息的关联,为企业管理提供更多的数据支持。并在食堂消费系统智能化管理下提高食堂的服务效率。

4.3 满足职工各项需求

对于以上职工食堂存在的本质和内在问题需要管理人员重视,可以从细节入手,通过实际调查、访谈了解本质问题、内在问题,把握问题的特点,可以从最紧迫、最重要的问题入手,一一解决,改善食堂管理现状,提高食堂管理的精细化水平,具体可以从以下几个方面进行:

第一,丰富食堂菜品种类。食堂管理人员要根据职工口味特点、需求等定期增加菜品种类和口味选择,根据职工需求进行调查和市场调研,可以引入季节性食材,推出季节菜单,提供特色菜品和主题日,增加菜品的多样性,有效满足职工需求,提高其幸福感。

第二,增加食堂座位,改善用餐环境。食堂管理人员要根据人流量、用餐时间、现场空间布局等适当地增加座位数量,根据用餐高峰时段进行分时段安排,充分利用空间资源。为了精准了解座位情况,可以安装计数器,根据客流量进行用餐时间的预测和调整,优化座位布局,增加私密性和舒适度。

第三,提高食堂服务效率。食堂管理人员要根据食堂实际情况适当地增加服务人员数量,提高服务效率和响应速度,定期进行员工培训,提升服务技巧和态度。可以引入自助点餐系统,优化点餐和结账流程;推广预订服务,提前安排用餐,减少员工的等待时间。

第四,调整食堂价格。管理人员要加强成本控制,可以在长期的实践中找到适当的物料、用料和工艺等平衡点,以降低成本,比如食堂食材采购人员可以与供应商谈判,争

取更合理的价格。并在特定的时间段推出经济套餐和优惠活动,增加顾客的实惠感。提供明细价格清单,增加透明度。

4.4 加强劳动力建设

当前,中国煤炭的黄金十年离我们而去,人们将迎来的是去产能,下岗分流,欠薪欠保等问题,在这一大趋势下,需要煤炭企业加强人才队伍建设,提高劳动力生产水平,解决人才难题,优化人才队伍结构,具体可以从以下几个方面进行:第一,聚焦党建引领,夯实基层基础。加强党组织建设,实现煤炭企业党组织全覆盖。煤矿企业可以从企业班组和一线工人中发展党员,把劳模工匠、技术能手、优秀工人等吸收到党组织中来。落实“三会一课”等党的组织生活制度,加强党员日常教育管理、加强理想信念教育,引领团结工人拥护“两个确立”、践行“两个维护”,践行社会主义核心价值观,筑牢煤炭产业工人团结奋斗的思想基础。第二,聚焦民主管理,提高政治站位。煤矿企业要依法依规提高工人在党代表、人大代表、政协委员中的比例,实现推进工会组织全覆盖,落实民主管理制度,推进各项工作公开、业务公开。定期召开会议,研究职工诉求、待遇等相关事宜。完善煤炭企业职工董事制度、职工监事制度,鼓励煤炭产业工人有序参与企业治理。第三,聚焦典型选树,激发职业荣誉感。召开工人表扬激励大会,提升工人职业荣誉感和社会尊崇感,增加煤炭党员先锋岗、工人先锋号、青年文明号等名额,培育、宣传技能大师、技术能手、工匠、金牌工人等优秀技能人才典型。第四,聚焦人才建设,加大培养力度。引进高技能人才、给予补助,增加煤炭产业工人比例,提高“双师型”教师比例。开展校企合作或参与办学,提升煤炭产业工人职称学历,加强安全知识和技能培训,落实煤特种作业人员持证上岗制度,实现煤矿的一线作业人员、班组长、特种作业人员安全教育培训全覆盖^[3]。

5 结语

煤矿企业性质特殊,为了做好食堂管理,煤矿企业可以将三餐的主动权交给职工,将食堂管理纳入“和谐矿区”创建工作,通过调查问卷真实了解职工意见,对食堂饭菜质量和食品安全等情况进行监督测评。

参考文献

- [1] 黄敏,周艳飞,易亮.加强中学食堂食品安全管理的策略探析[J].食品安全导刊,2024(29):21-23.
- [2] 付昕昊,郭镇伟,安鑫磊.集体食堂集体管[N].石油管道报,2024-08-15(003).
- [3] 许可.企事业单位食堂的成本管理要点探讨[J].中国产经,2024(14):152-154.

Exploration on the Way to Enhance the Combat Effectiveness of the Party Branch of the Mine Emergency Rescue Team

Hailong Li

National Energy Group Yanbao Energy Company mine Rescue Team, Hohhot, Inner Mongolia, 021025, China

Abstract

As the key force to maintain the safety and stability of the mining area, the mine emergency rescue team has its combat effectiveness and execution directly affect the guarantee ability of safe production in the mining area. As the core political leadership force of the mine emergency rescue team, the Party branch plays an irreplaceable role in enhancing the team cohesion, execution and combat effectiveness of the team. This paper discusses how to effectively enhance the combat effectiveness of the party branch of the mine emergency rescue team from the aspects of strengthening the ideological construction of the party branch, improving the organization construction, innovating the activity mode of the party branch and strengthening the style construction of the party branch. By analyzing the deficiencies of the current mine emergency rescue team in the party building work, putting forward targeted improvement measures, aiming to provide theoretical basis and practical guidance for the party branch construction of the mine emergency rescue team, so that it can play a greater role in the safety of the mining area.

Keywords

mine; emergency rescue team; combat effectiveness of Party branch; effective way

提升矿山应急救援队伍党支部战斗力的途径探索

李海龙

国家能源集团雁宝能源公司矿山救护大队，中国·内蒙古 呼和浩特 021025

摘 要

矿山应急救援队伍作为维护矿区安全与稳定的关键力量，其战斗力和执行力直接影响着矿区安全生产的保障能力。党支部作为矿山应急救援队伍的核心政治领导力量，在提升队伍凝聚力、执行力和战斗力方面具有不可替代的作用。论文从加强党支部思想建设、完善党支部组织建设、创新党支部活动方式及加强党支部作风建设等方面，探讨如何有效提升矿山应急救援队伍党支部的战斗力。通过分析当前矿山应急救援队伍在党建工作中的不足，提出针对性的改进措施，旨在为矿山应急救援队伍党支部建设提供理论依据和实践指导，使其在矿区安全保障中发挥更大作用。

关键词

矿山；应急救援队伍；党支部战斗力；有效途径

1 引言

习近平总书记强调应急救援工作关系到国计民生，应急救援队伍要对党忠诚、纪律严明、赴汤蹈火、竭诚为民，将保护群众安全摆在突出位置。在当今社会，矿山安全事故时有发生，给矿工的生命安全和企业的经济效益带来了严重影响。面对复杂的矿山环境和可能发生的突发事件，矿山应急救援队伍的作用愈加突出。为了有效应对各种突发情况，救援队伍不仅需要具备过硬的专业技能，还必须具备强大的战斗力。党支部作为队伍的核心组织，其作用不可或缺。

2 加强党支部思想建设

2.1 定期开展政治理论学习，提高党员政治素养

通过系统地学习，党员可以更全面地理解党的基本理论、基本路线和基本方略，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”。这样的学习不仅是知识的积累，更是思想的洗礼，使党员在面对复杂的矿山安全问题时，能够从政治的高度去分析问题、解决问题^[1]。例如，结合矿山救援的实际情况，通过学习相关的法律法规和应急管理知识，党员能够在紧急情况下迅速作出决策，展现出较强的政治敏锐性和责任感。习近平新时代中国特色社会主义思想为应急救援工作指明了方向，也为党员的行为规范提供了重要依据。在学习过程中，党员要将思想与实际工作相结合，理解新时代的战略方针如何在矿山安全管理中落地生根。通过组织专题研讨、案例分析等形式，党员可以更深入地思考如

【作者简介】李海龙，男，中国辽宁昌图人，本科，工程师，从事矿山应急救援队伍党支部战斗力提升研究。

何将这一重要思想转化为实际的工作动力和行动指南。这种深入学习不仅能够提升队伍的凝聚力和向心力，还能在实际救援工作中形成共识，提高协同作战的能力。

2.2 深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想

习近平新时代中国特色社会主义思想为应急救援工作指明了方向，也为党员的行为规范提供了重要依据。在学习过程中，党员要将思想与实际工作相结合，理解新时代的战略方针如何在矿山安全管理中落地生根。通过组织专题研讨、案例分析等形式，党员可以更深入地思考如何将这一重要思想转化为实际的工作动力和行动指南。这种深入学习不仅能够提升队伍的凝聚力和向心力，还能在实际救援工作中形成共识，提高协同作战的能力。

2.3 开展党性教育，增强党员的党性修养

党性是党员的灵魂，是其行为的根本遵循。通过定期组织党性教育活动，如党课、座谈会、志愿服务等，党员可以在实践中增强对党的信仰和使命感。在应急救援的过程中，党员的党性修养直接影响到队伍的执行力和战斗力。比如，在面对危险和挑战时，党员应以身作则，带头冲锋陷阵，展现出不怕困难、勇于奉献的精神风貌^[2]。这种精神不仅能激励队伍成员，也能在社会上树立良好的形象，增强公众对矿山救援工作和党支部的信任。

3 完善党支部组织建设

3.1 优化党支部组织结构，选优配强支部班子

一个高效的党支部需要有明确的分工和协作机制，确保各个成员能够充分发挥其专业特长。我们应当从党支部班子的组成入手，优先考虑那些既有较高政治素养，又具备丰富实践经验的党员。这样的班子不仅能够在日常工作中起到带头作用，还能在紧急情况下迅速做出反应。通过建立科学合理的选拔机制，激励优秀党员担任关键岗位，确保支部班子在各项工作中发挥出应有的引领作用。

3.2 健全党支部议事决策机制，提高决策效率

在应急救援过程中，快速而有效的决策往往直接关系到救援的成效。因此，党支部需要制定一套高效的议事决策流程，确保在关键时刻能够迅速集思广益，形成共识。我们可以通过定期召开专题会议，广泛征求党员和相关人员的意见，形成科学合理的决策。同时，还应当利用现代信息技术，提升决策的透明度和参与度。通过建立信息共享平台，及时将决策过程和结果反馈给所有党员，使每一个人都能清楚了解整体工作方向，增强团队凝聚力和向心力。

3.3 建立党员管理制度，强化党员教育管理

每一位党员都是党支部的重要组成部分，其思想和行动直接影响到支部的整体表现。因此，我们要定期组织党员进行学习和培训，增强其政治意识和责任感。通过开展形式多样的学习活动，如党课、专题讨论、实地考察等，帮助党员不断提高自身素质和业务能力^[3]。此外，建立健全党员考

核机制，定期评估党员的表现，及时发现并解决问题。对于表现突出的党员，要给予表彰和奖励，激励他们继续努力；而对于未能履行职责的党员，则应给予指导和帮助，促其改进。

应急救援队伍层次和定位见图1。

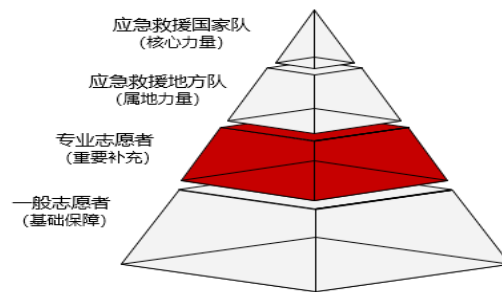


图1 应急救援队伍层次和定位

4 创新党支部活动方式

4.1 开展主题党日活动，丰富党员活动内容

通过定期组织主题党日活动，党支部可以围绕党的方针政策、矿山安全知识和应急救援技能等内容进行学习和讨论。这类活动不仅能够让党员更深入地理解党的理论，提高思想政治觉悟，还能激发党员的积极性和主动性。在活动中，可以通过各种形式如知识竞赛、案例分析、经验分享等，丰富党员的学习体验，使他们在参与中增强对矿山安全的认知和对党组织的归属感。此外，主题党日活动还可以结合实际情况，邀请专业人士举办讲座，提升党员的应急救援技能和安全意识。

4.2 组织党员参与应急救援演练，提高实战能力

应急救援演练不仅是对理论知识的检验，更是对实战能力的锻炼。党支部可以定期策划和组织各类应急救援演练，模拟矿山事故的发生，检验党员在紧急情况下的反应和处理能力。通过演练，党员能够熟悉应急救援的流程和操作规范，增强团队协作意识和应变能力。在演练中，党员们可以相互学习、取长补短，提高整体救援水平。通过这种实战化的训练，党员在面对突发事件时能够更加从容不迫，提高救援的效率和效果。

4.3 开展党员志愿服务，增强党员的社会责任感

党员志愿服务不仅是对社会的贡献，更是对自身价值的体现。党支部可以鼓励党员积极参与各类志愿服务活动，如矿区安全宣传、环境保护、社区服务等。通过参与这些活动，党员能够更深入地了解社会需求，增强服务意识和责任感。此外，志愿服务活动还可以帮助党员树立良好的形象，提升党组织的威信和影响力。在服务中，党员们不仅能传递党的温暖，也能通过实际行动践行社会主义核心价值观，展示新时代党员的良好风貌。

5 加强党支部作风建设

5.1 严格落实中央八项规定精神，反对“四风”

中央八项规定的实施，旨在纠正形式主义、官僚主义、享乐主义和奢靡之风等不良现象。这些“四风”问题不仅损害了党组织的形象，也对队伍的战斗力产生了负面影响。在矿山应急救援队伍中，队员的工作态度和面貌直接影响到救援的成效，因此必须坚决反对“四风”，树立务实、高效的工作作风。通过召开定期的作风建设专题会议，强化队员的责任意识和使命感，确保每位队员在工作中都能以高度的积极性和责任感投入救援任务中。同时，要加强对队员的考核，建立健全考核机制，对存在“四风”问题的人员进行及时的教育与处理，以此推动队伍整体作风的转变。

5.2 开展党员干部廉政教育，筑牢拒腐防变思想防线

在矿山救援工作中，党员干部不仅要具备过硬的专业素养和应急能力，更要在思想上始终保持警惕。通过定期组织廉政教育活动，结合实际案例进行警示教育，引导队员树立正确的世界观、人生观和价值观，增强拒腐防变的自觉性和坚定性。同时，利用现代科技手段，如线上学习平台、微课堂等，提升教育的趣味性和实效性，使队员在轻松愉快的氛围中接受教育，增强廉政意识^[4]。此外，党支部还应发挥监督作用，鼓励队员在日常工作中相互监督，形成良好的监督氛围，确保每位队员都能够自觉抵制不正之风，维护队伍的纯洁性和战斗力。

5.3 建立党员干部联系群众制度，密切党群干群关系

在矿山应急救援工作中，党支部不仅要关注队员的专业能力提升，更要关心队员的生活和心理状态。通过建立党员干部与救援队员之间的联系机制，强化党群之间的沟通与互动，使党员干部能够深入了解队员的需求和困难，及时给予支持和帮助。这种联系机制不仅有助于增强队伍的凝聚力，还能提高队员的工作积极性和主动性，形成“以人为本”的服务理念。同时，党支部也要鼓励队员积极参与队伍的管理和决策，听取队员的意见和建议，营造民主、和谐的工作氛围，使每位队员都能在党支部的关心和支持下，发挥自身的潜能，为矿山救援工作贡献力量。

6 发挥党支部战斗堡垒作用

6.1 加强应急救援队伍党建与业务工作融合

传统的党组织往往与业务工作存在一定的脱节现象，

影响了党组织的凝聚力和战斗力。因此，应急救援队伍的党支部需要主动将党建工作与日常业务紧密结合，确保党的理论和方针政策在救援行动中得到贯彻落实。通过定期举行学习活动，组织党员深入学习应急管理相关知识，提升队伍成员的专业素养和应急能力，可以有效增强党支部的影响力。

6.2 发挥党员先锋模范作用，带动队伍建设

党员要在应急救援演练和实际救援中，树立榜样，带动其他队员积极参与。通过开展“党员先锋岗”活动，鼓励党员在关键时刻冲在前面，体现党员的责任和担当。这样不仅能够增强队伍的凝聚力，还能激励广大队员在面对突发事件时，勇于承担责任，提升整体救援效率^[5]。党员的模范行为能够在潜移默化中影响其他队员，形成一种积极向上的团队氛围。

6.3 强化党支部在应急救援中的组织领导作用

党支部要在救援行动中发挥出色的组织协调能力，确保队伍在行动中高效运作。通过建立健全应急指挥体系，明确责任分工，增强队伍的执行力和反应速度。党支部还应积极参与应急演练，检验队伍在真实情境下的应对能力，以便及时发现问题并进行调整。只有通过严格的组织和有效的领导，能够在关键时刻形成强大的合力，提高救援效率，确保人员和财产的安全。

7 结语

总的来说，提升矿山应急救援队伍党支部的战斗力，需要从多个方面入手，综合施策。党支部要不断加强组织建设，在矿山应急救援工作中有效发挥领导作用，只有这样，才能在紧急情况下快速、有效地开展救援工作，确保矿工的生命安全和企业的财产安全。

参考文献

- [1] 赵书海.人工智能在矿山应急救援中的应用[J].世界有色金属,2023(18):195-197.
- [2] 张登科.以赛促练全面强化新时期矿山救援队伍战斗力[J].华东科技(综合),2020(5):380-381.
- [3] 石文利.探索人才培养新模式锻造应急救援“铁军”[J].中国煤炭工业,2024(10):32-33.
- [4] 闫文刚.矿山应急救援工作中人工智能的作用及应用思考[J].中国金属通报,2023(1):177-179.
- [5] 温培元,张恒彬.消防救援队伍灭火与应急救援技战术训练研究[J].消防界(电子版),2023,9(14):16-18.

Discussion on the Exploration and Practice of Compilation and Research of Photo Archives in Universities—Taking the Archives of East China Normal University

Lingling Fu

East China Normal University, Shanghai, 200000, China

Abstract

With the rapid development of technology and the acceleration of life pace, information dissemination and acquisition have entered the era dominated by vision. Images, with their ability to transmit the maximum amount of information in a very short period of time, are increasingly in line with people's information needs. This trend has brought unprecedented challenges and new development opportunities to the traditional text-based archival editing and research work. In the era of the internet, the opportunities and time for netizens to read physical books have significantly decreased. How to guide netizens to gain something from "enjoyable reading" is an important issue that universities, as social and cultural highlands, should pay attention to.

Keywords

photo archive; compilation, research and utilization; the age of reading images

浅谈高校照片档案编研的探索与实践——以华东师范大学档案馆为例

符玲玲

华东师范大学, 中国·上海 200000

摘 要

随着科技的日新月异与生活步伐的加速, 信息传播与获取已迈入视觉主导的时代, 图像凭借其能在极短时间内传递最大信息量的特性, 愈发契合人们的信息需求, 这一趋势给传统上以文字为核心的档案编研工作带来了前所未有的挑战与新的发展契机。在网络时代, 网民读纸质书机会、时间大幅度减少, 如何引导网民在“悦读”中有所收获, 是作为社会文化高地的高校应该关注的重要问题。

关键词

照片档案; 编研利用; 读图时代

1 引言

在当今这个科技迅猛发展和生活节奏日益加快的时代, 信息传播与获取的方式正经历着深刻的变革。我们已迈入一个视觉主导的信息时代, 图像以其直观、高效的特点, 在极短的时间内能够传递大量的信息, 这一特性使得图像成为满足现代人信息需求的重要手段。这一趋势不仅改变了人们获取信息的方式, 也对传统的档案编研工作提出了新的挑战与机遇。

长期以来, 档案编研工作主要以文字为核心, 通过深入研究档案文献, 挖掘其中的历史价值和文化内涵。然而, 在视觉主导的信息时代, 单纯的文字表达已经难以满足人们日益增长的多元化信息需求。因此, 如何有效地将图像与档

案编研工作相结合, 充分利用图像的传播优势, 成为档案学界亟待解决的问题。同时, 我们注意到, 在网络时代, 随着数字技术的普及和互联网的发展, 网民的阅读习惯也发生了显著变化。越来越多的人倾向于通过电子设备获取信息, 而读纸质书的机会和时间则大幅度减少。这种阅读方式的转变, 不仅影响了人们的阅读习惯, 也对社会文化的发展产生了深远影响。作为社会文化高地的高校, 如何引导网民在“悦读”中有所收获, 提升他们的文化素养和审美能力, 成为了一个值得深入探讨的重要问题。

因此, 论文旨在探讨读图时代下的档案编研工作如何适应新的信息传播方式, 以及高校如何在这一背景下引导网民进行高质量的阅读, 通过对这些问题的深入研究, 我们希望能够为档案编研工作的创新与发展提供有益的参考和启示。

【作者简介】符玲玲(1991-), 女, 中国江西人, 硕士, 助理馆员, 从事档案编研研究。

2 高校照片档案编研利用的必要性

《中华人民共和国档案法》最新修订版的第三十四条明确指出,国家积极倡导档案馆挖掘并利用馆藏档案资源,通过组织专题展览、公益性质的讲座、媒体推广等多种活动形式,加强爱国主义、集体主义以及中国特色社会主义教育,传承并弘扬中华优秀传统文化,整合革命文化精髓,推动发展社会主义先进文化,进而强化文化自信,传播社会主义核心价值观。这一法规为档案的开发利用指明了新的方向并提供了创新思路^[1]。

高校档案作为教学、科研及管理工作中宝贵信息资源,其重要性不言而喻。然而,面对社会的快速发展与变迁,以及高校师生对档案编研利用服务日益增长的多元化需求,传统的档案编研利用模式已难以完全满足当前的要求。需要不断加强档案资源深层次开发,转变传统观念,拓宽档案编研利用服务路径。长期以来,照片档案未能引起史学研究界的足够重视,史料叙事以文书档案、报刊、手稿等文字史料为绝对主题,编研出版物也以文字性图书为主流,插入的少量历史照片仅仅作文字的点缀,并无作为史料加以阐释以入史或证史。照片档案在档案编研工作中一直带有“文字的支撑与佐证”色彩,专门针对照片档案的编研工作仍然处于基础阶段。照片档案在大学校史研究及运用中具有独特的史料价值与优势功能,与文书档案一样,他们本身就是学校历史发展的见证承载物,同时又有文字史料无法替代的特点^[2]。

3 图像档案编研的可行性

档案编研旨在提升档案利用服务的品质,确保档案价值通过有效运用得以实现。当前,多数高校主要采用档案原件查阅、复印件借阅及出具档案证明等传统方式利用档案,但这些利用手段多局限于表面层次,导致大量档案信息资源仍以原始状态未得到深入开发。在档案编研内容上,主要以文书类文件为主,声像实物类的档案编研极度匮乏,这样的档案编研利用模式已经不能满足灵活多样的档案利用需求^[3]。

图像属于史料的一种,其证明作用非常独特,有时候一张图片胜过千言万语,以图证史,作用巨大。图片比文字记录更直观、更真实,汇编图像以展示校史,让读者读图,相对于读文字,更轻松,具有更强的观赏性,趣味性,令读者如身临其境。近年来,中国高校在校史研究和校史馆建设中,丰富的图像资料普遍成为重要的资料。各高校在编写校史的同时,几乎都会运用丰富的图像资料,编成各自不同的校史画册、图传等为展示、传播校史及其研究成果发挥积极作用。在读图时代,照片档案的编纂与开发恰好契合了人们的信息接收偏好,同时也满足了档案用户对于图像阅读的需求,为档案利用者带来了优质的利用体验。

全国档案事业“十四五”发展规划,由中共中央办公厅与国务院办公厅联合发布,明确强调持续推进档案存量数字化进程,并为此设定了相应标准。近年来,高校档案部

门积极响应,将档案数字化工作整合至学校信息化建设的全局规划中。这一积极举措为照片档案编研奠定了坚实基础,随着图片档案数字化工作的日益完善,为编研工作提供了海量且高质量的素材资源,极大地促进了编研工作的深入与发展。

4 华东师范大学档案馆照片档案编研利用实践介绍

2021年10月15日,为庆祝中华人民共和国成立70周年暨华东师范大学成立68周年,华东师范大学档案馆举办“华东师大70个高光时刻大型图片展”本次展览了撷取学校发展历史长河中70个高光时刻,我们从馆藏的四万张照片中精心遴选出七十张具有代表性的图片,这些图片全面覆盖了华东师范大学历史上的重要时刻与关键人物,旨在通过人才培养、科研探索、社会服务实践、国际交流合作以及文化传承等多个维度,生动展现华东师范大学的沿革与进步。展览能让师生们记住母校的70个经典瞬间,对学校产生一种荣誉感与归属感^[4]。

2021年,华东师范大学档案馆出版了《图说华东师大》,该书是采取以图证史的方式编撰完成的一本华东师大校史读物。《图说华东师大》以华东师范大学校史展览为基础,以时间为主线,由学校档案馆从收藏的反映华东师范大学建校各个时期的照片和其他图像资料中,选取有代表性的资料,连缀成历史链条,并加以解释说明。以史释图,以图证史,图文并茂地展示华东师范大学自1951年建校以来的发展历程,以期传承师大文脉,弘扬师大优秀传统,助力学校“双一流”建设。

2024年1月,华东师范大学档案馆与我国河口海洋学家沈焕庭先生本人一起编辑了《徜徉江海间——河口海洋学家沈焕庭经历影集》,该影集以沈先生的图像档案为基础,以时间为主线,主要围绕沈先生本人、科研工作、家人选取具有代表性的图片,记录沈先生授在华东师大的教学、科研和生活的珍贵足迹,不仅反映沈先生作为教育家的各体记忆,同时反映沈先生作为科学家,为中国的科学事业以及服务国家和社会的奋斗史和奉献史^[5]。

2024年5月,华东师范大学档案馆出版了《图说大夏大学》,该书是为了纪念华东师范大学前身之一大夏大学建校100周年,是继2021年出版《图说华东师大》之后,在“图像证史”理念指导下编撰完成的又一成果,全书根据大夏大学的历史发展阶段,以时间为主线,对所查询和征集的图片进行确认和背景资料分析,最终确定500余张代表性的图片,并配以简明通俗的文字说明。这些大夏各个办学时期的历史图片,包括但不限于校园生活以及媒体报道等,力争通过具体的历史照片,鲜活地展示大夏大学27年的办学历程,再现大夏师生自强不息,实施复兴民族教育,肩负教育救国使命的不屈奋斗史。

5 照片档案编研存在的问题

①对档案编研工作者的能力要求高。图片只是档案史料的一种,其根本在于“史”的研究,这就需要具有“才、学、识”的人员正确使用,因此,编研工作者需具备广博的文史知识,以便对图片背后蕴含的丰富信息进行深度且全面的剖析,持续提升个人的研究素养。此外,编研人员还应拥有严谨的逻辑思维能力,档案部门在公开图片信息时,必须审慎评估其潜在的社会影响,追溯图片的原始出处,确保图片在传播过程中既不被误用也不被误解。最后,编研工作者对时代发展的洞悉以及选文用图的审美能力都会影响到编研工作的内容和质量^[6]。

②照片档案的不连续性。照片是近代科技的产物,这就注定在“摄影术”之前是没有照片档案,早期图像档案资料的短缺和当代电子图片的繁多,对图片档案编研工作者构成挑战,其次,在早期,高校档案缺乏对照片档案管理的相关专业知识及存储规范,导致在整理照片档案时,工作人员无法对照片进行正确且规范的编目,从而严重影响照片档案的编研利用。

③主观影响因素很强。图片只能反映局部,而拍摄者、拍摄条件等种种因素,特别是拍摄者的主观因素,对不同事物、人物、景物反映完全不同,统一视角反映可能解读完全不同,需要引导,所以未来图片征集时需要注意的情况:拍摄的内容要全面,不能只有主要大事,更要有“人”,把典型的人物、主要的工作等日常情况纳入其中;有摆拍,比如签字、揭牌等,更要有日常拍摄;征集原始照片要全,同一事件不能少于8张:全景、中景、近景、标志性背景信息、主要活动、主要人物、标志性特征;详尽的文字说明,越详尽越好。

6 基于照片档案编研的思考

①完善与丰富馆藏照片资源。丰富的照片档案资源可以为编研工作提供强有力的支撑,随着时代的进步,计算机技术的飞速发展,档案的信息化管理已成为主流,我们要不

断地丰富馆藏档案资源,采取有效措施开展照片收集工作并且不断根据实际情况,逐步地完善档案管理系统,加强照片档案的储存安全性。

②制定照片档案归档制度,规范归档流程。照片档案的归档要常规化、制度化就需要制定严格、科学的管理制度,对归档照片质量、归档时间、移交范围等都提出具体要求,规范照片档案的格式,包括文字说明的六要素的完整填写,以便系统工作正常运行^[7]。

③加强人才队伍建设。一方面加强档案信息化人才队伍的建设,培养和引进一批信息技术人才,另一方面加强档案管理人员的队伍建设,档案编研工作是一项专业性较强的工作,在浩瀚的馆藏资源库中,灵活运用不同的思维方式,编研出有价值的档案文化产物需要一支知识结构合理的档案工作队伍。

7 结语

照片档案编研工作的开发利用构成了高校档案馆馆藏资源利用的关键一环。这一过程不仅能够整合照片档案,优化档案利用体系,提升档案的使用效率,而且有助于推动档案管理能力和标准的升级,使档案工作从被动服务转向主动作为,更有效地服务于高校的全面发展,满足社会的多元化需求。

参考文献

- [1] 李丽.读图时代民族高校照片档案编研利用的探索与实践[J].兰台内外,2021(3):13-14.
- [2] 曾静怡.照片档案创新编研思路探析[J].档案学通讯,2021(5):71-73.
- [3] 赵屹.读图时代档案信息的网络传播与利用——以图片社交网站与地图社交网站为例[J].山西档案,2017(3):36-38.
- [4] 雷欣.浅析“读图时代”的图像传播[J].科技传播,2016(9):154-155.
- [5] 李锦华.“互联网+”时代下高校档案利用服务创新研究[J].四川档案,2023(4):37-38.
- [6] 汤涛.图说华东师大[M].上海:华东师范大学出版社,2021.
- [7] 汤涛.图说大夏大学[M].上海:中国人民美术出版社,2024.

The Organic Combination of State-owned Enterprise Management and Ideological and Political Work

Li Li

CNPC Great Wall Drilling Engineering Co., Ltd., Beijing, 100101, China

Abstract

At the present stage, the rapid development of economy and society, state-owned enterprises as an important pillar of national economic development, their management efficiency is of great significance for the development of economy and society, and ideological and political work is an important guarantee for the production and operation and internal management of state-owned enterprises. Promoting the organic combination of state-owned enterprise management and ideological and political work plays a vital role in realizing the further development of enterprises in the new period. Based on this, this paper starts from the current situation of ideological and political work in state-owned enterprises, explores the importance of combining ideological and political work with the operation and management of enterprises, and puts forward several strategies of organic combination of enterprise management and ideological and political work, in order to promote the management quality and efficiency of state-owned enterprises and achieve sustainable development.

Keywords

state-owned enterprises; management; ideological and political work; organic combination

国有企业管理与思想政治工作的有机结合

李黎

中国石油集团长城钻探工程有限公司，中国 · 北京 100101

摘 要

现阶段，经济社会快速发展，国有企业作为国民经济的重要支柱，其管理效率对于经济社会的发展具有重要意义，而思想政治工作则是国有企业生产运营以及内部管理的重要保障。促进国有企业管理与思想政治工作的有机结合对于新时期企业实现进一步发展具有至关重要的作用。基于此，论文从国有企业思想政治工作现状出发，探究将思想政治工作与企业的经营管理结合的重要性，探究性地提出几点企业管理与思政工作有机结合的策略，以期促进国有企业管理质量和效率的提升，实现可持续发展。

关键词

国有企业；管理；思想政治工作；有机结合

1 引言

国有企业是国民经济发展的命脉，对于促进经济社会的发展和改革创新具有重要意义。随着市场经济迅猛发展，国有企业在发展运营中面临着巨大的竞争压力，国有企业想要实现进一步发展，必须不断提高自身的竞争力，企业管理和思想政治工作在提高国有企业综合实力、稳固企业市场地位方面发挥着不可替代的作用^[1]。国有企业需要认识到将企业管理与思想政治工作结合的重要性，在企业生产经营管理过程中融入思想政治工作建设，不断强化内部人员的思想政治意识，进而促进企业管理的优化，提升企业管理水平。

2 现阶段国有企业思想政治工作的现存问题

2.1 缺乏重视度

思想政治工作是社会主义国有企业的独特优势，在国有企业管理中思政工作已形成一套工作体系，但是随着市场经济的不断发展，思想政治工作也面临着新挑战。经济社会发展新阶段，国有企业想要实现新发展，必须坚持思想政治引领，不断促进企业管理的现代化建设。然而，在实际的企业发展运营过程中仍存在部分企业忽视思想政治工作的重要性问题。部分国企认为想要促进企业实现高效发展，必须获取更大的经济利益，往往过分注重生产经营经济效益的获取，而忽视思想政治工作，导致思政工作在企业管理过程中处于边缘虚化地位，未能与企业管理进行有效的融合。

2.2 思想政治工作人才和创新不足

人才是思想政治工作开展的基础，但是现阶段国有企

【作者简介】李黎（1983—），男，中国重庆人，本科，政工师，从事企业管理研究。

业大多仍存在人才缺乏的问题,人才不足导致思想政治工作难以达到预期效果。激烈的市场经济下,国有企业为了保持竞争实力,往往对生产经营环节投入大量的时间和精力,而忽视思想政治工作,企业内部缺乏健全完善的思想政治部门,思政工作人才队伍的建设和培养也欠缺完善,人员素质得不到提升,思政工作质量也难以有效提升。此外,部分国有企业还存在思政工作单一陈旧、缺乏创新的问题。由于思政工作无法直接为企业创造经济效益,导致重视不足,相关人员在开展思想政治工作时存在滞后性,处于企业边缘的思政工作缺乏专门的部门和专业的人员配备,即使开展了工作,思政工作内容也往往停留在表面,缺乏针对性,无法与企业员工真正关心的时政热点问题相结合,导致思政工作实效性不强,也制约着其创新发展以及与企业进行有效结合^[2]。

3 国有企业管理与思想政治工作有机结合的重要性

3.1 为企业发展指明前进的方向

随着现代企业管理与实践的不断发展,国有企业管理也面临着现代化转型的需要,而思想政治工作是国有企业管理与企业文化建设中需要格外重视的问题。思想政治工作是企业党建工作的重要一环,加强思想政治工作就是坚持“党”对企业发展的引导,确保企业经营发展保持正确的方向。促进企业管理与思政工作的有机结合、融合发展为国有企业管理与发展指明了前进的方向。国企思政工作融合渗透于生产管理的过程中有助于社会主义核心价值观的培养,思政工作的主要对象是企业员工,国有企业开展思想政治工作主要内容是加强员工的思想政治教育,将党的理论、路线、纲领等进行宣讲普及,提高企业员工的思想觉悟,从而在企业生产管理过程中能够贯彻落实党的方针政策,为企业的稳定发展提供思想保障。

3.2 促进国有企业的改革发展

经济社会发展新阶段,国有企业面对国内与国际双重市场竞争压力,需要不断进行供给侧结构性改革,调整内部矛盾,促进企业适应市场经济的发展。思想政治工作能够为国有企业的发展变革提供新思路和新方法,通过思政工作与企业管理进行有机结合,能够提升企业员工的思想觉悟,调动员工工作积极性、促进企业生产管理质量和效率提升的同时,还为企业的进一步发展变革提供了有力保障,促进企业生产、经营管理效率的增强,为企业创造更高的经济效益。

3.3 强化国有企业的综合竞争力

当前,国有企业的一项核心任务是通过开展思想政治工作,激发员工的积极性和创造力,进而提升企业竞争力。企业员工作为国有企业管理和建设的核心力量,其工作效能直接关系到企业的经济发展。国有企业必须强化思想政治工作的地位和作用,坚持国家政策对国有企业的引导和掌控,

通过思想政治工作,培养员工的忠诚度和团队协作精神,激发其创新潜能,提升工作效率和质量,促使国有企业在激烈的市场竞争中占据优势地位,提升综合竞争力。

4 国有企业管理与思想政治工作有机结合的策略

4.1 加强社会主义核心价值观的弘扬

现阶段,经济全球化不断发展,部分国有企业员工受到负面思想的影响,对企业的发展产生不利影响,因此,加强思想政治工作具有必要性。国有企业需要将思想政治工作中社会主义核心价值观的培养融入各项管理工作中,用正确的价值理念引领企业的生产发展、运营管理等各项活动^[3]。国有企业需要做好表率作用,发挥其对社会主义经济建设的重要作用,在企业内部积极组织开展思政工作,贯彻落实到生产管理的全过程和各环节,促使企业员工养成正确的价值观念,在工作中充分发挥积极性,进而促进国有企业实现进一步发展。

4.2 建立完善的思想政治工作体系架构

为了深化国有企业管理与思想政治工作的融合,并确保思想政治工作的有效实施,关键在于构建一个与国有企业管理体系相契合的思想政治工作体系框架,以此为基石,推动思想政治工作的标准化与一体化进程。首先,需通过正式的制度安排,明确思想政治工作在国有企业管理中的核心战略地位,真正将思想政治工作置于企业管理的中心环节,设立专项的思想政治工作部门及专业团队,并确立领导责任体系,为思想政治宣传教育及实践活动的有效推进奠定坚实基础。其次,需紧密围绕企业内部管理的各个环节,构建与之相协调的思想政治工作运行机制^[4]。例如,在人力资源管理环节,应依据人力资源管理的特性,着重将职业道德培养、个人价值实现等思政工作内容融入其中,为人力资源的优化配置及企业人才战略的实施提供强大助力。最后,国有企业需完善激励与考核机制,实现企业管理与思想政治工作的综合评价,将思想政治工作评价指标全面融入企业管理的各个环节,确保思想政治工作与企业管理工作实现无缝对接与同步推进。

4.3 打造独具特色的企业文化

企业文化建设是思想政治工作的重要组成部分,也是企业保持竞争力的源泉,打造独具特色的企业文化是优化国有企业思想政治工作的重要手段。首先,国有企业在进行文化建设和企业管理过程中应秉持着人文关怀理念,积极开展思想政治教育,营造和谐的企业文化氛围,借助座谈会、讨论会等活动培养员工正确的工作态度,养成良好的思想品格^[5]。同时打造企业特有的价值观念、文化环境、企业制度以及文化产品等,将思想政治工作巧妙地融入企业管理以及文化建设之中,可以利用企业文化建设的优势来补足思想政治工作的短板。通过特色企业文化的建设,不仅可以

加强员工对企业的认同感,还能有效增强思想政治工作与企业管理之间的融合度与协同性。

4.4 提高企业管理与思政工作融合的认同度

国有企业发展过程中,管理工作和思想政治工作同样重要,但是部分企业忽视思想政治工作,因此提高企业管理与思政工作融合的认同度变得尤为重要。市场经济持续推进,国有企业为实现经济效益最大化,建立了更为健全完善的经营管理制度,但是缺乏思想政治工作的重视。国有企业想要真正实现进一步发展必须认识到将思想政治工作与企业管理制度融合发展的重要性,提升企业员工对思政工作的认同感,采取具有针对性和可行性的思想政治工作方案,创新思政与企业管理结合发展的工作模式,提升企业发展的稳定性。国有企业应注重将思政工作贯穿于企业管理的全过程,可以通过定期开展思政教育活动,帮助企业员工树立正确的价值观和工作态度。此外,企业还应建立健全员工参与企业管理的渠道,在思政工作引导下,引导员工对企业管理提出合理的建议,促进企业管理与思政工作进行有效结合,进一步提升企业管理质量和效率^[6]。同时,国有企业还可以将思想政治工作与企业人力资源管理进行结合,优化人才选拔和激励制度,调动企业员工的工作积极性,提高员工对企业管理与思想政治教育有机结合工作的认同度,进一步为企业的健康稳定发展保驾护航。

4.5 提高企业员工忠诚度

在企业管理的过程中提高员工的幸福感和忠诚度是确保企业可持续发展的核心,同时对于增强国有企业的综合国力具有重要作用。国有企业在企业管理过程中需要挖掘员工价值,坚持以人为本的原则,为企业员工创造一个积极和谐的工作环境,加强思想政治工作具有重要作用。一方面,企业应积极组织员工培训,提升员工的技能水平、完善员工的知识结构,激发员工为企业贡献力量的意愿。同时,在开展思想政治教育工作时,国有企业应紧扣创新与发展的时代主题,不断革新企业管理模式,以确保企业能够适应社会主义市场经济发展的新要求。另一方面,加强思政工作与企业管理的融合发展,确保管理工作与思政工作的有机结合、相互促进和协调发展,是增强企业员工归属感与凝聚力的重要举措,同时盐工凝聚力的增强又反向促进企业管理与思政工作的进一步融合。因此,国有企业需将员工的幸福感与忠诚度置于重要位置,通过强化思想政治工作与持续优化企业管理机制,为企业的长远发展奠定稳固的基石。

4.6 加强企业思政队伍建设

思政队伍建设是贯彻落实思想政治工作的基础条件,也是国有企业管理与思政工作有机结合的重要因素。因此,构建一支兼具高政治素养、卓越业务能力和稳定工作态度的

思政工作团队极为关键。首先,国有企业应加大对思政队伍建设的人力与物力投入,借助多方资源,逐步提升管理团队的专业水准,确保思想政治工作得以高效、高质量推进,从而实现工作效率与成果的双提升^[7]。其次,持续优化思政队伍的人员构成至关重要,需积极发掘并培养思想政治工作人才,选拔德才兼备、具备潜力的储备干部,及时为思政团队注入新鲜血液,防止人才素质参差不齐。最后,国有企业还需强化继续教育及培训,以更有效地提升思政团队的整体专业素养与文化层次。例如,邀请顶尖专家进行辅导培训、提供外出学习交流、研讨及挂职锻炼等机会,拓宽团队成员的视野,加强其对新思想、新理论、新方法的学习掌握,旨在打造一支多元化、高素质的思政工作队伍。

5 结语

国有企业在开展管理工作的过程中有机融入思想政治工作,不仅有助于为企业发展指明前进的方向、增强企业的综合实力,还有助于营造积极向上的企业文化氛围,提高员工工作的积极性,进而为企业管理质量和水平的提升奠定基础。需要认识到的是,国有企业在管理与思政工作有机结合发展的过程中,仍面临着重视度不足和人才缺乏的问题,为应对问题,提升企业管理与思政工作结合发展的效果,企业在经营管理中需要加强思想政治工作的重视度,建立完善的思想政治工作体系架构,加强社会主义核心价值观的培养,提升企业员工对于思政与管理工作融合发展的认知,同时加强思政队伍建设,为企业的思想政治工作打造一批高素质人才,为企业管理与思政工作有机结合发展策略提供人才保障。总而言之,国有企业在管理与思想政治工作的结合创新中,需要持续探索与实践,以构建符合自身发展需求的管理体系和思政工作模式,推动企业实现高质量和高效发展。

参考文献

- [1] 胡晓凤.新时代国有企业管理与思想政治工作融合探讨[J].中外交流,2021,28(11):800-801.
- [2] 陈兴强.新时代国有企业管理与思想政治工作融合创新[J].科技创业月刊,2020(6):86-89.
- [3] 吴天淼.新时代国有企业管理与思想政治工作融合创新探究[J].商品与质量,2021(11):312.
- [4] 梁光东.国有企业思想政治工作与人力资源管理的有效融合[J].现代企业文化,2024(12):58-60.
- [5] 刘琪.新时代国有企业思想政治工作与人力资源管理有效融合的探讨[J].乡镇企业导报,2023(6):244-246.
- [6] 邹宗婧.新时代国有企业管理与思想政治工作融合创新[J].企业文化(下旬刊),2021(4):99-100.
- [7] 王川宁.新时代国有企业管理与思想政治工作融合创新[J].数码设计(下),2020,9(7):117-118.

Analysis of the Impact of HR Digitalization on the Gig Economy

Nan Li¹ Xuemin Tang²

1. Beijing Youth University of Political Science1, Beijing, 100102, China
2. China Institute of Labor Relations, Beijing, 100000, China

Abstract

The digitalization of human resource management and the gig economy are both products of the rapid development of the digital economy, and they are constantly updating and developing. The digitalization of human resources relies on big data, cloud computing and other information technology means to improve the efficiency of traditional human resource management. The gig economy relies on the information enrichment and matching capabilities of digital platforms to provide job opportunities for workers. The digitalization of human resource management has had an important impact on the gig economy, on the one hand, it has improved the operational efficiency of the gig economy and expanded the employment scope of the gig economy. On the other hand, it has also brought problems such as the difficulty in protecting the rights and interests of workers and the “digital cage” of workers, so this paper will comprehensively analyze the impact of human resource digitalization on the gig economy and give corresponding policy recommendations.

Keywords

HR digitalization; gig economy; policy recommendations

人力资源数字化对零工经济的影响分析

李楠¹ 汤学敏²

1. 北京青年政治学院, 中国·北京 100102
2. 中国劳动关系学院, 中国·北京 100000

摘 要

人力资源管理数字化和零工经济都是数字经济快速发展的产物, 并且都在不断地更新和发展。人力资源的数字化是依托于大数据、云计算等信息技术手段对传统的人力资源管理工作进行效率提升。零工经济是依托于数字化平台的信息富集和匹配能力, 为劳动者提供工作机会。人力资源管理的数字化对零工经济产生了重要的影响, 一方面提升了零工经济的运营效率, 扩大了零工经济的就业范围; 另一方面也带来了劳动者权益难以保障、劳动者“数字囚笼”等问题, 论文将全面分析人力资源数字化对零工经济产生的影响, 并给出相应的政策建议。

关键词

人力资源数字化; 零工经济; 政策建议

1 引言

人力资源数字化是数字经济在人力资源管理领域里的具体应用, 借助于新一代信息技术、移动互联网、云存储等技术手段, 在人力资源管理的招聘、录用、考核以及薪酬管理等各个方面, 极大提高了人力资源管理的工作效率, 改变了人力资源管理的工作模式, 线上办公、云面试等新型工作

模式不断出现, 特别是疫情管控期间, 人力资源管理部门线上工作已经习以为常

2 人力资源数字化的范畴与发展趋势

2.1 人力资源数字化产生与发展

人力资源数字化, 不仅提高了传统人力资源的工作效率, 例如运用大数据进行分析, 很快能够分析出用人单位的人才缺口进行补强, 特别是在大型集团化的人力资源管理工作中, 数字化管理技术的使用大大改进了人力资源管理工作的效率; 同时从员工的角度出发, 人力资源工作的数字化, 方便了员工的学习和培训, 线上培训、App 广泛使用等, 会增加员工参与培训和学习工作的获得感^[1]。

【基金项目】“中央高校基本业务费专项资金”项目获批立项《共同富裕背景下的产业升级与工资收入差距研究》(项目编号: 22ZYJS006)。

【作者简介】李楠(1984-), 男, 中国河北秦皇岛人, 博士, 讲师, 从事国际贸易、数字化人力资源管理研究。

2.2 人力资源数字化的发展趋势

面对新技术的日新月异发展,特别是AI——人工智能的出现,人力资源管理工作的数字化程度将不断加深。其中,人力资源管理工作本身被AI替代的可能性就非常大,特别是大量重复的工作,例如招聘中的简历筛选,甚至是面试招聘中的小组讨论等都有可能通过机器来进行。

例如,在科大讯飞的产品里面,就已经有了AI人力资源的产品,针对人力管理中出现的问题,通过AI大模型训练完成的AI人力资源主管,就可以与员工展开人机对话,模拟人力主管与员工的对话,及时解决大部分员工反馈的问题。与此同时,人力资源数字化会使得人力资源的数据安全成为重点关注的问题,涉及员工的隐私保护是企业需要建立和完善数据安全管理的重点内容^[2]。

3 零工经济的迅速壮大与不断发展

3.1 零工经济的产生与基础条件

“零工经济”也是在新技术不断发展基础上产生的新鲜事物,在移动互联网、物联网等诸多一体化网络建设完成后,劳动者以个人身份加入平台,平台负责用工的调度和使用成为了可能,典型的如美团众包和滴滴用车平台等。通过就业平台或者是需求侧平台信息的集聚,使得平台富集了大量用工信息和订单,这样普通劳动者、特别是学历不高的劳动者可以通过一部联网的手机就能获得劳务机会,获取劳务报酬。这种用工形式不受具体工作场景约束,时间自由,劳动者有事前选择的权利,因此获得了很多劳动者的青睐。据阿里研究院预测,到2036年,中国的零工经济就业人数将达到4亿。

3.2 “零工经济”与“共享经济”

与“零工经济”同时产生的是“共享经济”,他们的共同点都是依赖于新的信息技术,共享经济借助于移动互联网技术、物联网技术以及信息平台的征信,将公共物品出租使用,使得共享物品、付费单独使用成为可能;但是零工经济更多涉及的主体是劳动者、共享经济涉及的主体是物品,二者也有着很多不同。零工经济涉及劳动者的劳务付出与薪酬取得,涉及的问题更为复杂,如何在零工经济运行中,保障劳动者权益,是零工经济要解决的重要问题,论文将在下面的章节中进行讨论^[3]。

4 人力资源数字化对零工经济的影响

4.1 人力资源数字化促进了零工经济的发展

首先,人力资源的数字化对零工经济的发展和壮大起到了一定的促进作用,主要在提升效率、快速匹配劳务订单与劳动者,满足消费者的需求,同时解决了劳动者灵活就业问题。例如在线进行员工身份识别、在线签订劳务合同等,对于零工经济中平台的招聘和录用起到了推动作用;数字化平台中记录的订单、薪酬发放等,解决了劳务工作中最重要的劳务工作量和薪酬取得的问题。

其次,人力资源的数字化使得边缘劳动力,如形象、语言表达不畅等劳动力人群,能够通过线上订单匹配找到订单工作,获取劳动报酬。对于社会就业是一个极大的促进。

最后,数字化的管理使得人力资源管理中,重复大量可计算的工作变得更加精准,如送餐服务的精准性、普通人士用车需求的精准匹配性等,由于数字技术的应用,使得订单的指派更合理和更加公平。

4.2 人力资源数字化对零工经济带来的风险与挑战

人力资源数字化对零工经济也会产生一定的负面影响,特别是零工经济中劳动者的权利维护、订单平台垄断抽成太高、劳动者面临“数字囚笼”等问题^[4]。

首先,人力资源的数字化对于零工经济中的劳动者的权利保障是一个挑战,新兴事物的出现,一定伴随着技术的创新,但是制度保障也要相应的健全。例如,零工经济中的劳动者并不是与用工平台签订的劳动合同,而是短期的劳务合同,甚至是一次性劳务派遣指派活动,薪酬的取得也是按项目或者计件工资形式,并不是按月份工资,而零工经济中的劳动者社会保障问题日益突出,养老、工伤、医疗等社会保险,对于零工经济中的就业者来说,往往需要自己负担,但是普通劳动者由于订单量不稳定,并没有足额的收入缴存这些保险,一旦发生交通意外,劳动能力丧失,灵活就业的劳动者将面临生活的窘境。

其次,数字化平台的前期建设需要大量资金投入,平台前期吸引消费者也需要大量的补贴,因此造成平台竞争的最终结果是出现垄断,而平台垄断造成,零工就业的劳动者的收益分配降低,平台抽成过高,导致劳动者时薪不断降低,而随着灵活就业人群的不断增多,劳动力市场竞争的日益加剧,导致劳动者的时薪日益降低,零工就业的劳动者的获得感和满足感降低。

最后,依托于大数据的平台算法,零工经济虽然看似公平、公开和公正,但其实算法的锁定,使得普通劳动者很难获得优质订单,并且设定劳动者完单的时间和数量,使得零工就业人员疲于奔波,被算法锁定,进入了“数字牢笼”,很多社会学领域的田野调查就反映了外卖人员的奔波和辛劳,而算法锁定的时间使得外卖人员不得不闯红灯,交通违法,增加了交通事故的风险。由于零工就业,劳动者的加入和资料审核都是线上进行,并没有人力人员的面试和攀谈等传统环节,因此人员和平台之间处在数字隔离带的两端,并没有情感沟通和交流,虽然AI人力正在出现,但是在双向情感沟通方面差距明显,因此零工经济中的劳动者的心理健康也存在很大问题。

5 结论和政策建议

5.1 论文研究的主要结论

论文研究的对象是人力资源的数字化和零工经济,主要探讨了人力资源的数字化对于零工经济的影响。论文的研

究结论包括:

①人力资源的数字化和零工经济都是数字经济快速发展的产物,都是以大数据、移动互联技术、云计算等信息技术的创新为基础,并且还在持续不断地演变和发展,人力资源的数字化程度只会越来越高,零工经济的从业人员的数量和范围也在不断扩大。

②人力资源的数字化对零工经济有着积极的影响,包括提升零工经济劳动者的工作效率、积极扩大劳动者就业、特别是针对边缘劳动者而言,从事零工经济是很好的选择。劳动者的招聘、录用和薪酬获取,都由数字化平台完成,人力资源管理工作都通过线上完成,这样的全新人力资源管理方式,节约了场地办公、交通往返等办公成本呢,使传统的人力资源管理工作方式不受时间和地点的约束,因此极大地节约了劳资双方的时间成本,有助于提升劳动者的获得感。

③但是另一方面,数字化平台的管理方式又给参与零工经济的劳动者带来了劳动权益难以保障、垄断平台抽成过高、算法锁定造成劳动者获得感、满足感降低等诸多问题与挑战。由于数字化平台建设的投入高、周期长,因此在经历了市场初期的竞争之后,数字化平台已经进入了垄断发展阶段,很多零工经济的劳动者与外卖商家面临一样的选择困境,要在垄断平台中“二选一”,垄断平台为了自身利益,往往压缩劳动者的任务时间,使得劳动者疲于奔命、不得不违反交通法规以换取不被平台处罚,而数字化人力资源管理平台与零工经济参与者是派单制工作模式,零工经济参与者的社会保障和劳动者权益保护问题往往被忽视,一旦在工作期间发生交通事故和劳动损害,劳动者的劳动能力丧失,无法继续劳动,那么劳动者的生活和收入将陷入困境。

5.2 论文的政策建议

5.2.1 健全劳动保障制度,引入第三方保险机构保障零工劳动者权益

零工经济劳动者与平台之间的劳务关系,属于项目制或者计件制。劳动者由于担心报酬过低,而个人缴纳商业保险的费用较高,劳动者不愿意自身缴纳保险,但由于零工经济在交通和人身方面的风险很高,发生事故后,劳动者将面临生活的窘境,为了改善这一局面,政府监管部门和数字化平台在用工管理方面,应该积极引入第三方保险机构,以团购的价格为零工经济劳动者缴纳社会保险,切实保障劳动者权益。

5.2.2 切实加强对数字化平台的监管,降低垄断成本

数字经济蜂拥而起,导致的是数字化平台的恶性竞争,而竞争过后,往往导致数字化平台的几家独大或者一家独大,造成寡头垄断,而垄断带来的平台收费过高,将会造成劳动者的收入降低,劳动者的获得感和满足感降低,以北京

崎岖,某平台的送餐劳动者一天会工作10个小时以上,时薪不会超过15元,接近于北京地区的最低工资水平,而劳动者的工作强度和时长都是很大的。

垄断是自由竞争发展的必然结果,但也需要监管。这就需要国家的市场监管机构对各个数字平台加强监管,在保证平台运行获得正常收益的情况下,降低垄断抽成,让零工经济的从业者增加收入,多劳多得。

5.2.3 解除数字牢笼,加强零工经济劳动者的心理建设

“数字牢笼”是对数字经济劳动者在平台派单,时间压缩和处罚规则方面的形象比喻,在一定程度上反映了零工经济从业者虽然有选择接单的权利,但是进入派单流程后,便被算法锁定,在限时完成和一些不合理规则制约下,劳动者很难全额完成工作,获得收益;由于数字化平台的管理方式,劳动者并未和人力工作人员面对面交流,数字鸿沟造成的隔阂难以避免,零工经济的劳动者情绪失控、心理建设缺失的问题亟待解决。论文建议,平台在设定算法和派单任务时,充分考虑劳动者的工作时长和距离,优化算法布局,让劳动者多劳多得,又能保证收益;平台人力部门可以通过线上见面会或者偶尔线下召集的方式,与零工经济劳动者进行沟通和见面,及时化解劳动纠纷和矛盾。

6 结语

人力资源的数字化和零工经济都是数字经济兴起的产物,并且还在不断地迭代和发展。人力资源的数字化程度只会越发加深,零工经济的覆盖范围和参与者也会越发广泛。人力资源的数字化和零工经济都涉及劳动者的用工使用和劳动权益保障,因此在数字化技术不断普及应用的前提下,如何保障劳动者权益,将会是人力资源数字化和零工经济所关注的重要内容。数字化的普及应用既增加了劳动者的就业机会、使得劳动者具备了一定的数字化操作能力,也会对劳动者进行劳动时间挤压、造成“数字囚笼”,这些问题急需需要通过健全立法保障、对垄断平台进行监管等政策措施加以解决,只有这样,数字化的发展才能造福劳动者、实现数字化发展中的提升效率、扩大就业等最初的设计初衷。

参考文献

- [1] 庄宇韬.零工经济下人力资源管理的实践问题及对策研究[J].投资与合作,2023(2):172-174.
- [2] 宋佳,王卉卉.全球数字经济转型与青年就业:趋势、挑战及应对[J].中国青年研究,2024(10):102-110.
- [3] 苏岚岚,胡轶歆.从信息化到数字化:政策演变、研究进展与前沿趋势[J].中国农业大学学报(社会科学版),2024,41(5):66-95.
- [4] 李可欣.数字化工作特征对零工者孤独感和工作拖延的影响研究[D].北京:北京化工大学,2024.

Research on the Reform and Innovation of the Administrative Management System of Public Institutions

Jian Li

Jilin Institute of Science and Technology Innovation, Changchun, Jilin, 130000, China

Abstract

This paper focuses on the reform and innovation of the administrative system of public institutions, and discusses the existing problems in the current management system and their main reasons. Taking the methods of literature collection, empirical analysis and face-to-face visit research, the development trend and change of the administrative system of public institutions at home and abroad are studied. The results show that the administrative system of public institutions has problems such as unclear rights and responsibilities, backward management mode and low efficiency, which are mainly rooted in the lagging management system and failure to meet the needs of career development. Therefore, innovative reform measures such as enhancing the flexibility of the management system, promoting scientific decision-making, optimizing the allocation of human resources and innovation management are put forward. These suggestions for deepening the reform are expected to enhance the efficiency and impartiality of the administrative system of public institutions, and provide useful theoretical and practical reference for the continuous improvement and innovation of the administrative system of public institutions.

Keywords

administrative system of public institutions; innovation; management efficiency; human resource allocation; management system reform

事业单位行政管理体制改革与创新研究

李健

吉林省科技创新研究院, 中国 · 吉林 长春 130000

摘 要

论文围绕事业单位行政体制的改革与创新展开, 探讨当前管理体制存在的问题及其主要原因。采取了文献收集、实证分析和面访研究的方法, 对国内外事业单位行政体制的发展趋势和变化进行了研究。结果表明, 事业单位行政体制存在权责不清、管理模式落后、效率低下等问题, 其根源主要在于管理体制滞后、不适应事业发展需求等方面。因此, 提出了增强管理体制的灵活性、推进科学决策、优化人力资源配置、innovation管理等具有创新性的改革措施。这些深化改革的建议有望提高事业单位行政体制的效率和公正性, 为事业单位行政体制的持续改进与创新提供了有益的理论 and 实践参考。

关键词

事业单位行政体制; 创新; 管理效率; 人力资源配置; 管理体制变革

1 引言

当今社会, 事业单位作为国家经济社会发展的重要支撑, 承担着科研、教育、文化、卫生等许多公共事务。然而, 在不断推进社会主义现代化建设的同时, 事业单位的行政体制往往成为瓶颈, 制约了事业的发展。事业单位的行政管理体制改革及创新, 就成为当前的重要课题。对此, 本研究着重探讨了事业单位行政体制的改革及其存在的问题, 旨在通过科学的研究方法, 如文献收集、实证分析和面访研究, 深入研究其管理模式的问题与原因, 为改革与创新提供理论支持和实践参考。求真务实、不断创新, 是我们事业单位行

政管理体制改革的核心理念, 也是我们不断提高事业单位行政管理效率, 推动事业单位发展的必由之路。

2 事业单位行政体制现状及问题分析

2.1 当前事业单位行政体制的特点

事业单位行政体制在我国具有多种特点, 通常呈现出集中统一、条块结合与层级分明的组织结构^[1]。集中统一体现在行政权力的高度集聚, 决策过程多以集中式的管理为主。这一特点使决策效率较高, 但在适应多变的服务需求和自下而上的反馈时可能不足。条块结合的特点则意味着事业单位在各级行政部门的管理下进行业务运作。在这种模式中, 事业单位不仅需要服从垂直上级的指令, 还需协同横向同级单位的合作。这种管理模式在标准化管理上效率较高, 但往往出现条块分割、协调困难的问题。

【作者简介】李健(1993-), 女, 中国吉林长春人, 本科, 从事行政管理研究。

层级分明的特点表现为事业单位内外部制度的等级严谨^[2]。传统上,事业单位大多沿袭计划经济时代的层级制度,形成了一套较为规范的管理流程。这种模式即使在一定程度上确保了管理工作的有序开展,但也导致了官僚作风的滋生,影响到工作效率与创新精神。事业单位的管理体制通常受到国家政策和法律法规的严格约束。这些外部约束为其提供了政策支持和合法依托,但也限制了其改革与创新的灵活空间。

上述特点在一定程度上满足了事业单位运行的基本需求,但也暴露出较多管理上的局限性。在现代化服务需求日益增加和复杂性日益加剧的背景下,这种行政体制显得难以迅速有效地应对变化。深入研究现有管理体制的特性与弊端,并探索相应的改革路径,显得尤为重要。

2.2 事业单位行政体制存在的主要问题

事业单位行政体制在当前发展中面临诸多问题,其中权责不清是一个重要的现实挑战。权责不清导致行政效率低下,管理决策难以准确执行,责任无法明确落实,从而影响事业单位整体运作的有效性。管理模式的落后则是另一个亟须解决的问题。许多事业单位仍沿用传统的管理方法,缺乏灵活性与创新性,难以适应快速变化的社会经济环境。这种缺乏现代化管理思维的模式,使得事业单位在应对新兴挑战时显得滞后。效率低下亦是现行体制的一大弊端,官僚作风严重、流程烦琐,使行政资源难以得到合理配置与高效利用。信息化程度不足也限制了管理质量的提升,影响了信息的及时共享与沟通。在这种背景下,行政资源浪费严重,无法实现预期管理目标,导致公众对事业单位的服务满意度低,影响了其公信力与权威性。以上问题的存在迫使相关部门认真审视并考虑改革与创新,以提升现有管理体制的有效性和适应性。

2.3 事业单位行政体制问题的主要原因分析

事业单位行政体制问题的主要原因可以归结为以下几个方面:①管理体制滞后是影响行政效率的重要因素。当前的管理模式往往不能及时适应外部环境和事业单位内部发展的变化,导致决策和执行效率低下。②职责权限划分不明确,造成了权责不对称的局面。这种状况导致决策层和执行层之间沟通不畅,责任落实不到位,从而降低了管理效能。③行政体制中的传统惯性思维限制了创新的实施。这种惯性体现在管理方式陈旧、缺乏灵活应变能力,使得事业单位难以在快速变化的环境中保持竞争力。面对不断发展的事业需求,现有体制的适应性不足,无法提供有效的支持和保障。人力资源管理方面的不足也对行政体制的优化形成制约,未能有效激励员工积极性和创造性。

3 事业单位行政体制的改革与创新路径

3.1 国内外事业单位行政体制的发展趋势及其启示

在全球化的背景下,各国的事业单位行政管理体制改革与创新呈现出多元化的发展趋势。其他一些国家已经在管理体制领域进行了积极的探索,积累了丰富的经验,并对中

国的改革提供了重要的参考。英国、新西兰等国家强调去行政化,逐步削弱行政机构的集权,通过引入市场机制和竞争原则,提高事业单位的服务效率和灵活性。这种做法反映出事业单位需要从传统的科层体制向一种更具弹性和适应性的管理模式转变,以适应快速变化的公共服务需求。

美国和加拿大等国通过加强信息化建设,提高了行政管理的透明度和开放性。这种以信息技术为支撑的管理创新,显著提高了行政效率和公众参与度,成为当前事业单位管理改革的重要趋势。信息化不仅促进了业务流程的精简和优化,更推动了组织之间的协同合作和信息共享,为决策提供了数据支持。

从国内来看,事业单位逐渐借鉴国际优秀实践,推动改革以优化资源配置和提升服务质量。通过引入类似绩效管理和责任追究等机制,事业单位的管理目标更加明确,服务导向更加清晰^[3]。国际经验表明,信任机制和绩效评估系统是提高行政管理效率的重要工具,这为我国事业单位行政体制的改革与创新提供了有价值的借鉴与启示。国际趋势与成功经验的借鉴为未来改革提供了理论支持和实践指导。

3.2 提高事业单位行政体制的灵活性

提高事业单位行政体制的灵活性是当前改革的重点之一。现阶段,事业单位的管理体制往往表现出刚性强、弹性不足的问题,而这种缺乏灵活性的现状,导致了决策过程冗长、响应市场和社会需求滞后等困扰。为此,改革措施需从多个方面入手,以全面提升其灵活性。

一方面,优化管理架构是关键。通过合理简化组织架构,减少不必要的管理层级,可以大幅提高信息流通的速度和决策效率。缩短决策链条使得管理层能够更迅速地对内部和外部的变化作出反应。

另一方面,强化授权机制也是提升灵活性的有效途径。适度下放权力,赋予基层单位和管理人员更大的自主权,能够促进创新实践和因地制宜的管理措施。通过建立科学有效的绩效考核机制,引导管理者在权力行使过程中责任明确,充分发挥主观能动性。

3.3 推进事业单位行政管理的科学决策

推进事业单位行政管理的科学决策需通过构建系统化的决策机制,引入大数据和信息化技术,增强决策透明度和科学性。建立决策评估与反馈制度,确保决策的合理性和执行效果。相关决策者需具备更高的专业素养,通过持续培训提升其决策能力。强化决策责任制,明确决策过程中的各方责任,从而减少主观判断造成的偏差。利用现代管理工具提高信息和数据的整合分析能力,支持管理决策的精准性和前瞻性,以更好地适应事业单位的改革需求。

4 人力资源配置与管理创新

4.1 优化事业单位人力资源配置的路径与措施

在事业单位行政体制的改革过程中,人力资源配置的

优化与创新是提升行政效率与管理质量的关键环节。针对当前事业单位人力资源配置存在的问题,可以采取一系列有针对性的路径与措施,以实现资源利用的最大化和员工潜力的充分发挥。

应在招聘与选拔环节引入现代化的人力资源管理理念。在事业单位中,人员的质量直接影响到行政管理的效率与效果。通过科学的招聘程序及工具,如心理测评、情景模拟等方法,可以更加精准地选拔出符合岗位要求的人才。根据岗位特点进行细分化的人才配置,确保各部门人员素质与单位整体发展方向的契合。

合理的职业发展规划对激发员工的工作积极性至关重要。通过建立完善的晋升机制、发展通道以及岗位轮换制度,给予员工清晰的职业发展路径。通过定期的培训与继续教育,提高员工的专业技能和综合素质,使其更能适应际遇多变的工作环境,有效推动事业单位的高效运作。

激励机制的创新也是优化人力资源配置的重要手段之一。事业单位可以根据员工的绩效表现实行差异化的薪酬奖励制度,鼓励员工在工作中争创佳绩。通过尊重员工的个性化需求,提供灵活的工作安排和条件,如弹性工作制、远程办公等,增强员工的工作满意度和归属感。鼓励员工参与单位的决策,赋予其一定的自主权和职责,激发其工作创造力。

在实施上述措施的过程中,管理者需时刻关注外部环境的变化与内在需求的调整,确保人力资源配置与事业发展目标始终保持一致。通过这些优化措施,事业单位得以增强组织的适应性与竞争力,为行政体制的改革与创新提供强有力的人力资源支撑。这样的优化与创新不仅能够提升事业单位的整体效率,也能在新的时代背景下,推动公共服务水平的持续提升。

4.2 事业单位创新管理的实施策略与方法

创新管理的实施是提升事业单位行政体制效率和适应性的关键环节。通过构建数据驱动的决策体系,可以有效提高决策的科学性和及时性。推行信息技术手段,在各级管理中实现专业化和智能化,能够大幅提升业务处理效率和服务质量。引入绩效评估机制,明确各项职责和绩效标准,可以

推动员工积极性和责任感的提升,促进事业单位整体目标的实现。

推动扁平化组织结构改革是创新管理的重要途径。通过减少管理层级,缩短决策链条,能够增强管理的敏捷性和响应速度。同事之间的沟通与合作会更加高效,从而有助于形成更加紧密的团队协作氛围。在实施扁平化管理的过程中,职责与权力的重新分配至关重要,需确保各部门职能的清晰化和员工的自主性以避免管理真空和责任不清。

创新管理还需重视培养多元化的人力资源队伍。采用多元化的人才招聘和培训方案,为事业单位注入新鲜血液和多样化的思维角度。推动跨部门的学习交流和项目合作,能够营造一个开放包容的组织文化氛围,使员工在专业技能和创新能力上共同成长。提供职业发展和晋升空间,将有助于留住人才,并激发潜力。

运用激励机制和奖励计划对创新表现的员工也起到积极作用。通过设定明确的目标和奖励机制,鼓励员工贡献创新想法和推进创新项目,使事业单位更具活力和竞争力。

5 结语

本次的研究讨论了事业单位如何进行有效的管理改革和创新。我们发现,一些问题,像职责不清、老旧的管理方式和低效率,都是因为管理体制过时,不能满足现在的需求。所以,我们提出了一些新的改革方法,如灵活的体制、科学决策、优化人力资源和创新管理。但是,我们的研究还有一些局限,如我们的研究数据可能存在偏差,我们对改革效果和细节的研究还需要加强。看向未来,我们希望在改革的过程中,更加注意到真实效果、创新和适应性,并期待更多的研究和实践能提供全面的理解和支持。

参考文献

- [1] 苏旭彤.事业单位行政管理体制改革创新研究[J].投资与创业,2021(20):193-195.
- [2] 宋晓庆.行政管理体制改革背景下的事业单位薪酬激励[J].劳动保障世界,2020(8):8-10.
- [3] 廖继超,唐山清.行政管理体制改革与政府管理创新[J].农家参谋,2019(16):215.

Engineering Research on Improving the Spiritual Literacy of the Youth

Kun Wang

Huadian Hutubi Energy Co., Ltd., Hutubi, Changji, 831200, China

Abstract

General Secretary Xi Jinping emphasized in the report of the 20th National Congress of the Communist Party of China that “youth work should be regarded as a strategic work of the Party” and “we should aspire to be good young people in the new era with ideals, courage to take on responsibilities, resilience, and willingness to strive”. These important statements fully reflect the Party leaders’ high attention and warm care for young people, and are the fundamental guidelines and action plans for doing a good job in youth work in the new era. Huadian Hutubi Energy Co., Ltd. has always adhered to the guidance of the socialist ideology with Chinese characteristics in the new era, adhered to the leadership of the Party, strengthened Party building, deeply implemented General Secretary Xi Jinping’s important ideas on youth work, and deeply grasped the historical position of the development of central enterprises in the new era and the responsibility and mission of central enterprise youth.

Keywords

youth spirit; promotion; practice and exercise

深化青年精神素养提升工程研究

王昆

华电呼图壁能源有限公司，中国·昌吉呼图壁 831200

摘要

习近平总书记在党的二十大报告中强调“要把青年工作作为党的战略性工作来抓”“要立志做有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年”，这些重要论述充分体现了党的领袖对广大青年的高度重视和亲切关怀，是新时代做好青年工作的根本遵循和行动指南。一直以来，华电呼图壁能源有限公司坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚持党的领导、加强党的建设，深入落实总书记关于青年工作的重要思想，深刻把握新时代中央企业发展的历史方位和中央企业青年肩负的责任使命。

关键词

青年精神；提升；实践锻炼

1 引言

一年来，呼图壁能源公司把青年精神素养提升目标贯穿于青年思想政治引领、岗位建功、成长成才各项工作之中，引领公司青年，牢记习近平总书记寄语新时代中国青年的嘱托，在思想淬炼、实践锻炼、作风锤炼中增长本领、创造价值，增进对党的政治认同、思想认同、理论认同、情感认同，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，努力成长为党和人民需要的先锋分子，担当全面建设社会主义现代化国家的先锋力量。引领广大青年认真学习思考、主动实践锻炼，在学习中勤思考、在教育中受熏陶、在讨论中细对照、在行动中强提升，扫除“佛系”“躺平”“摆烂”“摸鱼”“划水”

等心态，焕发自信自强、守正创新、踔厉奋发、勇毅前行的精神力量，用岗位建功的实绩实效充分展示出了新时代华电青年的良好精神风貌。青年精神素养提升工程意义深远，应当深入思考、对标总结、取长补短、持续深化。

2 坚持思想淬炼，提高政治站位

用新思想武装青年，树立奋进意识。以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，把学习贯彻党的二十大精神、团的十九大会议精神以及关于青年工作的重要思想，组织团员青年广泛开展“学习二十大、永远跟党走、奋进新征程”主题系列活动，持续深入开展“青年大学习”，学深悟透原文原理，巩固深化党史学习教育成果，扎实开展学习教育、主题活动、宣传引导，在学思践悟中坚定理想信念、强化理论武装、提高政治站位、提升工作本领。

用正能量感染青年，强化价值引领。持续深化青年思想政治引领，传承锻造央企青年守初心担使命的精神素养和

【作者简介】王昆（1987-），男，中国河南新乡人，本科，助理工程师，从事思想政治研究。

优秀品格,强化青年追随领袖、维护核心、发展事业的思想自觉、政治自觉和行动自觉,充分凝聚青年干事创业力量。组织团员青年参观教育基地,观看红色电影,大力开展爱国主义教育、中华优秀传统文化教育,引导团员青年学习“五四”精神,继承“五四运动”以来的革命文化传统,自觉培养爱国之情,铸牢中华民族共同体意识,自觉培育和践行社会主义核心价值观。持续学习《华电文化纲要》、集团公司“创新奋进 奋勇争先”企业文化,通过开展“青春读书会”“青春讲堂”等多种形式的学习交流,加强青年思想道德教育,引导团员青年在服务他人、奉献社会的过程中提升素质、提高自我敬业,积极倡导“立足岗位,履行责任”的职业作风,将青年员工的兴趣和注意力引导到塑造职业素养上来,教育引导青年员工树立正确的职业意识和职业道德。

用“幸福行动”引领团员青年,培育感恩情怀。深入开展“走转改”座谈调研,定期开展青年思想动态分析,持续加强青年意识形态、思想动态管理,掌握青年思想发展变化趋势,及时向党组织反馈青年思想动态,推动青年工作与时俱进。大力弘扬“奉献、友爱、互助、进步”的志愿者精神,坚持开展“学雷锋活动月”,广泛开展志愿服务活动,推进学雷锋活动常态化、长效化。重点开展扶贫济困、敬老助学、公益环保、岗位奉献等系列活动,践行“中国华电,度度关爱”理念。完善“团组织+志愿者服务队”组织框架,优化志愿服务运作模式,推行志愿服务标准化,进一步建立参与广泛、形式多样、活动经常、机制健全的志愿服务体系,深化华电“幸福行动”。引导团员青年把“感恩”的心态与提高自身职业素养、专业技能水平紧密结合起来,由“感恩于心”到“回报于行”,从而催化为推动岗位建功、岗位成才的内生动力,并强化生力军的责任、使命意识,助力华电品牌建设。

3 注重实践锻炼,搭建“三个平台”

引领团员青年积极开展技能活动,搭建素质提升平台。坚持服务青年成长成才,深入学习宣贯中央人才工作会议精神,落实《中长期青年发展规划(2016—2025年)》,深入实施青年马克思主义者培养工程,积极组织人员参加各级“青马工程”培训。继续深入开展“岗位大练兵,能力大提升”三个一活动,以团支部为主体,以提升青年业务能力为工作主线,大力开展青年技能提升、典型示范、关爱行动,拓宽培训渠道和内容,结合实际加强青年岗位专业技能培训,邀请公司技术能手进班组开展技能培训工作,将理论学习与实操相结合,全方面辅导团员青年提高技术能力。科学设计培训课程,重点开展青年思想政治理论、写作、语言表达、新媒体应用、技术操作、管理等课程,丰富共青团理论知识和青年工作方法。

激励团员青年在创新创效中大胆实践,搭建才能展示

平台。持续开展青年创新创效活动,跟踪培育有较强创新意识与团队协作精神的青年带头人,组织青年积极参加劳动竞赛、技术比武、QC、论文写作、科技创新活动,动员青年立足岗位创新、创优。对科技创新工作做出突出贡献的青年进行嘉奖,推进党员带团员、师傅带徒弟结对技术攻关活动。结合公司中心任务,深入开展青年文明号、青年岗位能手、青年安全生产示范岗、青年突击队等“青”字号品牌活动,做好服务协调、选树推优,引领青年围绕关键核心技术攻坚“揭榜挂帅”,在打造原创技术策源地中勇当尖兵,开拓进取、锐意创新,鼓励团员青年在推进企业攻坚克难、技术革新中勇于开拓实践,力争有所发现、有所突破、有所创造。

带领团员青年在文化活动中提升综合技能,搭建综合培养平台。弘扬健康新理念,把身心健康作为个人全面发展和开展工作的重要能力,树立以参与体育健身、拥有强健体魄为荣的个人发展理念,营造良好舆论氛围。组织开展“长跑”“骑行”等各类文体活动,积极参与全民运动,带动青年提升身体素质,丰富业余文化生活。充分调动青年人听、说、读、写以及实践锻炼的积极性,让团员青年在展示自我中提升综合素质,因地制宜开展“青年创新发布会”、青年发展规划引导和座谈,举办心理疏导专项讲座等交流分享活动,努力为青年增长新才干、开阔新视野提供平台。服务好青年婚恋社交需求,帮助适龄青年扩大交往圈、朋友圈,倡导文明婚恋新风尚。开展新员工入职服务引导、职称评审服务、社会化技能培训等,为青年职业发展提供实打实、暖人心的帮助。

4 巩固作风锤炼,发挥榜样引领

锚定目标不放松,奋楫笃行勇担当。青年要坚持刀在石上磨、人在事上练,不断练就干事创业的“钢筋铁骨”,努力成为抓生产经营、抓改革发展的行家里手,特别是青年干部,要始终保持有冲劲、有激情,求上进;有朝气、有活力,愿沟通;有知识、有思路,敢创新的优势。要努力克服缺历练、缺经验,不够成熟、不够老道;缺定力、缺韧劲,不愿吃苦、不愿吃亏;缺周全、缺办法,不善统筹、不善攻坚的不足。要有咬定青山不放松的耐心和恒心,敢啃“硬骨头”、敢碰“硬钉子”、敢涉“深水区”,不畏艰险、迎难而上,逢山开路、遇水架桥,深入一线岗位、艰苦环境实干历练,在“急难险重”任务中彰显勇毅、善作善成。青年不仅要紧盯目标任务,以不达目标、誓不罢休的精神和气概,强化责任、强化措施、强化落实,确保各项工作顺利完成,而且要拉高工作标杆,与最优者“对标”,与最强者“比拼”,与最快者“赛跑”,与最好的自己“较劲”,展现出干事创业应有的精气神;要唯实唯先、久久为功,始终保持战略定力不动摇,有“功成不必在我、功成必定有我”的胸襟和境界,多做一些打基础、利长远、补短板、强弱项的事情,勇做走在时代前列的奋进者、开拓者、奉献者,努力成为实现中华民族伟大复兴的先

锋力量,争做让党和人民放心的强国新青年。

培养选树先进典型。召开“五四”评选表彰大会,重点推荐选拔一批青年岗位能手、青年技术能手、青年文明号、青年安全生产示范岗负责人,开展青春励志故事分享、先模与青年“面对面”“华电青年说”青年成长论坛、党政领导与青年座谈等活动,用先进教育青年、用榜样引领青年。立足本职岗位开展专利研发、QC、合理化建议、管理创新、课题研究、论文写作等,组织优秀成果观摩交流和展示发布,推动创新成果交流、推广和转化。重点培养一批理想信念坚定、热爱共青团事业的优秀共青团员、优秀共青团干部。

发现推荐青年优秀人才。加强党建带团建,落实好推优工作,为公司发现和推荐优秀青年人才。选拔推荐在青年中工作经验丰富、能力素质高的同志,作为青年组织主要负责入选,推荐优秀青年干部到重要部门轮岗学习。建立共青团推优入党、党团联合培养推优对象和团员青年的长效机制,坚持28周岁以下青年入党一般应从团员中发展,发展团员入党一般应经过团组织推荐。注重年轻干部的培养、选拔和任用,给基础好、有潜力的好苗子搭梯子、压担子,激发青年干事创业的热情,尽早担当重任,在艰巨任务中实践、成长成才。

举旗帜、兴文化、展形象。践行集团公司“创新奋进、奋勇争先”的企业文化,探索共青团宣传教育的有效方式和

激励机制,抓好宣传阵地建设,通过新媒体宣传阵地建设,加强线上线下互动沟通,提升宣传教育水平,推动宣传教育从“覆盖面全”到“影响力大”迈进,增强宣传教育的传播力、引导力、影响力、公信力。通过微视频、微博、微信平台等新媒体,从安全生产、能源保供、提质增效、绿色发展等方面讲好华电青年故事,做好新闻宣传和舆论引导,扩大先进青年典型的影响力,发挥示范带动效应,着力营造崇尚先进、积极向上、争创一流的活跃氛围,提高公司系统优秀青年的知名度、美誉度。

今年是全面贯彻党的二十大精神开局之年,也是实施“十四五”规划承上启下的关键一年,任务艰巨、使命光荣,奋斗正当时,实干建新功。让我们更加紧密地团结在党中央周围,坚决捍卫“两个确立”,做到“两个维护”,以更强信心、更大力度、更是举措推进各项工作,以高质量发展成效检验青年精神素养提升成果,奋力书写属于新时代华电青年的时代华章。

参考文献

- [1] 凝“新”聚力 青“新”向党积极推动行业团建提质增效[J].中国共青团,2023(2).
- [2] 倾情助力青年培育用心讲好中核故事[J].中国共青团,2020(13).
- [3] 李学斌.构建“3433”工作体系统筹推进青年精神素养提升工程[J].中国共青团,2023(23).

A Digital Path for Archival Resource Sharing Across Institutions

Xuefei Li

Kunming Xindi Technology Development Co., Ltd., Kunming, Yunnan, 650032, China

Abstract

This paper discusses the implementation of the digital path of archival resource sharing across institutions, and the theoretical basis is the combination of resource sharing in information science and Internet technology. By digitizing the archival resources of different institutions, the obstacles of hardware and software facilities, standards and norms, laws and regulations are overcome, and the availability and availability of archival resources can be enhanced. Using case study methods, this paper empirically analyzes several successful cross-organization archival resource sharing schemes, such as the application of metadata standards. The results show that the effective management and efficient sharing of archival resources by the Internet technology can be realized by using efficient identification technology. Finally, some feasible strategies and suggestions for cross-agency archival resource sharing under the digital path, aiming to provide theoretical and practical reference for the development of cross-agency archival resource sharing in China.

Keywords

cross-organization file resource sharing; digital path; information science; Internet technology; metadata standard

跨机构档案资源共享的数字化路径

李雪飞

昆明信迪科技开发有限公司, 中国 · 云南 昆明 650032

摘 要

论文论述了跨机构档案资源共享的数字化路径的实施方式, 理论基础是信息科学中的资源共享和互联网技术的相结合。通过对不同机构的档案资源进行数字化, 克服软硬件设施、标准规范、法律法规等方面的障碍, 增强档案资源的可获取性和可用性。论文以案例研究为方法, 实证分析了几种成功的跨机构档案资源共享方案, 如元数据标准的运用等。结果显示, 利用高效识别技术, 互联网技术等可以实现档案资源的有效管理和高效共享。最后, 论中提出了数字化路径下跨机构档案资源共享的可行策略和建议, 旨在为中国跨机构档案资源共享的发展提供理论和实践参考。

关键词

跨机构档案资源共享; 数字化路径; 信息科学; 互联网技术; 元数据标准

1 引言

在全球化背景下, 各种信息和知识的获取与共享已成为发展的重要驱动力, 其中, 跨机构档案资源共享显得尤为重要。档案资源是最具权威性的历史记忆和科研资料之一, 其共享能够为各领域的决策和研究提供最为坚实的基础。然而, 由于各机构档案资源的特殊性, 以及软硬件设施、标准规范、法律法规等方面的差异, 跨机构档案资源共享面临着重重难题。

这使得以数字化路径实现档案资源共享显得尤为关键和必要。通过对档案资源的数字化, 不仅可以提高档案的存储和检索效率, 还可以极大地提高档案资源的可获取性和可

用性, 从而实现效益最大化。

本研究将聚焦于跨机构档案资源共享的数字化路径, 结合信息科学和互联网技术, 剖析和实践不同机构间的档案资源共享实施方式, 力图找出高效、可行的档案资源共享方案。同时, 通过案例研究方法, 翔实分析了一些成功的档案资源共享实例, 以期为国内档案资源共享的发展提供一些参考价值 and 实践启示。

2 档案资源共享的需求与挑战

2.1 全球化背景下的档案资源共享需求

全球化的快速发展改变了档案管理的传统方式, 档案资源的共享需求在全球化背景下显得尤为迫切^[1]。各机构之间的信息流通和协作增加, 推动着档案领域的共享发展。档案资源在支持科学研究、决策制定以及公共服务等方面具有重要作用, 而这些领域对及时、准确和全面的信息访问要求

【作者简介】李雪飞 (1987-), 女, 中国云南宣威人, 本科, 中级馆员, 从事档案研究。

逐渐提高。档案资源共享不仅是技术层面的转变,还涉及经济、社会、文化等多方面的推动因素。

在经济层面,跨机构的档案资源共享能够有效降低重复建设的成本,提高档案管理的效率和效益。通过资源共享,机构可以更合理地配置经济资源,减少浪费。在社会层面,信息的开放和共享已成为社会进步的标志之一,通过跨机构资源共享,公共信息资源的透明度和可获取性将极大增强,满足公民的信息需求,增强社会的公平和正义感。在文化层面,档案记录了历史的连续性和文化的传承,全球化促使文化交流变得更加频繁,跨机构的档案资源共享有助于更广泛地传播文化知识,促进多元文化的融合和发展。

全球化背景下跨机构档案资源共享需求的增强也和信息技术的迅速发展分不开^[2]。先进的信息技术降低了时间和空间的障碍,使得机构之间能够更便捷地进行档案资源的分享。互联网、大数据和云计算等技术的普及,为档案数字化储存、传输和共享提供了有力的支持,通过这些技术手段,档案的管理和利用进入了一个全新的阶段,满足了全球化背景下对高效信息交换的新要求。

2.2 影响档案资源共享的难点与挑战

档案资源共享在现代信息社会中面临诸多挑战。这些挑战不仅涉及技术层面,还涵盖了管理和法律等多方面的障碍^[3]。软硬件设施的不兼容性是档案资源共享的一大难点^[4]。不同机构往往使用各自不同的档案管理系统,这些系统在数据格式、接口标准、访问协议等方面存在较大差异,使得跨机构的数据交互与整合变得复杂。档案资源共享面临的另一个关键问题是数据标准的不一致性。元数据集缺乏统一标准会导致信息在不同机构间的传递过程中出现信息丢失或误解,进而影响共享效率和质量。

技术之外,法律法规问题同样制约着跨机构档案资源的共享。档案信息的法律地位是否被妥善定义直接影响到信息共享的安全性和合规性。许多国家或地区对档案信息的使用和传播有严格的法律限制,这些限制在不同法域间的差异使得国际或跨区域共享变得更加困难。档案信息的隐私保护和数据安全也是需要解决的重要法律问题。敏感信息的泄露不仅带来法律风险,还可能对相关机构造成声誉损害。

管理模式的差异和缺乏协作机制也是挑战之一。跨机构的共享需要有效的沟通和协作,但在实际操作中,各机构由于管理结构、目标差异以及缺乏合作意识,往往难以形成一致的行动方案。这就需要在建立共享机制时,发展更为灵活的合作框架,明确各方责任与权利,促进资源的高效、合理流动。

2.3 对提高档案资源可获得性和可用性的迫切性

在全球信息化进程加速的背景下,档案资源的可获得性与可用性显得尤为重要。档案资源作为机构历史、信息及文化的载体,其价值不仅局限于机构内部,更在跨机构信息共享与互通中扮演着关键角色。日益复杂的社会、经济以

及科技环境对档案资源提出了更高的开放与共享要求,催生出迫切的需求来提升这些资源的可获得性与可用性。提升档案资源的可获得性,可以有效打破地域限制与机构壁垒,使资源能够被更广泛地发现和利用。这不仅能促进各机构之间的信息交流与合作,还能在知识传播、政策制定、历史研究等方面提供关键支持。此外,提高档案资源的可用性,尤其是通过优化分类、检索和即时访问功能,能够极大地提升研究效率和决策准确性。数字化与智能化技术的发展为提升档案资源的可用性提供了有效路径。通过技术手段,不仅能完善对档案资源的管理,还能增强资源的多维度解析能力,赋予其更大的应用潜力。在推动档案资源数字化与共享的过程中,提高其可获得性与可用性已成为一种不可或缺的发展策略。

3 数字化路径下的跨机构档案资源共享实施方式

3.1 信息科学理论与互联网技术在档案资源共享中的应用

信息科学理论与互联网技术地结合在跨机构档案资源的共享中起着关键的作用。信息科学理论提供了关于如何组织、存储和检索信息的原则,这些原理在档案资源共享中至关重要。通过利用信息科学的资源共享理论,可以实现档案信息系统的结构化,使档案资源更加规范化、系统化,从而提高资源的兼容性和共享能力。

互联网技术的应用则为跨机构档案资源共享提供了技术基础。云计算技术为档案的存储和计算提供了高效平台,通过虚拟化技术可以实现资源的按需分配和快速调用,减少了硬件设施的需求和维护成本。大数据技术通过分析海量档案数据,能够挖掘更多潜在的共享价值和信息关联,从而增强档案资源的可用性和实用性。

在具体实践中,档案资源的数字化路径中多采用API接口技术,使得不同档案管理系统之间可以互联互通,打破信息孤岛的局限。这些接口允许不同信息系统进行无缝的数据交换,从而跨越了传统系统不兼容的障碍。区块链技术也逐渐在档案资源共享中崭露头角,其去中心化和不可篡改的特点,可以有效保障档案数据的安全性和真实性。

结合信息科学理论与互联网技术,可以在跨机构档案资源共享中构建起一个高效、安全、稳定的共享平台。这一平台不仅能提高档案资源的获取速度和使用效率,还能有效降低共享过程中的各种风险,为机构之间的深度合作提供了技术保障。

3.2 硬件设施标准规范法律法规的解决方案

在数字化路径下的跨机构档案资源共享实施过程中,硬件设施、标准规范及法律法规的解决方案对于确保档案资源的高效、安全共享至关重要。

硬件设施方面,需要构建一个稳定、安全的数字化基

基础设施网络。各机构之间应实现基础设施的互联互通,以保证档案资源的快速传输和访问。在这一过程中,高性能的服务器、存储设备以及高带宽的网络设施是必不可少的。这些设备不仅需要具备较强的处理能力和存储空间,还应考虑到未来扩展,以适应不断增长的档案资源共享需求。

对于标准规范而言,制定统一的数据编码和格式标准显得尤为重要。不同机构档案管理系统存在差异,导致数据格式各异,这给共享带来了极大挑战。通过引入元数据标准,可以在保留各机构特有信息的实现数据的可交换性和可重用性^[5]。还需建立一致的数据交换标准,以确保档案资源在不同平台间的顺畅流动。

法律法规是跨机构档案资源共享过程中的另一重要考虑因素。资料共享必须在法律框架内进行,确保合法合规。这包括对档案隐私保护、使用权限管理、数据保留期限等方面的明确界定。通过制定和遵循相关法律法规,可以有效防范档案资源使用中的法律风险,保护各方的合法权益。

硬件设施、标准规范及法律法规的完善与应用,为跨机构档案资源共享的顺利实施奠定了坚实基础。这些解决方案不仅提升了共享效率和安全性,还为跨机构合作提供了重要保障。

3.3 元数据标准在跨机构档案资源共享中的应用

在跨机构档案资源共享过程中,元数据标准的应用是实现资源高效整合和管理的关键因素。元数据标准提供了一套统一的描述框架,用于对档案资源进行描述和分类,确保数据在不同机构、系统和平台之间的互操作性。通过元数据标准的实施,档案信息得以在不同数码环境中保持一致性和完整性,从而提高了资源共享的效率。

统一的元数据标准促进了档案资源的检索和访问,使得用户可以快速准确地获取所需信息。这种标准化描述不仅包括基本的档案信息,如标题、作者和日期等,还涵盖了资源的访问权限、使用条件等方面的详细信息。元数据还支持跨平台的传播和交换,消除了技术壁垒,进而实现档案管理的自动化和智能化。

在实践中,不同机构通常采用国际公认的元数据标准,如 Dublin Core 或 ISO 19115 等,以确保档案资源具备高兼容性和灵活性。在具体实施过程中,结合各机构的特殊需求

和现有系统,可以对这些标准进行适度的本地化调整。这种调整需要在不影响标准化程度的情况下,增加对特殊数据类型和结构的支持。

元数据标准的合理应用不仅提高了档案资源的可用性,还推动了跨机构档案共享中信息技术的深入融合,增强了档案资源的管理效益和共享价值。元数据标准的实施,是推动数字化路径下档案资源共享的重要手段,为档案信息时代的发展奠定了坚实的基础。

4 结语

论文研究了跨机构档案资源共享的数字化路径,首先阐述了其理论基础,即信息科学中的资源共享与互联网技术的结合,然后详细介绍了如何通过数字化技术,克服各种障碍如软硬件设施、标准规范、法律法规等,从而提高档案资源的可获取性和可用性。通过实证分析几个成功的跨机构档案资源共享案例,本研究进一步探讨了元数据标准的使用,以及如何利用高效识别技术,互联网技术等实现档案资源的有效管理和高效共享。然而,尽管本研究取得了一些有益的发现和理论贡献,但是在实际的跨机构档案资源共享过程中,仍存在许多具体的、细节的问题需要进一步研究和解决,如问题的具体措施、规范制定、技术更新等。总的来说,文章提出的数字化路径下跨机构档案资源共享的策略和建议,对我国近期进行的跨机构档案资源共享的规划与实施具有一定的理论和实践指导意义。但随着组织的智能化,技术的不断进步,合作关系的日益复杂化,使得档案资源共享面临越来越复杂的问题,也为未来的进一步研究打下了基础。

参考文献

- [1] 邓耀梅.“互联网+”背景下档案数字资源共享问题分析[J].城建档案,2021(2):17-18.
- [2] 李沛沛.信息资源共享视角下自然资源档案数字化管理分析[J].兰台内外,2021(12):33-34.
- [3] 吴耿聪.资源共享视域下校园档案数字化管理研究[J].兰台世界,2022(6):89-91.
- [4] 王天乐.基于“互联网+”的档案信息资源共享服务路径[J].城建档案,2019(7):48-49.
- [5] 章超英.数字化平台提高医院档案信息资源共享的策略[J].知识文库,2020(9):145.

Research on the Problems and Countermeasures of Digital Publishing of Teaching and Auxiliary Books

Yaoguo Zhang

China University of Petroleum Press Limited, Qingdao, Shandong, 266555, China

Abstract

With the rapid development of information technology, the digital publishing of educational auxiliary books has become an important trend in the field of educational publishing. However, in the process of digital publishing, teaching and auxiliary books are faced with a series of problems, such as content homogenization, editing ability challenge, and insufficient market adaptability. At the same time, as an important support for the development of enterprises, the application of archives management in teaching and digital publishing also needs to be further studied. This paper first elaborates on the current situation of digital publishing of educational auxiliary books, and then elaborates on the problems faced by digital publishing of educational auxiliary books from four aspects: content homogenization, digital transformation of educational auxiliary content, editing ability challenge, and market adaptability. Then it introduces the application of file management and enterprise development research in digital publishing of educational auxiliary books. Finally, this paper expounds the countermeasures and suggestions of the digital publishing of teaching and auxiliary books in detail from many angles, in order to provide useful reference for the digital transformation of teaching and auxiliary publishing enterprises.

Keywords

teaching and auxiliary books; book digital publishing issues; countermeasure study

教辅类图书数字化出版问题及对策研究

张耀国

中国石油大学出版社有限公司, 中国 · 山东 青岛 266555

摘 要

随着信息技术的迅猛发展, 教辅类图书的数字化出版已成为教育出版领域的重要趋势。然而, 在数字化出版的过程中, 教辅类图书面临着内容同质化、编辑能力挑战、市场应变能力不足等一系列问题。同时, 档案管理作为企业发展的重要支撑, 其在教育数字化出版中的应用也亟待深入研究。论文先是具体阐述了教辅类图书数字化出版的现状, 随后分别从内容同质化、教辅内容数字化转化难题、编辑能力挑战、市场应变能力四个方面对教辅类图书数字化出版面临的问题进行了详细阐述, 紧接着又介绍了档案管理与企业发展研究在教辅数字化出版中的应用, 最后从多个角度详细阐述了教辅类图书数字化出版的对策与建议, 以期为教辅出版企业的数字化转型提供有益的参考。

关键词

教辅类图书; 图书数字化出版问题; 对策研究

1 引言

教辅类图书作为学生学习的重要辅助工具, 其数字化出版已成为教育出版领域的重要趋势。然而, 在数字化出版的过程中, 教辅类图书面临着诸多挑战。为了深入探讨这些问题并寻找有效的解决方案, 论文将对教辅类图书数字化出版的问题及对策进行研究。同时, 考虑到档案管理在企业发展中的重要作用, 论文还将分析档案管理在教辅数字化出版中的应用, 以期为教辅出版企业的数字化转型提供有益的参考和借鉴。

2 教辅类图书数字化出版的现状

随着信息时代的到来, 纸质图书市场, 尤其是教辅图书市场, 正经历着前所未有的挑战, 面临着饱和趋势。一方面, 传统纸质图书的生产、发行和存储成本高昂, 纸张资源的消耗问题也日益凸显; 另一方面, 读者的阅读习惯和需求正发生深刻变化, 数字化阅读因其便捷性和即时性而受到越来越多人的青睐。在此背景下, 数字化出版的兴起为教辅图书市场带来了新的生机。数字化出版不仅具有编辑便利、网络下载、快速查询、海量储存和及时更新等优势, 还能打破时间和空间的限制, 满足现代学生的学习需求, 同时降低生产成本, 提高出版效率, 为教辅出版企业带来新的盈利点。面对数字化出版的浪潮, 教辅出版企业积极参与转型, 投身

【作者简介】张耀国(1986-), 女, 中国山东莱芜人, 本科, 编辑, 从事出版研究。

于数字化教学资源建设。这些企业不仅加大了对数字化教辅图书的投资力度,还与教育机构、学校等合作,共同开发优质教学资源,涵盖了电子教材、电子题库、微课等多种形式的教学内容。在数字化教学资源的开发上,教辅出版企业注重内容的创新性和实用性,结合现代教学理念和技术手段,将传统教学内容转化为数字化形式,并加入互动元素和个性化定制功能。此外,教辅出版企业还积极研发空中课堂、在线教育等创新项目,通过线上教学平台将优质教学资源和学习工具与广大学生连接起来,实现远程教学和在线学习的目标,满足了不同层次和需求的学生的学习需求。

在数字化出版领域的技术革新中,大数据与人工智能技术的迅猛进步为教辅出版业带来了前所未有的技术基石。教辅出版企业凭借大数据技术,广泛收集并分析学生的学习行为数据,以此为基础,为他们量身打造更加精确和个性化的教学内容。与此同时,人工智能技术在教学内容的自动生成、智能推荐系统以及智能评估等方面的应用,极大地促进了教学效率与学习成果的提升^[1]。除此之外,教辅出版企业还在融媒体转型的道路上积极探索与实践,通过整合多种媒体形态与技术工具,将教学内容以更为鲜活、直观且具有高度互动性的方式展现,不仅丰富了教学内容的表达形式,也显著增强了学生的学习兴趣与参与度。

3 教辅类图书数字化出版面临的问题

3.1 内容同质化

在教辅类图书数字化出版的过程中,内容同质化成为了一个亟待解决的问题。由于市场竞争激烈,部分出版商盲目跟风出版,模仿热销产品,导致教辅内容质量参差不齐,充斥着大量重复且缺乏创新的产品,这些不仅无法满足学生的学习需求,还浪费了教育资源,阻碍了教辅市场的健康发展^[2]。同时,教辅数字化产品还面临着创新性不足的挑战,一些出版商在开发过程中未能充分引入和应用新理念、新技术,使得产品内容陈旧、形式单一,加之教育改革的深入和学生学习方式的变化,传统教学资源已难以满足现代教育需求,数字化教辅产品的数据资源实用性逐渐下降,无法为学生提供有效的学习支持。

3.2 教辅内容数字化转化难题

纸质教辅图书通常侧重于知识的梳理和总结,以帮助学生巩固课堂所学。然而,在数字化转化的过程中,如果仅仅将纸质内容简单地复制到电子设备上,就会导致内容的丰富性降低。这是因为数字化媒介具有更强的交互性和多媒体特性,可以容纳更多样化的信息呈现方式。如果数字化教辅产品仅仅停留在文字和图表的层面上,就无法充分发挥数字化媒介的优势,同时也无法满足学生的学习需求。

3.3 编辑能力挑战

在数字化时代,教辅编辑面临着编辑能力和技能方面的挑战。一些教辅编辑由于习惯于传统编辑方式,学习和创

新能力不足,难以快速掌握新技术和新理念,导致在数字化出版中力不从心,无法有效应对市场需求和变化。为了适应这一趋势,教辅编辑需要掌握网页制作、数据资源检索、电子文档处理等基本技能,并了解新媒体技术、数据分析技术、人工智能技术等前沿技术,以提高工作效率和质量,更好地完成数字化教辅产品的开发和制作工作^[3]。

3.4 市场应变能力

数字化出版具有高度的灵活性和创新性,这使得其在运营模式、技术手段和用户习惯等方面都呈现出快速变化的特点。这些变化不仅给教辅出版企业带来了机遇,也带来了挑战。如果企业无法及时适应这些变化,就可能失去市场竞争力,甚至被淘汰出局。面对这些变化,教辅编辑需具备较强的市场应变能力,密切关注市场动态和用户需求,及时调整出版策略,并具备敏锐的商业嗅觉和创新能力,以捕捉市场机会并开发竞争力产品,确保企业在激烈的市场竞争中保持优势。

4 档案管理与企业发展研究在教辅数字化出版中的应用

企业档案管理,作为企业管理架构中的核心环节,承载着记录企业历史变迁、经营实践、技术创新等关键信息的重要使命,是指导企业决策不可或缺的信息源泉。步入信息化时代,档案管理的数字化转型变得尤为迫切,但这一过程亦伴随着信息安全威胁、管理体系优化需求以及传统档案与数字档案融合的挑战。为克服这些障碍,企业广泛采纳数字化管理工具,诸如文档扫描技术、OCR(光学字符识别)以及数据存储解决方案,旨在提升档案管理的效率与安全性,这些技术在金融、医疗、教育等多个领域已展现出显著成效。在教辅出版行业,档案管理同样扮演着举足轻重的角色。教辅出版企业需整合教学资源、作者资源及版权资源,构建全面的资源体系,并迅速、准确地检索信息以优化工作流程。同时,确保数字档案的安全无虞、内容完整,防范数据外泄与篡改,是教辅出版企业面临的另一大挑战。数字化档案管理系统引入,能够有效应对这些挑战,通过管理教学资源库、作者信息库及版权信息库,实现资源的迅速检索与高效利用,并提供数据备份、加密等安全机制,确保信息的保密性与完整性。此外,区块链技术,以其去中心化、不可篡改的特性,为教辅内容的真实性与完整性提供了可靠的保障,成为教辅出版企业的强大技术支持。

档案管理不仅支撑企业决策,还是塑造企业形象与信誉的关键途径。一个标准化、系统化的档案管理系统,能够彰显企业的管理水平与专业形象,增强客户信任与认可度。同时,档案管理也是企业应对法律风险、履行社会责任的基石,有助于维护企业的合法权益。在教辅出版企业的数字化转型之旅中,档案管理同样发挥着关键的推动作用。通过数字化档案管理系统,教辅出版企业能够迅速整合资源、提升

工作效率与创新力，并为数字化转型提供坚实的数据支撑与分析服务，助力企业更精准地洞察市场需求与用户行为。因此，强化档案管理在教辅出版企业数字化转型中的应用，对于推动企业持续发展具有深远意义，是确保企业稳健前行的坚实后盾。

5 教辅类图书数字化出版的对策与建议

5.1 内容创新

在教辅类图书数字化出版领域，内容的创新性和实用性是吸引用户、提升市场竞争力的核心要素。为了打造具有独特性和实用价值的教辅产品，出版商应紧跟教育改革和市场需求的变化，不断推陈出新，引入新的教学理念、教学方法和评估体系，并结合现代科技手段来丰富教学内容和形式。教辅出版商应充分利用其丰富的教学资源和经验积累，通过数字翻版和深度加工，将这些资源转化为更符合现代学习需求的数字化产品，如电子书、在线课程等，并利用数据分析、智能推荐等技术手段，为用户提供个性化的学习路径和资源推荐，以满足用户的多样化学习需求。

5.2 编辑能力提升

在数字化时代，教辅编辑的能力面临着更高的要求，不仅需要具备扎实的专业知识和教学经验，还需要拥有强大的学习能力和创新能力。这要求编辑持续关注教育领域的最新动态、新技术和新理念，并将其融入教辅产品的设计和开发中，同时展现出创新思维，不断探索和尝试新的教学方法和手段，以满足用户多样化的学习需求。为此，出版商应定期开展培训活动，邀请行业专家和技术专家为编辑提供指导和培训，涵盖数字化出版的基础知识、数字化工具的使用技巧以及数据分析方法等内容，帮助编辑深入了解数字化出版的流程和特点，掌握数字化时代的专业技能，从而更好地适应并引领数字化出版的趋势。

5.3 市场策略调整

在数字化教辅出版领域，加强市场调研成为了解用户需求、把握市场趋势的关键手段。教辅出版商应定期开展市场调研，通过问卷调查、用户访谈等方式收集用户反馈和需求信息，并据此调整出版方案，包括优化产品内容、改进产品设计、提升用户体验等方面，以精准定位目标用户群体，提高市场竞争力。同时，为了满足用户多样化的学习需求，

出版商还应积极开发多样化的数字化教辅产品，如手机报、彩信、点读机、电子书等，覆盖不同的学习场景和用户需求，为用户提供实时学习资讯、图文并茂的学习材料、语音互动和发音练习以及丰富的阅读资源和便捷的阅读体验。

5.4 档案管理优化

为了优化档案管理的效率和服务品质，教辅出版商亟需采纳先进的档案管理系统，以此实现档案的全面数字化存储、迅速检索及高效运用，从而显著提高档案管理的整体效能与质量。这些系统还融入了数据备份、加密等安全手段，为档案数据筑起了一道坚固的安全防线，保障了其安全性和完整性。在数字化出版的广阔天地里，数据安全保护同样占据着举足轻重的地位。为此，出版商必须构建起一套完备的数据安全保护体系，涵盖数据加密、数据备份、访问权限控制等多个维度，以确保教辅内容的真实可靠与完好无损，有效防止数据的外泄与篡改。除此之外，利用区块链等前沿技术来进一步加固数据的安全性和可信度，已成为一个切实可行的策略。通过区块链技术，出版商能够将教辅内容的元数据、版权信息等关键信息镌刻于区块链之上，形成一道不可磨灭的印记。

6 结论

综上所述，论文通过对教辅类图书数字化出版的问题及对策进行研究，发现内容同质化、编辑能力挑战、市场应变能力不足等问题是当前教辅数字化出版面临的主要挑战。通过引入档案管理与企业发展研究的视角，论文提出了加强内容创新、提升编辑能力、调整市场策略以及优化档案管理等对策与建议。研究表明，这些对策与建议有助于提升教辅出版企业的竞争力和市场地位。未来，随着信息技术的不断发展和教育改革的深入推进，教辅类图书数字化出版将迎来更加广阔的发展前景。

参考文献

- [1] 高英.教辅类图书数字化出版问题及对策研究[J].新闻研究导刊, 2023,14(10):216-218.
- [2] 孙铁军.教辅类图书数字化出版问题及对策研究[J].科技传播, 2017,9(18):1-2+4.
- [3] 罗子超.数字时代下图书出版的问题及对策研究[J].新闻传播, 2018(3):58-59.