

档案管理与企业发展研究



Volume 2  
Issue 12

December 2024

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

# 档案管理与 企业发展研究



Volume 2 · Issue 12 · December 2024 · ISSN 3029-2433(Print) 3029-2441(Online)

SYNERGY  
PUBLISHING PTE. LTD.

Tel: +65 65881289  
E-mail: contact@s-p.sg  
Website: ojs.s-p.sg

ISSN 3029-2433

9 773029 243246 12 >

中文刊名：档案管理与企业发展研究

Serial Title: Research on Archives Management and Enterprise Development

ISSN: 3029-2433 (纸质) 3029-2441 (网络)

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

出版语言：华文

Language: Chinese

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

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

出版社名称：新加坡协同出版社

Publisher: Synergy Publishing Pte. Ltd.

## 《档案管理与企业发展研究》征稿函

### Database Inclusion



Asia & Pacific Science Citation Index



China National Knowledge Infrastructure



MyScienceWork



Google Scholar



Crossref



Creative Commons

### 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



### 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。

# 档案管理与企业发展研究

Volume 2 Issue 12 December 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 科研院所科研项目团队协作效率提升的策略优化研究 / 罗华  
/ 张凯
- 4 为构建更有效力的国际传播体系提供有力人才支撑, 浅析新时代外籍人才的引进与管理 / 张阳阳  
/ 张亚杰
- 7 浅谈中资企业人力资源管理本土化建设 / 吕璐  
/ 李洋
- 10 新形势下国际工程管理人才领导力素质模型研究 / 王子焯  
/ 孙龙
- 13 新时期如何开展企业思想政治工作 / 黄晓玉  
/ 张宝玖
- 16 数字化转型背景下资产管理岗位的人力资源培训需求与路径 / 程永杰  
/ 袁艳
- 19 人才招聘与留存策略对企业绩效的影响分析 / 万玉梅  
/ 陈津
- 22 数字化时代秘书工作效率提升策略研究 / 王帅  
/ 修之芮 李晓婧
- 25 构建县级党校校级协作新模式的实践与探索 / 彭雪琴  
/ 高鑫恒
- 28 事业单位人事档案管理与绩效考核体系的融合探索 / 包梅花  
/ 王丽娜
- 31 深化国有企业海外党建工作实践 赋能海外业务高质量发展 / 李宏伟  
/ 刘佳
- 34 文旅融合背景下公共图书馆文创产品开发研究 / 刘灵灵  
/ 王琪
- 37 高质量党建推动生产基地高质量发展的思考 / 刘灵灵  
/ 梁多庆
- 40 大数据时代流动人员人事档案管理的困境及对策分析 / 龚素芳  
/ 李雪芹
- 43 试析国有企业党建工作与生产经营深度融合措施 / 张希平  
/ 陈萨
- 46 文书档案管理规范化与信息安全保障机制研究 / 李颖慧  
/ 吕凯凯
- 49 档案数字化进程中的风险防控与应对策略 / 彭琪
- 52 新形势下政府文书档案管理的优化策略
- 55 思想政治教育融入国企人力资源管理的途径
- 58 事业单位人事档案管理数字化转型
- 61 湖北省图书馆中文图书部: 历史视角下的读者服务变革与创新
- 64 “党建+采购”: 新时代国企采购透明化管理模式研究
- 67 交通文书档案数字化管理策略与实践
- 70 航空研制企业项目管理成熟度模型的应用
- 73 高校档案服务创新与学生满意度提升策略研究
- 76 面向公众的基层档案资源开发与利用模式创新
- 79 大数据背景下文书档案安全保密管理浅探
- 82 加强事业单位思想政治工作创新的实践探索
- 85 加强国有企业政工干部队伍建设的思考
- 88 国有企业资金集中管理模式与创新路径探索
- 91 在安全生产中发挥党员领导干部引领模范作用的研究
- 94 档案管理信息化建设与创新思路
- 97 大数据时代加强档案管理信息化建设的对策研究

1	Research on Strategy Optimization for Improving Collaboration Efficiency of Research Project Teams in Research Institutes / Kai Zhang		
4	Provide Strong Talent Support for Building a More Effective International Communication System, Analysis of the Introduction and Management of Foreign Talents in the New Era / Yajie Zhang		
7	Discussion on the Localization Construction of Human Resource Management in Chinese Enterprises / Yang Li		
10	Research on the Leadership Competency Model of International Engineering Management Talent under the New Situation / Long Sun		
13	How to Carry out Ideological and Political Work in Enterprises in the New Era / Baojiu Zhang		
16	Human Resource Training Needs and Paths for Asset Management Positions under the Background of Digital Transformation / Yan Yuan		
19	Analysis of the Impact of Talent Recruitment and Retention Strategies on Corporate Performance / Jin Chen		
22	Research on Strategies for Improving the Efficiency of Secretarial Work in the Digital Age / Zhirui Xiu Xiaoqing Li		
25	Practice and Exploration of Building a New Model of Collaboration at the County Party School and School Level / Xinheng Gao		
28	Exploration of the Integration of Personnel File Management and Performance Evaluation System in Public Institutions / Lina Wang		
31	Deepening the Practice of Overseas Party Building in State-owned Enterprises to Enable High-quality Development of Overseas Business / Jia Liu		
34	Research on the Development of Cultural and Creative Products in Public Libraries under the Background of Cultural and Tourism Integration / Qi Wang		
37	Reflection on Promoting High Quality Development of		
			Production Bases through High Quality Party Building / Duoqing Liang
40			Analysis of the Challenges and Countermeasures of Personnel File Management for Mobile Personnel in the Era of Big Data / Xueqin Li
43			Analysis of Measures for the Deep Integration of Party Building Work and Production and Operation in State Owned Enterprises / Sa Chen
46			Research on Standardization of Document Archives Management and Information Security Guarantee Mechanism / Kaikai Lv
49			Risk Prevention and Control and Coping Strategies in the Process of Archives Digitization / Hua Luo
52			The Optimization Strategy of the Government Document and File Management under the New Situation / Yangyang Zhang
55			The Path of Ideological and Political Education into the Human Resource Management of State-owned Enterprises / Lu Lv
58			Digital Transformation of Personnel File Management in Public Institutions / Ziye Wang
61			Chinese Book Department of Hubei Provincial Library: Reader Service Reform and Innovation from a Historical Perspective / Xiaoyu Huang
64			“Party Building + Procurement”: Research on the Transparent Management Mode of State-owned Enterprise Procurement in the New Era / Yongjie Cheng
67			Digital Management Strategy and Practice of Transportation Document Archives / Yumei Wan
70			Application of Project Management Maturity Model in Aviation Research and Development Enterprises / Shuai Wang
73			Research on the Innovation of University Archives Service and the Improvement Strategy of Students’ Satisfaction / Xueqin Peng
76			Innovation in the Development and Utilization Mode of Grassroots Archival Resources for the Public

	/ Meihua Bao		/ Sufang Gong
79	Exploration of Document Security and Confidentiality Management under the Background of Big Data	91	Play the Exemplary Role of Leading Cadres in Production Safety
	/ Hongwei Li		/ Xiping Zhang
82	Strengthen the Practical Exploration of Innovation in Ideological and Political Work In Public Institutions	94	Information Construction and Innovative Ideas of Archives Management
	/ Xuefei Feng		/ Yinghui Li
85	Reflection on Strengthening the Construction of Political Work Cadres in State-owned Enterprises	97	Research on the Countermeasures of Strengthening the Information Construction of Archives Management in the Era of Big Data
	/ Lingling Liu		/ Qi Peng
88	Exploration of the Centralized Management Mode and Innovative Path of State-owned Enterprise Funds		

# Research on Strategy Optimization for Improving Collaboration Efficiency of Research Project Teams in Research Institutes

Kai Zhang

The 20th Research Institute of China Electronics Technology Group Corporation, Xi'an, Shaanxi, 710000, China

## Abstract

The improvement of team collaboration efficiency in scientific research projects is the key to the success of the project. In view of the shortcomings of the current scientific research project teams in scientific research institutes in terms of communication mechanism, goal setting, resource allocation, incentive mechanism and information management, this paper proposes an optimization strategy. First, enhance the sense of belonging and responsibility of team members by establishing clear, quantifiable goals. Second, optimize the communication mechanism, establish diversified communication channels and shared knowledge platforms, and ensure the smooth flow of information. Third, allocate resources reasonably, assign tasks according to members' expertise and interests, and establish a resource sharing platform. Fourth, improve the incentive mechanism, set up a reward system and provide career development opportunities, and stimulate enthusiasm and innovation. Finally, information management tools, such as project management software and collaborative office tools, are introduced to achieve task assignment, progress tracking and document sharing, and reduce manual operation and time waste.

## Keywords

scientific research projects; teamwork; efficiency; tactics

# 科研院所科研项目团队协作效率提升的策略优化研究

张凯

中国电子科技集团公司第二十研究所, 中国·陕西 西安 710000

## 摘要

科研项目团队协作效率的提升是实现项目成功的关键。论文针对当前科研院所科研项目团队在沟通机制、目标设定、资源分配、激励机制和信息化管理等方面的不足, 提出了优化策略。第一, 通过建立明确、可量化的目标, 增强团队成员的归属感和责任感。第二, 优化沟通机制, 建立多样化的沟通渠道和共享知识平台, 确保信息畅通。第三, 合理分配资源, 根据成员的专长和兴趣进行任务分配, 并建立资源共享平台。第四, 完善激励机制, 设立奖励制度和提供职业发展机会, 激发积极性和创新精神。第五, 引入信息化管理工具, 如项目管理软件和协同办公工具, 实现任务分配、进度跟踪和文档共享, 减少人工操作和时间浪费。

## 关键词

科研项目; 团队协作; 效率; 策略

## 1 引言

科研项目团队协作涉及多学科、多领域的交叉融合, 其效率高低直接关系到研究成果的产出速度和质量。然而, 在实际操作过程中, 科研项目团队协作往往面临诸多挑战, 如沟通不畅、目标不明确、资源分配不均等问题。因此, 优化科研项目团队协作策略, 提升协作效率, 成为当前科研管理的重要课题。

【作者简介】张凯(1988-), 男, 中国陕西西安人, 本科, 工程师, 从事电子信息工程、科研项目管理、固定资产投资研究。

## 2 科研项目团队协作现状分析

科研院所项目团队的协作效率在国内外呈现出显著差异, 主要体现在组织结构、管理方式和文化背景等方面。国外科研院所的团队协作效率往往较高, 得益于较为成熟的管理模式和较强的跨学科合作意识。例如, 美国、德国等科研强国普遍采用扁平化的管理结构, 研究人员可以更直接地参与决策过程, 减少了层级间的沟通障碍。此外, 国外科研项目注重跨学科合作, 通过整合不同领域的专家资源, 能够更迅速地解决复杂问题。这种高效的协作机制提升了创新速度, 缩短了项目周期。例如, 欧美的多学科联合实验室和技术创新中心已成为提升科研产出的重要平台。此外, 国外科研院所注重团队成员的培训和沟通技巧的提升, 采用定期的团队建设活动和研讨会, 促进团队成员之间的理解与合作。

相比之下,中国科研院所的团队协作效率虽有显著提升,但仍面临一些挑战。首先,国内科研院所的沟通机制不健全,决策链条较长,导致信息传递效率低下,团队成员的参与感不足。此外,中国科研团队跨学科协作目标不明确和资源分配不均,许多项目仍以单一学科为主,限制了创新思维的碰撞与融合。虽然近年来中国科研院所积极推动跨学科合作,并借鉴国外先进管理模式,但在实际操作中,学科壁垒和资源分配不均的问题仍然存在。尽管如此,随着中国科研体制的不断改革,团队协作效率逐渐提高,特别是在新兴领域的科研项目中,已涌现出不少高效协作的典范项目。

## 2.1 沟通机制不健全

有效的沟通是团队协作的基础,但当前许多科研项目团队在沟通机制上存在不足,如沟通渠道单一、信息传递不及时等,导致团队成员之间信息闭塞,协作效率低下。在科研项目中,团队成员通常来自不同的学科背景和专业领域,彼此之间的沟通和协作尤为重要。然而,许多团队在沟通机制上存在明显的缺陷。第一,沟通渠道单一是一个普遍问题。很多团队依赖传统的面对面会议或电子邮件进行沟通,这些方式虽然有效,但在快节奏的科研工作中显得不够灵活和高效。例如,面对面会议安排烦琐,时间协调困难,通过内网则可能存在信息传递滞后和遗漏的风险。第二,信息传递不及时也是一个常见问题。在科研项目中,总体方案论证、专业技术方案、数字原型样机、半实物样机、物理样机实验数据、研究成果和项目全生命周期状态等信息需要实时共享,以便团队成员能够同步了解项目状态并作出相应调整<sup>[1]</sup>。

## 2.2 目标不明确

共同目标是团队协作的驱动力,但部分科研项目团队在制定目标时缺乏明确性和可衡量性,导致团队成员在执行过程中方向不清,动力不足。在科研项目中,明确的目标不仅是团队努力的方向,也是评估项目进展和成果的重要依据。然而,许多团队在目标设定上存在概念模糊和不具体的问题。第一,目标缺乏明确性是一个常见问题。一些团队在项目启动时未能清晰地定义项目目标,导致团队成员对项目的总体方向和具体任务理解不一致。例如,某个科研项目的目标可能是“提高某XXX状态下的XXX性能”,但具体的性能指标和预期结果没有明确,团队成员在执行过程中就会感到迷茫,不知道应该朝哪个方向努力。第二,目标缺乏可衡量性也是一个重要问题。科研项目的成功往往需要通过具体的指标来评估,如虚拟仿真模拟、原型演示验证、实验数据、论文发表数量、专利申请等。如果目标过于笼统,缺乏具体的衡量标准,团队成员就无法准确判断自己的工作是否达到了预期效果。

## 2.3 资源分配不均

科研项目资源有限,如何合理分配资源直接关系到团队协作的效率。然而,在实际操作中,资源分配不均的问题时有发生,导致部分团队成员因资源匮乏而无法高效开展工

作。资源分配不均不仅影响了团队成员的工作效率,还可能导致团队内部的矛盾和冲突。第一,资源分配不均的一个主要原因是缺乏科学合理的资源管理机制。在科研项目中,资源包括人力、经费、设备和时间等,如何科学合理地分配这些资源,确保每个团队成员都能充分发挥作用,是一个重要的管理问题。然而,许多团队在资源管理上缺乏系统的规划和管理机制,导致资源分配随意性和主观性强,无法满足团队成员的实际需求<sup>[2]</sup>。例如,某些团队成员可能因为项目负责人主观能动性或本位经验主义而获得更多资源,而其他成员则因资源匮乏而无法高效开展工作。第二,资源分配不均还可能导致团队内部的不公平感和挫败感。当团队成员发现自己的工作条件和资源不如他人时,容易产生不满和消极情绪,影响团队的凝聚力和协作效率。

## 2.4 激励机制不足

激励机制是激发团队成员积极性和创新精神的重要手段。但部分科研项目团队在激励机制建设上存在不足,导致团队成员缺乏工作动力和创新意愿。在科研项目中,团队成员的工作积极性和创新精神直接关系到项目的成败。然而,许多团队在激励机制建设上存在明显的不足。第一,激励机制缺乏多样性是一个常见问题。许多团队仅依靠基本工资和年终绩效奖金作为激励手段,缺乏其他形式的激励措施。例如,团队成员在完成重要任务或取得重大突破后,缺乏额外的奖励和认可,这容易导致团队成员的工作积极性下降。第二,激励机制缺乏个性化也是一个重要问题。科研项目团队成员的背景和需求各不相同,一刀切的激励措施难以满足所有人的需求。第三,当前科研团队的激励机制还集中表现在个人科研成果的奖励上,而对于团队协作贡献的重视程度不够。缺乏针对团队整体贡献的奖励机制,使得团队成员的合作意愿较低,难以形成高效的集体协作氛围。

## 2.5 约束机制不畅

约束机制不畅是科研项目管理中的常见问题,尤其在国内外科研院所中表现尤为突出。科研项目的约束机制往往涉及多层次的管理制度、资金使用规定以及成果考核标准。然而,在实际执行过程中,这些机制常常缺乏明确性和可操作性,导致管理效率低下。例如,资金管理和使用的约束机制不够清晰,部分科研项目在资金审批、使用流程上存在过度冗长的程序,影响了项目的进度和灵活性。此外,科研成果的考核机制也缺乏灵活性,过于强调量化指标,如发表论文的数量,而忽视了科研创新性和实际应用价值。这种单一的评价标准不仅限制了科研人员的创造力,也可能导致短期行为的出现,违背了科研工作的初衷。

# 3 科研项目团队协作效率提升优化策略

## 3.1 建立共同目标,明确实施方向

在科研项目团队中,建立共同目标并明确实施方向是确保团队高效协作的关键。根据SMART原则,设定目标时

应确保其具体性，即目标必须明确、清晰，便于团队成员理解和执行。为了实现该目标，团队需要采取有效的实施方向措施，确保每个成员明确其任务和角色。首先，团队应根据 SMART 原则将总体目标分解为阶段性任务，明确各个成员的责任和交付时间。这不仅能够帮助团队成员更好地理解自己的工作任务，也能避免工作重叠和遗漏。其次，定期召开项目会议，进行目标回顾和进度检查，确保团队成员之间的沟通畅通无阻，及时发现并解决项目执行中的问题。最后，合理配置资源，确保各项工作能够顺利进行，尤其是在关键节点上，要安排专门的技术支持和协作。

### 3.2 优化沟通机制，打破信息孤岛

优化沟通机制，打破信息孤岛，是提高科研项目团队协作效率的关键。为了实现信息的快速传递与反馈，团队可以采取一系列措施。首先，建设集中的信息管理平台，确保所有团队成员都能在一个统一的系统中更新和查询项目进展。例如，可以使用项目管理软件，让每个成员在平台上标注自己的任务进度、共享相关文件并及时反馈问题。这种集中的平台能够使信息实时更新，并确保团队成员能够随时获取到最新的进度和成果，避免了不同团队或部门之间的信息壁垒。其次，定期安排跨部门的沟通会议和同步会，以确保不同职能团队之间的协调与合作，及时传递信息，解决项目执行中出现的问题。通过定期的进度更新和问题汇报，团队成员能够及时掌握其他团队的工作进展，减少信息滞后或误传的风险。

### 3.3 合理分配资源，推动任务协同

根据团队成员的专长和兴趣，合理分配资源，确保每个成员都能充分发挥自己的优势。同时，建立科研资源共享平台，提高资源利用效率。在科研项目中，资源的合理分配直接关系到团队协作的效率。然而，许多团队在资源分配上存在不均和不合理的问题，导致部分团队成员因资源匮乏而无法高效开展工作。因此，合理分配资源是提升团队协作效率的重要措施。

第一，团队领导者应充分了解每个成员的专长和兴趣，合理分配任务和资源。在项目启动阶段，团队领导者可以通过问卷调查、面谈等方式，了解每个成员的专业背景、技能特长和兴趣爱好，确保任务和资源的分配能够充分发挥每个成员的优势。第二，在优化团队协作的过程中，基于成员能力与兴趣的任务分配原则是提高效率和团队凝聚力的重要因素。合理的任务分配应结合团队成员的专业技能、经验和个人兴趣，使每个成员能够在擅长和感兴趣的领域发挥最大

潜力。

### 3.4 完善激励机制，增加团队氛围

科研项目团队应设立明确的奖励制度，对优秀团队成员进行表彰和奖励。奖励可以是经济上的，如绩效奖金，也可以是非经济上的，如荣誉证书、团队表彰等奖励。首先，通过设立奖励制度，团队可以激发成员的积极性和创新精神，提高团队的整体协作效率。其次，团队应积极推荐提供职业发展机会，鼓励团队成员不断学习和进步。最后，构建积极、开放和信任的团队文化可以促进成员间的默契配合和共同目标的达成。

### 3.5 引入信息化管理工具，拓宽交流渠道

在科研项目中，信息化管理工具可以显著提升团队的协作效率和项目管理能力。在当前国内外科研院所的实际应用中，项目管理软件（如 JIRA、Trello、Asana 等）在科研院所的应用帮助团队明确任务分配、进度监控和问题追踪。这些软件能够通过可视化的任务板和甘特图功能，使项目进展一目了然，并自动提醒团队成员完成任务的时间节点，确保每个环节都在计划范围内。数据分析平台如 Python、R、Matlab 等工具的引入，则帮助团队成员在处理复杂数据时更加高效和精准。通过数据可视化和统计分析，研究人员可以更清晰地掌握数据背后的规律和趋势，从而为研究成果的发表和决策提供有力支持。这些技术手段不仅提高了科研人员的工作效率，还优化了跨部门、跨学科的协作模式，推动了科研项目的顺利开展<sup>[1]</sup>。

## 4 结论

科研项目团队协作效率的提升是一个复杂而重要的过程。通过建立共同目标、优化沟通机制、合理分配资源、完善激励机制、引入信息化管理工具和促进跨学科合作等策略优化措施，可以显著提高科研项目团队协作效率，为科学研究的进步作出更大的贡献。未来，随着科学技术的不断发展和科研管理水平的不断提升，科研项目团队协作效率将进一步提高，推动科学事业迈向新的高度。

## 参考文献

- [1] 刘俊婉,巩晓云,徐硕,等.基于关系链接的科研团队创新绩效影响机制研究[J/OL].软科学,1-15[2025-02-07].<http://kns.cnki.net/kcms/detail/51.1268.G3.20240921.1638.002.html>.
- [2] 廖小文,王俊.新时代大学生创业团队建设研究[J].齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版),2024(8):139-142.
- [3] 陈震华,郭跃,梅晰凡.基于学科交叉导师团队培养骨科学研究生科研能力[J].中国高等医学教育,2024(6):53-54.

# Provide Strong Talent Support for Building a More Effective International Communication System, Analysis of the Introduction and Management of Foreign Talents in the New Era

Yajie Zhang

American Communication Center, China Foreign Languages Publishing House (Beijing Weekly), Beijing, 100037, China

## Abstract

The Third Plenary Session of the 20th CPC Central Committee proposed “building a more effective international communication system”, which pointed out the direction for international communication work. Foreign talents have unique advantages in telling China’s story well and promoting exchanges and mutual learning among different civilizations. They are an important force for international communication and an important part of the talent team. In the field of international communication, it is necessary to thoroughly implement the new concepts, strategies and measures of talent work in the new era, strengthen the construction of foreign talent teams, and do a good job in the introduction and management of foreign talents, so as to provide strong talent support for building a more effective international communication system and comprehensively improving the efficiency of international communication. In the new era, “the continuous development of all media, the emergence of whole-process media, holographic media, full-staff media, full-effect media, information everywhere, everything, no one is used, resulting in profound changes in the ecology of public opinion, media pattern, communication mode.”

## Keywords

foreign talents; introduction and management; international communication effectiveness; talent support

## 为构建更有效力的国际传播体系提供有力人才支撑，浅析新时代外籍人才的引进与管理

张亚杰

中国外文局美洲传播中心（北京日报社），中国·北京 100037

## 摘要

党的二十届三中全会提出“构建更有效力的国际传播体系”，为国际传播工作指明了方向。外籍人才在讲好中国故事、推动不同文明交流互鉴中具有独特优势，是国际传播事业的重要力量，是人才队伍的重要组成部分。国际传播领域要深入贯彻新时代人才工作新理念新战略新措施，加强外籍人才队伍建设，做好外籍人才的引进与管理，为构建更有效力的国际传播体系、全面提升国际传播效能，提供有力人才支撑。新时代，“全媒体不断发展，出现了全程媒体、全息媒体、全员媒体、全效媒体，信息无处不在、无所不及、无人不用，导致舆论生态、媒体格局、传播方式发生深刻变化”。

## 关键词

外籍人才；引进与管理；国际传播效能；人才支撑

## 1 引言

中华人民共和国成立 75 年来，中国聘任了大批对华友好的外籍人才对外文稿进行改写、编辑和语言润色，使文章表达更明确、语言更地道，更符合外国读者的阅读习惯，收到了良好的社会效果。国际传播领域要深入贯彻新时代人才工作新理念新战略新措施，加强外籍人才队伍建设，发挥外籍人才自身独特的优势，用融通中外的语言、优秀的翻译作

品讲好中国故事，引导更多外国读者读懂中国，为促进中国 and 世界各国交流沟通、推动构建人类命运共同体作出新贡献<sup>[1]</sup>。

## 2 外籍人才在国际传播体系中的重要性

### 2.1 带来多元文化视角

外籍人才均来自不同的国家和地区，因此他们拥有着各自独特的文化背景、价值观念和思维方式。对于国际传播来说，他们以这一得天独厚的优势，为我们提供新鲜的、多元的文化视角，从而帮助我们更好地理解不同国家和地区的受众需求和文化差异，进而制定出更具针对性和有效性的传播策略。

【作者简介】张亚杰（1971-），女，中国吉林公主岭人，硕士，高级经济师，从事人力资源管理研究。

## 2.2 提升传播内容质量

大部分外籍人才在新闻、传媒、文化等领域都具有专业的知识和技能。也就是说他们可以为国际传播体系带来先进的传播理念、技术和方法，达到提升传播内容质量和水平的目的。例如，外籍记者可以凭借其国际新闻的敏感度和专业素养，来为国际传播提供更具深度和广度的新闻报道；而外籍翻译人才则可以确保传播内容在语言转换上的准确性和流畅性。

## 2.3 增强国际影响力

外籍人才能以自己的亲身经历和感受，向世界讲述中国故事与传播中国声音，从而能够增强中国在国际上的影响力和亲和力的参与，并且增加中国国际传播体系的国际色彩和吸引力。同时，外籍人才还可以借助自己的社交网络和人际关系，去将中国的文化和价值观传播到更广泛的国际受众中。

## 3 新时代外籍人才的引进与管理存在以下难点

### 3.1 政策与法规方面

#### 3.1.1 签证和居留许可办理复杂

外国人在中国工作必须办理工作签证和居留许可，但是需要准备大量的材料且审批时间较长，也就是说办理流程较为烦琐。而一些外籍人才可能因对政策不熟悉、材料不符合要求或审批过程中的不确定性等原因，导致其办理过程比较困难，进而影响其来华工作的意愿和进度。

#### 3.1.2 政策的稳定性和连贯性不足

相关政策可能会根据国家的发展需求、国际形势等因素不断调整 and 变化，而这对外籍人才和用人单位来说，可能会难以快速适应和准确把握。同时政策的不稳定性也可能影响外籍人才对在中国长期发展的信心。

#### 3.1.3 资质认定和职称评审体系不健全

对于外籍人才的学历、专业技能、工作经验等方面的资质认定，以及职称评审等，目前依然缺乏统一、规范的标准和程序。此现象可能会导致一些优秀的外籍人才在国内的职业发展受到限制，并且也影响了用人单位对他们的评价和使用。

### 3.2 工作与生活环境方面

#### 3.2.1 薪资与福利待遇的差异和平衡

受不同经济环境的影响，所以外籍人才可能对薪资、福利等待遇有较高的期望，尤其是来自发达国家的人才更希望在中国能够获得与母国相当或相近的收入水平和福利待遇。然而国内的薪资水平和福利体系与一些发达国家可能存在差距，因此如何在满足外籍人才需求的同时，还能保持企业或单位的成本控制和薪酬公平性是一个难点。

#### 3.2.2 工作环境和文化氛围的适应问题

中国的工作环境、管理模式、团队文化等与其他国家可能存在差异，所以外籍人才就需要一定的时间来适应。举例来说，中国的工作节奏、决策方式、沟通风格等可能与他们之前所熟悉的有所不同，这类问题可能会导致其在工作上产生摩擦和误解。此外，中国一些企业或单位缺乏国际化的

工作氛围和文化包容度，其也会影响外籍人才的工作积极性和融入度。

#### 3.2.3 生活配套设施和服务不完善

现阶段在一些城市，适合外籍人才居住的高品质住房供应不足，且医疗服务的国际化程度不高，以及外籍子女的教育选择有限等问题依然存在。上述这些生活配套设施和服务的不完善相关问题会给外籍人才带来不便，进而影响他们的生活质量和工作稳定性。

### 3.3 文化与社会融入方面

#### 3.3.1 语言障碍

语言是沟通的基础，虽然目前有越来越多的外籍人才会说中文，但其中仍有相当一部分人在语言交流上存在困难。而这不仅会影响他们在工作中的沟通效率和团队协作，同时也会限制了他们与当地人的交流和融入，进而在日常生活中给他们带来诸多不便。

#### 3.3.2 文化差异导致的沟通和理解障碍

显而易见的是不同国家和地区的文化背景、价值观念、行为习惯等存在差异，该问题可能会导致外籍人才与中国同事、合作伙伴之间在沟通和理解上出现偏差。常见的在工作方式、时间观念、人际关系处理等方面，外籍人才可能会因为文化差异而产生矛盾和冲突。

#### 3.3.3 社会融入难度较大

外籍人才来到中国之后，需要建立新的社交圈子和社会关系。但由于语言、文化等方面的障碍，以及缺乏合适的社交平台 and 机会，也许会致使他们感到孤独和孤立，进而难以融入当地社会。并且这不仅会影响他们的心理健康和生活满意度，还会影响他们对中国的认同感和归属感。

### 3.4 信息不对称与沟通不畅方面

#### 3.4.1 外籍人才对中国市场和就业机会有了解有限

当前许多外籍人才对中国的经济发展、产业结构、就业市场等情况了解不够深入，从而导致他们在选择来华工作时存在盲目性。另外，由于缺乏有效的信息渠道和咨询服务，他们就可能会错过一些适合自己的工作机会，或者对工作岗位的期望值与实际不符。

#### 3.4.2 用人单位对外籍人才的需求和能力评估不准确

用人单位在招聘外籍人才时由于对国外的教育体系、专业认证等不熟悉，也许会导致对外籍人才的能力和水平评估不准确。同时用人单位与外籍人才之间的沟通渠道不畅通问题，会出现信息传递不及时、不准确等问题，此问题也会影响人才引进的效果和管理的质量。

### 3.5 安全与风险管控方面

#### 3.5.1 安全风险的防范和应对

外籍人才在华工作和生活期间依然避免不了了一些安全风险，如自然灾害、公共卫生事件、社会治安等。因此，如何加强对外籍人才的安全保障，即提高他们的安全意识和应急处理能力是一个需要重视的问题。

### 3.5.2 知识产权和商业机密的保护

一些外籍人才可能掌握着先进的技术和商业机密，所以在引进和管理过程中，我们该如何保护知识产权和商业机密，从而防止泄露和侵权行为的发生也是一个挑战。

## 4 新时代外籍人才的引进与管理策略

在全球化不断深入的新时代之下，构建出更有效力的国际传播体系成为国家发展的重要战略任务。而外籍人才不仅带来了多元的文化视角和专业技能，还能助力提升我国在国际舞台上的话语权和影响力<sup>[2]</sup>。其作为连接不同国家和文化的桥梁，在国际传播中发挥着独特而关键的作用<sup>[3]</sup>。因此，积极引进和科学管理外籍人才，从而为构建更有效力的国际传播体系提供有力人才支撑，具有重大的现实意义。

### 4.1 加强组织领导，健全机制

外籍人才是人才队伍的重要组成部分，单位一把手应亲自抓，把外籍人才的引进与管理工作纳入重要议事日程，设置专门机构并调配懂外语、管理经验丰富的人员专职负责外籍人才工作，在人、财、机制等方面提供保障。

### 4.2 拓宽外籍人才引进渠道，按需引进讲求实效

坚持“以我为主、按需引进、突出重点、讲求实效”的原则，通过境内外专业招聘网站发布招聘信息，参加国内外国际人才招聘会，招聘事业发展合适外籍人才；利用合作项目、重大活动等机会，及时发现人才，招聘人才；通过猎聘方式招聘特殊岗位需要的外籍人才；通过业内人士推荐，招聘急需外籍人才。除此之外，还可以与国外高校建立合作关系，以及加强与国际组织的合作，即开展学生交换、教师互访等项目并从中发现和引进有潜力的外籍人才，同时借助派遣人员到国际组织工作、邀请国际组织的外籍专家来我国指导等方式，来引进具有国际视野和专业能力的外籍人才。

立足国家外宣大局需要，牢固树立“大人才观”，注重多方面、多渠道引才引智。本着“不求所有，但求所用”的原则，发挥行业、平台、品牌优势，聚天下英才而用之。探索灵活的合作机制，尝试高层次外籍特殊人才参与开拓创新性项目，借鉴他们先进的理念和成熟经验，拓宽视野，缩短差距，发挥其所长为我所用，实现人才使用和事业发展双赢。

### 4.3 完善外籍人才使用机制，拓展外籍人才事业舞台

①打造外籍人才参与重大工程、重点项目、重要任务的实践平台，充分发挥外籍人才在编辑改稿、语言润色、翻译、撰稿、审稿、对外交流中的优势和作用。②设置适宜岗位，为外籍人才施展才华提供空间。量身定制视频节目和个人IP，鼓励引导他们参与视频制作、配音、担当主持人，推动外籍专业人员从传统的编辑改稿、语言润色走向全媒体业态发展平台，利用他们特有的文化视角展示中国式现代化发展，打造国际化品牌，全方位讲好中国故事。③创新人才使用机制，挖掘人才潜力，充分发挥专业能力强、影响力大的高端外籍专家的作用，在重大事件、重要时刻、重大问题上积极为中国发声，外国读者更容易理解、更容易接受，最大限度发挥外籍人才资源优势，提升国际传播效能。④发挥

外籍人才第一读者的作用，安排外籍人才定期以讲座、研讨等形式为中国编辑记者开展有针对性的培训，不断提高国际传播能力<sup>[4]</sup>。参与选题策划和评刊会，针对中国编辑记者稿件中存在的外国读者不易理解的问题，帮助编辑记者找到合适的切入点和报道角度，转换话语体系等措施，使文章语言地道、可读性强，更贴近读者的阅读习惯，使外国读者能够更好地读懂中国。

### 4.4 多措并举，激励外籍人才发挥更大作用

对于能力水平高、业绩显著的外籍人才工资待遇从高从优，产品与绩效分配挂钩，对于取得良好宣传效果的产品，给予一定的绩效奖励；对工作表现突出的，给予提拔晋升，优先推荐申报“十佳外籍工作者”；连续两次及以上荣获“十佳外籍工作者”或表现特别突出、做出突出贡献的外籍人才，推荐参评“中国政府友谊奖”“兰花奖”等，最大程度调动他们的工作积极性，并利用多种方式进行宣传，加大宣传力度，营造重视人才的浓厚氛围。

### 4.5 建立和完善规章制度，规范管理

根据国家相关法律法规及相关管理规定，结合本行业、本部门的实际制定外籍人才管理规定以及外籍人才突发事件应急预案，建立外籍人才个人档案，通过管理制度的制定和贯彻落实，理顺管理程序，明确工作流程，落实工作责任，提高工作效率，加强风险防控。

### 4.6 寓管理于服务之中，做好保障工作

在对外籍人才的日常管理和服务方面，应遵循把管理寓于服务之中，做到有情有义、有理有法、依法管理、规范管理，有政治责任心和敏感度。对于外籍人才提出的合理要求及时妥善地给予帮助和解决，对不符合实际的要求则按政策耐心加以解释。

尊重外籍人才的风俗习惯，保持与他们顺畅的联络沟通，对他们在华的工作、生活、学习勤于关心，了解每一位外籍人才的工作情况和思想动态，及时帮他们解决思想困惑，对他们居住就医等生活日常给予帮助，为他们安心工作提供良好的服务。

总之，在新时代，构建更有效力的国际传播体系离不开外籍人才的支持和参与。对此相关人员应采取具有针对性的措施，为构建更有效力的国际传播体系提供有力人才支撑。只有在实践中充分发挥外籍人才的优势和作用，才能达到向世界传播中国声音与展示中国形象的目的，从而提升我国的国际影响力和话语权。

## 参考文献

- [1] 张辛皎,金晓瑜.高校理工类学科外籍专家引进与管理中的问题与对策探究[J].江苏科技信息,2021,38(15):30-32.
- [2] 王海坚.关于科研档案管理工作在人才引进与培养方面的思考[J].兰台内外,2021(16):16-18.
- [3] 仇经纬,胡潼.国有企业博士后人才管理工作的实践与探索——以S集团为例[J].中国人事科学,2023(12):54-61.
- [4] 胡大伟,王磊.新时代高层次科技管理人才的价值与培养[J].中国高校科技,2024(1):55-59.

# Discussion on the Localization Construction of Human Resource Management in Chinese Enterprises

Yang Li

China Electric Power Equipment and Technology Co., Ltd., Beijing, 100052, China

## Abstract

With the deepening of “the Belt and Road” Initiative, more and more Chinese enterprises are going abroad. This paper takes the human resource management practice from some Chinese-funded enterprises in a certain country as an example to talk about the localization construction of human resources. As one of the first countries to support and participate in the construction of “the Belt and Road”, this country has vigorously promoted the construction of infrastructure and energy, attracting more and more Chinese-funded enterprises to participate in local construction, and bringing a large number of local jobs. As more and more local employees joined local Chinese-funded enterprises, how to establish an effective localized human resource management system, actively play the role of local employees, support the efficient operation of enterprises, and thus help the realization of corporate goals is a common issue and challenge faced by every local Chinese-funded enterprise.

## Keywords

human resource management; localization; “the Belt and Road”

## 浅谈中资企业人力资源管理本土化建设

李洋

中国电力技术装备有限公司, 中国·北京 100052

## 摘要

随着“一带一路”倡议的深入推进,越来越多的中资企业出海远航。论文以有关中资企业在某国的人力资源管理实践为例,浅谈人力资源本土化建设。该国作为最早支持并参与共建“一带一路”的国家之一,大力推进基础设施和能源领域建设,吸引着越来越多的中资企业参与当地建设,给当地带来大量就业机会。随着越来越多的当地员工加入当地中资企业,如何通过建立有效的本土化人力资源管理体系,积极发挥当地员工的作用,支撑企业高效运营,从而助力企业目标实现,是每个当地中资企业面临的共同课题和挑战。

## 关键词

人力资源管理; 本土化; “一带一路”

## 1 引言

2013年9月和10月,国家主席习近平分别提出建设“丝绸之路经济带”和“21世纪海上丝绸之路”的合作倡议<sup>[1-3]</sup>。

“一带一路”倡议提出10多年来,取得丰硕成果,成为深受欢迎的国际公共产品和国际合作平台。

2024年是“一带一路”倡议又一个金色十年的新起点,随着“一带一路”倡议的不断深入推进,越来越多的中资企业出海远航。某国作为最早支持并参与共建“一带一路”的国家之一,大力推进基础设施和能源领域建设,不断促进当地经济社会发展和造福普通民众,可以说“一带一路”倡议

对该国的基础设施建设及经济社会各领域产生了深远影响。

“一带一路”倡议吸引着越来越多的中资企业参与当地建设,给当地带来大量就业机会,越来越多的本地员工加入当地中资企业。如何通过建立有效的本土化人力资源管理体系,积极发挥当地员工的作用,支撑项目和企业高效安全稳定运营,从而实现企业经营战略目标,是每个当地中资企业面临的共同课题和挑战。本文以在某国能源类有关中资企业(以下统称“中资企业”)的人力资源本土化实践为调查研究对象,浅谈如何实现人力资源管理在该国的本地化落地。

## 2 当地人力资源概况

论文所述的某国是一个人口群体相对年轻、人力资源丰富的国家,是个多民族国家,同时也是个伊斯兰教国家。该国总人口构成中,约60%的人口年龄在30岁以下,年轻劳动力丰富。从调研掌握的实际情况看,当地的教育和培训

【作者简介】李洋(1987-),男,中国山东滕州人,硕士,经济师,一级人力资源管理师,从事跨国人力资源管理、跨文化管理、干部组织人事管理等研究。

的普及率不高，很多行业专业技术人才缺乏，尤其是高技能岗位人才缺口较大。受制于当地收入水平不高，许多高技能专业人才选择部分中东高收入国家作为务工目的地，进一步加剧了高技能专业人才流失和短缺的局面。

### 3 人力资源本土化建设概况

一直以来，当地中资企业深入推进人力资源本土化建设，着力从顶层开展人力资源战略规划，优化组织架构设置，完善人力资源制度体系，开展市场薪酬对标，加强当地员工培养管理，强化激励考核，积极推进跨文化融合，提升当地员工对习近平新时代中国特色社会主义思想和本企业文化的认知，促进当地员工与企业共同成长，助力项目、公司长期安全平稳运行，服务当地经济社会发展和能源低碳转型、促进该国能源行业跨越升级。

以投建营项目为例，中资企业作为投建营项目的运营主体，一般需从零起步、建章立制，通过调查研究，学习借鉴当地中资企业本土化经验，调研对标当地同行业企业人力资源管理经验，从组织架构和公司治理、高级管理人员选聘、工资福利待遇及增长机制、职业生涯设计、人员培养和选拔、跨文化融合等方面，逐步建立完善适应本地化发展的经营管理模式，明确本企业人力资源本土化工作推进路径。

人力资源管理作为公司治理的重要组成部分，为企业生产经营活动的顺利进行提供重要的人才资源保障。中资企业人力资源本土化工作，一般基于集团公司人力资源管理基础，结合该国别政治经济社会文化宗教等实际情况，总结提炼出一套适应本公司实际的管理理念、方法、机制、体系。从某种程度上讲，中资企业的人力资源本土化一定程度上实现了其集团公司人力资源管理理念在当地的生根落地，是一次有益尝试。基于此，论文在对有关中资企业进行调查研究的基础上，总结提炼了有关经验做法，以期对其他从事海外业务的企业有所参考借鉴。

### 4 完善制度体系，形成人资手册

规章制度是开展企业管理工作的指南针。规章制度承接企业的发展战略目标，同时对日常经营管理活动进行流程性梳理明确。通过制定发布规章制度，企业可以明晰管理工作流程和标准，确保每个员工都能按照既定目标开展工作，从而不断提升工作效率。

中资企业在进入当地市场不久后，就可以着手建立和完善人资制度体系，形成人资管理手册，确保公司人力资源管理完全遵守当地劳动法律规定，符合工作实际需要，为人力资源本土化奠定坚实制度基础。中资企业可以在当地人力资源咨询公司的协助下，不断完善招聘、薪酬、福利、请休假、培训、绩效、晋升、纪律、离职等相关规定和流程，规范使用公司标准劳动合同，员工入职签订商业行为规范，参加重要培训签订不离职承诺，重要岗位签订离职保密协议。可以建设一套人力资源信息化管理系统，通过人力资源管理

信息化手段，强化关键业务流程管控，提升管理效率。

### 5 细化组织架构，岗位渐进替代

本土化运营是中资企业一直以来追求的目标，通过对当地员工长期持续的培训培养，实现当地员工独立自主运营的目标。为此，中资企业可以从建立伊始，在组织架构和岗位设置上进行深入调查研究，开展岗位价值分析及定岗定编定员，以实现当地员工渐进替代现有部分岗位上的中方员工，实现完全的本土化。

具体来说，中资企业可以按照集团公司批复的组织架构和人员配置目标，建立分阶段的岗位人员替代方案，分批分步地开展从中方员工为主向当地员工为主的岗位替代方案。通过对各部门、各单位的组织架构、岗位职责进行梳理，形成全员岗位职责手册，规划近、中、远期中方和当地员工岗位配置，定期更新机构岗位图，一目了然掌握当前岗位中方和当地员工配置情况，空缺岗位情况等，为招聘、培训培养提供支撑，形成渐进的本土化岗位替代实施路径，适应公司本土化经营战略要求。

### 6 对标市场薪酬，留住核心人才

虽然当地人力资源薪酬水平整体较低，但是由于高技能人才短缺，导致拥有高水平技能的核心专业人才薪酬水平较高，且很容易跳槽流失。当前，很多当地中资企业所从事的工程项目、企业运营等需要大量的核心管理人才和核心专业人才，如何留住他们长期为本企业服务，是当地很多中资企业面临的共同难题。

在薪酬管理实践中，中资企业可以选取当地同行业企业开展薪酬调研，参照多家同行业企业工资和福利标准作为市场对标标准，清晰找到本企业在当地市场中的薪酬定位，按照相对系统权威的薪金表设计原则设计自己的薪金表，形成清晰的宽带薪酬福利体系。同时，由于本地人力资源市场缺乏专业技术人才，为了留住本公司悉心培养的核心专业人才，中资企业可以设计专业人员和管理人员的职业生涯双通道发展路径及配套薪酬，从而打破当地员工“三年跳槽”规律，确保公司能留住核心人才，服务项目、企业长期安全平稳运营。

### 7 激励与考核并重，形成良性循环

经调研，该国许多本地企业的绩效管理方式为每年进行一次绩效考核并兑现年终奖励，这种做法虽然一定程度上能够实现绩效管理目标，但受制于考核的时间间隔较长，员工很难及时从管理者角度、薪酬奖励角度了解到其实际绩效表现，最终不利于绩效管理效率的持续提升。

为进一步细化管理颗粒度和精细度，中资企业可以将当地企业普遍采用的年度绩效考核细化为季度绩效考核、季度兑现奖励。通过季度绩效考核，一方面，当地员工可以及时了解直线经理对其日常工作表现的反馈；另一方面，季度

兑现奖励可以帮助当地员工一定程度上缓解因通胀导致的生活成本压力,促进员工更加安心工作。此外,中资企业也可以通过设立“优秀个人奖”等单项奖励,确保人力资源管理的灵活性和激励效果。通过绩效考核管理,对不合格员工降职降岗降薪,不合格员工按当地劳动法和劳动合同进行辞退,弘扬正气、保持士气,员工斗志昂扬、勇于接受挑战,进而能够实现员工“能上能下、能进能出”,薪酬“能增能减”,为企业持续健康发展奠定有利基础。

## 8 加强人才培养,形成人才梯队

上文提及,当地高技能的专业人才短缺,许多中资企业很难大批量招聘到合适的高技能专业人才,这一现状倒逼着各企业通过加强内部培训培养来建立人才梯队,形成内部人才蓄水池。

实际操作中,中资企业可以精心组织开展当地专业人员招聘、培养、考核、选拔。一方面,探索从市场聘任高级管理人员,逐步建立本地化的专业管理体系;根据超缺员分析和需求预测,规划拟招聘人员岗位和数量,按照计划推进当地员工校招、社招及背调工作。另一方面,可以结合本企业长期以来形成的海外人才培养机制,对新招聘的优秀大学应届毕业生,通过导师带徒、技术大讲堂、现场实训等多方式开展培训,选拔优秀人才到中国境内接受高级培训,组织工程师参与当地工程项目建设,达到脱产实训目的。每年固定的时期可以按提职程序酝酿并开展当地员工提职晋升,进而逐步建立起本地化的人才梯队和专业管理体系。

## 9 促进文化融合,确保队伍稳定

论文提及,该国是一个伊斯兰国家,宗教在日常生活占据着重要地位,并对职场文化产生深远影响。比如当地的标准工作时间为每周48小时,但因每周五为伊斯兰教的每周礼拜日,很多企业会在周五下午提前下班,或周六上半天班;穆斯林每天需要五次礼拜、随时进行自愿的祈祷和冥想,因此在工作场所设置礼拜室或单独礼拜区域非常必要,这也是尊重员工宗教信仰和宗教习俗的重要体现。此外,当地社会的等级观念较强,在职场沟通中,管理者要注意与当地员工沟通时尽量采取间接、尊重的方式,避免过于直接的批评。

结合当地宗教文化习俗和职场文化的特殊性,中资企业可以持续做好当地员工思想动态调研和引导工作,提升员工忠诚度、凝聚力和向心力。可以大力开展跨文化融合和企业文化建设,与当地孔子学院共同组织文化交流活动、“中国书架”读书活动、中巴电影观影活动、中巴歌曲比赛等形式多样的文化交流活动,与当地媒体智库共同开展专项研究,形成公司企业文化建设手册。不断丰富员工沟通渠道,

定期开展思想调研,与当地员工坦诚沟通,释疑解惑,进而保持队伍稳定。

## 10 预期取得的成效

相信随着上述建议措施的深入实施,当地员工对中资企业工作环境和各项政策的满意度会不断提高,离职率会逐渐降低;公司核心骨干人才队伍可以得到保留和沉淀,从而为项目、企业持续平稳运营提供人力资源保障。

即使经过中资企业培养的高技术专业人员离开中资企业,由于他们经过企业文化熏陶,对中国技术、中国标准、中国设备、中国管理、中国文化都有一定程度的认识,离开中资企业后会在当地各行各业生根发芽,对传播中国影响力、企业实力也会起到正向推动作用。

同样,经过中资企业系统培养,从高校招聘的大学毕业生的专业能力也会得到较大提升。诸如,例行工作逐步实现自主开展,从协助中方工程师完成向自主带队完成转变;非紧急日常工作事项可以由“看”向“干”转变,进一步提升工作技能的掌握。

通过持续强化制度执行,利用信息化管理手段,切实执行人资手册中各项程序规范,加强实施效果监督,加强当地员工培养,加强跨文化融合,一定程度上会不断增强队伍凝聚力和向心力,进一步降低离职率,确保队伍稳定,为项目、企业长期稳定运营提供坚强人力资源支撑。

## 11 结语

论文浅谈了在某国的有关中资企业人力资源管理的本土化实践的有益做法和建议。总体来看,随着“一带一路”倡议的不断深入,更多中资企业会参与其中,结合当地的宗教和社会文化,会有更多的有益探索。本土化是每个中资企业走出去后管理实践的高级目标,结合企业的本土化经营目标,从战略层面对人力资源管理体系进行系统设计,结合公司实际及本土化特点,进行有针对性的机构岗位、制度体系、薪酬管理、绩效管理、招募管理、跨文化管理等方面的设计和细化,一定会探索出适合本企业特点的人力资源本土化实践。

### 参考文献

- [1] Chun Bai. Problem Analysis and Strategy Reform of Talent Management in Multinational Chinese Enterprises[J]. 美国科研出版社2022年论文汇编IV, 2023-01-01.
- [2] He Aiguo. Basic experience of the new road of Chinese modernization[J]. Proceedings of the 4th International Modernization Forum, 2022-08-19.
- [3] 中华人民共和国国家发展改革委、外交部、商务部. 推动共建丝绸之路经济带和21世纪海上丝绸之路的愿景与行动[Z]. 2015-03-28.

# Research on the Leadership Competency Model of International Engineering Management Talent under the New Situation

Long Sun

China Electric Power Equipment and Technology Co., Ltd., Beijing, 100052, China

## Abstract

In today's world, new and old issues are intertwined, and the complexity and uncertainty of the international environment are increasing. The international engineering industry faces unprecedented opportunities and challenges, which have raised higher demands for the quality of management talent. Establishing a leadership competency model that aligns with the actual needs of enterprises has become an essential condition for high-quality and sustainable development. This paper, through methods such as literature analysis, key event interviews, builds a leadership competency model for international engineering management talent under the new situation, based on existing theories and combined with practical enterprise needs. The model includes three dimensions—developing business, developing the organization, and developing oneself—and seven key leadership competencies. The construction of this model will provide valuable reference for human resource management and development practices in the international engineering field.

## Keywords

international engineering; competency model; human resource management and development

# 新形势下国际工程管理人才领导力素质模型研究

孙龙

中国电力技术装备有限公司, 中国·北京 100052

## 摘要

当今世界新老问题交织, 国际环境的复杂性、不确定性有增无减, 国际工程行业面临着前所未有的机遇与挑战, 对管理人才的素质也提出了更高要求, 建立符合企业实际的领导力素质模型已成为企业高质量可持续发展的必备条件。论文通过文献分析、关键事件访谈等方法, 在现有理论上, 结合企业实际, 构建了新形势下国际工程管理人才领导力素质模型, 模型包含发展业务、发展组织、发展自己三个维度和七大领导力项。模型的构建将对国际工程人力资源管理及开发实践起到一定参考作用。

## 关键词

国际工程; 素质模型; 人力资源管理及开发

## 1 引言

组织战略需要领导者引领实施, 组织绩效需要管理者带领实现, 国际工程行业企业的经营管理要面临更多的不确定性、VUCA时代的企业发展对领导力提出更高要求。本研究将基于领导力、胜任力理论, 结合行业、环境和企业实际, 通过对领导力要素的深入研究和探索分析, 构建国际工程管理人才的领导力素质模型, 为管理人才的选拔、考核提供依据, 为适应市场化需求的国际化人才培养机制提供基础。

【作者简介】孙龙(1993-), 男, 中国安徽阜阳人, 硕士, 中级经济师, 从事涉外企业人力资源管理及属地化人力资源管理研究。

## 2 研究背景

当前, 国际工程行业形势错综复杂, 面临着诸多机遇与挑战。一方面, 国际政治形势不容乐观, 大国之间的博弈愈演愈烈, 部分地区安全形势非常严峻, 俄乌冲突、巴以冲突、朝鲜半岛局势动荡、中美贸易摩擦、地区贸易保护主义等, 都对国际工程企业的全球化战略和市场布局产生不利影响。同时, 国际工程项目面临自身的复杂情况和外界的不确定因素, 不仅包括项目自身的工程难度、政商环境的考验, 还要考虑到跨文化员工的融合和包容、不同国别和地区的员工的管理方式, 这都对项目团队提出了更高要求。另一方面, 国际工程行业发展也面临一些有利条件。国家“一带一路”政策为国际工程行业发展提供了行动方向。同时, 随着绿色低碳理念在全球范围内的广泛传播, 当前全球各国高度重视应对气候变化, 许多国家和地区新能源大规模发展, 为开展

国际业务合作提供了新的机遇。

### 3 研究方法

本次研究主要采取如下方式进行：

①文献研究。文献研究是本次研究的基础部分。通过查阅国内外相关文献，特别是领导力理论及其在国际工程管理中的应用研究，论文深入分析了已有的领导力素质模型及其适用性，为后续模型构建提供了理论支持。

②关键事件访谈。通过对重要岗位的国际工程管理人才进行关键事件访谈，将重要行为进行编码，了解与发掘其动机、个性及自我认知等决定人的行为的特质，从而找出并确认领导力特征。

③归纳总结。基于文献研究和关键事件访谈收集的资料，本研究对各类行为特征进行了系统分析和提炼，找出与国际工程管理者领导力相关的主要素质和行为模式。

### 4 文献综述

#### 4.1 领导力理论

根据不同方法、不同途径对领导力理论进行归纳，主要包含以下六种：领导力特质理论、领导力风格理论、领导力权变理论、领导力愿景理论、情商理论和胜任力理论。胜任力理论逐渐得到推广和应用，不同的领导胜任力特征组合能够形成不同的领导力风格，进而适用于不同的领导环境，例如，在低复杂度的情景中，生成交易型领导力；而在高复杂度的环境下形成变革型领导力。对于胜任力而言，其既可以是技术技能，也可以是智力才智。领导胜任力理论为研究领导力提供了新的途径，更为全面地对领导进行了阐述和探究，这对于研究国际工程领导力具有重要价值<sup>[1]</sup>。

#### 4.2 国际工程管理人才领导力素质概述

当前，国内外学者们对国际工程管理人才或项目经理的领导力或胜任力已有了较多研究<sup>[2]</sup>。通过对这些研究进行归纳总结，可以总结出国际工程管理人员的领导力素质词典。包括：

①行动导向。行动导向是对完成使命至关重要的一种职能。市场要求速度和灵活性，需要人们迅速而及时地采取行动，这意味着犹豫不决的个人和组织会被那些坚决果断的个人和组织淘汰。

②应对不确定性。据研究，中级以上管理人员遇到的问题中，有90%都不明朗，即不清楚问题和解决办法是什么。处的地位越高，碰到的事情就越不明朗。在既无法掌握完全信息、时间又不够，而且在以前几乎或根本没有解决先例的情况下能够从容作出好决策的人才能获得成就。

③正直可靠。几乎在每一位成功人士的身上我们都能看到正直可靠的品格。作为团队管理者，正直可靠、诚信为本是最基本的要求，也是个人人际技能的基础。

④职业抱负。管理好自己的职业生涯的关键是了解如何建立成功的职业生涯，了解自己能够并且希望走多远，分

析发展道路上存在的问题，投身于培养新技能的新任务，以及让自己获得提升。

⑤沉着应对。能在一定压力下保持冷静，不会因为压力过大而失去理智，危机发生时能起到让大家安定下来的作用。

⑥冲突管理。有调查发现，管理人员将18%的时间花在处理面对面的直接冲突上。尤其对于非集中化和部门化的人群之间容易产生冲突；竞争日趋激烈，速度和灵活性因此显得更为重要，更多的冲突又被制造出来。成功的管理者勇于面对冲突，将冲突视为机会。

⑦决策能力。工作就是由一连串的大小决策和决策之后的行动组成的。及时而深思熟虑的决策是高质量的决策。好的决策是在数据、分析、直觉、智慧、经验以及判断的基础之上作出的，需要有足够的耐心来收集可用信息，十分虚心地征求他人意见和想法，还要有足够的冷静来作出决策。

⑧问题解决。具有出色的思维能力，能够运用严谨的逻辑和方法处理复杂问题，并提出切实可行的解决方案。善于发现潜在问题，能够洞察事物的本质，超越表面现象。从所有可用之资源来寻找答案，不会停留在最初的答案上。

⑨流程管理。擅长规划完成工作的关键步骤，能够将任务合理拆解或整合，充分利用有限的资源，形成高效的工作流程。

⑩谈判能力。优秀的双赢谈判者关注双方的目标、问题和潜在兴趣，采用人们普遍接受的道德原则和公正做法。能够在各种挑战面前，巧妙地与内外部各方进行谈判。能够在不损害关系的情况下让别人做出让步。

⑪跨文化敏感性。具有较强的跨文化沟通能力，能够与不同区域的人群有效沟通。

⑫组织敏锐度。组织都是由人组成的，组织里的关系是千丝万缕的，要在复杂的组织里面驾驭自如，非常了解组织的运作方式和文化，知道如何通过正式渠道和非正式渠道来完成工作，善于通过配置资源（人力、资金、物力、支援）来将事情做好。

⑬培养下属。为下属安排具有挑战性和发展潜力的工作任务，掌握他们的职业目标，制定并落实激励性的职业发展规划。

⑭激励他人。激励他人是管理者的分内之事，每个人都是不同的，对每一个人都要采取略有不同的激励方式。能够激发不同下属的积极性，识别每个人的兴趣和优势，并充分利用这些特长来发挥他们的最大潜力。

⑮组建高效团队。每个人都会很高兴成为“梦之队”的一员，优秀的任务执行者都精通自己的专业领域，聚在一起比每个人单独努力所获得的成就加起来要大得多。团队有助于跨边界完成任务。为了把团队建设好，关键在于确定团队的角色、工作、任务、奖励和目标，而不是关注在个人的层级。

⑯愿景管理。许多研究表明，那些树立了既令人鼓舞又合情合理的使命和愿景的组织在市场的表现更好。合情合理的使命和愿景激励和引导人们正确分配自己的时间和

做出正确的选择。愿景、使命和战略本身固然重要，但表达和管理好它们更为重要。

⑩以客户为中心。在自由企业制度下，客户就是上帝。同样的道理也适用于内部客户。以客户为导向并积极回应客户需求，建立和维持与客户之间的良好关系，赢得客户的信任和尊重。

⑪勇于担当。期望能够承担责任，愿意承担艰难且看似无法完成的项目。喜欢掌控局面和指导他人。勇于挺身而出，不会推卸个人责任，在困难时候值得大家依靠。

### 4.3 标杆企业领导力素质模型

领导力素质模型一：

①发展客户能力。包括关注客户、建立伙伴关系。

②发展组织能力。包括团队领导力、塑造组织能力、跨部门合作。

③发展个人能力。包括理解他人、组织承诺、战略思维、成就导向。

领导力素质模型二：

①领导能力。包括沟通能力、激励员工能力、任务指派能力、监控能力、教练能力。

②企业家能力。包括企业家思维、全局意识、未来意识、企业归属感。

## 5 研究过程

本研究选取了12名国际工程领域的高级管理人才，通过面谈和线上访谈等方式进行关键事件访谈。访谈内容主要集中在这些管理者在其领导国际工程项目时，所经历的成功案例与挫折。这些事件的时间范围被限定在近两年，并且要求受访者分享在新形势、新变化影响下的真实经历。

在访谈过程中，研究小组使用了标准化的结构化问题提纲，确保访谈的系统性与一致性。受访者被要求详细描述所参与项目的情境，包括以下关键要素：

①当时的情境：项目背景、环境因素、所面临的挑战等；

②导致该情境的原因：外部因素（如市场变化、政策调整等）或内部因素（如团队协作问题、资源限制等）；

③涉及的参与者：团队成员、客户、合作伙伴、政府机构等相关方；

④面临的主要任务：项目的主要目标、任务划分和执行策略；

⑤预期的目标：项目期望达到的效果，包括客户需求、质量标准、预算控制等；

⑥采取的具体行动：实施的策略、采取的措施、调整的决策等；

⑦最终的结果：项目的成败、客户反馈、团队成果等。

此外，受访者还需要分享在事件发生时的个人感受、内心想法以及应对过程中所做的心理调整。访谈小组在采访过程中，除了提示受访者提供详细的行动步骤和对话内容外，还强调情感反应的描述，力求全面展现事件的全过程及其影响。

其影响。

通过对访谈记录进行要素提取，研究小组归纳总结出了在国际工程项目管理中，最为关键的几项能力素质，按出现频率排序如下：勇于担当（39次），以客户为中心（37次），问题解决（33次），应对不确定性（31次），行动导向（31次），激励他人（26次），愿景管理（24次）。

## 6 结论与应用

### 6.1 研究结论

本研究旨在构建一个针对国际工程管理人才的领导力素质模型，通过文献分析、标杆对比、关键事件访谈等方法，探索性地研究了国际工程项目管理中所需的领导力素质。研究发现，成功的国际工程管理者不仅要具备发展业务和发展组织的能力，还需要发展自己的能力，以应对复杂多变的国际工程环境<sup>[1]</sup>。

在对访谈数据进行分析后，研究小组从三大维度（发展业务、发展组织、发展自己）构建了领导力素质模型。具体而言，该模型包含了七大领导力项，分别是：

①发展业务：包括以客户为中心、问题解决。

②发展组织：包括激励他人、愿景管理。

③发展自己：包括勇于担当、应对不确定性、行动导向。

### 6.2 应用展望

领导力素质模型是一系列人力资源管理及开发实践的重要基础。本研究构建的领导力素质模型可应用于以下场景：

①招聘选拔：包括社会招聘、管理层聘任、轮岗转岗等。通过构建的领导力素质模型，提高人岗匹配度，把好员工入口关。

②团队管理：包括文化融合、团队融合、团队管理、角色分工等。通过人才合理配置，不断优化国际工程管理团队素质结构，推动构建高绩效团队。

③人才发展：包括人才盘点、培训培养、职业生涯规划等。通过对员工进行胜任力分析，了解员工的能力素质短板，有针对性地开展培训培养，帮助员工形成个人职业生涯规划发展规划，促进公司与个人共同发展。

④考核激励：包括绩效管理、薪酬激励、福利管理等。通过对关键能力素质进行考核，实现员工正向激励，促进员工能力素质与岗位需求相匹配。

⑤瓶颈解决：压力管理、情绪管理、外派管理、冲突管理等。通过能力素质模型，帮助解决业务发展过程中遇到的疑难问题，不断推动公司业务高质量发展。

### 参考文献

- [1] 赵海涛.胜任力理论及其应用研究综述[J].科学与管理,2009,29(4):15-18.
- [2] 徐爱萍,张芬,柴光文.国际化工程人才胜任力特征模型构建研究[J].武汉理工大学学报(信息与管理工程版),2020,42(2):182-188.
- [3] 吕文学,任晓畅,谢继勇.国际化工程项目管理人才胜任力模型[J].项目管理技术,2014,12(11):29-33.

# How to Carry out Ideological and Political Work in Enterprises in the New Era

Baojiu Zhang

Inner Mongolia Power Investment Energy Co., Ltd. South Open Pit Coal Mine, Tongliao, Inner Mongolia, 029200, China

## Abstract

In today's complex, ever-changing, and fiercely competitive business environment, the development of enterprises not only depends on economic strategy and operational management, but also on ideological and political work playing an indispensable key role; It is like the soul lighthouse of an enterprise, guiding employees to establish correct values and professional perspectives, consolidating team strength and stimulating innovation vitality. In the new era, the construction and guarantee mechanism of the team for ideological and political work in enterprises have become of paramount importance. Excellent ideological and political teams that can accurately convey ideological concepts and improve the guarantee mechanism will provide strong support for the development of ideological and political work. The synergistic effect of the two can lay a solid foundation for enterprises to steadily move forward in the tide of the times, cultivate a positive corporate culture, and shape an excellent corporate image.

## Keywords

new era; enterprise ideological and political work; innovation; effectiveness

## 新时期如何开展企业思想政治工作

张宝玖

内蒙古电投能源股份有限公司南露天煤矿, 中国·内蒙古 通辽 029200

## 摘要

在当今复杂多变且竞争激烈的商业环境中,企业的发展不仅仅取决于经济策略与运营管理,思想政治工作也扮演着不可或缺的关键角色;它犹如企业的灵魂灯塔,引领员工树立正确的价值观与职业观,凝聚团队力量并激发创新活力。新时期下企业思想政治工作的队伍建设与保障机制成为重中之重,优秀的思政队伍能够精准传递思想理念并完善的保障机制则为思政工作的开展保驾护航。二者协同作用方能为企业在时代浪潮中稳健前行,在培育积极向上企业文化的同时塑造卓越的企业形象筑牢根基。

## 关键词

新时期;企业思想政治工作;创新;实效性

## 1 引言

在当今全球化、信息化快速发展的新时期,企业面临着前所未有的机遇与挑战。企业思想政治工作作为凝聚员工力量、塑造企业灵魂的重要手段,其重要性愈发凸显,如何适应时代变革并有效开展企业思想政治工作,成为企业管理者和思想政治工作者必须深入思考和解决的关键问题。

## 2 新时期企业思想政治工作面临的新环境与挑战

### 2.1 社会环境变化

随着社会经济的飞速发展,信息传播呈现出多元化、

高速化的特点。互联网的普及使员工能够迅速获取海量信息,各种思潮和价值观相互碰撞,增加了企业思想政治工作引导员工树立正确价值观的难度。同时,社会竞争压力增大,员工面临的生活和工作压力也日益加重,容易产生焦虑、迷茫等情绪,对思想政治工作的针对性和实效性提出了更高要求。

### 2.2 企业自身变革

企业在新时期不断进行转型升级,如技术创新、管理模式变革、业务拓展等,这些变革会导致企业内部组织结构调整、人员岗位变动以及利益分配的变化,容易引发员工的思想波动和不稳定因素。此外,企业的国际化进程加快及跨文化交流与合作增多,如何在多元文化背景下开展思想政治工作,促进不同文化背景员工的融合与协作也是企业面临的新课题。

【作者简介】张宝玖(1977-),男,蒙古族,中国内蒙古奈曼旗人,本科,高级工程师、政工师,从事党支部思想政治研究。

## 2.3 员工队伍特点变化

新时期员工队伍呈现出年轻化、高学历化、个性化的趋势,年轻员工对新鲜事物接受能力强,追求自我价值实现,具有较强的创新意识和独立思考能力,但也容易受到外界因素的干扰和影响。他们对思想政治工作的形式和内容有着不同的期待,传统的灌输式教育方式难以满足其需求,高学历员工对知识和精神层面的追求更高,更加注重工作的自主性和发展空间,要求思想政治工作能够与企业的战略目标和个人职业发展紧密结合<sup>[1]</sup>。

## 3 新时期企业思想政治工作的创新理念与目标定位

### 3.1 以人为本的核心价值理念

新时期企业思想政治工作将以人为本作为核心价值理念,这意味着要深度关注员工个体需求与发展。在工作规划上依据员工不同岗位、年龄和技能水平制定个性化的思想政治教育方案,例如针对新入职员工开展职业规划与企业文化融入教育,通过导师带徒、入职培训等形式让他们快速适应企业环境并明确自身发展方向。对于资深员工则侧重于提供技能提升与领导力培养方面的思想政治引导,鼓励他们突破职业瓶颈并追求更高层次的自我实现。同时,尊重员工的情感表达与意见反馈,建立畅通的沟通渠道,如定期的员工座谈会、线上意见箱等让员工在企业中有强烈的归属感和主人翁意识,使思想政治工作真正成为凝聚人心、激发员工潜力的有力工具。

### 3.2 与时俱进的动态创新理念

秉持与时俱进的动态创新理念是适应时代发展的关键,在信息快速更新的当下企业思想政治工作要紧密结合时代热点与技术变革。一方面,要利用新媒体平台开展思政教育,如开设企业官方微博、微信公众号思政专栏,推送时事政治解读、先进人物事迹等内容,以员工喜闻乐见的形式,如短视频、漫画等来增强思政工作的吸引力。另一方面,要根据企业战略调整和市场变化及时更新思政工作内容,如当企业拓展国际业务时加强跨文化交流与合作方面的思想政治教育,培养员工的全球视野和文化包容心态。通过不断更新教育形式与内容来确保思想政治工作始终与时代脉搏同步跳动,为企业发展提供持续的思想动力与智力支持。

### 3.3 以企业战略为导向的目标定位

以企业战略为导向确定思想政治工作目标定位,当企业推行创新驱动战略时思政工作目标就是营造创新氛围,鼓励员工勇于尝试新事物、提出新想法,通过设立创新奖励机制在思想层面给予创新行为高度肯定,激发员工创新热情。在企业实施绿色发展战略阶段,思政工作聚焦于培养员工环保意识与可持续发展理念,组织环保知识竞赛、绿色生产标兵评选等活动,将绿色发展理念深入人心来促使员工在日常工作中自觉践行环保要求。并且依据企业不同发展阶段的战略重点,调整思政工作的侧重点,使思想政治工作与企业战

略紧密配合,为企业战略目标的达成保驾护航,成为企业长远发展不可或缺的思想引领力量<sup>[2]</sup>。

## 4 新时期企业思想政治工作的内容创新与拓展

### 4.1 融入现代企业管理理念

在新时期企业思想政治工作应深度融合现代企业管理理念。一方面,要将风险管理意识纳入思政范畴,引导员工认识到在企业运营各个环节中可能面临的风险,无论是市场竞争风险还是内部管理风险都需要秉持严谨负责的态度去对待,例如在项目决策过程中通过思政教育让员工明白充分调研、科学评估的重要性来避免盲目冲动带来的损失。另一方面,要把创新管理思维融入其中,鼓励员工打破常规,积极探索新的工作方法和业务模式,可以开展创新案例分享会,让员工讲述自己在工作中创新的思路与成果,在交流中激发更多创新灵感,使思想政治工作成为推动企业管理创新升级的内在动力,促进企业在复杂多变的市场环境中稳健发展。

### 4.2 关注员工心理健康教育

员工心理健康是企业稳定发展的重要基石,企业思政工作要积极开展心理健康教育内容,通过定期组织心理健康讲座,邀请专业心理咨询师为员工讲解常见心理问题的识别与应对方法,如压力管理、情绪调节等。例如针对职场压力导致的焦虑情绪去传授放松训练技巧,像深呼吸放松法、冥想放松法等来帮助员工缓解紧张情绪。同时设立心理咨询室为员工提供一对一的心理咨询服务,对于员工在工作中遇到的人际关系困扰、职业发展迷茫等问题给予专业的心理疏导,还可以开展心理健康主题团建活动,如户外拓展中的心理挑战项目以增强员工的心理韧性和团队凝聚力,让员工在健康的心理状态下全身心投入工作进而提升工作效率与工作质量。

### 4.3 强化社会责任与环保意识

随着社会发展,企业社会责任与环保意识的强化成为思政工作的关键部分,在思政教育中大力宣传企业对社会和环境的责任担当。通过组织员工参与社区公益活动,如关爱孤寡老人、资助贫困学生等能够培养员工的社会关爱之心,通过开展环保主题培训能够让员工了解环境保护的紧迫性和企业在其中的角色,如讲解企业节能减排措施对全球气候改善的积极影响以及资源循环利用的重要性。另外,企业还可以与环保组织合作去开展环保公益项目,如植树造林活动,让员工亲身参与到改善环境的行动中使员工在履行社会责任和环保行动中增强自身的使命感与归属感。

## 5 新时期企业思想政治工作的途径与方法创新

### 5.1 借助新媒体平台拓展传播渠道

当今时代,新媒体技术日新月异,企业思想政治工作务必紧跟潮流。通过搭建专属的企业思想政治工作APP,整合各类思政资源,如政策解读文章、先进人物事迹纪录片等

能够方便员工随时随地学习。同时,利用短视频平台来制作简短精练且富有创意的思政短视频,以生动形象的画面和通俗易懂的语言,传播社会主义核心价值观与企业精神。另外,还可以建立线上直播课堂,邀请专家学者、企业领导进行思政讲座,员工可实时提问互动,增强学习的即时性与有效性从而让思政信息如涓涓细流一般浸润员工的网络生活空间,使思政教育的传播范围更广、速度更快、效果更佳<sup>[3]</sup>。

### 5.2 开展主题实践活动增强体验感

主题实践活动是让思政工作鲜活起来的有效途径,组织“绿色环保公益行”活动,员工分组深入社区、公园等地开展环保宣传与志愿服务,在身体力行中体会社会责任与团队协作并强化环保意识与奉献精神。开展“企业文化节”,通过文艺演出、企业文化展览、员工技能竞赛等形式,将思政元素巧妙融入其中来使员工在参与与文化活动的欢乐氛围里,潜移默化地接受企业价值观的熏陶。除此之外,还可以举办“职业素养挑战赛”,设置职场礼仪、沟通技巧、职业道德等关卡,以竞赛的方式激发员工提升自身职业素养的积极性,将思政教育具象化,让员工在实践中收获成长与感悟。

### 5.3 实施个性化思政教育满足多元需求

企业员工结构复杂且需求多样,个性化思政教育势在必行,针对新入职员工要开展“入职思政启蒙营”,通过入职培训、新员工座谈会等形式重点介绍企业的文化理念、发展愿景以及基本的职业道德规范,帮助他们快速融入企业环境。对于技术骨干员工可以组织“科技前沿与思政研讨班”,结合行业最新技术发展动态,探讨科技伦理、创新精神与社会责任等话题去引导他们在技术创新道路上坚守正确的价值导向。而面对即将退休的员工要举办“夕阳红思政关怀会”,回顾他们的职业生涯贡献并交流退休生活规划与人生感悟,鼓励他们继续发挥余热,做好传帮带工作,使思政教育真正做到因人而异、因材施教,精准对接每一位员工的心灵需求。

## 6 新时期企业思想政治工作的队伍建设与保障机制

### 6.1 加强队伍选拔与培养

在新时期企业要高度重视思想政治工作队伍的组建,通过多渠道广泛选拔来吸纳具备良好政治素养、沟通能力及教育背景的人才。同时,制定系统的培养计划,涵盖理论学习、实践锻炼等多方面,为其提供充足的成长资源与发展空间,以打造一支高素质的思政工作队伍<sup>[4]</sup>。

### 6.2 兼职思政人员的整合与激励

整合企业内各部门的兼职思政人员,如部门骨干、工

会代表等,明确他们在日常工作中的思政工作职责,如在部门会议中融入思政教育内容,在员工关怀活动中传递企业价值观。为激励他们积极参与,设立专项奖励基金,对在思政工作中有突出表现的兼职人员给予物质奖励和荣誉表彰,如每年评选“优秀兼职思政工作者”并且颁发奖金和荣誉证书。同时,在职业晋升方面给予倾斜,同等条件下优先考虑有思政工作贡献的人员,让兼职思政人员感受到自身工作的价值与意义以便形成全员参与思政工作的良好局面,扩大思政工作的覆盖面和影响力。

### 6.3 完善的保障机制构建

首先,构建完善的保障机制是资金保障,通过设立思政工作专项经费用于培训、活动开展、宣传资料制作等,每年按照企业营收的一定比例进行预算安排来确保经费充足且专款专用。其次,制度保障,建立健全思政工作管理制度,明确工作流程、考核标准等,如制定《企业思想政治工作考核细则》,对思政工作成效进行量化考核。最后,设施保障,打造专门的思政工作场所,如职工思政活动室、企业文化展厅等以便为思政工作提供良好的硬件环境。通过多方面保障机制的建立,为企业思想政治工作的持续推进提供有力支撑并确保各项思政工作任务顺利实施<sup>[5]</sup>。

## 7 结语

新时期企业思想政治工作面临着诸多新环境与挑战,但也迎来了创新发展的机遇,通过创新理念与目标定位、拓展工作内容、创新工作途径与方法以及加强队伍建设与保障机制等多方面的努力,企业能够有效提升思想政治工作的实效性,凝聚员工力量来促进企业和谐稳定发展,在激烈的市场竞争中立于不败之地。同时企业思想政治工作也将在不断探索与实践可持续发展,为构建社会主义和谐社会贡献力量。

### 参考文献

- [1] 王路尧.新时期城市轨道交通企业开展思想政治工作的路径研究[N].安徽科技报,2024-10-25(015).
- [2] 刘力铭.新时期石油企业开展党建思想政治工作的途径[J].四川劳动保障,2024(9):150.
- [3] 惠阳.新时期企业青年职工思想政治工作开展策略[J].中外企业文化,2024(9):195-197.
- [4] 于泽民.新时期企业青年职工思想政治工作开展策略[J].现代企业,2024(1):137-139.
- [5] 赵洪.浅谈新时期石油企业党建思想政治工作的开展途径[J].办公室业务,2023(18):139-141.

# Human Resource Training Needs and Paths for Asset Management Positions under the Background of Digital Transformation

Yan Yuan

Rongcheng Economic Development and Investment Co., Ltd., Rongcheng, Shandong, 264300, China

## Abstract

With the rapid development of information technology, digital transformation has become a key path for all walks of life to enhance competitiveness. In the field of asset management, digital transformation can not only improve the efficiency of asset operations, but also enhance risk management capabilities and optimize resource allocation. However, the success of digital transformation depends largely on the quality of human resources. This paper focuses on the topic of human resource training for asset management positions in the context of digital transformation, and deeply analyzes the multiple challenges faced by current asset management positions. Based on this, this paper will propose a series of targeted training strategies to comprehensively improve the digital skills and comprehensive literacy of asset managers, provide solid human resources support for the digital transformation of enterprises, and help enterprises stand out in the fierce market competition.

## Keywords

digital transformation; asset management; human resources training; training needs; training path

## 数字化转型背景下资产管理岗位的人力资源培训需求与路径

袁艳

荣成市经济开发投资有限公司, 中国·山东 荣成 264300

## 摘要

随着信息技术的飞速发展,数字化转型已成为各行各业提升竞争力的关键路径。在资产管理领域,数字化转型不仅能够提高资产运营效率,还能增强风险管理能力,优化资源配置。然而,数字化转型的成功与否,很大程度上取决于人力资源的质量。论文聚焦于数字化转型背景下资产管理岗位的人力资源培训议题,深入剖析当前资产管理岗位所面临的多重挑战。基于此,论文将提出一系列针对性的培训策略,旨在全面提升资产管理人员的数字化技能与综合素养,为企业的数字化转型之路提供坚实的人力资源支撑,助力企业在激烈的市场竞争中脱颖而出。

## 关键词

数字化转型; 资产管理; 人力资源培训; 培训需求; 培训路径

## 1 引言

数字化转型是指企业通过应用信息技术,对业务流程、组织结构、文化等方面进行重塑,以提高运营效率、降低成本、增强竞争力。在资产管理领域,数字化转型尤为重要。资产管理岗位作为企业资产运营的核心,其人员的专业能力、管理水平和创新意识直接影响到企业的资产运营效率、风险控制能力和资源配置优化程度。因此,在数字化转型背景下,如何提升资产管理岗位的人力资源质量,成为企业亟待解决的问题。

【作者简介】袁艳(1980-),女,中国山东荣成人,本科,中级经济师、中级薪税师,从事资产管理、人力资源研究。

## 2 数字化转型对资产管理岗位的影响

### 2.1 业务流程的变革

数字化转型对资产管理岗位的首要影响体现在业务流程的深刻变革上。在过去,资产管理流程往往冗长复杂,需要多个部门协同工作,经历多个审批环节,这不仅导致信息传递效率低下,还可能因人为错误而产生信息失真。数字化转型通过引入信息技术,如云计算、大数据、物联网等,显著优化了这些流程。自动化工具可以自动处理日常的数据录入、审批流程,减少人工干预,提高业务处理的准确性和速度。同时,集成化的系统能够将原本分散的信息整合到一个平台上,实现信息的实时共享,打破了部门间的信息壁垒,提高了决策效率。这种变革不仅缩短了业务流程的时间周期,还使得资产管理更加透明、高效。

### 2.2 管理模式的创新

数字化转型不仅改变了业务流程,更推动了资产管理

模式的根本性创新。传统的资产管理模式更多地关注资产的静态管理，如资产的购置、登记、折旧、报废等，这种管理方式虽然能够确保资产的基本信息得以记录，但缺乏对资产使用效率和价值的深入分析<sup>[1]</sup>。数字化转型强调对资产的动态管理，利用物联网技术实时监控资产的状态，通过数据分析预测资产的维护需求、使用寿命等，从而实现对资产全生命周期的精准管理。这种动态管理模式不仅提高了资产的利用率，还降低了维护成本，为企业带来了更大的经济效益。

### 2.3 技能要求的提升

随着数字化转型的深入，资产管理岗位的技能要求也发生了显著变化。传统的资产管理岗位主要侧重于资产的账务处理和实物管理，如资产台账的建立、折旧计算、盘点等。然而，在数字化转型的背景下，这些基础技能已不足以满足岗位需求<sup>[2]</sup>。现代资产管理人員需要掌握数据分析技能，能够从海量数据中提取有价值的信息，为决策提供支持。同时，他们还需要具备一定的信息技术应用能力，能够熟练操作各种资产管理软件，利用信息技术提高工作效率。此外，风险管理能力也是不可或缺的一项技能，因为数字化转型虽然带来了诸多便利，但也伴随着数据泄露、系统瘫痪等潜在风险，资产管理人員需要具备识别、评估和控制这些风险的能力。

## 3 资产管理岗位人力资源培训的需求

### 3.1 数据分析能力

在数字化转型背景下，数据分析能力已成为资产管理岗位不可或缺的核心技能。传统的资产管理往往侧重于对资产的基本信息进行记录和跟踪，而数字化转型则要求资产管理人員能够深入挖掘资产数据中的价值，为企业的战略决策提供支持<sup>[3]</sup>。因此，培训应重点提升资产管理人員的数据分析能力。数据收集与整理是数据分析的基础。资产管理人員需要学会如何从多个渠道获取资产数据，并对其进行有效的整理和清洗，以确保数据的准确性和完整性。培训可以通过案例教学、实操演练等方式，帮助学员掌握数据收集与整理的方法和技巧。数据分析技能的培养至关重要。资产管理人員需要掌握数据分析的基本方法，如统计分析、数据挖掘等，并能够运用这些方法对资产数据进行深度挖掘和分析。通过培训，学员可以了解数据分析的基本流程和步骤，掌握常用的数据分析工具和软件，如 Excel、Python 等，并学会如何运用这些工具进行数据分析。数据解读和报告撰写能力也是数据分析能力的重要组成部分。资产管理人員需要将分析结果以清晰、准确的方式呈现出来，为企业的决策层提供有价值的参考。培训可以通过模拟分析项目、撰写分析报告等方式，提升学员的数据解读和报告撰写能力。

### 3.2 信息技术应用能力

信息技术应用能力是资产管理岗位需要重点提升的另一项技能。随着信息技术的快速发展，越来越多的资产管理软件和系统被应用于实际工作中，如 ERP 系统、资产管理

云平台等。这些软件和系统的应用不仅提高了资产管理的效率，还降低了人为错误的风险。因此，培训应帮助资产管理人員掌握常用的资产管理软件和系统的使用方法。这包括了解软件或系统的功能模块、操作流程以及常见问题的处理方法。通过培训，学员可以熟悉软件或系统的界面布局和操作流程，掌握常用的操作技巧和方法，并能够独立地完成日常的工作任务。此外，培训还应关注信息技术的发展趋势和前沿技术。随着云计算、大数据、人工智能等技术的不断发展，这些技术也将逐渐应用于资产管理中。因此，培训应帮助学员了解这些新技术的基本原理和应用场景，并鼓励他们在实际工作中进行尝试和探索。

### 3.3 风险管理能力

风险管理能力是资产管理岗位的核心能力之一。在数字化转型背景下，资产管理岗位面临着更多的风险挑战，如数据安全风险、系统运行风险等。这些风险不仅可能对企业的资产造成损失，还可能影响企业的声誉和竞争力<sup>[4]</sup>。因此，培训应重点提升资产管理人員的风险管理能力。风险识别能力是风险管理的基础。资产管理人員需要学会如何识别潜在的风险因素，并对其进行分类和评估。培训可以通过案例分析、模拟演练等方式，帮助学员掌握风险识别的方法和技巧。其次，风险评估能力的培养也至关重要。资产管理人員需要对识别出的风险因素进行量化评估，以确定其可能对企业造成的影响和损失。培训可以通过教授风险评估的方法和模型，如风险矩阵、蒙特卡洛模拟等，帮助学员提高风险评估的准确性和可靠性。风险监控和应对能力的培养也是必不可少的。资产管理人員需要学会如何对风险进行持续监控，并在风险发生时及时采取有效的应对措施。培训可以通过模拟风险事件、制定应急预案等方式，帮助学员掌握风险监控和应对的方法和技巧。

### 3.4 团队协作与沟通能力

数字化转型推动了企业组织结构的变革，使得团队协作与沟通能力变得尤为重要。在数字化转型过程中，资产管理人員需要与其他部门、团队进行紧密合作，共同推进项目的实施。因此，培训应提升资产管理人員的团队协作与沟通能力。团队协作能力的培养是关键，资产管理人員需要学会如何与其他团队成员进行有效的沟通和协作，以确保项目的顺利进行。培训可以通过团队建设活动、角色扮演等方式，帮助学员掌握团队协作的方法和技巧。沟通能力的培养也至关重要，资产管理人員需要学会如何清晰、准确地表达自己的观点和想法，并能够倾听他人的意见和建议。培训可以通过模拟沟通场景、角色扮演等方式，帮助学员提高沟通能力和沟通技巧。培训还应关注跨文化沟通能力的培养，随着企业国际化进程的加速，资产管理人員可能需要与来自不同文化背景的人员进行合作和沟通。因此，培训应帮助学员了解不同文化背景下的沟通方式和习惯，并学会如何在跨文化环境中进行有效的沟通和协作。

## 4 数字化转型背景下资产管理岗位人力资源培训策略

### 4.1 加强内部培训

内部培训是企业开展资产管理岗位人力资源培训的首选方式。企业可以利用自身的资源和经验，为资产管理人員量身定制培训课程。内部培训的优势在于，培训内容更贴近企业的实际需求，培训方式更灵活，且成本相对较低。企业可以根据资产管理人員的工作职责、岗位特点以及数字化转型的具体需求，设计具有针对性的培训课程<sup>[5]</sup>。这些课程可以涵盖数据分析、信息技术应用、风险管理等多个方面，旨在提升资产管理人員的专业素养和技能水平。内部培训可以采用讲座、研讨会、案例分析、实操演练等多种形式。这些方式能够激发资产管理人員的学习兴趣，增强培训效果。通过案例分析，可以让资产管理人員了解数字化转型过程中可能遇到的问题和解决方案；通过实操演练，可以让他们掌握信息技术应用的具体方法和技巧。企业可以建立内部知识库或知识分享平台，鼓励资产管理人員将自己在工作中积累的经验 and 知识进行分享和交流。这不仅可以促进企业内部的知识共享，还可以提升整体团队的素质和能力。

### 4.2 引入外部专家

引入外部专家是企业开展资产管理岗位人力资源培训的另一种有效方式。外部专家通常具有丰富的行业经验和专业知识，能够为资产管理人員提供前沿的技术和理念。企业可以邀请行业内的专家、学者或资深从业者，就数字化转型的最新趋势、最佳实践、关键技术等方面进行讲解和分享。这有助于资产管理人員了解行业的最新动态，拓宽视野。企业可以组织专题研讨会，邀请外部专家与内部资产管理人員共同讨论数字化转型过程中的热点问题和难点问题。通过研讨和交流，可以促进思想碰撞和灵感激发，为企业的数字化转型提供新的思路和解决方案。企业可以与外部专家建立长期的合作关系，邀请他们为企业的数字化转型提供咨询和指导。这有助于企业更好地把握数字化转型的方向和节奏，避免走弯路或陷入误区。

### 4.3 建立激励机制

建立激励机制是激发资产管理人員学习积极性和创造力的有效手段。企业可以通过设立奖学金、晋升机会、荣誉称号等方式，对在培训中表现优秀的资产管理人員进行奖励和激励。企业可以设立专项奖学金，对在培训中表现优异、成绩突出的资产管理人員进行奖励。这可以激发他们的学习热情，增强培训效果。企业可以将培训成绩作为晋升的重要依据之一。对于在培训中表现优秀、具备较高潜力的资产管

理人員，可以优先考虑其晋升机会。这可以激励他们更加努力地学习和工作，为企业的数字化转型贡献力量。企业可以设立各种荣誉称号，如“数字化转型先锋”“优秀资产管理人員”等，对在数字化转型过程中做出突出贡献的人员进行表彰和奖励。这可以增强他们的荣誉感和归属感，进一步激发他们的工作热情和创造力。

### 4.4 注重实践应用

实践应用是检验培训效果的重要途径。企业可以组织资产管理人員参与实际的项目实施和运营管理工作，通过实践锻炼提升其专业技能和管理能力。企业可以鼓励资产管理人員积极参与数字化转型项目的实施工作。通过参与项目规划、需求分析、方案设计等环节，他们可以深入了解数字化转型的具体过程和关键环节，提升自己的专业技能和实践能力。企业可以安排资产管理人員负责数字化转型后的运营管理工作。通过承担具体的运营任务和责任，他们可以熟悉数字化转型后的业务流程和管理模式，提高自己的管理能力和应变能力。企业可以鼓励资产管理人員积极参与企业的创新活动和项目研发工作。通过参与创新项目或研发工作，他们可以了解最新的技术和理念，拓展自己的思维方式和创新能力。同时，这也有助于推动企业的数字化转型进程，提高企业的竞争力和创新能力。

## 5 结论

数字化转型已成为推动企业发展的重要力量。在资产管理领域，数字化转型不仅提高了资产运营效率和管理水平，还推动了企业组织结构的变革和业务流程的创新。然而，数字化转型的成功与否，很大程度上取决于人力资源的质量。因此，加强资产管理岗位的人力资源培训，提升资产管理人員的专业技能和管理能力，是企业数字化转型的必然要求。随着信息技术的不断发展和数字化转型的深入推进，资产管理岗位的人力资源培训将面临更多的挑战和机遇。

### 参考文献

- [1] 吴博.数字化转型对公司治理结构的影响及趋势研究[J].中国商论,2024,33(18):159-162.
- [2] 叶小小.数字化时代下的企业人力资源管理转型及其路径选择[J].时代经贸,2024,21(9):106-109.
- [3] 岳瀚斌.基于数智化技术的企业人力资源数字化转型研究[J].黑河学院学报,2024,15(9):80-82+128.
- [4] 黄梦冰.数字化转型背景下人力资源管理模式的创新[J].云端,2024(38):136-138.
- [5] 王孝博.浅谈人力资源培训在事业单位资产管理中的重要意义[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2020(3):7-8.

# Analysis of the Impact of Talent Recruitment and Retention Strategies on Corporate Performance

Jin Chen

Inner Mongolia Power Investment Energy Co., Ltd., Tongliao, Inner Mongolia, 029200, China

## Abstract

In today's fiercely competitive business environment, talent has become one of the most valuable resources for enterprises. Excellent talents can bring innovation, improve production efficiency, enhance customer satisfaction, and ultimately drive the improvement of enterprise performance. In response to this, this paper first analyzes the existing talent recruitment and retention strategies, then elaborates on their relationship with corporate performance, and proposes corresponding solutions to the current difficulties in the application of talent recruitment and retention strategies, hoping to contribute to the improvement of corporate performance.

## Keywords

talent recruitment; talent retention; enterprise performance

# 人才招聘与留存策略对企业绩效的影响分析

陈津

内蒙古电投能源股份有限公司, 中国·内蒙古 通辽 029200

## 摘要

在当今竞争激烈的商业环境中,人才已成为企业最宝贵的资源之一。优秀的人才能够为企业带来创新、提高生产效率、增强客户满意度,并最终推动企业绩效的提升。针对此,论文首先分析了现有的人才招聘与留存策略,随后阐述了其与企业绩效的关系,并针对当前人才招聘与留存策略应用中的难点,提出了相应的解决办法,期望能为企业绩效提升做出贡献。

## 关键词

人才招聘; 人才留存; 企业绩效

## 1 引言

在企业运营中,人才招聘与留存策略的有效实施,不仅关系到企业能否吸引和保留关键人才,更直接关联到企业的长期发展和市场竞争力。随着全球化和技术革新的不断推进,企业面临的挑战日益增多,对人才的需求也更加多样化和专业化。而在企业运营中,人才招聘与留存策略的有效实施,不仅关系到企业能否吸引和保留关键人才,更直接关联到企业的长期发展和市场竞争力。因此,如何制定和执行高效的人才招聘与留存策略,成为企业人力资源管理中的核心议题。

## 2 人才招聘与留存策略分析

### 2.1 招聘渠道与方法

在当今竞争愈发激烈的市场环境中,企业要想进一步吸引并留住优秀人才,就必须采取多元化的招聘渠道与方

法。在以往的招聘中,传统的招聘渠道如报纸广告、人才市场等已逐渐被网络招聘平台所取代。例如,LinkedIn、智联招聘、前程无忧等在线平台,能够帮助企业更快速、更精准地找到所需人才。除了网络招聘,企业还可以通过校园招聘来吸引新鲜血液。校园招聘不仅能够为企业注入活力,还能培养潜在的长期员工。例如,华为每年都会在国内众多高校举办宣讲会和招聘会,吸引优秀的应届毕业生加入。而内部推荐也是一个非常有效的招聘方法。员工推荐可以降低招聘成本,同时提高新员工的适应速度和留存率。

### 2.2 员工流程相应体系

随着市场竞争的不断加剧,使得当前企业内部的人才招聘与留存策略应用尤为重要。这就要求企业必须制定出一套科学、合理的员工流程相应体系,以确保能够吸引并留住优秀人才。在当前的企业实施中,企业一般会建立一个全面的人才招聘流程,从职位发布、简历筛选、面试评估到录用通知,每一个环节都应体现出企业的专业性和对人才的尊重。另外,企业需要建立一个公正、透明的绩效管理体系,确保员工的努力和贡献能够得到合理的认可和回报。

【作者简介】陈津(1988-),女,中国山东日照人,硕士,高级经济师,从事人力资源管理研究。

## 2.3 现有招聘与留存策略的特点

当前国内外企业在招聘与留存策略上存在显著差异，这些差异主要体现在策略的灵活性、文化适应性以及技术应用等方面。具体而言在招聘策略上，国外企业往往更加注重多元化和包容性。例如，美国和欧洲的许多公司会采用更为开放的招聘渠道，如社交媒体、职业社交平台 LinkedIn 等，以吸引不同背景的人才。此外国外企业通常会提供更为灵活的工作安排，如远程工作、弹性工作时间等，以适应不同员工的需求。相比之下，中国企业在招聘时更倾向于通过校园招聘和内部推荐来获取人才，且在工作安排上相对较为传统。在留存策略上，国外企业普遍重视员工的职业发展和工作生活平衡。而国内企业在员工留存方面则更侧重于薪酬和晋升机制，虽然近年来也开始注重员工福利和企业文化建设，但在实施细节上仍有待提高<sup>[1]</sup>。

## 3 优化人才招聘与留存策略对企业绩效的作用

### 3.1 提升员工满意度与忠诚度

对于当前的企业而言，优化人才招聘与留存策略的实施对绩效的作用显著，这一点首先体现在提升了员工的满意度与忠诚度。例如，某科技公司通过实施一系列的招聘与留存策略，显著提高了员工的幸福感和对公司的忠诚度。在具体的实施中该企业不仅在招聘过程中注重候选人的技能与公司文化的匹配度，还通过提供有竞争力的薪酬福利、灵活的工作安排以及持续的职业发展机会来吸引人才。这些措施使得员工能够更好地平衡工作与生活，从而提高了员工的满意度。

### 3.2 增强团队协作与创新能力

在近些年人才流动性不断增加的背景下，就需要企业去逐渐重视优化人才招聘与留存策略。这是因为企业这些策略的实施不仅有助于吸引优秀人才，还能显著提升企业的整体绩效。在企业管理层的策略应用下，可以通过精准定位所需人才的技能和经验更高效地筛选和吸引合适的人选。而优秀的人才不仅具备专业技能，还拥有良好的沟通能力和团队精神。企业通过招聘具有这些特质的人才，能够促进团队成员之间的有效沟通和协作，从而提高团队的整体工作效率。

### 3.3 降低招聘成本与时间浪费

在当今竞争激烈的商业环境中，企业能否吸引并留住优秀人才，往往会直接关系到其绩效和长期发展。企业通过优化人才招聘与留存策略，不仅能降低招聘成本，还能显著减少时间浪费，从而提升整体运营效率。例如，当企业进行优化招聘流程的策略之下，就可以大幅降低招聘成本。在以往企业应用的传统招聘方式之下，往往会涉及大量的广告费用、中介费用以及人力资源部门的管理成本。通过建立企业自己的人才库，利用社交媒体、专业招聘网站和内部推荐等多元化渠道，企业可以更精准地定位所需人才，减少不必要

的广告和中介开支。同时，通过在线招聘平台和人工智能筛选工具，可以快速筛选出符合条件的候选人，减少人力资源部门的工作量，进一步降低管理成本<sup>[2]</sup>。

## 3.4 提高企业整体竞争力与市场适应性

在提升企业整体竞争力层面，优化人才招聘与留存策略对企业绩效的作用愈发显著。在企业管理层策略的应用中，通过精准定位所需人才之后去采用多元化的招聘渠道，不仅能够吸引到更多高质量的候选人，还能在最短的时间内填补关键岗位的空缺。同时，通过建立科学的员工评估体系和职业发展路径，企业能够更好地激励员工，提高他们的工作满意度和忠诚度。除此之外企业通过提供持续的培训和学习机会，帮助员工不断提升个人技能和职业素养，从而提高企业整体竞争力。而在市场适应性方面，优化人才招聘与留存策略使企业能够快速响应市场变化，灵活调整人才结构和资源配置。具备多样化背景和技能的员工队伍能够为企业提供更角度的市场洞察，帮助企业及时捕捉市场机遇，有效规避风险。

## 4 优化人才招聘与留存策略的难点

### 4.1 高度竞争的就业市场

随着全球化和技术的快速发展，人才招聘与留存策略的优化变得越来越复杂。高度竞争的就业市场是企业面临的首要难点之一。在这样的市场环境中，优秀人才往往拥有更多的选择机会，这使得企业必须在招聘和留存策略上不断创新，以吸引和保留顶尖人才。

### 4.2 员工期望与公司资源的不匹配

对于当前的企业而言，优化人才招聘与留存策略的难点在于员工期望与公司资源的不匹配。在该问题产生的原因中，一方面是由于部分员工对于职业发展、薪酬福利、工作环境和企业文化等方面有着越来越高的期望。另一方面则是公司受限于预算、市场定位和内部资源分配，往往难以满足这些期望。这种不匹配导致企业在招聘和留住人才时面临诸多挑战。这就导致员工对职业发展的期望与公司提供的成长机会之间存在差距，进而使得许多员工希望能在工作中不断学习新技能、获得晋升机会，而公司可能由于规模、业务范围或培训资源的限制，无法为所有员工提供足够的成长空间<sup>[3]</sup>。

### 4.3 招聘渠道的多样化与效果评估难题

在当前招聘渠道的逐渐多样化之下，使得招聘渠道从传统的报纸广告、招聘会扩展到了社交媒体、专业招聘网站、企业官网、校园招聘、猎头服务以及内部推荐等多种形式。这些渠道各有特点，覆盖了不同的受众群体，为企业提供了更广泛的人才选择空间。然而渠道的多样化也带来了评估难题。这是由于不同渠道的效果差异较大，使得企业对于招聘效果难以量化。例如，社交媒体可能在招聘年轻人才方面效果显著，而猎头服务则可能更适合寻找高级管理人才。企业需要对各个渠道的招聘效果进行持续跟踪和评估，但这种评

估往往缺乏统一的标准和方法,难以准确衡量每个渠道的投入产出比。

#### 4.4 员工职业发展路径的规划与激励机制的缺失

在员工自身发展层面,职业发展路径的规划至关重要。这就要求员工需要明确自己的职业目标,并了解公司如何帮助他们实现这些目标。然而当前的许多企业在这一方面存在明显的缺失。存在部分企业往往未能提供清晰的职业晋升通道,导致员工不清楚自己在公司内部的发展潜力和方向。除此之外还存在企业培训和发展计划可能不够个性化,导致无法满足不同员工的特定需求和职业兴趣。

### 5 人才招聘与留存的优化策略

#### 5.1 加强雇主品牌建设

针对当前高度竞争化的市场环境,人才招聘与留存的优化策略显得尤为重要。企业在这样的背景下,加强雇主品牌建设成为吸引和留住人才的关键。对于员工而言,雇主品牌不仅仅是一个企业的标识,更是其在潜在员工心目中的形象和声誉。企业如果拥有一个强大的雇主品牌,往往能够直接吸引顶尖人才,提高员工的忠诚度和工作满意度,从而降低员工流失率。在具体的实施过程中,企业需要着重去明确其核心价值观和文化,确保这些价值观与目标人才群体的期望相匹配。通过内部员工的积极分享和口碑传播,可以有效地提升雇主品牌的吸引力。此外,企业应积极利用社交媒体和专业招聘网站,展示其工作环境、团队活动和员工故事,让潜在员工感受到企业的真实氛围<sup>[4]</sup>。

#### 5.2 进行定期的员工满意度调查

人才招聘与留存的优化策略中,进行定期的员工满意度调查是至关重要的环节。企业需要通过定期的调查,来对内部的员工有足够的了解,及时明确员工的需求和期望从而制定出更符合员工期望的人才管理策略。在该策略的实施中,企业可以通过设计全面而细致的调查问卷来开展,问卷内容应涵盖工作环境、薪酬福利、职业发展、团队合作、管理方式等多个维度。问卷设计应简洁明了,确保员工能够快速而准确地表达自己的意见。

#### 5.3 建立统一的招聘管理系统

在如今的企业绩效提升策略中,建立统一的招聘管理系统是关键所在。企业可以通过建立一个全面、集成的招聘管理系统,能够帮助自身更高效地吸引、筛选、评估和录用

人才,同时也能更好地跟踪员工的绩效和职业发展,从而提高员工的满意度和留存率。例如,某大型跨国公司决定实施统一的招聘管理系统。在实施中公司整合了所有招聘渠道,包括在线招聘平台、社交媒体、校园招聘和内部推荐等,确保所有招聘信息的发布和管理都在一个系统内完成。通过这个系统,招聘团队可以实时更新职位信息,快速响应市场变化。

#### 5.4 制定明确的职业发展路径规划

随着市场竞争的加剧,企业对人才的争夺愈发激烈。企业为了更好地吸引和留住优秀人才,就必须制定出切实可行的人才招聘与留存策略。其中制定明确的职业发展路径规划是关键一环。第一,企业需要对内部职位进行详细梳理,明确各职位的职责、要求和发展方向。这有助于员工了解自己在公司中的成长空间和晋升机会。第二,企业应建立完善的培训体系,为员工提供必要的技能提升和知识更新的机会。通过定期的培训和学习,员工能够不断提升自身能力,为职业发展打下坚实基础<sup>[5]</sup>。

### 6 结语

在不断变化的商业环境中,人才招聘与留存策略的优化是企业持续成功的关键。通过加强雇主品牌建设、进行定期的员工满意度调查、建立统一的招聘管理系统以及制定明确的职业发展路径规划,企业能够更好地吸引和保留顶尖人才。这些策略不仅有助于提升员工的工作满意度和忠诚度,还能确保企业能够适应市场变化,保持竞争力。未来,企业应持续关注人才管理的最新趋势,灵活调整策略,以应对不断变化的员工需求和市场挑战。

#### 参考文献

- [1] 余晓.人力资源管理在团队建设中的作用与策略[J].今日财富,2024(34):128-130.
- [2] 吴一帆.企业人才招聘现状及其改善措施探究[J].乡镇企业导报,2024(20):210-212.
- [3] 李连欢,郑维江,龙杰,等.基于胜任力模型公立医院医生招聘策略研究——以广州市公立医院为例[J].现代医院,2024,24(10):1568-1570+1574.
- [4] 徐剑辉,廖玲彬.高校会计部门人力资源管理面临的挑战与对策探究[J].市场周刊,2024,37(30):179-182.
- [5] 顾欢,王晓娜,吴贝贝.“慢就业”现象下基于“大数据+区块链”的大学生就业增质路径研究[J].河南教育(高教),2024(10):23-25.

# Research on Strategies for Improving the Efficiency of Secretarial Work in the Digital Age

Zhirui Xiu Xiaoqing Li

Taishan University of Science and Technology, Tai'an, Shandong, 271038, China

## Abstract

Currently, secretarial work faces problems such as low professional skills, cumbersome workflow, and lack of effective assessment and coordination mechanisms. In order to meet these challenges, the digital age has proposed strategies to improve the efficiency of secretaries. These strategies include applying digital tools to improve productivity, optimizing workflow to reduce complexity, strengthening communication and collaboration to enhance teamwork effectiveness, and focusing on self-improvement and mindset adjustment to maintain a positive work attitude. These measures collectively constitute a comprehensive strategy to enhance the efficiency of secretarial work, aimed at helping secretaries adapt to the digital age work environment, improve work quality, and better serve the development needs of teams and organizations.

## Keywords

digital; secretarial work; efficiency improvement

## 数字化时代秘书工作效率提升策略研究

修之芮 李晓婧

泰山科技学院, 中国·山东 泰安 271038

## 摘要

当前, 秘书工作面临专业技能水平低、工作流程烦琐及缺乏有效考核与协调机制等问题。为应对这些挑战, 数字化时代提出了秘书工作效率提升策略。这些策略包括应用数字化工具以提高工作效率, 优化工作流程以减少烦琐环节, 强化沟通与协作以增强团队协作效能, 以及注重自我提升与心态调整以保持积极工作态度。这些措施共同构成了提升秘书工作效率的综合性策略, 旨在帮助秘书适应数字化时代的工作环境, 提升工作质量, 从而更好地服务于团队和组织的发展需求。

## 关键词

数字化; 秘书工作; 效率提升

## 1 引言

数字化时代的到来, 为企业带来了前所未有的机遇与挑战。秘书作为企业内部的协调者和执行者, 在文件管理、会议组织、日程安排等方面发挥着重要作用。然而, 传统的工作方式已难以满足现代企业的需求, 秘书工作效率和质量亟待提升。因此, 研究数字化时代秘书工作效率提升策略, 对于提高企业运营效率具有重要意义。

## 2 当前秘书工作存在的问题

### 2.1 专业技能水平低

企业文秘在职业技能学习与职业规划发展的过程中, 普遍面临一个显著问题, 即缺乏长远规划和具体目标。这种规划的缺失, 直接导致了大量办公室文秘人员的专业技能水

平相对较低。他们中的多数人, 虽然掌握了 Word、Excel、PPT 等基本的文档编辑软件操作, 但在更深层次的应用文书格式、表达方式及写作方面, 却显得力不从心。许多秘书专业人员对于各类应用文书的规范格式了解不够深入, 难以撰写出符合标准、结构严谨的公文。在表达方式上, 他们可能缺乏足够的语言驾驭能力, 难以用准确、精练的文字传达信息。

### 2.2 工作流程烦琐

传统秘书工作的模式在很大程度上依赖于纸质文件和人工操作, 这一方式在现代办公环境中显得尤为烦琐和低效。由于文件多以纸质形式存在, 查找特定文件往往需要耗费大量时间, 这不仅是因为纸质文件的物理存储和分类管理相对复杂, 还因为人工检索的速度远不及电子搜索。另外, 会议室的管理同样面临挑战。在没有数字化工具辅助的情况下, 会议室的使用情况往往难以实时追踪, 导致会议室利用率低下, 经常出现会议室空闲而无人预约, 或者多个会议争抢同一间会议室的情况。这不仅影响了会议的正常进行, 还

【作者简介】修之芮 (2003-), 女, 中国山东莱州人, 在读本科生, 从事秘书学研究。

可能导致企业资源的浪费。日程管理方面的问题同样不容忽视。传统秘书在安排日程时，需要手动记录并核对每个人的时间，这一过程极易出错，尤其是在面对复杂的日程安排时。日程冲突、时间重叠等问题频发，不仅给秘书工作带来了额外的压力，也给企业的日常运营带来了不便。这些烦琐的工作流程不仅直接降低了秘书的工作效率，还无形中增加了企业的运营成本。

### 2.3 缺乏有效考核与协调机制

秘书人员的工作效率和工作质量，其评价标准往往过于依赖企业领导的直观感受和口头评价，这种评价模式缺乏科学性和系统性。在实际操作中，这种评价方式的局限性显而易见，它难以全面、客观地反映秘书人员在工作中的实际表现。由于缺乏科学、系统的考核与协调机制，秘书人员的工作成果和贡献往往得不到应有的认可和奖励。这在一定程度上挫伤了他们的工作积极性，使得一些秘书人员对于提升自我能力和工作效率缺乏动力。同时，由于评价标准的不明确，秘书人员之间也可能出现相互攀比、竞争过度的情况，这不利于团队协作和整体工作氛围的和谐。更为严重的是，缺乏有效的考核与协调机制，还可能导致秘书部门与其他部门之间的沟通和协作出现障碍。

## 3 数字化时代秘书工作效率提升策略

### 3.1 数字化工具的应用

在数字化浪潮席卷全球的今天，秘书的角色与职责正经历着深刻的变革，其中，数字化工具的应用成为提升工作效率不可或缺的一环。秘书们应当充分利用这些先进的数字化手段，以更加智能、高效的方式完成日常工作。

电子文档管理系统的引入，为秘书们提供了一个全新的文件存储与处理方式。与传统的纸质文件相比，电子文档不仅节省了大量的物理存储空间，还使得文件的查找与共享变得前所未有的便捷。通过简单的关键词搜索，秘书能在短时间内定位到所需文件，大大提高了工作效率<sup>[1]</sup>。同时，电子文档的共享功能也极大地促进了团队间的信息流通与合作，使得文件的传递与更新更加及时、准确。另外，日程管理软件、即时通讯工具和项目管理平台等数字化工具，也为秘书的工作带来了极大的便利。日程管理软件帮助秘书轻松安排会议、管理个人及团队的日程，有效避免了时间冲突和日程混乱的情况。即时通讯工具则让秘书能够随时随地与团队成员保持联系，无论是传达紧急信息还是进行日常沟通，都能得到迅速响应。而项目管理平台则提供了全面的项目管理功能，从项目启动到执行、监控、收尾，秘书都能在其中找到相应的工具和方法来跟踪项目进度、协调资源分配，确保项目按时按质完成。

### 3.2 工作流程的优化

在追求高效与卓越的办公环境中，优化工作流程成为

秘书提升工作效率的核心策略。这一过程的实施，旨在通过一系列精心设计的措施，让秘书的日常工作更加顺畅、有序。

标准化文件处理流程是优化工作的基石。通过制定并执行统一的文件格式、审批流程和归档规则，秘书们能够减少因格式不一、流程混乱而导致的重复劳动和错误，从而确保文件的准确性和一致性。这不仅提升了文件处理的效率，也增强了团队间的协作与沟通，使得信息的传递更加顺畅。对于会议管理、信息收集和报告撰写等秘书日常工作中常见的任务，流程优化同样至关重要。例如，通过提前准备会议议程，明确会议目的、议程安排和参会人员，秘书能够确保会议的顺利进行，避免会议过程中的混乱和延误<sup>[2]</sup>。使用模板撰写报告，不仅可以节省秘书的时间和精力，还能保证报告内容的规范性和可读性，提升报告的质量和价值。然而，优化工作流程并非一蹴而就，而是一个持续不断的过程。秘书需要定期回顾和评估现有工作流程，及时发现并改进存在的问题。这包括但不限于流程中的瓶颈、冗余步骤以及低效环节。通过不断的调整和完善，秘书能够确保工作流程始终保持最佳状态，为团队和组织创造更大的价值。

### 3.3 沟通与协作的强化

在数字化迅猛发展的今天，沟通与协作能力对于秘书这一角色来说，已经变得前所未有的重要。在这个信息爆炸的时代，秘书不仅是信息的传递者，更是团队间沟通的桥梁和协作的纽带。

数字化工具的应用，为秘书的沟通与协作提供了极大的便利。即时通讯工具如微信、钉钉等，让秘书能够迅速响应团队成员、客户和合作伙伴的信息需求，无论是日常工作的交流还是紧急情况的沟通，都能得到及时有效的处理。视频会议软件如 Zoom、Teams 等，则打破了地域的限制，让秘书能够与远在他方的合作伙伴进行面对面的交流，无论是项目汇报还是问题讨论，都能达到身临其境的效果。而项目管理平台如 Trello、Jira 等，更是为秘书提供了全面的项目管理功能，从任务分配、进度跟踪到资源协调，都能在其中找到相应的解决方案，极大地提升了团队协作的效率。然而，数字化工具只是沟通与协作的一部分，真正高效的沟通与协作还需要建立在良好的人际关系和信任基础之上。秘书应积极参与团队建设活动，如团建聚会、文化交流等，与团队成员建立深厚的友谊和信任，这不仅有助于提升团队的凝聚力，也能让秘书在沟通中更加得心应手，更好地理解团队的需求，提供更有针对性的支持和帮助。有效的沟通与协作，不仅能让秘书在工作中更加游刃有余，更能提升整个团队的工作效率和质量。通过数字化工具的辅助和人际关系的建立，秘书能够更好地协调团队资源，解决工作中遇到的问题，推动项目的顺利进行。沟通与协作的重要性和数字化工具在其中的应用如表 1 所示。

表1 沟通与协作的重要性和数字化工具在其中的应用

数据指标	描述	示例数据
即时通讯工具响应时间	秘书使用即时通讯工具响应团队成员、客户和合作伙伴信息的平均时间	5分钟内响应率: 90%
视频会议软件使用率	秘书使用视频会议软件进行远程交流的比例	月均视频会议次数: 20次
项目管理平台任务完成率	使用项目管理平台分配的任务在规定时间内完成的比例	项目任务完成率: 95%
团队建设活动参与度	秘书参与团队建设活动的频率和积极性	年均参与团队建设活动次数: 4次
团队凝聚力提升比例	通过沟通与协作以及团队建设活动, 团队凝聚力提升的比例	团队凝聚力提升: 20%
工作效率提升百分比	由于沟通与协作的强化, 整个团队工作效率提升的比例	工作效率提升: 15%
秘书专业素养提升比例	秘书在沟通与协作中不断学习和成长, 专业素养提升的比例	秘书专业素养提升: 10%

### 3.4 自我提升与心态调整

在日新月异的数字化时代, 秘书这一角色面临着前所未有的挑战与机遇。为了在这个快速变化的工作环境中立足并脱颖而出, 秘书必须持续不断地学习和提升自己的技能与能力。

学习是秘书成长与进步的阶梯。通过参加各类培训课程, 秘书可以系统地学习最新的数字化工具和办公技巧, 掌握提高工作效率的秘诀。这些课程可能涵盖从基础的办公软件操作到高级的数据分析工具应用, 每一项技能的掌握都将为秘书的工作增添一份助力。此外, 阅读相关的书籍和文章也是提升专业素养的有效途径。这些资源不仅提供了丰富的理论知识, 还通过实例分析帮助秘书更好地理解并应用所学知识<sup>[1]</sup>。参与行业交流则是秘书拓宽视野、了解行业动态的绝佳机会。通过参加行业会议、研讨会等活动, 秘书可以与同行交流经验、分享心得, 从而不断提升自己的专业水平。然而, 仅有技能的提升并不足以应对工作中的所有挑战。保持良好的心态同样至关重要。秘书需要学会调整自己的心态, 以积极乐观的态度面对工作中的一切。当遇到困难和挑战时, 秘书应保持冷静和理性, 不轻易被情绪左右。通过积

极的心理暗示和情绪管理技巧, 秘书可以更好地应对各种复杂情况, 确保工作的顺利进行。

## 4 结语

数字化时代对秘书工作提出了更高要求, 针对当前秘书工作中存在的专业技能不足、流程烦琐及考核协调机制缺失等问题, 论文提出了应用数字化工具、优化工作流程、强化沟通与协作及自我提升与心态调整等策略。这些策略的实施, 旨在帮助秘书提高工作效率与质量, 适应数字化办公环境。未来, 秘书应持续学习, 紧跟时代步伐, 以更高效、更专业的姿态服务于团队和组织, 共同推动工作的高效运行与发展。

### 参考文献

- [1] 张庆莉,王丹青.基于“互联网+”模式的高职院校二级学院教学秘书工作效率提升路径研究[J].大学,2022(19):136-139.
- [2] 古丽.提升高职院校教学秘书管理工作效率刍议[J].科教导刊, 2022(14):13-15.
- [3] 杨喆嫻.民办高校教学秘书工作效率提升研究[J].中国多媒体与网络教学学报(下旬刊),2021(10):151-153.

# Practice and Exploration of Building a New Model of Collaboration at the County Party School and School Level

Xinheng Gao

Party School of CPC Zhengding County Committee, Shijiazhuang, Hebei, 050800, China

## Abstract

With the continuous deepening of the party building education cause, the county party school as an important position to train party members and cadres, its role is increasingly prominent. However, in practical work, county-level party schools are often faced with problems such as limited resources, lack of teachers and weak scientific research ability. In order to overcome these difficulties, strengthening inter-school cooperation has become an effective way to improve the overall level of county party schools. Under this background, the Party School of Zhengding County actively explores and practices a new mechanism of inter-school cooperation, aiming to promote the development of party building education by optimizing resource allocation, strengthening incentive measures, improving communication efficiency and innovation ability. This paper will introduce in detail the practical experience of Zhengding County Party School in inter-school cooperation, in order to provide reference and inspiration for other county-level party schools.

## Keywords

county-level party school; inter-school cooperation; mechanism

## 构建县级党校校级协作新模式的实践与探索

高鑫恒

中国共产党正定县委员会党校, 中国·河北 石家庄 050800

## 摘要

随着党建教育事业的不断深入, 县级党校作为培养党员干部的重要阵地, 其作用日益凸显。然而, 在实际工作中, 县级党校往往面临着资源有限、师资力量不足、科研能力薄弱等问题。为了克服这些困难, 加强校际间的协作成为提升县级党校整体水平的有效途径。正定县党校在这一背景下, 积极探索和实践校际协作新机制, 旨在通过优化资源配置、强化激励措施、提高沟通效率 and 创新能力, 推动党建教育事业的发展。论文将详细介绍正定县党校在校际协作方面的实践经验, 以期对其他县级党校提供参考和启示。

## 关键词

县级党校; 校际协作; 机制

## 1 引言

在新时代背景下, 县级党校作为基层党员干部教育培训的主阵地和主渠道, 其重要性日益凸显。然而, 面对新时代的新要求和新挑战, 县级党校在资源有限、师资力量不足、教学科研水平有待提升等方面的问题日益突出。如何突破这些瓶颈, 推动县级党校实现高质量发展, 成为当前亟待解决的重要课题。

## 2 构建县级党校校际协作新模式的重要性和必要性

### 2.1 资源共享与优化配置

在县级党校的广阔舞台上, 每一所机构都承载着培养

基层党员干部、传播党的理论政策的重要使命。然而, 由于地理位置、经济条件及历史发展等因素, 各党校在师资力量、教学设施、课程资源等方面往往呈现出不同程度的差异。这种差异不仅限制了党校自身的发展, 也影响了基层党员干部教育培训的整体质量。

为了打破这一资源壁垒, 实现教育资源的均衡与高效利用, 构建县级党校校际协作新模式显得尤为重要。这一模式旨在通过搭建资源共享平台, 促进各党校之间的深度合作与交流。在师资力量方面, 可以建立教师互聘互访机制, 让优秀教师跨校授课, 实现优质师资的共享; 在教学设施方面, 可以推动教学设备的共享使用, 避免重复建设, 提高资源利用效率; 在课程资源方面, 则可以共同开发具有地方特色、符合时代需求的课程, 形成优势互补、资源共享的良好局面。

### 2.2 提升教学质量与水平

教学质量是党校工作的生命线, 而校际协作则为提升

【作者简介】高鑫恒(1987-), 男, 中国河北石家庄人, 本科, 讲师, 从事哲学、政治经济学研究。

教学质量与水平提供了强有力的支撑。在这一模式下,各党校可以围绕教学方法、教学内容、教学手段等方面展开深入的交流与合作。定期的教学研讨活动为教师们提供了一个思想碰撞、智慧交融的舞台。在这里,教师们可以就教学中的热点难点问题进行深入探讨,分享各自的教学经验和心得,从而不断拓宽教学思路,创新教学方法。观摩课和教学竞赛等活动则更是为教师们提供了一个展示自我、学习他人的平台。通过观摩他人的教学风采,教师们可以直观地感受到不同教学风格的魅力,进而在比较中找出自己的不足,明确努力的方向。

### 2.3 增强培训针对性和实效性

县级党校的主要任务是培训基层干部和党员。通过校际协作,可以更加精准地把握不同地区、不同岗位干部的需求和特点,有针对性地设计和开展培训课程。这种以需求为导向的培训模式能够更好地满足干部的成长和发展需求,提高培训的针对性和实效性。

### 2.4 推动党校系统整体发展

县级党校作为党校系统的重要组成部分,其发展水平直接影响着整个党校系统的质量和形象。通过构建校际协作新模式,可以促进县级党校之间的良性竞争与合作,共同提升整个党校系统的办学水平和社会影响力。同时,校际协作还能为县级党校提供更多的发展机会和平台,推动其不断向前发展。

### 2.5 促进区域协同发展

县级党校的学员主要来自本地区的基层单位和部门。通过校际协作,可以加强不同地区之间的干部交流和合作,推动区域协同发展。这有助于打破地域限制,促进信息共享、资源互补和优势互建,为区域经济社会发展提供更加坚实的人才保障和智力支持<sup>[1]</sup>。

## 3 县级党校在推进校际协作新机制不足之处

县级党校校际协作机制是顺应知识经济时代潮流的一种跨文化、跨领域多主体参与协作的新模式,不仅是深化基层党校教育培训改革,提高协同合作创新能力的内在要求,而且是增强党的教育培训实效和推进县级党校高质量发展的必由之路。

### 3.1 地域、资源和交流等多方面限制

党校在推进校际协作新机制的过程中,确实面临着地域、资源和交流等多方面的限制,这些限制在不同程度上影响了协作的深入和有效性。

首先,党校普遍分布在全国各地,地理位置的分散使得校际之间的直接交流与合作受到一定限制。特别是对于那些地理位置偏远、交通不便的党校,参与校际协作的难度更大,由于历史、经济、政策等多种因素的影响,不同地区党校的发展水平存在差异。这种不均衡性在一定程度上限制了校际协作的深度和广度,难以形成统一的协作标准和模式。

其次,不同党校在教学资源上存在差异,包括师资力量、教学设施、教学材料等方面。这种不均衡性使得在协作过程中,优质教学资源的共享和流动受到一定限制,校际协作需要一定的资金和技术支持,但部分党校可能由于资金短缺或技术条件有限,难以承担协作过程中的相关费用和技术要求,从而影响了协作的顺利进行。最后,缺乏有效的沟通渠道和平台,使得校际之间的信息交流不够顺畅。部分党校在协作过程中可能存在信息不对称、沟通不及时等问题,影响了协作的效率和效果。同时,不同党校在文化和制度上存在差异,这种差异可能导致在协作过程中出现观念冲突、制度障碍等问题。解决这些问题需要时间和努力,增加了协作的难度和复杂性。

### 3.2 体制机制不健全

在当前党校系统的发展过程中,一个显著的问题便是体制机制的不健全,这直接影响了校际协作的顺畅进行及其最终成效。具体而言,协作框架的缺乏明确性成为一个亟待解决的问题。校际间的合作往往仅依赖于一些非正式的协议或框架,这些协议往往因为缺乏详尽性和明确性,使得在实际执行过程中,各校难以形成统一的行动指南和操作标准。这种模糊性不仅增加了协作过程中的不确定性,还容易导致各方在合作中产生误解和分歧,进而影响了协作的整体效率和质量。

此外,由于不同党校在发展过程中形成了各自独特的管理体系、教学标准和评价体系,这些差异在校际协作中成为难以逾越的障碍。当各校需要共同开展某项活动或项目时,这些差异往往会导致协调上的困难,增加了协作的复杂性和成本。同时,由于缺乏统一的标准和评价体系,各校在协作中的贡献和成果也难以得到公正的评价和认可,这进一步削弱了校际协作的积极性和动力<sup>[2]</sup>。

### 3.3 资源分配不均

在当前教育领域的发展中,资源分配不均这一议题日益凸显,尤其是在党校系统内部。其中,师资力量不均衡成为一个亟待解决的问题。尽管校际协作作为一种创新的合作模式,被寄予厚望能够打破传统壁垒,实现师资力量的共享与优化配置,但在实际操作过程中,我们不难发现,优质师资的流动并非如理想般顺畅。由于历史、地域、政策等多种因素的影响,部分党校往往能够吸引并留住高水平的师资力量,而另一些党校则可能长期处于师资匮乏的状态。这种不均衡的师资分布,不仅限制了党校教育质量的整体提升,还可能加剧不同党校之间的教育差距,影响学员的学习体验和成果。

教学场地作为教学活动的基本载体,其规模、设施及地理位置等条件直接影响到教学活动的组织与实施。在资源有限的情况下,各党校在安排校际协作项目时不得不面对诸多挑战,如场地不足、设备老化等问题,这些都可能使得原本设想中的协作项目难以达到预期的深度和广度。同时,教

学设备的更新换代也需要大量的资金投入，而资金短缺则是许多党校普遍面临的问题之一，这进一步加剧了教学资源有限对校际协作的制约作用。

### 3.4 协作意愿与动力不足

在党校间的协作实践中，协作意愿与动力不足的问题显得尤为突出。这一现象的根源可以从多个维度进行剖析，其中最为关键的是缺乏一套完善的激励机制。校际协作并非简单的资源共享或是信息互通，它需要各参与方投入大量的人力、物力和财力，以确保协作项目的顺利推进和高质量完成。然而，如果没有相应的激励机制来调动参与方的积极性，那么协作的效果往往难以达到预期，甚至可能因为动力不足而导致协作进程的中断。

激励机制的缺失，使得党校在参与协作时更多地考虑成本与收益的平衡，而非协作所能带来的长远利益和共同成长。这种短视的行为模式，无疑会削弱协作的动力，使得各方在面对协作中出现的问题和挑战时，更容易选择退缩而不是共同克服。此外，在协作过程中，涉及的利益分配如果处理不当，很容易引发参与方之间的矛盾和冲突。利益分配不均，不仅会直接影响协作的效率和质量，更可能导致协作关系的紧张甚至破裂。当一方感觉到自己在协作中获得的利益远不如另一方时，其参与协作的积极性和意愿自然会大打折扣<sup>[1]</sup>。

## 4 正定县党校在推进校际协作新机制实践策略

### 4.1 深化与完善校际协作的体制机制

在快速变化的教育环境中，构建一个稳固且灵活的校际协作体制机制是推动党建教育事业持续发展的关键。为此，党校应不仅着力于明确协作的目标与愿景，确保各方在共同价值理念下携手前行，还应细化协作的基本原则、明确参与各方的责任与权益分配，旨在构建一个公平、公正、透明的合作环境。同时，党校还需制定详尽的协作流程与规范，确保在项目实施、资源共享、成果评估等各个环节中都能有章可循，从而保障协作的高效与有序。通过这一系列的体制机制建设，不仅能够在校际协作提供了坚实的制度保障，也为党建教育事业的繁荣发展奠定了坚实的基础。

### 4.2 强化资源整合与共享的深度与广度

在推进校际协作的过程中，正定县党校深知资源的重要性。为此，党校积极采取措施，加大资源整合与共享的力度。一方面，党校通过深入了解各校的特色与优势，挖掘潜在的合作资源，如优秀的教学案例、独特的师资力量、前沿的科研成果等，并将其纳入资源整合的范围。另一方面，党校建立了高效便捷的资源共享平台，利用现代信息技术手段，打破校际壁垒，实现教学资料、科研成果、师资力量等资源的无障碍流通与共享。这种深度与广度的资源整合与共享，不仅提高了资源的利用效率，降低了教育成本，还促进了党校间的相互学习与借鉴，推动了整体教学质量的提升和党校品牌的打造。同时，通过资源共享与互补，正定县党校进一步增强了与其他党校之间的凝聚力与竞争力，为党建教

育事业的繁荣发展注入了新的活力<sup>[4]</sup>。

### 4.3 建立激励机制和利益分配机制

为了激发参与协作的党校的积极性，正定县党校积极探索建立一套公平、合理的激励机制和利益分配机制。通过设立奖励制度，对在协作中做出突出贡献的党校和个人给予表彰和奖励，同时在利益分配上力求公平，确保每个参与方都能获得应有的回报。这样的机制设计，能够有效调动各方的积极性，促进协作的深入发展。

### 4.4 加强沟通与协调

沟通与协调是协作成功的关键。正定县党校重视建立高效的信息流通和协调机制，确保信息的透明和及时传递。通过定期的沟通会议、信息共享平台和协调小组的设立，及时解决协作过程中出现的问题和矛盾，保障协作的顺畅进行。这种沟通与协调机制的建立，为校际协作提供了有力的保障。

### 4.5 提高创新能力和成果转化效率

正定县党校在推进校际协作的同时，也非常注重提高自身的创新能力和科研成果的转化率。通过鼓励科研创新，促进科研成果与实际工作的结合，将科研成果转化为推动党建教育发展的实际力量。另外，正定县党校高度重视科研成果的实用性和可转化性。在科研项目的选题与立项阶段，党校就紧密围绕党建教育工作的实际需求，力求做到科研与实践相结合、理论创新与实际应用相统一。通过组织专家论证、开展社会调研等方式，确保科研项目能够紧贴时代脉搏，解决党建教育工作中的实际问题。在科研成果的转化过程中，党校则积极搭建起科研成果与实际应用之间的桥梁，通过举办科研成果展示会、建立科研成果转化基地等方式，促进科研成果向实际工作的有效转化。

## 5 结语

县级党校作为基层党员干部教育培训的重要阵地，其教学质量与科研水平直接影响到地方经济社会的发展以及党员干部的素质提升。在探索县级党校校际协作新模式的过程中，正定县党校以其独特的实践与探索，为我们提供了宝贵的经验与启示。通过构建县级党校校际协作新机制，正定县党校成功打破了地域限制与资源壁垒，实现了校际间的资源共享、师资互派、课程互通和科研协作。这一新模式的实施，不仅提升了教学质量与科研能力，还增强了县级党校的核心竞争力与品牌影响力。

### 参考文献

- [1] 推进新时代机关党校高质量发展校际协作暨理论研讨会在四川成都召开[J].党政研究,2021(4):3.
- [2] 丁海堂,解忠信,吴晓芹.市级党校加强教师队伍能力建设的实践与探索[J].延安党校学报,2024,40(2):85-88.
- [3] 刘晓玲.党校坚持教研与实践相贯通的三维思考[J].中共山西省委党校学报,2024,47(2):117-121.
- [4] 郭钰豪.充分发挥党校系统在干部教育培训中的重要作用[J].中共太原市委党校学报,2024(1):6-9.

# Exploration of the Integration of Personnel File Management and Performance Evaluation System in Public Institutions

Lina Wang

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

## Abstract

With the rapid development of society and the rapid progress of information technology, the management of personnel files in public institutions is facing new challenges. In order to improve the quality and refinement of personnel management, this paper takes the personnel file management of public institutions as the research object, explores its integration with the performance appraisal system, and finds that there are some problems in the integration process of personnel file management and performance appraisal system, such as the ineffective integration of information between the file management system and the performance appraisal system. In view of these problems, the paper proposes new digital technologies, such as big data and cloud computing, combined with the optimized performance appraisal method to effectively promote the integration of the two. The research shows that these measures can significantly improve the scientific and accurate nature of personnel management, improve the management efficiency of public institutions, and provide beneficial theoretical and practical reference for public institutions to strengthen personnel management and promote modern human resource management.

## Keywords

public institutions; personnel file management; performance appraisal system; information technology; modern human resource management

## 事业单位人事档案管理与绩效考核体系的融合探索

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

随着社会发展与信息技术的快速进步, 事业单位人事档案管理面临新的挑战。为了提高人事管理的质量和精细化程度, 论文以事业单位人事档案管理为研究对象, 探讨了其与绩效考核体系的融合方式, 发现在人事档案管理和绩效考核体系的融合过程中存在一些问题, 如档案管理系统和绩效考核系统的信息不能有效对接等。针对这些问题, 提出了采用新型数字技术, 如大数据和云计算等技术, 并结合优化的绩效考核方式, 有效推进两者的融合。研究表明, 这些措施能够明显提高人事管理的科学性和精准性, 提升事业单位的管理效率, 为事业单位加强人事管理和推进现代人力资源管理提供有益的理论与实践借鉴。

## 关键词

事业单位; 人事档案管理; 绩效考核体系; 信息技术; 现代人力资源管理

## 1 引言

在新的社会经济形态、信息技术快速发展的大背景下, 传统的事业单位人事档案管理面临着巨大的挑战, 这使得如何提高人事档案的管理质量以及精准度成为一个亟待解决的问题。人事档案作为企事业单位重要的一部分, 对于企事业单位的运营有着直接的影响。事业单位的绩效考核体系作为评估事业单位内部人员工作效能的重要手段, 与人事档案管理的融合能更好地提高事业单位的运营效率和人员配置的精准度。然而, 在这个过程中, 我们发现存在着一些矛盾

和困境, 如档案管理系统和绩效考核系统的信息不能有效对接。为了解决这些问题, 必须利用新的信息技术, 如大数据和云计算等, 结合优化的绩效考核, 以推动双方的有效融合。

## 2 事业单位人事档案管理的挑战与问题

### 2.1 社会发展与信息技术对事业单位人事档案管理的影响

随着社会的不断发展与信息技术的飞速进步, 事业单位的人事档案管理正在面临重要的变革<sup>[1]</sup>。信息技术的创新不仅改变了档案管理的方式, 而且对事业单位的人力资源管理模式提出了更高的要求。在信息化背景下, 传统的人事档案管理已经难以满足现代化管理的需求。对纸质档案的依赖性、信息更新不及时及查询效率低下等传统问题愈发显现。

【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。

而社会的发展要求事业单位具备更高的透明度和效率，这些都是传统人事档案管理难以应对的。

信息技术的普及提供了一种可能的解决路径，通过引入大数据、云计算等技术，可以显著提高人事档案管理的智能化水平和效率。大数据技术能够对海量数据进行快速处理与分析，为决策提供科学的支持。云计算的应用则可以实现跨区域、跨部门的数据共享，提升档案信息的流通性和安全性。无论是大数据还是云计算，这些新兴技术在应用过程中都需要面临与现有管理系统的兼容性、数据隐私保护等问题。

在社会变革和技术进步的双重驱动下，如何将信息技术合理有效地应用到事业单位的人事档案管理中，成为亟须解决的核心问题。这不仅仅涉及技术层面的改进，也需要管理理念和机制的同步更新，以适应未来发展的需求。

## 2.2 事业单位人事档案管理现状与面临的挑战

事业单位人事档案管理在信息化时代背景下正面临巨大的挑战<sup>[2]</sup>。目前，传统的人事档案管理模式主要依赖于纸质文件的存储和人工处理，这种方式不仅效率低下，还容易导致信息的遗漏与误差。档案管理过程中数据的准确性、及时性和完整性也难以保证。尽管部分事业单位已经开始探索电子化档案管理，但由于缺乏统一的标准和规范，信息化水平参差不齐，从而影响了人事管理的整体效能。

随着社会对人力资源精细化管理要求的提高，人事档案管理的复杂性和工作量不断增加，现有的管理手段难以应对动态变化的人才管理需求。由于信息技术快速发展，人事管理各系统之间的互联互通显得尤为重要，但现阶段人事档案管理系统与绩效考核系统的数据无法有效对接，这不仅影响了管理效率，还制约了人事决策的科学性与精准性<sup>[3]</sup>。

为了应对这些挑战，事业单位需要在技术应用、管理流程以及制度建设上进行全方位的革新，以提升人事档案管理的现代化水平和服务能力<sup>[4]</sup>。

## 2.3 人事档案管理与绩效考核体系融合存在的问题

人事档案管理与绩效考核体系在事业单位管理中扮演着重要角色，但在融合过程中存在诸多问题。是信息孤岛现象严重，由于人事档案管理系统和绩效考核系统多为独立开发，导致数据难以共享和互通，影响信息的实时更新和准确性<sup>[5]</sup>。缺乏统一的标准和流程，导致绩效考核结果难以有效地记录和追踪至人事档案。管理人员对新技术和系统的适应能力不足，使得现有技术难以充分应用于融合过程。还存在数据安全和隐私问题，对信息安全的需求增加，而现有系统的安全防护能力不足，容易导致数据泄露。这些问题阻碍了事业单位人事档案管理与绩效考核的高效对接与整合。

# 3 新型数字技术在事业单位人事档案管理中的应用探讨

## 3.1 大数据技术在事业单位人事档案管理中的应用

大数据技术在事业单位人事档案管理中的应用已经展

现出显著的潜力和优势。在大数据的支持下，事业单位能够更高效地处理和分析大量人事档案信息，从而提高档案管理的精细化程度。通过大数据分析，可以挖掘档案数据中的潜在价值，为人事决策提供科学依据。例如，通过对员工的工作绩效、职业发展路径及离职率等进行数据分析，可以帮助管理者识别出人才培养和开发的机会点。大数据技术还能够实现档案信息的动态监测和实时更新，有效避免了传统档案管理中信息滞后的问题。大数据技术的应用还推动了档案管理与绩效考核系统的深度融合。通过构建数据共享平台，绩效考核系统可以实时获取档案管理系统提供的关键数据，提高了绩效考核的合理性和科学性。这种数据驱动的管理方式有助于事业单位在整体上提升管理效率，帮助单位更好地适应现代化管理的要求，而实现大数据技术在人事档案管理中的全面应用仍需克服技术和安全方面的挑战。

## 3.2 云计算技术在事业单位人事档案管理中的应用

云计算技术在事业单位人事档案管理中的应用极大地推动了档案管理的数字化和智能化进程。云计算通过其强大的计算能力和海量存储功能，为事业单位人事档案提供了高效、便捷的解决方案。云计算技术能够将分散的档案数据集中在云端，形成统一的数字档案库。这种集中管理模式不仅提升了数据的安全性，还增强了数据的可访问性，确保相关管理人员能够随时随地获取档案信息进行查阅和分析。

云计算的弹性资源分配特性使事业单位能够根据实际需求调整计算和存储资源的使用，进而降低硬件设备的使用成本。利用云平台提供的强大数据处理能力，人事档案管理可以进行更加精准的数据分析和预测，为绩效考核和人员配置提供科学依据。通过云计算，档案信息的更新和同步变得更加迅速，这不仅提高了信息管理的效率，也减少了因信息滞后导致的决策失误。

在利用云计算技术的过程中，事业单位应注意数据隐私和安全问题，制定严格的数据访问权限和加密方案，以确保人事档案信息的安全性。云计算技术的有效应用，为人事档案管理的现代化转型奠定了坚实基础，并为事业单位提升整体管理水平提供了重要支持。

## 3.3 信息技术与绩效考核体系的对接问题

信息技术与绩效考核体系的对接是事业单位人事档案管理现代化建设中的重要环节。当前，信息技术已在各个领域得到广泛应用，但在绩效考核和人事档案管理之间，数据共享和系统兼容性问题仍较为突出。这种隔阂导致无法形成统一的数据平台，不利于信息的实时更新和有效传递，造成管理流程的割裂。面对这些问题，需要建立一个集成化的信息管理平台，通过标准化的数据接口实现人事档案与绩效考核系统的无缝对接。信息安全和数据隐私保护也不容忽视，应制定相应的安全策略保障数据的完整性和安全性。通过提升信息技术的融合程度，事业单位可以实现更加精准有效的人力资源管理，提升整体管理效能。

## 4 优化的绩效考核体系与事业单位人事档案管理的融合方式

### 4.1 绩效考核体系的优化探讨

绩效考核体系的优化对于事业单位人事档案管理的融合具有重要意义。针对传统绩效考核体系中存在的不足之处,如考核标准模糊、考核指标单一以及对各级人员的差异化需求考虑不足等,需要进行多方面的改进。一方面,可在绩效考核体系中引入更具针对性的指标设计,以涵盖岗位职责、工作态度、创新能力及团队合作等多元化因素。通过细化指标,保障考核的全面性和公平性。另一方面,绩效考核应充分利用数字技术,尤其是大数据的方法,对考核数据进行深度分析,以实现员工工作表现的动态监测和预测。这样不仅能够提高考核的精准度,还能为员工职业发展提供科学支持。现代绩效考核体系应更加注重员工反馈机制的建立,通过定期收集员工的意见和建议,确保考核体系的持续改进和人性化调整。考核结果需与人事决策相结合,如培训计划的制定、晋升通道的设计等,从而促进人事档案管理与绩效考核的深度融合。通过这些优化措施,绩效考核体系能够更好地适应事业单位的具体需求,推动人力资源管理的现代化进程。

### 4.2 绩效考核体系与人事档案管理的对接

在事业单位人事档案管理与绩效考核体系的融合过程中,实现两者的有效对接是确保管理效率与科学性的重要步骤。为此,必须建立一套完善的信息交互机制,以实现档案与绩效考核数据的无缝连接。应利用信息化手段,建设统一的数字化平台,确保人事档案信息的实时更新,并与绩效考核数据相互映射。这种方式可以消除信息孤岛,保证信息在不同模块之间的流动性和一致性。要完善数据标准化管理体系,确立标准化的数据格式和录入规范,确保数据在采集、存储、使用等环节的统一性和准确性。数据标准化不仅能够提高信息对接效率,还能减少因格式不统一导致的信息丢失或误解。另外,信息安全与隐私保护也是建立有效对接机制的重要组成部分。通过引入先进的加密技术和权限管理机制,确保人员信息在共享过程中的安全性。只有在技术与管理制度双重保障下,绩效考核体系与人事档案管理之间的

有效对接才能够顺利进行,为事业单位的管理提升提供坚实的数据基础和制度支持。

### 4.3 研究新型技术与优化的绩效考核体系对事业单位管理效率的影响

新型技术的运用与优化的绩效考核体系的结合,对事业单位管理效率产生了显著影响。大数据技术通过对庞杂人事信息的快速分析,为管理决策提供了精准依据,使绩效考核更具科学性和可操作性。云计算则确保了信息共享的实时性和数据的安全性,大幅度减少了信息孤岛现象,推动档案管理与绩效考核的无缝对接。优化的绩效考核体系,通过明确的指标量化和反馈机制,提升了员工的工作积极性和整体组织的效能。研究表明,在新型技术的支持下,绩效考核和人事档案管理的融合,有效减少了重复劳动和资源浪费,提高了信息流的顺畅性和管理的透明度。该模式不仅改善了人力资源管理的运作流程,也为提升事业单位整体管理水平提供了战略性支持,促使组织更具适应性和竞争力。

## 5 结语

通过本研究,我们对事业单位的人事档案管理与绩效考核体系的融合进行了深入的探讨。研究发现,当前在人事档案管理与绩效考核体系的融合过程中存在着诸如无法有效进行信息对接等问题。针对此,我们提出了采用大数据、云计算等新型数字技术并结合优化的绩效考核方式来推动人事档案管理和绩效考核体系的融合。实证研究显示,这些策略能够大大提高事业单位的管理精细度和科学性,提升管理效率。希望这次研究能为事业单位提升人事管理水平,推动人力资源管理现代化提供有益的理论支撑和实践参考。

### 参考文献

- [1] 方凌.事业单位绩效考核体系优化[J].现代营销:上,2020(11):6-7.
- [2] 张瑛.事业单位人力资源管理中绩效考核体系优化探析[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(9):98-100.
- [3] 吕玮.事业单位绩效考核体系初探[J].机构与行政,2020(11):26-27.
- [4] 顾文华.事业单位人力资源管理中的绩效考核体系优化探析[J].知识经济,2019(17):62-63.
- [5] 郎虎.事业单位人事档案管理策略[J].人才资源开发,2020,428(17).

# Deepening the Practice of Overseas Party Building in State-owned Enterprises to Enable High-quality Development of Overseas Business

Jia Liu

Sunshine International Business Co., Ltd., Beijing, 100101, China

## Abstract

With the acceleration of globalization, Chinese state-owned enterprises in overseas business expansion is more and more frequent, overseas party building work as an important part of the overseas development of state-owned enterprises, its role is more and more prominent. Under the new historical conditions, deepening the practice of overseas party construction in state-owned enterprises is not only the internal requirement to enhance the international competitiveness of enterprises, but also the key to promoting the high-quality development of enterprises. Starting from the perspective of combining theory with practice, this paper analyzes the value and challenges of deepening the overseas party building work of state-owned enterprises, and then proposes practical and feasible measures for reference.

## Keywords

state-owned enterprises; overseas party building work; deepening; enabling; overseas business; high quality development

## 深化国有企业海外党建工作实践 赋能海外业务高质量发展

刘佳

阳光国际商务有限公司, 中国·北京 100101

## 摘要

随着全球化进程的加速,中国国有企业在海外的业务拓展日益频繁,海外党建工作作为国有企业海外发展的重要组成部分,其作用愈发凸显。在新的历史条件下,深化国有企业海外党建工作实践,不仅是提升企业国际竞争力的内在要求,也是推动企业高质量发展的关键所在。论文从理论与实践相结合的角度出发,分析深化国有企业海外党建工作的价值及面临的挑战,随后提出切实可行的深化措施,以供参考。

## 关键词

国有企业;海外党建工作;深化;赋能;海外业务;高质量发展

## 1 引言

伴随海外业务的不断扩展,国有企业面临更加复杂的国际环境,而党建工作在增强员工凝聚力、实现企业与国家战略目标协同等方面的重要性愈加凸显。然而,海外党建工作的开展并非易事,其在形式、内容和效果上与国内有较大差异,面临着多重困难与挑战。如何运用海外党建工作实践赋能海外业务高质量发展,成为当前国有企业亟待解决的关键问题。

## 2 深化国有企业海外党建工作的价值

### 2.1 深化海外党建工作对国有企业业务发展的助力

深化国企海外党建能够让其以党建为抓手增强自身竞

争力和可持续发展能力。一是党建工作能在境外复杂多变的环境中,强化国企党组织的战斗堡垒作用,确保企业使命与国家战略目标二者高度一致。如学习宣贯以习近平同志为核心的党中央对国资国企工作作出的一系列重要部署,推动国企内部的生产经营目标与公司党建工作深度融合,帮助企业更好地应对因地方性法规、政策、文化差异而产生的不确定因素。二是党建工作能够凝聚队伍的力量,使员工增强使命感和责任感。在海外业务中,员工来自国内不同地区,党建可以将国企的核心价值观通过党课学习、主题活动等多种形式进行传递,增强员工使命感和责任意识,从而凝聚队伍力量,促进海外业务高质量发展<sup>[1]</sup>。

### 2.2 深化海外党建带动统战成员共同进步

海外党建不仅凝聚党员与员工队伍,还起到辐射带动统战成员共同进步的作用。国企海外项目中,如何借助党建实现对统战成员的有效影响是该项工作价值的重要体现。第

【作者简介】刘佳(1988-),女,中国河北邯郸人,硕士,政工师,从事政工研究。

一,通过开展联合文化活动、知识分享会等党建活动为统战成员提供一个共同成长的契机。例如,在海外项目管理中,通过组织党员和统战成员一起参与义工活动,能够帮助统战成员对企业文化、社会责任观念的理解更加深入,对企业的认同感也会得到加强。第二,党建工作还可以给统战成员提供上升通道,借助透明化的考核机制,让更多的人才获得认可和发展的机会。海外党建所搭建的文化交流与合作平台,不但为国企打造多元化的国际团队,同时也可以促使统战成员实现共同进步。

### 3 国有企业海外党建面临的困难

#### 3.1 海外业务点多、面广、时区跨度大,党建工作不好开展,学习宣贯时效较差

国有企业在全球范围内开展业务,常常面临项目分布广、跨国跨时区运营的特点,这对党建工作的组织与实施提出了严峻挑战。由于时区差异,党员在同一时间参与集中学习和活动的可能性较低,党建活动的开展经常受到地域和时间的限制。例如,在多个时区同时召开的党建工作会议,难以保证所有党员都能实时参与,导致活动效果大打折扣。此外,学习宣贯工作在跨时区情况下效率较低,党组织发布的重要文件或指导精神需要较长时间才能传达到海外项目点,降低了党建工作的时效性与统一性。与此同时,党建活动形式单一,难以满足海外党员的实际需求,导致部分党员对党建工作的参与度和认可度有所下降。

#### 3.2 海外党建“五不公开”情况下,国有企业党建工作存在较大困难

在国际化运营中,国有企业必须遵守“五不公开”原则,其对党建工作的透明性和可操作性产生了一定影响。首先,党组织由于身份不公开,在与东道国法律、文化和监管环境相适应时容易面临沟通和误解问题。例如,企业需要在开展业务时,既要遵循东道国法律又要确保党建工作的合规性,但由于身份隐匿,党建活动难以与当地社会资源形成有效联动<sup>[2]</sup>。其次,党员身份的隐匿使得党组织难以有效识别党员和统战成员,增加了组织管理的难度。最后,党的活动和经费的不公开也对党建活动的资源调配与执行效果形成了掣肘,导致部分活动的质量和影响力难以达到预期。

### 4 深化国有企业海外党建工作实践,赋能海外业务高质量发展

#### 4.1 建立适应海外业务特点的分布式党建组织体系

建立分布式的党建组织体系是适应当前国企海外业务点多面广特点的重要举措。具体地说,就是把分散在各地的党员力量有效地集中起来,形成一个有机整体,对此针对境外各个重点地区建立区域性党建工作站,并设置专门的党组织联络员,负责不同地区之间的沟通协调,进一步加强跨地区的协调配合。这些联络员将在确保信息通畅以及国企党建工作协同开展中发挥着积极作用。这样一来国有企业党组织

就能更好地从整体上对海外党建工作进行协调,提高效率。在此基础上,特别关键的是要运用好党建平台。通过此平台,使党员减少跨时区协同工作的繁杂性,实现信息共享、活动联动。在党建平台中充分运用包括党员信息数据库、网上会议系统、活动管理系统等各种线上工具和资源,这样不论在海外何处的党员都可通过该平台及时获取党建学习与活动信息参与到其中。另外,可以结合党建工作要求提前制作好相关政策学习、经验交流、问题讨论等各种主题视频,随后在该平台上发布,帮助海外不同时区的党员开展学习。通过这样的方式,不仅保证党建活动的覆盖面和参与率,党员们可以在不同的时段参与讨论、学习。

#### 4.2 推行“党建+数字化”模式,提升学习效率

针对当前国有企业海外党建精神宣贯到党员时间长这一问题,可推行“党建+数字化”模式予以解决。具体来讲,国有企业可以开发一个不需内网的移动端党建应用程序,其功能可包括实时学习材料提供、视频课程、线上考核等,从而让党员可以高效地开展学习,极大地提高学习的灵活性和方便性。同时国有企业可以利用人工智能算法,对党员的学习进度、活动参与程度及反馈意见做进一步分析,为后续海外党建工作方式与内容优化提供依据,同时这也可以给每位党员制定个性化的学习建议及方案。这样不但可以提高国有企业境外在岗党员学习的积极性,而且可以大大地提升党建精神宣贯效率,最终增强国企海外党建工作成效<sup>[3]</sup>。除此之外,为提升国有企业境外在岗党员活动参与情况、学习记录以及精神宣贯效率性,我们还可以利用区块链技术建立一个安全可靠的党建记录系统。

#### 4.3 创新“五不公开”环境下的党建活动形式

鉴于国有企业海外党建工作五不公开所造成的困难,在这种特殊制约条件下我们可以通过对党建活动形式予以创新,从而赋能海外业务高质量发展。对此,国有企业在五不公开的条件下可以采取一系列创新性的办法,将党建工作的开展与企业的社会责任实践结合起来。首先,国有企业海外项目公司可以开展公益主题类型的开放性活动,参与成员除了企业员工外,还应包括所在区员工及周边社区居民。借助于该类型活动的开展让党建与公益之间能够有机地结合,从而让国有企业海外项目公司把党建隐性地融入社会责任实践中去。例如,国有企业海外项目公司可以组织开展公益类型环保活动,在所在地区组织植树造林、清洁能源建设等活动,并邀请外籍员工、政府部门及周边居民一同参与。通过这些活动的开展,国有企业海外项目公司可以很自然地把党建思想宣传以及理念融入活动目的与开展过程,从而使后者在参与中不知不觉就受到了思想上的教育。另外,国有企业还可以为非洲地区开展一些教育支持等社会性服务类活动。通过这些社会性服务类活动的开展,国有企业可以将党的宗旨及使命融入其中,从而将党的温情、关心通过实际行动加以传达,进一步增强党建工作在当地的接受度及社会影

响力。

#### 4.4 加强党建与统战工作的融合发展

对深化国企海外党建赋能业务高质量发展而言，加强党建与统战工作的融合发展是一项关键举措。为确保两者相辅相成、共同进步，有必要采取一系列切实可行的措施，以进一步加强党建与统战工作的一体化发展。国有企业需要把多元文化元素融入海外党建工作中，使党建工作内容更加丰富。例如，经常性召开党员与统战成员联合座谈会，就企业文化、职业发展等话题进行深入探讨，增进彼此的理解和配合。通过分享心得和真知灼见，共同探讨促进国有企业在海外业务高质量发展的方略。同时，为促进统战成员归属感，国有企业还可实施导师技能分享计划。资深党员在导师制的框架下，为统战成员提供工作技能方面指导与支持，一方面帮助他们更好地融入企业文化和工作环境，另一方面则可以提升他们专业技能水平，从而更好地为国企海外业务高质量发展提供助力。

#### 4.5 引入双轨制管理模式，加强党建与企业运营的双向互动

构建党建与业务协同运行的双轨管理模式，可以为国有企业海外党建工作及业务发展给予有力支持。首先，党组织能够以战略指导与政策支持参与到国有企业的海外经营管理决策工作中。这样一来国有企业海外业务重大决策中党组织可以发挥出积极作用，从而保证所制定决策更为科学合理。例如：将建立健全“第一议题”制度与国有企业海外业务重大决策相结合，确保决策与国家战略、企业长期发展目标相一致<sup>[4]</sup>。同时，借助于该方式党组织可以让国企管理者在进行海外业务重大决策过程中更为全面且深入的思考，以此提高决策的质量和成效。其次，国有企业海外业务开展中所遇到的问题可以更好地促进党建方面的内容和形式上的创新，即党组织在海外业务开展中要密切关注企业所遇到

的相关问题，随后以此调整优化党建内容、方式与方法，从而进一步增强海外党建工作成效。如国有企业海外业务开展中，党组织可设立一个“党建促进小组”，并定期和业务部门一起进行调研，并对存在的关键问题进行识别以及制定针对性的完善建议。如此一来国企海外业务在党组织参与下实现高质量发展，并且党建工作针对性、实效性也得到了有效提高。另外，为促进党组织和业务团队之间资源、经验的相互交流，双轨制管理模式的实施需通过建立跨部门的协作机制予以实现。借助该机制让国有企业海外业务团队与党组织建立一种更加紧密的合作关系，二者共同努力推动企业实现高质量发展。

## 5 结语

国有企业海外党建工作是实现企业国际化发展与国家战略目标深度协同的重要抓手。在全球化与复杂国际环境交织的背景下，深化海外党建工作实践，不仅有助于提升国有企业的国际竞争力，也为其高质量发展提供了内生动力。论文从价值分析、困难识别到措施设计，提出了如构建分布式党建组织体系、推行“党建+数字化”模式、加强党建与企业文化融合等措施，这为国有企业克服海外党建困境提供了路径指引。

## 参考文献

- [1] 路晓晓.新时期国有企业党建工作高质量发展的有效措施[J].智库时代,2023(5):40-43.
- [2] 孙庆喜.以高质量党建推动国有企业高质量发展的研究[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,2024(2):152-155.
- [3] 马甲驹.关于党建工作引领国有企业高质量发展的思考[J].四川劳动保障,2023(4):89-89.
- [4] 黄野.探究国有企业海外党建工作特点与工作思路[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2022(5):4.

# Research on the Development of Cultural and Creative Products in Public Libraries under the Background of Cultural and Tourism Integration

Qi Wang

Baotou Library, Baotou, Inner Mongolia, 014030, China

## Abstract

Under the background of the development of brigade fusion, the function of the public library has from the traditional literature service gradually extended to the cultural communication, creative development, and products is an important carrier of cultural communication, belongs to the public library involved in the key form of brigade fusion practice, can strengthen the cultural attributes of tourism, to promote the depth of cultural communication and tourism integration development has a key significance. Based on this, this paper to the text brigade fusion public library and product development as the starting point of research, analysis the significance of public library and product development, text brigade fusion and the relationship between public library and product development, put forward the public library and product development strategy, in order to provide effective reference for public library work.

## Keywords

cultural and tourism integration; public library; cultural and creative product development

# 文旅融合背景下公共图书馆文创产品开发研究

王琪

包头市图书馆, 中国·内蒙古 包头 014030

## 摘要

在文旅融合发展的背景下,公共图书馆的功能已从传统的文献服务逐步延伸到文化传播、创意开发等多元化的领域,文创产品是文化传播的重要载体,属于公共图书馆参与文旅融合实践的关键形式,能够强化旅游的文化属性,对推进文化传播与旅游的深度融合发展有着关键的意义。基于此,论文以文旅融合背景下公共图书馆文创产品开发作为研究的出发点,分析公共图书馆文创产品开发的意义、文旅融合与公共图书馆文创产品开发的关系,提出公共图书馆文创产品开发的具体策略,以期为公共图书馆工作提供有效的参考。

## 关键词

文旅融合;公共图书馆;文创产品开发

## 1 引言

公共图书馆属于公共文化服务体系的关键组成部分,对推动现代化背景下公共文化事业的发展有着关键的意义。当前背景下,文旅融合发展属于新时代文化和旅游发展的关键战略方向,公共图书馆属于文化传播的重要阵地,现阶段的功能定位不断拓宽,尤其是在文化创意产品开发、品牌塑造等方面,通过文创产品的开发可以将古典书籍中蕴含的知识、历史文化转变为具体的载体,吸引广大人民群众积极的参与,激发文化的认同感<sup>[1]</sup>。当前阶段,中国公共图书馆在文创产品开发方面进行了许多的探索,如推出了各种文具、

艺术品、数字化产品;产品多样化且具有创意,具有较好的市场潜力,扩大了文化的影响力<sup>[2]</sup>。但是,对比于其他的文化机构来说,如博物馆、美术馆来说,公共图书馆的文创产品开发仍然处于起步阶段,存在较多的问题待解决,需要从不同的方面来提出有效的策略。

## 2 文旅融合背景下公共图书馆文创产品开发的意义

随着文化和旅游产业的深度融合发展,公共图书馆已成为文化传播的核心平台,在当前背景下,文创产品的开发,既是公共图书馆提升拓宽服务功能的途径,同时也是推进文化传播提高社会效益的关键手段。

### 2.1 促进文化传承,提高文化认同感

众所周知,公共图书馆是承载知识和文化的关键场所,

【作者简介】王琪(1986-),男,中国山西大同人,本科,中级馆员,从事图书馆阅读推广、图书馆馆藏研究。

具有重要的收藏和传播文化的功能，同时也是新时期背景下引领时代发展的重要阵地。文创产品是文化和创意的有效结合体，公共图书馆在文旅融合背景下，加大文创产品的开发，可以将传统文化元素转变为现代化背景下的有效载体，吸引不同年龄阶层的关注和参与<sup>[3]</sup>。结合公共图书馆藏内容，根据地方特色文化，文学经典等一系列的文化资源融入文创产品的开发和设计活动中来，能够有效提升广大人民群众对本土文化的认同感和归属感，强化对文化的理解。

## 2.2 推动图书馆功能转型，强化社会服务效能

公共图书馆在传统工作实践的过程中，主要的侧重点是书籍借阅、文献检索等基本的服务内容。随着社会时代的发展，广大社会群众的需求朝着多样化的方向迈进，图书馆的功能也逐步扩展到文化创意产品的开发、组织文化活动等不同的方面。积极开发文创产品，可以丰富图书馆服务工作的形式，同时还可以吸引到更多的社会资源和资金的支持，对强化公共图书馆的社会影响力，提高整体服务效能有着关键的意义。例如，开发具有特色的文创产品之后，可以吸引更多的市民以及前来旅游的游客进行参观和参与，利用更多的文创产品来增强图书馆的社会活力，为广大游客和读者提供新型的文化体验<sup>[4]</sup>。

## 2.3 促进文旅融合发展，拓宽文化市场

文旅融合是近几年来国家文化产业发展的关键趋势，在文化传播的过程中，公共图书馆属于重要的载体，能够在文旅融合过程中发挥着关键的作用。积极开发具有地方特色的文创产品，能够提升图书馆自身文化的影响力，同时还可以为地方文化旅游产业增加新的亮点，有利于推动文化和旅游更好地实现深度融合。例如，在文创产品开发的过程中，将图书馆与旅游景区、文化遗产有效地结合起来，可以形成文化旅游的多重效应。图书馆可以根据当地的历史文化背景，推出含有地方特色的手工艺品、纪念品、学习用品等一系列的文创产品，吸引游客积极购买。从文创产品中了解地方文化和特色，增强当地文化吸引力，更好地拓宽文化市场，为未来的可持续发展奠定基础。

## 3 文旅融合与公共图书馆文创产品开发的关系

文旅融合指的是文化与旅游产业相结合，通过文化和旅游资源，促进经济、文化、社会效益的多方共赢，两者之间具有密切的联系，主要表现在以下几个方面。

### 3.1 文旅融合为图书馆文创产品开发提供动力

文旅融合发展的过程中，核心是将文化和旅游产业有机结合，对于公共图书馆来说，拥有着丰富的文化资源，如历史文献、艺术作品、地方文化等，是文旅融合发展过程中的重要文化载体。在当前背景下，积极推进图书馆文创产品的开发，可以从图书馆丰富的馆藏资源中汲取营养，推进创意设计和创新转化。例如，经典的地方历史故事、著名的文学艺术作品，都可以成为图书馆文创产品设计的源泉。尤其

是随着旅游业的快速发展，广大游客在旅游的过程中，希望能够感受到独特的地方文化魅力，积极进行各种文化体验，公共图书馆可以将游客的需求与文化创意有效结合，开发更多的文创产品，更好地推进公共图书馆产品的多元化发展<sup>[5]</sup>。

### 3.2 文创产品开发促进文化传播与旅游的融合

文创产品属于文化和创意的有机结合体，不仅能够起到文化传播的作用，同时还可以增强游客的旅游体验，在文旅融合发展的背景下，公共图书馆积极开发文创产品，可以为文化传播和旅游实现结合的桥梁。当前很多旅游景区、历史遗址都离不开文化馆的文化支持和资源的分享，通过文创产品的开发工作，将各种历史文化元素与旅游活动紧密结合，游客不仅能够感受到地方旅游特色，同时还可以带走一份文化的记忆。例如，图书馆与当地旅游景点合作，开发纪念性书签、手工艺品，游客在参观的同时，还能够购买这些产品，更多体验历史文化背景，增强游客的文化认同感。既能够扩大文化产品的宣传范围，同时还可以推进文旅融合的深入创新发展。

### 3.3 文旅融合推动图书馆文创产品市场化

随着文旅融合，市场对于文创产品的需求量正在不断地增长，公共图书馆积极开发文创产品，可以提供新的盈利模式，强化市场竞争力，可以与旅游行业有机结合，拓宽文创产品的销售渠道，以此强化文创产品的认可度。比如，当前越来越多的景区和文化展览中，为图书馆设立专门的文创产品销售区，售卖相关的纪念品，书籍、艺术品等，将文创产品推向更加广泛的市场，以此来提升图书馆的知名度和整体的影响力，推进文化与市场的有机结合，更好地促进文化产业健康发展。

## 4 文旅融合背景下公共图书馆文创产品开发的策略

通过以上分析可明显看出，在文旅融合背景下，积极推进公共图书馆文创产品开发有着关键的价值，同时，文旅融合与公共图书馆文创产品开发具有密切的联系，为产品的开发工作奠定了良好的基础。在具体实践的过程中，应当全面发挥两者结合的优越性，以此推进文化和旅游产业的共同繁荣。

### 4.1 注重调研活动，明确开发定位

公共图书馆在进行文创产品开发的过程中，应始终坚持以群众为根本理念，尤其是在文旅融合发展的背景下，公共图书馆面向的群体范围相对较广，既有老年读者，同时也包含中青年不同群体，职业差异各异，需求不同。在实施文创产品开发的过程中，应根据读者的需求，做好有效的调研活动，明确开发定位，为后续文创产品的开发奠定良好的基础。根据现阶段市场欢迎的文创产品进行充分的考虑，同时要考虑到不同群体的差异化需求，在进行产品设计之前，需进行可行性分析，做到供给与需求的匹配，将文创产品的风格、

具体用途、读者的需要有机结合,可通过调查问卷等不同的方式,收集读者的使用反馈意见,进而在后续产品开发的过程中实施有效的优化,为广大读者提供个性化的产品,让文创产品设计更具价值<sup>[6]</sup>。

#### 4.2 挖掘本土资源,展现地方特色

中国地大物博,不同区域拥有着鲜明的特色,对于公共图书馆来说,应以文化传承为基础,结合地方丰富的文化资源来展开有效的设计,充分利用这一优势,深入挖掘本地的历史文化、民间艺术等元素,将富含本土特色的文化打造为文创产品,能够满足市场的需求,同时还可以提升广大群众对地方文化的认知。例如,根据本地发生的历史事件、人物故事、民间传说等内容,设计对应的文创产品,包括历史人物的雕像、具有地方特色的书签、纪念品等进行开发。同时,还可以深入挖掘本地传统的手工艺,如刺绣、陶瓷等与现代化元素相结合,打造出既具备传统魅力,又符合人民群众现代化审美的文创产品。有效提高文创产品的创意度,寻找文化和旅游之间的结合点。

#### 4.3 挖掘旅游文献,发挥馆藏优势

公共图书馆在进行文创产品开发的过程中,除了真实呈现的文创产品,还可利用馆藏图书来进行有效的开发活动。图书馆可以打造属于自己的特色品牌,结合地域特征,提炼出有别于其他地区图书馆的代表性元素,积极进行创意开发,最大程度上满足广大读者和游客的多元化需要。例如,根据现有的文化馆藏资源设计旅游特色文献、旅游数据库、旅游空间等等,将城市符号、地理环境、风景名胜等不同的类别来进行创作。结合信息技术,积极开发数字文创产品,比如公共图书馆可以结合 AR、VR 等技术开发线上文创产品,有效满足青年读者的需求,为广大读者提供沉浸式的体验;积极进行数字文化娱乐项目的开发,可以将旅游元素和文化元素有机结合,利用电影、游戏等不同的方式呈现在大众视野面前,吸引广大群众的参与。

#### 4.4 拓宽销售渠道,强化市场渗透力

在文旅融合背景下,公共图书馆在进行文创开发的过程中,成功的开发活动离不开有效的市场推广和广阔的销售渠道。对于公共图书馆来说,首先要注重线上与线下相结合

的渠道,全面强化文创产品的市场覆盖能力和渗透能力。通过各种不同的营销渠道,迅速占领市场,提升文创产品品牌的知名度。在具体实践的过程中,可采用互联网络,利用电子商务平台,如京东、淘宝等进行线上销售;同时还可在图书馆内部设置销售区文化产品专柜,通过图书馆官方网站、社交平台进行文创产品的宣传和销售。其次,可以与旅游景区合作,在景区设置专门的文创产品销售点,吸引前来旅游的游客购买,如博物院、景区的游客服务中心,借助景区的流量,实现文创产品的推广。最后,可以将文化活动与文创产品推广有机结合,定期举办文创产品发布会、艺术节,鼓励广大市民群众积极参与,提升文创产品的曝光率。

## 5 结语

总而言之,在文旅融合发展的背景下,公共图书馆文创产品的开发有利于提供更加个性化和多元化的文化体验,对推动中华优秀传统文化的发展有着关键的意义。在具体实践的过程中,为提升文创产品开发的有效性,公共图书馆应明确自身的定位,注重调研活动,确定文创产品开发方向;积极挖掘本土资源,展现地方特色,挖掘旅游文献,充分发挥图书馆的馆藏优势,最后应拓宽销售渠道,强化市场渗透能力,从多个不同的方面展开创新活动,以此为文旅产业发展注入新活力、提供新的动能。

## 参考文献

- [1] 金婷,郭方圆.文旅融合背景下主题图书馆文创产品开发探析[J].河南图书馆学刊,2023,43(5):91-93.
- [2] 张鸣雨.文旅融合背景下图书馆文创产品开发现状和研究[J].河南图书馆学刊,2023,43(5):96-98.
- [3] 纪理想,陈铭,赵馨平.文旅融合背景下公共图书馆文创产品IP构建研究[J].图书馆工作与研究,2023(3):105-112.
- [4] 谭宜敏.文旅融合下公共图书馆文创产品发展及启示探析[J].办公室业务,2023(1):170-172.
- [5] 尹梦茹.文旅融合背景下旅游院校图书馆文创产品开发的思考[J].河南图书馆学刊,2022,42(12):58-60.
- [6] 周梦琦.文旅融合背景下公共图书馆文创产品开发研究[D].湘潭:湘潭大学,2022.

# Reflection on Promoting High Quality Development of Production Bases through High Quality Party Building

Duoqing Liang

Huayang Management Station of Comprehensive Affairs Management Center of China Petroleum Chuanqing Drilling Downhole Operation Company, Chengdu, Sichuan, 610213, China

## Abstract

Under the guidance of Xi Jinping Thought on Socialism with Chinese Characteristics for a New Era, the paper thoroughly implements the spirit of the 20th National Congress of the Communist Party of China and its plenary session, follows the work deployment of the higher-level Party group and party committee, fully, accurately, and comprehensively implements the new development concept, serves and integrates into the new development pattern, accelerates the formation of a new quality productivity with the core of improving total factor productivity, deepens and strengthens the service-oriented Party organization of “optimization, collaboration, and efficiency”, closely integrates Party building work with business management, adheres to project management, characteristic building, and systematic promotion, relies on the geese formation effect, focuses on risk prevention and resolution, comprehensive service support, corporate culture guidance, and modern enterprise governance capabilities, and promotes the all-round and high-quality development of Huayang production base with high-quality Party building.

## Keywords

go solid, go deep and go strong; Party building; safe construction; improve quality and efficiency

## 高质量党建推动生产基地高质量发展的思考

梁多庆

中国石油川庆钻探井下作业公司综合事务管理中心华阳管理站, 中国·四川成都 610213

## 摘要

论文以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻落实党的二十大及全会精神,按照上级党组、党委工作部署,完整、准确、全面贯彻新发展理念,服务和融入新发展格局,加快形成以全要素生产率提升为核心的新质生产力,走深走实、走强走好“优化、协同、高效”的服务型党组织,将党建工作与经营管理紧密结合起来,坚持项目化管理、特色化打造、系统化推进,依靠雁阵效应,着重风险防范化解、综合服务支撑、企业文化引领、现代企业治理能力,以高质量党建推动华阳生产基地全方位、高质量发展。

## 关键词

走实走深走强;党的建设;平安建设;提质增效

## 1 引言

党和人民事业发展到什么阶段,党的建设就要推进到什么阶段。这是加强党的建设必须把握的基本规律<sup>[1]</sup>。集团公司董事长、党组书记戴厚良明确要求要在保障国家能源安全上当好标杆旗帜、要在发展新质生产力的上当好标杆旗帜、要在高水平科技自立自上当好标杆旗帜、要在深化国企改革和强化管理上当好标杆旗帜、要在统筹高质量发展和高水平安全上当好标杆旗帜<sup>[2]</sup>。如何发挥党支部政治核心作用、战斗堡垒作用和党员先锋模范作用,以高质量党建推动基地高质量发展,是基地党务工作者必须认真对待的一项重要课题。

【作者简介】梁多庆(1972-),男,中国四川隆昌人,本科,高级政工师,从事党建和思想政治研究。

## 2 回头看与再出发相结合,在高质量党建引领高质量发展上走实华阳党支部党建工作

### 2.1 政治建设和思想建设

一是深入学习贯彻党的二十届全会精神以及集团、中油技服、川庆、井下作业公司工作会议精神,不断提升理论武装高度、增强思想认识深度、加大知行合一精度。二是及时组织学习党组、两级党委及其负责人最新讲话、会议精神,贯彻落实上级党组织决策部署,确保党的理论和路线、方针、政策落实落地。三是及时组织学习生产会议精神,把握精神实质,调整工作思路,改进工作方法,跟踪开展精细管理和务实管理。四是加强和改进党员队伍教育管理,以“两条例”为依据,加强党员教育管理,保持党员队伍先进性和纯洁性,增强支部凝聚力、战斗力和服务力。持续落实以人民为中心

的发展思想,深化党的宗旨教育,在平安建设、食堂管理、卫生环保方面,密切联系群众。五是突出特色、提高质量、提振信心,大力宣传党的创新理论,解读公司政策,讲好新时代新征程公司发展故事。六是持续加强宣传思想文化工作,深入学习贯彻习近平文化思想,弘扬社会主义核心价值观,深化石油、大庆、铁人精神再学习再教育再实践,开展好“转观念、勇创新、强管理、创一流”主题教育实践活动。

## 2.2 组织建设和制度建设

一是推行目标管理责任制,以“扛目标、订计划、讲方法、抓合力”为重点,推动支部建设向高层次发展。二是按照“集体领导、民主集中、个别酝酿、会议决定”原则,推进支委内部议事和决策机制高质量运行。三是以创新与人才队伍建设为推手,在经营管理、专业技术、技能操作人才评定上力求突破,确保支部高级工程师(政工师)在达标晋级上高水平完成。四是把政治坚强、本领高强、意志顽强的干部及时推荐到领导岗位上来,加强复合型年轻干部的培养。五是重视、培养、吸收优秀党员、优秀员工为党的骨干和入党积极分子,确保队伍建设接续发力。六是持续深化川庆钻探党支部标准化规范化建设实施办法,在组织生活上做到规范化、在队伍建设上科学化、在教育管理上常态化、在作用发挥上显性化、在基础资料上清单化、在基本保障上长效化。

## 2.3 作风建设和纪律建设

一是加强中央八项规定贯彻落实力度,从严抓好正风肃纪,防止“四风”反弹,大力弘扬和践行“求真务实、守正创新”。二是审视和梳理涉地工作方案、应急预案,按照“简约、实用、系统、高效”的要求,确保工作改进与高效执行深度吻合。三是抓好组织生活会,开展批评与自我批评,促进管理中心上下两级作风持续转变,坚决制止违章管理和违章指挥。四是持之以恒抓好党风廉政建设和反腐败工作,坚决打赢反腐败斗争攻坚战持久战。五是抓好党员队伍定期测评,找准党员队伍中存在的突出问题,及时化解矛盾,促进基础工作务实、稳健、高效。六是深化民主管理,及时收集和解决内部员工合理诉求,针对性制定具体方案,分清轻重缓急抓落实。七是坚持问题导向和目标导向相结合,以“两准则、两条例”为重点,发挥党内监督和纪律建设标本兼治作用,强化监督执纪问责,为公司高质量发展提供坚强的纪律保障。

# 3 回头看与再出发相结合,在统筹高质量发展和高水平安全上走深华阳基地平安建设工作

## 3.1 安全文化与安全管理

一是深化特色安全文化,强化“两个理念、一个信念”,在安全理念、制度、行为、物态、生态上协同推进“三标一规范”3.0建设,发挥安全文化和安全管理价值溢流效应,总结安全文化与管理对全要素生产率提升的贡献。二是深入推进落实QHSE管理方案和五个专项整治方案,深化隐患

排查治理和风险分级管控机制,加强“四图评价”和应急管理,着重事前预防,推演事中控制。三是深化共建共治共享联防联控机制,推动支部与安全监督站、街道社区、辖区派出所、党建联盟内外平台安全管理破壁攻坚。四是深化数智安全工程,在公共安全领域推进科技兴安和数字赋能,对设备设施和重点场所进行“四全监管”。五是深化承包商安全教育培训和管理,严格承包商安全评估、过程管控和绩效考核。六是加强节假日、重要敏感时段和极端气候条件下升级管理和工作提示,严格执行非计划性高危作业禁止清单。七是将党建联系点与安全联系点合二为一,坚持务虚与务实相结合,压实班子成员安全责任。八是组织和协同开展涉地突发事件应急演练,开展基地自然灾害风险评估,开展针对性应急知识培训和实战化演练,提升应急处置能力。

## 3.2 廉洁文化与精益管理

一是细化基地服务类合同条款,在保质供应前提下寻求采购项目降本空间,协同提升采购资金节约率。二是夯实水电气管控制度,推进绿色能源,厉行“三个节约”,确保管理费用在合理区间浮动。三是提升差费、会务费、业务招待费会计信息质量,加强重点领域监督质量,对外包服务结算加强专项监管,协同做好专项检查。四是合理调度车辆,深化单车成本写实,强化驾驶员培训和“四环节风险管控”。五是贯彻“效益最大化、费用最小化”经营理念,持续探索阿米巴管理模式,推进市场化交易机制。六是压实资产管理前沿主体责任,压缩劳动对象和劳动资料等停时间,提升全员创效能力,协同推动形成新质生产力。七是开展管理人员工作量写实记录,同构富余人员显性化专项行动,树立正确价值导向,促进管理单元及个人收入涨跌同目标达成与否、服务质量优劣、履职贡献大小等深度绑定,强化内部薪酬分配监管和协同优化绩效考核目标体系。八是从严管理“一把手”,注重班子成员能力素质提升,引导党员立足岗位开展“三亮三比”活动,着力管理方与承包方界面清晰、衔接和谐,协同深化生产力全要素的市场评价贡献机制,形成共同奋斗、共同富裕的合力。

## 3.3 膳食文化与食堂管理

一是突出高标准引领、主动创新求变、坚持先立后破,力争达到四星以上食堂标准,促进劳动者“质变”,协同加快形成新质生产力。二是定期召开食堂建设专项会议,反馈建设进度,开展检查评比与绩效考核。三是压实星级食堂主体责任,健全管理制度,强化膳食平衡和动态管理,改善员工健康状况,有效预防健康风险。四是加强星级食堂全员培训考核,定期组织能力测评工作。五是加强员工健康饮食教育,发放健康知识手册和膳食指南。六是积极探索区域性膳食结构模式,营造“三减三健”、合理膳食、节约粮食的人文环境。七是强化食物中毒预防、食堂工作人员健康体检、餐厅卫生标准、食品留样制度和膳食健康风险提示。八是着力优化星级食堂应急和后疫情时期预警机制。

### 3.4 生态文化与健康管理

一是汲取“纵横文化”思想精华，继承原始创新，实现从1到N的组合创新发展，不断增强全员思想认同、情感认同和文化自信。二是围绕“八种思维”学习专题，定位“三个服务”，明确主旨目标，对“怎么干”了然于胸、实然于竹。三是开展有害、敏感信息清查，强化意识形态阵地管理，为公司高质量发展提供舆论支持和精神动力。四是协同推进健康企业达标验收，关注员工身体健康、心理状况和行为习惯，开展健康科普、心理测评、压力疏导。五是强化政治监督，突出专项监督，加强工作提示和保护提醒，深化跟踪问效，严防重点领域廉洁合规风险。六是巩固污染防治攻坚战成果，协同开展环境风险防控体系建设，持续推进节能降耗和绿色站队创建活动。七是健全“单位+医院+家庭”健康干预机制，全面惠及员工健康，体现企业关爱。八是协同开展“政治+业务”“理论+实践”“内培+外送”体系，用好容错纠错机制，坚持“三个区分开来”<sup>[9]</sup>，提升党员、干部“扛重活、打硬仗”的品格。

## 4 回头看与再出发相结合，在公司改革中深化现代化治理上走强华阳基地提质增效工作

### 4.1 四精管理与过程质效

一是精确执行。协同生产会组织站务会，确保个人和团队正确完成各项事务性工作，协同提升整体执行力。二是精细服务。以《通用法律禁止性、强制性规范指引》为基准，拓宽关键领域员工群众意见诉求反映渠道，满足员工、承包商、群众合理要求，围绕目标，协同抓好涉地要素管理，打造良法善治、提质增效“增值版”。三是精准监管。聚焦重点领域，加快“数智基地”建设，打造“攻坚文化”体系和生产运行、基础设施、设备管理平台，推进管理中心“调结构、强支撑、促协同、促增长、守底线、优生态”，在促进生产主客观要素能动统一加快形成新质生产力。四是精诚共治。加强基地综合治理能力建设，秉持既重产值更重效益的政策导向，强化承包商和基层单位联责考核机制，发挥“大本营”窗口效应。

### 4.2 基础管理与协同高效

一是围绕“立足新发展阶段、贯彻新发展理念、融入新发展格局”要求，秉持“正确的方向、科学的管理、优质

的服务”理念，系统推进基层建设，走实走深走强支部各项工作。二是秉持“责任要以落实为关键、宣贯要以效果为导向、考核要以业绩为标尺”，集聚干事激情，确保高效率对标对表落实落细落地。三是筑牢监督“三道防线”、发挥支部“三个作用”，加快思维转变，讲策略重方法，敢于“得寸进尺”。四是既重视木桶原理又考察容差效应，预测发展趋势和瓶颈短板，找准最佳方法，以高效协同实现整体效能最优化。五是加强基础工作，协同推进“三标一规范”3.0建设，着力管理助推生产要素创新性配置，支撑劳动者、劳动资料、劳动对象优化组合提升质变内涵，协同形成新质生产力，共同富裕在效益发展的康庄大道上。

### 4.3 激励机制与跟踪问效

一是压实“两个责任”，确保干的方向明确、考的过程科学、激的效果明显。二是夯实“纪检+安全”工程，坚持正向激励和自主管理相结合，走强“四个到位”。三是围绕中心开展全员劳动竞赛、群众性经济工作，激发员工群众挖潜创效热情。四是关注个体利益和个体发展，开展合同管理专项整治行动与跟踪问效活动。五是站稳人民立场，坚守人民情怀，用心解决急难愁盼问题，防止矛盾上交、问题上行。六是培养适应公司高质量发展的管理技术技能人才，拓展优秀员工晋级渠道和晋升通道。

## 5 结语

《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》和《中国共产党支部工作条例（试行）》是新时代国有企业支部建设的基本遵循，为推动全面从严治党向基层延伸，形成大抓基层、大抓支部的良好态势，支部建设必须秉持“法无授权不可为”原则，坚持继承与创新相结合，把支部建设成为宣传党的主张、贯彻党的决定、领导基层治理、团结动员群众、推动改革发展的坚强战斗堡垒。

### 参考文献

- [1] 刘靖北.加强党的建设必须把握的基本规律[OL].中国共产党新闻网-文汇报,2016-07-23.
- [2] 戴厚良.牢记重大嘱托 当好标杆旗帜 着力破解突出矛盾 全办奋进高质量发展[R].北京,中国石油天然气集团有限公司,2024-01-26.
- [3] 习近平.习近平在省部级主要领导干部学习贯彻党的十八届五中全会精神专题研讨班上的讲话[OL].人民网-人民日报,2016-01-18.

# Analysis of the Challenges and Countermeasures of Personnel File Management for Mobile Personnel in the Era of Big Data

Xueqin Li

Jiangsu Coastal Talent Market, Yancheng, Jiangsu, 224005, China

## Abstract

In the era of big data as the background, this paper focuses on the difficulties and difficulties faced by the management of personnel files of mobile personnel. Through the collection and analysis of relevant data, it was found that the rapid increase in the number of mobile personnel has led to many problems in the management of personnel files, mainly manifested in the archiving, tracking and updating, query and extraction, and information confidentiality of files. To solve these problems, we analyze and explore a set of effective countermeasures. Firstly, optimize the file management process, and realize the electronic and networked archives to improve the efficiency and accuracy of file management; secondly, strengthen the security management of file information system to ensure the security of file information; finally, adopt big data technology to collect and process personnel file information in real time, so as to manage and use these information more accurately and quickly.

## Keywords

big data; mobile personnel; personnel file management; information security; management countermeasures;

## 大数据时代流动人员人事档案管理的困境及对策分析

李雪芹

江苏省沿海人才市场, 中国·江苏 盐城 224005

## 摘要

论文以大数据时代为背景, 重点关注了流动人员人事档案管理面临的困境和个中难题。通过对相关数据的收集和分析发现, 流动人员数量的快速增加, 人事档案的管理存在着许多问题, 主要表现在档案的归档, 追踪更新, 查询提取及信息保密等方面。为解决这些问题, 我们分析并探讨了一套有效的对策。首先, 优化档案管理流程, 实现档案的电子化和网络化, 以提高档案管理的效率和准确性; 其次, 加强档案信息系统的安全管理, 确保档案信息的安全性; 最后, 采用大数据技术, 实时收集和處理人事档案信息, 以便更准确、快捷地管理和利用这些信息。

## 关键词

大数据; 流动人员; 人事档案管理; 信息安全; 管理对策

## 1 引言

随着信息化和技术化的发展进程, 我们已经步入了被称为“大数据”时代。在这个时代, 流动人员的人事档案管理因其数量大、区域广、变化快等特点, 再加上大数据带来了更多的数据收集、处理和存储的问题。尤其是在流动人口数目不断增长的现状下, 人事档案管理面临着前所未有的挑战。几个主要的问题和挑战包括: 归档问题、追踪更新难、查询提取困难以及信息安全等问题。尽管高新技术如大数据为这些问题的解决带来了新的希望与机遇, 但同时也带来了新的困扰与挑战。

## 2 大数据背景下的流动人员人事档案管理

### 2.1 大数据时代概述

大数据时代是以信息技术的进步为基础, 通过分析和处理海量数据以获取有价值信息的新时代<sup>[1]</sup>。其特征在于数据的高速度、高多样性和高体量, 这使得信息处理能力达到了新的高度。在这一背景下, 各行业都在深入探讨如何利用大数据来优化管理和决策流程<sup>[2]</sup>。大数据技术的核心在于其强大的数据收集、存储和分析能力, 这极大地改变了传统的数据管理方式, 尤其是在灵活性和效率方面<sup>[3]</sup>。对于流动人员人事档案管理而言, 大数据的一体化和智能化属性提供了新的技术支持, 使得档案管理能够更高效、更精准地开展。大数据时代带来的信息爆炸也对档案数据的安全性和管理提出了更高的要求, 要求档案管理系统全面提升其应对能力。

【作者简介】李雪芹(1974-), 女, 中国江苏盐城人, 助理馆员, 从事流动人员人事档案研究。

## 2.2 流动人员的综述

流动人员通常指那些因就业、学习或家庭等因素而频繁变更居住地点和工作单位的个体。这一人群在全球化和城市化进程中不断扩大,形成了一个庞大且多样化的群体。流动人员的增加对传统的人事档案管理带来了巨大的挑战。本节对流动人员的特征进行概述,包括他们在经济、社会以及职业发展中的重要角色。流动带来的工作地点和单位的频繁更改,使得档案管理复杂度增加,传统的档案管理方式难以跟踪和维护这些人员的档案信息。这种人口流动趋势不仅增加了档案管理的难度,也对档案的准确性和完整性提出了更高的要求。

## 2.3 流动人员人事档案管理的重要性

在人力资源管理中,流动人员的人事档案管理尤为重要。准确和及时的档案管理不仅有助于组织高效运作,还能保障员工权益。在大数据时代,流动人员数量迅速增加,使得传统管理模式难以满足需求。档案管理的精确性和高效性成为组织人事管理的关键。通过有效的人事档案管理,组织可以提高资源配置效率,支持决策制定,并确保信息的安全和完整性,增强组织竞争优势。

## 3 档案管理存在的问题及困境分析

### 3.1 档案归档问题

大数据时代,流动人员的人事档案管理面临着多个挑战。其中,档案归档的问题尤为突出。流动人员的数量不断增加,导致档案数量急剧上升,传统的纸质档案管理方式难以适应这一变化趋势。许多档案在归档过程中容易出现遗漏、误放甚至丢失的情况。由于档案格式不统一,信息检索和归档的效率受到严重限制。不同地区和机构之间的档案归档标准不一致,亦对档案的流动和共享构成障碍。随着数字化进程的推进,如何确保数据准确性和完整性地实现快速、高效的档案归档,已成为亟待解决的关键问题。这不仅需要改进管理技术,也需规范归档制度,以适应现代信息管理的要求。档案归档问题的有效解决对整体人事档案管理效率的提升具有重要意义。

### 3.2 档案追踪更新问题

随着流动人员数量的增加,人事档案的追踪和更新问题愈发突出。档案信息频繁变动,但现有的管理系统往往难以及时、准确地更新信息,导致档案数据的不真实和过时现象频现。这不仅影响档案的有效使用,也给管理工作带来诸多不便和隐患。跨地区、跨机构流动人员的档案信息难以实现无缝连接和追踪,加剧了档案管理复杂性。面对上述挑战,现行的人工管理模式效率低下,急需自动化、智能化的系统支持以提升档案追踪更新的精准性和及时性。

### 3.3 档案查询提取问题

在大数据时代,流动人员人事档案的查询和提取问题日益凸显。档案信息通常分散在多个不同的系统中,缺乏统

一的管理平台,导致信息查找困难且效率低下。由于存储介质的多样性和管理系统的异构性,信息检索速度受到限制,无法满足快速查询的需求。某些档案在数据格式和标准上存在不一致,增大了信息提取的复杂性。信息访问权限管理不当,也可能导致查询过程中出现数据泄露或未授权访问等风险。这些问题阻碍了档案信息的有效利用,亟须通过技术手段和管理制度的完善加以解决。

## 4 流动人员人事档案管理的解决策略

### 4.1 档案管理流程的优化

档案管理流程的优化是提高流动人员人事档案管理效率的关键所在。实现档案的电子化和网络化是优化流程的重要举措之一,通过信息化手段,将纸质档案转化为电子档案,不仅降低了存储和查找成本,还提升了数据处理的速度与准确性。网格化管理使得档案信息的共享及更新更加迅速,有效支持跨区域的信息互通。建立标准化的档案管理系统,确保档案记录的完整性和一致性,有助于减少数据冗余和错误。流程的优化需要引入先进的管理软件和自动化工具,简化日常操作,实现档案信息的实时追踪和智能分析。在此过程中,专业技术人员的培训与系统的日常维护也起到了至关重要的作用,确保整个档案管理流程的顺畅实施和持续优化。

### 4.2 档案信息系统安全管理的加强

加强档案信息系统的安全管理在大数据时代是至关重要的。当前档案管理过程中,信息泄露、篡改和非法访问的风险不断增加,保障档案的安全性成为首要任务。为此,需采取措施建立健全的信息安全框架。一方面,应采用先进的加密技术对档案数据进行全面加密,确保传输和存储过程的安全性。另一方面,应建立严格的访问控制机制,通过身份验证、权限分配和日志跟踪来防止未授权的访问和操作。需定期进行安全审计和漏洞检测,以及时发现和修复系统潜在的安全隐患,提高整体安全防护水平。结合大数据技术,通过智能算法识别异常行为,实现对档案信息的实时监控和预警,从而构建一个安全、稳定的档案管理环境。

## 5 对策实施预期效果及未来趋势

### 5.1 预期的管理效率提升

在大数据时代,流动人员人事档案管理可通过一系列对策显著提升管理效率。档案管理流程的优化与电子化、网络化的结合,使得档案处理更加迅速便捷,人工干预的减少不仅降低了错误发生的可能性,也提升了工作的准确性。借助信息技术,档案信息可实现实时更新和自动化同步,确保管理者能够及时获取最新资料,解决信息滞后问题。通过应用大数据技术,人事档案的收集、存储和分析过程得到加速,使得海量数据的处理变得高效且精确,这不仅提高了档案管理的效率,还增强了数据利用的价值。在这样的背景下,档案管理资源可得到合理分配,管理人员的工作负担有效减

轻,整体运行效率大幅提升,实现了人事档案管理模式的创新性发展。

## 5.2 信息安全性的增强

信息安全性的增强是流动人员人事档案管理的一项关键任务。在大数据时代,人事档案信息因网络化和电子化操作而面临新的安全威胁。为应对这一挑战,需加强信息系统的管理,通过构建完善的安全防护体系,应用先进的加密技术和多层次的权限管理机制,确保档案信息的保密性和完整性。定期开展安全审计和风险评估,及时发现和整改安全隐患,提高系统抵御网络攻击的能力。通过这些措施,能有效保护流动人员人事档案的信息安全,为档案管理工作的顺利进行提供坚实保障。

## 5.3 未来人事档案管理的发展趋势

未来的人事档案管理将更加智能化和自动化。随着人工智能和大数据技术的发展,档案信息的收集、更新和分析将实现高度智能化处理,从而提高管理效率。区块链技术的应用有望保障档案数据的透明性与不可篡改性,这将大幅提升信息安全性。云计算将实现档案管理的便捷性和规模化,使得管理系统能够应对更大规模的流动人员数据处理需求。这一发展趋势将对人事档案管理产生深远影响,并推动其向更加全面和安全的方向发展。

# 6 结论

## 6.1 对题目主题的总结和研究结果的阐述

在大数据时代背景下,流动人员人事档案管理的重要性日益凸显。有效的档案管理不仅影响到流动人员自身的职业发展,还关系到人力资源管理的整体效率。流动人员数量的递增加剧了档案管理中的难题,诸如档案的归档不完整、信息更新迟缓、查询和提取困难以及信息保密风险等现象普遍存在。在此环境中,采取科学的管理策略显得尤为重要。

研究通过分析现阶段流动人员人事档案管理面临的问题,提出了一系列对策。这些对策的核心包括流程优化、电子化和信息系统安全管理的加强,特别是大数据技术的应用。这些措施为提高档案管理的效率和安全性提供了可行的路径。大数据技术的引入不仅改进了信息处理的速度和准确性,还为管理人员提供了实时决策的支持。

实践表明,优化与创新管理措施的结合,可以显著提升档案管理的整体效能,为流动人员的人事信息提供更为有

效的保障。这一研究为人事档案管理的未来发展提供了有力的理论支持,并指出了这一领域的潜在方向,指引未来研究朝着智能化、信息化的方向进一步拓展。

## 6.2 研究的局限性和未来可能的研究方向

在探讨大数据时代流动人员人事档案管理的困境及对策时,未能完全涵盖所有相关因素,存在一定局限性。具体而言,技术实施的成本和资源需求未被深入探讨,可能影响实际应用。区域差异性与政策环境的多样性也未充分考虑,导致对策的普适性尚待验证。研究多集中于理论分析,缺乏实证研究支持,可能限制结论的现实性与可操作性。

以后应考虑不同地区和产业的差异,探索如何在不同环境中灵活应用建议策略。大数据技术的快速发展带来新的应用机会,应研究其对档案管理系统的深远影响。进一步开展实证研究,通过实例验证理论模型的有效性,不仅可以提高对策的精准度,还能为后续的理论研究提供更为扎实的基础。

# 7 结语

论文围绕大数据时代流动人员人事档案管理的困境进行了深入研究与分析。研究发现,流动人员人事档案管理面临的主要问题分别表现在档案归档,追踪更新,查询提取及信息保密等环节。在这些问题面前,我们形成了一套系统性的对策:档案管理流程的优化,电子化与网络化的档案管理,档案信息系统的管理,以及大数据技术在人事档案信息管理中的应用。我们预计这样的解决策略能为实践中的流动人员人事档案管理提供重要的指导,对管理者与技术人员应对大数据时代的挑战有较大的帮助。此外,论文研究表明,大数据技术对信息管理,特别是对流动人口管理的重要性和必要性。但我们的研究仍有局限性,如应对档案信息系统可能出现的新型攻击手段或大数据技术在档案管理中的具体实施方式等方面尚需进一步研究。

## 参考文献

- [1] 王维.大数据时代流动人员人事档案管理的困境及对策分析[J].办公室业务,2022(15):163-165.
- [2] 卢芳.大数据时代流动人员人事档案管理困境与对策分析[J].商业文化,2022(17):76-77.
- [3] 李香玉.大数据时代流动人员人事档案管理使用困境与对策[J].山东档案,2021(5):49-49.

# Analysis of Measures for the Deep Integration of Party Building Work and Production and Operation in State Owned Enterprises

Sa Chen

Chongqing Energy Sichuan-Chongqing Electric Power Branch Youshui Production Department, Chongqing, 404100, China

## Abstract

In the development link of state-owned enterprises, with the expansion of the enterprise scale, the enterprise employees will face the temptation of various external factors, and the deviation in the work appears. Therefore, in the development of state-owned enterprises, it is necessary to strengthen the attention to the Party building work, which requires managers to combine the production needs of the enterprise, combine the Party building work with the development of the enterprise, and promote the ideological construction of employees, so as to ensure the purity of state-owned enterprises. This paper starts with the state-owned enterprises, analyzes the necessity of the integration of the Party construction and production and management, expounds the difficulties of the integration, and formulates appropriate solutions on this basis to promote the development of state-owned enterprises.

## Keywords

state-owned enterprises; Party building work; production and operation; awareness training

## 试析国有企业党建工作与生产经营深度融合措施

陈萨

重庆能源川渝电力分公司酉水生产部, 中国·重庆 404100

## 摘要

国有企业发展环节,随着企业规模的扩大,企业员工会面临各种外界因素的诱惑,出现工作方面的偏差。所以,国有企业发展环节需要加强对党建工作的重视,要求管理者结合企业生产需要,结合经营方向,将党建工作与企业发展相结合,在推动企业发展的同时对员工进行思想建设,从而保证国有企业的纯洁性。论文就从国有企业入手,分析企业党建工作与生产经营融合的必要性,阐述融合存在的难点,并在此基础上制定合适的解决策略,推动国有企业的发展。

## 关键词

国有企业; 党建工作; 生产经营; 意识培训

## 1 引言

国有企业党建工作作为对企业工作人员进行意识塑造的作业,可以通过思想方面的塑造帮助国有企业统一思想,更好地发挥企业职能,所以国有企业发展环节,就需要相关人员加强对党建工作的重视。实际建设环节,需要管理人员根据生产经营需要,结合自身业务以及发展纲领,制定合适的党建工作方法,以实现二者的结合。但是企业生产经营一般涉及面较广,党建工作的融合的就还存在一些难点。此背景下,就要求企业管理者深入分析党建工作与企业生产经营之间的联系,研究可能存在的难点,并在此基础上制定融合的方法,充分发挥党建的功能。

【作者简介】陈萨(1980-),女,土家族,中国重庆人,本科,政工师,从事综合管理研究。

## 2 国有企业党建工作概述

### 2.1 概念

国有企业的党建工作是指在国有企业中开展的党组织建设及党风廉政建设的各项工作。它是落实党对经济和社会发展的领导核心地位的重要体现,也是加强企业内部管理、提高经济效益和社会责任的关键<sup>[1]</sup>。

### 2.2 工作内容

国有企业党建工作作为对员工意识进行塑造的工作,涉及面比较广,主要包括以下几方面的内容:第一,要加强党组织建设,需要建立党的组织架构,优化党建责任制还需要实现党建工作与企业发展结合,形成齐抓共管的局面;第二,要进行思想政治工作,需要通过理论学习、思想政治教育以及开展党风廉政建设等手段,塑造企业的社会责任感,增强企业的核心竞争力;第三,要促进生产经营与党建工作

深度融合，党组织要积极参与企业决策和管理还需要发挥优势，帮助企业提升经济效益和社会效益；第四，国有企业的党建工作还要关注员工的福利和发展，并且积极参与社会公益活动，支持国家的经济和社会发展战略；第五，还需要开展党组织活动，需要组织党员定期参加党的各类活动，如主题党日、志愿服务等，增强党组织的凝聚力和向心力。国有企业党建工作体系如图1所示。

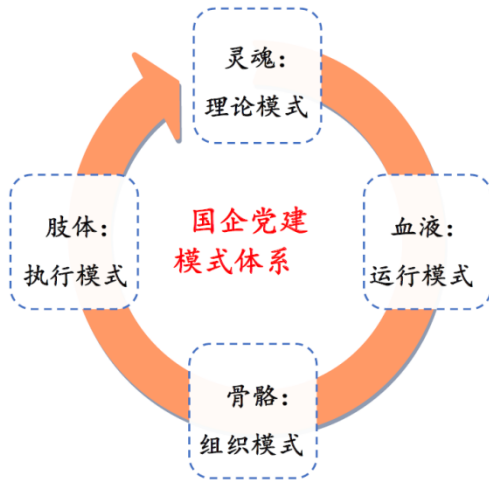


图1 国有企业党建工作体系

### 3 国有企业党建工作与生产经营深度融合的优势

国有企业党建工作与生产经营深度融合，意味着将党组织的领导作用、政治优势和思想引领作用直接融入企业的战略制定、运营管理、业务创新、文化建设等各个方面，具有多样化的优势。

#### 3.1 可以提升企业的政治引领力和战略执行力

一方面，党组织的引领作用能够确保企业的发展方向与国家的宏观政策、经济规划和社会发展目标保持一致。党组织能够及时传递和贯彻党中央的政策精神，引导企业在复杂的经济形势中找到正确的发展路径。另一方面，党组织的参与可以为企业战略决策提供政治视角和长远眼光，避免短期行为，增强战略决策的稳健性和前瞻性。党组织通过对企业全球性问题的把握，帮助企业在竞争中立于不败之地。

#### 3.2 可以提高企业凝聚力和员工的归属感

通过党建工作，员工能够更好地理解企业的发展理念和社会责任感，增强对企业的认同感和归属感。党员干部发挥榜样作用，通过思想政治工作提升全体员工的责任感和团队协作精神。而且党建工作可以加强企业文化的思想性和凝聚力，通过弘扬社会主义核心价值观、加强集体主义精神的教育，塑造积极向上的企业氛围。这种文化能够激发员工的工作热情，提高工作效率和质量。

#### 3.3 可以增强企业的抗风险能力

党建工作强化党风廉政建设，能够有效防范腐败现象，提升企业的透明度和规范化管理。党组织引导干部和员工树立正确的价值观，有助于企业避免因管理失误、腐败或不当决策而带来的风险。而且党组织可以帮助企业在面对市场波动、政策变化等外部风险时，做好快速反应和调整。通过党组织的协调作用，企业能更好地应对宏观经济变化、行业周期波动等不确定因素。

#### 3.4 提升了党组织的凝聚力和执行力

一方面，党组织在推动企业战略决策落实的过程中，能够加强对党员干部的管理和监督，提高党组织在实际工作中的执行力。在生产经营过程中，党组织的领导能够更有效地落实各项任务，确保决策的高效实施。另一方面，党组织的建设强化了内部管理规范，有助于提高企业管理层和员工的纪律性，降低管理中的松懈现象，确保企业各项制度、政策的严格执行。

综上所述，国有企业党建工作与生产经营深度融合的优势体现在多个方面，通过发挥党组织的政治优势和组织优势，企业能够更好地应对市场挑战，实现高质量发展，并在激烈的市场竞争中保持持续的竞争力。

### 4 国有企业党建工作与生产经营深度融合的难点

国有企业发展环节，党建工作与生产经营的融合虽然能够为企业发展带来诸多优势，但是由于国有企业的规模性以及生产经营的多样性，党建工作的融合就还存在一些难点，需要管理人员进行深入分析。首先，在一些国有企业中，党组织的主要职能还是集中在思想政治工作上，往往忽视了党组织与生产经营的深度融合。在这种情况下，党组织的作用更多局限于非生产性的工作，如员工思想教育、组织活动等，未能充分参与到企业的经营决策、战略实施和技术创新等关键环节。其次，企业的经营目标通常是追求短期的经济效益和市场份额，这与党建工作中强调的长远发展、社会主义核心价值观等理念有时会产生冲突。部分企业管理者可能会认为党建工作与生产经营的实际目标存在一定的对立性，导致在实践中难以做到深度融合。最后，一些国有企业在党建工作方面缺乏高素质、懂得生产经营的专业人才。尤其是在基层党组织，党务工作者往往是传统的党建人员，缺少对企业经营管理的深刻理解，这导致党建工作难以与企业的实际生产经营问题对接<sup>[2]</sup>。这些难点在实际操作中很大程度上制约党建工作与生产经营的结合，需要企业管理人员进行深入分析，制定合适的解决策略。

### 5 国有企业党建工作与生产经营深度融合措施

国有企业党建工作与生产经营深度融合是推动企业高质量发展的重要途径，要实现这一目标，必须采取切实有效

的措施,使党建工作真正服务于企业的生产经营和创新发展,常见的技术手段主要包括以下几种。

### 5.1 需要明确党组织在生产经营中的核心地位

国有企业发展环节,应明确党组织是企业的政治核心,党组织要积极参与企业的战略决策、重大项目管理和经营规划,确保党和国家的方针政策在企业中的贯彻落实。将党的建设与企业的经营发展目标结合起来,把党建工作作为企业战略的一部分,确保党建工作与企业发展同步推进、相互促进<sup>[1]</sup>。还需要完善党组织在企业决策中的作用机制,党组织应定期参与企业经营决策,特别是在企业重大决策、项目投资、风险控制等方面,发挥政治引领和监督作用。

### 5.2 推动党建工作与经营业绩挂钩

企业管理者需要明确党建工作与生产经营目标的结合点,党建工作要围绕企业的核心任务展开。例如,党组织可以结合企业的年度经营目标,设立党员责任区或党员示范岗,推动员工在提高生产效率、产品质量、技术创新等方面发挥作用。然后将党建工作的落实情况与企业的经营效益挂钩,制定相关的考核指标,党组织的工作成绩也要纳入企业的绩效考核体系。通过这样的方式,提升党组织的工作动力和积极性。

### 5.3 需要加强党务工作与业务工作深度融合

一方面,党务工作要紧密结合企业的生产经营、创新发展等业务需求。例如,在企业的技术创新、管理优化、市场拓展等方面,党组织可以发挥引领作用,通过组织党员的技术攻关、业务培训、管理创新等方式,帮助企业提升竞争力。另一方面,党组织不仅要做好思想政治工作,还要积极为企业发展提供服务。例如,党组织可以主动为企业排忧解难,协调解决企业在生产经营中遇到的问题,帮助企业克服困难,推动各项业务高效开展。

### 5.4 应重视加强党风廉政建设与生产经营的融合

一方面,要实现廉洁从业,确保企业高效运作,党风廉政建设是确保企业健康发展的重要保障,党组织要将廉洁从业和高效生产经营相结合,增强党员干部廉洁自律意识,确保企业在生产经营过程中严格遵守法律法规,防止腐败现象的发生,确保企业的长远发展。另一方面,要强化企业内部监督机制,党组织要在日常经营管理中加强对企业的监督,特别是对领导干部的行为进行监督,确保党员干部在工作中恪守规章制度,做到公正廉洁。

### 5.5 加强党员的示范引领作用

党组织要通过建立党员责任区、党员示范岗等形式,鼓励党员在工作中发挥带头作用,争做生产经营中的“排头兵”。例如,可以在生产一线设立党员示范岗,党员带头解决技术难题、提高生产效率、优化工艺流程等。党组织要通

过定期开展座谈会、走访调查等形式,了解员工的需求和意见,充分调动员工的积极性,增强党组织在企业日常管理中的影响力。

### 5.6 重视创新党建工作方式方法

在数字化转型的背景下,党组织可以运用信息化手段来提升党建工作效率和覆盖面。例如,利用企业内部网络平台、移动应用等方式开展在线党课、党员学习、业务培训等活动,提高党员的学习效率和党建工作的渗透力。还应该在此基础上结合企业特点,创新党建活动形式,如“党+企”模式、党群共建、党员技术攻关小组等,使党建活动与生产经营实际紧密结合,提升党员参与感和影响力<sup>[4]</sup>。

### 5.7 需要加强党性教育与业务培训相结合

企业发展环节,应定期开展党性教育和业务培训,提高党员干部的政治觉悟和业务能力。党组织要通过各种形式的培训,帮助党员树立正确的价值观、世界观,提升其在生产经营中的综合素质。实际作业过程中,党组织可以组织党员参与企业的各类技能培训、技术创新项目等,促进党员在专业领域的成长,增强其在企业中的业务能力和贡献度。

### 5.8 需要构建完善的党组织和企业文化融合体系

企业需要加强党组织文化建设,使党组织文化与企业文化紧密结合。例如,在企业文化建设中融入社会主义核心价值观,提升企业的整体凝聚力和向心力,形成党组织与企业文化相互促进的良性循环。通过党组织在企业文化中的引领作用,推动形成全员参与、全程创新、全员服务的企业文化,促进生产经营和企业长远发展的目标达成。

## 6 结语

要实现国有企业党建工作与生产经营的深度融合,需要通过明确党组织的核心地位、推动党建工作与经营目标的结合、加强党务与业务工作联动、强化党风廉政建设、发挥党员示范作用、创新党建工作方式等多方面的措施来落实。通过这些措施,不仅能够增强党组织的凝聚力和战斗力,还能促进企业提升经营效益,推动企业在激烈的市场竞争中取得更大的成功。

### 参考文献

- [1] 肖茜.国有企业党建与生产经营深度融合的工作机制分析[J].中外企业文化,2023(7):157-159.
- [2] 朱艳,黄莹,黎芳,等.国有企业推进党建工作与改革发展生产经营深度融合的实践与探索[J].广西电业,2023(4):31-39.
- [3] 胡敏.国有企业党建工作与生产经营深度融合实践研究[J].现代企业文化,2023(4):139-141.
- [4] 中国海洋石油集团有限公司课题组.国有企业党建工作与改革发展、生产经营深度融合问题研究[J].现代国企研究,2022(6):50-56.

# Research on Standardization of Document Archives Management and Information Security Guarantee Mechanism

Kaikai Lv

Center for Disease Control and Prevention (Health Supervision Institute), Tacheng, Xinjiang, 834700, China

## Abstract

This paper combined with modern information technology, the standardization of document file management and information security mechanism for in-depth analysis and research. First of all, the paper studies the current situation of the document file management, and then puts forward the standardized measures for the document file management, including the establishment of a complete file management system, the formulation of file management rules and regulations. Then, based on the characteristics of modern information technology, the mechanism puts forward the information security, such as data encryption, access control, backup storage and so on. Research shows that the effective combination of the above two can improve the efficiency of archives management, but also can effectively prevent the occurrence of information security risks. The results of this study can provide reference for relevant policy makers and file managers, help to promote the standardization of document and file management, and ensure the effective safety of information.

## Keywords

document and file management; standardization; information security; management efficiency; data encryption

# 文书档案管理规范化与信息安全保障机制研究

吕凯凯

塔城地区疾病预防控制中心（塔城地区卫生监督所），中国·新疆塔城 834700

## 摘要

论文结合现代信息技术，对文书档案管理规范化以及信息安全保障机制进行深入分析研究。首先对文书档案管理的现状进行了研究，然后提出了针对文书档案管理的规范化措施，包括建立完整的档案管理系统、制定档案管理制度等，接着，基于现代信息技术的特点，提出了保障信息安全的机制，如数据加密、访问控制、备份存储等。研究显示，以上两者的有效结合可以提高档案管理的效率，同时也可以有效地防止信息安全风险的发生。本研究的结果可以为相关政策制定者和档案管理者提供参考，有助于推动文书档案管理工作的规范化，并保障信息的有效安全。

## 关键词

文书档案管理；规范化；信息安全；管理效率；数据加密

## 1 引言

在信息化社会的大背景下，文书档案管理规范化及其信息安全保障已经成为一项至关重要的社会任务。文书档案是社会活动的重要组成部分，具有重要的历史和现实意义，而随着社会的快速发展，各种各样的文书档案信息日趋增多，如何对海量的档案信息进行有效管理，保证其安全存储和有效利用，这是不仅对我们行业专业人员，甚至对整个社会都具有重要意义的课题。在这一背景下，如何通过现代信息技术手段，实现文书档案管理的规范化和信息安全保障，更是对我们提出了重大的挑战。论文立足于现实，紧紧围绕文书档案管理的规范化以及信息安全保障进行深入研究。我

们首先探讨了文书档案管理的现状，然后分析并提出了针对文书档案管理的规范化措施。同时，我们在分析现代信息技术特点的基础上，提出并研究了信息安全保障机制。

## 2 文书档案管理的现状和挑战

### 2.1 文书档案管理的现状

目前，文书档案管理在信息化背景下迎来了新的机遇和挑战<sup>[1]</sup>。传统的纸质档案管理方式逐渐被数字档案所替代，档案信息化程度不断提高。各类组织和机构开始重视档案的数字化和网络化管理，档案管理系统的应用普及率不断提升。随着数据量的急剧增长，文书档案管理面临着系统设备更新的压力。档案管理人员的专业化水平和信息技术应用能力也对管理效果产生了显著影响。档案信息的共享与保密之间的矛盾也日益突出，管理人员需要在开放和安全之间找到平衡点。现阶段的文书档案管理需要在技术应用、人员培训

【作者简介】吕凯凯（1994-），女，中国山东青岛人，本科，从事档案研究。

和制度完善等多方面进行全面提升。

## 2.2 文书档案管理面临的问题

文书档案管理面临的问题主要包括管理系统不完善、缺乏统一的规章制度、信息技术应用不充分以及人员培训不足等方面。现有管理系统往往存在数据冗余、检索困难等问题，导致效率低下。缺乏统一的规章制度使得各单位在档案管理上标准不一，增加了管理难度。信息技术的应用不充分，常常出现档案数字化滞后、安全保护措施不足等情况，加大了信息泄露风险。工作人员对现代档案管理技术的掌握程度不一，培训不系统，难以适应不断变化的管理要求和技术更新，成为档案管理现代化的瓶颈。

## 2.3 规范化文书档案管理的需求和挑战

文书档案管理的规范化需求源于信息技术的普及及法规制度的演进。有效的档案管理不仅要符合法律要求，还需保障资料的完整性和可追溯性。在实践中，文书档案管理面临多重挑战，如管理系统不健全、标准不统一、技术人才短缺等。这些挑战限制了档案信息的高效获取和利用，增加了信息泄露和丢失的风险。不断变化的信息技术环境，也要求档案管理不断更新和优化。为了应对这些挑战，亟须建立一套科学的、系统的规范化措施，以提高管理效率并确保信息安全。

# 3 规范化文书档案管理措施研究

## 3.1 建立完整的档案管理系统

建立完整的档案管理系统是规范化文书档案管理的重要环节。一个完善的档案管理系统应具备信息采集、存储、检索、共享和销毁等功能。这些功能保证了档案在整个生命周期中的规范处理和高效利用。信息采集阶段要确保数据的准确性和实时性，并利用电子化手段实现无缝录入。存储功能则应注重安全性和可扩展性，结合分布式存储技术和云存储解决方案，提升数据存储的可靠性。检索功能需要基于智能搜索技术，使档案信息能够快速定位，提高查询效率。实现档案的有效共享必须依托网络化平台，以加强跨部门合作和信息流通。销毁功能的设计要符合法律法规，确保文书档案的合理处置和信息安全<sup>[2]</sup>。完整的档案管理系统是实现规范化管理的技术基础，直接影响档案管理效率与质量。

## 3.2 制定档案管理规章制度

制定档案管理规章制度是确保文书档案管理规范化的关键措施。制度应明确档案分类、保存、借阅和销毁的流程，以保障档案的完整性和可追溯性。另需规定档案管理人员的职责和权限，确保操作的专业性和合规性。规章制度应定期评估和更新，以适应信息技术的发展和业务需求的变化。通过严格执行这些制度，可以在维护档案信息安全的提高管理效率，为持续改进提供基础。规章制度的制定和执行，不仅是规范化管理的重要部分，也是保障信息安全的前提。

## 3.3 规范化档案管理的具体做法和策略

规范化档案管理的具体做法和策略包括实行标准化操作流程，确保档案的归档、分类、整理、移交和保存等环节的统一性和准确性。采用信息化手段，运用档案管理软件系统，实现档案的数字化存储、检索和共享，提高管理效率。强化人员培训和管理，提高有关人员的专业素养和责任意识，确保档案管理工作的规范化执行。建立科学的监督和评估机制，定期检查和评估档案管理的实施效果，为进一步优化管理策略提供依据。

# 4 文书档案信息安全保障机制

## 4.1 基于现代信息技术的信息安全机制

现代信息技术在文书档案信息安全机制中的应用至关重要。信息技术提供了多层次的信息保护手段，可以有效抵御各种潜在的安全威胁。这些技术手段包括但不限于基于角色的访问控制系统（RBAC），可以根据用户角色和权限实现精确的权限分配，确保只有经过授权的人员才能访问特定档案。防火墙和入侵检测系统可以监控和限制网络访问，防范外部攻击<sup>[3]</sup>。数据加密技术在信息传输和存储过程中起到保护作用，防止敏感信息被截取或篡改。另一个关键技术是数据备份与恢复，这确保在不可预料事件发生时，数据能够被迅速恢复，降低数据丢失风险。信息技术的应用为文书档案的安全管理提供了强有力的支撑，提升了整体的安全防御能力。

## 4.2 数据加密的应用在文书档案管理中的作用

数据加密作为文书档案管理信息安全中的关键技术，通过对数据的编码处理，确保了档案信息在传输和存储过程中的机密性。其应用有效防止了未经授权的访问与信息泄露事件的发生，从而保障了文书档案的完整性和机密性。通过采用先进的加密算法，将明文数据转换为不可读的密文，仅授权用户才能使用相应的密钥解密并访问档案信息。数据加密技术在文书档案管理中还提供了可靠的审计功能，能够追溯信息访问的历史记录，进一步加强档案管理的安全性。这项技术在现代化档案管理系统中的应用，不仅提高了信息的保护等级，还增强了用户对信息安全的信任度，已成为文书档案管理中不可或缺的一部分。

# 5 规范化和信息安全的结合对文书档案管理的提升效率及防范信息安全风险

## 5.1 两者结合的必要性和可能性

文书档案管理的规范化与信息安全保障的结合是当今信息化社会中不可或缺的一环。通过规范化管理，可实现档案信息的系统化与标准化，这为保护信息安全提供了坚实的基础。信息安全的保障机制则确保了档案信息在存储与传输过程中的完整性与保密性，从而防止数据泄露和未授权访问。两者的结合在于有效整合管理标准和技术措施，以提升

档案管理的整体效率。这种结合不仅满足了档案管理对信息安全的需求，还能通过技术手段优化管理流程，减少人为失误。现代信息技术的发展为实现这一结合提供了可能，如云计算、区块链等新兴技术都能够在档案管理中应用，提升安全性和操作效率，确保档案的安全与可控。

## 5.2 提高档案管理效率的策略

结合规范化管理和信息安全措施，可以显著提升文书档案管理的效率。建立统一的档案管理平台，通过信息化手段，实现档案的自动分类、检索和归档，减少人为操作时间，提高工作效率。制定和执行标准化的档案处理流程，以减少差错并提高档案流转速度。在信息安全保障方面，采用先进的数据加密和访问控制技术，确保信息的机密性和完整性。这种安全与效率的结合不仅提升了档案管理的整体效能，而且减少了因信息泄露或丢失引发的潜在风险，为档案管理工作提供了坚实的技术支持。

## 5.3 防止信息安全风险的策略

防止信息安全风险的策略在文书档案管理中至关重要。应加强数据加密技术的应用，确保信息在储存和传输过程中的机密性。实施严格的访问控制措施，只有授权人员才能获得特定档案信息，从而减少内部威胁。档案管理系统应设有定期审计和监测功能，以及时发现和应对潜在的安全漏洞。数据备份是关键，制定详尽的备份和灾难恢复计划可以在意外事件发生时确保信息的完整与可用性。通过以上策略的综合运用，可有效降低信息安全风险。

# 6 研究总结与未来展望

## 6.1 文书档案管理规范化与信息安全保障机制的影响

文书档案管理的规范化与信息安全保障机制地结合在多个层面产生了显著影响。其一，推动档案管理效率的提升是该领域的重要进步，通过对管理流程的标准化和优化，减少了由于人为因素导致的错误和疏漏，提升了档案利用的便捷性和准确性。其二，信息安全保障机制的引入有效降低了数据泄露和未经授权访问的风险，其中数据加密和访问控制等技术手段起到了关键作用。信息安全需求与管理实践的紧密结合为日益增长的档案信息化建设提供了有力支撑。通过实施规范化管理措施，机构能够更好地保护敏感信息，也促使相关法律法规体系的不断完善，提升了管理工作的整体效能和安全性。

## 6.2 研究的局限性与未来的研究方向

研究的局限性主要体现在几个方面：文书档案管理领域因技术快速发展而不断变化，所提出的措施可能在实践中面临适应性问题。数据加密和访问控制等信息安全措施依赖于技术更新，难以完全避免新型安全威胁的出现。未来的研究方向应集中于动态技术环境中更为弹性的档案管理措施开发，以及信息安全机制的长效性评估。考虑到管理实践本身的多样性，还需探索不同组织背景下的个性化策略，以确保研究结果的广泛适用性和有效性。

## 6.3 对政策制定者和档案管理者建议

对政策制定者的建议包括加快完善文书档案法规，确保相关法律法规的及时更新和适应性，以应对信息技术的快速变化。应加强对档案管理人员的信息安全培训，提升其应对技术风险的能力。对于档案管理者，建议建立全面的信息安全治理框架，将数据加密、访问控制和定期备份作为管理的基本标准。档案管理者还应持续关注信息技术的发展趋势，引入先进技术和设备以保障档案管理的效率和安全。通过这些措施，可以有效提升文书档案管理的整体水平，保障信息安全。

# 7 结语

论文充分利用现代信息技术，采用科学的管理方法，重点分析了文书档案管理规范化与信息安全保障机制的重要性。针对文书档案管理现状，我们提出了规范化措施及信息安全保障机制，包括建立健全的档案管理系统，制定翔实的档案管理规章制度，以及对档案信息进行数据加密与访问控制等保障信息安全的策略。研究指出，档案管理规范化和信息安全保障机制的有效融合不仅可以显著提升档案管理工作效率，更可以大幅降低信息安全风险。因此，希望本研究能对推动我国的档案管理工作规范化，进行更为有效的信息安全保障起到重要的指导作用，同时对政策制定者和档案管理人员提供可行的参考建议，有助于实现文档档案管理的科学化，提升信息安全保障水平。

## 参考文献

- [1] 张玉民.探究事业单位文书档案管理规范化[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2021(1).
- [2] 张霞.文书档案规范化管理研究[J].兰台内外,2023(6):51-53.
- [3] 吴月莉.高校文书档案管理规范化与信息化建设研究[J].兰台内外,2022(33):59-61.

# Risk Prevention and Control and Coping Strategies in the Process of Archives Digitization

Hua Luo

Yunnan Energy Investment Financial Services Co., Ltd., Kunming, Yunnan, 650000, China

## Abstract

With the progress of science and technology, whether the archives can be effectively digitized has become the focus of attention. In order to explore the problems existing in the process of archives digitization and the corresponding solution strategies, this paper reveals the main risks, including technical, management, security and legislative risks, and conducts a detailed risk prevention and control and coping strategies on these risks. The results show that the technical challenges, management difficulties, security threats and lack of regulations brought by scientific and technological update all pose risks to the process of archives digitization, but these risks can be effectively prevented and responded to by adapting to technological innovation, strengthening the management system, establishing safety prevention system and improving the legislative environment. The results of this paper will provide useful reference and guidance for the realization of archives digitization, and expand a new path for the sustainable development of archives business.

## Keywords

file digitization; risk prevention and control; coping strategies; technical challenges; management system

# 档案数字化进程中的风险防控与应对策略

罗华

云南能投财务服务有限公司, 中国·云南昆明 650000

## 摘要

随着科技进步, 档案是否能实现有效数字化越来越成为关注焦点。为了探究档案数字化过程中所存在的问题和相应的解决策略, 论文揭示了其中存在的主要风险, 包括技术风险、管理风险、安全风险及立法风险, 对这些风险进行了详细的风险防控及应对策略研究。结果显示, 科技更新带来的技术挑战、管理困境、安全威胁以及法规缺失均对档案数字化过程构成风险, 但这些风险可以通过适应技术创新、加强管理体系、建立安全防备系统及完善立法环境等策略进行有效防控和应对。论文的结果将为实现档案数字化提供有益的参考与指导, 为档案事业的持续发展拓展新的路径。

## 关键词

档案数字化; 风险防控; 应对策略; 技术挑战; 管理体系

## 1 引言

随着科技的日新月异和社会的快速发展, 档案管理也从传统的纸质档案转变为现在的数字档案, 档案的数字化已经成为一个不可逆转的趋势。然而, 这个看似简单的转变背后, 却隐藏着无数的风险和挑战。一方面, 档案数字化过程需要面对的技术风险、管理风险、安全风险及立法风险, 无疑将对档案的整合、管理和利用造成影响; 另一方面, 如何有效防控这些风险, 更是一项需要深入研究和探讨的课题。因此, 论文深入分析档案数字化过程中的风险防控与应对策略, 旨在为档案管理的发展提供一份实用的参考, 并期盼能为未来档案事业的持续发展提供一种新的可能性和视角。

【作者简介】罗华(1986-), 女, 中国云南宣威人, 本科, 档案馆员, 从事档案管理研究。

## 2 档案数字化进程中存在的风险

### 2.1 技术风险

档案数字化进程中的技术风险是一个多层次的问题, 它主要体现在技术设备的快速更新换代、标准的不统一以及技术操作的不确定性上<sup>[1]</sup>。快速迭代的技术设备使得档案数字化过程中可能面临着更新成本高、设备兼容性差等问题, 这不仅影响了档案数字化的进程, 也增加了实施的复杂性。即便是顶尖的技术, 也可能因操作不当或环境不适应而带来不可预测的后果。诸如图像模糊、数据丢失或者格式转换错误等问题, 可能会对档案的完整性和可用性造成不可逆转的损害。除此之外, 技术本身的复杂性和操作人员的技术水平参差不齐也直接影响着档案的数字化质量。技术人员在实际应用中可能遇到操作失误、意外故障等突发状况, 而一旦应对不当, 将直接威胁到档案数据的安全性和完整性。

在面对这些技术风险时，除了加强对技术设备的评价和选型外，也需要对操作人员进行持续的技能培训，提高其技术应用能力和应急处理水平，以便在技术风险发生时能够及时有效应对。只有这样，才能有效保障档案数字化的顺利进行。

## 2.2 管理风险

在档案数字化进程中，管理风险是一个不可忽视的问题。档案数字化涉及的大量信息和复杂的操作流程，需要一个稳健的管理系统来确保任务的顺利实施。当前的管理风险主要体现在以下几个方面：项目的管理制度缺乏系统性与连贯性。许多档案数字化项目在策划和实施中存在目标定义不清、流程设计不合理的问题，导致项目执行中断或者效率低下。管理者在对数字化过程的认知及专业能力方面往往存在不足，这使得在实际实施中容易出现管理失误和资源浪费的情况。

再者，管理风险还表现在人员配置和组织架构的优化不足上。档案数字化需要不同技能的专业人员相互配合，但由于岗位职责不明确，在团队协作上常面临困难。缺乏有效的沟通机制和不健全的激励制度也加剧了人员流失和团队稳定性问题。进度管理的薄弱和预算控制的不力，常常导致项目延期和超支。为了有效防范管理风险，有必要完善档案数字化项目的管理架构，提升管理团队的专业能力和执行力，并建立健全的绩效评估与反馈体系，以确保档案数字化过程的持续推进和高效运作。

## 2.3 安全风险

档案数字化过程中，安全风险成为影响档案保护与利用的关键因素。数字档案系统一旦遭受网络攻击、病毒入侵或数据泄露，可能导致档案信息的丢失、损毁和非法获取<sup>[2]</sup>。数字档案的存储和传输过程中，若未采取有效的信息加密和访问控制措施，也容易出现信息泄露的风险。内部人员的误操作或恶意行为，同样可能导致档案数据的篡改和丢失。为此，网络安全技术的不足、应急响应能力的缺失以及用户安全意识的淡薄，均对档案的安全性构成挑战。应对此类风险，需要在数字档案系统中引入先进的网络安全机制，建立全方位的安全预警和防护管理体系，以确保档案信息的完整性和安全性。

# 3 档案数字化过程中的风险防控

## 3.1 适应技术创新应对技术风险

档案数字化进程中的技术风险主要体现在技术不足、系统不兼容以及数据的长期保存等方面。为了有效应对这些风险，适应技术创新成为关键策略。选择合适的技术平台是确保档案数字化成功的基础。需要在技术选择时进行全面的市场调研，确保所采用的技术具有良好的可扩展性和兼容性，以适应未来可能的技术升级和需求变化。必须充分利用云计算、大数据和人工智能等先进技术，这些技术能够提供

更高效的数据处理能力和更加智能化的档案管理方式，从而提高档案数字化的效率和准确性。

为了保障数据的长期保存，采用基于开放标准的数字化格式和存储协议可提高数字档案的可移植性和可读性。建立完善的数字档案备份机制和灾难恢复计划，定期对档案数据进行备份和安全检查，可有效降低数据丢失和损毁的风险。

定期开展技术培训和和技术交流活动，提升档案管理人员的技术素养和实践能力，将助力技术创新的应用，确保档案数字化过程中技术风险的有效防控。通过与技术提供商建立长期合作关系，及时获取技术支持和服务，也可以为快速应对技术挑战提供保障。这些策略为档案数字化技术风险的防控提供了全面而有力的支持。

## 3.2 加强管理体系防控管理风险

在档案数字化过程中，管理风险主要源于缺乏有效的体系和流程保障，这对保证数字化项目的成功实施至关重要。为此，必须通过一系列措施来加强管理体系，以防控可能出现的管理风险。

建立完善的项目管理框架，明确各个阶段的目标、职责和资源分配。这不仅能够确保项目按计划推进，还能提高团队协作效率，降低因沟通不畅导致的误操作风险。应制定详细的标准操作程序和工作流程，以确保在档案数字化的每一环节中都有清晰的执行规范。这有助于减少人为失误，保障档案数据的完整性和一致性。

通过定期进行培训和技能提升，增强相关人员的专业素养，也是加强管理体系的关键部分。提高人员素质，不仅能提升工作效率，还能有效减少由于缺乏经验或技能造成的管理漏洞。建立反馈和评估机制，对数字化过程中出现的问题进行及时总结和改进，也是在持续优化管理体系中不可或缺的一环。

最终，强化管理体系能有效降低档案数字化过程中的管理风险，从而确保数字化工作的顺利开展和长期可持续性。这不仅为档案保护和利用提供了可靠保证，也为档案管理现代化奠定了坚实基础。

## 3.3 建立安全防备系统防范安全风险

档案数字化过程中的安全风险主要源于信息泄露、数据损坏以及非法访问等威胁。建立强有力的安全防备系统是防范安全风险的关键。采用先进的加密技术可以有效保护档案数据的机密性，防止未授权访问<sup>[3]</sup>。加强网络安全监控，通过实时监测和分析潜在的网络威胁，能够及时发现并阻止恶意攻击。引入多重身份验证机制，确保只有具备正确权限的人能访问相应的档案信息。定期进行安全审计与风险评估，有助于识别系统的薄弱环节，及时进行修补和调整。制定应急响应计划，确保在安全事件发生时，能够迅速恢复和保护档案数据的完整性和可用性。这些措施能够有效提升档案系统的安全性，为档案的数字化过程提供坚实保障。

## 4 档案数字化策略的实施

### 4.1 实施技术创新策略

在档案数字化策略的实施过程中，技术创新策略的应用尤为关键。技术创新不仅是推动档案数字化的核心动力，也是应对技术风险的有效途径。通过选择先进且适用的技术，可以提高档案数字化的效率和质量。例如，人工智能技术在文本识别中的应用正在不断提升档案内容的可检索性和准确性。采用云计算技术可以实现档案数据存储和管理的灵活性，为数据的远程访问和共享提供支持。在这一过程中，提升技术敏捷性成为必须，确保技术能够快速响应和适应不断变化的需求。

技术创新的实现并不意味着只是引入新技术，更需结合整体数字化计划进行系统整合。信息系统的集成需要一个结构化的框架，确保不同技术间的兼容性和协调性，以减少孤岛效应。在技术创新策略实施中，重视技术培训和知识更新也至关重要。定期组织员工开展新技术的学习和研讨，以提升团队对新技术的掌握和运用能力，从而使档案数字化能够适应不断变化的技术环境和需求。

对新技术的创新和应用需兼顾经济性与适用性，确保在提升数字化水平的不增加过多经济负担。通过技术的持续创新和优化，不仅提升档案数字化的质量和效率，还为应对未来可能出现的新挑战建立了坚实的技术基础。

### 4.2 实施强化管理策略

在档案数字化的进程中，强化管理策略的实施是确保数字化过程有序进行的重要环节。管理策略的强化主要体现在管理体系的优化和管理流程的规范化上。需要建立健全档案数字化的管理制度，通过制度保障数字化工作各个环节的有序衔接和有效执行。管理人员应定期接受培训，以更新其数字化技能和管理能力，适应不断变化的技术环境。还应引入先进的管理工具与软件，提高档案数字化过程中的效率和准确性，确保各个环节的信息流畅和透明。管理层需充分认识到风险管理的重要性，制定并落实风险评估与应对计划，确保能够及时发现和解决潜在问题。应鼓励团队合作，加强各部门间的沟通和协调，提升整体工作效率和抗风险能力。应该设立专门的监督与反馈机制，及时跟踪数字化进展和效果，确保管理策略的落实能够真正促进档案数字化过程的顺利进行。这些措施不仅提高了档案管理的效率，也为档案数

字化项目的长期成功奠定了坚实基础。

### 4.3 实施安全防备策略

在档案数字化过程中，建立安全防备策略至关重要，旨在有效防范各种潜在的安全风险。需要构建全面的安全防护体系，包括硬件和软件两个方面。技术上，应采用先进的数据加密技术和权限控制措施，以防止数据泄露和未授权访问。配备防火墙和入侵监测系统，提升网络安全性。制定明确的安全操作规程，规范档案的使用和维护行为，确保每个流程的安全性。还需注重定期进行安全审计和风险评估，及时发现并处理安全漏洞。不断提升相关人员的安全意识和技能，通过定期培训和演练，提高应对突发安全事件的能力。加强与外部安全专家的合作，获取专业支持和建议，以应对日新月异的安全威胁。通过多管齐下的措施，确保档案数字化在安全性方面达到高标准，最大限度降低安全风险对档案数字化进程的影响。

## 5 结语

论文针对档案数字化过程中的风险进行深入研究，揭示了其中的技术风险、管理风险、安全风险及立法风险，并为每种风险制定了相应的防控策略。然而，档案数字化并非一蹴而就的过程，同时面临着复杂多元的挑战。研究发现，这些风险可以通过适应技术创新、加强管理体系、建立安全防护系统及完善立法环境等策略进行有效防控和应对。虽然研究取得了一些成果，也为档案事业的持续发展拓展了新的路径，但应注意的是，每一项策略都需要在实践中不断修正和优化，以满足档案数字化进程中不断发生的变化。此外，档案数字化进程的风险防控不仅涉及具体操作层面，还需要相关政策的配合和支持，因此，完善与档案数字化过程相适应的法规也是未来档案数字化的重要研究方向。我们期待在未来的探索中，能通过不断创新和实践，为档案事业的发展贡献更多力量。

### 参考文献

- [1] 韩卓泉.云环境下档案数字化管理的风险防控研究[J].云南档案, 2021(3):58-60.
- [2] 刘玲.档案数字化管理风险防控[J].价值工程,2021,40(14):60-61.
- [3] 卢东慧.高校档案数字化采集外包及风险防控[J].黑龙江档案, 2019(2):27-28.

# The Optimization Strategy of the Government Document and File Management under the New Situation

Yangyang Zhang

Inner Mongolia Hinggan League Keyouqian Banner Township Government, Hinggan League, Inner Mongolia, 137714, China

## Abstract

This paper discusses the optimization strategy of the government document management under the new situation, and puts forward a series of improvement measures for the existing problems. Emphasize the importance of document management, and enhance the awareness of leadership and staff by strengthening internal publicity and increasing the budget. Strengthen the collection and management of documents and files, clarify the division of responsibilities to ensure the accuracy of document information, and use modern technical means such as OA system to optimize the file sorting process. Accelerate the information process of document and file management, promote the application of OA system and other information tools, build a perfect electronic file management system, and ensure data security. Through these strategies, it aims to improve the overall level of government document management and achieve efficient and transparent public services.

## Keywords

document file management; information; OA system; electronic file; data security

## 新形势下政府文书档案管理的优化策略

张阳阳

内蒙古兴安盟科右前旗巴日嘎斯台乡政府，中国·内蒙古 兴安盟 137714

## 摘要

论文探讨了新形势下政府文书档案管理的优化策略，针对当前存在的问题提出了一系列改进措施。强调提高对文书档案管理的重视程度，通过加强内部宣传和增加经费预算来提升领导层和员工的认识。加大文书档案收集管理力度，明确职责分工以确保文档信息的准确性，并利用现代技术手段如OA系统优化档案整理流程。加快文书档案管理信息化进程，推动OA系统等信息化工具的应用，构建完善的电子档案管理体系，保障数据安全。通过这些策略，旨在提升政府文书档案管理的整体水平，实现高效、透明的公共服务。

## 关键词

文书档案管理；信息化；OA系统；电子档案；数据安全

## 1 引言

在探讨新形势下政府文书档案管理优化策略时，首先需要明确研究的背景及其重要性。随着信息技术的快速发展以及社会对信息透明度需求的日益增长，传统意义上的政府文档管理工作面临着前所未有的挑战与机遇。数字化转型不仅改变了人们的生活方式，也对公共服务领域提出了更高的要求。在这种背景下，如何高效、安全地管理和利用好海量的电子文件资源成为了亟待解决的问题之一。

从国际视角来看，许多国家和地区已经意识到这一点，并采取了积极措施推进相关领域的改革与发展。例如，欧盟通过制定《通用数据保护条例》等法律法规来规范电子文件

的处理流程；美国则侧重于技术层面的投资，如云计算平台的应用，以提高政府工作效率和服务质量。而在中国，近年来随着“互联网+政务服务”战略的深入推进，政府部门对于加强信息化建设、提升服务水平给予了高度重视。这表明，在全球范围内，探索更加科学合理的文书档案管理体系已经成为一种趋势。

此外，学术界对于该主题的研究也十分活跃。国内外学者们围绕着数字档案馆建设、信息安全保障机制建立等方面展开了广泛讨论。一方面，他们强调了构建统一标准体系的重要性，以便于不同机构间的信息共享和交流；另一方面，则关注到了新技术（如区块链）在确保数据真实性和完整性方面所发挥的作用。然而，值得注意的是，尽管取得了一定进展，但实践中仍存在不少难题等待克服，如成本控制、人员培训等问题。

【作者简介】张阳阳（1982-），女，中国内蒙古兴安盟人，本科，馆员，从事档案管理研究。

## 2 政府文书档案管理现状

### 2.1 信息化建设水平

在当前阶段，政府文书档案管理的信息化建设水平呈现出失衡的发展态势。一方面，部分政府部门已经建立了较为完善的电子档案管理系统，实现了从文件创建、流转到归档全过程的数字化管理。这些机构通过引入先进的信息技术，如云计算和大数据分析工具，不仅提高了工作效率，还增强了信息的安全性和可访问性。例如，一些地方政府利用云平台搭建了共享服务系统，使得跨部门之间的文档交换更加便捷高效。另一方面，仍有许多政府单位在信息化建设上存在明显不足。这主要体现在硬件设施老化、软件更新滞后以及网络基础设施薄弱等方面。尤其是在基层或偏远地区，由于资金投入有限和技术支持不够，导致其电子档案管理系统的建设和应用水平相对较低。此外，不同层级、不同地域间的信息孤岛现象依然严重，阻碍了整体协同效率的提升。

### 2.2 法规政策支持

在政府文书档案管理的优化过程中，相关法律法规及政策的支持起到了至关重要的作用。随着信息化时代的到来，国家层面对于加强电子文件和档案管理的重视程度日益提高，出台了一系列旨在推动文书档案管理现代化、规范化的法律和政策。例如，《中华人民共和国档案法》修订版对电子档案的法律地位进行了明确，并规定了电子档案的形成、管理和利用等方面的要求。此外，还有《中华人民共和国政府信息公开条例》等法规，为保障公众知情权、促进信息透明提供了坚实的法制基础。然而，在实际执行过程中，这些政策的落实情况并不尽如人意。一方面，尽管存在较为完善的法律法规体系，但部分地方政府或部门在具体操作中仍存在一定的滞后性。这主要体现在两个方面：一是资金投入不足，导致必要的硬件设施更新缓慢；二是专业人才短缺，尤其是熟悉现代信息技术与档案管理相结合的专业人员匮乏，影响了政策的有效实施。另一方面，由于缺乏统一的操作标准和指导原则，不同地区、不同层级之间的文书档案管理水平参差不齐，形成了所谓的“信息孤岛”，阻碍了信息资源的共享与整合。

### 2.3 社会需求变化

随着社会的发展和信息技术的进步，公众对于政府信息公开的需求日益增长，这对政府文书档案管理提出了新的挑战与要求。在信息化时代背景下，民众更加关注政务透明度，希望通过便捷的渠道获取准确、及时的信息。这种需求的增长不仅推动了政府提高其信息发布的频率和质量，还促使相关部门加强文档资料的整理与公开，以满足社会各界对政府运作情况的监督需要。与此同时，档案利用方式也在发生显著变化。传统的纸质档案查询方法已经难以适应现代社会快节奏的需求。

## 3 存在问题

### 3.1 文书档案管理重视不足

在当前政府文书档案管理中，存在一个显著的问题是相关部门对文书档案管理的重视程度不够。许多部门领导对于文书档案管理工作的重要性缺乏充分的认识，这直接导致了管理上的疏忽和效率低下。一些单位的领导认为文书档案管理无法直接创造经济效益，因此在资源分配、人员配置等方面给予的支持相对有限。这种观念上的偏差使得文书档案管理难以得到应有的关注和支持，从而影响了整体工作的质量和效率。由于部分政府部门过于注重短期经济效益，忽视了长期的信息积累与利用价值，导致在实际操作中出现了系列问题。例如，一些重要的文件资料未能及时归档或整理，甚至出现了丢失的情况；档案管理人员的专业素质参差不齐，缺乏必要的培训和发展机会，进一步加剧了管理上的不足。这些现象不仅限制了文书档案作为历史记录的价值，也妨碍了其在决策支持、政策评估等方面发挥重要作用的能力。

### 3.2 文书档案收集不全面

在政府文书档案管理过程中，文书档案收集不全面是另一个突出的问题。许多政府部门由于缺乏专职的文书档案管理人员，导致档案收集工作往往由其他岗位人员兼任。这种兼职模式使得负责档案收集的工作人员难以投入足够的时间和精力，从而影响了档案资料的及时性和完整性。此外，在实际操作中，由于各部门之间沟通协调不足，一些重要的文件和记录未能被系统地纳入档案管理体系，造成了信息的遗漏。具体而言，部分单位没有建立明确的文档归档流程 and 标准，导致不同部门间对于哪些文件需要归档、如何归档存在理解上的差异。这不仅增加了档案收集工作的复杂性，还容易出现重复或缺失的现象。例如，在一些重大活动或项目结束后，相关文件资料未能及时整理并移交至档案管理部门，随着时间推移，这些重要信息可能会逐渐散失，给后续利用带来困难。

### 3.3 电子文书档案管理进展缓慢

在当前政府文书档案管理中，电子文书档案管理的进展相对缓慢，成为制约其现代化转型的重要因素之一。尽管信息技术已经在许多领域得到广泛应用，但在一些政府部门内部，传统的纸质档案管理模式仍然占据主导地位。这不仅导致了资源的浪费，也限制了信息处理的速度与效率。例如，在实际操作过程中，许多重要文件依然以纸质形式保存，而电子化程度较低，使得检索和利用变得烦琐且耗时。信息技术在档案管理工作中的应用明显滞后。部分单位虽然意识到数字化转型的重要性，但由于资金投入不足、技术更新缓慢以及专业人才短缺等问题，未能有效推进相关工作。现有的信息系统往往功能单一，缺乏统一的数据标准和接口，难以实现跨部门间的信息共享与协同工作。这种状况不仅影响了

档案资料的整合与利用，还增加了管理成本和安全风险。

## 4 优化策略

### 4.1 提高对文书档案管理的重视程度

为了有效提升政府文书档案管理的质量与效率，首要任务是加深对这一领域重要性的认识。在许多政府部门中，文书档案管理往往被忽视，部分原因是领导层及员工对其价值缺乏充分理解。因此，加强内部宣传和教育显得尤为重要。通过定期举办培训、研讨会等形式，向各级管理人员普及文书档案管理的基本知识及其在决策支持、历史记录保存等方面的关键作用，可以逐步改变现有的观念偏差。此外，提高领导层的认识同样不可或缺。这不仅需要通过正式的会议强调文书档案管理的重要性，还应该将其纳入单位的战略规划之中，确保其成为日常工作的有机组成部分。当高层管理者能够认识到文书档案对于组织长远发展的重要意义时，他们更有可能为相关工作提供必要的资源和支持。与此同时，增加经费预算是改善文书档案管理状况的关键步骤之一。充足的财政支持能够帮助购置先进的信息技术设备，如电子文档管理系统，以及维护这些系统正常运行所需的软件和服务。另外，资金还可以用于聘请专业人员或对现有员工进行技能培训，以提升整个团队的专业素养和技术能力。通过这种方式，不仅可以优化文书档案的收集、整理和利用过程，还能有效提高工作效率，减少因人为因素导致的错误和遗漏。

### 4.2 加大文书档案收集管理力度

在优化政府文书档案管理的过程中，加大文书档案收集管理力度是关键一环。明确职责分工对于确保文档信息的准确性和完整性至关重要。政府部门应建立一套清晰的文档收集和归档流程，并指定专人负责相关工作，避免因职责不清导致的信息遗漏或错误。通过制定统一的标准和规范，如文件分类、命名规则等，可以有效提高档案整理的一致性和系统性。利用现代技术手段优化档案整理流程能够显著提升工作效率。例如，引入电子文档管理系统（EDMS）不仅有助于实现文档的数字化存储，还能通过自动化工具简化文件的分类、索引和检索过程。此外，基于 OA 系统的文书档案管理单元能够支持跨部门协作，促进信息共享，同时提供便

捷的查询和借阅功能，使得档案利用更加高效。通过这些技术的应用，不仅可以减少人工操作带来的误差，还能够提高档案的安全性和可追溯性。另外，采用云计算和大数据分析技术可以帮助政府机构更好地管理和利用海量的文书档案资源。云平台提供了灵活的数据存储解决方案，降低了物理空间的需求；而大数据分析则可以从庞大的数据集中提取有价值的信息，为决策提供有力支持。结合这些先进技术，政府能够在保证信息安全的前提下，实现文书档案管理的智能化升级。

### 4.3 加快文书档案管理信息化进程

在优化政府文书档案管理的过程中，加快信息化进程是提升效率和安全性关键策略之一。推动 OA 系统（办公自动化系统）等信息化工具的应用显得尤为重要。通过引入 OA 系统，可以实现文档从创建、审批到归档的全流程电子化管理，极大地简化了工作流程，提高了工作效率。此外，OA 系统支持跨部门协作，有助于打破信息孤岛，促进资源共享与交流。构建完善的电子档案管理体系对于保障数据安全至关重要。这包括建立统一的数据标准和分类体系，确保档案资料的一致性和可检索性。同时，应加强信息安全措施，如采用加密技术保护敏感信息，实施严格的访问控制机制，防止未经授权的访问或篡改。为了进一步提高系统的安全性，还可以定期进行安全审计和技术升级，以应对不断变化的安全威胁。在此基础上，利用云计算和大数据技术能够为文书档案管理提供更强大的支持。云存储不仅节省了物理空间，还提供了灵活的数据备份与恢复方案，确保即使在自然灾害或其他突发事件中，重要档案也能得到妥善保存。而大数据分析则可以帮助政府部门深入挖掘档案数据中的潜在价值，为决策制定提供科学依据。

## 参考文献

- [1] 叶冬梅.新形势下政府文书档案管理的优化[J].办公室业务,2020(4):122.
- [2] 梁仕梅.政府部门加强文书档案管理探究[J].办公室业务,2018(10):112.
- [3] 颜玉红.加强政府部门文书档案管理工作的策略[J].黑龙江档案,2016(4):111.

# The Path of Ideological and Political Education into the Human Resource Management of State-owned Enterprises

Lu Lv

## Abstract

With the transformation of state-owned enterprises and the deepening of market economy, the human resource management of state-owned enterprises has become more and more complex. For state-owned enterprises, ideological and political education is not only the key to the construction of enterprise core values, but also an important measure of human resource management. Based on this, this paper makes an in-depth analysis of the correlation between ideological and political education and human resource management of state-owned enterprises, and discusses the key path of integrating ideological and political education into human resource management of state-owned enterprises, hoping to provide useful reference for improving the level of human resource management of state-owned enterprises.

## Keywords

ideological and political education; state-owned enterprise; human resource management; integration

## 思想政治教育融入国企人力资源管理的途径

吕璐

### 摘要

随着国有企业转型以及市场经济发展不断深入，国企人力资源管理工作也变得越发复杂。对于国有企业而言，思想政治教育不但是企业核心价值观建设的关键，同时也是做好人力资源管理的一项重要措施。基于此，论文对思想政治教育与国企人力资源管理之间的关联性进行了深入分析，探讨了思想政治教育融入国企人力资源管理的关键路径，希望能够为提高国有企业的人力资源管理水平提供有益参考。

### 关键词

思想政治教育；国有企业；人力资源管理；融入

## 1 引言

随着国有企业改革的不断深入，对于国有企业管理制度的建设与应用提出了更高要求，只有这样，才能促进企业的全面协调、高效利用。思政教育、人力资源管理贯穿于国企改革发展的整个过程，共同组成了国企深化改革发展的基础。在国企利益分配等关系的协调过程中，思政工作能够发挥对人力资源管理的有效辅助与协调作用，两者的有效融合形成对国企深化改革发展的有力推动。

## 2 思政教育与人力资源管理之间的关联性

### 2.1 目标与对象相同

习近平总书记指出，“实现中华民族伟大复兴，坚持和发展中国特色社会主义，关键在党，关键在人”虽然思政

教育的党建属性明显，而人力资源管理明显属于经营管理的内涵，但是两者在工作目标与对象方面具备高度的一致性，都是以“人”为对象。其中，思政教育旨在解决人员思想、政治方面问题、困惑，提高员工思想觉悟，促进员工个人发展与国企目标保持高度一致；人力资源管理则是借助对现代管理理念、方式方法的应用对员工工作积极性进行充分调动，以及激发员工创造能力，满足工作岗位职能所需，实现员工个人价值与国企经营效益的同步提升。国企现代化转型需要积极转变传统的人事管理方式，实施人性化的人力资源管理，促进员工、企业发展目标的一致性发展，实现思政教育与人力资源管理的殊途同归。

### 2.2 内涵与实质相同

现代人力资源管理更为重视精神激励与人才培养，这与思政教育内容高度一致，两者对于人才培养、制度实施都有着明确的指导作用，且存在密切的精神实质联系。新形势下国企人力资源管理需要重视员工特点与发展规律，实施人性化服务，服务国企战略实施，整个过程对于员工的精神、

【作者简介】吕璐（1989-），女，中国湖北武汉人，硕士，从事企业人力资源管理研究。

情感、危机意识等的有效激励,实现对员工潜力的最大化发掘,推动思政教育作用发挥,以及推动人力资源管理与国企战略的同步发展。

### 2.3 两者相辅相成

国企深改过程,思政教育与人力资源管理的一致性充分体现在目标设定、工作内容、方法应用等方面。其中,思政教育需要以人力资源管理作为媒介推进,尤其是考核激励、人员培训与管理等,更是思政教育不可或缺的工作形式与制度支持。同样,思政教育能够为国企人力资源管理的高效开展提供思想保障,以正向的思想认识、积极的工作思想,推动国企人力资源各项工作的高效开展。可见,思政教育与人力资源管理之间具备相辅相成的积极关联。

## 3 思政教育与国企人力资源管理融合的重要作用

### 3.1 促进人才培养

国企转型发展对于人力资源管理提出了更高要求,需要实现对员工潜能的全面激发,推动员工与企业目标的同步实现。在人才培养过程中,借助有效的思政教育向员工传授党的先进理论,形成对员工工作、生活的正确指导,使得员工与企业内部契约化管理、绩效考核、“三能改革”等要求高度契合,培养出思想政治素养高、专业能力强的综合人才。

### 3.2 人才流失防控

新形势下人才流动现象极为普遍,如何保留优质人才,夯实发展基础,扩大利润成为了当下国企人力资源管理的重点内容。在思想工作下,借助人文关怀、情感引导等来加深员工对于企业的认同与归属感。基于习近平新时代中国特色社会主义思想的引导,强化“坚持以人民为中心的发展思想,推动高质量发展和共同富裕”的价值理念,树立起员工家国情怀、社会责任、奉献意识,进一步增强员工思想政治意识与职业精神相结合,留住优秀人才。

### 3.3 提升工作信念

当前,中国正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动能的关键时期,新形势下国企改革需要应对快速变化的国内外形势挑战,国有企业的改革发展离不开全体员工的持续发力。加强思想政治教育,发挥党组织先进理论指导作用,树立先进榜样模范,能够营造积极向上的工作氛围,提高全体员工的攻坚克难信念与信心,和企业发展同心同力,为国民经济发展做出自身贡献。

## 4 思政教育与国企人力资源管理融合的关键节点

### 4.1 人才选拔环节

思政教育评估与人才选拔的有效融合,需要国企重视在人才选拔过程中合理提高思政教育的考核占比,设计科学的道德评估指标,实施对应聘人员政治、道德、职业等综合素养的严格考核,把好人才工作的政治方向。同时,重点考

察纪律意识、规矩意识,重视加强对应聘人员公平公正态度、交易管理、岗位廉洁问题处理等方面的思想政治水平评价。

另外,国企人才选拔也需要遵循以人为本理念,与应聘人员进行平等、亲和交流,进而掌握应聘人员真实、全面的思想认识与工作能力。

### 4.2 人才培育环节

人才培育是思政教育与人力资源管理融合的核心节点,国企人力资源培训管理需要引导广大干部员工不断增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”,激发出干部员工与企业共同进退的主人翁意识,提高担当责任、开拓创新的自觉性和主动性。在人才培养方面需要引导员工正确认识企业的管理理念、价值观念、发展战略等,并结合具体的工作内容、职责选择科学的培训方法,在提升员工的工作责任意识,加深岗位归属的同时,促进员工工作技能与思想水平的同步提升。同时,需要充分发挥党员干部、先进模范的组织带头作用,实现党的正确思想政治理论与员工岗位实际的有机融合,提高员工的担当敬业精神。此外,思政教育与人才培育的融合,还需要重视教育形式的创新、工作氛围的营造,激发员工思政学习的持续动力。

### 4.3 人才保留环节

人才保留是国企人力资源管理的重要环节,思政教育与人才保留的融合,需要充分发挥人文关怀的作用,通过加强与员工定期交流、沟通等方式,妥善解决内部矛盾,建立内部良好的上下级关系与工作氛围,提高员工的认同感与归属感。国企思政教育需要根据员工个体差异实施针对性的思想关怀,尤其是通过持续开展“我为群众办实事”等活动,重点帮扶工作、生活特殊困难的员工,在企业中营造和传播人文关怀与温暖。同时,结合对物质奖励、精神奖励的灵活应用,提高员工对企业文化、理念的认同感。除此之外,思政教育人文关怀与人才保留的融合,需要重视对员工民主权利的发挥与保障,为民主意见的反馈建立畅通渠道,也有利于员工对国企发展的积极献策,提高员工的向心力与凝聚力。

### 4.4 人才任用环节

国有企业需要坚持“党管干部原则”,突出政治标准。因此,思想政治教育摆在了国企人才队伍建设的重要位置。借助“第一议题”“三会一课”等思政教育长效机制有利于提高人才干部队伍的理論素养,形成良好工作作风,在思想教育过程中引导干部人才形成对自身发展情况的准确认知,进一步明确自身在工作岗位上的发展目标与努力方向,激发持续向上的工作动力、干事创业的工作热情。

## 5 思政教育融入国企人力资源管理的相关路径

### 5.1 加大宣传力度

国企人力资源管理与思政教育都具备长期性、系统性特征,需要重视加强对习近平新时代中国特色社会主义思想

在企业内部的长期、广泛宣传。随着国家对于国企干部作风、管理制度建设越发关注、重视，国企的人力资源管理与思政教育工作必须牢牢紧跟相关规章制度与纲领文件要求，在党组织的正确领导下，加强对这些政策、文件的深刻学习、理解，领悟工作要求，以此作为对管理制度、企业文化建设等优化的依据、指引，推动思政教育与人力资源管理的有效融合，形成对员工价值观的积极影响。国企员工也需重视加强对党组织先进理论、文件精神的学习与领会，正确认识自身的主人翁地位，树立起主人翁观念，在岗位工作中充分发挥创造潜力，服务企业发展。

## 5.2 优化培训教育管理

传统的说教式思政理论培训，不但不利于员工主人翁意识的培养，反而会引起员工参加思政教育工作以及开展人力资源管理工作的逆反心理。引导、帮助员工树立起正确、积极的思想观念，是思政教育工作的主要目的，进而形成对员工工作实践创造的正确指引。国企需重视发挥内部宣传栏、官方微博、微信公众号等舆论宣传阵地作用，加大对党政先进理论的宣传力度，报道宣传先进事迹，树立典型榜样，为员工学习培训提供丰富素材，加强员工对党政思想理论、精神内涵等的深入理解，进而自觉实践于岗位工作。情境式教育是最为有效的员工思政教育培训方式，通过定期组织员工参观红色基地、历史博物馆等方式，使得员工能够在真实环境中切身领悟党的理论的先进性，潜移默化中引导员工形成积极向上的思想观念。

## 5.3 针对企业特征宣传

思政教育有着较高的理论性要求，思政教育工作作用的发挥，以及榜样引领作用的发挥，都需要做好对国企行业特点的针对性分析，针对企业特征实施对应的宣传教育，避免出现人力、物力浪费现象。国企人力资源管理与思政教育的融合也需结合其所属行业特征，形成国企发展所需的道德标准与价值指引，宣传行业突出的先进人物、事迹，激发出员工思政理论内化应用的方向以及用于工作实践的方法创新，发挥出对企业发展的积极力量，这也是人力资源管理与思政教育的核心内容。国有企业需重视加强对内部员工真实

案例的挖掘、宣传，将党政思想理论教育与行业特征、企业特征相结合，以真实的、针对性的思政内容教育，激发国企人力资源的应用潜力。

## 5.4 重视发挥企业文化作用

企业文化中体现了全体员工认可的价值理念与文化观念，也是对企业群体意识、精神形象的客观展示。现代国企人力资源管理，需要重视发挥企业问题对员工正确价值理念的构建作用，提高整体凝聚力。因此，国企人力资源管理与思政教育的融合，必须全面发挥出企业文化的积极作用，建设形成企业价值内涵与思政教育精神内涵高度一致的企业文化，形成对员工工作与个人发展的积极影响。除此之外，国企的经营发展还需重视对企业文化建设、宣传工作的梳理，及时发现企业文化体系与思政教育、人力资源管理融合的不足之处，在充分、广泛征求员工意见的前提下进行合理更改，进一步加强员工的企业人文关怀感受，有利于培养员工的主人翁意识，激发工作潜能。

## 6 结语

综述可知，思政教育与国企人力资源管理的有效融合，能够为国有企业发展培养出思想政治水平高、专业技能过硬的高素质人才，是人力资源管理持续提升的重要推动力。对此，国有企业必须充分认识到思政教育与人力资源融合的价值，结合自身的行业特征，探讨积极有效的思政教育与人力资源管理融合路径，为企业深化转型提供坚实的人力资源保障。

## 参考文献

- [1] 郭保.探索思政教育融入国企人力资源管理的途径[J].大众商务,2023(21):282-284.
- [2] 林振盘.浅议如何做好思政教育融入石油企业人力资源管理实践[J].企业改革与管理,2016(8X):1.
- [3] LIU Ye.思政教育对国企人力资源管理工作的作用[J].四川有色金属,2019(2).
- [4] 党鑫.如何做好思政教育与人力资源管理的有效融合[J].现代经济信息,2017(11):2.

# Digital Transformation of Personnel File Management in Public Institutions

Ziye Wang

Metallurgical Archives, Beijing, 100033, China

## Abstract

Under the background of the current development in the new period, with the reform of institutions, in the process of archives management practice, improve the overall quality of the personnel archives management, digital management for the implementation of the archives management activities played an important role, is beneficial to promote management innovation transformation. Based on this, this paper to the institution personnel file management digital transformation as the starting point of research, to explore the important value of digital transformation of personnel file management, analysis of the problems existing in the process of digital institution personnel file management, according to the problem put forward specific solutions, realize the digital transformation of institution personnel file management, hope to provide effective reference for business personnel file management, promote the smooth implementation of management activities.

## Keywords

public institutions; personnel file management; digital transformation

## 事业单位人事档案管理数字化转型

王子焯

冶金档案馆, 中国·北京 100033

## 摘要

在当前新时期发展的背景下,随着事业单位改革力度加大,在档案管理实践工作活动开展的过程中,人事档案管理的整体质量要求不断提高,数字化管理为档案管理活动的实施起到了重要的助力作用,有利于推动管理工作创新转型。基于此,论文以事业单位人事档案管理数字化转型作为研究的出发点,探究人事档案管理数字化转型的重要价值,分析事业单位人事档案数字化管理过程中存在的问题,根据问题提出具体的解决策略,实现事业单位人事档案管理数字化转型,希望为事业人事档案管理工作提供有效的参考,推进管理活动顺利实施。

## 关键词

事业单位; 人事档案管理; 数字化转型

## 1 引言

随着信息技术的快速发展,大数据、智能化管理平台为事业单位人事档案管理工作活动迎来了新的发展机遇。与此同时,传统的管理模式也面临着严峻的挑战,传统纸质档案在保存、查阅、管理等多个方面效率相对较低,容易出现信息损坏,无法满足现代化背景下事业单位对人事档案管理的高效性和安全性的要求<sup>[1]</sup>。同时,国家重视将人事档案管理工作活动实现规范化和信息化。因此,事业单位需要紧跟时代发展的步伐,积极推动人事档案管理工作活动的数字化转型与创新,借助信息技术,将传统纸质档案转变为电子化

档案,提高人事档案管理的效率,以此来更好地优化档案服务工作,为事业单位的发展提供有力的支撑<sup>[2]</sup>。

## 2 事业单位人事档案管理数字化转型的价值

### 2.1 有利于规范人事档案管理

事业单位人事档案管理工作具有很强的复杂性,由于事业单位干部流转相对频繁,干部信息的产生收集与存储机制朝着多样性的发展,海量的人事信息需要进行甄别和选取,通过采用信息技术实现数字化转型,有利于有效辨别人事档案信息的真伪,保障人事档案信息的精准性。例如,通过采用图文扫描技术,可以有效获得更多干部人事的信息,进行各种不同形式的档案数据存储。例如,记录该干部获得的专利、科研成果、各种形式的奖励证书等,可以存入信息系统中,帮助组织更好地掌握干部信息;利用信息化的管理实现自动分类,有助于实现各个信息档案资源的整合,实现档案资源的共享,提高利用效率,更好地规范人事档案管理

【作者简介】王子焯(1987-),女,中国黑龙江哈尔滨人,本科,馆员,从事档案管理与研究、档案数字化管理研究。

工作活动<sup>[3]</sup>。

## 2.2 有利于提高档案利用率

一方面,通过采用数字化管理的方式实现转型,有利于简化不必要的档案处理流程,尽可能地减轻档案管理工作人员的压力,通过采用档案数字化信息系统,有利于按照不同的级别、专业、工作履历等各个关键词来进行查询,快速检索出各种信息需要的人才数据,可以实现人员的科学优化与配置。另一方面,通过人事档案数字化管理,可以降低档案管理工作人员的压力,通过局域网、政务网等实现内部的连接,以此来满足人社局、财政局等各个部门的人事档案调动的需求,利用数字化信息技术,全面实现档案的智能化归档,更好地提高档案使用效率。

## 2.3 有利于保障档案信息安全

信息安全属于现阶段档案管理的重要内容之一,通过采用数字化信息技术,可以加强事业单位人事档案信息管理的安防控制力度,满足档案长期保存的需要。例如,在传统档案管理的过程中,存在较多的弊端,容易出现纸质档案丢失的情况,借助数字化技术则能够实现信息的备份,构建更加安全和稳妥的档案管理环境,自觉补充对应的数据和信息,避免出现档案丢失的风险<sup>[4]</sup>。

# 3 事业单位人事档案管理数字化转型存在的问题

在当前档案管理实践工作活动开展的过程中,积极推进人事档案管理数字化转型,虽然具有较多的价值,但是当前部分事业单位在档案管理仍然存在较多的问题,阻碍数字化转型工作活动的顺利实施,具体为以下几点。

## 3.1 人事档案管理数字化建设重视不足

现阶段,事业单位在开展人事档案管理数字化转型的过程中,存在着重视程度不足的问题,缺乏战略性和长远性的规划,使得数字化建设投入不足,发展水平不高。尤其是对于事业单位的领导层来说,并未重视档案管理工作活动的实施,在数字化转型方面未进行深入的探究,没有从整体管理水平提升方面来进行思考。在资源配置方面,单位在数字化基础设施建设资金投入有限,缺乏高效、可靠的软硬件支持,甚至在一些基层事业单位中仍以传统纸质档案管理为主,对信息化技术的利用少之又少。此外,由于数字化建设的系统性不强,单位之间的协作联动性不足,档案数字化的工作推进更多停留在局部试点阶段,未能形成规模化、体系化的建设模式<sup>[5]</sup>。

## 3.2 缺乏完善的人事档案数字化管理体系

在人事档案数字化转型发展的过程中,必须有完善的制度和体系作为有效的引导,各方展开有效地配合,全面做好对应的支持工作,在内部形成合力,以此推进数字化转型发展。但分析现实情况来看,现阶段很多事业单位在进行人事档案数字化建设的过程中,呈现出自上而下的特点,并未

与相关方进行有效的配合,严重影响转型的效果。例如,有些事业单位没有完全明确人事档案数字化转型的具体责任和分工,存在职责交叉不明确的问题,出现问题则容易相互推诿,整体配合效果不佳。在管理工作活动实施的过程中,仍然沿用的传统纸质档案管理制度和规定,并未根据数字化转型的特点来设计有效的管理制度,使得很多工作活动缺乏有效的依据,管理流程较为混乱,缺乏统一的技术应用标准。例如,不同事业单位在平台建设和技术选型上各自为战,造成档案系统的不兼容性,难以实现信息资源的跨部门共享。档案数据的录入、存储和调用未建立标准化的操作规范,使得信息内容的准确性和完整性难以保障。在档案数字化转型的推进过程中,部分单位甚至未能建立有效的管理规章和评估机制,导致数字化工作缺乏长效管理和监督的支撑<sup>[6]</sup>。

## 3.3 档案管理人员综合素质有待提升

档案管理工作人员的综合素质将会直接影响到数字化转型创新与发展,人员的综合素养将直接影响到数字化工作的质量和效果。但是现阶段很多事业单位档案管理工作,存在着综合素质不足的问题。具体分析来看,很多管理人员仍然采用传统的纸质档案管理的思想,没有熟练掌握数字化应用工具,只是简单地进行电脑系统的操作,对于各种先进的信息化档案管理系统使用不够熟练。尤其是对于基层事业单位来说,档案管理工作人员通常由兼职或者是非专业背景人员,面对复杂的档案管理工作内容以及数字化操作系统时,无法高效地进行利用。部分单位没有为档案管理人员提供对应的培训机会,在数字化应用能力方面,缺乏有效的规划,在管理思想和管理能力方面不足,严重影响了工作效率。

## 3.4 档案管理数字化规范性有待提高

规范性是保障档案管理工作活动顺利实施的重要前提,尤其是对于数字化管理工作活动来说,涉及到多个不同的数字化技术,整体管理难度相对较大,必须全面保障管理的规范性,进而推进工作活动顺利实施。但现阶段很多单位在进行数字化管理和建设的过程中,仍然存在较多的不足,在数据标准和安全管理两个方面。在数据标准方面,不同单位之间的档案数据采集、存储和更新的标准不一致,造成了信息格式的多样性和内容的不完整性。例如,某些单位在数字化录入时,未能遵循统一的字段命名规则,导致后续数据检索和整合的难度大大增加。在安全管理方面,部分事业单位对档案数据的安全性重视不足,未能建立完善的备份机制和应急处理方案。一旦发生系统故障或网络攻击,可能导致档案数据的丢失或泄露,严重影响档案管理工作的可靠性和档案信息的保密性<sup>[7]</sup>。

# 4 事业单位人事档案管理数字化转型策略

通过以上分析可看出,为推进事业单位人事档案管理工作活动实现数字化顺利转型,需严格按照档案管理制度的

要求以及单位内部的实际情况进行综合性的优化。

#### 4.1 提升重视程度，制定战略规划

为推进事业单位人事档案管理数字化顺利转型，首先，事业单位领导者应全面重视人事档案数字化管理的重要价值，积极推动管理工作实现现代化发展。根据单位发展的需要，制定科学合理的数字化战略转型发展规划。战略规划要明确数字化转型的目标、时间节点、投入资金等具体内容，并根据单位的实际情况进行调整，确保转型工作的顺利实施。根据单位的实际情况，在人事档案管理中，要考虑实际操作的可行性，结合单位现阶段的实际档案管理情况、管理需求来制定符合实际发展的实施路线，同时可以成立专门的专项工作小组，负责进行数字化转型的进展情况，及时调整战略，确保工作活动顺利实施。

#### 4.2 完善管理制度，建设数字化体系

完善的管理体系是推进事业单位人事档案管理数字化转型的关键基础，在具体实践的过程中，事业单位需要从制度和规范等多个不同的层面，有效加强档案管理工作活动的顺利实施，确保各项工作活动能够有章可循、有据可依。一方面，需要建立统一的数字化档案管理工作平台，确定单位内部所有的人事档案都可以集中进行管理，进行高效的检索。该平台具备基本的数据录入、查询功能、存储共享等，保障数据的完整性和可用性。另一方面，要针对现有的数字化管理流程来进行有效的优化，在数据录入、存储、更新等方面，每一个环节都有严格的标准和要求，保障信息的一致性与准确性，尤其是在各个部门之间，必须保障档案信息录入的统一性，方便后期信息资源的整合。

#### 4.3 落实人员培训，提高综合素质

提高档案管理人员的综合素质是推进事业单位人事档案管理数字化转型的重要基础，首先，应当有效提高档案管理工作者的职业道德和政治素养，确保档案管理工作者具备敏锐的政治觉悟，坚定的政治立场，需要充分地认识到人事档案管理工作活动的重要性，进而严格按照规章管理制度的要求展开工作。坚持职业操守，正确处理各项档案管理工作事宜，维护信息安全，为单位管理工作活动负责。其次，需要强化人员工作的积极性，建立完整的档案人员激励制度，积极学习数字化转型方面的内容，以此拓宽档案管理人员的知识面，实现良好的发展。最后，需要档案管理工作者积极主动地掌握先进的管理技术与方法，培养全面复合型人才，懂得计算机管理技术，又熟悉档案管理的基本业务，充分实现两者的统一结合，为数字化转型工作奠定人员基础。

#### 4.4 重视技术支持，保障管理规范

技术支持是推动事业单位人事档案数字化转型的关键因素，事业单位需加强与技术服务供应商的合作关系，积极引入先进档案管理数字化平台，做好技术的更新与升级工作。需要根据单位内部人事档案管理的需求，可听取档案管理工作者们的建议，选择合适的技术方案，确保系统的稳定性和安全性，保障引入的数字化平台需要具备可靠的备份机制，避免出现数据丢失。平台还应当有灵活的权限功能管理，针对不同层级的人员，授予不同的权利来进行数据的操作，避免出现信息泄露或者是信息的不恰当利用。为了能够推动系统的规范化发展，事业单位还需要严格对当前的各项管理操作来实施有效地规范。在档案数字化录入时，规定统一的数据格式与标准，确保信息录入的一致性；在信息存储时，要确保数据的完整性与备份，避免因技术故障而造成的数据丢失。

### 5 结语

综上所述，积极推进事业单位人事档案管理数字化转型，既是时代发展的需要，同时也是全面提高档案管理工作活动有效性的基础，但现阶段很多单位在人事档案数字化转型的过程中，存在较多的问题。为此，需要根据单位内部的实际情况来展开创新，提高数字化转型的重视程度，制定科学合理的战略规划、积极完善管理制度，建设数字化管理体系、落实人员培训工作，提高人员的综合素质，最后，要重视技术支持，全面保障管理的规范性。

#### 参考文献

- [1] 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.
- [2] 王磊.浅析事业单位人事档案管理数字化转型[J].陕西档案,2024(3):50-51.
- [3] 王艺.事业单位人力资源部门的数字化转型与人事档案管理[J].国际公关,2024(1):86-88.
- [4] 赵文玉.机关事业单位档案管理数字化转型工作路径[J].办公室业务,2023(24):18-20.
- [5] 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.
- [6] 付伟.机关事业单位干部人事档案管理数字化转型关键思路分析[J].文化产业,2022(21):13-15.
- [7] 李戎.浅析机关事业单位干部人事档案管理数字化转型[J].办公室业务,2021(10):166-167.

# Chinese Book Department of Hubei Provincial Library: Reader Service Reform and Innovation from a Historical Perspective

Xiaoyu Huang

Hubei Library, Wuhan, Hubei, 430071, China

## Abstract

On the occasion of the 120th anniversary of Hubei Provincial Library, this paper takes the Chinese Books Department as the research object, sorts out and reviews its development history in the past 20 years, presents and summarizes the strategies and methods of its reading promotion from the aspects of basic window service, brand building, characteristic development and practical innovation based on reader service and department development. This is not only a review and summary of the past brilliant achievements, but also a prospect and expectation for future development. Finally, four suggestions on the reader service of the Chinese book department are put forward, including building a smart service system, carrying out the integrated reading promotion of culture and tourism, building a scene-style reading space, and opening up a comprehensive vertical grass-roots cooperation, in order to provide reference for the reader service of public libraries.

## Keywords

Chinese books department; reader service; borrowing methods; brand building

# 湖北省图书馆中文图书部：历史视角下的读者服务变革与创新

黄晓玉

湖北省图书馆，中国·湖北武汉 430071

## 摘要

在湖北省图书馆120周年之际，论文以中文图书部为研究对象，梳理和回顾了其近20年的发展历史，基于读者服务和部门发展，从基础窗口服务、品牌建设、特色发展与实践创新等方面立体展现和总结其阅读推广的策略与方法，这不仅是对过去辉煌成就的回顾和总结，更是对未来发展的展望和期许。最后就中文图书部读者服务提出四点建议，包括立足打造智慧服务体系、开展文旅融合式阅读推广、建设场景式阅读空间、打通全面垂直式基层合作，以期给公共图书馆读者服务提供参考。

## 关键词

中文图书部；读者服务；借阅方式；品牌建设

## 1 引言

湖北省图书馆作为中国成立最早的省级公共图书馆，具有深厚的历史底蕴和文化积淀。其120年的发展历程，不仅是中国近现代图书馆事业发展的一个缩影，也是湖北文化事业繁荣发展的重要见证。

中文图书部是湖北省图书馆主要服务窗口，其工作在一定程度上反映了一个图书馆服务水平、业务水平、文献管理和学术研究水平，对于推动社会进步和文化发展具有重要意义。

## 2 历史沿革与现状

湖北省图书馆在建馆之初就有“中文图书部”设置，当时称为“借阅部”，历经“阅览室”“中文图书阅览室”“阅览部”“借阅部”等部门名称的变化，在2012年12月8日，沙湖之滨新馆开放之际的机构设置名称为“中文图书借阅部”，2020年内设部门调整时更名为“中文图书部”。不管名称如何演变，其服务的职责没变，只是在服务形式上有了发展变化。

### 2.1 检索方式

湖北省图书馆早期检索和借阅运用的是卡片式目录，后期集中力量编写自制了书本式目录，这两部分相互补充，组成了当时的目录系统。如今，随着数字化时代的到来，省馆的目录系统也经历了翻天覆地的变化。采用电子目录、在

【作者简介】黄晓玉（1989-），女，中国湖北武汉人，硕士，馆员，从事无障碍阅读推广研究。

线检索系统等现代化管理工具,在手机端、电脑端均可查询,查询的途径包括公众号端、小程序端、APP端、网页查询等,极大地提高了图书的检索效率和借阅便利性。

## 2.2 借阅方式

早期中文图书部提供的流通服务全程是手工操作,实行闭架借阅服务。读者需要先在目录卡片中查询所需图书信息,填写索书单交给工作人员,再由工作人员进入书库找到图书并办理借阅手续。如今,新馆开馆之际开始使用现代自助借还设备与系统,读者可以随时到设备上查询、借阅、归还图书,系统通过RFID技术自动识别图书信息,完成借阅和归还操作。

## 2.3 馆情发展

新馆经过10余年的蓬勃发展,在阅读环境、服务理念、资源建设、设施设备等软件和硬件上都有大幅提升。经查阅文献,选取2003年老馆各项数据<sup>[1]</sup>与新馆2023年各项数据对比可知,新馆馆舍面积为102300m<sup>2</sup>,老馆为25231m<sup>2</sup>,新馆面积约为老馆的4倍;新馆阅览座位数量为6300个,老馆为1065个,新馆座位数量约为老馆的6倍。现在中文图书部楼层面积达12000m<sup>2</sup>,如加上位于其他楼层的服务窗口,其面积已远超老馆阅览室面积的7492m<sup>2</sup>。新馆截至2023年中文图书总藏量为1060000册,而截至2003年老馆总藏量为2645832册,可以看出新馆馆藏体量的飞速增长。新馆2023年全年发证量为105100张,截至2003年老馆累积发证量为127541张,一年的发证量即基本与老馆累积量持平。

## 3 基础服务与创新服务

现在的中文图书部设在沙湖之滨的湖北省图书馆三楼,所管辖区域涵盖负二楼至地上三楼,具有窗口数量最多、场地面积最大、覆盖楼层最广的特点。

### 3.1 基础服务情况

在读者群体上,中文图书部面对的群体多样,业务类型最广,具有全馆唯一的无障碍服务窗口——盲文图书馆,其服务群体主要以视障群体为主,包含其他残障人群,如聋哑、肢残等。除无障碍服务外,影音艺术空间的声像资料区作为另一种载体形式的小型图书馆,一直是湖北省图书馆的重要特色窗口,声像资料借阅也具有很强的唯一性和不可替代性。据悉,我馆连续三年的借阅量榜首均为碟片借阅,该读者年均借阅册次达1200余碟。

### 3.2 文献资源建设

中文图书部采取开架管理模式,图书涵盖人文社科、自然科学等22个大类,读者在该楼层可自行取阅图书在馆阅览,或在自助借还机上办理图书外借。湖北省图书馆注重文献资源建设的质量与结构,中文图书部各窗口利用常态化定期采购与不定期专项采购、日常盘点与专项盘点相结合,通过采购、验收、改馆藏、下架、剔旧等一系列措施,创建了科学、流动的馆藏布局,满足读者越来越高的阅读需求。

## 3.3 读者借阅服务现状及发展趋势

为了更直观地了解中文图书部近年来的读者接待情况和文献借还情况,根据2021、2022、2023湖北省图书馆年度借阅报告<sup>[2-4]</sup>与中文图书部相关数据,从以下两个方面进行分析。

### 3.3.1 读者接待情况

2021年、2022年、2023年中文图书部流通人次为31.9万、25.5万、33.7万,而这三年进馆人次为206.3万、122.7万、246万。根据数据可知,2023年中文图书部接待读者人次达到了近年来的新高,约占进馆人次的14%,比2022年增长了约32.7%。从接待人次来看,近三年中文图书部读者流通人数在全馆读者人数占比上维持在15%左右,中文图书占据了图书馆服务的重要地位,这反映了读者对中文图书的强烈需求和喜爱。

### 3.3.2 文献借还情况

中文图书部的文献借还量也呈现出显著的增长趋势,2022年借还量为56.7万册,2023年达160.7万册,几乎是2022年的三倍。从数据可知,中文图书近三年的借还量均实现了大幅增长,中文图书部文献流通数量约占全馆书、刊流通量的26%~32%,再次验证了中文图书在读者中的高需求度和受欢迎程度(见图1)。

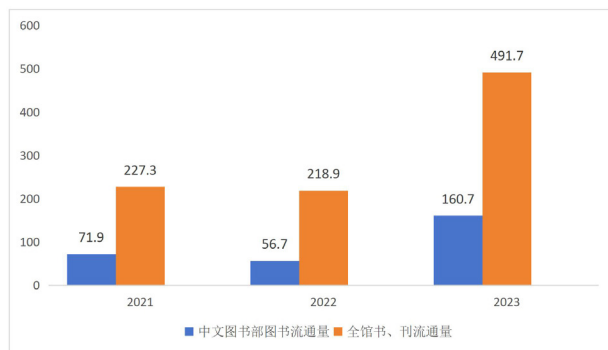


图1 中文图书部图书流通相关数据表(单位:万)

## 4 特色发展与实践创新

湖北省图书馆中文图书部积极培育和打造了一系列服务品牌,如“楚天云递”“光明阅读”“荐荐图书”“阅见心光·真人图书馆”等。这些品牌活动在全省范围内具有广泛的影响力,现选取几个有代表性的品牌和空间进行详细介绍。

### 4.1 楚天云递

“楚天云递”是湖北省图书馆于2020年6月推出的新型网络借书服务。该服务借助“图书馆+互联网020平台+物流”技术,推动优质服务资源延伸下沉,为读者提供了精准化、便利化、无接触、“购物式”借书服务。运行4年以来,“楚天云递”平台已服务读者近2万名,借出图书共8.5万册。线上借书的读者不仅有城市居民,也有农村读者。

①服务范围广。“楚天云递”信用网借书服务拓展了传统图书借还服务的范围和方式,通过开通信用免押金、免

办卡、免费借阅服务,降低了公众享受图书馆服务的门槛,方便更多读者享受图书馆丰富的文献资源,进一步扩大了图书馆服务覆盖面。②服务模式新。“楚天云递”信用网借书服务以信用体系为支撑,推出“信用+阅读”服务模式。利用读者信用积分代替传统的图书押金来提供图书借阅服务,不仅规范了读者阅读行为,还唤醒了社会群体信用意识,使公共图书馆在社会信用体系建设中发挥了积极作用。

## 4.2 无障碍阅读推广

无障碍阅读推广一直是湖北省图书馆的工作主线之一,“光明阅读”助残工作将盲文图书馆的阵地服务与品牌服务相结合,利用书本、数字资源、实体活动、比赛、培训等多种形式,为残障群体打造了一个全天候、多维度、深层次、可触达的服务网络。

### 4.2.1 紧扣残障人士文化需求的特点,促进残疾人公共文化服务均等化

“光明阅读”无障碍阅读推广品牌成立以来,打造了“光明直播室”“光明伴读”“光明阅读快闪赛”“光明研学班”“光明影院”等光明系列活动,通过邀请视障读者、健全读者、志愿者共读书籍、共观电影、共同参赛等形式,精准对接残障群体的需求,提供多层次、多样化优秀文化产品和服务,营造全社会扶残助残和残疾人自强不息的文明氛围。

### 4.2.2 建立“光明阅读”志愿服务团队,创新队伍建设模式

“光明阅读”积极联合、带动社会力量参与助残活动,以湖北省图书馆志愿者服务队为依托,与高校、社区、协会、媒体等公益团队合作,将分散的志愿者资源整合成一个具有聚合性、专业性的多样化服务群,实现志愿服务的稳定性、持续性、专业性,增加了团队间的粘合度,形成合力助推文化助残事业的发展。

## 4.3 影音艺术空间

影音艺术空间位于三楼东南区域,它在原有的声像资料阅览区的基础上进行了升级改造,形成了一个跨媒介、跨领域的艺术交流平台。

### 4.3.1 传播多元美学思想,构建一站式充电站

影音艺术空间将艺术类图书、声像资料、影音放映、数字资源、艺术展览、真人图书等多载体形式的文化资源和传播方式有机结合,为读者打造了一场跨越传统与现代、纸质与数字、静态与动态的艺术盛宴和理想的学习与充电平台。同时,本区域以影音艺术为主题,推出丰富多彩的阅读推广活动,创造多角度、沉浸式艺术阅读体验,带领读者在美学场景里发现美、感受美、体悟美,让艺术成为连接日常生活与心灵世界的桥梁。

### 4.3.2 创建立体式阅读空间,打造沉浸式阅读体验

影音艺术空间精心挑选与文学作品相呼应的电影或音乐资源,如经典文学作品改编的电影,或与作品主题、情感相契合的音乐作品,将这些资源以数字或纸质载体(如电影剧本、音乐乐谱、画册等)的形式呈现。通过视觉与听觉的

双重享受,让读者更加直观地了解作品的背景、氛围和情感色彩,加深对作品的理解和感受。

## 5 展望与谋划

### 5.1 立足基础借还服务,打造智慧服务体系

伴随着技术的注入和发展,智慧图书馆的概念逐渐显现,它由物联网、云计算、智慧化设备以及人的智慧共同构成,越来越多地成为现代图书馆重要发展方向之一。中文图书部是智慧图书馆体系中的服务终端,读者实体借还的主要场所,需在现有RFID技术层面上逐渐探讨出符合我馆实际的更高阶的服务系统。

### 5.2 开展文旅融合式阅读推广,促进知识的内化与传承

文旅融合式阅读推广是一种创新的阅读推广模式,旨在将书本中的知识与现实世界的文化、旅游资源相结合,通过亲身体验和互动学习,增强读者的阅读兴趣,更深层次地感受书本背后的内涵与力量。如第三届“光明阅读”视障读者快闪赛就用文字带领视障朋友去南京、武汉旅行,现场品尝黄石港饼体验地方特色美食文化。

### 5.3 建设场景式阅读空间,注重提供沉浸式体验

公共图书馆读者服务由单纯的文献检索和信息咨询服务逐渐延伸到读者体验的范围,它所包含的服务内容更注重读者的阅读感受,强调沉浸式、个性化、定制化的针对性服务。场景式阅读中,读者不仅可以通过视觉来阅读文字,还可以通过听觉、触觉等多种感官来感受场景。

### 5.4 延伸远端服务触角,打通全面垂直式基层合作

新时代背景下,随着图书馆业务和信息技术的不断发展,我馆面临新的机遇和挑战,可依托现有总分馆机制和馆外流通点建设,探索一种新型的文献流通和馆际合作模式。通过仓库式储存空间业务合作,建立分布式的馆藏体系,提高文献流通的覆盖范围,增强远端读者的便利性。例如,在楚天云递服务快速发展中面临着馆藏空间不够的问题,另一方面,部分基层馆存在文献资源短缺的问题,如深化面向基层的战略转移和垂直合作,建立分布全省的楚天云递分馆,实现文献资源的全省调配,读者可全网检索、就近借阅,从而让我馆借阅服务直达全省基层一线,直达读者的家门口。

## 参考文献

- [1] 万群华,张冀明.湖北省图书馆百年纪事[M].第1版.北京:北京图书馆出版社,2004.
- [2] 湖北省图书馆2021年度阅读报告来啦![EB/OL].(2022-01-25)[2024.08.30].<https://mp.weixin.qq.com/s/b6QoVUTtUfSieieJgLBW-Q>.
- [3] 世界读书日,鄂图年度阅读报告来啦!神秘70后读者一年借书327册[EB/OL].(2023-04-23)[2024.08.30].<https://mp.weixin.qq.com/s/aRBMZHht32gISp9OK5WKIQ>.
- [4] 2023年度阅读报告出炉!246万名读者走进湖北省图书馆[EB/OL].(2023-12-30)[2024.08.30].[https://mp.weixin.qq.com/s/9WmSLO3\\_zRq2gxfUVh03sQ](https://mp.weixin.qq.com/s/9WmSLO3_zRq2gxfUVh03sQ).

# “Party Building + Procurement”: Research on the Transparent Management Mode of State-owned Enterprise Procurement in the New Era

Yongjie Cheng

Guoneng Shuohuang Railway Development Co., Ltd., Cangzhou, Hebei, 062350, China

## Abstract

Under the background of the new era, state-owned enterprises integrate the Party building work into the procurement management, innovate and form the “Party building + procurement” mode, effectively solving the problems of lack of transparency, high risk of clean government and low efficiency in the traditional procurement management. By setting up full-time party building supervision posts, the political advantages of the Party are embedded in the whole process of procurement, and a joint decision-making mechanism is established to ensure the scientific and democratic decision-making of major matters. Relying on big data and blockchain technology, the whole process traceability system is built to realize real-time monitoring and information sharing of procurement behavior, and prevent human intervention and information tampering. At the same time, with the help of the intelligent Party building platform, a comprehensive supervision system is built, and the supervision efficiency is improved through intelligent analysis and risk early warning. In the aspect of talent construction, we should carry out two-way training of Party affairs and business, build a compound team that is both proficient in business and has Party spirit consciousness, and strengthen the awareness of clean government and professional ability. This mode has realized the transparency, standardization and high efficiency of procurement management, and provides an important support for the clean and efficient operation and high-quality development of state-owned enterprises.

## Keywords

Party building; procurement; transparent management; information construction

## “党建 + 采购”：新时代国企采购透明化管理模式研究

程永杰

国能朔黄铁路发展有限责任公司，中国·河北 沧州 062350

## 摘要

新时代背景下，国有企业在采购管理中融入党建工作，创新形成“党建+采购”模式，有效解决传统采购管理中存在的透明度不足、廉政风险高、效率低等问题。该模式通过设置专职党建监督岗位，将党的政治优势嵌入采购全过程，建立联合决策机制，确保重大事项科学民主决策。依托大数据和区块链技术，构建全流程追溯体系，实现采购行为的实时监控与信息共享，杜绝人为干预与信息篡改。同时，借助智慧党建平台，搭建综合监管系统，通过智能分析与风险预警提升监督效能。在人才建设方面，推行党务与业务双向培训，构建一支既精通业务又具备党性觉悟的复合型队伍，强化廉政意识与专业能力。这一模式实现了采购管理的透明化、规范化与高效化，为国有企业廉洁高效运行与高质量发展提供了重要支撑。

## 关键词

党建；采购；透明化管理；信息化建设

## 1 引言

国有企业采购管理是资源配置和成本控制的核心环节，其过程的公开透明直接影响企业运营效率与社会公信力。然而，传统采购管理模式常因制度不健全、监管不到位和技术滞后导致漏洞频发，容易滋生腐败问题。为了实现高效透明的采购管理，必须以党的领导为抓手，将党建工作与采购管

理深度融合，构建以“党建+采购”为核心的创新模式，充分发挥党的政治优势和组织优势，实现企业采购领域的规范化、信息化和廉洁化。

## 2 传统采购管理中存在的不足

传统采购管理模式在实践中暴露出诸多问题，直接影响国有企业采购管理的规范性与效率，具体表现为以下几个方面。

### 2.1 组织架构方面

采购管理的权责划分不够明确，缺乏统一的监督体系。

【作者简介】程永杰（1986-），男，中国河北邯郸人，本科，工程师，从事智能仓储研究。

采购流程中各环节之间缺乏有效衔接导致监督与执行分离，责任界限模糊容易出现权力滥用。另外，重大采购事项往往由单一部门决策，缺乏多方协同与集体决策机制，采购行为的透明度和公正性较低<sup>[1]</sup>。

## 2.2 制度建设方面

传统采购管理未能形成系统化的制度体系，一些企业采购标准和操作规程不够明确，对关键环节的把控和监督存在漏洞，尤其在供应商遴选、评审和合同管理环节缺乏严格的规则约束，导致供应商信息真实性存疑，采购行为暗箱操作现象屡见不鲜。同时，廉政建设未能有效嵌入采购流程，廉政教育流于形式，无法发挥实质性作用，廉政风险难以从源头上消除。

## 2.3 技术应用不足

传统采购管理仍主要依赖人工操作和纸质档案，信息化水平较低。采购数据分散在不同部门，存在信息孤岛现象，难以实现采购流程的全程记录与追溯。由于缺乏大数据和区块链等先进技术的支持，采购信息难以公开透明，无法实现实时监控增加了人为干预。

## 2.4 人员管理方面

采购团队的专业化水平较低，一些采购人员仅具备基础业务能力，缺乏必要的法律法规知识和市场分析能力。党务干部和采购人员之间的协作不足，党务工作对业务流程的渗透性较差，难以形成党建与业务融合的合力。还有采购人员的廉洁意识不强，部分人员对廉政建设的重要性认识不足，缺乏应有的风险防范能力。

上述问题共同导致传统采购管理透明度低、效率不高，迫切需要以“党建+采购”模式进行全面改革与创新。

# 3 “党建+采购”模式的实践路径

## 3.1 构建组织架构：党建与采购深度融合

### 3.1.1 设置专职党建监督岗位

在“党建+采购”模式中，设置专职党建监督岗位是关键举措，将党的政治优势深度嵌入采购管理，将监督贯穿于采购立项、招标、合同签订及验收的全过程。监督岗位的设立不单单是形式上的保障，更是实际工作细化廉政风险点的排查与预防。所以，监督人员通过定期组织会议，与采购部门共同分析业务中的廉洁风险，并针对不同环节提出有针对性的防控措施。例如，在采购的核心环节，如供应商资格审查、合同条款拟定等，监督岗位主动介入，提供监督意见并形成书面记录。此种监督机制保证了采购活动的公开透明，也有效提升了党建工作与业务工作的融合度，形成党建赋能业务的新模式<sup>[2]</sup>。

### 3.1.2 建立联合决策机制

采购工作中推行联合决策机制，将党组织及相关职能部门的力量整合，来实现科学决策。在实际运作中，针对重大采购事项组建联合决策小组，由多方参与共同讨论，力求

形成全员认同的决策方案。决策会议全程记录，保证流程清晰并接受内部审计和上级党组织的监督。针对可能存在的争议性问题，联合决策小组还会邀请第三方专家提供专业意见，保证采购决策的科学性与合法性。利用联合决策模式将党建监督嵌入关键业务环节，打破部门间的壁垒，同时提升采购管理的透明度。例如，①中国烟草总公司湖南省公司在推进采购管理改革中，建立了由党委委员、纪检组组长、财务总监等多方代表组成的联合决策小组。2022年针对一项价值3000万元的设备采购项目，决策小组召开专题会议，邀请了设备制造、财务管理等领域的专家参与讨论。通过联合决策，不仅优化了采购方案，还节约了采购成本近200万元。这一机制的建立有效整合了各方资源，提高了决策效率和质量。②中国石油化工集团公司在“十四五”期间推行的“党建+采购”模式中，将党建工作与采购业务深度融合。他们通过建立健全党委会议事规则，明确重大采购事项必须经党委会研究讨论。在2023年一季度开展的物资集中采购中，通过党委会前置研究，及时发现并纠正了采购需求计划中存在的偏差，避免了资源浪费，体现了党组织在采购决策中的把关作用。

## 3.2 完善制度体系：强化规范化管理

### 3.2.1 制定透明采购管理制度

党建引领下的透明采购制度，着力于消除采购管理中的模糊地带，从需求申报到款项支付，环环相扣、责任明确。透明化的管理制度以标准化流程为基础，明确每个环节的审核要点。对于供应商管理，要引入资格审查与实地考察相结合的机制，保证供应商信息的真实性，接着公开发布招标信息、评审结果等关键数据，这能提升社会监督力度，增强采购工作的规范性与透明度。同时在制度执行中，借助党建监督力量进行定期检查与动态调整，以适应不断变化的市场环境 with 政策要求，让采购流程始终保持高效透明。

### 3.2.2 将廉政建设嵌入采购流程

党建引领下的采购管理制度要求从流程设计上实现全透明化管理，保证采购各环节的规范化与公开化。制度需要明确从采购需求申报到招标评审再到合同签订与付款的全流程操作标准，同时细化不同岗位的职责分工与审批权限。对于供应商的遴选过程，则采用资格审查与实地考察相结合的模式，全面核实其履约能力与诚信水平。然后在信息公开方面，可公开发布招标公告、评审过程与结果等关键信息，进一步向社会展现采购的透明性。注意，采购环节的关键节点还引入智能化审批流程，借助信息化系统对审批过程进行留痕记录并实时公开，确保全程可追溯，杜绝暗箱操作的可能<sup>[3]</sup>。

## 3.3 技术赋能：推动信息化建设

### 3.3.1 运用大数据和区块链技术实现采购流程透明化

推动信息化建设是“党建+采购”模式实现透明高效的关键技术措施。通过大数据技术的深度应用，将采购需求、

供应商信息、合同履行情况及付款记录等多维数据进行整合分析，建立覆盖全流程的追溯体系。采购流程中的每一节点都通过信息化手段实现数字化管理，保证从立项到执行的全过程数据清晰可见。而且利用区块链技术加密存储和实时共享采购数据，强化数据的不可篡改性，杜绝人为篡改干预。所有采购信息通过专属系统开放查询权限，让内部监督人员能够实时掌握进展。基于区块链技术的分布式特性，供应商、采购部门和监督机构之间的数据共享更加高效安全，形成一套全面智能化的采购监管机制。

### 3.3.2 开展智慧党建助力采购监管

结合智慧党建平台的建设，将党建监督与采购管理深度融合搭建一体化综合监管系统，在平台上实时监控采购行为，系统能够通过人工智能技术自动对历史数据和当前交易数据进行比对分析，精准定位异常行为并触发风险预警机制。党建平台支持远程监督与数据可视化功能，党务人员可随时获取采购全流程的关键数据，并通过智能化分析工具快速掌握风险点及优化方向。还可以结合移动端应用开发，监督人员和采购管理者可以在手机上同步查看流程状态，进一步提高采购管理的透明度与监督的实时性<sup>[4]</sup>。例如，国家电网有限公司在推进“智慧党建”与采购管理融合方面取得显著成效。该公司于2022年开发上线了“智慧党建+采购监督”平台，实现了对采购全过程的实时监控和智能分析。平台运用人工智能技术，对采购价格、供应商资质等关键指标进行动态监测，一旦发现异常立即向相关部门推送预警信息。在某次大型设备采购中，系统通过大数据分析发现了供应商报价明显偏离历史均值的情况，及时预警避免了超额采购，实现监督关口前移。

## 3.4 人才培养：构建复合型队伍

### 3.4.1 加强党务与业务双向培训

推动“党建+采购”模式的深入实施，需要一支既懂党务又精业务的复合型队伍支撑。以党务与采购业务的深度融合为目标，定期组织采购人员参加党建培训，强化其对廉政建设要求及党建监督规范的理解。采购人员通过系统性培训，深入掌握党的纪律规章增强政治觉悟与监督意识。在此基础上，对党务干部提供采购业务专项培训，使其掌握招标流程及市场分析的基本知识，增强党务干部在采购领域的业务参与能力，保证其能够高效履行监督职责。利用双向培训模式，将党务和业务的壁垒逐步打通，最终形成一支政治素养与业务能力兼备的综合型人才队伍。

### 3.4.2 提升采购人员的廉洁意识与专业能力

为进一步强化采购人员的廉洁意识与专业能力，制定轮训计划，安排采购人员定期参加行业培训与资格认证考试，掌握最新的行业法规及市场动态。例如，通过与行业协会、专业院校合作，引入案例教学法，选取真实案例深入剖析采购违规行为的产生原因及防范措施，提升采购人员的风

险识别能力和廉洁从业意识。另外党建工作结合业务需求，定期组织党内专题研讨会，采购人员在分享与反思过程中强化廉洁责任感。在学习与实操中逐步提升采购人员的职业素养与综合能力，为采购工作的透明化和规范化提供强有力的人才支持。

## 4 “党建+采购”模式的深化发展方向

深化“党建+采购”模式，是推动采购管理水平与党建工作有机融合的重要方向，也是优化资源配置的有效路径。在现有实践的基础上进一步深化该模式，需要以下几个方面进行：

一方面，要完善组织架构强化党建在采购决策中的引领作用，可通过构建党委、纪检、业务部门协同运作的综合治理体系，实现重大采购事项的全流程监督，保证采购工作始终在党组织的领导下稳步推进。同时健全制度体系，将党的建设要求嵌入采购管理规程，明确采购流程中每个环节的监督责任和决策权限，从制度层面保障采购工作的透明度与规范性<sup>[5]</sup>。另一方面，深化信息技术在“党建+采购”模式中的应用尤为关键，引入智能化监控手段，对采购流程进行全程跟踪和数据分析，通过可视化工具实现采购数据的实时共享与监督，推动采购管理迈向精细化和智能化。

## 5 结语

“党建+采购”模式作为国有企业采购透明化管理的创新实践，通过党建与采购业务的深度融合，构建起高效、廉洁、透明的采购管理体系。从组织架构的优化到制度体系的完善，从技术手段的引入到人才培养，每一环节都体现出党建工作的引领作用和创新力量。在实践中，“党建+采购”模式不仅有效解决了传统采购管理中存在的诸多痛点，还通过构建全流程可追溯体系和廉政防控机制，全面提升提升了国企采购的合规性和透明度。这一模式不仅为国有企业提供了具体实践路径，也为未来的改革发展提供了可借鉴的经验，成为实现国企高质量发展的重要保障。在新时代背景下，“党建+采购”模式的深化将持续推动国企在全球化竞争中彰显更强的核心竞争力和治理水平。

### 参考文献

- [1] 翁剑,徐召华,兰仪亚.国企物资采购中价格管理存在的问题及改进措施[J].中国招标,2024(9):179-183.
- [2] 李伟,刘冰,晋金鑫.央企国企招标采购中的采购规范化管理研究[J].中国物流与采购,2024(14):99-100.
- [3] 谢蓉.基于项目管理视角的国企招标采购风险管控与应用[J].招标采购管理,2024(6):68-70.
- [4] 张庆.国企采购管理模式的发展阶段与创新策略分析[J].中小企业管理与科技,2024(5):152-154.
- [5] 沈筱.国企采购管理模式的发展阶段与创新路径探索[J].东方企业文化,2023(S2):164-166.

# Digital Management Strategy and Practice of Transportation Document Archives

Yumei Wan

Guannan County Traffic Comprehensive Law Enforcement Brigade, Lianyungang, Jiangsu, 223500, China

## Abstract

With the advent of the information age, the management of transportation document archives also needs to keep up with the times. This paper first analyzes the main problems faced by current transportation document archives management, such as physical space limitations, inefficient data queries, and difficulty in carrying out confidentiality work. In response to these issues, digital management strategies have been proposed, including the use of advanced digital scanning devices for the digitization of document archives, the establishment of archive storage and retrieval systems using cloud computing technology, and the realization of fast and efficient data queries. Explore the value of big data technology and provide support for decision-making through data analysis and mining. At the same time, strict data protection measures are taken to ensure the security and integrity of data. Practice has shown that digital management strategies can improve the efficiency of archive management and solve the problems of traditional management methods.

## Keywords

traffic document archives; digital management strategy; cloud computing technology; data protection; big data technology

## 交通文书档案数字化管理策略与实践

万玉梅

灌南县交通综合执法大队，中国·江苏·连云港 223500

## 摘要

随着信息化时代的来临，交通文书档案的管理方式也需要与时俱进。论文首先分析了当前交通文书档案管理面临的主要问题，如物理空间限制、数据查询低效、保密工作难以开展等。针对这些问题，提出了数字化管理策略，包括采用先进的数字扫描设备进行文书档案的数字化，使用云计算技术建立档案存储和检索系统，实现快速和高效的数据查询。挖掘大数据技术的价值，通过数据分析和挖掘，为决策提供支持。同时，采取严格的数据保护措施，确保数据的安全性和完整性。实践表明，数字化管理策略能够提高档案管理效率，并解决传统管理方式存在的问题。

## 关键词

交通文书档案；数字化管理策略；云计算技术；数据保护；大数据技术

## 1 引言

在当今信息化的时代背景下，各行各业都面临着数字化转型的挑战，交通文书档案管理也不例外。传统的交通文书档案管理方式，不能满足大数据时代对信息检索、数据分析及安全保密等多方面的需求，体现出明显的局限性，如物理空间的限制、查询效率低下、保密工作难以开展等。因此，对交通文书档案管理方式进行创新，以适应信息化时代的要求，成为当前的迫切需要。论文针对这一问题，探讨了交通文书档案数字化的管理策略和实践，提供新的解决思路，通过应用数字化技术，打破传统管理方式带来的限制，提高档案管理效率，实现信息的快速检索，保障数据的安全性，从

而推动交通文书档案管理向更高效、更安全、更智能的方向发展。

## 2 交通文书档案当前管理问题状况

### 2.1 交通文书档案的物理空间限制

交通文书档案管理面临的一个显著问题是物理空间的限制<sup>[1]</sup>。传统的档案管理方式通常依赖纸质文件的存储，这种方式在空间占用上存在明显的局限性。随着时间的推移，交通文书档案数量不断增加，纸质档案的累积对库房的要求越来越高。有限的物理空间难以满足持续增长的存储需求，这不仅增加了管理和维护的难度，也导致了档案存取效率的降低。

物理空间的限制还会导致档案管理成本的上升。在城市土地资源紧张且价格昂贵的情况下，档案库房建设和维护成本日益增高。档案存储设施需要定期维护保养以避免受

【作者简介】万玉梅（1978-），女，中国江苏灌南人，本科，馆员，从事档案研究。

潮、虫蛀等问题，这些都不可避免地增加了运营费用。与此相关的问题还包括档案存储地点的局限性，这对档案信息的及时调取和使用造成了一定程度的障碍，尤其是在需要异地调用信息时，传统的物理存储方式显得力不从心<sup>[2]</sup>。

物理空间限制也使得档案的安全性和保密性难以得到切实保障。纸质档案容易受到环境、自然灾害和人为损坏的影响，档案的丢失和损坏风险较高。在保密性要求严格的情况下，纸质档案的管理工作需要投入大量的人力和物力进行监控和防护，这种方法并不能从根本上解决问题。

通过分析物理空间限制对交通文书档案管理的影响，可以看出亟需新的管理策略来应对这些挑战，以提高档案管理效率和安全性。

## 2.2 交通文书档案的数据查询低效问题

交通文书档案的数据查询低效问题，是当前档案管理中突出的挑战之一。传统的档案管理方式往往依赖于纸质文件的手工查询，这种方式由于查询速度缓慢、查找难度大而常常导致效率低下，也容易出现人工操作所导致的错误。需要在繁多的纸质文件中寻找特定信息时，这一问题尤为明显，不仅耗费大量时间，还可能因文档丢失或信息遗漏而造成工作延误。

现代信息化管理需求不断提高，但传统方法无法提供便捷的跨库、精确和及时的查询服务。纸质档案容易受到存放空间、人工管理水平等方面的限制，一旦发生档案丢失或损坏，信息恢复也变得十分困难。传统档案室在面对紧急需求和即时决策时，因其反应速度慢和灵活性差，难以适应快速变化的业务环境。

解决这一问题需要向数字化转型，通过信息技术手段为档案管理赋能，提高数据查询的准确性和效率。数字化管理系统可以实现关键字搜索、多维度检索等功能，让查询过程更加迅速、精确。数字化系统可以对档案数据进行有效的分类和组织，提升数据利用率，便于信息的存储、分享和调用。通过应用现代科技手段，交通文书档案管理可以突破传统限制，满足时代发展的需求。

## 2.3 交通文书档案保密工作的挑战

交通文书档案的保密工作在现代管理中面临诸多挑战。传统纸质档案的保密性主要依赖于物理隔离和人为管理，容易受到人为因素的影响，例如保管不当和未授权访问等，可能导致信息泄露。随着信息化工具的普及，档案数据的数字化传输和存储增加了潜在的安全漏洞，包括黑客攻击和数据窃取风险。网络环境复杂多变，使得信息在传输过程中极易受到攻击。对档案访问的授权管理缺乏有效监控手段，可能导致未授权人员在无意或故意的情况下接触到敏感信息。在数据共享和跨部门协作中，如何在便利性和保密性之间取得平衡，成为亟须解决的问题。交通文书档案的保密工作亟待引入动态的数据保护策略和先进的加密技术，以确保信息安全，需要建立完善的权限管理和监控机制。

## 3 交通文书档案数字化管理策略

### 3.1 采用数字扫描设备进行文书档案的数字化

在交通文书档案管理的数字化过程中，采用先进的数字扫描设备对档案进行数字化是一项关键策略。这一过程不仅涉及硬件设备的选型和部署，还兼顾软件工具的优化和流程的合理化设计。

数字扫描设备的选择是数字化的基础。高分辨率的扫描仪器能够确保档案信息在转化为数字文件时的清晰度和精确度，减少信息丢失的可能性。高效率的批量扫描功能能够显著提升文书档案的处理效率，满足大量档案快速数字化的需求<sup>[3]</sup>。自动化的文件进纸和处理功能也能够减轻人工操作负担，降低人为失误带来的风险。

在硬件设备的基础上，配套的软件工具同样至关重要。智能化的图像处理软件能够优化扫描图像的效果，进行自动的裁剪、旋转和去噪声处理，提高档案图像的可读性和整洁度。另外，OCR（Optical Character Recognition，光学字符识别）技术的应用，可以将图像中的文字转换为可编辑的文本格式，这不仅扩展了档案信息的使用途径，还增强了档案的可检索性和可用性。

流程设计上，数字化管理要求科学规划档案的数字化流程，确保每个环节的高效衔接和有序进行。制定完善的文档分类和索引体系，有助于提升数字化档案的存取效率。通过制定严格的规范和标准，保证扫描质量和数据的一致性，从而最大程度地实现档案数字化的准确性和完整性。

这项策略的采用，使得交通文书档案能够高效地从纸质形态转化为数字版本，为后续的存储、检索和分析奠定了坚实的基础。这种转变，不仅提升了档案管理的现代化水平，也为智慧交通的发展提供了数据基础和技术支持。

### 3.2 使用云计算技术建立档案存储和检索系统

使用云计算技术建立档案存储和检索系统是交通文书档案数字化管理中的关键步骤。云计算技术提供了高效、灵活的存储方案，能够有效地解决传统物理档案存储所面临的空间限制问题。通过将档案数据上传至云端，可以实现档案存储的无纸化和便捷化。云计算技术支持弹性扩展，能够根据实际需求动态调整系统规模，确保档案数据存储的经济性和高效性。

云计算的检索功能提升了档案数据的查询效率。通过构建成熟的云端数据库管理系统，用户可以实现对大规模数据的快速检索和分析，极大提高了信息获取的及时性和准确性。云计算还支持多用户、多权限的访问控制，确保档案的安全性和私密性。

云计算平台能够与大数据技术结合，提供更为深度的数据挖掘和分析能力，帮助管理者从大量档案数据中提取有价值的信息，为决策制定提供科学依据。这种基于云计算的存储和检索系统不仅优化了交通文书档案管理流程，还为实现数据的智能化管理奠定了基础。

### 3.3 挖掘大数据技术通过数据分析和挖掘为决策服务

大数据技术在交通文书档案管理中的应用,通过提高数据分析和决策支持能力,推动了管理效率的提升。利用大数据分析技术,可以识别潜在的航运趋势、优化航线选择,并预估航运风险<sup>[4]</sup>。通过数据挖掘,能够从大量档案中提取有价值的信息,支持智能化的决策过程。结合机器学习模型,对档案数据进行深入分析,揭示隐藏的模式和相互关系,为管理者提供清晰的决策依据。大数据技术还可以实现对文书档案全生命周期的监控和评估,确保管理活动与当前航运环境的动态需求保持一致。数字化的档案管理策略因而变得更加精准和高效,有效提升了决策的科学性和准确性。

## 4 数字化管理策略的安全防护与实践效果

### 4.1 数据保护措施及其有效性

数据保护在交通文书档案的数字化管理中具有至关重要的地位。为确保数字化管理策略的有效实施,需采取一系列的数据保护措施,以保证数据的安全性和完整性。

数据加密技术是保护数字化文书档案的基本手段。通过加密技术,对存储和传输中的数据进行加密处理,确保即使在数据泄露的情况下,未经授权的人员也无法轻易解读数据内容。对静态数据和动态数据进行分层次加密,可以有效应对不同层级的安全需求。

用户身份验证机制在数据保护中扮演着重要角色。通过多重身份认证方式,包括生物识别、双因素认证和临时密码等,确保只有经过授权的人员才能访问和操作档案数据。这种严格的身份验证机制能够有效防止未经授权的访问与操作,确保数据的安全性。

访问控制策略的实施也是数据保护的关键措施之一。通过基于角色的访问控制(RBAC)系统,对用户访问权限进行精细化管理,只有具备相应权限的用户才能访问特定的数据库和功能模块。这不仅提高了系统的安全性,还提升了数据管理的可控性<sup>[5]</sup>。

为了监控和应对潜在的安全威胁,需采用实时的安全监控和审计机制。对系统的所有访问和操作进行记录,并定期审计与分析,以识别和处理异常行为和潜在漏洞。这类措施能够在安全事件发生时提供及时的响应和修复,为数据安全提供重要保障。

数据备份与恢复机制能够在数据丢失或损毁的情况下,确保档案信息的快速恢复。对重要数据进行定期备份,并将备份数据储存在异地或者云端,保障在任何情况下均可进行

快速恢复,最大限度地减少损失。

### 4.2 数字化转型对传统管理问题的解决效果

数字化转型在解决交通文书档案管理的传统问题上展现了显著成效。通过数字扫描设备,将交通文书档案转化为数字格式,大大缩减了物理存储空间需求。这种方式不仅拓宽了档案的存储容量,也使得传统纸质档案易受环境损坏的问题得到有效缓解。通过云计算技术的应用,档案的存储和检索系统得到了极大优化。数字化档案可以快速被分类和检索,查询效率显著提高,减少了人力和时间成本。

在数据分析和挖掘层面,大数据技术发挥了重要作用。通过对档案数据的分析,可以提炼出有价值的信息,辅助决策过程。在实践中,这种技术手段为交通管理者提供了更加科学的决策依据。例如,通过历史交通数据的分析,可以预测交通未来可能出现的问题或趋势,从而采取预防措施,减少资源浪费。

## 5 结语

论文首次针对交通文书档案管理的主要问题进行了详细的探析,提出了数字化管理策略并进行了实践验证。结果证明,数字化管理策略有效地缓解了物理空间限制,提升了数据查询效率,保障数据安全,并为决策提供了有力的数据支持。然而,我们也认识到,该策略在实施过程中,可能需要面对如数据安全、系统的稳定性和维护问题,这也是接下来需要我们进一步研究和完善的地方。未来的研究方向,我们将寻求更高效的数字扫描设备和算法,进一步提升档案的数字化速度和质量,探讨如何优化云计算技术在档案管理中的应用,以提高数据检索和分析速度,优化数据存储结构,降低维护成本。此外,我们还会研究更严格的数据保护方法,保障数据的安全性和完整性。这是一个全新而又富有挑战性的领域,我们希望这项研究能为交通文书档案管理数字化转型提供一些参考和启示,为相关领域的发展打开新的可能。

### 参考文献

- [1] 邵瑞萍.文书档案数字化管理研究[J].兰台内外,2022(27):29-30.
- [2] 程荣.文书档案数字化管理的策略探究[J].黑龙江档案,2022(1):270-272.
- [3] 王力.文书档案数字化管理策略分析[J].卷宗,2019,9(20):32-32.
- [4] 陈惠菁.文书档案数字化归档管理的有效策略[J].文化产业,2021(26):34-36.
- [5] 阮莹.文书档案数字化管理的优化策略研究[J].科技资讯,2021,19(8):112-114.

# Application of Project Management Maturity Model in Aviation Research and Development Enterprises

Shuai Wang

China Helicopter Design and Research Institute, Jingdezhen, Jiangxi, 333000, China

## Abstract

The project management maturity model can help enterprises improve the quality and ability of their project management teams. According to the requirements of the model, enterprises can develop training and development plans for project management personnel to enhance their professional abilities and skill levels. The collaboration and communication skills of the project management team are also one of the key factors for project success. The paper conducted an in-depth study on the project management maturity model of aviation research and development enterprises. Applying the project management maturity model can effectively improve the delivery quality and customer satisfaction of projects for aviation research and development enterprises. A detailed discussion was conducted from three aspects: evaluating project management maturity, enhancing project management maturity, and evaluating the effectiveness and impact of project management maturity models.

## Keywords

aviation research and development enterprises; project management; maturity model; application research

## 航空研制企业项目管理成熟度模型的应用

王帅

中国直升机设计研究所, 中国·江西景德镇 333000

## 摘要

项目管理成熟度模型可以帮助企业提升项目管理团队的素质和能力。根据模型的要求,企业可以制定项目管理人员的培训和 plans,提升其专业能力和技能水平。项目管理团队的协作和沟通能力也是项目成功的关键因素之一。论文对航空研制企业项目管理成熟度模型进行了深入研究,应用项目管理成熟度模型对航空研制企业来说,能够有效提高项目的交付质量和客户满意度。从评估项目管理成熟度、提升项目管理成熟度以及项目管理成熟度模型的效果和影响三个方面进行了详细的论述。

## 关键词

航空研制企业; 项目管理; 成熟度模型; 应用研究

## 1 引言

应用项目管理成熟度模型对航空研制企业来说,能够有效提高项目的交付质量和客户满意度。通过对企业的项目管理成熟度进行评估和分析,可以发现现有的短板和问题,并提供相应的改进措施和建议。

## 2 航空研制企业项目管理成熟度模型的应用

### 2.1 评估航空研制企业的项目管理成熟度

#### 2.1.1 需要考虑的指标和维度

在评估航空研制企业的项目管理成熟度时,应考虑的指标和维度有许多方面。第一,项目管理组织结构是评估项目管理成熟度的一个重要指标。有效的项目管理组织结构

应明确项目管理职责和权限,确保项目团队的有效协作和沟通,并提供必要的资源支持。评估时可以考虑项目管理团队的人员配置、组织层级和决策机制等因素,以确定组织结构是否适应项目管理需求。第二,项目管理流程也是评估的核心维度之一。项目管理流程应该涵盖项目启动、规划、实施、监控和收尾等各个阶段,确保项目按时、按质、按成本完成。评估时可以考察项目管理流程的流程图、输入输出、关键控制点和阶段交付物等,以评判流程的规范性和可行性。第三,项目管理人力资源是评估的重要考量因素。项目管理人员的能力和直接关系项目的成功与否。评估时可以考察项目管理人员的资质认证情况、培训和教育背景,以及项目管理团队的构成和配备情况,确保项目管理团队具备专业知识和技能,能够有效推动项目的进展和实施。第四,项目管理信息系统也是一个重要的评估指标。良好的项目管理信息系统能够提供实时的项目数据和信息,支持项目管理决策和监

【作者简介】王帅(1990-),男,中国河南杞县人,硕士,工程师,从事项目管理、风险管理研究。

控。评估时可以考察项目管理信息系统的功能和性能，包括数据收集、分析、报告和可视化等<sup>[1]</sup>。

### 2.1.2 评估方法和工具

在评估航空研制企业的项目管理成熟度时，可以采用多种方法和工具来收集和分析相关数据。以下是一些常用的方法和工具：首先是问卷调查，通过设计和分发问卷调查，可以收集到大量项目管理相关的信息。问卷可以包括多个维度的问题，如组织结构、流程规范、人员素质等。通过分析问卷结果，可以了解企业在项目管理各个方面的成熟度水平。其次是访谈，通过面对面的访谈，可以深入了解项目管理人员对于项目的理解、实践和经验。访谈可以针对项目经理、项目团队成员和高层管理人员进行，以获取多个层面的意见和观点。通过访谈，可以揭示项目管理过程中存在的问题和挑战，以及可能的改进方向。最后是案例分析，通过对过去项目的案例进行分析，可以了解项目管理在实际应用过程中的成功和教训。案例分析可以从项目目标、范围管理、风险管理、沟通协作等多个方面进行，以寻找项目管理成熟度的优势和不足之处。

## 2.2 提升航空研制企业的项目管理成熟度

### 2.2.1 制定改进计划和目标

制定改进计划和目标是评估航空研制企业项目管理成熟度后的关键步骤，旨在引导企业朝着更高的项目管理水平迈进。改进计划和目标的制定需要结合企业自身的实际情况和评估结果，确保针对性和可行性。以下是一些方法和建议，可用于制定有效的改进计划和目标：第一，优化组织结构，根据评估结果，识别项目管理组织结构中可能存在的问题和改进空间。例如，可能需要调整或重新设计组织层级和职责分工，明确各级管理人员的角色与职责，提高资源配置和协调能力。第二，完善项目管理流程，根据评估结果，确定项目管理流程中的改进点和关键控制环节，进一步详细规范项目管理的各阶段工作和交付物。可以引入最佳实践，借鉴成功案例，创新工作方法和工具，提高项目管理的效率和质量。第三，提升项目管理人力资源，根据评估结果，分析项目管理人员的能力，识别培训和发展的需求。可以通过培训、认证和经验分享等方式，提升项目管理人员的专业知识和技能，增强团队协作和领导能力，为项目的成功推动提供强有力的支持。第四，引入先进的项目管理信息系统，根据评估结果，确定项目管理信息系统的改进点和现有系统的不足之处。可以寻找符合企业需求的先进项目管理工具和技术，提高数据收集、分析和共享的效率，支持决策制定和项目监控，并促进团队的协作和沟通。第五，建立持续改进机制，制定改进计划和目标必须是一个长期的过程，需要建立一个持续改进的机制。可以设立相关指标和评估标准，定期进行评估和反馈，对改进计划和目标的执行情况进行监控和追踪。同时，鼓励员工提出改进建议和反馈意见，形成一个良性的改进循环<sup>[2]</sup>。

### 2.2.2 实施项目管理培训和知识分享

实施项目管理培训和知识分享是为了提升项目的专业性、规范性和项目管理人员的专业素养。通过培训和知识分享，可以提供项目管理人员所需的知识、技能和工具，帮助他们更好地理解和应用项目管理的理念和最佳实践。培训项目管理的目的是传授和强化项目管理的基本概念、方法和技巧。培训可以包括课堂教学、研讨会、工作坊等形式，根据不同层次和职责的项目管理人员需求进行不同的培训内容和方式安排。培训内容可以涵盖项目规划、范围管理、时间管理、成本管理、风险管理、沟通协调等多个领域。通过培训，项目管理人员可以系统地学习和掌握项目管理的理论知识和实践技能。知识分享是促进项目管理人员之间的经验交流和学习借鉴的一种方式。通过知识分享，项目团队可以相互了解和分享各自在项目管理中的实践经验、成功案例和教训。知识分享可以采用多种形式，如组织内部研讨会、经验分享会、知识库建设等。通过知识分享，项目团队可以形成良好的学习文化和协作氛围，共同提高项目管理水平。

### 2.2.3 建立项目管理流程和规范

建立项目管理流程和规范是为了使项目的管理更加科学、规范，提高项目的管理效率。通过建立明确的流程和规则，可以有效地组织和控制项目的各项工作，降低项目风险，提高项目交付的质量和效益。项目管理流程是指项目从启动到结束的整个过程中所经过的主要阶段和活动。建立项目管理流程可以帮助项目团队明确各个阶段的任务和目标，确保项目按照规定的顺序和方法进行推进。项目管理流程可以包括项目启动、项目计划、项目执行、项目监控和项目收尾等不同的阶段和活动。通过流程的划分和流程图的制定，可以清晰地展示项目的各个环节和关键路径，方便项目管理人员进行协同合作和工作推进。项目管理规范是指对项目管理过程中各项工作进行规范和标准化的制度和要求。建立项目管理规范可以统一项目团队的行为准则，确保项目管理活动在整个组织中得到合理的执行。项目管理规范可以包括项目文档管理、沟通协调机制、变更控制、风险管理、质量管理等方面的要求。通过建立规范，可以提高项目管理的一致性和可追溯性，降低项目管理的风险和错误。

## 3 航空研制企业项目管理成熟度模型的效果和影响

### 3.1 提升项目管理绩效和效率

项目管理成熟度模型的应用对于航空研制企业来说，具有非常重要的意义。通过对企业项目管理成熟度的评估，可以全面了解项目管理的现状，从而发现存在的问题和短板。基于评估结果，企业可以制定相应的改进计划，针对性地改善和优化项目管理能力和流程。首先，项目管理成熟度模型帮助企业实现了规范化和标准化。通过对项目管理成熟

度模型的运用,企业可以将项目管理流程、方法和工具进行标准化,形成统一的项目管理规范。这有助于降低项目管理的不确定性,提高项目管理的效率和质量。其次,项目管理成熟度模型提供了改进的方向和方法。根据项目管理成熟度模型的要求,企业可以明确自身所处的项目管理成熟度阶段,并设定相应的目标。在此基础上,企业可以制定改进计划,选择适合自身的改进方法和工具,如项目管理培训、知识分享、流程建立等。这种指导性的作用有助于企业更加有针对性地进行项目管理的改进,并提高管理水平。再次,项目管理成熟度模型的应用可以提升项目管理人员的素养和团队协作能力。模型要求企业建立完善的人力资源管理制度,培养和提升项目管理人员的专业素养。通过项目管理培训和知识分享,企业可以不断提升项目管理团队成员的技能和能力,进而提高整个团队的绩效。最后,项目管理成熟度模型的应用有助于企业更好地控制项目进度和降低项目风险。通过规范化的项目管理流程和方法,企业能够更加有效地进行项目计划和跟踪,实时监控和控制项目进展。同时,模型要求企业建立风险管理机制,有助于预测和识别潜在的项目风险,并采取相应的风险应对措施,从而最大限度地降低项目风险<sup>[1]</sup>。

### 3.2 降低项目风险和成本

通过应用项目管理成熟度模型,航空研制企业能够在项目管理中有效降低风险和成本。项目管理成熟度模型可以对项目管理流程、方法、工具和人员能力等方面进行评估和改进,并提供优化方向和指导,从而帮助企业降低项目风险和成本。首先,项目管理成熟度模型能够帮助企业识别和解决项目管理中的问题和挑战。通过评估项目管理成熟度,企业可以全面了解项目管理的现状,发现潜在的问题和短板。通过分析评估结果,企业可以制定相应的改进措施,改善项目管理能力和流程。这种有针对性的改进可以提高企业对项目风险的识别和应对能力,减少风险因素对项目进展和质量的影响。其次,项目管理成熟度模型可以提供优化项目管理流程和资源配置的指导。通过评估企业的项目管理成熟度,可以发现项目管理流程中存在的瓶颈和低效问题。企业可以根据评估结果进行流程优化和改进,提高项目管理的效率和

质量。此外,模型还可以提供资源配置的指导,帮助企业更加合理地分配和利用资源,降低项目成本。最后,项目管理成熟度模型对于提升项目管理人员能力和素养也起到了重要作用。模型要求企业建立完善的人力资源管理制度,培养和提升项目管理人员的专业素养。通过项目管理培训和知识分享,企业可以不断提升项目管理团队成员的技能和能力,进而提高整个团队的绩效。通过提高项目管理人员的能力,企业能够更加有效地应对项目风险和挑战,降低项目成本。

### 3.3 提高项目交付质量和客户满意度

这些改进措施可以帮助企业完善项目管理流程,规范项目的交付标准,确保项目能够按时、按质、按量交付。这一点对于航空研制企业来说尤为关键,因为航空领域的工程项目要求高度准确和精细,交付质量是保证航空产品安全和性能的前提。在应用项目管理成熟度模型的过程中,企业可以根据模型提供的指导建议进行相应的改进。这可能涉及到项目管理流程的优化、管理工具的引入、团队协作机制的改善等方面。通过这些改进措施,企业能够提高项目管理的规范性和标准化程度,减少项目管理过程中的偏差和风险,从而提高项目的交付质量。通过项目管理成熟度模型的应用,企业可以更加重视团队协作和沟通的培养,加强团队合作意识和能力,提高其整体素质和绩效。

## 4 结语

论文对航空研制企业项目管理成熟度模型的应用进行了深入研究,并明确了其在提高项目交付质量和客户满意度方面的优势和局限性,强调了项目管理成熟度模型在航空研制企业中的价值和重要性,以及通过评估现状、设定目标、制定改进计划和运用改进方法和工具来提升项目管理水平的方法。

### 参考文献

- [1] 邓林龙,刘顺涛,王青,等.航空型号研制项目管理成熟度模型构建及应用[J].科技管理研究,2023,43(10):172-178.
- [2] 邓林龙.航空型号研制项目管理成熟度模型构建及应用研究[D].杭州:浙江大学,2022.
- [3] 蒋敏,余志强,王攀.航空产品设计制造一体化创新研制关键技术[J].航空制造技术,2019,62(22):95-101.

# Research on the Innovation of University Archives Service and the Improvement Strategy of Students' Satisfaction

Xueqin Peng

Changjiang Vocational College, Huangshi, Hubei, 435000, China

## Abstract

With the advent of the information age, the university archives service is facing a huge demand for change. As the main audience of university archives service, students' satisfaction is directly related to the efficiency and quality of archives management. This paper discusses the relationship between the innovation of university archives service and students' satisfaction, analyzes the existing problems of university archives service, and puts forward some strategies to improve students' satisfaction by means of information technology application, service process optimization and talent training. The research shows that innovative archival service model can effectively improve students' sense of identity and satisfaction with archival management, thus promoting the sustainable development of university archival management.

## Keywords

university archives service; student satisfaction; informatization; service innovation; file management

## 高校档案服务创新与学生满意度提升策略研究

彭雪琴

长江职业学院, 中国·湖北黄石 435000

## 摘要

随着信息化时代的到来, 高校档案服务面临着巨大的变革需求。学生作为高校档案服务的主要受众, 其满意度直接关系到档案管理工作的效率与质量。论文探讨了高校档案服务的创新与学生满意度之间的关系, 分析了当前高校档案服务存在的问题, 提出了通过信息技术应用、服务流程优化和人才培养等手段提升学生满意度的策略。研究表明, 创新的档案服务模式能有效提升学生对档案管理的认同感和满意度, 从而促进高校档案管理工作的可持续发展。

## 关键词

高校档案服务; 学生满意度; 信息化; 服务创新; 档案管理

## 1 引言

随着现代化教育的不断发展, 高校档案管理逐渐从传统的纸质管理模式向数字化、信息化方向转型。档案不仅仅是学生的学籍、成绩等个人信息的载体, 更是学生人生历程的重要记录。因此, 高校档案服务在提升学生体验和满意度方面具有重要意义。然而, 随着学生群体日益庞大, 传统的档案管理服务模式已经无法满足日益增长的需求, 导致许多学生在使用档案服务时存在不便和不满。如何提高学生对档案服务的满意度, 成为了高校档案管理部门亟待解决的关键问题。

学生的满意度不仅反映了档案服务的质量, 也直接影响到档案管理部门的工作效率和形象。近年来, 信息技术的迅速发展为档案服务创新提供了新的机遇。云存储、大数据

和人工智能等技术的应用, 能够实现档案的电子化存储、快速查询和智能管理。与此同时, 学生的需求也在不断变化, 单一的服务模式已经无法满足他们日益多样化的需求。因此, 探索高校档案服务创新与学生满意度提升的有效路径, 成为当前研究的重点。

论文旨在分析高校档案服务创新的现状, 探讨如何通过服务创新提升学生满意度, 提出相应的优化策略和实施路径。通过对高校档案服务现状的调查分析, 结合学生的反馈意见, 论文提出了多种提升学生满意度的策略, 为高校档案管理提供理论支持和实践指导。

## 2 高校档案服务创新的现状与问题分析

### 2.1 传统高校档案服务模式的不足

高校档案服务的传统模式主要依赖人工管理和纸质档案存储, 这种模式存在诸多问题。首先, 纸质档案的管理不仅烦琐且易受损, 查询效率低下, 学生和教师往往需要较长时间才能找到所需档案。这种低效的管理方式在实际操作中

【作者简介】彭雪琴(1980-), 女, 中国湖北黄石人, 本科, 馆员, 从事档案管理研究。

容易导致档案遗失,给师生带来不必要的困扰。其次,传统档案服务在档案的保密性和安全性方面的管理较为薄弱,一旦出现档案遗失或信息泄露事件,便可能对学生个人信息安全构成重大威胁。最后,传统模式缺乏对档案管理功能的有效宣传和解释,导致学生对档案服务的重要性和功能认识不足,往往低估了其对学业发展及未来职业生涯的影响。

## 2.2 信息化水平的不足

尽管一些高校已开始推进档案数字化管理,但整体信息化水平仍然较低,且进展缓慢。许多高校的档案服务仍然依赖传统的纸质文件存储方式,难以满足现代学生对便捷性和高效性的需求。这种滞后的信息化建设使得档案管理效率低下,且无法实现学生随时随地查询档案的目标。部分高校虽然尝试开展档案数字化和电子化管理,但由于档案查询系统的不完善,技术支撑的不充足以及管理人员对信息技术应用的理解不足,导致档案服务仍然停留在原有的传统模式上,无法全面推动档案服务的创新与提升。

## 2.3 学生需求多样化的挑战

随着高校学生群体的日益多样化,学生对档案服务的需求也变得越来越复杂。除了传统的学籍、成绩等个人信息查询,学生在就业、考研、留学等过程中,还需要档案提供更多的支持。当前的档案服务模式大多仍停留在传统的“单一查询”层面,无法适应学生多元化的需求。例如,在学生进行就业或考研时,常常需要高校提供与专业、学术成绩相关的定制化档案服务,而传统的档案服务模式往往未能及时提供这样的支持。

# 3 提高学生满意度的档案服务创新策略

## 3.1 信息化技术的应用与档案服务数字化转型

为了提升学生满意度,高校必须加快档案服务的信息化进程。信息化技术的应用不仅能够提高档案管理的效率,还能优化服务体验。首先,通过建立高校档案数字化管理系统,档案可以实现电子化存储与管理,减少纸质档案的使用,不仅节省了空间,还能提高档案存取的效率。学生可以通过网络随时查询和下载自己的档案,省去了往返学校档案馆的时间和精力,极大地提升了便利性。其次,云存储技术的应用将学生档案保存在云端,保证了档案信息的安全性,并解决了物理存储中可能遇到的硬件故障等问题,确保档案信息长期稳定保存。结合大数据分析技术,可以对学生的档案信息进行深度挖掘,了解学生的学习和生活轨迹,进而为学生提供更个性化的服务。例如,基于学生档案信息,可以为学生推荐相应的就业机会或继续教育项目,从而提高档案服务的精准性和效率。最后,数据分析还能够帮助高校发现档案服务中的潜在问题,为服务的持续改进提供数据支持。

## 3.2 优化服务流程,提升服务效率

优化档案服务流程是提高学生满意度的核心举措之一。首先,简化档案查询和借阅流程至关重要。传统的档案查询

方式往往效率低下,学生需要长时间排队等待,影响体验。因此,建立一个档案服务预约系统,可以让学生提前预约档案查询的时间,避免因高峰期导致的拥挤和等待,提高服务效率。对于一些常见的档案查询需求,还可以设置自助查询设备,使学生能够自主进行档案信息查询,减少人工干预,提高服务效率。自助查询系统不仅节省了学生时间,还能够减少工作人员的工作负担。其次,优化档案办理流程,简化不必要的环节,减少学生在办理相关事务时的时间和精力。比如,可以通过线上平台简化档案的申请和处理流程,学生只需要在系统中填写相关信息,档案即可自动处理或转交相应部门,避免传统人工流程中的烦琐步骤。最后,档案服务窗口的合理管理也是提升服务效率的重要措施。合理安排工作人员的岗位,确保人员的分工明确、职责到位,能够使每一位学生的档案需求得到及时处理。通过对服务流程的优化,学生能够更快速、更高效地完成档案相关事务,从而显著提升学生的整体满意度。

## 3.3 加强档案管理人员的培训与素质提升

档案服务创新的成功实施,离不开档案管理人员的专业素质与服务能力。因此,提升档案管理人员的专业技能和服务水平是高校档案服务改革的关键因素之一。首先,高校应定期组织档案管理人员参加技术培训,帮助他们熟悉档案管理系统的最新功能和技术,使他们能够更加高效地使用信息化工具进行工作。同时,应加强对档案管理人员服务礼仪和沟通能力的培训,提升其服务意识和客户导向思维。档案服务不仅仅是技术支持,更是以人为本的服务。通过服务态度的提升,能够增强学生对档案服务的认可度。其次,档案管理人员的职业素养和综合能力直接影响服务质量,因此高校应鼓励档案管理人员参加专业认证考试,提升其专业性。最后,可以通过定期评估和反馈机制,检验档案管理人员的工作表现,发现其服务中的短板,并通过培训加以弥补。通过提高档案管理人员的综合素质,高校能够确保档案服务质量的持续提升,为学生提供更加高效、专业的服务,进一步提升学生的满意度。

# 4 学生满意度提升的实施路径

## 4.1 建立学生反馈机制

学生满意度的提升离不开对学生需求的准确把握。高校应建立健全的学生反馈机制,定期收集学生对档案服务的意见和建议,及时发现服务中的不足之处。通过开展多渠道的反馈收集方式,能够更全面地了解学生的需求。例如,除了问卷调查和座谈会,还可以通过线上平台、社交媒体等渠道与学生进行互动,快速收集他们的反馈。同时,高校档案部门应对学生的反馈进行分类和分析,识别出共性问题,并针对性地制定改进措施。如果学生普遍对档案查询系统效率低下提出意见,则应考虑系统升级或平台优化,减少学生等待时间;如果反馈显示学生对服务人员的态度存在不满,应

该加强服务礼仪的培训,提升服务人员的沟通技巧和工作态度。通过及时有效的反馈机制,高校可以不断改进档案服务质量,真正做到以学生为中心,提升学生的满意度。

#### 4.2 加强档案宣传与教育

许多学生对档案服务的功能和作用了解不够,往往在需要时才意识到档案的重要性。为了提升学生的认知度和参与度,高校应加强档案服务的宣传与教育,帮助学生更好地理解档案管理的意义和相关流程。可以通过组织新生教育、专题讲座、线上教学平台等多种形式,将档案服务的基础知识传递给学生,使学生在入学初期就对档案服务有基本的了解。此外,可以借助校园宣传的形式,如海报、电子屏幕以及微信公众号等,及时发布档案管理的最新动态、常见问题解答等内容,提高学生对档案管理服务的认知度和关注度。与此同时,学校还应不断优化档案服务平台的设计,使其界面更加简洁直观,功能更加清晰易懂,方便学生自主操作查询。通过提升学生对档案服务的认知和使用频率,可以有效提高学生的满意度,并增强他们对档案服务的依赖感。

#### 4.3 开展个性化服务

随着学生个性化需求的增加,高校档案服务也需要提供更加个性化的服务,以满足不同群体学生的具体需求。为了更好地服务学生,高校应根据学生的实际情况设计多样化的档案服务。例如,对于准备考研的学生,学校可以提供专门的档案办理通道,并为其提供一对一的咨询服务,帮助他们快速办理相关档案事务,减少不必要的等待和烦琐手续;对于计划出国留学的学生,学校可以为其提供档案翻译、认证等相关服务,并确保整个流程的高效与顺畅。毕业生档案的管理也是高校档案服务中的一个重要部分,应为毕业生提供快速的档案查询和存档服务,确保他们能够顺利完成档案

转递和落户等手续。通过对不同学生群体的需求进行精准识别,并提供定制化服务,能够极大提升学生的使用体验和满意度,从而增加学生对学校档案服务的认可度与满意度。

## 5 结语

高校档案服务的创新不仅是信息技术发展的必然趋势,也是提升学生满意度、优化学生体验的重要途径。当前,随着信息化技术的不断发展,高校档案管理的方式逐渐发生了变化。通过加速信息化建设、优化服务流程和提升档案管理人员素质等措施,可以有效提升档案服务的效率和质量。这些创新措施不仅能够解决传统档案服务中存在的诸多问题,还能够为学生提供更为便捷、高效和个性化的服务。未来,高校档案服务的创新方向应更多关注学生个性化需求的变化,不断优化档案服务流程,推动档案管理的智能化、数字化。通过不断的创新和优化,提升学生的满意度,推动档案服务的可持续发展。最终,这不仅有助于高校档案管理工作的优化,也为高校的整体教育质量提升提供了有力保障。

## 参考文献

- [1] 陶娟娟.高校档案馆微信平台服务策略研究[D].南京:中南大学,2023.
- [2] 周雨虹.高校校友会官方微信公众平台校友满意度研究[D].广州:暨南大学,2020.
- [3] 解鸣.智慧校园背景下高校档案公共服务平台建设[J].中国战略新兴产业,2024(32):47-49.
- [4] 余琦.高校档案信息化安全体系建设的价值及路径[J].通讯世界,2024,31(10):40-42.
- [5] 王媛,刘兴超,纪瑞芳.高校档案数字化转型困境与创新路径研究[J].山东农业工程学院学报,2024,41(8):120-123.

# Innovation in the Development and Utilization Mode of Grassroots Archival Resources for the Public

Meihua Bao

Inner Mongolia Hinggan League Zhalaite Banner Social Governance Center, Hinggan League, Inner Mongolia, 137600, China

## Abstract

With the rapid development of information society, the development and utilization of grass-roots archives resources are facing new opportunities and challenges. Grassroots archives are not only an important basis for the government, organizations and the public to understand history and make decisions, but also an important part of national cultural heritage. However, the traditional archives management model is relatively old and unable to meet the growing public demand. Therefore, it is an urgent problem to innovate the development and utilization mode of grassroots archives resources and promote the transformation in the informationization and intelligent era. By analyzing the current situation and existing problems of grass-roots archival resources, this paper discusses the innovative path of development and utilization of archival resources for the public, and puts forward multi-dimensional development strategies of cooperation mode, technology application, user experience and optimization. The aim is to realize the efficient development and rational utilization of grass-roots archival resources and enhance social benefits and cultural value by exploring and innovating modes.

## Keywords

grass-roots archives resources; development utilization; mode innovation; informatization; public service

## 面向公众的基层档案资源开发与利用模式创新

包梅花

内蒙古兴安盟扎赉特旗社会治理中心, 中国·内蒙古 兴安盟 137600

## 摘要

随着信息化社会的快速发展, 基层档案资源的开发与利用面临着新的机遇与挑战。基层档案不仅是政府、组织和公众了解历史、进行决策的重要依据, 也是国家文化遗产的重要组成部分。然而, 传统的档案管理模式较为陈旧, 无法满足日益增长的公众需求。因此, 创新基层档案资源的开发和利用模式, 推动其在信息化、智能化时代的转型, 成为当前亟待解决的问题。论文通过分析基层档案资源的现状与存在问题, 探讨了面向公众的档案资源开发与利用的创新路径, 提出了多维度的合作模式、技术应用、用户体验优化等发展策略。旨在通过探索创新模式, 实现基层档案资源的高效开发与合理利用, 提升社会效益和文化价值。

## 关键词

基层档案资源; 开发利用; 模式创新; 信息化; 公共服务

## 1 概述

### 1.1 研究背景与意义

在数字化时代, 档案资源的存储、管理和传播方式正经历着前所未有的变化。随着社会信息化进程的加速, 基层档案资源作为社会历史的重要组成部分, 逐渐成为公共服务的重要内容。然而, 传统的档案管理模式普遍存在档案数字化程度低、信息获取不便、公众参与度低等问题, 严重制约了基层档案资源的社会效益和文化价值的发挥。为此, 如何创新档案资源的开发与利用模式, 提升档案资源服务能力,

已经成为档案管理领域亟待解决的问题。

基层档案资源具有深厚的历史文化积淀, 涵盖了国家、地方和社会的各类信息。档案资源的开发与利用, 直接关系到政府的决策支持、社会历史的传承、文化的传播与创新等多个层面。尤其是随着基层政府信息公开和公众文化需求的提升, 档案资源作为公共服务内容的重要性愈加突出。因此, 推动基层档案资源开发与利用模式创新, 不仅有助于提升档案工作服务效能, 还有助于推动社会文化的繁荣与发展。

### 1.2 研究目标与思路

论文旨在分析基层档案资源开发与利用的现状, 探讨面向公众的开发与利用模式创新。通过对档案管理中的现有问题的分析, 结合现代信息技术手段, 提出档案资源开发与

【作者简介】包梅花(1975-), 女, 蒙古族, 中国内蒙古兴安盟人, 本科, 馆员, 从事档案管理研究。

利用的创新模式，以期实现档案资源的高效、便捷、普及化利用，提升社会整体服务质量和文化价值。

## 2 基层档案资源现状与存在的问题

### 2.1 基层档案资源的特点与价值

基层档案资源包含了广泛的社会历史信息，包括地方性政策、群众活动记录、民生数据等内容，具有鲜明的地方特色。通过档案资料的整理与分析，可以提供全面的地方社会文化背景，帮助公众了解历史变迁与社会发展。这些档案资源不仅是地方政府决策和社会管理的重要依据，也是传承地方文化和历史的重要载体。

然而，当前基层档案资源的管理与利用方式较为传统，导致了档案资源的利用价值未能完全体现。大部分基层档案资源依然处于纸质档案和低效电子档案的阶段，缺乏有效的数字化转型。此外，档案信息多存在于单一系统或分散的存储方式中，公众获取信息存在较高门槛，档案资源的社会效益和文化价值未能得到充分发挥。

### 2.2 传统档案管理模式的局限性

当前基层档案资源的开发与利用，依然沿用传统的档案管理模式。许多档案资料仍然以纸质形式存储，且档案管理的标准化和信息化程度较低。档案的存储方式和管理方式也较为分散，缺乏系统性和全面性。虽然有些基层政府已经进行了一定程度的档案数字化，但信息的处理、共享与查询依然存在诸多障碍，无法满足公众多元化的需求。

### 2.3 面向公众的档案利用困境

基层档案资源的开发与利用，尤其是面向公众的服务，仍然面临诸多困境。首先，档案资源的获取途径较为有限，许多档案资料未能通过网络或其他便捷渠道进行公开和共享，公众获取档案资源的途径较为狭窄。其次，由于基层档案资源的整理和分类工作尚未完善，公众在使用过程中经常会遇到信息难以定位和检索的问题。最后，传统档案管理模式的局限性使得档案的传播和展示效果较差，难以满足公众日益增长的信息需求。

## 3 面向公众的基层档案资源开发与利用模式创新

### 3.1 数字化转型与信息技术应用

数字化转型是基层档案资源开发与利用的基础。通过数字化技术，基层档案可以进行信息化处理，提升档案的存储、管理、查询和共享效率。数字化不仅可以降低档案的存储成本，还能通过信息技术手段实现跨平台的共享与互动，打破地域与时间的限制，方便公众随时获取档案资源。

在数字化转型过程中，人工智能、大数据分析、云计算等技术的应用，为档案资源的智能化管理与高效利用提供了技术支持。例如，通过数据挖掘与分析，可以对基层档案资源进行深度分析，为政府决策提供数据支持；通过智能检索系统，用户可以快速定位到所需的档案内容，提升公众的

使用体验。

### 3.2 开放平台与公众参与

构建面向公众的档案开放平台是提高基层档案资源利用率的重要手段。通过搭建集档案查询、共享、交流于一体的数字平台，基层档案资源可以便捷地向公众开放。平台应提供用户友好的界面，支持多种档案格式的查询与下载，并通过定期更新和实时发布功能，确保档案信息的时效性和准确性。

此外，公众的参与是档案资源开发与利用的关键一环。通过设立在线评论、参与档案整理、内容共享等机制，可以激发公众对档案资源的兴趣和参与热情，提升档案的社会价值。同时，公众参与的档案资料可以通过反馈机制，促进基层档案资源的完善与更新。

### 3.3 跨部门协作与资源共享

基层档案资源的开发与利用不仅仅是档案管理部门的责任，还需要跨部门、跨行业的合作。各级政府部门、社会机构、企业等应加强信息共享与协同合作，整合不同领域的档案资源，共同推动资源的开发与利用。通过合作机制的建立，跨部门的信息共享可以有效弥补单一部门管理的局限性，提升档案资源的整合性和利用效率。

同时，政府应鼓励社会力量参与基层档案资源的开发与应用，通过合作与资助机制，推动社会资本参与档案资源的数字化建设和公众服务项目。这种合作模式不仅能够提高档案资源的社会化利用程度，还能有效解决基层档案管理资源不足的问题。

## 4 技术支持与政策保障

### 4.1 技术支持与创新

基层档案资源的数字化转型离不开技术的支持。随着信息技术的不断发展，现代化的技术手段将极大提升档案管理和服务效率。例如，人工智能技术能够对海量档案资源进行深度学习，帮助快速整理、分类和归档；大数据技术能够挖掘档案资源中的潜在价值，为决策者提供准确的数据支持。

因此，基层档案资源的创新应用必须紧跟技术发展的步伐，引入先进技术并进行持续创新，不断提升档案资源的数字化和智能化水平。政府和相关机构应加大对档案数字化建设的投入，推动技术研发与应用，提升档案服务的社会效益。

### 4.2 政策支持与法规保障

政策和法规是基层档案资源开发与利用的基础保障。政府应出台相应的政策，推动基层档案资源的开发与共享，明确档案管理与利用的法律框架和操作规范，保障档案管理的法治化、规范化。尤其在信息化时代，档案的电子化和共享化日益普及，相关的法律法规应及时跟进，制定关于档案数字化、信息化利用的具体规定，解决档案资源跨部门、跨

地区共享的问题。此外,随着大数据技术的广泛应用,档案资源中涉及大量个人信息和敏感数据,因此数据隐私和安全问题显得尤为重要。政府应加强法律监管和安全保障体系建设,确保档案资源的合规利用,并充分保护公众的隐私和合法权益。具体来说,政府可以通过制定和完善相关的隐私保护法规、加强信息安全技术的应用以及建立完善的审计和监管机制,确保档案资源在开发与利用过程中不会发生信息泄露、滥用或侵犯公民隐私的情况。

## 5 面临的挑战与对策

### 5.1 资金投入与资源配置问题

基层档案资源的开发与利用涉及的资金投入相当庞大,尤其是档案资源的数字化建设和管理系统的更新。由于档案资源的开发往往需要长期稳定的资金支持,许多基层档案管理部门往往面临资金短缺的问题,导致档案数字化进程缓慢,档案系统的更新与升级无法及时跟上现代技术的步伐。资金不足不仅影响档案信息化建设,还可能限制档案资源的有效共享和社会化利用。

为了改变这种局面,政府应从政策层面加大对基层档案工作的财政支持,确保资金的专项拨付和高效使用。同时,基层档案管理部门也应积极开拓资金来源渠道,通过社会化资金、企业捐赠、地方政府合作等多种方式拓宽资金来源。在资金的合理配置上,应重点考虑信息技术设备的采购、档案数字化转型的推进以及相关平台的建设。此外,政府应鼓励地方性档案管理机构与科技公司、教育机构等社会力量开展合作,通过资源共享、技术支持和资金协作等多方面的共同努力,提高基层档案资源的开发效率与服务质量。

通过政策引导和资金投入的有效结合,不仅能够加快基层档案资源的数字化进程,还能推动更多社会资本投入基层档案建设,最终实现档案资源的普及化、共享化和高效化。

### 5.2 技术人才短缺

基层档案资源的数字化转型与智能化管理离不开高水平技术人才的支持。然而,当前许多基层档案管理机构的人才结构仍存在较大缺口。随着信息技术的迅速发展,尤其是大数据、人工智能等新兴技术的兴起,基层档案管理在人员、设备、技术上的短板愈加显现。档案数字化转型不仅要求管理人员具备档案工作的基本素养,还需要他们掌握信息技术、数据分析和网络平台的使用能力,这对基层人员的综合素质提出了更高要求。

为解决这一问题,政府和社会各界应积极合作,推动档案管理人才的培养与引进。一方面,高校和职业培训机构

应加强档案管理专业与信息技术专业的融合,培养复合型人才,满足基层档案管理领域对技术和管理的双重需求。另一方面,政府应加大对档案管理从业人员的继续教育和培训力度,鼓励他们掌握更多的信息技术,提升档案数字化管理的能力。

此外,基层档案管理部门可以通过与社会企业、高等院校的合作,积极引进社会技术人才,提升档案管理信息化水平。对于小型和乡镇地区的档案管理单位,可以通过外部技术服务的方式,借助外包或合作的方式解决技术人才短缺的问题。通过人才引进、跨界合作与培训提升,基层档案管理机构能够有效弥补人才短缺,促进档案资源的高效开发与利用。

## 6 结语

基层档案资源的开发与利用,不仅对档案工作本身意义重大,也是推动社会文化建设和历史传承的重要途径。在信息化时代,随着技术的迅速发展和社会需求的日益增长,面向公众的基层档案资源开发与利用模式正在经历着深刻的变革。数字化转型、开放平台建设、跨部门协作等创新模式的探索,为基层档案资源的高效利用提供了新的机遇。然而,在这一过程中,资金投入、技术支持、政策保障等问题依然是不可忽视的挑战,如何解决这些问题,成为基层档案管理领域亟待攻克的难题。

政府需加大对基层档案工作资源的支持力度,保证资金的合理配置,并推动社会资本的参与和技术力量的引入。面对技术人才短缺的问题,政府和相关机构应加大人才培养和引进的力度,提升档案从业人员的技术水平和综合能力,确保档案资源开发和管理的效率性和科学性。只有通过多方面的努力,形成合力,才能确保基层档案资源的全面开发与高效利用,从而实现档案资源的社会价值与文化价值最大化,推动社会历史文化的传承与创新。

### 参考文献

- [1] 邵瑞萍.新时代自然资源档案高质量发展模式:现实状况、理论依据及实现路径[J].兰台内外,2024(33):55-56+65.
- [2] 覃兆别,卜鉴民,方鸣,等.从地方档案遗产的抢救保护到世界记忆的开发利用——改制企业档案管理苏州模式的探索与实践[J].档案与建设,2024(11):3-7.
- [3] 孙云红.数字人文视域下红色档案资源保护与开发利用研究[J].档案与建设,2024(11):80-86+79.
- [4] 王惠,冯子宸.数字人文视域下多模态名人档案资源知识服务模式研究[J/OL].情报科学,1-12[2024-12-10].<http://kns.cnki.net/kcms/detail/22.1264.G2.20241111.0845.002.html>.

# Exploration of Document Security and Confidentiality Management under the Background of Big Data

Hongwei Li

No.1 Oil Production Plant of Huabei Oil and Gas Branch of China Petroleum & Chemical Corporation Limited, Xianyang, Shaanxi, 712000, China

## Abstract

In recent years, the rapid development of big data technology makes people's "available" data information scale rapid expansion, but also greatly improve the data flow rate, especially a variety of data types, in the data application level of improvement, but also data security management work put forward higher requirements. There are many intersections between the characteristics of data development in the context of big data and document management. Under the background of the mainstream trend of big data, how to do a good job in the security and confidentiality management of documents and files has become a problem that all enterprises and institutions must attach great importance to. Based on this, this paper analyzes and discusses the security and confidentiality management of documents and files under the background of big data for its reference.

## Keywords

big data; document files; security confidentiality

## 大数据背景下文书档案安全保密管理浅探

李宏伟

中国石油化工股份有限公司华北油气分公司采油一厂, 中国·陕西 咸阳 712000

## 摘要

近年来, 大数据技术的快速发展, 使得人们的“可用”数据信息规模快速膨胀, 也大幅提高了数据的流转速率, 尤其是衍生了各种各样的数据类型, 在提高数据应用水平的同时也对数据安全等管理工作提出了更高要求。大数据背景下的数据发展特征和文书档案管理之间产生了诸多交集。在大数据主流趋势发展背景下, 如何做好文书档案安全保密管理成为各企事业单位必须予以高度重视的问题。基于此, 论文对大数据背景下文书档案安全保密管理及其相关进行了分析、探讨, 以供参考。

## 关键词

大数据; 文书档案; 安全保密

## 1 引言

在企事业单位中, 文书档案管理工作往往涉及诸多重要的商业活动发展规划、市场竞价标准等重要、机密内容, 这些内容不但会对企事业单位的未来发展产生直接影响, 并且与其发展的安全性密切相关。做好对文书档案的安全保密管理也因此成为了企事业单位不可忽视的日常工作。尤其是在大数据背景下, 企事业单位的文书档案管理信息化建设水平的不断提升, 进一步凸显了文书档案安全保密管理的重要性。

## 2 文书档案管理中大数据的应用优势

大数据技术是近年来新兴的信息技术体系, 并借助互

联网平台在各个领域得到快速普及与广泛应用。互联网对社会的生产、生活产生了十分深入、广泛的影响, 已然成为人们日常生活中不可或缺的重要角色, 因此产生的数据量也在呈指数上升。大数据时代的快速发展加深人们对数据信息管理、信息安全等方面的认知, 对于企事业单位而言, 文书档案管理已然与大数据产生高度融合, 成为了大数据环境的组成部分, 并且大数据在文书档案安全保密管理中的应用表现出了明显优势。

### 2.1 实现电子文件的长期、稳定保存

传统的文书档案管理主要是以纸质档案管理为主, 在实际使用过程中常常会受到人为、非人为因素等的影响而遭受一定损害, 进而出现档案数据信息丢失、失真、缺失等问题。大数据背景下电子档案的普及应用赋予了档案数据更长的使用寿命, 同时能够有效避免传统纸质档案管理的诸多问题。信息技术等的快速发展, 使得文书档案管理摆脱了传统

【作者简介】李宏伟(1990-), 女, 满族, 中国内蒙古人, 本科, 中级政工师, 从事机要保密研究。

的库房式管理方式的局限性, 仅需借助电子设备便可轻松实现对庞大规模文书档案的保存, 提高了文书档案的存储效率以及保存、携带、使用的便利性, 以及有效降低了外来因素的影响, 提高了文书档案管理的便利性与安全性<sup>[1]</sup>。

## 2.2 实现文书档案信息的充分共享

传统的纸质管理方式在文书档案的查阅方面需要经历较为烦琐的工作程序, 尤其是烦琐、复杂的审批流程, 严重影响了文件传递效率, 难以发挥出文书档案信息的作用, 体现文书档案管理工作价值。文书档案信息的共享水平较低, 使得许多信息的传递、应用价值遭到限制, 导致了严重的资源浪费。大数据背景下各种信息技术的融合应用, 实现了对所有文书档案信息的充分整合, 创造了文书档案信息共享的有利条件。尤其是信息系统的建设以及各种管理软件的应用, 使得文书档案信息的传递、共享不再受到时间、空间的限制, 大幅提升了文书档案信息的利用效率。

## 3 大数据背景下文书档案安全保密管理的重要性

信息时代的深入发展催生了大数据技术, 这一信息技术体系的应用大幅提高了人们生产、生活的便利性, 同时使得数据信息管理工作变得更为复杂、困难。信息全球化背景下, 网络成为了人类社会的数字化映射。如何确保这些信息的安全性和保密性, 防止数据泄露或被非法访问, 已经成为了一个亟待解决的问题。在传统的文书档案管理模式下, 档案信息收集、使用、检索等操作实施是人为监控机制, 发生泄密、窃密的可能性较低。而在网络环境下的信息生产、处理、传输等都可能由于软件系统漏洞、人为恶意攻击、网络线路故障、电源信号等的影响而出现各种安全问题。文书档案管理涉及企事业单位所有的经济管理、业务活动等机要信息, 一旦出现文书档案信息泄露、丢失, 企事业单位的利益将会面临严重威胁<sup>[2]</sup>。因此, 大数据背景下加强对文书档案的安全保密管理极为必要与重要。

## 4 大数据背景下文书档案安全保密管理存在的主要问题

### 4.1 安全保密意识不足

信息化背景下的文书档案管理借助对各种电子存储介质、媒介的应用进行重要信息的记载、存储、传递, 大数据背景下信息化技术的快速发展必然会对信息载体的应用产生较大影响。就当前情况而言, 信息技术的不断更新发展, 使得文书档案管理的保密性、安全性工作面临严峻挑战。大数据背景下如何加强文书档案管理的保密性、安全性也成为了现代档案管理工作需要迫切解决的问题。而文书档案管理相关的领导、工作人员安全保密意识未能实现同步提升, 对文书档案管理工作造成较大影响。大数据技术等现代化信息技术的应用, 彻底转变了传统的纸质文书档案管理模式, 电子文书档案管理的转换需要相关工作人员花费大量的

精力进行学习、适应、提升, 较大的工作压力下使得一些工作人员丧失工作积极性, 在文书档案安全保密管理方面有所忽视。还有就是在人员数量、质量的配置方面难以满足大数据背景下文书档案安全保密管理工作要求, 专业人员配备数量严重不足, 内部专项培训缺失, 人才引进疲软等, 但不利于文书档案安全保密管理的专业技术团队建设, 而且会在整体上削弱文书档案安全保密管理意识。

### 4.2 安全保密监督力度不足

大数据背景下文书档案管理水平得到显著提升, 同时也对文书档案安全性、保密性管理工作提出了更高要求, 要求企事业单位必须针对文书档案安全保密管理建立相应的监督管理机制, 确保文书档案信息安全。对此, 企事业单位需要加强内部较大管理, 完善文书档案工作的相关流程与管理机制, 实施规范、严格的文书档案管理, 也可以通过与外部监督机构合作的方式来提高文书档案安全保密工作水平。然而许多企事业单位未能及时跟上大数据发展脚步, 完善文书档案信息化管理的监督机制, 甚至是文书档案的借阅、拷贝等管理缺乏严格的审核机制, 埋下了严重的文书档案安全隐患; 加上缺乏对外部监督领域的深入了解, 极少能够借助外部监督机构来对文书档案管理工作进行监督管理, 使得文书档案管理面临诸多安全隐患与威胁。

### 4.3 信息化建设水平不足

大数据背景下的文书档案管理需要投入大量的资金、技术、人才等资源作为保障, 尤其是需要建设完善、高效的信息化网络体系, 方可实现文书档案信息化管理的高效运作。然而就实际情况而言, 许多企事业单位, 尤其是规模较小的企事业单位在文书档案信息化建设方面缺乏足够的基础能力, 资金投入不足、专业人才不足、培训管理断层等严重制约了文书档案管理的信息化建设水平提升<sup>[3]</sup>。尤其是在信息化建设前期缺乏对安全保密工作的高度重视, 未能同步规划安全保密管理的信息化流程, 使得文书档案的信息化管理面临较为严重的安全威胁。

## 5 大数据背景下文书档案安全保密管理相关策略

### 5.1 全面增强安全保密意识

首先, 需要针对文书档案数据信息资料的收集、整合、传递等建立相应的工作管理制度, 明确安全保密工作要求, 全面提高文书档案管理的保密意识, 并贯彻落实在文书档案信息化管理的整个过程, 奠定文书档案安全保密工作基础。企事业单位必须重视加强对文书档案安全保密的教育培训, 从领导层到具体的文书档案工作人员, 全面增强安全保密意识, 实施常态化的安全保密教育培训, 采用专家授课、专题讲座、微课培训、有奖竞答等多元化方式进行文书档案安全保密培训, 端正相关工作人员的安全保密责任意识与工作态度。其次, 需要重视加强文书档案安全保密工作的宣传

力度,通过官网宣传、内部宣传栏板报、工作例会等方式宣传和宣传文书档案安全保密工作的重要性,同时与企业文化建设相结合,将文书档案安全保密宣传融合到企业文化理念、价值体系的建设当中,增强全员的安全保密意识。最后,还需建立安全保密问责制度,签订安全保密承诺书,进一步强化文书档案工作人员的安全保密意识,要求工作人员时刻谨记文书档案管理的保密要求,承担起安全保密责任,确保文书档案的安全。

## 5.2 建立完善的安全保密监督机制

大数据背景下的文书档案安全保密监督工作更为复杂、严峻,监督机制的建立与运行对于监督人员的综合能力也有着较高要求,对此,企事业单位必须成立独立的工作部门,配备专业人员,实施文书档案安全保密监督管理。监督机制的运行旨在形成对文书档案工作的有效监督与管理,采用定期、不定期抽检等方式确保文书档案信息的完整性、安全性,同时对文书档案借阅、归还、传递等流程的审核、管理流程等各个环节进行规范性检查,规范文书档案管理<sup>[4]</sup>。例如,对于特定的文书档案资料必须经过单位领导、上级部门签字批准方可查阅,以此降低人为因素等而导致的文书档案信息泄漏风险。同时,加强对文书档案管理的监督还需重视发挥文书档案管理工作定期汇报机制作用,以便及时掌握文书档案管理工作情况并及时作出合理调整。例如,通过对新增文书档案数据信息、内容等的定期汇总,明确相关信息的传递、审核流程以及保密登记。加强与外部监督机构的交流、合作,强化对文书档案管理各个环节的监督,在责任机制中明确管理分工,严格签字审核、查询监控,全面提高文书档案管理的安全、保密水平。针对文书档案借阅必须制定详细、规范的电子审批流程,明确审批、借阅权限,实现对借阅过程的跟踪管理,夯实安全保密责任,强化各个环节安全保密的精细化管理。

## 5.3 提高信息化建设水平

在大数据时代的发展,对文书档案管理的信息化建设提出了更高要求,同时新形势下的文书档案安全保密工作以及等级提升,都需要依赖各种新型信息技术的支持。首先,

相关领导需要加强对文书档案管理信息化建设工作的高度重视以及大数据背景下文书档案安全保密管理工作要求的深入认识,加强对文书档案信息获取、保管、传递等方面信息化应用软硬件设施设备的投入预算,建立适应时代发展的文书档案网络结构与管理系统,奠定文书档案安全保密管理基础。其次,需要重视加强对先进信息技术的引进、应用,提高文书档案管理工作效率,尤其是注意加强对防火墙技术、数据加密技术、安全传输协议等先进技术的应用,提高对黑客攻击、病毒侵袭等安全风险的防范水平,切实保障文书档案较高的安全保密水平<sup>[5]</sup>。最后,信息化系统的建设应当融入云计算与大数据技术,提升档案数据的存储、处理和查询效率。通过云平台构建集中化的档案管理系统,可以实现档案数据的实时备份与异地容灾,降低因系统故障或自然灾害带来的安全隐患。

## 6 结语

综述可知,大数据时代的到来与发展,在推动文书档案管理水平提升的同时也对实际管理工作提出了更高要求。尤其是大数据背景下文书档案管理面临更为严峻的安全威胁。对此,企事业单位必须对大数据背景下文书档案安全保密管理的重要性、要求等形成清晰认识,针对当前文书档案安全保密管理存在的问题,采取有效应对措施,切实提高文书档案安全保密管理水平,充分发挥文书档案作用。

## 参考文献

- [1] 匡立增.大数据背景下文书档案安全保密管理研究[J].兰台内外,2023(6):54-56.
- [2] 于王菲.大数据背景下事业单位文书档案安全保密管理研究[J].市场调查信息·综合版,2022(18):27-29.
- [3] 秦黛晖,李丽.大数据背景下文书档案信息化管理策略研究[J].E动时尚,2022(4):115-117.
- [4] 张海涛.大数据背景下事业单位办公室文书档案管理[J].黑龙江史志,2023(7):122-124.
- [5] 王玉,刘丽.大数据时代文书档案管理分析与探讨[J].经济与社会发展研究,2020(4):1.

# Strengthen the Practical Exploration of Innovation in Ideological and Political Work In Public Institutions

Xuefei Feng

Nanjing Workers' Cultural Palace, Nanjing, Jiangsu, 210000, China

## Abstract

With the deepening of the reform of public institutions, the traditional mode of ideological and political work has been difficult to meet the needs of the new situation. Strengthening the ideological and political work of public institutions plays a vital role in the future development of public institutions. In this regard, this paper first discusses the importance of innovation in ideological and political work of public institutions, and then analyses the specific path of innovation practice in combination with the actual situation, including the integration of new media and digital platforms, the introduction of interactive participation mechanisms, the strengthening of personalised services, and the establishment of performance evaluation mechanisms. Through these measures, we can comprehensively enhance the pertinence and effectiveness of the ideological and political work of public institutions and inject new impetus into the development of units and workers.

## Keywords

public institutions; ideology politics; innovation

## 加强事业单位思想政治工作创新的实践探索

冯雪飞

南京市工人文化宫, 中国·江苏 南京 210000

## 摘要

随着事业单位改革的深入,传统的思想政治工作模式已难以满足新形势下的需求。而加强事业单位思想政治工作,对于事业单位未来发展而言具有至关重要的作用。对此,论文首先探讨了事业单位思想政治工作创新的重要性,之后结合实际分析了创新实践的具体路径,包括融入新媒体和数字化平台、引入互动参与机制、强化个性化服务、建立绩效评估机制等。通过这些举措,可全面提升事业单位思想政治工作的针对性、实效性,为单位和职工发展注入新动力。

## 关键词

事业单位; 思想政治; 创新

## 1 引言

事业单位是中国社会治理体系的重要组成部分,其思想政治工作关系到党和国家政策的贯彻落实及单位发展的长远目标。然而,传统思想政治工作模式存在形式单一、针对性不足等问题,制约了其作用的充分发挥。在数字经济快速发展的背景下,加强思想政治工作的创新已成为事业单位改革的重要任务。

## 2 事业单位思想政治工作创新的重要性

### 2.1 有利于打造忠诚可靠的干部队伍

事业单位的干部队伍是推动单位发展、落实国家政策的重要力量,其忠诚可靠程度直接关系到事业单位的整体运转效率。在新时代背景下,通过创新思想政治工作,能够

更有效地培养干部的政治觉悟和责任意识,确保他们在思想上、行动上始终与党中央保持高度一致。首先,创新思想政治工作有助于增强干部的政治信仰和理论素养。传统的思想教育形式较为单一,多以会议传达和书面学习为主,难以引发干部的主动学习兴趣。而创新后的思想政治工作,可以通过引入多媒体教学、情景模拟培训等形式,使干部更直观地理解党的理论。其次,创新思想政治工作能够提升干部的组织纪律性。在事业单位中,干部队伍的凝聚力、执行力是单位完成任务的关键保障。通过组织形式多样的团队活动,如党建主题实践、红色教育基地参观、任务分组协作等,可以在潜移默化中强化干部的纪律意识。最后,创新思想政治工作可以增强干部的归属感和职业荣誉感。思想政治工作不仅是教育管理的工具,更是关怀激励的体现。通过创新形式,如定期组织心理辅导、干部座谈会等,可以帮助干部缓解工作压力、解决思想困惑,从而增强对单位的认同感。

【作者简介】冯雪飞(1989-),女,回族,中国江苏南京人,本科,从事党建研究。

## 2.2 有利于建立牢固的党群关系

事业单位作为党和群众联系的重要桥梁，其思想政治工作直接影响着党群关系的质量与深度。通过创新思想政治工作方式，不仅能有效传递党的方针政策，还能增进职工对党组织的认同感，进而建立更加牢固的党群关系。首先，思想政治工作的创新能够拉近党组织与职工之间的心理距离。传统的思想政治教育往往以单向灌输为主，形式较为僵化，容易导致职工参与度。而通过新媒体平台，如微信、微博、短视频等工具，可以用更加灵活、生动的方式传播党的政策。例如，事业单位可以利用微信公众号定期推送党建知识、模范人物故事，以贴近职工生活的方式增强吸引力，从而拉近党群关系。其次，互动性强的思想政治工作形式有助于加强党组织与职工的沟通交流。通过创新建立互动参与机制，例如设立职工建议反馈平台、举办思想交流会等，能够让职工在参与中感受到自身的价值。这种双向互动的形式，不仅有利于党组织及时了解职工的思想动态，还能增强职工的参与感和主人翁意识。最后，创新思想政治工作还能营造和谐融洽的单位文化氛围。通过组织文化活动、公益活动，可以增强职工与党组织之间的情感连接。

## 2.3 有利于引导职工创造自身价值

思想政治工作是激发事业单位职工潜能的重要手段，通过创新思想政治工作的方式，可以更有效地引导职工明确个人发展方向，激发其内在动力，在实现单位目标的同时创造自身价值。首先，思想政治工作的创新能够帮助职工树立正确的价值观。传统的思想政治教育多以理论讲解为主，缺乏与职工实际需求的结合，难以触及职工内心深处。而创新后的思想政治工作，可以通过生动的案例分享，让职工在具体情境中感悟到工作的意义。其次，创新思想政治工作能够帮助职工实现个人能力的提升。通过组织形式多样的教育培训和技能提升活动，可以使职工的职业能力得到全面发展。最后，创新思想政治工作能够为职工提供更多展示自身价值的平台。通过设置参与式活动，如项目提案征集、主题讨论会等，可以让职工有机会为单位发展贡献自己的一份力量。在这一过程中，职工不仅能增强对单位的归属感，还能通过实际行动体现个人价值<sup>[1]</sup>。

# 3 事业单位思想政治工作的创新实践

## 3.1 融入新媒体和数字化平台

在信息数字化快速发展的时代，传统的思想政治工作模式已经难以满足事业单位多样化的需求。融入新媒体和数字化平台，为思想政治工作注入新动能，不仅能够扩大宣传覆盖面，还能提升思想教育的互动性。首先，利用新媒体平台可以实现思想政治工作的高效传播。事业单位可以通过微信公众号、微博、短视频平台等形式，向职工传递党的路线方针政策解读以及思想政治教育内容。相比于传统的书面材料，新媒体具有传播速度快、覆盖范围广的优势。例如，

事业单位可以通过制作微党课视频、在线直播党组织活动等方式，让职工随时随地获取教育资源，增强学习的便捷性和主动性。同时，通过新媒体的精准推送功能，可以针对不同部门或岗位的职工定向推送相关内容，提升思想政治教育的实效性。其次，数字化平台的互动性能够增强职工参与思想政治工作的积极性。例如，事业单位可以开发思想政治教育APP或设置在线讨论平台，鼓励职工就工作中遇到的思想困惑或政策理解问题进行在线提问，由党组织及时回应。通过这种互动方式，能够拉近党群关系，增强思想政治工作的感染力。最后，数字化平台可以助力思想政治工作个性化服务的实现。事业单位可以利用大数据技术分析职工的兴趣偏好、思想动态，从而制定更加贴合实际的思想教育内容。例如，通过在线问卷调查，了解职工对教育内容的需求，进而优化学习资源的分配。在这个过程中，职工不仅能够感受到思想政治工作的人性化，还能在单位发展中找到更强的归属感。

## 3.2 引入互动参与机制

在事业单位思想政治工作中，互动参与机制的引入可以有效改变传统单向灌输的教育方式，增强职工的主体意识，使思想政治工作更具吸引力。首先，互动参与机制有助于激发职工的参与积极性。通过组织职工广泛参与的活动，如主题讨论会、组织生活会、问卷调查等，能够让职工畅所欲言，表达个人的思想、需求。例如，在单位重要决策过程中，可以设置专题座谈会或意见征集平台，倾听职工的真实想法。这种参与形式，不仅让职工感受到被重视，还能促使他们更加主动地关注单位的发展，增强对单位的归属感。其次，互动参与机制可以促进职工与党组织之间的双向沟通。在思想政治工作中，单向的灌输往往容易忽视职工的实际需求，导致教育效果不佳。而通过互动参与机制，党组织可以及时了解职工的思想状态和关注问题，从而使思想政治工作更有针对性。例如，事业单位可以通过开设线上互动平台，允许职工随时提出问题或反馈建议，党组织可以根据职工的反馈制定更加精准的教育方案。这种良性互动的模式，不仅拉近了党群关系，还能显著提升思想政治工作的实效性。最后，引入互动参与机制还能够激发职工之间的团队协作意识。在互动活动中，职工需要通过集体讨论、协作完成任务，从而增强彼此之间的信任和合作。例如，组织党建共建活动或职工志愿服务项目，可以在实践中提升职工的团队精神，同时让职工感受到党组织的凝聚力和关怀<sup>[2]</sup>。

## 3.3 强化个性化服务

在事业单位思想政治工作中，强化个性化服务是满足职工多样化需求、提升思想政治工作实效性的关键举措。首先，个性化服务能够精准回应职工的思想需求。事业单位的职工来自不同背景，思想观念、职业诉求和发展目标各不相同。例如，单位可以定期开展思想动态调研，了解职工在工作、生活中的困惑与需求，并根据这些调研结果设计有针对

性的思想教育活动,帮助职工解决思想问题,增强对工作的认可度。其次,个性化服务能够有效提升思想政治工作的亲和力。通过关注职工个体需求,将思想政治工作融入职工的日常生活,可以让教育内容更加贴近实际。例如,为入职的年轻职工提供职业规划指导,为即将退休的职工提供心理疏导,为工作压力大的职工组织减压活动。这种贴心的服务能够让职工感受到党组织和单位的温暖,从而增强思想政治教育的凝聚力。最后,个性化服务还能帮助职工实现个人价值与单位目标的有机结合。事业单位可以通过个性化的岗位设置或发展路径规划,让职工在实现自身价值的同时,为单位贡献更多力量。例如,为在某一领域有专长的职工提供展示平台,鼓励他们在本职工作中充分发挥特长。这种“双赢”的模式不仅有利于职工个人发展,也能够助力单位目标的实现<sup>[3]</sup>。

### 3.4 引入绩效评估机制

引入绩效评估机制是事业单位思想政治工作创新的重要实践之一。通过科学合理的评估体系,不仅能够全面衡量思想政治工作的成效,还能发现问题、总结经验,从而不断优化工作方式,提升思想政治工作的实效性和精准度。一方面,绩效评估机制能够量化思想政治工作的实际效果。在传统模式下,思想政治工作成效往往难以具体衡量,导致工作目标模糊,缺乏改进依据。而通过引入绩效评估机制,可以制定明确的评价指标,将思想政治工作的结果数据化。例如,单位可以根据职工思想动态的稳定性、党群关系的和谐程度等方面进行综合考评。这种量化评估能够清晰展示思想政治工作的成效,为后续工作提供有力支撑。另一方面,绩效评估机制有助于推动思想政治工作从被动向主动转变。在传统模式中,由于缺乏有效的反馈和监督机制,思想政治工作容易流于形式。而通过定期开展绩效评估,可以对工作中的不足进行及时调整,确保工作目标的实现。例如,事业单位可以设立季度或年度评估制度,通过问卷调查、职工访谈或数据分析等方式,了解思想政治工作是否真正满足了职工的思想需求。这种及时反馈的机制不仅能够提高工作的针对性,还能激励思想政治工作者主动创新,增强工作的积极性<sup>[4]</sup>。

### 3.5 建设创新型团队

在事业单位思想政治工作中,建设创新型团队是推动

工作创新发展的重要途径。首先,创新型团队能够为思想政治工作提供新的思路和方法。传统的思想政治工作形式较为单一,容易导致职工产生审美疲劳,影响教育效果。而创新型团队通过集思广益,可以设计出更多富有创意的活动形式。例如,团队成员可以利用新媒体技术制作短视频、开设线上直播课程,或策划结合实际工作的情景化党课,让思想政治教育更具互动性。这种创新实践能够打破传统模式的局限,为思想政治工作带来全新的体验和成效。其次,创新型团队能够推动思想政治工作专业化水平的提升。因此,单位需要注重团队成员的选拔与培养,通过多渠道提升其专业能力。例如,可以定期组织团队成员参加培训、交流活动,学习先进的思想政治工作经验;同时,通过团队内部的协作与讨论,形成资源共享、经验互通的良性循环,从而不断提高团队的整体素质。最后,建设创新型团队能够激发思想政治工作者的责任感和工作热情。在创新型团队中,成员之间的相互支持与鼓励能够营造积极向上的工作氛围,激发个人潜力。单位可以通过设立激励机制,如奖励创新项目,进一步增强成员积极性。团队成员在实现个人价值的同时,也为单位思想政治工作作出更大的贡献。

## 4 结语

总的来说,事业单位思想政治工作应继续坚持以人为本的理念,注重结合技术创新与管理创新,深化理论与实践探索,不断优化工作方式。在工作推进过程中,应善于总结经验,及时调整策略,努力在思想引领、文化建设方面取得更大突破。通过思想政治工作的持续创新,事业单位不仅能够更好地履行社会责任,还能为国家和社会的全面发展提供更加坚实的思想基础。

## 参考文献

- [1] 胡婷婷.关于“互联网+”视域下的事业单位思想政治工作创新策略探析[J].长江丛刊,2022(6):177-179.
- [2] 陈忠春.事业单位加强职工思想政治教育工作的策略探析[J].新丝路:下旬,2023(4):151-153.
- [3] 李海鑫.新形势下事业单位思想政治工作的创新策略[J].新丝路:下旬,2023(8):23-24.
- [4] 邹莉,陆盛华.公共卫生事业单位思想政治工作的创新研究[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,2024(1):89-92.

# Reflection on Strengthening the Construction of Political Work Cadres in State-owned Enterprises

Lingling Liu

Sinopec Group, Beijing Yanshan Petrochemical Co., Ltd., Beijing, 102500, China

## Abstract

State-owned enterprises occupy a pivotal position in China's economic system, and their healthy development is of great significance to promoting national economic growth and social stability. As the key of party affairs and ideological and political work, political cadres play a pivotal role in the management of state-owned enterprises, cultural construction and employee unity. In view of the current situation and existing problems of political cadres in state-owned enterprises in China, this paper discusses the necessity and possibility of strengthening the construction of the team. In this process, the innovation of working methods, the strengthening of practice, and the close combination with enterprise management and production practice all play a vital role in promoting the construction of corporate culture and the promotion of staff cohesion. The long-term development of state-owned enterprises is strongly supported by the optimization of the selection mechanism of political cadres, the strengthening of training and education, and the establishment of the incentive mechanism, so as to effectively improve the overall quality and work efficiency.

## Keywords

state-owned enterprises; political cadres; team building; ideological and political work; corporate culture

## 加强国有企业政工干部队伍建设的思考

刘灵灵

中石化集团北京燕山石化有限公司, 中国·北京 102500

## 摘要

国有企业在中国经济体系中占据着举足轻重的地位,其健康发展对于促进国家经济增长、社会稳定具有重要意义。党务和思想政治工作之要,政工干部在国企管理、文化建设与员工团结中,扮演着举足轻重的角色。针对中国国有企业中政工干部队伍的现状及存在的问题,论文探讨了强化该队伍建设的必要性与实施可能性。在此过程中,创新工作方法,实践锻炼的强化,以及与企业管理及生产实际的紧密结合,均对企业文化建设及员工凝聚力的提升起到至关重要的推动作用。国有企业的长远发展得以有力支持,得益于对政工干部队伍选拔机制之优化、培训与教育之强化以及激励机制之建立,从而有效提升整体素质与工作效能。

## 关键词

国有企业; 政工干部; 队伍建设; 思想政治工作; 企业文化

## 1 引言

在中国经济发展的大潮中,国有企业以其核心地位和重要作用,既是经济发展的中坚力量,亦肩负着社会义务与政治任务。在新时代中国经济发展的背景下,不断深化的市场化改革促使国有企业面临愈发繁杂的国际国内环境以及愈发激烈的市场挑战。面对当前形势,提升国有企业的管理质量、增强企业文化塑造能力、增强员工团结协作及战斗能力,成为亟待解决的关键课题。党在国有企业的核心力量——政工干部,肩负着思想政治工作与企业文化建设等多重使命,其队伍建设质量对企业稳健发展产生直接影响。

## 2 国有企业政工干部队伍建设的现状

国有企业政工干部队伍建设,历来是党和国家关注的重要领域,直接关系到企业的政治方向、文化建设以及员工的凝聚力。然而,当前部分国有企业政工干部队伍在整体素质、工作能力以及实践经验方面仍存在一些亟待解决的问题。从政工干部队伍的构成来看,尽管多数企业已逐步建立起专职的政工干部团队,但部分企业的政工干部队伍建设依然滞后,队伍规模较小,人员流动较大,岗位配置不合理,专业背景单一。政工干部在岗位上往往侧重行政管理或人事事务,对企业发展的推动作用未能得到充分发挥<sup>[1]</sup>。

在政策理论、企业文化与思想政治工作等领域,普遍存在政工干部专业素质与业务能力薄弱的现象,尤其在系统性培训方面缺失明显,部分从事思想政治工作的干部,仅限

【作者简介】刘灵灵(1975-)女,政工师,中国北京人,从事党建工作研究。

于日常的宣传事务，未能深入理论探讨与实操技能锻炼，致使难以激发员工积极性和创新潜能。政工干部在工作中，其工作方式和传统模式占据主导，创新元素相对匮乏。思想政治工作领域，众多政工干部手段单一，缺乏丰富的工作方法和互动沟通，致使工作形式化和官僚化倾向明显，难以切实满足员工思想需求。

对政工干部实施的评价体系尚显单一且考核手段较为粗放，过分强调其政治立场和思想表现，而对企业发展实际贡献关注不足。在国有企业中，政工干部队伍虽有所进步，但就其建设的广度而言，仍有显著的不足之处。在推动政工干部队伍建设的进程中，需重点于选拔、培养与考核的全方位提升。

### 3 加强国有企业政工干部队伍建设的必要性

加强国有企业政工干部队伍建设，具有重要的现实意义和长远的战略价值。政工干部队伍直接关系到国有企业的政治方向和决策执行力。紧密关系于政工干部队伍的构建与引领，执行党的方针政策的政工干部，肩负着传播党的理论、推进政治学习和深化意识形态工作的使命，确保政工干部具备高水平的专业素质与政治觉悟，此举对国有企业准确执行党和国家方针政策至关重要，进而显著提升企业决策效能与执行力，助力企业持续稳定发展。企业文化建设的核心，是政工干部扮演着至关重要的角色。在经济效益之外，国有企业在文化塑造与凝聚力提升方面亦需倾注心力，政工干部依托思想政治工作，助力员工塑造正确价值观念与职业理念，从而提升员工思想境界与团队凝聚力<sup>[2]</sup>。

政工干部在推进企业创新和提升员工素质方面也扮演着不可忽视的角色。他们致力于提高员工的综合素质，成为企业发展的关键力量。在科技进步日新月异与市场需求快速更迭的背景下，国有企业正承受着转型升级与创新发展的巨大压力。在员工思想政治觉悟的引领下，政工干部助力塑造创新理念，激发工作热情与创造力，进而推动企业实现技术创新与管理创新的双重突破。在企业中，政工干部职责之一便是强化企业承担的社会责任与员工对企业的认同感，肩负经济效益使命的同时，国有企业亦需担纲社会责任的重任。思想政治工作由政工干部实施，旨在强化员工的社会责任感，进而推动企业与社会、员工与企业之间的和谐共生。提升企业社会声望，增进员工归属感与忠诚度实乃关键所在。强化政工干部队伍建设，不仅与国有企业的政治与文化稳定紧密相连，亦对企业创新能力、社会责任及其长远发展产生直接影响。在习近平新时代中国特色社会主义思想不断前进的征程中，国有企业扮演着愈发关键的角色，其在经济、政治和社会领域的影响力日益凸显。

## 4 加强国有企业政工干部队伍建设的路径

### 4.1 完善政工干部选拔机制，注重德才兼备

完善政工干部的选拔机制是确保干部队伍质量的关键。

在挑选政工干部过程中，必须坚守德才兼备的准则，兼顾其政治素养与治理能力及实践经历。在选拔阶段，政治品质作为首当其冲的评估指标，政工人员必须具备稳固的信念，并能在繁杂的工作境遇中维持强烈的政治洞察力和政治担当，确保在思想层面上与党和国家步调统一。政工干部在肩负企业文化建设使命的同时，亦需具备卓越的业务技能与组织协调潜能，以确保思想政治工作的成效，助力企业汇聚力，促进企业文化建设的持续发展。在构建严谨的选拔体系过程中，政工干部需兼备坚实的政治理论功底与卓越的实操技能，以确保其在企业发展中提供高效服务。优化选拔机制，强化流程的公开透明度，以保障选拔过程的公正性，促使杰出人才得以显露出头角<sup>[3]</sup>。

### 4.2 加强政治理论学习与提高思想政治工作能力的培养

加强政工干部的政治理论学习和思想政治工作能力的培养，是提升政工干部素质的核心。深化对党和国家方针政策的理解，政治理论学习实则是一场强化政治意识、提升政治判断力与执行力的关键实践。企业员工的意识形态觉悟、工作热情及团队向心力，均受政工干部思想政治工作能力的直接影响。在新的形势下，政工干部必须持续学习，增强对思想政治工作的敏锐洞察力和预见性，及时了解社会政治变迁，并依据企业具体情况，为企业的长远发展确立恰当的政治导向。政工干部通过深化政治理论学习的实践，不仅显著提升了自身的政治理论素养，而且有效促进了理论与实践相结合，进而有力地推进了企业思想政治工作的深入发展。企业文化建设中，政工干部需融合政治理论，拟定专属方案，创新破解思想政治工作中的诸多挑战。政工干部通过参与定期的政治理论学习与思想政治工作培训，整体素质得以显著提升，进而确保其在日常工作中能够高效发挥思想政治工作职能。

### 4.3 提高政工干部的实践能力，注重实际工作经验的积累

政工干部的实践能力是其在实际工作中发挥作用的重要基础。政工工作不仅是理论知识的传达，更需要在实践中检验和提升其有效性。因此，提高政工干部的实践能力，尤其是注重实际工作经验的积累至关重要。政工干部应该通过参与企业的日常管理、员工关系协调、文化活动组织等各类工作，积累实战经验，提升实际问题处理能力。在具体工作中，政工干部可以通过加强与员工的沟通交流，了解员工的思想动态，及时解决员工的困惑与问题，增强员工的归属感和凝聚力。

### 4.4 创新工作方式方法，提升服务企业发展的综合能力

创新工作方式方法是提升政工干部综合能力的关键。会议与报告虽规范，然政工作业常过分依赖此二形式，实则忽视员工实际需求，易致成效滞后与员工参与度降低。因此，

综合能力提升，政工干部需在实践中不断革新工作模式，以服务企业发展。在现代信息技术的助力下，借助数字化平台进行在线学习与互动交流，有效超越了传统工作模式的限制。政工干部需深入企业基层，了解员工需求与企业现状，在思想政治工作中更多地采取贴近实际、具有针对性的举措。通过举办多元化团队建设与文化互动活动，旨在强化员工团队精神及整体协作效率。实施创新的工作方法，旨在提高政工干部综合素质，助力企业成长，并将企业文化与思想政治工作融合于企业发展战略之中，以实现协同效应。

#### 4.5 建立激励机制，调动政工干部的积极性和创造性

建立激励机制是调动政工干部积极性和创造力的重要保障。政工干部在思想政治工作中，通过设置合理的奖惩制度，被激励机制激发出创新精神与工作热情，政工干部的积极性和创造性得以显著提升。该机制不仅激励了政工干部的工作热情，更促进了其创新意识的增强。设立年度优秀政工干部奖、优秀思想政治工作奖，旨在表彰那些在政工领域贡献卓越的干部。此外，通过薪酬和晋升等激励措施，进一步巩固了政工干部的职业认同感，激发了他们工作的主动性。政工干部在创新能力的提升过程中，激励机制的确立有助于他们在实践中不断提出新颖的工作方法和解决方案。实施激励机制，物质与精神并重，旨在让政工干部在工作中体验到认可与尊崇，进而更有效地承担职责，助力企业持续成长。政工干部在激励机制的推动下，其积极性、创造力和团队协作能力均得到显著提升，为企业的运营效率和未来发展源源不断地注入活力。

### 5 加强政工干部队伍建设的政策建议

加强政工干部队伍建设对于提升国有企业的思想政治工作质量和促进企业持续发展具有重要意义。为确保政工干部选拔机制更加科学和公正，应着重强调选拔标准的德才兼备原则，选拔政工干部时，必须严格审视其政治觉悟与思想水平，并高度重视其在组织架构及交流协商领域的技能。企业需依时代步伐调整选拔制度，以贴合实际需求，确立适应时代发展的评价准则，从而保证选拔出的干部具备卓越的实际操作技能与思想政治素养。在政工干部选拔过程中，强调多元性，倡导吸纳拥有实践经验及创新意识的个人加入，以此拓宽政工团队的知识领域和工作手段。政工干部素质的提升，离不开对政治理论学习的深化与思想政治工作能力的加强。政工干部需定期投身于政治理论和思想政治工作的系统培训，深入学习党和国家的最新政策理论，并同步强化与时

代同步的思想政治教育，确保其能够及时了解社会政治环境的变化，掌握适应新形势下的工作方法。

政工工作不仅仅是理论教育，更多的是通过实践来提升干部的实际能力。定期让政工干部深入基层与企业生产一线参与活动，此举措旨在显著提升其与员工沟通及解决实际问题的能力。政工干部若能累积丰富的实践经验，便能更精准地洞察员工的思想走势，进而拟定出切实可行的执行策略，显著增强思想政治工作的实效性。有效提升政工干部的全面素质，离不开创新工作方法与手段的运用。政工干部应积极拥抱现代信息技术，借助互联网、大数据、人工智能等工具，革新工作模式，从而提高工作效率，并在此过程中开展线上教育、远程互动等多元化活动，以增强思想政治工作的灵活性与针对性。采取新颖的工作手段，政工干部的积极性得到显著提高，亦能更有效地迎合企业现代化进程的多样化需求。

建立完善的激励机制，调动政工干部的工作积极性。在构建激励机制的过程中，必须同时融入物质奖励与精神激励的双重元素，通过构建一套公正合理的奖惩体系，旨在激发政工干部的工作潜能，促使他们勇于提出创新思维和解决方案。为了构建一套高效的评价机制，需对政工干部的工作成效进行细致评估，并据此提供恰当的奖赏与职业发展机遇，从而有效提振干部们的职业热情与创新能力。强化选拔流程、深化理论与实践技能锻炼、开拓创新工作途径及构建激励措施，有力地促进了政工干部团队的整体能力提升，为国有企业的可持续发展提供坚强的思想政治保障。

### 6 结语

加强国有企业政工干部队伍建设，不仅仅是提升干部个人素质的过程，更是企业整体发展的需求。通过完善选拔机制、强化理论学习、提升实践能力、创新工作方式和建立激励机制，可以为企业的长远发展提供坚实的思想政治保障，推动国有企业在激烈的市场竞争中保持优势，履行好社会责任，实现高质量发展。

#### 参考文献

- [1] 黄建材.加强国有企业干部队伍建设的思考[J].现代企业文化, 2023(27):137-140.
- [2] 冯跃.加强国有企业政工干部队伍建设的实现路径[J].新西部, 2022(7):137-139.
- [3] 贺洪刚.加强国有企业干部队伍建设的思考和实践[J].现代企业文化,2022(8):149-151.

# Exploration of the Centralized Management Mode and Innovative Path of State-owned Enterprise Funds

Sufang Gong

Xinjiang Architectural Design and Research Institute Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

## Abstract

In recent years, the centralized fund management model (hereinafter referred to as the “centralized fund model”) has been widely applied in many state-owned enterprises. Especially in large central and local state-owned enterprises, the centralized fund management model is considered an important means to improve the efficiency of fund utilization, reduce fund management costs, minimize financial risks, and optimize resource allocation. However, although this model has achieved remarkable results in practice, it still faces problems such as lagging informatization level, insufficient flexibility in fund scheduling, and poor internal cooperation. This paper starts from the current situation of fund management in state-owned enterprises, explores the advantages and disadvantages of the centralized fund management model, analyzes the innovative path under the new situation, and proposes specific measures to improve the existing model, in order to provide theoretical support and practical reference for the innovation of fund management in state-owned enterprises.

## Keywords

state-owned enterprises; centralized management of funds; innovation path; financial risk; fund allocation

## 国有企业资金集中管理模式与创新路径探索

龚素芳

新疆建筑设计研究院股份有限公司, 中国·新疆 乌鲁木齐 830000

## 摘要

近年来, 资金集中管理模式(以下简称“资金集中模式”)在许多国有企业中得到了广泛应用。特别是在大型央企和地方国有企业中, 资金集中管理模式被认为是提升资金使用效率、降低资金管理成本、减少财务风险和优化资源配置的重要手段。然而, 尽管这一模式在实践中取得了显著成效, 但仍然面临着信息化水平滞后、资金调度灵活性不足、内部协作不畅等问题。论文从国有企业资金管理现状出发, 探讨了资金集中管理模式的优势与不足, 分析了在新形势下的创新路径, 提出了改进现有模式的具体措施, 以期为国有企业的资金管理创新提供理论支持和实践参考。

## 关键词

国有企业; 资金集中管理; 创新路径; 资金风险; 资金配置

## 1 引言

国有企业作为中国经济的重要支柱, 其资金管理水平直接影响着企业的运营效率和市场竞争力。传统的资金管理模式下, 国有企业通常依赖分散式管理, 各部门、各子公司独立管理资金, 容易造成资金浪费、资金流动不畅以及风险难以控制。为了提高资金使用效率和抗风险能力, 资金集中管理模式逐渐成为国有企业资金管理的主流。资金集中管理模式通过将企业内部的资金进行集中调度和管理, 确保资金能够在集团内部高效流转、合理配置。这种模式不仅可以提高资金使用效率, 降低资金成本, 还能有效规避企业在资金流动中可能面临的风险。但随着经济环境的变化和技术的进

步, 现有的资金集中管理模式也暴露出了一些不足。如何在新的经济形势下进行创新, 推动国有企业资金管理的转型, 成为亟待解决的问题。

## 2 国有企业资金集中管理模式的现状与问题

### 2.1 资金集中管理的现状

随着市场竞争的加剧和国有企业改革的深入, 越来越多的国有企业, 尤其是大型央企和地方国有企业, 开始实施资金集中管理模式。资金集中管理模式通过设立统一的集中账户、实现资金的集中调度和统一管理, 优化了企业的资金流动机制。这种模式有助于消除资金分散管理带来的低效与不规范, 提升了资金的使用效率和资金安全性。在实施资金集中管理的过程中, 许多企业通过设立内部银行、财务公司等形式来集中管理和调配企业的各项资金。通过内部银行的资金池, 企业能够灵活调度和合理配置集团内部各子公司的

【作者简介】龚素芳(1987-), 女, 中国四川达州人, 本科, 中级会计师, 从事财务管理、会计管理研究。

资金，避免了资金的闲置和滞留，提高了资金的周转速度。例如，一些大型央企通过建立内部财务公司，向子公司提供统一的资金调度和融资服务，不仅使得资金流转更为顺畅，而且可以通过集中采购等方式降低融资成本。

资金集中管理模式带来了显著的效益，但实施过程中仍面临一些挑战。在资金管理的具体操作中，部分企业仍然依赖传统的资金管理手段，信息化建设尚未全面普及，导致部分资金流动不够透明，资金的调度与管理效率不高。因此，如何提升资金集中管理的灵活性和信息化水平，成为当前许多国有企业面临的课题。

## 2.2 资金集中管理的优势

资金集中管理模式的实施显著提高了企业资金的使用效率、降低了资金成本，并有效减少了企业的财务风险。

首先，资金集中管理使得企业内部的资金调度更加灵活，避免了不同部门和子公司资金的闲置或滞留。通过将资金集中到一个统一的平台或账户，企业能够实时了解集团内部的资金状况，从而更精准地调配资金资源。相比分散式管理，资金集中管理能够大大提高资金的周转速度，减少资金的闲置时间，进而提升了资金使用效率。

其次，资金集中管理模式有助于企业降低融资成本。在传统的分散管理模式下，各个子公司可能面临较高的融资成本，而资金集中管理模式则能够通过集中管理和调度资金，减少资金的浪费和冗余支出。此外，资金集中管理还能够增强企业与银行等金融机构的议价能力，提高融资的灵活性和优惠条件。尤其在企业进行大规模融资时，集中管理的资金池使得企业能够更高效地满足资金需求，减少融资过程中的摩擦成本。

最后，资金集中管理有效降低了企业的财务风险。通过集中管理，企业能够全面掌握各部门、子公司资金的流动情况，及时发现潜在的财务问题。资金集中管理不仅提高了资金流动的透明度，还能通过集中监控和分析数据，及时预警和应对资金风险。例如，在突发的市场变化或者资金短缺时，企业可以通过资金调度系统迅速调动资金，保证企业的资金安全性和运营稳定性<sup>[1]</sup>。

## 2.3 资金集中管理存在的问题

尽管资金集中管理模式具有多方面的优势，但在具体实施过程中，许多国有企业仍面临着信息化水平滞后、资金调度灵活性不足、内部协作不畅等问题。首先，信息化建设滞后是资金集中管理模式面临的重大问题之一。尽管许多企业已经尝试采用信息化手段进行资金集中管理，但由于信息化水平的不均衡，很多企业的资金管理系统仍然存在数据不准确、处理不及时的问题。部分企业的资金管理系统仍然依赖人工操作，缺乏实时数据更新和智能决策支持，导致资金调度的透明度不足和效率较低。其次，资金集中管理模式下，资金调度的灵活性不足，尤其在面对复杂的市场环境和突发的资金需求时，企业往往无法快速响应。在传统的资金集中

管理模式下，企业的资金调度通常依赖于手动操作和审批流程，缺乏高效、灵活的资金调度机制。在市场波动剧烈或急需资金周转时，企业可能无法及时调动资金，导致经营活动受到限制，影响了资金的使用效率和企业的应急响应能力。最后，尽管资金集中管理能够实现资金的集中调配，但如果企业内部各部门之间的协作不够紧密，资金的高效配置和使用仍然会受到影响<sup>[2]</sup>。

## 3 资金集中管理模式的创新路径

### 3.1 推进数字化转型

在当今信息化时代，数字化转型已成为提升企业管理水平、增强竞争力的重要手段。对于国有企业而言，推进资金集中管理模式的数字化转型，不仅是提升资金管理透明度和效率的关键，更是确保资金安全、降低财务风险的基础。数字化转型的核心在于通过信息技术的应用，提升资金管理的实时性、精准性和智能化水平，使得企业能够更加高效、灵活地应对日常运营和市场变化。

国有企业应加大对资金管理信息系统的投资，尤其是引入先进的ERP（企业资源计划）系统、财务管理软件、大数据分析平台等工具。这些技术的引入能够实现对资金流动的实时监控和分析，从而提高资金调度的透明度，减少人为错误或遗漏。通过这些系统，企业能够全面掌握资金的来源、用途和流向，确保资金的高效使用，避免资金的闲置、浪费或滞留。在资金管理的数字化过程中，企业可以将所有资金信息集中到一个统一的系统平台，减少了传统人工审核和手动输入的复杂性，同时提高了资金流转的速度和准确性。此外，数字化转型还能够帮助企业在资金风险控制方面做出更精确的预测与决策。通过大数据分析，企业能够及时发现资金使用中的潜在风险，制定合理的风险应对策略。通过对历史数据的回溯与分析，企业可以预测未来资金的需求和流动趋势，从而提前做好资金安排。这种预测功能使得资金管理不仅仅是对当前状况的反应，更能够提前布局，优化资金的调配和使用，防范资金紧张或滞留等风险。借助现代信息技术，企业能够在资金流动中实现实时监控，并通过数据分析发现资金管理中的问题，从而在最短的时间内做出调整和优化。

### 3.2 加强资金调度的灵活性

在资金调度灵活性方面，未来国有企业应积极探索引入智能化资金管理工具，如基于大数据分析、人工智能（AI）和机器学习技术的资金调度系统。这些智能化工具可以实时监控企业内部资金的流动情况，通过对资金需求的预测和资金剩余的自动分析，优化资金的调度流程。通过大数据分析，企业可以准确把握各部门、子公司和市场环境对资金的需求，并根据这些需求进行精确调配。与传统的人工审批流程相比，智能化资金调度系统能够大幅提高响应速度，及时调动资金满足各项需求，特别是在资金短缺或紧急资金需求的

情况下,智能系统可以自动优先调度资金,确保资金流动的高效和顺畅。

在实施资金集中管理时,企业应增强各部门之间的信息共享与协作。资金调度不仅是总部的责任,子公司、业务部门也需要及时反馈资金使用情况和资金需求。通过智能化资金调度系统,企业能够在不同层级之间建立起快速、透明的资金沟通机制,确保资金调度的顺畅和灵活。此外,企业还可以通过资金池的方式将集团内部的资金进行集中管理,在资金紧张时,可以通过集中调度,快速满足各子公司和业务单位的资金需求,提高整体资金使用的灵活性和效率。

### 3.3 优化资金集中管理的组织结构

第一,企业应建立更加高效的内部协调机制,强化总部与各子公司、各业务部门之间的沟通与协作。资金集中管理模式要求总部能够实时掌握集团内部各子公司的资金需求和使用情况,并根据实际需要合理调配资金。然而,在实际操作中,由于信息流通不畅或各部门之间的协调不够紧密,资金的配置和调度可能会遇到障碍。因此,企业应加强资金管理部门与各业务部门的沟通与协作,确保信息的透明共享,减少资金流动的阻力。此外,企业应设立专门的资金管理委员会,负责资金管理工作的统筹协调,确保资金调度决策的高效性和准确性<sup>[3]</sup>。

第二,企业应进一步优化资金管理的决策机制,提升资金使用的透明度和合理性。资金管理委员会应在企业资金管理起到核心作用,不仅负责资金的调度和配置,还应承担风险评估和财务监督的责任。委员会成员应来自不同业务领域,以确保各部门的需求得到充分考虑。通过建立这一机制,企业能够确保资金流动的合理性,避免资金资源的浪费或不均衡配置,提高资金的使用效率。

### 3.4 实施风险预警和控制机制

在资金集中管理模式下,企业不仅要关注资金的使用效率和灵活性,还要加强资金风险的控制。资金风险控制是资金管理至关重要的环节,尤其在当前全球经济不确定性加大的背景下,资金管理中的风险更加复杂多变。国有企业应当建立健全的资金风险预警机制,通过实时监控资金流动、利用大数据分析预测资金使用中的潜在风险,确保资金安全。

资金风险预警机制的核心在于通过对资金流动情况的

实时监控,识别资金使用中的潜在风险。例如,企业可以设立资金风险预警模型,通过大数据平台对资金流动进行全面监控,及时发现异常资金流动或资金短缺等情况。通过智能化分析工具,企业可以识别出资金管理中的薄弱环节,如资金存量不足、资金周转率过低或资金滞留过久等问题,从而提前采取应对措施,避免风险进一步扩大。企业还应定期进行风险评估,结合外部市场变化、行业政策等因素,对资金流动的风险进行预测,并根据预测结果做出调整。

### 3.5 资金集中管理模式与预算相结合

资金集中管理模式与预算相结合是企业财务管理中的一种有效策略,通过将企业资金资源统一管理和协调使用,并与预算编制和执行紧密衔接,提升资金的使用效率和流动性。在该模式下,企业以预算为导向,根据年度预算计划确定资金需求和分配方案,将各部门、各项目的资金使用计划纳入统一的资金池管理。通过这种集中管理,企业可以实时监控资金流向,优化资金配置,降低资金闲置或短缺的风险。例如,当某项目的实际支出偏离预算时,集中管理模式可以及时调整资金调拨,确保资源优先满足核心业务需求。此外,这种模式还能强化企业内部资金流动的透明度和可控性,避免重复投资和资金浪费,有助于实现企业财务管理的精细化和科学化。

## 4 结语

国有企业的资金集中管理模式是提高资金使用效率、降低财务风险的重要手段。然而,随着市场环境的变化和技术的进步,传统的资金集中管理模式面临着一定的挑战。企业需要积极推进信息化建设,提升资金调度的灵活性,优化资金管理的组织结构,增强风险预警能力,以确保资金管理的高效、安全。只有在不断创新和优化资金集中管理模式的过程中,国有企业才能在激烈的市场竞争中占据有利地位,持续推动经济高质量发展。

### 参考文献

- [1] 任文靖.国有企业加强资金集中管理的策略研究[J].市场瞭望,2024(21):136-138.
- [2] 张苗苗.国企资金集中管理与流动性风险控制策略研究[J].上海商业,2024(10):148-150.
- [3] 何艳华.加强国企资金集中管理促进企业高质量发展[J].中国商界,2024(10):220-221.

# Play the Exemplary Role of Leading Cadres in Production Safety

Xiping Zhang

Sinopec China Crude Oil Construction Engineering Co., Ltd., Puyang, Henan, 457001, China

## Abstract

With the rapid development of social economy, the problems of safety production have become increasingly prominent, and become the focus of enterprises and the society. Safety production is the foundation of the stable development of the company, and the party members leading cadres as the core force of the company, its leading role is particularly important in safety production. This paper aims to discuss how the party member leading cadres play a leading role in production safety, and analyze the responsibilities and role of the party member leading cadres in production safety through the combination of theory and practice. By deepening the guidance of party building, improving the safety literacy of leading cadres, strengthening the construction of grass-roots Party organizations, improving the supervision and assessment mechanism and other measures, the company promotes the company to achieve high-quality development in safety production.

## Keywords

safety production; Party member; leading and exemplary role

## 在安全生产中发挥党员领导干部引领模范作用的研究

张希平

中石化中原油建工程有限公司, 中国·河南 濮阳 457001

## 摘要

随着社会经济的飞速发展, 安全生产方面的问题也日益凸显, 成为企业和社会关注的焦点。安全生产是公司稳定发展的基础, 而党员领导干部作为公司的核心力量, 其引领模范作用在安全生产中尤为重要。论文旨在探讨党员领导干部如何在安全生产中发挥引领模范作用, 通过理论与实践相结合的方式, 分析党员领导干部在安全生产中发挥的职责和作用。通过深化党建引领, 提升领导干部安全素养, 强化基层党组织建设, 完善监督考核机制等措施, 推动公司在安全生产中实现高质量发展。

## 关键词

安全生产; 党员; 引领模范作用

## 1 引言

安全生产是公司生存和发展的基石, 也是国家和社会稳定的重要保障。习近平总书记 2023 年 6 月 6 日就做好安全生产工作作出重要指示: “要始终把人民生命安全放在首位”, 并指出“把安全生产责任制落到实处, 切实防范重特大安全生产事故的发生”。2013 年 7 月 18 日, 习近平总书记指出: “管业务必须管安全、管生产必须管安全”, 并强调“要党政同责、一岗双责、齐抓共管”。党员领导干部作为公司的核心力量, 其言行举止对全体员工具有强大的示范效应<sup>[1]</sup>。基层单位党员领导干部, 要认真贯彻并落实公司和上级公司安全生产领域的部署和安排, 认真做好党政同责、一岗双责、齐抓共管、失职追责工作, 并严格落实安全生产

责任制, 深入贯彻安全发展理念, 充分发挥基层党支部战斗堡垒作用和党员干部先锋模范作用, 以规范安全管理和操作行为为己任, 不断改善工作现场安全环境, 加大安全生产工作力度, 把党员领导干部的先进性体现在安全生产、创造一流经营业绩上, 确保实现安全生产长治久安。

## 2 党员领导干部在安全生产中的职责与作用

### 2.1 党员领导干部在安全生产中的职责

①明确安全生产主体责任。党员领导干部作为公司的管理者和决策者, 要明确自身在安全生产中的主体责任, 全面贯彻落实党的安全生产的方针政策, 建立健全安全生产责任制, 确保公司安全生产工作的顺利开展。同时, 党员领导干部还应加强安全生产宣传教育, 增强全体员工的安全意识, 提升自我保护能力<sup>[2]</sup>。

②制定并落实安全生产规章制度。党员领导干部要积极参与制定公司的安全生产规章制度, 确保其符合国家法律

【作者简介】张希平(1984-), 女, 中国河南人, 本科, 助理政工师, 从事党建思想政治研究。

法规、符合行业标准等要求。同时，还应监督、落实基层严格地执行安全生产规章制度，并加强安全检查和监督，及时发现并尽快消除安全隐患。

③加强安全生产投入与保障。党员领导干部要重视在安全生产方面的投入，确保有足够的安全生产经费和资源保障，并合理规划和使用安全生产经费，加强安全设施建设和维护，提高安全生产保障水平<sup>[3]</sup>。

## 2.2 党员领导干部在安全生产中的作用

①引领示范作用。党员领导干部是公司的中坚力量，其言行和举止对员工都有强大的示范效应，要带头遵守安全生产规章制度，积极参与安全生产活动，树立良好的安全形象。通过自身的引领示范作用，激发全体员工的安全生产积极性，形成人人关心安全生产、人人参与安全生产的良好氛围。

②组织协调作用。党员领导干部在安全生产中发挥着重要的组织协调作用，要加强与各部门之间的沟通协调，确保安全生产工作的顺利开展。同时，还应积极协调解决在安全生产中存在的问题和矛盾，积极推动安全生产工作的持续改进、全面提升。

③监督考核作用。党员领导干部应加强对安全生产工作的监督考核，确保各项安全生产措施得到有效落实，要进一步建立、健全安全生产考核机制，将安全生产工作更细致地纳入企业绩效考核体系，确保做到安全生产工作中表现突出的部门和个人有表彰和奖励，存在问题的部门和个人有问责和处罚。

## 3 党员领导干部引领推动安全生产工作的优势

党员领导干部具有较高的政治觉悟和责任感，能够从全局出发看待安全生产问题的重要性。具备较强的组织协调能力，能够有效地整合资源，推动安全生产工作的开展。在员工中具有较高的威信和影响力，其言行能够起到良好的示范作用<sup>[4]</sup>。

①党员领导干部大部分都在关键岗位，能够发挥典型、引领、辐射、带动作用，带头保安全、促生产，以身作则落实安全生产规章制度，及时处理，及时纠正违章、违纪的苗头，引导员工在生产施工作业中自主形成安全生产责任意识，带动全员提高安全观念、筑牢安全生产防线，在实现安全生产及施工中具有不可替代的作用。

②党员领导干部在不断深化安全生产管理的要素关系调整中能够妥善处理各种矛盾，在强化安全教育培训、凝心聚力、规范行为、培育安全文化建设、营造健康向上的安全文化氛围、助推安全理念深入人心等方面起到关键作用。

## 4 提升党员领导干部在安全生产中引领模范作用的策略

### 4.1 深化党建引领，强化安全生产意识

深化党建引领是提升党员领导干部在安全生产中引领

模范作用的关键<sup>[5]</sup>。各级党组织要积极探索党建引领安全生产模式，将党建工作与安全生产工作紧密结合。通过开展“党建+安全生产”主题活动、举办安全生产培训班等方式，引导党员领导干部带头认真学习党的安全生产方针政策，增强安全生产意识。同时，还应加强安全生产宣传教育，进一步增强全体员工的安全意识、提升自我保护能力。

### 4.2 提升领导干部安全素养，加强安全管理能力

提升领导干部的安全素养和安全管理能力是保障公司安全生产的重要前提。公司所属单位应注重提升领导干部的安全素养和专业水平<sup>[6]</sup>。通过举办安全生产培训班、研讨会等活动，组织领导干部认真学习安全生产方面的法律法规、行业标准和管理知识。同时，公司还应激励领导干部参加安全资格考试和认证考试，取得相应的安全资格证书。通过这些措施，进一步提高领导干部的安全素养、安全管理能力，为公司的安全生产工作提供有力保障。

### 4.3 强化基层党组织建设，发挥战斗堡垒作用

强化基层党组织建设是提升党员领导干部在安全生产中引领模范作用的重要保障。公司所属单位要加强党组织的建设，不断提高各单位党组织的凝聚力和战斗力。要通过进一步健全基层党组织的工作机制、加强党员教育管理等方式，增强党员的党性修养和安全意识。同时，组织基层党组织开展安全生产主题活动，引导党员在安全生产及现场施工中发挥先锋模范作用。通过这些措施，强化党组织的战斗堡垒作用，为公司的安全生产工作提供坚实的保障。

### 4.4 完善监督考核机制，推动安全生产责任的落实

完善监督考核机制是推动落实安全生产责任的重要手段<sup>[7]</sup>。公司所属各单位应进一步健全安全生产考核机制，把安全生产工作更细致地纳入绩效考核体系。通过加强对安全生产工作的监督检查和考核评估，对存在问题的项目和个人进行问责和严肃处理。通过这些措施，推动安全生产责任的落实和安全生产工作的持续改进。

### 4.5 加强安全文化建设，营造良好安全氛围

加强安全文化建设是提升党员领导干部在安全生产中引领模范作用的重要途径。公司应进一步加强安全文化建设，努力营造浓厚的安全氛围。通过开展安全文化活动、宣传安全知识等方式，进一步增强全体员工的安全意识，提高自我保护能力。同时，还应鼓励员工积极参与安全文化建设活动，共同营造安全、和谐的工作环境。通过这些措施，加强安全文化建设，为公司的安全生产工作提供强有力的文化支撑。

## 5 党员领导干部在安全生产中如何发挥先锋模范作用

党员领导干部在安全生产中发挥着至关重要的引领作用。他们不仅是安全生产的组织者、推动者，更是实践者和示范者。以下是关于党员领导干部如何在安全生产中发

挥引领模范作用的建议:

①树立安全发展理念。党员领导干部应提高政治站位,深化理论学习,牢固树立安全发展理念,做安全思想教育的引领者。将学习贯彻习近平总书记关于安全生产的重要论述纳入党委会议的“第一议题”,作为理论学习中心组学习的重要内容。通过深入推行“会前安全教育五分钟”,结合石油石化行业和工程建设领域的安全生产特点,教育引导党员、干部员工将“发展决不能以牺牲安全为代价”“一切事故都是可以预防和避免的”等安全理念牢记在心,从而切实增强全体员工安全生产的责任感、使命感<sup>[8]</sup>。

②强化安全管理责任。党员领导干部应认真履行安全生产“党政同责、一岗双责”的要求,强化责任担当,明确职责定位,进一步健全以单位主要负责人为核心的安全生产领导负责制。通过制定领导班子成员安全行动计划,明确各层级的安全职责,推动安全责任层层落实。同时,将安全生产作为党建考核、干部选拔任用的一票否决指标,确保安全生产责任得到有效压实。

③带头执行安全规章制度。党员领导干部要率先垂范,做安全行为先锋模范的践行者,带头学习和遵守安全规章制度,严格落实领导干部个人安全行动计划和安全承包责任制,深入基层一线,亲自参与高风险作业环节的安全管理,不断积累经验,持续增强自身能力,进而提高对安全生产的驾驭水平,以实际行动为员工树立起安全行为的标杆。

④构建“党建+安全”工作机制。积极探索党建引领安全生产模式,将党建工作与安全生产工作进一步紧密结合,将党的支部建设、安全生产、增盈创效、信访稳定作为党支部的工作重点,发扬密切联系群众的优良作风,鼓励员工提合理化建议和意见,形成相互促进、共同发展的良好局面。

⑤加强安全教育培训。党员领导干部要带头参与安全培训的策划和组织工作,提高培训的质量和效果。充分利用“三会一课”、主题党日等活动形式,开展安全形势任务教育和岗位责任心教育,增强全体员工的安全意识和责任感。同时,通过导师带徒活动、岗位练兵活动、技术比武活动等,提升员工的安全作业和应急处置能力。

⑥推动安全管理创新。党员领导干部要敢于创新,积极探索安全管理的新思路、新方法。推动公司进一步健全安全生产的长效机制,加强安全管理体系建设,完善安全管理

制度。同时,积极引入先进的安全管理理念、技术手段,提升公司的安全管理水平。

⑦强化安全监督检查。党员领导干部要进一步加强加强对安全生产的监督、检查力度,确保各项安全措施得到有效执行。定期开展安全大检查及隐患排查治理等工作,及时发现并整改安全隐患。同时,对违规行为零容忍,严肃查处各类安全事故和责任人员,营造良好的安全生产氛围。

## 6 结论与展望

党员领导干部在安全生产中发挥着重要的引领模范作用,通过深化党建引领、提升领导干部安全素养、强化基层党组织建设、完善监督考核机制和加强安全文化建设等措施的实施,可以有效提升党员领导干部,在安全生产中的引领模范作用。未来,随着行业安全生产形势的不断变化和安全生产要求的不断提高,公司及所属单位要持续深入党员领导干部在安全生产中的引领模范作用研究和实践探索,不断完善相关制度和措施,推动公司在安全生产中实现高质量发展。

## 参考文献

- [1] 于瑶.新时代党员领导干部政德观培育研究[D].济南:山东大学,2020.
- [2] 张竞予.党员领导干部坚定理想信念的动力机制研究[D].湘潭:湘潭大学,2023.
- [3] 王帅.新时代加强党的领导干部政德建设研究[D].兰州:兰州大学,2023.
- [4] 孙雷,何瑾,潘晓悦,等.加强基层组织功能创新探索“党建+业务”的融合模式[C]//中国电力企业管理党建创新实践(2020).上海:电力实业有限公司,2022:3.
- [5] 钟吟.党员领导干部核心价值定力形态研究[D].南昌:南昌大学,2018.
- [6] 龙小玲.党员领导干部与社会主义核心价值观观践行研究[J].陕西青年职业学院学报,2017(1):3-6+11.
- [7] 夏新茂,曾蕾,郭新刚,等.在安全生产中充分发挥党组织战斗堡垒和党员先锋模范作用[C]//全国电力能源优秀党建典型案例论文集.国网新疆电力有限公司,2024:1.
- [8] 赵刚,汪伦,楚云斐.构建“1+2+6+N”党建工作新模式引领赋能企业高质量发展[C]//《中国电力企业管理》党建创新实践(2022年).广东大唐国际潮州发电有限责任公司,2023:5.

# Information Construction and Innovative Ideas of Archives Management

Yinghui Li

Shandong Yellow River Survey and Design and Research Institute Co., Ltd., Jinan, Shandong, 250013, China

## Abstract

Archives is an important resource, is an indispensable content of management, to provide a more detailed and comprehensive platform for comprehensive development. The informatization of file management is mainly to accelerate the transformation of file entity to informatization and digitalization under the premise of retaining entity and paper storage, create better conditions for development, meet the social demand for information diversification, enhance information sharing and improve the efficiency of file management. Based on the current, there are still some problems in the construction of archives management information, many contradictions, need to give high attention, in-depth and comprehensive research, build scientific and efficient development strategy, to lay a solid foundation for the sustainable development of archives management.

## Keywords

archives management; information construction; innovative ideas

## 档案管理信息化建设与创新思路

李颖慧

山东黄河勘测设计研究院有限公司, 中国·山东·济南 250013

## 摘要

档案是重要的资源,是管理不可缺少的内容,为全面发展提供更加详尽与全面的平台。档案管理信息化主要是在保留实体与纸质保管的前提下,加快档案实体向信息化与数字化转型,为发展创造更加优质的条件,满足社会对信息多元化的需求,增强信息共享,提高档案管理的效率。立足当前,档案管理信息化建设仍存在问题,矛盾较多,需要给予高度重视,进行深入与综合的研究,构建科学高效的发展策略,为档案管理可持续发展奠定坚实的基础。

## 关键词

档案管理;信息化建设;创新思路

## 1 引言

随着信息化的不断发展,各类信息不断产生,因此,档案本身的信息量就比较大,其产生的经济信息和其他信息就更为丰富和全面。为了更好地处理这些信息,就必须进行信息化建设。将各种有用的信息进行归档和编辑,这样就能够极大地提升整个信息化价值,同时也能够更好地提升发展水平。使这些信息发挥其应有的价值。可见,采用先进的信息技术手段,确保档案信息的数字化、网络化和管理的智能化,才能够不断提升档案信息的有效性,更好地发挥其主导作用。这是进行档案信息化建设的必然选择,也是当前时代发展的必然要求。

## 2 信息化在档案管理中的作用

### 2.1 有效地提高档案管理工作效率

信息化管理模式的档案管理主要媒介是计算机,这就意味着在进行档案管理和信息储存时只需要利用计算机网络、硬盘等工具就能将信息全部储存下来了,这种储存方式首先可以减少纸质储存占有的空间和资源,将信息储存变得更加环保,从而使档案人员进行信息化档案管理时只需要操作计算机就能进行很好的工作,而不要耗费大量的人力和物力资源,这在很大程度上使工作变得简单快捷,提高了工作效率。

### 2.2 增强档案管理工作的准确性

对于任何一个管理而言,档案管理是十分重要的,在档案管理中不仅包括信息档案,还有关乎发展未来的重要信息,因此,对档案管理要非常严格,要有更高的安全性和准确性,信息化管理的优势恰好体现了出来,信息技术是以计算机网络技术作为管理手段,以电脑作为信息管理载体,机

【作者简介】李颖慧(1970-),女,中国山东济南人,本科,副研究馆员,从事档案管理研究。

械化的技术在精确性和保密性方面都较人工操作更加严格,在查找信息时,利用计算机的检索技术比传统翻阅查找要准确迅速得多。

### 3 档案管理信息化建设存在的问题

#### 3.1 创新性不足和利用率不高

在档案管理范畴内,信息化建设的目标是对信息进行合理整合,提升档案服务的能力,满足多方面的需求。但是目前,很多档案管理的真正作用尚未实现,管理与利用尚未实现有效结合,更显彼此之间的分离性,尤其是管理与应用处于各自为战的局面,制约资源的高效整合利用,管理成本很难得到有效控制。

#### 3.2 管理模式滞后性严重,人员整体水平不高

对于人而言,追求利润是根本,因此运营的重点便是生产运营与经营,也是资金的主要用处。但是对于档案管理,相关投入十分有限,未得到管理层的高度重视,另外,对于档案管理而言,其基本标准为便利性,全面的管理细则尚未建立,干预度不高,创新思维滞后,传统档案管理模式仍继续使用,凸显档案管理机制的落后性,制约了档案管理信息化的有序改进。

### 4 档案信息化建设的创新思路

#### 4.1 更新档案管理理念

要更新档案管理理念,提高领导对档案管理以及现代信息技术的重视度,是档案管理质量提升的重要手段。为确保现代信息技术能够在档案管理中有效应用,指导档案管理工作规范有序地进行,首先要求领导和管理者了解现代信息技术的重要性,在管理中应用现代管理新思想、新理念,为各个运营环节做好铺垫,在日常工作中,要重视的档案信息化建设,尤其是现代信息技术,应该将其广泛应用于管理的整个环节中。加强档案管理信息化建设,改变传统管理理念,以速率、质量为提升目标,以规范化开展档案管理工作为核心,将档案管理与其他管理提升到同等地位,引入先进的信息技术、软件,更新档案管理方式,围绕信息技术,利用信息技术的优势展开档案管理工作,不断完善新时期档案管理工作,持续提升档案管理的质量,突出新时代档案管理工作的特色<sup>[1]</sup>。

#### 4.2 确定信息化建设目标

要理清档案管理工作思路,把档案信息化建设列入总体规划,确定档案信息化工作的长期和短期目标,分阶段、有计划地实施信息化建设工作,促进档案实现现代化管理。档案信息化分为以下四个阶段:一是起步阶段,建立目标数据库这个阶段主要工作有:确定档案隶属信息化管理的范畴、档案机读目录标准的制定、编目检索软件的研制和采购、目录数据库的建立和充实。二是准备阶段,逐步实现全文数字化。这个阶段的主要工作有:纳入信息化管理范畴的传统档案进行原文信息数字化转换,文档、图片、多媒体等各种

类型档案信息归档标准体系的建立、综合数据库的建立、研究网络环境中档案信息的利用方法、档案信息网络平台的建立。三是发展阶段,完善各类电子文件。主要工作有:进一步完善信息化档案标准体系,对已形成和新形成的电子文件按标准整理归档、完善包括档案信息安全、利用服务在内的各项规章制度、研究电子文件的长久保存的方法、确保电子文件的真实性、可靠性。四是成熟阶段。实现存量档案数字化、增量档案电子化,档案信息化管理工作流畅,档案利用率和工作效率大大提高,实现信息资源共享。

#### 4.3 培养复合型的信息化人才

进行档案信息化建设,必然需要进行信息技术的更新,而对于技术更新,需要加大人才的培养,需要人才的不断满足我国的档案信息化建设的要求。对于我国档案人才队伍建设来说,需要进行专门的培训,提高他们的信息素质和档案管理能力,这样才能够不断促进我国档案更好的发展。对于人才队伍建设来说,需要不断培养研究性、管理性和专业性的复合型人才,这样才能够满足我国档案信息化建设的基本要求。例如,以四川省成都市档案馆为例,该馆馆长刘淑华指出,尽管拥有精通某一领域的专业人才,但熟悉档案全流程的复合型人才仍然短缺。信息化背景下档案工作正从以纸质档案为主的模式,转向纸质与电子数据并行的“双套制”模式。档案工作者需要经历从接收保管纸质档案到接收保管电子档案数据,从手工操作到信息化智能化操作,以及从档案资源分散利用到网络共享的变革过程。因此,档案系统如何实现与行业业务系统的对接,保证档案数据收集、管理、利用的全流程安全,成为对档案人才的新要求。为应对这一挑战,成都市档案馆采取了一系列措施,包括加强对现有人员的信息技术培训,提升其数字化管理能力;同时,积极引进具备信息技术背景的专业人才,组建跨学科团队,以满足档案信息化建设的需求。而且该馆还与高校合作,开展实践项目为学生提供实习机会,培养其在实际工作中的综合能力。利用这些举措在成都市档案馆逐步建立起一支既懂档案管理,又精通信息技术的复合型人才队伍,为档案信息化建设提供了有力的人才支撑。

#### 4.4 档案管理的同步化及实时化

档案的信息资源的核心,直接关系到经济效益,妥善保管各项资料有助于提升的综合竞争力,进而推进的可持续发展。因此,档案管理工作在要顺应时代发展的同时,还应该加快信息化建设进程,积极应用信息化的管理模式,转变以往的管理理念,对传统的管理模式进行创新。不仅如此,对于计算机的存储功能也应该充分应用,在现阶段来看,信息技术的发展很快,在网络信息平台中,全面建设档案管理系统软件十分必要,可以确保各项资料的完整性,还可以让用户可以快速查找,为用户提供了诸多便利,作为管理人员,也能将档案管理工作实现实时化、同步化的管理目标。例如,河南省档案局在推进档案管理信息化建设方面采取了积

极措施,通过“数字档案馆”的建设,实现了档案资源的同步化管理。该系统依托云计算和大数据技术,将分散的档案资源进行统一整合,实现档案信息的即时更新。用户可以通过平台快速定位所需档案,还能在获取档案内容时同步了解相关背景信息,提升了档案利用效率。这不仅满足了社会对档案资源的高效需求,也为档案管理部门减轻了工作负担,促进了管理工作的智能化发展。另外江苏省也在档案管理信息化建设中探索出新的发展路径。以南京市为例,市档案馆开发了基于区块链技术的档案管理系统,通过区块链的分布式存储特点确保档案数据的安全性。同时该系统支持档案资料的实时共享和追踪,为各部门之间的协同工作提供了可靠的技术保障。特别是在政务信息共享中,该系统表现出强大的优势降低档案调阅的时间成本,为档案管理的实时化提供了强有力的支撑。这些案例表明,档案管理的同步化和实时化发展已成为我国档案事业信息化建设的重要趋势。各地通过创新技术的应用和管理模式的改进,不断提升档案服务质量,为社会经济发展提供了更加高效的支持<sup>[2]</sup>。

#### 4.5 加强数据库安全建设

目前,大数据时代势不可挡,信息技术与网络技术应用范围不断扩大,资源共享效率显著提升,这在根本上促使档案信息安全问题备受瞩目,信息泄露可能性增大,威胁档案信息的安全性。对于档案,很多涉及的经营机密,保密性要求较高,因此,要重视保证档案信息的安全性。具体讲,针对数据库,要做好维护,同时,落实备份工作,在根本上维护档案管理工作的连续性、安全性与可靠性。

### 5 未来发展

在未来的发展中,云计算和人工智能技术的深度应用将是档案信息化未来发展的关键方向。档案信息化要实现档案的数字化存储,还要依托云计算技术,将各级各类档案数据集中到统一的云平台上,构建跨地域、跨部门、跨行业的综合档案服务体系。这能实现档案资源的高效整合,为决策支持、历史研究和社会服务提供依据。例如,浙江省杭州市档案局已经在云技术基础上开发了智能档案管理系统,通过人工智能技术对历史档案进行语义分析,自动提取关键信息,显著提升了档案利用效率。这种探索为未来全国范围内的档案系统智能化升级提供了借鉴方向。然后是区块链技术方面,该技术在档案管理中的应用将得到进一步深化。区块链的去中心化和不可篡改性能够有效解决档案管理中数据安全和真实性的问题。例如,南京市通过区块链技术实现档案数据的分布式存储和全流程追踪,在保障数据完整性的同时,为电子档案的长期保存提供了技术支持。未来,更

多地区和行业有望将区块链技术与档案管理深度融合,进一步推动档案的可信存储,降低管理成本。接着是档案管理的国际化和标准化也将是未来发展中不可忽视的重点。随着全球信息交流的日益频繁,档案管理工作需要与国际接轨,建立统一的档案数据交换,推动跨国档案资源的互联互通。如中国国家档案局与联合国教科文组织合作,积极参与国际档案信息化标准制定,并推动“一带一路”沿线国家的档案信息共享。这一趋势表明,档案信息化发展不仅是国内事务,也正在逐步融入全球档案治理体系。最后,未来的档案管理将更加注重用户体验和社会价值的提升。档案信息化要服务于内部管理,还要通过线上线下多渠道的方式向公众提供高效便捷的服务。如北京市通过建立档案公共服务平台,允许市民通过手机应用程序查询个人档案信息,进一步拉近了档案管理与社会公众之间的距离。未来,档案信息化还将围绕智慧城市建设,为社会公众提供更多档案利用的便利,真正实现“让档案活起来”<sup>[3]</sup>。

### 6 结语

档案信息化建设是时代发展的必然趋势,也是档案事业实现高质量发展的核心推动力。通过创新技术的引入与管理理念的更新,档案管理正在从传统的静态存储转变为动态、智能化的管理服务体系。无论是云计算、区块链、人工智能等新技术的广泛应用,还是人才队伍的建设与国际化合作的加强,档案信息化的前景都充满希望。然而,这一进程的推进也需要克服技术、资源和管理模式上的诸多挑战。只有通过政府、机构和社会的多方合力,持续优化技术架构,完善制度保障,提升管理水平,才能真正实现档案管理的安全性、实时性与便捷性。

未来,档案信息化将进一步融入智慧社会的建设,为社会提供更加精准、开放、便捷的服务。通过资源的高效整合和深度挖掘,档案管理将不仅限于保存和管理,更将成为驱动社会创新和发展的关键力量。在这一过程中,坚持安全与开放并重、创新与规范并行,是确保档案事业可持续发展的关键。档案信息化的建设与创新,不仅关系到历史文化的传承,也为现代社会的高效运行和未来发展的无限可能奠定了坚实基础。

#### 参考文献

- [1] 王宏霞.档案信息化建设的基本现状及优化对策[J].黑龙江档案,2016(3):106.
- [2] 徐小莉.浅谈档案信息化建设的重要意义[J].赤峰学院学报(自然科学版),2018(3).
- [3] 郝伟.加强档案信息化管理势在必行[J].管理科学,2018(7).

# Research on the Countermeasures of Strengthening the Information Construction of Archives Management in the Era of Big Data

Qi Peng

Boluo County Medical Security Business Management Center, Huizhou, Guangdong, 516100, China

## Abstract

In the context of the era of big data, the traditional archives management mode has been difficult to meet the new needs, so the institutions need to explore the new archives management technology means. The basic goal of archives management information is to construct archives database, give play to the important role of computer network technology in archival data collection, archival preservation and resource sharing, in order to achieve the goal of saving archives management resources and maintaining the integrity of archives. Based on this, this paper mainly discusses the connotation and significance of archives management information in the era of big data, and improves it combined with the current situation of archives management information construction, in order to provide scientific support for the in-depth implementation of archives management information.

## Keywords

big data era; file management information; improve countermeasures

# 大数据时代加强档案管理信息化建设的对策研究

彭琪

博罗县医疗保障事业管理中心, 中国·广东 惠州 516100

## 摘要

在大数据时代背景下,传统的档案管理模式已很难满足全新需求,因此事业单位需要探索全新的档案管理技术手段。档案管理信息化的基本目标在于建构档案数据库,发挥计算机网络技术在档案资料收集、档案保存、资源共享方面的重要作用,以期达到节约档案管理资源以及维护档案完整性的目标。基于此,论文主要探讨大数据时代下的档案管理信息化内涵及其意义,结合档案管理信息化建设的现状加以改进,以期档案管理信息化的深入实施提供科学支撑。

## 关键词

大数据时代; 档案管理信息化; 完善对策

## 1 引言

大数据的本质就是数量庞大、结构复杂、价值较高的数据集合,大数据在事业单位的运营管理中占据突出的地位。我国目前已进入大数据的发展阶段,客观上对于档案管理工作提出更高层次的要求。为应对大数据时代的技术转型挑战,事业单位应采取积极有效的举措推动档案信息化建设,通过引进大数据技术维护档案资料的真实、完整。由此可见,如何将大数据技术融入档案管理信息化建设,应成为事业单位档案管理转型中的关键所在。

## 2 大数据时代档案管理的全新特征

大数据指的是数量庞大的数据集合,大数据的典型特

征在于结构复杂,而且始终处于动态变化的过程中。目前在大数据时代的趋势影响下,事业单位的档案管理任务更加繁重,档案管理的内容及形式也有待更新。具体而言,大数据时代下的档案管理呈现出如下的新特征。

### 2.1 信息量大、类型多样

大数据时代下的档案管理信息量比较庞大,客观上需要事业单位持续提高档案存储以及档案处理的能力。数字化档案的基本类型包括图像、文本、音视频等,档案业务人员需采用自动化的数据挖掘手段进行应对。档案业务人员对于大量的原始数据在进行采集与处理的阶段中,应当准确判断档案资料的具体类型,然后利用计算机软件的辅助工具,提取其中有价值的档案资料部分<sup>[1]</sup>。近些年以来,为了应对快速增长的档案业务规模,各行业的事业单位陆续引进了云平台、分布式检索系统等人工智能技术,依靠数字化、智能化技术支撑新形势下的档案管理工作开展。

【作者简介】彭琪(1991-),女,中国广东惠州人,本科,助理馆员,从事档案管理研究。

## 2.2 数据更新频率高

大数据背景下的数字化档案存在较高的更新频率，事业单位的会议记录档案、电子邮件档案、员工个人信息以及协议档案等都需要定期进行更新。大数据技术融入档案管理领域，在客观上加快了档案数据更新的频率，要求档案管理部门采取行之有效的应对举措。具体需要在档案自动分类的前提下，通过提取其中的关键词展开全面检索，以防发生档案资料遗漏的情况。数字化档案的快速更新，还体现在档案资料的采集与处理频率增加，事业单位亟需突破固定的档案资料采集与分析方式<sup>[2]</sup>。

## 2.3 档案安全风险增加

大数据时代下的计算机网络具有较强的开放性，处于交互共享视野下的档案资源面临多种安全隐患，显示出档案管理中的安全保护工作重要性。在计算机网络的开放空间中，保存着各种形式的数据信息，不法分子就有可能利用计算机网络固有的漏洞缺陷来窃取事业单位档案，给事业单位带来重大的损失。因此从档案安全管理角度分析，可见大数据时代的档案安全风险有所增加，档案安全隐患的表现形式也更加复杂多样。

# 3 大数据时代的档案管理信息化技术要点

## 3.1 交互共享技术

档案管理信息化的实现，集中体现在事业单位档案资源的深度共享。档案管理部门采用人机交互技术促进资源共享，使得各部门的档案资源相互融合，发挥数字化档案资源的最大价值。档案业务人员在计算机交互界面的辅助下，对于档案信息采集、安全保存、动态使用等情况予以准确把握，有助于制定、实施更加科学合理的档案管理决策。建构事业单位的“档案交互管理系统”，关键在于合理设计人机交互系统的各模块，主要包括身份信息的识别与筛选模块、人脸图像的采集模块、档案信息的分类管理模块、二维码的生成模块、权限设置模块、信息更新以及系统维护模块等<sup>[3]</sup>。档案业务人员应按照数字化档案管理的相关规定，在实施一系列操作的基础上实现安全存档，妥善维护事业单位的隐私安全。

## 3.2 可视化建模技术

可视化的计算机建模技术能够为事业单位的档案管理提供科学依据，利用计算机软件建构多维度的结构模型，可以直观展示档案内容及类型，方便档案管理人员采取更加高效的技术手段。例如，ERP与BIM技术都属于计算机可视化建模技术，事业单位的档案管理人员应充分利用可视化建模的计算机软件，使得档案管理工作更加高效、安全与快捷，实现节约档案管理资源与成本的目的。

## 3.3 数据挖掘技术

事业单位的档案资源蕴含深厚的价值，数字化的档案资源只有得到深度挖掘，才能显示出档案信息化建设的推动

作用。数据挖掘技术应成为事业单位档案管理的关键技术，旨在分类整理现有的档案资料，提取其中具有价值的一部分数据或信息，将其作为深度挖掘的数据对象<sup>[4]</sup>。人工智能的数据挖掘引擎可实现精准挖掘，且能够保证档案数据的实时性与准确性，在根本上改善档案管理信息化的实施成效。

# 4 档案管理信息化建设中存在的问题

## 4.1 隐私安全问题

档案信息安全已成为大数据时代档案管理中的突出问题，处于开放互联网环境中的档案资料很容易成为网络黑客的攻击对象，遭遇网络黑客入侵或计算机病毒威胁的档案资料不再完整，还会给事业单位造成严重的损失影响。例如，某些单位的档案数据库存在系统安全隐患，计算机系统的安全漏洞没有得到及时修复，因此就会埋下档案管理信息化过程中的重大风险。档案管理人员在备份信息资料、转换文件格式等操作中，由于不当的人为操作造成档案资料发生丢失，不利于档案管理工作效率的提升。

## 4.2 资源开发问题

事业单位的档案资源只有得到进一步的开发利用，才能够充分发挥数字化档案应有的功能。但是在目前的状况下，很多单位的数字化档案没有得到深度开发，档案资源的共享程度普遍较低。一部分事业单位尚未建成“档案资源共享平台”，相关机构部门之间的档案资源没有实现互联互通，导致事业单位范围内普遍存在信息孤岛的情况。开发利用档案资源方面的问题未得到妥善解决，就会直接影响到各项决策的制定与实施，并且造成档案信息化建设中的资源浪费。

## 4.3 人员素养问题

一部分事业单位的档案管理人员存在较差的信息化素质，档案工作者的信息化素质亟待实现提升。单位管理者对于档案管理的业务人员缺少严格的培训与考核，不利于档案管理人才队伍的综合能力提高。某些单位的档案工作者被视为“后勤管理人员”，档案管理人员存在兼任其他职务的现象，无法将全部精力集中于档案信息化建设领域。由此可见，档案管理信息化中心的人才队伍亟待实现扩充，其根源主要在于一部分单位缺少科学、合理的档案业务人才培养机制。事业单位内部人员对于档案管理信息化的认识肤浅，没有深刻了解档案管理信息化的意义所在。

## 4.4 评价考核问题

加强档案管理信息化建设的有效途径就在于健全考核评价体系，事业单位在缺少科学考核与评价的情况下，相关部门就无法掌握档案管理工作的实际效果，不利于档案管理信息化的机制得到改进<sup>[5]</sup>。一部分单位的档案管理人员没有严格执行档案信息化管理的具体流程，在档案管理的实际工作中存在较强的主观性，容易埋下档案数据与信息错误的风险。相关部门的管理人员没有采取定期考核的人才激励手段，忽视档案管理信息化建设对于支撑事业单位发展的重

要性,管理人员无法准确掌握档案管理信息化的建设发展动态。

## 5 大数据时代加强档案管理信息化建设的有效对策

大数据技术对于事业单位的原始档案资料予以精准识别,在全面采集档案资源的同时,还能够促进档案资源的深度整合,为事业单位的档案信息共享提供了有力支撑。但是需要重视的是,当前时期的很多事业单位仍然面临档案管理信息化建设中的诸多问题,主要体现在基础设施以及人员素养等层面,以上问题的存在不利于事业单位加快推进档案管理信息化的进程。为了在根源上予以解决,大数据时代下的事业单位需采取如下的有效措施:

### 5.1 健全机制,保障安全

加强大数据时代下的档案管理信息化建设,最根本的就是要完善相关方面的规章制度,采取明文规定的做法约束档案工作人员。事业单位应安排专门机构人员负责收集档案资料、整理档案、保存档案等,采取切实有效的技术手段保证档案完整性。具体有必要明确档案查阅的权限,采取数据加密以及访问身份验证的专业技术手段,避免不具备合法权限的人员随意进入单位的档案数据库。档案管理部门还要定期检查档案数据库的安全隐患,及时察觉数字化档案在使用中的风险因素,并采取妥善的解决措施。事业单位的档案管理人员需要在人工智能技术的辅助下,构建更加完善的档案资源一体化共享平台,在根源上解决档案管理中的安全漏洞问题。

### 5.2 深度开发,整合资源

现阶段的事业单位应当加大档案资源的开发力度,加强数字化档案的共建共享,在完善基础设施的前提下推动实现数字化档案的互联互通目标。在档案管理信息化的进程中,相关部门应当重视信息资源的整合,制定统一化的档案管理实施标准,突破固定的档案管理思维模式。事业单位还要致力于打造档案信息的“区域共享平台”,在深度挖掘档案数据价值的同时,应当构建全覆盖、一体化的档案数据资料库,推动档案管理信息化系统的跨行业与跨地域建设,在最大程度上开发利用档案资源。

### 5.3 注重培训,拓宽渠道

提升档案管理人员的业务素质,基本前提在于加大档

案管理人才的培训力度,使得事业单位的各部门、各机构人员能够熟悉大数据时代下的档案资料采集、档案安全保存等操作流程。单位管理人员还要重视引进专业技术人才,充分依靠互联网渠道引进高新技术人才,妥善解决事业单位长期存在的档案管理问题。事业单位有必要采用多种形式加强人才培养管理,定期举办档案业务人员的培训班等。积极探索档案管理信息化人才的引进与培养模式,为档案工作者提供更加广阔的晋升平台,激发档案管理人员的技术创新热情。

### 5.4 完善指标,科学评估

近些年来,很多事业单位正在积极完善档案管理的考核与评价机制,采取多层面的评价指标来评估档案管理信息化建设的成效。完善档案管理信息化的评价指标体系,重点在于评估档案资源的利用效率及现存不足之处,促使数字化档案的功能得到实现。事业单位还要定期评价档案信息化建设的总体效果,经过对比得出当前阶段的档案管理信息化建设差距所在,然后采取有力措施督促相关部门予以改进。在科学评估的基础上不断完善档案管理的规章制度,逐步形成规范化、精细化的档案管理模式。

## 6 结语

综上所述,大数据时代的数字化档案资料具有数量庞大、类型多样、更新频繁等特点,大数据时代下的档案管理信息化建设任务非常紧迫。近些年以来,很多机关事业单位正在致力于改进档案管理的技术手段,健全档案管理信息化的保障机制。深入推进档案管理信息化建设,还要突破固定的档案管理内容及形式,积极扩大档案资源共享的范围。现阶段的事业单位应当深入挖掘档案资源的价值,在整合数字化档案资源的基础上,服务于事业单位的可持续发展。

### 参考文献

- [1] 李美欣.基于信息化建设视角的机关事业单位综合档案室管理研究[J].兰台内外,2024(36):49-51.
- [2] 苏淑娥.数字智能化背景下事业单位电子档案管理研究[J].中国管理信息化,2024,27(24):181-183.
- [3] 刘颖康.事业单位人力资源管理信息化分析和建设路径[J].现代企业,2024(12):27-29.
- [4] 陈琼.推行“互联网+档案”促进事业单位信息化管理[J].办公室业务,2024(23):24-26.
- [5] 王照润.大数据时代加强档案管理信息化建设的对策[J].价值工程,2024,43(32):50-53.