

# 档案信息化建设中技术人员的能力适配与培养对策

刘哲永

霍邱县人力资源和社会保障局 安徽 六安 237400

**【摘要】**：在数字化转型加速推进的背景下，档案信息化建设成为提升档案管理效能、挖掘档案价值的核心路径。技术人员作为档案信息化建设的核心力量，其能力水平直接决定建设质量与推进成效。本文结合档案信息化建设的核心需求，明确技术人员需具备的技术、业务、管理及创新等多维度能力适配要求，深入剖析当前技术人员能力适配存在的短板与成因，最终从教育培养、在职培训、实践锻炼、激励机制等方面，提出针对性的能力培养对策，为打造适配档案信息化发展的高素质技术队伍提供参考。

**【关键词】**：档案信息化；技术人员；能力适配；培养对策

DOI:10.12417/2705-1358.26.06.009

## 1 引言

随着大数据、云计算、人工智能等技术的快速发展，档案管理模式正从传统物理管理向数字化、智能化管理转型，档案信息化建设已成为各级各类单位档案工作的重点任务。档案信息化建设涵盖档案数字化加工、信息系统搭建、数据安全防护、智能档案管理等多个环节，每个环节都离不开技术人员的支撑。当前，部分单位档案信息化建设存在推进缓慢、系统运行不畅、数据安全隐患突出等问题，核心原因在于技术人员能力与信息化建设需求不匹配。因此，明确档案信息化建设对技术人员的能力适配要求，精准破解能力适配难题，构建科学的培养体系，对推动档案信息化建设高质量发展具有重要的现实意义。

## 2 档案信息化建设对技术人员的能力适配要求

档案信息化建设的综合性与复杂性，决定了技术人员需具备“技术+业务+管理+创新”的复合型能力结构，具体适配要求可分为以下四个核心维度。

### 2.1 核心技术能力

核心技术能力是技术人员开展档案信息化工作的基础，直接决定技术应用的准确性与高效性。一是档案数字化技术能力，需熟练掌握档案扫描、图像处理、OCR识别、数据录入与校对等技术，确保纸质档案数字化转化的质量与效率；二是信息系统操作与维护能力，熟悉主流档案管理系统的架构与功能，能够完成系统的日常运维、故障排查、权限管理等工作，保障系统稳定运行；三是前沿技术应用能力，具备大数据分析、云计算、人工智能等技术的基础应用能力，能够将其融入档案分类、检索、利用等环节，提升档案管理的智能化水平；四是数据安全防护能力，掌握数据加密、防火墙设置、病毒防护等技术，能够有效防范档案数据泄露、丢失、篡改等安全风险。

### 2.2 档案业务能力

技术人员需深度理解档案业务逻辑，避免技术应用与业务需求脱节。一是档案基础业务认知，熟悉档案收集、整理、鉴定、保管、统计、利用等传统业务流程与规范，明确不同类型档案的管理要求；二是信息化业务实操能力，能够结合业务需求优化档案数字化流程、完善系统功能模块，确保技术应用贴合实际业务场景；三是档案法规与标准掌握能力，熟悉《档案法》《档案信息化建设指南》等相关法规与标准，确保档案信息化建设全过程合规合法，数据格式、技术参数等符合统一标准。

### 2.3 综合管理与沟通能力

档案信息化建设并非孤立的技术工作，需技术人员具备较强的综合管理与沟通协调能力。一是项目管理能力，能够参与档案信息化项目的规划、立项、实施与验收，合理分配资源、把控项目进度、规避项目风险；二是沟通协调能力，既能与档案管理人员沟通明确业务需求，又能与技术开发团队对接传递需求要点，还能向单位领导汇报项目进展、争取支持，同时向一线档案使用者讲解系统操作方法；三是问题解决能力，面对信息化建设中出现的技术故障、业务矛盾等问题，能够快速分析成因并提出针对性解决方案。

### 2.4 创新与学习能力

档案信息化技术更新迭代快，要求技术人员具备持续学习与创新能力。一是自主学习能力，能够主动关注档案信息化领域的技术发展动态、政策变化，通过多种渠道学习新技术、新方法；二是创新思维能力，能够结合单位档案管理实际，探索技术应用的新路径、新模式，比如构建智能档案检索系统、开发档案数据可视化平台等，提升档案利用价值；三是适应能力，能够快速适应不同单位、不同类型档案信息化建设的需求差异，灵活调整工作思路与方法。为更清晰呈现能力适配要求，现将各能力维度、核心要求及适配场景整理如下表。

表1 各能力维度、核心要求及适配场景

| 能力维度      | 核心适配要求                   | 典型适配场景                         |
|-----------|--------------------------|--------------------------------|
| 核心技术能力    | 掌握数字化、系统运维、前沿技术应用及安全防护技术 | 档案数字化加工、管理系统运维、智能检索功能开发、数据安全防护 |
| 档案业务能力    | 熟悉档案基础业务、信息化实操及相关法规标准    | 优化数字化业务流程、规范数据格式、确保建设合规        |
| 综合管理与沟通能力 | 具备项目管理、沟通协调及问题解决能力       | 信息化项目推进、跨部门需求对接、系统故障排查与用户指导    |
| 创新与学习能力   | 具备自主学习、创新思维及适应能力         | 学习新技术应用、探索档案智能化管理新模式、适配不同单位需求  |

### 3 档案信息化建设中技术人员能力适配的现存问题

#### 3.1 技术能力结构失衡，前沿技术应用不足

当前多数档案技术人员具备基础的数字化技术与系统运维能力，但能力结构存在明显短板。一方面，数据安全防护能力薄弱，部分技术人员对数据加密、漏洞修复等核心安全技术掌握不扎实，难以应对复杂的网络安全风险；另一方面，前沿技术应用能力不足，多数人员缺乏大数据、人工智能等技术的应用经验，无法将其有效融入档案管理流程，导致档案信息化建设多停留在“数字化存储”层面，难以实现“智能化利用”。

#### 3.2 业务认知深度不足，技术与业务脱节

部分技术人员缺乏系统的档案业务培训，对档案管理的核心逻辑、业务规范理解不深入，导致技术应用与业务需求脱节。例如，在搭建档案管理系统时，仅关注技术功能的完整性，忽视档案收集、鉴定等业务的实际需求，导致系统操作繁琐、不符合档案管理习惯；部分技术人员对档案法规与标准掌握不全面，在数字化加工过程中出现数据格式不统一、metadata 著录不规范等问题，影响档案信息的共享与利用。

#### 3.3 综合能力欠缺，难以适配复杂建设需求

档案信息化建设需要技术人员兼顾技术实施、项目管理与沟通协调，但当前多数技术人员综合能力欠缺。一是项目管理能力不足，无法有效把控项目进度、协调资源分配，导致信息化项目延期、成本超支等问题；二是沟通协调能力薄弱，部分技术人员缺乏与档案管理人员、一线用户的有效沟通，难以精准捕捉需求，甚至因沟通不畅引发矛盾；三是问题解决能力不足，面对技术故障与业务矛盾交织的复杂问题，缺乏系统的分析思路与解决办法。

#### 3.4 学习与创新动力不足，能力更新滞后

档案信息化技术更新迭代快，但部分技术人员缺乏主动学习意识，满足于现有技术能力。一方面，部分单位缺乏完善的培训与激励机制，未为技术人员提供持续学习的平台与动力，导致技术人员能力更新滞后于技术发展；另一方面，创新动力不足，多数技术人员习惯于按部就班开展工作，缺乏探索新技术、新方法的积极性，难以结合单位实际提出创新性的信息化解决方案。

### 4 档案信息化建设技术人员能力培养对策

#### 4.1 构建多元化教育培养体系，夯实能力基础

一是强化高校专业教育改革。推动开设档案学、信息管理等相关专业的高校，优化课程设置，增加档案数字化技术、档案管理系统开发、数据安全、大数据应用等课程内容，同时加强实践教学环节，与档案馆、企事业单位合作建立实习基地，让学生在实践中提升技术应用与业务适配能力，为档案信息化建设输送复合型后备人才。二是开展针对性入职培训。针对新入职技术人员，构建“技术+业务”双核心的入职培训体系。技术层面，重点培训档案数字化加工流程、主流管理系统操作、基础安全防护技术等内容；业务层面，邀请资深档案管理人员讲解档案基础业务、相关法规标准及业务流程；培训结束后通过理论考试与实操考核相结合的方式，确保新入职人员具备基础的能力适配性。

#### 4.2 强化在职培训，精准提升核心能力

一是开展分层分类培训。结合技术人员的能力短板与岗位需求，实施分层分类培训。针对基础技术人员，重点开展数字化技术、系统运维等基础能力培训；针对骨干技术人员，重点培训前沿技术应用、项目管理、数据安全防护等核心能力；邀请行业专家、技术厂商开展专题讲座，分享档案信息化建设案例与技术发展趋势，拓宽技术人员视野。二是搭建跨领域学习平台。鼓励技术人员参与档案行业峰会、信息化技术论坛等交流活动，与同行交流经验；建立单位内部学习机制，组织技术人员与档案管理人员开展跨岗位学习，深入了解业务需求；借助线上学习平台，提供大数据、人工智能等前沿技术的线上课程，方便技术人员利用碎片化时间自主学习，持续更新知识体系。

#### 4.3 强化实践锻炼，提升能力适配实效

一是推进项目化实践。将档案信息化建设项目作为技术人员的实践载体，让技术人员全程参与项目规划、实施、验收等环节，在项目推进中提升技术应用、项目管理与问题解决能力。例如，让技术人员牵头负责档案数字化加工项目，在实践中优化加工流程、提升数据质量；让技术人员参与智能档案管理系统

统的开发与调试,提升前沿技术应用能力。二是开展岗位轮换与挂职锻炼。建立技术人员与档案管理岗位的轮换机制,让技术人员深入档案收集、整理、利用等一线岗位,全面掌握业务流程与需求;选派骨干技术人员到先进单位挂职锻炼,学习其档案信息化建设的先进技术与管理经验,结合本单位实际优化工作方法,提升能力适配的针对性。

#### 4.4 完善激励机制,激发学习与创新动力

科学完善的激励机制是调动技术人员积极性、推动其主动提升能力的重要保障,需结合档案信息化工作特点,构建“考核导向、奖惩分明、成长赋能”的全方位激励体系。一是建立科学的考核评价机制。打破传统单一的业绩考核模式,构建涵盖技术能力、业务适配度、项目贡献、创新成果等多维度的考核指标体系,细化各指标的评分标准与权重。其中,技术能力重点考核系统运维稳定性、安全防护成效、新技术应用熟练度等;业务适配度重点考核技术方案与业务需求的契合度、业务部门满意度等;项目贡献重点考核参与项目的完成质量、进度把控、成本控制等;创新成果重点考核技术优化建议采纳情况、创新方案实施效果等。考核结果与薪酬待遇、职称晋升、评优评先直接挂钩,实行“能者上、庸者下”的动态管理机制。同时,采用定量与定性相结合的考核方式,定期开展月度抽查、季度考核、年度总评,重点关注技术人员在信息化建设中的实际成效,如系统运行故障率下降幅度、数据安全事故发生率、档案利用效率提升幅度等,引导技术人员聚焦能力提升与实际贡献,避免“重形式、轻实效”。

#### 4.5 强化校企合作,构建协同培养格局

档案信息化技术的快速发展与人才需求的多元化,决定了单一主体的培养模式难以满足需求,需推动档案馆、企事业单位与高校、技术企业建立深度协同的合作关系,构建“产、学、研、用”一体化的人才培养格局。一方面,深化与高校的合作对接,实现人才培养与岗位需求的精准衔接。档案馆、企事业单位主动与开设档案学、信息管理、计算机技术等相关专业的高校建立长期合作关系,作为高校的实践教学基地,接收学生开展实习实训,安排单位骨干技术人员担任实习指导老师,结合实际工作场景开展手把手教学,帮助学生提前熟悉档案信息化工作的核心需求与技术要点。同时,深度参与高校的课程体系设计与教学改革,根据档案信息化建设的最新发展趋势与岗

位能力要求,向高校提出课程优化建议,推动高校增加档案数字化技术、智能档案管理系统开发、数据安全防护、档案法规与标准等实用性课程内容,确保高校培养的毕业生能够快速适配岗位需求,从源头解决人才供给与需求脱节的问题。另一方面,借助技术企业的技术优势,开展定制化培训,邀请技术企业的专家为技术人员提供前沿技术培训与指导,帮助技术人员快速掌握新技术、新方法;同时,校企联合开展档案信息化技术研发,让技术人员在研发过程中提升创新能力与技术应用水平。

#### 4.6 构建人才梯队,保障能力传承与发展

一是搭建分层人才梯队。结合技术人员的年龄、资历、能力水平,构建“青年储备人才—骨干技术人才—领军核心人才”三级梯队。针对青年储备人才,制定“导师带徒”培养计划,安排骨干及以上人才一对一指导,重点夯实基础技术与业务能力,加速成长成才;针对骨干技术人才,赋予重点项目牵头权、技术攻关任务,推动其向复合型管理人才转型;针对领军核心人才,搭建技术创新与学术交流平台,支持其参与行业标准制定、重大技术研发项目,打造行业内具有影响力的专业人才。二是完善人才传承与储备机制。建立技术人员能力档案,动态跟踪各梯队人才成长轨迹,针对性优化培养方案,确保梯队建设的连续性与稳定性。鼓励领军人才、骨干人才梳理工作经验、技术心得,形成标准化操作手册、案例集等知识成果,通过内部培训、专题分享等形式传承给青年人才,避免核心技术与经验流失。同时,建立人才储备库,提前吸纳高校优秀毕业生、行业优秀人才,应对人员流动、技术迭代带来的人才缺口,为档案信息化建设提供长效人才支撑。

## 5 结论

档案信息化建设是推动档案事业高质量发展的核心引擎,技术人员的能力适配性直接决定建设成效。当前档案信息化技术人员存在技术能力结构失衡、业务认知不足、综合能力欠缺、学习创新动力不足等问题,需通过构建多元化教育培养体系、强化在职培训与实践锻炼、完善激励机制、推进校企协同培养等对策,全面提升技术人员的“技术+业务+管理+创新”复合型能力。只有打造一支能力适配、素质优良的技术队伍,才能破解档案信息化建设中的技术瓶颈,推动档案管理实现从数字化向智能化转型,充分发挥档案的价值与作用。

## 参考文献:

- [1] 于莎莎.专业技术人员业绩考核档案信息化建设的若干思考[J].黑龙江档案,2017,(01):78.
- [2] 杜则良,沈健荣.事业单位开展专业技术人员人事档案信息化建设初探[J].办公室业务,2016,(18):103.
- [3] 陈爱萍.卫生专业技术人员档案信息化建设与管理的有效措施[J].办公室业务,2013,(05):233+239.