

档案管理与企业发展研究



Volume 4  
Issue 04

April 2026

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

# 档案管理与 企业发展研究



Volume 4 · Issue 4 · April 2026 · 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 04 >

9 773029 243260

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



Google Scholar



Crossref



China National Knowledge Infrastructure

### 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 4 Issue 4 April 2026  
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 乡村振兴视域下乡镇档案管理策略探讨  
/ 魏春梅
- 4 巴州区档案的历史传承、文化价值与发展创新研究  
/ 张旭东
- 7 人工智能技术赋能下企业组织架构优化与决策效率提升机制  
/ 郑杨阳
- 10 企业市场营销策略创新与实践应用研究  
/ 丁伟
- 13 新时代医院图书资料管理工作的实践与探索  
/ 于涛
- 16 医保档案信息化管理现状及发展趋势研究  
/ 王俊梅
- 19 新时代背景下人事档案管理与人才服务体系融合研究  
/ 李晓杰
- 22 新时代事业单位人事档案规范化管理实践与优化策略  
/ 李春雨
- 25 5G时代通信企业电子档案全生命周期管理优化策略研究  
/ 谷娜
- 28 基于双因素理论的事业单位青年人才培养路径与策略分析  
/ 牛芙蓉
- 31 电力企业财务数字化转型中的数据治理策略研究  
/ 黄诚
- 34 以党建引领审计管理创新与发展  
/ 张敬敏
- 37 新医改背景下中医医院运营模式创新研究  
/ 朱琼 钟岚
- 40 以工程质量、安全防控的视角浅谈工程档案的重要性  
/ 吴群慧
- 43 智慧医院建设中医院档案信息化管理实践研究  
/ 赵瑛
- 46 破解业务档案“二元管理”困局的整合路径  
/ 田成红
- 49 干部人事档案在机关事业单位管理中的多元作用及价值剖析  
/ 周剑锋
- 52 新时代基层党支部标准化规范化建设的质量提升机制与实践创新研究  
/ 李罗兰
- 55 信息化背景下档案管理的风险防控策略分析  
/ 刘琳琳
- 58 数字化背景下党组织建设与群团工作融合创新研究  
/ 王光辉
- 61 数字化转型背景下国企机要文件安全管理策略研究  
/ 满慧明
- 64 人事档案动态管理与信用体系融合发展研究  
/ 孙丹彤
- 67 县级档案馆电子文件归档格式统一实施方案  
/ 黄雪玲
- 70 新时代高校档案数字化建设及智慧服务模式构建研究  
/ 肖橙 陈卫卫
- 73 数字化转型背景下复合型人才培养模式创新  
/ 时皓 刘青
- 76 工程项目技术档案全过程收集与管理难点分析  
/ 何琴
- 79 以敦煌研究院为例探索石窟寺文保单位专业技术人才队伍建设路径  
/ 华波
- 82 基层人才队伍建设赋能医院运营管理的路径思考  
/ 冯威风
- 85 浅议如何做好国有企业深化改革中的信访工作  
/ 刘凯
- 88 水利工程档案整理标准化体系构建与实践研究  
/ 程帅 李献忠 卢亚军
- 92 党建引领下国企政治监督与风险防控协同机制构建研究  
/ 孟源
- 95 人工智能对意识形态安全的影响与应对机制  
/ 郝燕南
- 98 纪检监察人才梯队建设与长效培养机制研究  
/ 侯超琳
- 101 新时代加强国有企业基层党组织组织力建设路径探析  
/ 何福平
- 104 新时代国企党建带团建工作的实现路径探索  
/ 李小虎
- 107 档案标准化管理在基层工作中的实践与深化路径  
/ 刘丽丽
- 110 档案安全管理体系构建及风险防控研究  
/ 赵静
- 113 央企技能人才培养体系优化与实践路径研究  
/ 邵文聪
- 116 基层工会活动创新开展提升职工凝聚力的对策研究  
/ 王国红
- 119 数字时代档案学视角下电子档案长期保存策略研究  
/ 李新杰
- 122 档案管理规范化标准在基层单位的应用研究  
/ 夏芳
- 125 论哈贝马斯商谈民主对情感与叙事的排斥  
/ 梁郁涵

1	Discussion on the Strategy of Township Archives Management under the Perspective of Rural Revitalization / Chunmei Wei	40	On the Importance of Engineering Archives from the Perspective of Engineering Quality and Safety Control / Qunhui Wu
4	Research on Historical Inheritance, Cultural Value, and Development Innovation of Bazhou District Archives / Xudong Zhang	43	Research on the Informatization Management of Traditional Chinese Medicine Archives in Smart Hospital Construction / Ying Zhao
7	Mechanisms for Organizational Structure Optimization and Decision-Making Efficiency Enhancement Through AI Empowerment / Yangyang Zheng	46	The Integration Path to Solve the Dilemma of “Dual Management” of Business Archives / Chenghong Tian
10	Research on Innovation and Practical Application of Enterprise Marketing Strategy / Wei Ding	49	Analysis of the Multiple Roles and Values of Cadre Personnel Archives in the Management of Government Agencies and Public Institutions / Jianfeng Zhou
13	Practice and Exploration of Hospital Library and Information Management in the New Era / Tao Yu	52	Research on the Quality Enhancement Mechanism and Practical Innovation of Standardized and Normative Construction of Grassroots Party Branches in the New Era / Luolan Li
16	Research on the Current Status and Development Trends of Informatization Management of Medical Insurance Archives / Junmei Wang	55	Analysis of Risk Prevention and Control Strategies of Archives Management under the Background of Informatization / Linlin Liu
19	Research on the Integration of Personnel Archives Management and Talent Service System in the New Era / Xiaojie Li	58	Research on the Integration and Innovation of Party Organization Construction and Mass Organizations’ Work in the Context of Digitalization / Guanghui Wang
22	Practice and Optimization Strategy of Standardized Management of Personnel Archives in New Era Public Institutions / Xiangyu Li	61	Research on Security Management Strategies for State-Owned Enterprise Confidential Documents in the Context of Digital Transformation / Huiming Man
25	Research on Optimization Strategy of Electronic Archives Full Life Cycle Management in 5G Era / Na Gu	64	Research on the Integration of Dynamic Management of Personnel Archives and Credit System / Dantong Sun
28	Analysis of the Cultivation Path and Strategy for Young Talents in Public Institutions Based on the Two-Factor Theory / Furong Niu	67	Implementation Plan for the Standardization of Electronic Document Archiving Format in County Archives / Xueling Huang
31	Research on Data Governance Strategy in the Digital Transformation of Electric Power Enterprises / Cheng Huang	70	Research on Digital Construction and Smart Service Mode Construction of University Archives in the New Era / Cheng Xiao Weiwei Chen
34	Party Building Leading the Innovation and Development of Audit Management / Jingmin Zhang	73	Innovation of Compound Talent Training Mode under the Background of Digital Transformation / Hao Shi Qing Liu
37	Research on the Innovation of Traditional Chinese Medicine Hospital Operation Mode under the Background of New Medical Reform / Qiong Zhu Lan Zhong	76	Analysis of Difficulties in Whole Process Collection and Management of Engineering Project Technical Archives

- / Qin He
- 79 Exploring the Path for Building Professional Technical Talent Teams of Cultural Protection Units of Grotto Temples through the Example of the Dunhuang Academy  
/ Bo Hua
- 82 Thoughts on the Path of Building Grassroots Talent Teams to Empower Hospital Operations and Management  
/ Weifeng Feng
- 85 A Discussion on Enhancing Petition Handling in State-Owned Enterprise Reform  
/ Kai Liu
- 88 Research on the Construction and Practice of a Standardized System for the Organization of Water Conservancy Project Archives  
/ Shuai Cheng Xianzhong Li Yajun Lu
- 92 Research on the Construction of Synergistic Mechanism of Political Supervision and Risk Prevention and Control in State-owned Enterprises under the Guidance of Party Building  
/ Yuan Meng
- 95 The impact and response mechanism of artificial intelligence on ideological security  
/ Yannan Hao
- 98 Research on the Talent Pipeline Construction and Long-Term Training Mechanism for Discipline Inspection and Supervision  
/ Chaolin Hou
- 101 Exploring Pathways for Strengthening Organizational Capacity Building of Grassroots Party Organizations in State-Owned Enterprises in the New Era by  
/ Fuping He
- 104 Exploration of Implementation Path of Party Building Leading Youth League Building in State-Owned Enterprises in the New Era  
/ Xiaohu Li
- 107 Practice and Deepening Path of Standardized Management of Archives in Grassroots Work  
/ Lili Liu
- 110 Research on Construction of Archives Safety Management System and Risk Prevention and Control  
/ Jing Zhao
- 113 Research on Optimization and Practice Path of Skill Talents Training System of Central Enterprises  
/ Wencong Shao
- 116 Research on Countermeasures for Improving Employee Cohesion through Innovative Grassroots Trade Union Activities  
/ Guohong Wang
- 119 Research on Long-Term Preservation Strategies of Electronic Archives from the Perspective of Archival Science in the Digital Age  
/ Xinjie Li
- 122 Application Research of Standardized Archives Management Standards in Grassroots Units  
/ Fang Xia
- 125 On Habermas' Deliberative Democracy's Exclusion of Emotion and Narrative  
/ Yuhan Liang

# Discussion on the Strategy of Township Archives Management under the Perspective of Rural Revitalization

Chunmei Wei

People's Government of Dongshu Town, Ningyang County, Tai'an City, Shandong Province, Tai'an, Shandong, 271410, China

## Abstract

With the deepening of China's rural revitalization strategy, township archive management, as an important foundation for grassroots governance and public services, has become increasingly prominent. This paper, from the perspective of rural revitalization, analyzes the current status and challenges of township archive management, explores the intrinsic connection between archive management and rural revitalization, and systematically proposes five scientific, feasible, and practical strategies. The aim is to provide references for grassroots archive personnel and to help archive work more effectively serve rural governance, talent development, and historical heritage. By combining theory with practice, the article hopes to offer reference paths for grassroots archive managers, thereby better integrating archive work into the process of rural revitalization.

## Keywords

rural revitalization; township; archives management; contact; strategy; discussion

## 乡村振兴视域下乡镇档案管理策略探讨

魏春梅

山东省泰安市宁阳县东疏镇人民政府, 中国 · 山东 泰安 271410

## 摘要

伴随中国乡村振兴战略的深入推进, 乡镇档案管理作为基层治理与公共服务的重要基础, 其作用日益凸显。本文立足乡村振兴视角, 分析乡镇档案管理的现状与挑战, 探讨档案管理与乡村振兴之间的内在联系, 系统提出五项科学、可行、贴近实际的策略, 以期在基层档案人员提供参考, 并助力档案工作更有效地服务乡村治理、人才建设与历史传承。文章旨在通过理论与实践结合, 希望为基层档案管理人员提供参考路径, 以期更好地将档案工作融入乡村振兴进程。

## 关键词

乡村振兴; 乡镇; 档案管理; 联系; 策略; 探讨

## 1 引言

实施乡村振兴战略, 是党的十九大作出的重大决策部署, 决胜全面建成小康社会、全面建设社会主义现代化国家的重大历史任务, 是新时代做好“三农”工作的总抓手。作为基层治理的重要载体和信息资源, 乡镇档案在促进乡村社会发展、维护农民群众权益等方面发挥着不可替代的作用<sup>[1]</sup>。因而, 做好新时期乡镇档案管理工作对于服务乡村振兴战略、助力农业农村现代化具有十分重要的意义。

## 2 乡镇档案管理概述

乡镇档案管理是指对乡镇及其所属村级组织在履行党政职能、社会治理与公共服务过程中形成的具有保存价值的

文字、图表、声像等各类记录实施的系统性收集、整理、归档、鉴定、保管、利用与移交工作。《乡镇档案工作办法》明确将乡镇档案纳入乡镇发展规划与财政保障、要求明确分管领导与档案责任制, 并强调在上级档案主管部门监督指导下实行统一领导与科学管理。乡镇档案业务涵盖档案形成前置管理、归档范围与保管期限确定、档案目录与编目、装具与场所安全、利用服务与档案移交接收等全链条流程; 推进纸质档案数字化、构建县—乡—村三级信息共享平台与标准化归档规则为当前重点任务。现实中存在人员专职率低、经费与设施不足、档案意识薄弱及数字化能力参差等挑战, 需通过制度保障、标准修订与信息化投入实现治理能力与服务水平提升。总体而言, 作为基层档案事业重要组成部分, 科学有效的乡镇档案管理对促进基层治理、公共服务和历史传承具有战略价值<sup>[2]</sup>。

【作者简介】魏春梅(1973-), 女, 中国山东泰安人, 本科, 副研究馆员, 从事乡镇档案研究。

### 3 乡村振兴与乡镇档案管理联系

乡村振兴战略强调产业兴旺、生态宜居、乡风文明、治理有效、生活富裕，这些维度与乡镇档案管理存在内在联系。首先，从基层治理视角看，乡镇档案记录了村庄治理结构、重大项目推进、党员干部工作实绩及政策落实情况，是制度建设与社会治理效果的重要佐证。第二，在乡村人才队伍建设方面，驻村干部、农技人才等“三农”人才的实绩档案，是档案管理服务乡村振兴人才储备和选拔的重要依据。第三，就规划建设而言，乡村振兴需要科学规划，各类规划档案（如村庄总体规划、产业发展规划、基础设施建设方案）必须得到系统收集、整理和长期保存，以支撑规划回溯、监督评估与未来修订。再者，在公共服务与查档需求方面，如东疏镇通过镇档案馆集中管理村级档案，实现群众“最多跑一次”的档案查阅服务。最后，从制度保障来看，国家档案局与地方政府正推动乡镇档案规范化建设将其纳入乡村振兴体系。因此，乡村振兴与乡镇档案管理不仅相辅相成，而且档案管理是支撑乡村振兴战略落地的重要制度基础和治理资源。

### 4 乡村振兴视域下乡镇档案管理策略探讨

#### 4.1 构建三级联动档案管理体系

在县—乡—村三级联动框架下，应梳理并固化乡镇档案案管理职责矩阵，明确县级承担统筹与标准制定、平台与技术支持，乡级负责档案室建设、集中保管与服务窗口，村级保留权属并承担一线采集与初级整理。建设标准化作业流程，细化收集、整理、归档、移交、利用与销毁六个环节的作业规范与电子流水登记，确保链路可追溯。以乡镇档案室为枢纽，建立委托代管合同，约定权属不变、借阅审批、保管环境与影像备份措施，并实施移交清单与质检回溯。制定量化绩效指标，覆盖档案完整率、影像化率、元数据合格率、检索响应时长与异地备份率，并将考核结果与乡镇财政补助与人员培训挂钩。推进分层次信息化，县级部署统一管理平台与容灾服务，乡级负责日常录入与数据质量管控，村级承担预处理与条码化上载。实行定期联合督查与轮训，县乡专家组开展抽样核对、日志审计与现场验收，并下达整改清单与限期回复<sup>[3]</sup>。推广长期保存技术与环境监控，实施脱酸处理、影像多点冗余与温湿自动监测，结合GIS索引与移动上门服务扩大利用。明确量化阈值与频次，如影像化率不低于80%、元数据合格率不低于90%、年度全面清查与季度抽检，乡镇一线人员每年轮训不少于两次并设线上考核。推广条码或RFID管理与数字水印，采用分级加密与审计日志以保证电子档案不可篡改。资金由县级设立专项补助按绩效拨付，乡镇用于设备与库房改造，村级用于采集与流转补贴。与民政、农业、文化部门对接API共享元数据并明确授权流程，并纳入常态化管理评估体系。

#### 4.2 深化数字化转型，提升档案管理现代化水平

在乡村振兴背景下，推进乡镇档案数字化应采取工程化、规范化和集成化并举的路径。首先，在乡镇档案室设立集中扫描加工中心，采用分级分批的档案清单、条码化入库和光学字符识别校核流程，采用TIFF与PDF/A格式，配套元数据自动抽取与人工校对，实现纸质原件影像、结构化元数据与完整性校验码三位一体的双重保存。其次，构建县—乡—村三级一体化数字档案平台，贯彻“馆先行、馆室联动”部署，设计统一的元数据字段集与交换接口规范，采用API网关实现电子文件在线归档与接收，并以SLA规范数据接入与保存责任。再次，推动移动端档案服务，将微信小程序与政务APP通过统一身份认证联通，开发免证查档、证明材料申领、异地帮办与办结进度跟踪模块，并支持离线缓存与加密传输以提高可用性。其四，构筑多层次数据安全与持续可用体系，实施本地与省级容灾中心异地异构备份、分级校验与定期恢复演练，建立基于最小权限的角色审计与操作留痕，并对外提供脱敏检索服务以防敏感信息外泄。其五，强化标准化与人才保障，制定数字化质量验收规范、长期保存格式清单与验收管理规则，以干代训、驻点帮扶与外包采购相结合，明确验收指标与绩效考核形成可复制实施范式，同时实现与市县政务云互联互通与目录协同，同步纳入省级电子文件容灾备份体系开展隐私影响评估与合规审计，推广接口映射规则以便跨区域检索调用。

#### 4.3 强化档案服务功能，推进文化遗产与乡村治理融合

作为乡镇档案管理一线人员，应以强化服务功能为核心，系统构建档案服务体系与运行规范。首先，设立统一元数据目录并推进“一窗受理”流程，明确查档、证明、借阅三类事项的受理条件与办结时限，配套电子受理与现场核验程序，采用数字签章与身份核验以实现纸本与数字档案同步处理并保证法律链路。其次，推进县乡档案联通，建设资料共享中心，实施分级备份、权限分层与留痕审计，制定异地调取响应机制、服务等级协议与运维手册，明确调阅授权链路与审计留痕以保障跨区调用时证据链完整与可溯源。第三，实施地方文化档案专项梳理工程，按族谱、村志、祠堂档案与乡贤口述分类建档，制定影像采集分辨率与OCR校验标准，并为每条条目编制标准化元数据字段与注释模板，以提高展陈检索效率并支持文旅产品化与知识图谱衍生<sup>[4]</sup>。第四，推动档案与基层治理平台技术对接，编制数据映射表将档案元数据与网格管理、“三资”管理及项目台账字段对接，建立责任追溯索引与版本管理规则，形成以档案为底本的审批、评估与权属核验工作流供治理决策调用。第五，开展公众参与档案宣传，定期组织主题展陈、档案开放日与研学项目，建立志愿者培训与口述史采集规范，制定样本采集簿与知情同意模板以确保资料采集的可核性与法律效力。第六，制定数字保存与校验策略，采用多重校验码与异地离线

备份,建设低代码检索模块与移动端自助查阅通道,落实岗位能力矩阵与继续教育计划,将服务满意度测评纳入绩效并列入年度预算,设立专项经费用于长期运维与展陈更新。除此之外,应参照国家档案数字化技术规范与国际保存框架制定本地实施细则,明确加密传输与分级访问控制流程,并设立年度指标体系,包括查阅时效、数字化完成率、文化档案参与项目数量与群众满意度,以便在乡镇档案年度工作报告中公开核验并接受监督。

#### 4.4 融入乡村振兴顶层设计的档案战略协同

为实现档案治理与乡村振兴顶层设计同频共振,建议首先将档案目标嵌入地方乡村振兴专项规划,通过明确条目与任务书将档案归集、留痕与利用纳入产业、治理与文化保护三类要素的计划节点,形成“规划—任务—责任人—时间表”闭环管理机制。其次,在重大项目与制度试点环节实施全过程档案归档制度,规定从可研、批复、执行到评估的时点性档案清单与电子化留痕要求,确保资料随阶段同步归集并实现可追溯性。再次,构建县、乡、村三级联动的业务协同体系,明确县级督导、乡级组织、村级采集的职责分工,并以季度交叉检查与年度抽样核验保障档案一致性与完整性。随后,推行统一的元数据与标签规范,结合地理信息与项目编码将档案与空间、财政与绩效数据关联,支持跨部门检索与专题编研应用。建立联席会议与共享平台,定期开展以问题为导向的业务研讨、样册编制与案例复盘,实现经验沉淀与制度化输出。为提升基层可操作性,实施分层次能力建设方案,按职责设置档案岗位职责书、操作手册与在线培训课程,并通过省市级示范项目输出标准化模板与审计流程<sup>[5]</sup>。最后,推动数字赋能,依据《数字乡村》建设要求部署村务、党务和项目电子台账,实行线上留痕、权限管理与长期备份,配套制定异地容灾与周期性完整性校验机制,从而将档案工作由被动存档转变为乡村振兴治理的主动要素。

#### 4.5 乡镇档案专业人才支撑体系的结构优化

在乡村振兴语境下重塑乡镇档案专业人才支撑体系,应以编制定岗与职责细化为起点,构建乡镇档案岗位专职化方案并逐年提高专职配比,依据《乡镇档案工作办法》将档案整理、数字化入库、档案服务及信息安全等工作拆分为可量化职责单元以规避兼职轮岗导致的管理脱节。依托县级档

案业务机构建设常态化培训体系,课程覆盖档案分类标准、元数据建设、数字化作业流程、档案生命周期管理与数据安全治理,培训采用集中授课、现场观摩、岗位实操与师带徒相结合的混合式路径并实施技能认证,将培训成果纳入职称评审与继续教育学分管理。建立梯队化职业发展通道,设置技术岗、管理岗与复合型岗位通道,通过档案专业人员职称制度改革与岗位竞聘联动明确晋升标准、能力指标、轮换周期与考核维度,形成从基层档案员到县级业务骨干的可追溯成长链。构建岗位稳定性保障机制,将业务绩效与年度考核、人事调整及适度财政激励挂钩,制定岗位保留、临时代理与替补流程以堵塞“形式任命、实质空岗”的制度漏洞。拓展人才来源与后备库,将具备基层治理经验的村干部、返乡创业人才与高校档案相关毕业生纳入定向培养与岗位见习,并制定岗位能力目录与线上考核平台,在试点县域开展绩效与可复制性评估并推动与县级人社与财政部门的制度性对接。

## 5 结语

综上所述,乡村振兴为乡镇档案管理提供了全新发展契机,也对基层档案体系提出了更高要求。在档案管理体系、数字化转型、服务、规划以及人才等方面采取针对性策略,能够有效提升乡镇档案工作的规范性、系统性与服务能力。未来,依托这些策略落实、完善与推广,将有助于乡镇档案在基层治理、公共服务和文化遗产方面发挥更为积极的支撑作用,更好地嵌入乡村振兴战略的整体进程。

## 参考文献

- [1] 韩蕾.乡村文化振兴视域下档案资源的深度开发与建设策略[J].山西档案,2024(4).
- [2] 张鑫.乡村振兴战略下村级档案科学化管对策研究[J].黑龙江史志,2023(2):125-127.
- [3] 韩晓东.乡镇政府档案管理信息化建设路径探讨[J].中文科技期刊数据库(全文版)社会科学,2023(4):4.
- [4] 孙守梅.新形势下乡镇档案工作服务乡村振兴研究[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,2024(4):0111-0114.
- [5] 张君贵.乡村振兴背景下村级档案工作创新性发展研究[J].兰台内外,2024(6):18-20.

# Research on Historical Inheritance, Cultural Value, and Development Innovation of Bazhou District Archives

Xudong Zhang

Bazhou District Social Insurance Administration, Bazhong City, Bazhong, Sichuan, 636000, China

## Abstract

Located in northeastern Sichuan Province, Bazhou District has a nearly two-thousand-year administrative history and has accumulated rich archival cultural resources. This study examines the archival work in Bazhou District, systematically tracing its historical development through three phases: initial establishment, standardized development, and comprehensive enhancement. It analyzes the unique cultural value of three core resources: revolutionary archives, Ba culture archives, and livelihood archives. In alignment with the national "Four Excellences and Two Services" objectives and archival digital transformation policies, the research identifies current challenges including lagging informatization, incomplete resource systems, and talent shortages. Based on these findings, innovative pathways for high-quality archival development in the new era are proposed, focusing on digital transformation, resource system construction, innovative utilization, talent cultivation, and governance capacity improvement. The study concludes that Bazhou District's archival work must preserve historical continuity while adapting to digital era demands, establishing a comprehensive public-access archive system, enhancing service efficiency, and providing robust support for regional economic and social development.

## Keywords

Bazhou District Archives; red archives resources; digital transformation of archives; cultural value of archives; archives governance system

## 巴州区档案的历史传承、文化价值与发展创新研究

张旭东

巴中市巴州区社会保险事业管理局, 中国·四川巴中 636000

## 摘要

巴州区地处四川省东北部, 建制历史近两千年, 积累了丰富的档案文化资源。本文以巴州区档案工作为研究对象, 系统梳理其历史发展脉络, 将该区档案工作划分为初步建立、规范发展、全面提升三个阶段; 深入分析红色革命档案、巴文化档案、民生档案等三类核心资源的独特文化价值; 结合国家“四个好、两个服务”目标要求及档案数字化转型政策, 审视当前工作中存在的信息化建设滞后、资源体系不完善、专业人才不足等现实挑战。在此基础上, 从数字化转型、资源体系建设、开发利用创新、人才培养、治理能力提升等维度, 提出新时期巴州区档案工作高质量发展的创新路径。研究表明, 巴州区档案工作需要传承历史文脉的同时, 积极适应数字化时代要求, 构建覆盖人民群众的档案资源体系, 提升档案服务效能, 为区域经济社会发展提供有力支撑。

## 关键词

巴州区档案; 红色档案资源; 档案数字化转型; 档案文化价值; 档案治理体系

## 1 引言

档案工作是记录历史、传承文化、服务社会的重要事业, 承担着“为党管档、为国守史、为民服务”的神圣使命。巴州区作为四川省巴中市的政治、文化中心, 有着悠久的历史和丰富的文化底蕴, 从东汉永元三年(公元91年)置汉昌县至今, 已有近两千年的建制史。在这一漫长历史进程中形成的档案资源, 不仅是巴州文化的“根脉”所在, 更是当代

社会发展的宝贵信息资源。本文基于巴州区档案工作实践, 系统梳理其历史发展脉络与文化价值, 结合国家最新档案政策要求, 分析当前面临的挑战, 并提出新时期档案工作创新发展路径, 以期为区域档案事业高质量发展提供学术参考和实践借鉴。

## 2 巴州区档案的历史根基与文化价值

### 2.1 历史沿革与档案渊源

巴州区的历史可追溯至春秋战国时期, 当时属巴子国地域。东汉和帝永元三年(公元91年)始分宕渠县北境置汉昌县, 标志着巴州地区建县之始。此后历代政权更迭, 曾

【作者简介】张旭东(1981-), 男, 中国四川巴中人, 本科, 馆员, 从事档案研究。

先后置归化郡、太谷郡等建制。北魏宣武帝延昌三年（公元514年）于太谷郡北始置巴州，辖地最广时达13郡19县，总面积约22730平方公里，其境域除拥有整个巴河流域外，还南接今南部县，西南有今蓬安全部，并延伸至南充、武胜等地，堪称古代川东北地区的政治军事重镇。

深厚的历史积淀为巴州区留下了丰富多彩的档案资源。从古代碑刻铭文到明清地契文书，从民国政府公文到红色革命史料，不同时期的档案资料构成了巴州文化的“记忆宝库”。这些档案不仅记录了本地区政治、经济、社会的发展变迁，也反映了我国不同历史时期的治理理念和文化特征，具有极高的历史研究价值。

## 2.2 档案文化资源与价值

巴州区的档案文化资源主要可分为以下几类：

**红色档案资源：**巴中是川陕革命根据地的核心区域，曾建立巴中县、恩阳县、长胜县和巴中特别市等苏维埃政权。这一时期形成的各种文件、宣传品、实物等革命历史档案，是研究中国革命史、中共党史的珍贵史料。这些档案记录了中国共产党领导人民进行革命斗争的伟大历程，是弘扬革命文化、传承红色基因的重要载体。

**巴文化档案资源：**巴州区作为古代巴人文化的发祥地之一，保存了大量反映巴人生活习俗、文化艺术、宗教信仰的档案资料。包括民间传说、歌谣、技艺等非物质文化遗产的记录档案，以及考古发现、文物遗址等物质文化遗产的文档资料。这些档案对于挖掘巴文化内涵、传承地方文化特色具有不可替代的价值。

**民生档案资源：**包括历代土地契约、户口簿册、婚姻登记、工商业执照等与人民生活息息相关的档案资料。这些档案不仅反映了不同历史时期的社会民生状况，也为解决当代民间纠纷、证明权益关系提供了法律凭证。例如，巴州区档案馆保存的民国地契档案，为当前农村土地确权工作提供了重要参考依据。

## 3 巴州区档案工作的发展历程与现状分析

### 3.1 发展历程

巴州区档案工作的发展大致经历了以下几个阶段：

**初步建立阶段（1950-1980年代）：**新中国成立后，巴中县逐步建立了档案收集、管理制度，但由于条件限制，档案工作主要以实体保管为主，利用服务功能较为有限。

**规范发展阶段（1990-2000年代）：**1993年巴中撤县设市，2000年撤市设区，档案工作随着行政级别的提升而逐步规范化。成立了专门的档案管理机构，建立了初步的档案法规体系，开始了系统化、规范化的档案管理。

**全面提升阶段（2010年至今）：**近年来，巴州区档案工作进入了快速发展期。新档案馆建设加快推进，档案信息化水平不断提高，服务能力显著增强。特别是2021年以来，巴州区认真落实省档案局关于区综合档案馆功能审核的建

议意见，加快新馆装修施工进度，确保符合国家相关标准和规范要求。

### 3.2 工作现状

目前，巴州区档案工作已形成了较为完善的管理体系，主要表现在以下几个方面：

**档案资源体系建设：**巴州区通过开展文化文物资源专项普查，整理收录了大量家谱族谱、历史文化名镇名村、非物质文化遗产等地情资源。全区现有历史文物（遗存）2.9万余件、革命文物312件、古籍文献5000余册，非物质文化遗产项目11大类336项，构建了内容丰富、类型多样的档案资源体系。

**档案利用服务创新：**巴州区档案部门积极开展“6·9国际档案日”系列宣传活动，通过举办档案馆开放日、档案知识进社区等活动，让档案文化走出“深闺”，走进群众生活。例如，2024年巴州区在巴人广场、南池艺术广场等地开展了“筑梦现代化 奋斗兰台人”为主题的系列宣传活动，布置了“档案见证——清爽奋进幸福巴州”图文展览，以档案为视觉向群众展示巴州厚重的人文历史、丰富的红色资源等内容。

**档案法治建设推进：**巴州区档案局重视依法治档工作，通过加强法制理论学习、开展档案普法宣传活动、加大执法检查力度等措施，推进档案工作法治化进程。例如，利用“6·9国际档案日”“12·4国家宪法日”、法律“七进”等活动，办展板、发放宣传资料、现场征集资料等方式，提高全社会档案法治意识。

## 4 国家与省级最新档案政策及巴州区的响应

### 4.1 国家与省级档案政策要求

近年来，国家和四川省对档案工作提出了一系列新要求，为巴州区档案事业发展指明了方向：

**“四个好、两个服务”目标要求：**习近平总书记对新时代档案工作作出重要批示，提出要“把蕴含党的初心使命的红色档案保管好、利用好，把新时代党领导人民推进实现中华民族伟大复兴的奋斗历史记录好、留存好”，并要“更好地服务党和国家工作大局、服务人民群众”。这一指示为新时代档案工作提供了根本遵循。

**“四个体系”建设任务：**国家档案局提出要扎实推进档案治理体系、档案资源体系、档案利用体系、档案安全体系建设，这是当前和今后一个时期档案工作的重点任务。

**数字化转型要求：**国家和四川省档案事业发展“十四五”规划都明确提出要加快推进档案信息化建设，提升档案数字资源管理和服务能力，实现档案工作数字化转型。

### 4.2 巴州区的实践响应

巴州区积极贯彻落实国家和省级档案政策要求，采取了一系列措施：

**服务重大战略：**巴州区档案部门围绕脱贫攻坚、疫情

防控等党和国家重大战略,主动做好相关档案的收集、整理和利用工作,确保重大活动档案完整保存和有效利用。例如,区档案局深入乡镇、区级部门加大执法检查力度,督查扶贫档案业务规范,为脱贫摘帽迎检工作做好服务。

**档案文化建设:**巴州区深入挖掘档案文化价值,通过举办展览、编辑出版编研成果等方式,弘扬中华优秀传统文化、革命文化和社会主义先进文化。如2025年“6·9”国际档案日活动期间,巴州区首次展示了部分珍贵的民国档案实体,让师生近距离接触古老的历史卷宗、泛黄的手稿、珍贵的老照片等,这些档案资料生动展现了巴州区自民国以来的发展变迁。

**档案安全工作:**巴州区高度重视档案安全工作,虽然巡察发现仍存在“档案安全底线思维树得不牢,档案库房‘八防’隐患治理不及时,数字档案保管存在漏洞,珍贵档案资源管理不到位”等问题,但已开始着力加强档案安全体系建设,确保档案实体和信息安全。

## 5 新时期巴州区档案工作的问题挑战与发展建议

### 5.1 问题与挑战

根据巡察反馈和实际情况,巴州区档案工作仍面临一些问题和挑战:

**档案信息化建设滞后:**数字化转型速度不够快,数字档案资源共享和服务水平有待提高。巡察发现“档案信息化建设滞后”是突出问题之一,这直接影响档案服务效能和长远发展。

**档案资源体系不完善:**重大活动、重大事件、重大战略等相关档案的收集归档工作需要加强,民间散存珍贵档案的征集力度有待加大,档案资源结构需要进一步优化。

**专业人才队伍建设不足:**档案专业人员数量不足,专业素质有待提高,特别是既懂档案业务又掌握信息技术的复合型人才缺乏,制约了档案工作创新发展。

**档案开发利用不够深入:**档案编研成果数量和质量有待提升,档案文化产品开发不足,档案服务的精准性和有效性需要进一步提高。

### 5.2 发展建议

针对以上问题和挑战,结合新时期档案工作要求,对巴州区档案工作发展提出以下建议:

**加快推进档案数字化转型:**制定实施档案信息化建设的规划,加大投入力度,加快推进传统载体档案数字化工作,提高数字化质量。建设智慧档案馆,推动数字档案资源共建共享,提升档案信息服务水平。构建档案大数据平台,加强档案数据分析和挖掘,为党委政府决策和社会公众提供更深层次的档案信息服务。

**完善档案资源体系建设:**加大红色档案、巴文化档案、民生档案等特色档案资源的征集力度,建立覆盖人民群众的

档案资源体系。加强与相关部门的协作,做好重大活动、重大事件、重大战略等相关档案的收集归档工作。鼓励社会各界向档案馆捐赠档案资料,拓宽档案资源征集渠道。

**深化档案开发利用服务:**深入挖掘档案价值,加强档案编研工作,推出更多高质量的档案文化产品。围绕区委区政府中心工作和人民群众需要,主动提供档案资政服务和民生档案服务。创新服务方式,运用现代信息技术提升档案服务便捷性和有效性。

**加强档案人才队伍建设:**加大档案人才培养和引进力度,优化人才队伍结构。加强在职人员培训,提高专业素质和能力。建立健全激励机制,吸引优秀人才从事档案工作,为档案事业发展提供人才保障。

**提升档案治理能力:**健全档案法规制度体系,加强档案行政执法检查,提高依法治档水平。完善档案工作体制机制,强化统一领导、分级管理原则,形成工作合力。加大对档案工作的投入保障,为档案事业发展创造良好条件。

## 6 结论与展望

巴州区档案工作历史悠久、资源丰富,在保存城市记忆、传承历史文化、服务社会发展方面发挥了重要作用。新时代背景下,巴州区档案工作面临着新的机遇和挑战,需要深入贯彻落实习近平总书记关于档案工作的重要指示精神,扎实推进“四个体系”建设,全面提升档案工作质量和服务水平。

未来,巴州区档案工作应朝着以下几个方向发展:一是智能化转型,充分运用大数据、人工智能、区块链等新技术,实现档案工作的智慧化升级;二是社会化参与,鼓励社会力量和公众参与档案文化建设,形成档案工作共建共享格局;三是国际化视野,加强档案文化交流合作,讲好巴州故事、传播中国声音;四是人性化服务,坚持以人民为中心的发展思想,满足人民群众日益增长的档案利用需求。

通过以上措施,巴州区档案工作必将实现高质量发展,为经济社会发展作出新的更大贡献,让档案中的历史记忆“活”起来,更好地服务党和国家工作大局、服务人民群众。

## 参考文献

- [1] 守望历史传承文脉继往开来——明清档案事业百年发展历程回顾[J].中国档案,2025,(09):20-23.
- [2] 陆学敏.守望历史传承文化——打造“小档说湖州”档案文化品牌[J].四川档案,2024,(05):45.
- [3] 邱巍.做好单位档案管理工作的方法探索[J].兰台内外,2023,(30):70-72.
- [4] 保存奥林匹克运动历史传承奥林匹克精神[J].陕西档案,2016,(05):11.
- [5] 张开颜.守护历史传承文明——全省档案工作会议召开[J].陕西档案,2015,(02):4.
- [6] 陈伟斌,王子.沉浸式文化体验视角下侨批档案开发利用研究[J].档案天地,2026,(02):33-37.

# Mechanisms for Organizational Structure Optimization and Decision-Making Efficiency Enhancement Through AI Empowerment

Yangyang Zheng

Sanya University, Sanya, Hainan, 572000, China

## Abstract

In recent years, artificial intelligence (AI) technology has been widely applied in enterprise management, driving organizational flattening and process reengineering while significantly improving decision-making efficiency. Leveraging deep learning and big data analytics, AI can identify bottlenecks, optimize resource allocation, and provide real-time decision support. This paper reviews the development and principles of AI, analyzes its practical value in process reengineering, management collaboration, and human resource optimization, examines implementation barriers, and proposes advancement strategies. Research indicates that standardized AI adoption enhances organizational agility and scientific decision-making, providing feasible pathways and institutional safeguards for corporate intelligent transformation, while promoting industry innovation, sustainable development, and enhanced competitiveness.

## Keywords

artificial intelligence; enterprise management; organizational structure optimization; decision-making efficiency; digital transformation

# 人工智能技术赋能下企业组织架构优化与决策效率提升机制

郑杨阳

三亚学院, 中国 · 海南 三亚 572000

## 摘要

近年来, 人工智能技术在企业管理中广泛应用, 推动组织架构扁平化与流程重塑, 并显著提升决策效率。依托深度学习与大数据分析, AI可识别瓶颈、优化资源配置、提供实时决策支持。本文梳理AI发展与原理, 分析其在流程再造、管理协同与人力资源优化中的实践价值, 剖析落地障碍并提出推进策略。研究表明, 规范引入AI可增强组织敏捷性与决策科学性, 为企业智能化转型提供可行路径与制度保障并促进行业创新与可持续发展增强竞争力。

## 关键词

人工智能; 企业管理; 组织架构优化; 决策效率; 数字化转型

## 1 引言

随着信息技术的迅猛发展, 人工智能已渗透至社会生产与管理的方方面面, 成为新一轮科技革命与产业变革的重要引擎。在经济全球化和市场竞争加剧的背景下, 传统企业组织架构与决策模式逐渐暴露出反应滞后、信息不畅、资源浪费等诸多问题。面对复杂多变的外部环境和不断升级的内部管理需求, 企业亟需借助先进技术手段实现组织重塑与管理变革。人工智能以其强大的数据处理能力和自适应优化能力, 为企业组织架构的合理调整与决策效率的显著提升提供

了全新思路和技术保障。本文将从人工智能技术与企业管理的结合路径出发, 系统探讨 AI 赋能企业组织架构优化与决策效率提升的理论基础、实践路径及未来发展方向。

## 2 人工智能技术发展现状与企业管理需求

### 2.1 人工智能技术的演进与特性

人工智能自 20 世纪 50 年代诞生以来, 经过多个发展阶段, 从最初的符号主义到连接主义, 再到现今的深度学习时代, 经历了快速的演进。现代 AI 技术依托海量数据、强大算力以及高效算法, 已具备感知、推理、学习与决策等多种智能活动的融合能力。与传统的自动化工具相比, AI 不仅能够自动完成预定任务, 还具备自我学习和持续优化的能力。通过对复杂环境的动态感知和反馈, AI 系统能够自主地调整和优化决策过程。因此, AI 的应用范围也从早期的

**【作者简介】** 郑杨阳 (1986-), 女, 中国海南三亚人, 硕士, 助教, 从事公共管理 (教资、授课) 社会福利 (专业) 研究。

机器视觉和自然语言处理扩展到智能推荐、决策支持、预测分析等多个领域，极大地丰富了企业管理创新的技术工具箱，为提升管理效率和决策准确性提供了强大的技术支持<sup>[1]</sup>。

## 2.2 企业组织架构的传统局限与变革动因

长期以来，传统企业的组织架构以科层化和职能分工为主，这种架构在保持业务流程规范性的同时，也带来了多方面的局限性。随着市场环境的快速变化和需求的多样化，传统的层级式架构在响应速度、协作效率和创新能力上逐渐暴露出不足。尤其在信息密集的时代，数据流通不畅和决策链条冗长已成为制约企业高效运作的关键障碍。为了应对这些挑战，企业迫切需要借助技术手段重构现有的组织架构。通过流程优化、信息共享、扁平化管理等方式，企业可以提升运作效率，更好地适应数字经济时代的高要求，推动组织架构向更加灵活、响应迅速的方向发展。

## 2.3 AI 赋能企业管理的现实需求

现代企业面临的管理难题不仅仅是单一的业务效率提升，更需要应对全面的组织变革和决策机制创新。人工智能的引入为企业管理模式的转型提供了强有力的技术支持。AI 能够帮助企业识别管理过程中的冗余环节，优化任务分配，实现高度自动化和智能化处理。这不仅大幅度降低了人力成本，还提升了决策的准确性与响应速度。AI 在数据分析、风险评估和人才管理等方面的应用，使企业能够更加精准地进行资源配置和战略决策。随着 AI 技术在企业管理中的深度应用，未来其将成为企业提升核心竞争力、促进持续发展的关键路径<sup>[2]</sup>。

# 3 人工智能赋能企业组织架构优化的路径分析

## 3.1 组织结构扁平化的实现机制

在企业引入 AI 技术后，组织结构的扁平化得到了显著推动。AI 通过自动化的数据流转与信息处理，减少了传统组织结构中的中间管理层级。这一改变不仅缩短了信息传递的时间和路径，还促进了部门间的高效协作。AI 系统可以实时监控业务流程，智能化地分配任务并动态调整，减少了人工干预和决策滞后的问题，极大提高了企业响应市场变化的速度。

此外，AI 技术支持的智能决策系统能够为管理层提供实时分析与决策支持，从而让管理者将更多的决策权下放给前线团队。这种权力下放，不仅提高了前线员工的自主性和积极性，还能鼓励创新，激发员工的主动性，进而提升组织的整体活力与竞争力。通过实现这一机制，企业可以更好地适应快速变化的市场环境，优化资源配置，提高整体运营效率<sup>[3]</sup>。

## 3.2 流程再造与管理协同

AI 技术在企业流程再造和管理协同中的应用，显著提升了组织的运营效率。通过流程挖掘和优化，AI 能够识别出企业业务流程中的冗余环节和瓶颈，并提出精准的优化建议。例如，AI 可以分析 workflow 中的每个环节，预测瓶颈点，自动调整资源分配，确保流程的高效运作。业务流程的端到

端优化，不仅提升了工作效率，还减少了人为因素造成的错误和延误，从而大幅降低了运营成本。

在管理协同方面，AI 通过构建统一的数据平台，实现了各个业务单元的信息无缝对接。这一平台促进了部门间的协作和信息共享，减少了信息孤岛的现象。例如，AI 支持的协同办公平台可以智能地分配任务、追踪进度、分析绩效，不仅有效提高了部门间的协作效率，还帮助管理者更好地掌握全局，推动组织整体的高效运营<sup>[4]</sup>。

## 3.3 智能化人力资源管理与人配置优化

AI 在组织架构优化中的应用，特别是在智能化人力资源管理和人才配置方面，具有革命性意义。通过大数据分析，AI 可以准确预测企业的人才需求，并通过数据驱动的方式优化岗位匹配和人员调配。例如，AI 可以分析员工的工作表现、职业发展潜力以及业务需求，自动推荐适合的岗位调整与人才配置，从而提升组织效能和员工满意度。

智能招聘系统的引入，使得招聘过程更加精准和高效。AI 能够自动筛选候选人，并基于历史数据与岗位要求，进行多维度的评价，确保招聘的人才不仅满足当前需求，还能够适应未来的发展。这种人才配置优化，不仅提高了招聘效率，还降低了人为偏差带来的风险。

此外，AI 还可以为员工量身定制职业发展路径，通过分析员工的技能、兴趣与绩效，提供个性化的成长建议和培训计划。这种个性化的职业发展支持，不仅提高了员工的满意度与留存率，也促进了企业人才的持续发展，进而为组织架构的持续优化提供了强大的支持。

# 4 人工智能驱动企业决策效率提升机制

## 4.1 数据驱动的科学决策体系建设

AI 技术通过对大量企业内外部数据的深入分析，帮助企业建立了更加科学的决策体系。传统的决策往往依赖于有限的历史经验和直觉，而 AI 技术能够通过高效的数据处理与智能分析，整合分散在各个业务环节的数据，从而为决策者提供实时且精准的信息支持。通过大数据挖掘和模式识别，AI 可以识别潜在的市场风险、客户需求变化、供应链问题等，提前为决策者提供预警，帮助管理层及时调整战略。

此外，基于 AI 的预测模型还能够模拟不同决策方案的结果，分析其可能带来的影响。这种预测模型能够动态地更新，根据外部环境的变化进行调整，确保企业始终能够做出前瞻性决策。通过这种数据驱动的决策体系，企业不仅能减少决策过程中的盲目性，还能有效应对市场的不确定性和复杂性，大大提高了决策效率与准确性，为企业长期发展提供了更有力的支持。

## 4.2 智能辅助决策与高效执行机制

AI 辅助决策系统的引入为企业提供了更为高效、科学的决策支持，尤其在复杂的业务领域，如供应链管理、市场营销、财务风险控制等，AI 的优势尤为突出。通过对实时

数据的深度分析, AI能够快速识别业务中的异常现象, 预测潜在的风险点, 并提供最优的解决方案。例如, 在供应链管理中, AI能够根据市场需求、物流数据、库存状态等多维度信息, 动态调整供应链策略, 减少供应链断裂的风险, 并降低库存成本。在财务风险控制方面, AI能够通过历史财务数据的分析, 及时发现异常的财务活动, 预警潜在的财务风险<sup>[5]</sup>。

AI还可以实现决策方案的自动跟踪与执行评估, 确保决策能够高效实施并且持续优化。例如, AI可以在执行过程中对决策的进展进行监控, 根据实时数据调整执行策略, 从而保证决策的执行效果和后续改进。这种高效的执行机制使得决策闭环得以快速形成, 确保管理层能够在较短时间内获得反馈并进行适当的调整。

#### 4.3 知识管理与组织学习的智能化提升

企业的决策效率不仅仅取决于决策过程本身, 还依赖于企业对知识的有效管理与利用。AI技术通过知识图谱、智能检索等手段, 促进了企业知识管理的智能化提升。传统的知识管理往往依赖人工存档和检索, 效率低下且信息容易过时。而AI通过构建企业的知识图谱, 能够智能地整理并动态更新企业的历史经验、案例库以及外部信息, 将这些信息有机整合, 形成可供决策者快速访问的知识库。

AI技术的引入使得企业能够实现知识的自动归类和智能推荐, 帮助员工在决策时能够快速获取所需的知识支持。此外, AI还可以通过分析历史数据和企业经验, 推荐最佳实践, 优化企业内部的工作流程和决策过程。通过智能化的知识管理, 企业能够有效促进组织内部的知识流动与共享, 提升员工的学习能力与创新能力, 进而提高整体决策效率。

### 5 人工智能推动企业组织架构与决策机制变革的挑战与对策

#### 5.1 数据安全与隐私保护问题

在AI深度介入企业管理的过程中, 数据安全与隐私保护问题日益成为企业面临的重大挑战。AI系统通常需要处理大量的敏感数据, 包括客户信息、财务数据以及员工隐私等。为了保障这些数据的安全, 企业必须完善数据管理制度, 确保数据加密、权限控制和安全审计机制的健全实施。特别是在使用AI算法进行数据分析时, 企业应引入合规的安全解决方案, 进行全面的风险评估, 并持续监控AI系统的运作。只有加强数据的保护措施, 才能有效防止信息泄露, 减少因数据安全问题带来的法律和信誉风险。

#### 5.2 组织变革中的技术与文化障碍

AI技术的引入不仅对企业的技术架构提出要求, 还涉

及到企业文化和管理理念的深刻变革。许多企业在推动AI赋能过程中, 面临员工抵触、管理层不适应等文化与技术障碍。员工可能因为对AI技术缺乏了解或对改变现有工作方式的恐惧, 表现出抵制情绪。同时, 部分管理层可能因习惯传统管理模式, 未能及时适应AI技术带来的转型需求。为了顺利推进AI赋能, 企业应加强员工的AI培训, 提升他们的技术素养与变革意识, 并通过建设开放包容的创新文化氛围来缓解员工的抵触情绪。管理层应通过身先士卒, 积极推动组织架构和管理流程的创新, 为AI赋能提供坚实的组织保障和文化支持。

#### 5.3 AI应用效果评估与持续优化

企业在部署AI技术后, 如何科学评估其应用效果并进行持续优化, 是确保AI系统在提升组织效率和决策质量方面发挥最大作用的关键。企业应建立完善的绩效评价体系, 通过设定多维度的评价指标来监测AI系统的运行效果, 如生产力提升、决策准确性、成本节约等。

### 6 结语

人工智能技术的迅猛发展, 为企业组织架构的优化与决策效率的提升开辟了前所未有的新路径。AI不仅为企业提供了强大的数据分析与决策支持工具, 还推动了企业管理模式的深刻变革。通过合理引入AI技术, 企业能够实现组织结构的扁平化与流程的自动化, 有效提升人力资源管理 with 知识管理的智能化水平, 从而增强核心竞争力。然而, AI赋能企业管理也带来了诸如数据安全、组织变革与技术适应等多重挑战, 亟需企业采取积极应对措施。未来, 企业应持续关注人工智能技术的发展动态, 深化AI与企业管理的深度融合, 构建高效、智能、协同的组织与决策体系。只有这样, 企业才能在数字经济时代实现持续创新与高质量发展, 立于不败之地。

### 参考文献

- [1] 袁国建. 数字化转型背景下的企业组织变革与管理优化策略研究[J]. 现代商业研究, 2025, (13): 58-60.
- [2] 丛识, Young Seok Ock 玉英硕. 基于人工智能与大数据技术视角的企业组织变革策略研究[J]. 企业改革与管理, 2024, (15): 64-66.
- [3] 梁红伟. IT基础架构、企业组织管理形态和金融企业数字化转型的关系研究[D]. 北京邮电大学, 2023.
- [4] 高锡荣, 周坤露, 黄关键. 基于智能技术升级驱动的企业组织架构扁平化研究[J]. 重庆邮电大学学报(社会科学版), 2024, 36(01): 130-141.
- [5] 黄关键. 网络升级驱动的企业组织架构扁平化机制研究[D]. 重庆邮电大学, 2021.

# Research on Innovation and Practical Application of Enterprise Marketing Strategy

Wei Ding

China Railway, Beijing, 100039, China

## Abstract

Corporate marketing strategy innovation serves as the core pathway to address drastic market fluctuations and secure competitive advantages. Building upon an elucidation of the conceptual framework and internal/external drivers of marketing strategy innovation, this study systematically analyzes the limitations of traditional marketing approaches and explores breakthroughs for innovation in the context of digital transformation. The research constructs an innovation framework across three dimensions—products and branding, distribution channels and communication strategies, as well as customer relationships and services—while examining practical implementation models including data-driven approaches, content-driven social engagement, and intelligent scenario applications. Finally, it proposes a three-dimensional safeguard mechanism encompassing organizational resources, technological capabilities, and performance evaluation systems. This study aims to provide systematic theoretical support and practical guidance for corporate marketing strategy innovation, enabling businesses to continuously enhance marketing effectiveness in dynamic market environments.

## Keywords

marketing; strategic innovation; digital transformation; practical application

## 企业市场营销策略创新与实践应用研究

丁伟

中国中铁, 中国·北京 100039

## 摘要

企业市场营销策略创新是应对市场环境剧变、获取竞争优势的核心路径。本文在阐明营销策略创新概念内涵与内外驱动因素的基础上, 系统剖析传统营销策略的局限性及数字化转型背景下的创新突破口。研究从产品与品牌、渠道与传播、客户关系与服务三个维度构建创新框架, 进而探讨数据驱动、内容社交、智能场景等实践应用模式, 最后提出组织资源、技术能力、效果评价三维保障机制。全文旨在为企业营销策略创新提供系统性理论支撑与实践指引, 助力企业在动态市场环境中实现营销效能的持续提升。

## 关键词

市场营销; 策略创新; 数字化转型; 实践应用

## 1 引言

数字经济和消费升级这两个浪潮正在重塑企业的市场营销环境, 传统营销策略碰上了边际效益不断下降的严峻挑战。消费者的地位变得越发重要, 媒介变得零碎, 技术创新速度加快, 这些都使得企业有必要重新去思考营销策略创新的逻辑以及执行途径。当下, 企业的营销行为已通过单向传播转为成立体互动, 从凭借经验来做决定转变成依靠数据来推动。策略创新成了企业存续与发展必定要面对的选择。本文聚焦企业市场营销策略创新这一核心议题, 系统探究其理论基础、创新维度、应用模式及保障机制, 力求构建从理论

到实践的完整分析框架, 为企业营销策略的优化升级提供兼具系统性与操作性的参考。

## 2 市场营销策略创新的理论基础与动因

### 2.1 市场营销策略创新的核心概念界定

市场营销策略创新指的是企业处于特定市场环境时, 针对营销合成要素及其开展形式展开创造性调整与变革的一种系统性行为, 重点在于打破已有的营销范例限制, 通过采用新观念、新手段、新工具, 做到顾客价值创造方式以及交换效率的重大改进。这个概念覆盖了策略内容创新和策略流程创新这两个方面, 其中前者表现为对产品、价格、渠道、推广等传统要素实施重新整合并拓展其界限, 而后者更重视对营销决策、执行、评价全过程予以优化重塑<sup>[1]</sup>。不同于一般的营销调整, 策略创新看重的是超越性与价值提升, 促使

【作者简介】丁伟(1985-), 男, 中国山东临沂人, 硕士, 高级工程师, 从事央企企业管理研究。

企业要在营销观念、资源分配、组织合作等诸多方面达成深入变革，进而创建起可持续的差异化竞争优势。

## 2.2 市场营销策略创新的内外驱动因素

企业的市场营销策略要想创新，其激发因素可从内外两个层面来探究。外部因素大多源自市场环境的结构性变革，如今消费者的需求渐次表现出个性化、体验化、圈层化的特性，媒介生态从集中向分散转变，而且技术不断更迭，促使出现大数据、人工智能、物联网这些新的基础设施，竞争态势变得更为繁杂，这都是由于跨界者大量涌现所致。内部因素则表现在企业自发打破增长瓶颈之上，传统营销手段的投入产出比一直在下降，这种情况迫使企业去改善效率。组织本身就有快速应对的能力诉求，从而引发流程重塑。企业家精神上学习型组织的形成，给持续创新提供了源源不断的动力。内外各要素相互融合，一起决定着企业营销策略创新的方向、路径以及力度。

## 3 传统营销策略的困境与创新突破口

### 3.1 传统营销策略的局限性与失效表现

传统营销策略主要围绕大众传播、标准化产品以及单向推送展开，这些特点在当下市场竞争环境下愈发显现出局限之处。从消费者角度看，传统营销无法精确把握零碎又多变的个体需求，它粗略地划分受众群体，引发诸多营销资源分配不当甚至造成大量浪费现象发生。在传播方面，媒介集中化局面已被颠覆，传统广告的覆盖范围和触及深度一同缩减，而且消费者对于商业资讯的抵抗力一直在提升。就组织而言，传统营销依靠经验来做决定，并借助层级体系传达指令，所以其反应迟缓于市场变动情况，各个部门之间存在协作障碍，这极大限制了战略执行时整合效果的发挥。前面提及的各种不足现象一起表明一条深层本质问题，即传统营销本质原理已很难适应多变且繁杂的市场环境。

### 3.2 数字化转型背景下营销创新的关键突破口

数字化转型给企业营销策略革新带来诸多方向，数据整合成了重塑营销逻辑的关键所在。企业通过全面触点的数据收集和融合，可以做到从粗略描绘画像到精确观察的转变，让策略规划由经验判定转为依靠实证。而且触点的数字化重新塑造打破了渠道限制，线上线下深入结合使得消费者路径变得连贯不断，营销行为能够按照情境实施动态调整<sup>[2]</sup>。组织能力也要完成数字化重塑，创建灵敏度营销团队并植入自动化工具，塑造起及时反馈体系，这些都会加强策略创新的速度和准确性。数字化转型核心在于重新塑造营销创造价值的逻辑，把个性化、即时性、互动性变成可以大规模达成的目的。

## 4 企业市场营销策略创新的主要维度

### 4.1 产品与品牌策略的创新路径

产品与品牌策略创新朝着创造共享价值和塑造意义的方向深入。在产品方面，改进途径表现在由满足功能向供应

体验转变上，企业通过模块化设计、柔性制造、快速创新等手段，令产品具有适应用户需求变动的能力。产品界限也被重新界定，物理产品与数字服务、内容服务相互交融，形成一种复合型价值承载物。在品牌方面，改进途径关注从单向的形象传达转为多方共同创建意义，品牌同消费者展开持续交流，把品牌价值融入到用户的生活方式以及情感共鸣当中。品牌叙述变得不再集中于某一点，而是分散开来，用户产生的内容和社群之间的互动成了品牌财富汇集的关键源头。

### 4.2 渠道与传播策略的融合创新

渠道与传播策略相融合而创新，其本质在于化解传统营销里“销售通路”与“传达媒介”之间的区别，创建起全链路协作的营销生态体系。在创新操作过程中，企业努力破除线上线下渠道的数据孤立状态以及经营障碍，让店铺、电商平台、社交媒体、私域流量等接触点合为一体，消费者可以在各种场景下随意切换并且收获相同感受。传播内容具备了交易转换和服务抵达的能力，渠道末端也担当起了品牌体验与用户关联的新职责。这种融合创新重点在于把消费者旅程当作主线重新塑造营销资源的调配规则，从而达成渠道即是传播、传播即是互动、互动就会产生转化这样新的营销形式。

### 4.3 客户关系管理与服务模式创新

客户关系运作正在经历一场重大转型，即从交易守护迈向价值共生，其服务模式的革新全面覆盖全生命时段。企业冲破传统客户关系运作里单向度运作及被动回应的束缚，塑造起针对用户数字身份与行为轨迹的持续监测系统，从而做到对客户需求的预先判断并积极回应。服务模式革新体现为由标准化工单处理升级为供应个性化解决方案，预先设置的服务流程、自助型服务平台以及社会化客户辅助等新形式不断出现<sup>[3]</sup>。更为深层次的革新之处在于把客户由价值接受方变成价值创造方，通过奖励机制和参与设计，促使用户在内容创作、产品创新、口碑传播过程中发挥积极作用，进而创建起深度交融的价值共生关系。

## 5 营销策略创新的实践应用模式

### 5.1 数据驱动的精准确营销应用

数据推动的精准确营销把用户认识的深入化和经营行为的细致化当作核心特点。企业通过创建统一的用户数据平台，整合源于交易、交互、社交等诸多源头的的数据，塑造起动态创新的用户标签体系和细分模型，从而让营销活动达成对目标人群的精准挑选和送达。在策略执行方面，精准营销表现为个性化推荐、动态定价、定向传播等具体形态，营销内容和时间可以遵照用户即时状况实施自动适应调节。精准营销要想有效运作，就离不开数据分析能力和决策机制共同提升，企业应形成起从数据收集、模型训练直至策略下达、效果反馈这样一条数据闭环，促使精准度不断得到加强并得

以优化。

## 5.2 内容化与社交化营销策略应用

内容化和社交化营销把信息价值与关系价值深入融入营销活动当中。内容化策略重点在于用优质信息产品取代单纯的商业推广,通过专业内容、情感内容、娱乐内容等形式促使用户自发关注并长久停留,在内容消费进程里自然而然达成品牌认知及偏好的形成。社交化策略依靠人际网络做到营销信息的裂变传播和信任传递,企业唤醒用户的社交联系,让营销信息在真实的社交场景下具备更高的触及效率和劝服力。这两类策略彼此支持,优质内容给社交传播提供素材基础,社交关系给内容扩散提供动力机制,二者一起形成去中心化营销生态里高效触及和深度互动的主要途径。

## 5.3 智能化与场景化营销策略应用

智能化与场景化营销体现出营销策略朝着高适配、高时效方向发展的最新趋势。智能化策略依靠人工智能技术,把机器学习、自然语言处理、计算机视觉等方面的能力融入到营销全过程当中,从而做到自动识别用户意图、自动创建营销内容、自动执行交互响应,极大地优化了营销效率并加快了响应速度。场景化策略关注在特定的时空环境下捕捉用户的即时需求,并给予精确的满足,它会随时剖析用户所处的地理位置、设备状况、行为环境等多种信息,然后在合适的时间用合适的方式传递合适的内容<sup>[4]</sup>。智能化给场景化供应技术支持,场景化给智能化赋予价值归宿,两者相融合就能让营销活动很好地符合各种情境。

## 6 营销策略创新实施的保障机制与效果评价

### 6.1 组织架构与资源配置保障

营销策略革新要想落到实处,离不开组织形式和资源调配模式的深入调整。企业要冲破传统职能式的营销架构,形成起以用户为中心、以项目为单位、具备敏捷特点的新式组织形态,通过组建跨职能的营销革新团队,精简决策层级,缩减从策略规划到市场验证的时间跨度。在资源调配方面,革新营销活动必要超越年度预算的刚性限制,设置专门的革新基金以及容错机制,给考察性策略赋予资源支持。组织文化和奖励机制也很重要,企业应当营造出一种倡导尝试、宽容失败的革新环境,把营销革新的成果纳入评价体系当中,促使组织体系不断产生革新举措并提供支持。

### 6.2 技术平台与数据能力支撑

技术平台和数据能力是营销策略创新做到规模化运行的基本支撑。企业要塑造起可扩展的营销技术栈,其中包含客户数据平台、营销自动化系统、内容管理平台、分析与洞察工具这些核心模块,由此形成一个牵涉用户识别、策略规

划、传达执行、效果衡量的完整技术闭环<sup>[5]</sup>。创建数据能力重点在于数据治理、建模分析以及隐私合规这三个方面,以保证数据具备可用性、准确性与安全性。技术平台和数据能力想要充分发挥其价值就得深入到业务场景当中去,企业应当推进形成技术与营销岗位之间的协作机制,让技术能力切实变成策略革新的推动力量,而不能仅仅当作一个孤立的支撑系统。

## 6.3 营销创新效果的评价指标体系构建

营销革新成果评定需打破以往以短期销售为指向的指标框架,形成起全面度、长期度且兼顾过程与结果的综合评定体系。评定指标要覆盖财务表现、用户资产、经营效率、品牌价值等诸多层面,一方面要看重收入增长、成本改善等直接收益,另一方面也要考量用户生命时段价值、品牌健康状况、革新策略的可模仿性等长远价值。在评定方法方面,应当采用归因分析、增量检测、实验设计等科学方法,精确拆解革新策略所产生的净贡献。评价结果的运用很重要,企业要创建评价反馈与策略改良相联系的机制,让评价体系变成推动营销革新不断发展的引导系统。

## 7 结语

企业市场营销策略革新属于一项包含理念创新、路径考察、模式重塑以及体系保障的系统工程。文章先论述理论根基,再深入剖析传统营销陷入的难题及其革新切入点,接着从产品品牌、渠道传播、客户服务这三大方面阐述改进的方向,然后总结出由数据激发、内容社交、智能场景等实践模式,最后又探究了组织资源、技术实力、成果评定等维持机制。各个部分彼此支撑,逐步推进,一起形成起营销策略革新的完整逻辑脉络。在技术持续演进与市场不断分化的背景下,企业唯有将营销创新置于战略高度,构建动态迭代的能力体系,方能在复杂多变的市场环境中赢得持续发展动力。

## 参考文献

- [1] 乔雪. 浅谈企业管理中的市场营销管理 [J]. 环渤海经济瞭望, 2024, (12): 73-76.
- [2] 黄锦添. 市场营销策略的演变与创新研究 [J]. 营销界, 2024, (24): 44-46.
- [3] 张强. 乡村振兴背景下农产品市场营销策略创新分析 [J]. 农业开发与装备, 2023, (12): 17-19.
- [4] 王磊. 基于客户价值的电力企业市场营销策略研究 [J]. 电力与能源, 2022, 43 (06): 563-564.
- [5] 王晨晨, 谭佳慧, 史阁妮. 数字经济背景下企业网络营销策略研究 [J]. 商展经济, 2021, (24): 105-107.

# Practice and Exploration of Hospital Library and Information Management in the New Era

Tao Yu

Jilin Provincial Neuropsychiatric Hospital, Siping, Jilin, 136000, China

## Abstract

Against the backdrop of the deepening reform of the medical system and the rapid development of science and technology in the new era, the management of hospital library and information is at a critical stage of transformation from traditional document preservation to modern knowledge services. This article systematically explores the core concepts of user-centeredness, informatization support, and knowledge service orientation. It elaborately analyzes practical paths such as management awareness innovation, informatization construction, resource integration, and safety management. By combining typical cases, it explains how library and information management can be deeply integrated into medical, teaching, and research activities. Research shows that promoting the service model to shift from passive response to active empowerment and building an intelligent and collaborative knowledge service platform is of great value for enhancing the overall knowledge innovation and service capabilities of hospitals, and provides theoretical references and practical guidance for the transformation and development of similar institutions.

## Keywords

new era; hospital library materials; management work

## 新时代医院图书资料管理工作的实践与探索

于涛

吉林省神经精神病医院, 中国·吉林 四平 136000

## 摘要

在医疗体系深化改革与科技迅猛发展的新时代背景下, 医院图书资料管理工作正处于从传统文献保管向现代化知识服务转型的关键阶段。本文系统探讨了以用户为中心、信息化为支撑、知识服务为导向的核心理念, 详细分析了管理意识创新、信息化建设、资源整合及安全管理等实践路径, 并结合典型案例, 阐释了图书资料管理如何深度融入医疗、教学与科研活动。研究表明, 推动服务模式从被动响应转向主动赋能, 构建智能化、协同化的知识服务平台, 对提升医院整体知识创新与服务能力具有重要价值, 为同类机构的转型发展提供了理论参考与实践指引。

## 关键词

新时代; 医院图书资料; 管理工作

## 1 引言

在医疗体系不断改革与创新的新时代背景下, 医院图书资料管理工作作为支撑医疗、教学、科研的重要基础, 正经历着从传统模式向现代化多维度服务的深刻转型。随着数字技术、网络技术和信息技术的飞速发展, 知识更新周期大幅缩短, 医学信息资源呈爆炸式增长, 医务人员对信息的需求变得更加多元化、精准化和即时化, 该变化使得医院图书资料管理工作面临着前所未有的挑战与机遇。

## 2 新时代医院图书资料管理的核心理念

医院图书资料管理的现代化转型首先体现为管理理念

的深刻变革。传统管理模式下, 图书资料管理主要侧重于纸质文献的收集、整理、保存和流通, 管理活动以“资源”为中心。而在新时代环境下, 图书资料管理更加注重“以用户为中心”的服务理念, 强调从被动提供资源转向主动参与知识创新。这一转变使图书资料管理不再是简单的辅助支撑, 而是融入医院医疗、教学、科研全过程的创造性活动<sup>[1]</sup>。

信息化是新时代医院图书资料管理最显著的特征, 因为如今网络信息技术的广泛应用使图书资料管理从传统的手工操作转变为自动化、智能化管理模式。这种转变不仅体现在管理手段的技术化, 更体现在资源形态、服务方式和空间概念的深刻变革上。电子图书资源的比重不断增加, 使医务工作者可以随时随地获取所需信息, 大幅提高了信息资源的可及性和利用率<sup>[2]</sup>。

【作者简介】于涛(1978-), 男, 本科, 中级, 从事医院图书资料管理或者档案管理研究。

### 3 新时代医院图书资料管理的实践路径

#### 3.1 管理意识创新与服务模式转变

管理意识的创新是推动医院图书资料管理转型的逻辑起点。传统“重藏轻用”的思维模式已难以适应新时代的要求，必须转变为“以用为主”的服务理念。这种转变要求图书资料管理人员深入临床一线，了解医务人员的实际需求，主动提供针对性的知识服务<sup>[4]</sup>。

服务模式的转变是管理意识创新的具体体现。从被动响应到主动服务，医院图书资料管理需要构建多层次、多元化的服务体系。这包括建立学科馆员制度，让馆员深入科室，参与科研项目的文献调研与信息支持工作；开展信息素养培训，提升医务人员的信息获取与利用能力；以及提供科研决策支持，为医院学科发展和科研创新提供知识支撑。

#### 3.2 信息化基础设施建设与数字化转型

信息化基础设施建设是医院图书资料管理现代化转型的物质技术基础。包括硬件设备、软件系统和网络环境在内的基础设施，共同构成了图书资料管理信息化运行的物理框架<sup>[5]</sup>。

数字化转型是基础设施建设的核心内容。具体实施路径包括构建全面高效的信息化管理平台，实现图书资料的自动化管理；采用RFID技术进行图书定位、跟踪与盘点，提高管理效率；以及建设电子资源门户，整合各类数字资源，提供一站式的检索与获取服务。这些技术应用不仅改变了图书资料管理的操作方式，更深刻影响了资源流通和服务的整体模式<sup>[6]</sup>。

#### 3.3 资源整合、共享与利用效率提升

资源整合是提高医院图书资料管理效能的关键环节。传统的图书、档案、情报等资源通常分散管理，造成资源割裂与重复建设。通过构建“图书-档案-情报”三位一体的整合模式，可以实现资源的统一规划、协调管理和综合利用。

资源共享机制的建立是资源整合的延伸和深化。基于供应链管理的图书共享模式是一种创新尝试，它通过构建“资源共享-需求响应-服务配送”的闭环系统，激活医务工

作者手中的闲置图书资源，提高整体资源利用效率。这种模式借鉴了物流领域供应链管理的理念，将图书资源的提供者、管理者和使用有机连接，形成一个良性的知识循环系统<sup>[7]</sup>。

#### 3.4 信息资源安全管理体系构建

信息资源安全是医院图书资料信息化管理的生命线。随着管理系统的网络化和数字化程度不断提高，图书资料管理面临着数据泄露、病毒攻击、系统瘫痪等安全威胁。构建完善的信息资源安全管理体系，是确保图书资料管理稳定运行的基础条件<sup>[8]</sup>。

安全防护技术的应用是信息资源安全管理的基础屏障。常见的防护措施包括防火墙技术，防止非法访问和网络攻击；病毒防范系统，检测和清除恶意软件；数据加密技术，保护数据传输和存储的安全；以及身份认证机制，确保只有授权用户才能访问特定资源。这些技术措施共同构成了一个立体的防护体系，有效抵御外部威胁和内部风险<sup>[9]</sup>。

## 4 案例分析——武汉市中医医院“金匱坊”数字化图书馆的创新实践

### 4.1 案例背景与项目概况

武汉市中医医院珍藏了大量极具价值的汉派中医药古籍文献、经典医案及名家手稿。这些资源是中医药学术思想与临证经验的宝贵载体，但其中不少古籍因年代久远，面临破损、霉变、页码缺损等保护挑战，传统的借阅与研习方式也难以满足现代医护人员高效便捷获取知识的需求<sup>[10]</sup>。

为应对这些挑战，并使这些宝贵财富“活”起来、传下去、用得好，医院创新性地推进了“金匱坊”数字化图书馆建设项目。该项目早于2007年启动，近年来更是大力推进数字化升级，旨在通过现代信息技术对古籍文献进行系统性抢救、保护、挖掘与利用。截至2025年8月，医院已完成16.51万页古籍的数字化处理工作，并将这些珍贵资料从书页变为数据，方便储存及使用。这一项目不仅是对国家推动中医药传承创新发展政策的积极响应，也是医院图书资料管理现代化转型的典范。

表1 “金匱坊”数字化图书馆资源收藏与数字化进展统计

资源类型	具体内容	数量/规模	备注说明
中医古籍	成书于1911年前的中医药古籍，如《黄氏医书》（清同治七年徐树铭刻本）、《御蒙医宗金鉴》（光绪十八年）等	295本	部分为公认的重要精善版本，校勘精审，具有极高的文献与收藏价值
现代中医书籍	老专家编著的著作，如《皮肤病中医诊疗学》、《中医脑病治法》等	408本	丰富了馆藏体系，体现了汉派中医的当代发展
经典医案	医院自1955年建院以来的纸质版病案，以及更早期的珍贵诊疗记录	5930份	真实记录临床实践经验，是中医药活态传承的宝贵资料
专家笔记手稿	如老专家章真如撰写《章真如医学十论》时的手稿等	65份	承载了医家个人的学术思考与心得，弥足珍贵
数字化进展	已完成数字化扫描的页数	16.51万页	实现了从物理实体到数字资产的转变，便于永久保存和便捷利用
硬件保障	用于恒温恒湿保存古籍的专用设备	32台恒温恒湿柜	将书籍的保存年限从50年大幅提升至数百年，提供了原生性保护的基础

## 4.2 特色实践与创新路径分析

“金匱坊”数字化图书馆的实践并非简单的资源数字化，而是构建了一个集保护、研究、服务、传承于一体的综合性知识服务平台。其创新性主要体现在以下几个方面：

### 4.2.1 古籍的数字化抢救与再生性保护

面对部分古籍破损严重、难以直接翻阅的困境，医院采取了原生性保护与再生性保护相结合的策略。一方面，购置 32 台恒温恒湿柜，为古籍提供最佳的物理保存环境；另一方面，与专业机构（如武汉市图书馆）合作，对破损古籍进行修复，并系统性地开展数字化扫描工作，将古籍内容以

PDF 等电子格式保存下来。这种方式不仅有效减少了原件损耗，更重要的是生成了便于传播和利用的数字副本，为后续深度开发与应用奠定了坚实基础，是资源形态从传统纸质向现代数字化转型的直接体现。

### 4.2.2 智慧化知识服务与 AI 赋能

“金匱坊”项目的一大亮点在于其积极拥抱人工智能等新兴技术，推动服务模式从被动提供文献向主动赋能临床与科研转变。医院将数字化后的中医古籍、专著和历史医案接入其 DeepSeek 模型，构建了汉派中医药知识服务智能体模型。

表 2 “金匱坊”数字化图书馆的智慧化服务与应用成效

服务维度	具体应用模式	技术支撑	应用成效与价值
临床辅助学习	医生可通过数据库便捷查询经典条文、类似医案，支持科室经典学习活动与临床决策参考	深度学习模型、结构化数据库	提高了学习效率，促进了中医经典与临床实践的紧密结合，成为医护人员工作学习的“智能助手”
名老中医经验传承	将名老中医（如杜家经）的诊疗思维、医案等数据“灌注”到 AI 模型中，形成 AI 诊疗助手	人工智能、大数据分析	实现了名老中医经验的数字化保存与智能化再现，未来患者可通过互联网医院获得初步的汉派中医 AI 咨询，推动活态传承
科研支持与知识发现	研究人员可利用平台进行高效的文献检索和知识关联分析，挖掘潜在的中医学术规律	智能检索、知识图谱技术	为中医药科研创新提供了强大的数据支持和分析工具，有助于发现新知识、新疗法
文化传承与展示	通过数字化平台展示古籍文献、医家手稿、传承脉络，如黄寿人读书笔记到杜家经整理《黄寿人医镜》的历程	数字化展示、多媒体技术	生动展示了汉派中医的学术渊源与传承谱系，增强了医院文化底蕴和教育功能

### 4.2.3 嵌入临床与教学的知识服务

“金匱坊”的服务深度嵌入到医院的核心业务中。例如，医院肾病科每周定期举办经典学习活动，医生们利用数据库查询条文、分享心得。妇科则基于对历史医案（如 1963 年妊娠呕吐医案）的深入研究，传承并发展了助孕安胎的特色疗法，并研制出新的中药外敷方。这种基于历史数据积累和现代研究的创新，正是图书资料管理从后台支撑走向前台参与临床学科建设的生动体现。

## 5 结语

总而言之，新时代医院图书资料管理工作的转型探索表明，其未来发展的关键在于持续深化以用户需求为中心的服务理念，全面强化信息化与智能化技术支撑，积极构建开放协同的知识服务生态。

## 参考文献

[1] 万强. 医院图书资料管理体系改革和创新研究 [J]. 财富时代, 2025, (05): 100-101.

[2] 侯琳琳. 以创新引领图书资料管理体系改革 [J]. 文化产业, 2024, (04): 58-60.

[3] 江彦黎. 医院图书资料管理体系改革和创新研究 [J]. 办公室业务, 2023, (17): 181-183.

[4] 徐冲. 探析医院图书资料管理信息化建设 [J]. 文化创新比较研究, 2023, 7 (25): 127-131.

[5] 黄海涛. 医院图书资料管理信息化建设路径研究 [J]. 软件, 2022, 43 (02): 100-102.

[6] 黄海涛. 互联网视域下推进医院图书资料管理改革的思考 [J]. 科技资讯, 2021, 19 (32): 147-149.

[7] 刘秀秀. 探析医院图书资料管理信息化建设 [J]. 传媒论坛, 2021, 4 (13): 125-126.

[8] 宋茜. 推进医院图书资料管理改革的思考 [J]. 办公室业务, 2020, (06): 58+68.

[9] 吴凯. 试析医院图书资料管理信息化建设 [J]. 中国卫生产业, 2019, 16 (23): 45-46.

[10] 何文斌. 基于办公自动化的医院图书资料管理 [J]. 中国卫生产业, 2019, 16 (18): 111-112.

# Research on the Current Status and Development Trends of Informatization Management of Medical Insurance Archives

Junmei Wang

Yijinhuoluo Banner Medical Insurance Service Center, Ordos, Inner Mongolia, 017200, China

## Abstract

With the continuous improvement of China's medical security system, the informatization management of medical insurance archives has become a crucial foundation for achieving modernization and refined management of medical insurance services. Currently, medical insurance archives are undergoing a transformation from paper-based management to digital and intelligent management. However, significant challenges remain in system compatibility, data sharing, security protection, and standard unification. Based on the current status of medical insurance archives management, this paper analyzes the main bottlenecks and causes in informatization construction, explores the application prospects of new technologies such as big data, blockchain, and artificial intelligence in medical insurance archives management, and proposes optimization paths including establishing unified standards, improving security systems, and promoting intelligent analysis. The aim is to provide theoretical and practical references for the improvement of the digital governance system of medical insurance archives.

## Keywords

medical insurance records; information management; data sharing

## 医保档案信息化管理现状及发展趋势研究

王俊梅

伊金霍洛旗医疗保险服务中心, 中国·内蒙古·鄂尔多斯 017200

## 摘要

随着中国医疗保障体系的不断完善, 医保档案信息化管理成为实现医保服务现代化、精细化管理的重要基础。当前, 医保档案正经历从纸质管理向数字化、智能化管理的转型, 但在系统兼容性、数据共享、安全保障与标准统一等方面仍存在显著问题。本文基于医保档案管理的现状, 分析信息化建设中存在的主要瓶颈与成因, 探讨大数据、区块链、人工智能等新技术在医保档案管理中的应用前景, 提出建设统一标准、完善安全体系、推动智能分析的优化路径, 以期为医保档案数字化治理体系的完善提供理论与实践参考。

## 关键词

医保档案; 信息化管理; 数据共享

## 1 引言

医保档案管理是医疗保障体系运行的重要环节, 其信息化水平直接关系到医保政策执行的精准度与服务质量。信息化建设的推进, 使医保档案从静态存储走向动态管理, 从单一记录转向数据服务, 为医保支付、政策分析、风险预警等提供数据支撑。然而, 在实际操作中, 各地医保档案信息系统存在标准不一、数据孤岛、安全隐患等问题, 影响了数据价值的释放与业务协同的效率。研究医保档案信息化管理的现状及发展趋势, 对于构建全国统一、高效、安全的医保

数据管理体系, 推动医保治理能力现代化具有重要意义。本文将从现状分析、问题探讨、技术应用与发展方向等方面展开系统研究。

## 2 医保档案信息化管理的现状与发展背景

### 2.1 医保档案信息化建设的政策驱动与阶段演进

医保档案信息化建设的发展与国家信息化战略密切相关。自“金保工程”启动以来, 中国逐步构建了覆盖参保登记、缴费核算、就医结算、待遇支付等全流程的医保信息系统。进入新时代后, 国家发布《“十四五”全民医疗保障规划》《国家医疗保障信息平台建设方案》等政策文件, 明确提出医保信息化要实现“全国一张网”与“数据共享一体化”的目标<sup>[1]</sup>。各省市相继建立区域医保信息系统, 通过电子档案、

【作者简介】王俊梅(1974-), 女, 中国内蒙古人, 本科, 馆员, 从事档案管理研究。

数字化凭证等手段实现参保信息的实时管理。总体来看，医保档案信息化经历了三个阶段：起步阶段以数据录入和档案电子化为主，发展阶段重在系统集成与联网互通，现阶段则向智能化与数据治理方向迈进。

## 2.2 医保档案信息系统的建设成果与应用成效

经过十余年的持续推进，医保档案信息化在全国范围内取得显著成效。各级医保部门普遍实现档案电子化管理，数据采集和传输效率明显提升。医保信息平台的建设使得参保登记、缴费核查、待遇核定等业务实现线上化和自动化，显著提升了工作效率与服务体验。部分地区利用大数据分析开展医保基金监管，实现对违规就医、重复报销的智能预警。此外，医保电子凭证的推广，使参保人能够通过手机终端完成挂号、购药、报销等业务，进一步推动了医保服务的便捷化与普惠化。医保档案信息化的建设，标志着中国医保管理从手工操作转向数字驱动，为实现精细化管理奠定了坚实基础。

## 2.3 医保档案信息化管理的现实瓶颈

尽管建设成效显著，但医保档案信息化仍存在诸多瓶颈。其一，信息标准不统一，不同地区、不同系统之间存在数据格式与编码差异，难以实现跨区域共享与对接。其二，信息孤岛现象突出，医保、医院、社保、民政等部门之间数据交互不足，导致档案资源重复建设与利用率低<sup>[2]</sup>。其三，系统安全防护能力有限，部分地方平台缺乏完善的身份认证与加密机制，存在数据泄露风险。其四，档案管理人员信息化素养不足，数据治理理念滞后，影响系统效能发挥。总体而言，医保档案信息化管理仍处于从局部突破向系统整合的过渡阶段，需要通过制度与技术双轮驱动，实现全面升级。

# 3 医保档案信息化管理存在的主要问题

## 3.1 数据标准与系统兼容性不足

医保档案信息化建设在不同地区实施过程中，呈现出较为显著的差异化特征。各地根据实际情况开发的医保信息系统存在诸多不统一之处，导致在数据格式、编码体系、字段结构等方面的差异。尤其在不同地区间，医保档案的编码体系与数据格式差异明显，导致数据对接与比对困难。例如，参保人跨地区转移或就医结算时，系统间的接口不兼容常常导致数据传输延迟或信息缺失。此外，系统间缺乏统一的标准接口，使得业务协同受到限制，进一步影响了医保档案的跨区域数据流动。系统兼容性不足不仅制约了日常业务的顺利开展，也严重影响了国家层面对医保数据的综合分析和宏观决策，亟须在全国范围内统一标准和接口规范，推动信息化建设的协调发展。

## 3.2 信息安全与隐私保护压力加大

医保档案中包含大量敏感信息，如个人健康记录、缴费信息及就诊数据等，这些数据一旦泄露，可能带来个人隐私泄露及经济风险。目前，部分地区的医保信息系统存在安

全防护漏洞，缺乏完善的访问控制和加密机制，数据泄露的风险不可忽视。尤其是随着第三方数据服务机构的参与，监管体系尚不健全，数据流过程的不透明性进一步加剧了信息泄露的风险。此外，医保档案的云存储及远程访问模式的普及，使得系统面临的攻击面显著增加，网络安全问题日益严重。如何加强信息安全保护、完善隐私保护措施，已成为制约医保档案信息化建设的一项重大挑战，亟需国家层面的统一规划与标准出台，加强安全防护体系建设。

## 3.3 数据共享与业务协同机制不完善

医保档案信息化建设的核心目标之一是实现跨部门、跨区域的数据共享与业务协同。然而，在实际操作中，部门间壁垒依然存在，医保、卫生健康、民政、人力资源和社会保障等部门之间的数据标准差异较大，缺乏有效的数据共享机制，导致信息流动受限。尤其是在医院信息系统与医保档案系统的对接过程中，由于缺乏统一的数据格式和接口，信息传递效率低，结算过程和政策执行的精准度受到影响。此外，缺乏统一的数据治理平台与监管机制，使得医保档案在实际使用过程中容易出现重复录入、更新滞后等问题，影响数据的真实性与完整性，进而影响其服务价值的发挥。因此，建立一个跨部门、跨领域的协同机制和统一的数据治理平台，已成为提升医保档案信息化水平的关键所在。

# 4 医保档案信息化建设的技術路径与创新应用

## 4.1 大数据技术在医保档案管理中的应用

大数据技术为医保档案管理提供了强有力的支撑，能够有效处理海量的医保数据，实现数据价值的深度挖掘。在数据采集方面，能够收集参保人群的历史数据与实时就医信息，并通过数据清洗与分析，提取出关键特征。通过对海量数据的处理与分析，可以实现参保行为监测、就医模式识别、基金风险评估等功能，从而提前预测潜在的健康风险与费用风险，确保医保基金的稳健运作。借助大数据技术，医保档案能够为参保人群建立详细的健康画像，精准指导医保待遇核定与基金支付。结合大数据分析，还可以支持医保政策的制定与优化，通过聚类分析方法识别出高风险人群，进而提出分级诊疗和精准医疗政策，优化资源配置。建设统一的大数据平台，能够实现数据的集中管理与分级使用，大大提高医保档案的利用效率，同时促进各级医疗机构之间的数据共享和协同合作，增强医保系统的整体效能。

## 4.2 人工智能与智能决策支持系统

人工智能技术在医保档案管理中的应用越来越广泛，主要体现在智能分类、信息抽取和决策支持等方面。自然语言处理（NLP）技术结合机器学习算法，能够对档案中的文本信息进行智能分类、自动编码与快速检索，极大提高了数据处理的效率和精度。通过深度学习的智能诊断模型，可以对就医行为进行实时监控，识别出潜在的异常行为，为基金监管部门提供反欺诈分析工具，降低基金滥用的风险。此

外,智能决策支持系统(DSS)利用医保档案数据进行趋势预测和政策模拟,为管理者提供科学决策依据<sup>[3]</sup>。例如,通过对医保基金的收支平衡趋势进行预测,智能决策系统能够辅助政策调整,帮助相关部门提前发现潜在的基金压力与风险,确保医保基金的长期可持续性。人工智能的引入,使得医保档案管理从被动的记录管理转向主动决策,有效提升了管理的智能化和精确性,促进了医疗健康服务的创新与优化。

### 4.3 区块链技术的可信数据管理模式

区块链技术因其独特的不可篡改性及分布式存储特性,在医保档案管理中展现出巨大潜力。区块链技术可以实现医保档案数据的多方分布式存储与共享,确保每一次数据的调用都能够留下可追溯的记录,防止数据的篡改和泄露。通过使用区块链技术建立医保档案管理系统,可以确保数据的安全性和可信性,尤其在跨机构、跨区域的数据流转过程中,能够有效避免数据丢失或篡改的风险。区块链的智能合约功能可自动化执行医保结算流程,减少了人为干预,提升了支付效率与透明度。同时,区块链还能够支持异地就医和参保转移等功能,提供更加便捷的跨区域医保服务,确保各方数据的实时共享与验证。这一技术模式为医保档案的高效管理与可信性提供了新的解决方案,预示着区块链技术将成为医保档案信息化管理的重要发展方向。

## 5 医保档案信息化管理的优化路径与发展趋势

### 5.1 建立统一标准体系与数据治理框架

实现医保档案信息化的高质量发展,必须从基础的数据标准化和技术规范着手,推动全国范围内的统一框架建设。国家应积极主导制定医保档案的编码体系、数据格式和接口协议标准,确保各级信息系统的无缝对接与互通。这一举措有助于消除数据孤岛,促进信息共享与协同合作。此外,建设国家医保数据治理平台至关重要,平台的核心任务是统一数据质量控制、数据采集标准以及安全要求。此举不仅能提高数据质量,还能为跨部门共享数据提供技术支持。为了确保数据的高效管理与流通,还应强化数据治理能力,建立数据采集、审核、更新、删除等全过程管理机制,确保档案数据的真实性与完整性,为信息化应用的稳步推进提供强有力的保障。

### 5.2 构建安全可控的多层防护体系

在医保档案信息化进程中,安全管理是保障其顺利实施的基石。构建多维度的防护体系,不仅需要技术保障,也要求制度和人员的有效配合。技术方面,应完善访问控制和身份认证机制,实施多级权限管理,确保数据在不同访问层

级的安全。同时,加强数据加密与备份,提升系统防范网络攻击的能力,确保信息在流转过程中不受威胁。为确保数据使用过程的透明性与可追溯性,应建立完善的安全审计机制。此外,制度方面,必须健全数据安全责任追溯机制,对违规使用与泄露行为进行严肃追责,推动责任落实。对于外包服务与第三方平台,需制定严格的安全评估与合规审查机制,确保医保档案数据的流转全过程得到有效保护,避免数据泄露和滥用的风险。

### 5.3 推动智能化应用与服务创新

随着技术的迅速发展,医保档案管理向智能化方向转型已成为未来的发展趋势。通过人工智能与大数据分析技术的应用,可以实现档案数据的智能分类、自动更新和异常预警。例如,通过人工智能算法对医保档案进行深度分析,及时发现潜在问题并进行自动化处理,极大提高了工作效率和数据处理的精确度。此外,结合知识图谱技术,建立医保档案管理系统,可以实现数据的语义关联和智能检索,帮助相关人员快速获取所需信息,提升决策效率。基于机器学习的智能分析算法,可以对参保人行为与基金支出进行全面分析,辅助监管部门制定更精确的监管策略。面向公众的医保档案服务也应朝着智能化和便捷化方向发展,借助移动终端与电子凭证,构建线上线下一体化服务平台,实现档案查询、待遇核定和结算申报等全流程智能办理,切实提高群众的获得感与满意度。

## 6 结语

医保档案信息化管理是中国医疗保障制度现代化的重要支撑。随着信息技术的发展与政策体系的完善,医保档案正向智能化、服务化和数据化治理转型。然而,信息标准不统一、安全风险突出、数据共享不足等问题仍制约系统效能。未来,应在国家顶层设计下,建立统一的数据标准与治理体系,加强安全防护与技术创新,推动大数据、人工智能、区块链等新技术融合应用。通过构建集数据采集、分析、决策与服务于一体的智能化管理体系,医保档案将成为国家治理的重要数据资产,为精准化管理、基金监管和公共服务能力提升提供支撑,助力中国医保事业迈向智能化新阶段。

## 参考文献

- [1] 钟晓雍.信息化背景下医保档案管理的融合与创新[J].四川劳动保障,2025,(05):18-19.
- [2] 孔亚.浅析如何做好新时代医保档案管理工作[J].黑龙江档案,2024,(03):283-285.
- [3] 陈亮.医院医保档案管理现状及优化路径思考[J].才智,2022,(15):190-192.

# Research on the Integration of Personnel Archives Management and Talent Service System in the New Era

Xiaojie Li

Human Resources and Social Security Bureau of Barkol County, Hami City, Xinjiang, Hami, Xinjiang, 839200, China

## Abstract

The socio-economic transformation and public management reform in the new era have not only made personnel files serve as the basic functions of identity authentication and resume recording, but also become an important basis for government, enterprises, and institutions to conduct talent evaluation and provide precise services. Based on the integration needs of personnel file management and talent service systems under the background of the new era, this paper conducts a systematic analysis from the perspectives of information management, service system innovation, and institutional coordination. By studying its integration paths and operational mechanisms, it proposes to construct an integration model centered on data sharing, intelligent analysis, and service coordination, aiming to provide theoretical support and practical references for the high-quality development of China's personnel file work.

## Keywords

new era; personnel file management; talent service system; digital governance; integrated development

## 新时代背景下人事档案管理与人才服务体系融合研究

李晓杰

新疆哈密市巴里坤县人社局, 中国·新疆 哈密 839200

## 摘要

新时代的社会经济转型与公共管理改革,使人事档案不仅承担身份认证与履历记录的基础功能,更成为政府、企事业单位进行人才评价与精准服务的重要依据。本文基于新时代背景下人事档案管理与人才服务体系的融合需求,从信息化管理、服务体系创新及体制机制协同等角度进行系统分析。通过研究其融合路径与运行机制,提出构建以数据共享、智能分析和协同为核心的融合模式,以期为中国人事档案工作高质量发展提供理论支持与实践参考。

## 关键词

新时代; 人事档案管理; 人才服务体系; 数字化治理; 融合发展

## 1 引言

人事档案管理作为国家人力资源开发体系的重要组成部分,是人才管理、选拔与服务的基础环节。随着数字经济与信息社会的迅速发展,传统的人事档案管理模式面临数据孤岛、服务滞后与信息利用率低等问题。而新时代提出的高质量发展要求,不仅强调管理的规范性,更关注服务的科学性与精准性。人才服务体系作为支撑国家创新与发展的核心机制,其信息基础与决策依据高度依赖档案数据的完整性与可用性。因此,实现人事档案管理与人才服务体系的深度融合,成为推动政府人事部门职能转型、优化人才资源配置、提升服务效能的关键。本文通过分析融合的内在逻辑与实施路径,探讨新技术、新体制背景下档案与人才服务一体化的可行策略。

## 2 新时代人事档案管理的转型背景与发展要求

### 2.1 数字化改革推动人事档案管理模式重构

随着大数据、云计算与人工智能等技术的广泛应用,人事档案管理正从静态记录向动态管理转变。传统档案模式侧重纸质载体保存与人工检索,难以适应现代人力资源的高流动性与复杂性。数字化转型使档案信息实现实时更新与多部门共享,形成“数据画像+智能决策”的新管理模式。各级组织通过电子档案系统整合个人履历、绩效考核与职业发展轨迹,提升了信息透明度与应用价值。同时,信息安全与数据标准化也成为新时代档案管理的重要课题,要求建立统一的管理平台与安全机制,确保档案信息在传递与共享中的真实性与权威性。

### 2.2 政策导向与制度创新对档案工作的引领作用

近年来,国家陆续出台多项文件推动人事档案管理体系改革,如《干部人事档案工作条例》《人事档案数字化建设指导意见》等,明确提出档案管理要服务国家战略和人

【作者简介】李晓杰(1982-),男,蒙古族,中国新疆巴里坤人,本科,中级馆员,从事人事档案研究。

才强国战略。这些政策不仅规范了档案数据的采集与管理流程，还强调档案在人才评价、干部选任中的决策支撑作用。制度创新促使档案工作从“管理型”向“服务型”转变，实现档案价值由存量管理向增量利用的跃升。在政策推动下，各地纷纷探索信息化、智能化与集约化档案管理模式，形成以服务为导向、以数据为核心的新时代档案体系。

### 2.3 人才强国战略对档案管理提出的新要求

在“人才是第一资源”的战略指导下，人事档案不仅是个人成长记录，更是人才精准识别与服务决策的核心依据。新时代的人才服务需求日益多样化，对档案信息的时效性、完整性与分析能力提出更高标准。档案数据需与教育、科研、卫生、社保等多部门信息联通，形成跨领域人才数据库，为政府制定政策与企业引才决策提供依据。

## 3 人才服务体系的现代化发展趋势

### 3.1 服务理念变革与功能延伸

新时代背景下，人才服务体系正经历从事务性管理向全周期、全方位服务的深度转型。传统人事服务主要聚焦档案审核、政策兑现等行政职能，难以适应经济结构转型与创新型人才培养的需求。现代人才服务体系则以“以人为本”为核心理念，强调个性化、精准化与发展导向。通过对人事档案数据的深度挖掘与动态分析，政府、人社部门及用人单位能够依据人才的教育背景、职业经历与绩效特征制定差异化服务策略，实现由“被动管理”向“主动服务”的转变。这一理念更新使人事档案从单纯的信息记录转化为人才成长决策的重要依据，广泛服务于职称评定、能力测评、绩效考核与社会保障等环节。档案信息的综合利用有效提升了人才服务体系的科学性与针对性，使档案在促进人才资源合理配置与社会治理现代化中发挥了战略性支撑作用。

### 3.2 数字化平台构建推动服务智能化转型

信息化与智能化的快速发展，为人才服务体系提供了全新的技术基础。依托大数据、人工智能与云计算技术，各地陆续建立了集“档案管理—业务办理—数据分析”于一体的综合服务平台，实现人事信息的集中管理与业务联动。通过算法分析与可视化展示，系统能够精准描绘人才画像、监测流动趋势，为政府决策提供科学参考。例如，智慧人社系统的建设使档案管理、人才引进及政策落实实现线上协同，办事效率平均提升40%以上。人工智能客服与知识图谱系统的应用，进一步提升了政策咨询与服务响应的智能化水平。平台的建设不仅改善了信息利用的效率与准确性，也打通了档案数据与人才服务之间的技术通道，实现了管理与服务的数字化、网络化、智能化，为人事档案与人才服务体系的深度融合奠定了坚实的技术基础。

### 3.3 服务体系的协同与治理机制优化

现代人才服务体系的完善离不开多主体的协同治理与制度创新。新时代的人才治理强调政府引导、社会参与与市

场机制的共生互补，要求形成“政府—企事业单位—社会组织”三方联动的服务格局。档案信息作为各类人才服务的核心资源，必须在制度层面实现跨部门共享与业务联动。通过公共数据交换平台与区块链技术的引入，可确保档案信息在安全环境下高效流通，实现数据“可追踪、可验证、不可篡改”。在治理机制上，应建立覆盖政策发布、人才引进、档案管理、绩效评估的全流程闭环体系，使信息管理与服务评价形成动态反馈。政府部门应强化统筹协调功能，推动制度标准化与流程透明化，保障服务效率与档案利用质量同步提升。协同化治理不仅提高了人才服务体系的运行效能，也促进了公共管理模式的创新与人力资源治理体系的现代化。

## 4 人事档案管理与人才服务体系融合的内在逻辑

### 4.1 信息共享是融合的基础

信息共享是人事档案管理与人才服务体系深度融合的核心前提。人事档案作为记录个体履历与能力特征的重要数据资源，其信息质量直接决定人才服务体系的运行水平。长期以来，各部门之间数据分散、系统割裂，导致“信息孤岛”现象普遍存在，阻碍了档案数据在人才评价与政策决策中的有效利用。构建统一的档案数据标准和跨部门信息接口，是实现互联互通的关键。通过建立全国人事档案数据中台，实现档案、教育、社保、就业及科研等多源信息的动态汇聚，可形成覆盖全生命周期的人才信息画像，为精准识别与科学管理提供数据支撑。实践表明，某省人事部门在应用数据中台后，实现了档案信息与人才数据库的实时同步，使人才测评结果准确率提升约20%。信息共享的实现，不仅提高了档案利用率，也为智能化服务和政策决策提供了坚实的数据基础与技术依托。

### 4.2 智能技术促进服务与管理的协同升级

智能技术的融入为人事档案与人才服务体系的协同升级提供了新动能。人工智能、机器学习及自然语言处理等技术的应用，使档案管理从被动存储转向主动分析与决策支持。智能识别系统可通过语义分析快速提取档案文本中的关键信息，建立个体能力模型，实现对人才特征的科学量化与岗位精准匹配。同时，AI预测算法可基于历史数据识别人才流动趋势，为政府制定区域人才引进、培养及流动政策提供数据依据。管理层面上，智能档案系统具备自动监测与异常预警功能，能够实时发现数据缺失与录入偏差，显著降低人工失误率，实现“全流程监管与自我校验”。此外，云计算技术的应用确保了数据的高效存储与安全访问，为档案与服务信息的协同管理提供了技术保障。这一技术驱动型的协同模式，正在推动人事档案从传统管理走向智能治理，形成高质量、可持续的人才服务新格局。

### 4.3 制度融合推动管理体系一体化

制度融合是实现人事档案与人才服务体系一体化的根

本保障。当前，档案管理部门与人才服务机构在数据使用权限、职责划分及隐私保护方面存在交叉与冲突，造成信息流通受限与管理效率下降。要实现体系整合，必须从制度设计上推动统一标准与协同机制的建立。通过制定《人事档案与人才服务信息共享管理办法》，明确各部门在数据采集、使用与维护中的职责边界，形成“共建、共享、共治”的治理格局。同时，应设立跨部门联合工作机制，实现档案审核、信息更新与政策落实的流程贯通。隐私保护与信息安全审查机制亦应同步完善，确保数据流转中的安全性与合规性。此外，应引入第三方评估与问责机制，对信息共享和服务协同的执行效果进行动态监控与评估。制度的融合不仅优化了权责关系，也推动人事档案管理与人才服务体系由分立运行向协同治理转变，为现代人力资源管理体系的一体化建设提供了制度支撑与组织保障。

## 5 融合发展路径与实施策略

### 5.1 构建统一的数据标准与共享平台

人事档案管理与人才服务体系的深度融合离不开统一的数据标准与高效的信息共享平台。当前各地区、各部门在人事档案数据格式、采集口径及分类编码上存在差异，导致信息无法互认、共享不畅。构建统一的数据标准应以国家人事信息系统为核心框架，制定涵盖档案数据元、字段规范及安全传输协议的统一技术标准，确保信息结构一致、接口兼容。同时，应依托区块链技术构建档案数据交换与验证平台，实现档案信息的可追溯性、防篡改性和权威认证功能。通过建立国家、省、市三级联动的数据中台体系，形成纵向贯通、横向互联的共享网络，使档案信息在跨部门、跨层级间高效流动。在此基础上，通过统一的数据治理标准与分级管理机制，保障信息流转的安全与规范，为人事档案与人才服务体系的互联互通提供坚实的数据基础与技术支撑。

### 5.2 推动智能化服务体系建设

智能化是人事档案与人才服务体系融合的核心方向。借助人工智能、大数据与云计算技术，可实现档案管理的自动化与人才服务的个性化。构建基于大数据的智能服务平台，能够实现档案信息的智能归类、快速检索及实时更新，显著提高信息处理效率。通过算法模型分析，可精准识别人才的职业特征、能力结构与发展潜力，为人才选拔与配置提供科学依据。人工智能客服与虚拟档案助理的引入，可实现政策解读、业务指导与档案咨询的实时响应，大幅提升服务体验与办事效率。此外，系统还可基于数据挖掘实现“预

测性服务”，提前识别人才需求与档案变动趋势，形成“感知—分析—服务—反馈”的智能闭环，从而推动档案管理从信息集成向决策支持转型，为人力资源治理的现代化提供数据动力。

### 5.3 强化制度保障与组织协同机制

体系融合的关键在于制度创新与组织协同。技术的进步必须辅以体制机制改革，方能实现持续发展。应在国家层面完善顶层设计，明确人事档案管理机构与人才服务部门的职责边界与协作机制，推动形成统一领导、分工负责、协同高效的工作格局。建立跨部门联席会议与信息联动机制，打破部门壁垒，推动数据共建共享与业务协同运行。在制度层面，应完善信息安全与隐私保护法规，建立档案数据访问授权制度与责任追溯体系，确保信息使用的合规性与安全性。同时，应重视专业队伍建设，加强数据治理与智能技术应用培训，培养具备档案管理、信息安全与服务创新能力的复合型人才。通过制度与组织双轮驱动，才能实现档案与人才服务体系的深度融合，构建协同高效、可持续发展的现代人事管理新格局。

## 6 结语

新时代背景下，人事档案管理与人才服务体系的融合已成为人力资源管理创新的重要方向。数字化、智能化的发展为档案与服务一体化提供了技术支撑，而制度与机制创新则为融合提供了保障。通过构建统一数据标准、搭建智能服务平台、完善协同机制，可实现档案管理从“信息记录”向“数据决策”的功能跃迁。未来，应进一步强化档案数据的社会应用价值，使其在人才引进、绩效考核、政策制定等领域发挥更大作用，推动人力资源治理体系的科学化与现代化，为建设人才强国提供持续动力。

## 参考文献

- [1] 邹红.新时代背景下干部人事档案管理模式的转型[J].四川劳动保障,2025,(16):23-24.
- [2] 韩超.新时代人事档案管理人员素质提升策略[J].兰台内外,2025,(25):87-89.
- [3] 王峰丽.加强新时代公立医院干部人事档案管理的思考[J].陕西档案,2023,(05):38-39.
- [4] 王英杰,寇铮,曾庆明,等.大数据时代事业单位人事档案数字化与人才服务信息化建设策略[J].现代农村科技,2025,(03):6-8.
- [5] 崔启顺.新时代人才服务中心人事档案管理工作探析[J].黑龙江档案,2023,(06):237-239.

# Practice and Optimization Strategy of Standardized Management of Personnel Archives in New Era Public Institutions

Xiangyu Li

Changchun Military Retired Cadres Youth Road Rest Home, Changchun, Jilin, 130000, China

## Abstract

Personnel archives serve as a critical foundation for human resource management in public institutions, providing essential support for cadre selection, performance evaluation, appointment, and disciplinary actions. In the new era, with the deepening of digital transformation and modernization of governance systems, the management of personnel archives in public institutions is transitioning from paper-based to information-based and intelligent systems. This paper analyzes existing issues in current personnel archive management, including outdated regulations, inconsistent standards, and insufficient digitalization levels, from the perspective of standardized construction. By integrating practical experiences in information technology development, it explores pathways to establish a scientific, efficient, and secure personnel archive management system with clear responsibilities. The study proposes four key approaches: institutional standardization, integration of information platforms, data security controls, and professional team development. These measures aim to transform passive archive management into proactive support, thereby providing institutional safeguards and technical underpinnings for the scientific and modern governance of personnel archives in public institutions.

## Keywords

public institutions; personnel files; standardized management; digital transformation; information security

## 新时代事业单位人事档案规范化管理实践与优化策略

李春雨

长春市军队离休退休干部青年路休养所, 中国·吉林 长春 130000

## 摘要

人事档案是事业单位人力资源管理的重要依据,是干部选拔、考核、任免与奖惩的重要支撑。进入新时代,伴随数字化转型与治理体系现代化的深入推进,事业单位人事档案管理正由纸质化向信息化、智能化变革。本文从规范化建设视角出发,分析当前事业单位人事档案管理中存在的制度滞后、标准不统一、数字化水平不足等问题,结合信息化建设实践,探讨构建科学高效、权责明确、安全可控的人事档案管理体系路径。研究认为,应从制度标准建设、信息化平台集成、数据安全管控与专业队伍培养四个方面入手,推动档案由被动管理向主动支撑转型,为新时代事业单位人事治理体系的科学化与现代化提供制度保障与技术支撑。

## 关键词

事业单位; 人事档案; 规范化管理; 数字化转型; 信息安全

## 1 引言

事业单位作为我国公共服务体系的重要组成部分,其人事档案管理工作直接关系到人才资源的科学配置与干部队伍建设水平。长期以来,事业单位人事档案管理以纸质档案为主,存在管理模式传统、信息利用效率低、制度标准不统一等问题。随着新时代人事制度改革与数字政府建设的深入推进,人事档案管理的内涵与外延不断拓展,从“档案保管”向“数据治理”转变,从“静态记录”向“动态支撑”升级。规范化、标准化与信息化的深度融合,成为事业单位

人事档案管理高质量发展的核心方向。本文结合实践案例与政策导向,探讨新时代背景下事业单位人事档案规范化管理的主要问题、优化路径与创新机制,旨在为事业单位人事档案数字治理提供系统化思路与实践参考。

## 2 事业单位人事档案管理的现状与主要问题

### 2.1 制度体系不完善与执行标准不统一

事业单位人事档案管理长期受制于多部门、多层级的行政管理模式,制度之间存在交叉与重复,缺乏统一的规范性标准。部分单位仍沿用传统文件管理方式,档案分类、收集与移交环节不规范,档案管理条例与执行细则未能有效衔接。不同部门在档案材料收集、审核标准、密级划分方面存在差异,导致人事信息的完整性与一致性受到影响。制度建

【作者简介】李春雨(1994-),满族,女,中国吉林白山人,硕士,助理馆员,从事档案管理研究。

设的滞后使档案管理缺乏长效机制，档案利用难度增大，档案信息资源未能充分发挥服务决策与人才管理的作用。

## 2.2 信息化建设水平不足与数字资源分散

尽管多数事业单位已开展电子档案管理试点，但整体信息化水平仍处于初级阶段。档案数字化多停留在“扫描建档”层面，缺乏系统化的数据结构与共享接口，信息化管理系统之间存在“孤岛”现象。不同系统间的数据标准不兼容，档案信息无法实现实时共享与动态更新。部分单位档案数字化设备落后，安全管理制度缺失，导致电子档案的真实性、可追溯性与安全性不足。这种信息化碎片化现象阻碍了档案管理与人事业务的深度融合。

## 2.3 档案管理人才队伍专业化水平偏低

人事档案管理工作具有较强的政策性、专业性与技术性，但目前部分事业单位档案人员配置不足，专业能力与知识结构无法满足现代化管理需求。部分管理人员对档案信息化系统的理解与操作能力较弱，缺乏对信息安全与数据治理的系统认知，档案管理的科学化与规范化水平受限。此外，档案管理在绩效考核中权重较低，专业培训机制缺乏，导致人才队伍稳定性差，影响档案管理工作的持续优化与创新发展。

# 3 档案规范化管理的理论基础与发展趋势

## 3.1 档案治理体系现代化的必然要求

档案治理体系的现代化建设，是推进国家治理体系与治理能力现代化的重要环节。事业单位作为公共资源配置与社会服务的重要主体，其人事档案管理不仅承担着记录干部履历、反映人事轨迹的基础功能，更在干部选拔任用、绩效考核与组织决策中发挥着关键作用。进入数字化时代，档案管理已从单纯的资料存储向综合治理转型，要求以法治化、制度化、智能化为导向，构建结构清晰、权责明晰的现代档案治理体系。依据《中华人民共和国档案法》《事业单位人事管理条例》等法律法规，事业单位应推动档案管理向“全过程管理”与“全要素治理”演进，实现档案的收集、鉴别、整理、审核、存储、利用的全生命周期规范化。通过制度化与信息化双驱动，使人事档案成为服务决策的核心数据资源，实现档案治理体系与现代人事管理体系的协同发展。

## 3.2 数字化与智能化驱动下的管理转型

信息技术革命为人事档案管理带来了深刻变革。大数据、人工智能、云计算与区块链技术的应用，使档案信息采集、存储与利用呈现出智能化与精准化特征。数字档案系统能够实现档案数据的多维检索、语义关联与可视化展示，为人事决策提供科学依据。传统档案以静态保存为主，而现代档案管理正转向动态化与服务化。智能识别与自动归档技术可大幅提升档案录入与检索效率，人工智能算法能在档案数据分析中识别规律、生成趋势报告，助力精准决策。同时，区块链与加密存储技术的引入增强了数据安全性，实现访问

控制与责任追溯的全过程管控。未来的档案管理将不再是“被动保存”，而是以数据为核心、以智能算法为支撑的“主动治理”，推动事业单位档案工作实现从信息管理向知识管理的跨越。

## 3.3 档案标准体系建设的科学路径

标准化体系是档案治理体系现代化的基础支撑。事业单位人事档案的规范化管理，需以统一的标准体系为基础，实现档案内容、格式、编码与数据结构的统一。通过建立覆盖档案采集、传输、存储、共享与安全防护的多层级标准体系，可确保不同管理系统之间的互联互通与信息兼容。标准体系的科学建设应坚持系统化设计与分级实施相结合，在国家档案标准框架下，制定适配事业单位特点的技术规范与操作细则，形成“标准入库—统一编码—智能检索—安全使用”的闭环管理流程。与此同时，应完善档案数据元标准与信息安全分级制度，确保档案信息既能实现高效流通，又能保障安全可控。通过标准体系建设，可实现档案治理的科学化、规范化与可持续化，为事业单位人事档案数字化转型奠定坚实基础。

# 4 数字化背景下事业单位人事档案管理的实践路径

## 4.1 构建统一的信息化平台与数据共享机制

在事业单位人事档案管理现代化进程中，构建统一的信息化平台是实现规范化与智能化的关键环节。该平台应以国家人事档案信息系统为核心框架，整合干部管理、工资福利、职称评审、考核奖惩等多维数据，实现跨部门档案信息的集中管理与动态更新。通过建立数据中台，可实现档案信息的标准化存储、标签化管理与智能检索，解决信息分散与重复录入问题。引入区块链技术对档案数据变更进行全程记录，可确保数据的真实性、可追溯性与防篡改。同时，应构建跨区域档案协同体系，推动事业单位间、主管部门间的数据互通与标准共享，形成“纵向贯通、横向联动”的人事档案数据共享机制，为档案数字治理与决策支持提供安全高效的技术基础。

## 4.2 完善档案安全管理与隐私保护制度

随着人事档案全面数字化，数据安全与隐私保护成为档案规范化管理的核心议题。事业单位应建立完善的档案信息安全责任制度，明确数据采集、传输、存储、使用等环节的安全责任与权限边界。通过多级身份认证、访问分级控制与日志追踪机制，保障档案访问过程的可控与可追溯。对于涉密及敏感档案，应采取加密存储、动态备份与物理隔离等多重防护措施，确保信息不被泄露或篡改。同时，应建立档案信息安全审查机制，对系统漏洞、网络入侵及操作风险进行定期检测与评估，构建从风险识别到防御响应的全生命周期安全管理体系。通过强化安全意识教育与制度执行监督，推动档案信息安全从“技术防护”走向“制度治理”，为人

事档案的数字化管理提供坚实的安全保障。

#### 4.3 强化专业队伍建设与人才培养机制

事业单位人事档案规范化建设的长期稳定运行，离不开专业化、复合型人才队伍的支撑。档案管理已从传统的纸质管理转向以信息技术、数据分析与安全治理为核心的综合性工作，要求管理人员具备档案法规知识与数字技术能力。事业单位应建立系统化的培训机制，通过岗前培训、继续教育与跨部门交流，提升档案人员在信息化平台操作、数据治理与隐私保护等方面的专业水平。鼓励档案管理人员参与信息系统开发与运维项目，增强其实践能力与创新意识。可通过建立档案专业职称体系与绩效激励机制，提高岗位吸引力与职业认同感。同时，推动“技术专家+档案管理”双通道发展模式，培育兼具档案专业与数字技术背景的高层次人才，为事业单位人事档案管理的智能化、标准化与可持续发展提供坚实的人力保障。

### 5 事业单位人事档案规范化管理的优化策略

#### 5.1 完善顶层设计与制度保障体系

事业单位人事档案规范化建设的根本在于顶层制度设计的科学化与系统化。档案管理作为公共人事治理的重要环节，应形成以国家档案法规为统领、以事业单位管理条例为支撑、以部门规章和实施细则为延展的多层级制度体系。通过明确档案管理的权责边界、业务流程和安全要求，可有效避免权责不清、标准不一等管理问题。制度建设应涵盖档案收集、鉴别、移交、存储、利用等全生命周期环节，确保档案的真实性、完整性和可追溯性。同时，应制定统一的档案目录标准、分类编码体系与电子档案格式规范，实现纸质档案与数字档案的同步管理。各级主管部门需建立档案管理责任制与绩效考核机制，将档案工作纳入单位年度考评，实行问责与奖惩并行制度，从制度层面形成“有章可循、执法必严”的管理格局，为规范化建设提供长期的法治保障与监督支撑。

#### 5.2 推进档案数字化转型与智能服务创新

档案数字化转型是事业单位人事档案规范化管理的重要路径。面对信息化发展趋势，事业单位应加快数字档案管理体系的建设步伐，推动“纸质档案电子化、电子档案标准化、档案服务智能化”协同发展。通过OCR文字识别技术与AI语义分析，实现档案内容的智能识别与结构化处理，构建知识图谱以支持跨部门、跨层级的数据关联与智能检索。基于云计算与大数据技术，可搭建统一的数据服务平台，实现档案资源集中管理、共享与动态更新。系统集成智能客服、自动分类、可视化检索等功能，提升档案利用的便捷

性与智能化水平，使档案服务由传统的“资料存放”转向“知识赋能”和“数据决策”支持。同时，应将安全管理嵌入系统设计全过程，确保电子档案在采集、传输与调用环节中的保密性与安全性，为人事档案的规范化与数字化提供可靠技术保障。

#### 5.3 建立监督评估与持续改进机制

档案规范化管理的高效运行离不开科学的监督与持续改进机制。事业单位应建立档案管理质量评估体系，从制度执行力、数据安全性、技术适应性和服务效率等多维度开展动态监测与综合考核。通过引入第三方独立评估机制，与内部审计、纪检监督形成互补关系，确保档案管理工作的客观性与透明性。对发现的管理漏洞与技术隐患，应制定针对性整改方案，建立闭环反馈机制与年度改进计划，形成“发现问题—整改落实—再评估”的持续优化模式。同时，应根据技术发展和政策变动，定期修订档案管理标准与操作指南，保持制度体系的前瞻性与适应性。

### 6 结语

新时代事业单位人事档案管理的规范化建设是推进公共人事治理体系现代化的重要环节。面对数字化、智能化与信息安全等多重挑战，事业单位应从制度、技术与人才三方面协同发力，实现档案管理的高效、安全与可持续发展。规范化不仅是档案管理的目标，更是提升治理能力的重要途径。未来应在统一标准、强化安全、优化服务的基础上，深化档案与人事数据融合应用，推动档案从“静态存储”向“动态赋能”转变。通过构建制度化、智能化、服务化的人事档案管理体系，事业单位将能够更好地支撑新时代公共人力资源治理，实现档案价值的深度转化与持续创新。

### 参考文献

- [1] 田霞.新时代背景下事业单位文书档案规范化管理探究[C]//北京市朝阳区国际绿色经济协会.全球绿色经济发展论坛会议文集(专题一).乌兰察布市交通运输综合行政执法支队,2025:74-76.
- [2] 谭周扬.大数据时代事业单位人事档案管理创新实践研究[J].内江科技,2025,46(08):46+48.
- [3] 苏恩凡.新时代背景下事业单位文书档案规范化管理探究[J].办公室业务,2024,(21):90-92.
- [4] 赵皎云.新时代事业单位人力资源档案规范化管理建设探讨[J].中国产经,2023,(19):179-181.
- [5] 许凤英.新时代事业单位人事档案规范化管理探究[J].人才资源开发,2022,(21):38-39.

# Research on Optimization Strategy of Electronic Archives Full Life Cycle Management in 5G Era

Na Gu

China United Network Communications Co., Ltd. Xinjiang Uygur Autonomous Region Branch, Urumqi, Xinjiang, 830000, China

## Abstract

5G technology, characterized by high-speed transmission, low latency, and massive connectivity, is driving profound transformations in the digital management systems of telecommunications enterprises. As core data assets, electronic archives' lifecycle management directly impacts corporate information security and operational efficiency. In the 5G era, archive management has evolved from static storage to intelligent interaction, cloud-based collaboration, and dynamic governance. This study focuses on telecommunications enterprises, analyzing technical challenges and optimization directions in electronic archive management across collection, transmission, storage, utilization, and disposal. The research demonstrates that leveraging 5G architecture with cloud computing, big data, and AI technologies can establish an intelligent, collaborative, and low-carbon archive management system. This approach significantly enhances governance capabilities and resource utilization efficiency, providing theoretical support and practical references for telecommunications enterprises' digital transformation.

## Keywords

5G technology; telecom enterprises; electronic records; full lifecycle management; digital transformation

## 5G 时代通信企业电子档案全生命周期管理优化策略研究

谷娜

中国联合网络通信有限公司新疆维吾尔自治区分公司, 中国·新疆 乌鲁木齐 830000

## 摘要

5G技术以高速率、低时延和广连接为特征, 推动通信企业数字化管理体系的深度变革。电子档案作为核心数据资产, 其全生命周期管理水平直接影响企业的信息安全与运营效率。5G时代的档案管理已由静态存储转向智能交互、云端协同与动态治理。本文以通信企业为研究对象, 从采集、传输、存储、利用与处置等环节分析电子档案管理的技术挑战与优化方向。研究指出, 依托5G架构, 引入云计算、大数据与人工智能等技术, 可构建智能化、协同化、低碳化的档案管理体系, 显著提升档案治理能力与资源利用效率, 为通信企业实现数字化转型提供理论支持与实践参考。

## 关键词

5G技术; 通信企业; 电子档案; 全生命周期管理; 数字化转型

## 1 引言

5G时代的到来推动通信行业进入高速度、高并发与智能互联的全新阶段。通信企业作为数字经济的重要基础设施提供者, 其内部信息管理水平直接影响运营安全与管理效率。电子档案作为企业运行的重要信息载体, 覆盖生产、运维、市场与监管等多个业务领域, 已从传统的纸质记录向智能化数据资产转型。与4G时代相比, 5G技术带来的网络低延迟与高带宽, 为档案管理的实时传输、云端协同与多端应用提供了新的技术基础。然而, 现有档案管理体系仍存在数据孤岛、流程割裂、标准不一等问题, 难以满足高并发数

据流下的动态管理需求。如何依托5G技术优势, 构建全生命周期的档案管理体系, 实现档案从生成到处置的全过程可视化与智能化, 成为通信企业数字化治理的新课题。本文从生命周期管理视角出发, 探讨5G时代电子档案的管理优化路径, 旨在为行业的系统性创新提供实践参考与理论支撑。

## 2 5G 时代电子档案管理的技术特征与变革需求

### 2.1 5G 技术赋能档案管理的系统革新

5G技术以高速率、低时延与高可靠性为核心特征, 显著提升了通信企业电子档案处理的实时性与协同性。高带宽使档案数据的批量传输与多源同步成为可能, 低延迟保证了档案在多节点之间的即时响应。通过网络切片技术, 可根据不同档案业务场景实现资源隔离与优先调度, 保障核心档案系统的安全性与稳定性。物联网与边缘计算的结合, 使档案

【作者简介】谷娜(1988-), 女, 中国新疆人, 本科, 助理馆员, 从事档案管理研究。

数据在采集端即具备智能识别与分类能力，减少了中心服务器的处理负荷。5G环境下的电子档案管理已从单一的存储系统转向“实时交互+动态治理”的综合体系，实现档案在生成、传输、利用与存档过程中的全链路智能化。

## 2.2 数据爆发背景下的管理挑战

5G的广覆盖与多连接特性使通信企业产生的数据规模呈指数级增长，档案种类从文本、图像扩展到多媒体、日志与传感数据，导致档案管理系统面临存储压力与检索复杂度的双重挑战。传统档案系统缺乏对动态数据流的处理能力，难以支持高频读写与并发访问。同时，不同业务系统间的数据标准不统一，信息孤岛问题凸显，影响档案全生命周期的协同流转。随着监管要求的提高，数据安全、隐私保护与合规审计也成为档案管理中的关键议题。5G场景下的档案管理亟需构建可扩展、可视化、可追溯的智能化体系，以应对数据增长与复杂化带来的系统性风险。

## 2.3 生命周期管理的系统化转型需求

在5G环境下，电子档案的生命周期管理应突破传统的“归档—存储—利用”模式，形成涵盖生成、采集、传输、分类、利用、共享与销毁的动态闭环。生命周期管理的核心在于全程控制与动态优化，即通过技术与制度的结合，实现档案的可追踪、可溯源与智能决策支持。5G的高通量网络可支持跨地域档案同步更新与多终端接入，使档案管理由静态存储转向持续治理。企业需要构建统一的档案数据治理框架，结合人工智能与区块链技术，实现档案在全生命周期中的安全性、完整性与透明度，推动档案管理体系向智能化与生态化演进 [1]。

# 3 通信企业电子档案全生命周期管理的核心问题

## 3.1 数据资源分散与标准体系缺失

通信企业的业务体系庞大且多样，档案来源涉及网络建设、设备维护、客户服务、财务管理等多个环节，各系统在数据结构、命名规则与管理标准上存在差异，形成“多源异构”的数据格局。不同部门各自独立建设档案数据库，导致资源分散、重复存储与共享壁垒，严重影响档案的集中治理与协同利用。缺乏统一的元数据标准与接口规范，使档案数据难以实现跨系统流转与全域检索，生命周期管理的系统集成度明显不足。为解决上述问题，应构建企业级档案数据中台，建立涵盖数据格式、接口协议与语义标准的统一体系，实现档案资源的规范化、集约化与互操作化管理，从而提升档案资源整合效率与数据资产的全生命周期利用价值。

## 3.2 生命周期监控与风险管理不足

目前通信企业电子档案管理普遍注重事后审计与静态安全，缺乏全过程的动态监测与风险预警机制。在档案生成、传输、共享及利用过程中，仍存在信息泄露、误删与非法访问等潜在风险，影响数据的完整性与可追溯性。档案缺乏基于风险等级的分级分类体系，使安全防护措施难以精细匹

配，导致高价值档案与一般性资料在管控力度上未能区分。为提升风险防控水平，应建立多维度生命周期监控体系，依托5G的实时通信特性与人工智能的异常检测能力，对档案的访问行为、运行状态与负载变化进行动态分析，实现从被动防御向主动预警转变。通过“监测—评估—响应—追溯”的闭环机制，可显著提高档案管理的安全性与可靠性。

## 3.3 管理体系与技术架构不匹配

在电子档案数字化与智能化建设过程中，通信企业普遍面临“技术更新快于制度变革”的结构性矛盾。传统档案管理制度延续纸质档案时代的审批与保管逻辑，缺乏对5G架构、云计算与区块链等技术的适应性设计。档案归档、传输与销毁环节标准不统一、流程冗长、权限模糊，造成管理执行效率低下。为实现制度与技术的协同，应构建以技术驱动为基础、制度引导为保障、协同治理为目标的融合型管理架构。通过将技术创新纳入制度设计，形成灵活适配的管理机制，使档案管理从“静态存储”转向“动态治理”。这一转变不仅提升了技术应用的制度化水平，也为通信企业构建智能化、规范化、可持续的档案管理体系奠定了基础 [2]。

# 4 5G技术驱动下的档案全生命周期优化路径

## 4.1 基于云计算的资源整合与协同管理

云计算为通信企业电子档案的集中管理与动态调度提供了核心技术支撑。通过“云架构+微服务”体系，档案数据可实现分布式存储与跨地域访问，提升系统的容错性与弹性扩展能力。多云与混合云部署模式有效平衡了数据安全与访问性能，适配不同密级与业务类型的档案需求。云平台的虚拟化资源池可根据档案访问频率与业务负载自动调度计算与存储资源，实现按需分配与节能运行。基于云端的协同机制，使档案共享、编辑与审批过程实现实时联动，促进跨部门协作与信息互通。云计算的资源整合特性不仅提升了档案管理的效率与安全性，也为企业构建低碳、高效、智能的数字化档案管理体系提供了基础支撑。

## 4.2 大数据技术在档案智能治理中的应用

大数据技术赋予电子档案管理以智能分析与动态决策能力。通过数据挖掘与模式识别，系统可识别档案利用规律、访问频率与资源冗余点，为档案存储优化与结构调整提供数据依据。结合机器学习与自然语言处理算法，可实现档案内容的智能分类、标签生成与元数据补全，显著提高档案检索与调用效率。大数据的多维度关联分析可揭示档案与业务之间的潜在联系，为企业战略决策提供支撑。与此同时，大数据平台与安全审计系统的联动，实现档案全流程的可视化追踪与风险预警，构建起从数据采集到利用的智能治理闭环。这一体系不仅优化了档案利用效率，也提升了管理透明度与安全风险防控水平 [3]。

## 4.3 区块链与可信档案体系建设

区块链技术的去中心化、加密性与不可篡改性为电子档案管理提供了全新的信任机制。通过分布式账本记录档案

生成、传输、存取及修改的全过程,可实现档案操作行为的透明化与可追溯化,确保档案数据的完整性与防篡改。结合智能合约技术,档案的审批、授权与转移可自动化执行,减少人为干预并提高业务效率。基于区块链的“可信档案链”体系,可实现档案权属认证、生命周期审计及防伪验证,保障档案在跨系统流转中的真实性与可信度。该技术的应用不仅增强了档案管理的安全韧性,也推动通信企业从传统安全防护向可信治理转型,为构建高可信度、可持续的数字档案生态提供了坚实技术基础 [4]。

## 5 智能化与低碳化并行的管理创新策略

### 5.1 智能感知与自动化运维体系建设

在 5G 与人工智能技术融合的背景下,通信企业可构建基于智能感知的自动化运维体系,实现电子档案管理的实时监测与动态调控。通过部署多维度传感器网络,对档案运行环境中的温湿度、能耗、设备负载等关键指标进行持续采集与分析,形成多源融合的运维数据体系。借助 AI 算法对监测数据进行模式识别与趋势预测,可动态调整系统运行参数,实现节能与安全的协同优化。自动化运维平台通过智能预警与自愈机制,能够在设备故障或能耗异常时快速响应并自动修复,显著降低人工干预频率与维护成本。此类系统不仅提升了档案平台的运行稳定性与资源利用效率,还可通过数据回馈不断优化模型,实现“自学习、自诊断、自调整”的智慧运维生态。智能感知与自动化体系的融合,使电子档案管理由静态维护迈向主动治理,为企业打造高效、安全、节能的数字化基础环境提供支撑。

### 5.2 绿色数据中心与节能管理机制

通信企业的电子档案运行高度依赖数据中心,其能耗占比常超过信息系统总能耗的 70%。构建绿色数据中心是实现档案管理节能降碳的核心路径。通过引入高效服务器、虚拟化资源池与模块化供电系统,可有效降低运行能耗;液冷与自然冷却技术的结合,能显著减少制冷功率消耗。利用 PUE (能源使用效率) 指标对能耗水平进行动态评估,并结合 AI 智能调度算法,对计算资源与冷却设备进行精准分配,实现能源与算力的双向优化。同时,应逐步引入光伏发电、储能设备与可再生能源供电体系,构建清洁能源驱动的绿色数据中心。企业还应建立节能审计制度与碳排放评估机制,将节能绩效纳入年度考核体系,形成以数据驱动的闭

环管理模式 [5]。

### 5.3 制度创新与文化引导并重

电子档案管理体系的高效运行离不开制度创新与文化建设的协同推动。技术进步必须以制度化框架为保障,通信企业应依据国家档案法规与行业标准,制定统一的电子档案分类、访问控制与安全审计制度,确保数据在全生命周期内的合规性与可追溯性。在此基础上,应建立动态评估机制,对制度执行效果进行定期审查与修订,使制度体系具有可持续适应性。文化层面上,节能与安全意识的培育是制度落实的重要保障。企业应通过培训与宣传,将数字化、绿色化理念融入员工日常管理与操作流程,形成节能降碳的文化氛围。通过激励机制鼓励员工参与节能创新与管理优化,实现从“被动遵循”到“主动改进”的转变。

## 6 结语

5G 时代的到来为通信企业电子档案管理提供了全新的发展机遇,也带来了技术、管理与安全的多重挑战。本文从全生命周期视角出发,探讨了在 5G 环境下电子档案管理的特征、问题与优化路径。研究表明,融合云计算、大数据与区块链等技术,构建智能化、可信化与低碳化的档案管理体系,是提升通信企业治理能力与实现绿色转型的关键途径。未来,通信企业应继续推进技术融合与制度创新,形成技术驱动、数据赋能与文化引领相结合的综合体系,使电子档案管理真正成为数字化治理的重要支撑,实现信息价值最大化与可持续发展目标的统一。

## 参考文献

- [1] 高铮.数字化转型背景下的企业电子会计档案全生命周期管理建设路径探索[J].财经界,2025,(36):57-59.
- [2] 邱晴.数字化背景下的企业会计档案电子化路径研究[J].知识经济,2025,(32):62-65.
- [3] 舒圆文.数字经济时代企业电子档案全生命周期管理研究[J].中国电子商情,2025,(02):120-122.
- [4] 罗晓晶.“3+N”归档模板业务嵌入式电子档案全生命周期管理研究[J].档案管理,2023,(01):54-56.
- [5] 姚荷英.区块链驱动档案全生命周期真实性保障探讨——以企业集团数字档案馆(室)建设为场景[J].档案管理,2025,(04):107-111.

# Analysis of the Cultivation Path and Strategy for Young Talents in Public Institutions Based on the Two-Factor Theory

Furong Niu

Geophysical and Chemical Exploration Center, Xinjiang Uygur Autonomous Region Bureau of Geology, Urumqi, Xinjiang, 830002, China

## Abstract

Young people are the core force for the sustainable development of public institutions. Their innovative consciousness, learning ability and professional potential directly affect organizational performance and the quality of public services. At present, some public institutions have problems such as insufficient incentives, restricted promotion channels and an imperfect training system in the cultivation of young talents, which have weakened the enthusiasm and organizational recognition of young employees. Based on Herzberg's two-factor theory, this paper analyzes the influence mechanism of incentive factors and health care factors on the growth of young talents from two dimensions, pointing out that salary and benefits, promotion incentives and organizational recognition can strengthen the internal driving force, while institutional guarantees, working environment and fair culture are the stable foundation. This paper proposes to build a multi-level training system, improve the incentive mechanism and optimize the performance management path to achieve a two-way promotion of the ability improvement of young talents and the vitality of the organization.

## Keywords

two-factor theory; public institutions; young talents; cultivation mechanism; incentive strategy

# 基于双因素理论的事业单位青年人才培养路径与策略分析

牛芙蓉

新疆维吾尔自治区地质局地球物理化学探矿中心, 中国·新疆 乌鲁木齐 830002

## 摘要

青年人才是事业单位可持续发展的核心力量, 其创新意识、学习能力与专业潜能直接影响组织绩效与公共服务质量。当前部分事业单位在青年人才培养中存在激励不足、晋升通道受限与培训体系不完善等问题, 削弱了青年职工的积极性和组织认同。基于赫茨伯格双因素理论, 本文从激励因素与保健因素两个维度分析其对青年人才成长的影响机制, 指出薪酬待遇、晋升激励与组织认可能强化内在驱动力, 而制度保障、工作环境与公平文化是稳定基础。本文提出构建多层次培养体系、完善激励机制与优化绩效管理路径, 以实现青年人才能力提升与组织活力的双向促进。

## 关键词

双因素理论; 事业单位; 青年人才; 培养机制; 激励策略

## 1 引言

在新时代人才强国战略和事业单位分类改革的背景下, 青年人才作为公共部门中最具创新力与成长潜能的群体, 正成为推动组织高质量发展的关键力量。然而, 受传统体制与激励机制局限, 青年职工在职业发展、晋升空间与创新支持方面面临困境, 易出现职业倦怠与流动意愿增强等问题。赫茨伯格的双因素理论为分析青年人才培养提供了科学框架, 将影响工作满意度的要素划分为保健因素和激励因素: 前者维持稳定与满意, 后者激发创造与成长。基于该理论, 本文

结合事业单位特征, 从青年职工的心理需求出发, 系统分析激励与保健因素在培养过程中的作用机制, 构建协同发展的培养路径, 旨在为新时代事业单位优化青年人才培养体系、提升组织活力与创新效能提供理论支撑与实践参考。

## 2 双因素理论视角下的青年人才培养逻辑分析

### 2.1 双因素理论的核心内涵与适用性

赫茨伯格双因素理论认为, 影响员工满意度与绩效表现的因素可分为激励因素与保健因素。激励因素包括工作成就、晋升机会、责任感与个人成长, 这些因素能激发员工内在潜能与创造性行为; 保健因素则涵盖薪酬待遇、工作环境、人际关系及制度保障, 其缺失会导致不满情绪, 但完善并不能自动带来积极动力。在事业单位情境下, 青年人才既追求

【作者简介】牛芙蓉(1989-), 女, 中国河南南阳人, 本科, 经济师。

职业稳定，又渴望自我实现与创新空间，双因素理论正好揭示了激励与保健并重的培养逻辑。通过科学配置这两类因素，可形成既稳定又高效的人才培养机制。

## 2.2 青年人才成长特征与心理需求分析

事业单位青年人才的成长需求具有阶段性与多维性特征。他们普遍具有较强的职业理想与自我实现愿望，更关注公平机会、职业发展路径与成就感反馈。在工作初期，青年职工需要明确岗位定位与学习支持；在成长阶段，他们更重视能力提升与晋升通道；在成熟阶段，归属感与创新自主性成为主要驱动力。若组织仅提供稳定保障而忽视成长激励，容易导致“安逸化倾向”，抑制潜能发挥。因此，事业单位应在满足基础保健的前提下，构建以激励驱动为核心的培养体系。

## 2.3 事业单位青年人才培养的现实困境

当前事业单位在青年人才培养中存在三方面突出问题：一是激励体系单一。薪酬结构缺乏绩效差异化，难以体现个人贡献价值；二是成长通道受限。晋升空间狭窄、评价体系僵化，青年人才缺乏成长预期；三是组织文化保守，创新激励不足。部分单位仍以资历为主要评价依据，缺乏鼓励试错与创新的氛围。上述问题削弱了青年人才的组织认同感与创新动力，阻碍事业单位整体人力资源效能的提升。

# 3 保健因素在青年人才培养中的基础作用

## 3.1 薪酬与福利体系的保障功能

薪酬与福利是青年职工工作满意度与安全感的基础性来源，是赫茨伯格双因素理论中保健因素的核心内容。合理的薪酬体系不仅是经济激励的重要组成，更是事业单位稳固青年人才队伍、增强组织凝聚力的重要保障。事业单位应构建多层次、差异化的薪酬结构体系，在体现岗位价值的同时兼顾个人能力、绩效与贡献差异，实现公平性与激励性的统一。绩效工资、岗位津贴与生活补贴应形成科学比例结构，确保收入分配的合理性与透明度。同时，应完善住房补贴、医疗保障、职业培训与带薪学习等福利体系，减轻青年职工生活压力，增强其职业稳定性与归属感。建立薪酬动态调整机制与信息公开制度，使职工能够理解薪酬差异背后的逻辑，避免不必要的猜疑与心理落差。公平、透明、可预期的薪酬体系，不仅强化了青年职工的安全感与信任感，也为激励机制的有效运行提供了坚实的制度支撑。

## 3.2 良好工作环境与组织支持机制

青年人才的成长与发展离不开良好的工作环境与组织支持。健康的工作生态不仅包括舒适的物理环境，更体现在科学的工作负荷安排、合理的任务分配与畅通的沟通机制。事业单位应注重建立“心理健康—职业发展—组织支持”三维一体的支持体系，通过导师制、职业辅导、心理关怀和同伴互助等机制，帮助青年职工快速融入组织文化、掌握工作技能、树立职业信念。尤其在岗位适应期，系统性的培训和

引导能有效缓解青年焦虑与角色冲突，促进其顺利过渡至高绩效阶段。领导层应倡导“支持型管理”理念，在工作指导、任务分配与决策反馈中关注青年职工的意见与诉求，形成平等、信任、开放的交流氛围。组织支持不仅能增强青年职工的情感认同与归属感，还能转化为工作热情与创新行为的动力来源，为事业单位的持续发展注入活力。

## 3.3 制度保障与公平文化建设

制度保障与公平文化是青年职工心理稳定与职业投入的重要外部条件。事业单位应通过科学、规范的制度体系确保管理公正、机会平等与结果透明。完善岗位管理与绩效考核制度，明确岗位职责、绩效指标与晋升规则，实现“以岗定责、以绩论才”的动态管理。绩效评估应兼顾结果与过程，既关注目标完成度，也重视创新贡献与团队协作表现。为避免权力滥用与“人情化考核”，应建立民主评议与绩效申诉机制，确保每一项奖励、晋升与激励都有制度依据与公开程序。同时，事业单位应注重在制度执行中培育公平文化，通过内部宣传与组织活动强化“公开透明、公平竞争、优绩优酬”的价值导向。公平文化的形成，不仅提升青年职工的信任度与满意度，更能强化其对组织的情感承诺，使制度公正与文化认同形成双重保障。公平作为事业单位文化的内在基因，能够有效减少组织内部摩擦，稳定青年人才队伍，激发持续投入与创新潜能，为构建高效、和谐、可持续的人才生态提供坚实支撑。

# 4 激励因素在青年人才培养中的驱动作用

## 4.1 成就导向与自我实现激励

青年人才的职业动力主要源自成就需求与自我实现愿望。事业单位应在管理中注重目标导向和成果激励，通过明确的目标分解与项目负责制，引导青年在实践中承担责任、实现突破。组织可建立成果展示与荣誉表彰机制，对青年在科研创新、服务改进、社会贡献等方面的成果给予公开肯定和物质奖励，使其在被认可中形成积极的成就反馈。成就导向的激励不仅强化了青年人才对组织价值的认同，也能增强其自我效能感与职业归属感。通过制度化的成果转化渠道，如优秀青年项目评选、成果交流平台、创新奖励基金等，事业单位可形成激励、投入、成长的正向循环，使青年在成就体验中不断追求更高目标，构建持续成长的动力机制。这种以成就感为核心的激励体系有助于推动组织由任务型向创新型转变，营造崇尚卓越、敢于担当的文化氛围。

## 4.2 职业发展与晋升通道建设

清晰而开放的职业晋升路径是青年人才长期留任与持续投入的关键保障。事业单位应打破单一的行政晋升思维，根据岗位特征构建多维发展通道，包括“专业技术型”“管理服务型”“科研创新型”等分类路径，实现“专业成长”和“职务晋升”并行不悖。通过建立岗位序列与职级管理体系，为青年提供纵向晋升与横向流动的双向发展空间。同时，

应在绩效评价体系强化能力导向与贡献导向,确保“以绩定岗、以能定级”,形成公平透明的晋升机制。组织还应提供系统的职业规划指导与导师制度,帮助青年明确发展方向、提升核心竞争力。完善的晋升通道不仅能增强青年对组织的信任与安全感,还能激发其长期投入与创新动力,使个体成长与组织发展形成高度契合的良性循环。

#### 4.3 组织认可与文化激励机制

组织文化激励是维系青年人才心理认同与持久投入的深层力量。事业单位应建立以价值导向和精神激励为核心的文化体系,通过“青年人才荣誉体系”“青年先锋计划”“创新团队奖”等形式强化组织对青年的认可。文化激励的核心在于构建尊重创新、鼓励探索、容忍失败的文化氛围,让青年在组织中感受到被重视与被信任,从而产生持续的情感依附。可以通过青年论坛、创新竞赛、专题研讨等活动,为青年提供表达思想与展示成果的平台,促进知识共享与跨界合作。此外,应重视榜样引领机制,树立典型案例与先进人物,以榜样精神传递组织文化的价值追求。文化激励的本质是激发青年内在价值共鸣,使其在精神层面获得成就感与归属感,实现个体目标与组织使命的共振,为事业单位营造积极向上、充满创新活力的人才生态。

### 5 基于双因素理论的青年人才培养路径构建

#### 5.1 构建“保健—激励”协同的培养体系

事业单位青年人才培养应遵循“保健先行、激励强化”的系统逻辑。保健因素是保障青年人才满意度与组织稳定性的前提,涵盖薪酬福利、工作环境、制度保障与公平机制。通过合理薪酬分配、职业保障政策与良好组织氛围,增强青年职工的安全感与归属感,使其在稳定的制度支撑下保持积极状态。在此基础上,应通过成就激励、晋升激励与文化激励强化内在驱动力。激励因素应聚焦职业成长、能力提升与自我实现需求,促使青年在实践中积累经验、形成专业自信与创新意识。保健与激励的协同能够实现“稳定—激励—成长”的转化,促使青年人才在获得组织支持的同时主动追求卓越,从而推动事业单位形成高绩效、高认同的可持续人才发展体系。

#### 5.2 创新培训机制与能力发展模式

培训是青年人才成长的关键环节,是激励与能力提升的桥梁。事业单位应构建“分层分类、以需定培”的培训体系,结合岗位类别与职业阶段设计差异化课程,涵盖岗前适应培训、能力提升培训和创新领导力培训三大模块。可引入“导师制+项目制”培养模式,通过真实任务驱动青年在实操中学习,在解决问题中积累经验。信息化手段的融入可

提升培训的互动性与可持续性,如建立在线学习平台、虚拟研修社区与绩效反思系统,实现培训过程的数字化、个性化与可追溯性。同时,应强化培训考核与成果转化机制,将学习成果与晋升激励相结合,使青年人才在“学—用—评—促”的闭环中实现能力跃迁与价值成长,提升组织学习力与创新力。

#### 5.3 完善绩效与激励机制的动态平衡

绩效与激励机制是事业单位青年人才培养体系中最具导向性的环节。科学的绩效考核应兼顾结果与过程、个体与团队,突出导向性与发展性。应建立以岗位职责、目标成果与创新贡献为核心的综合评价体系,将协作精神、学习成长与服务质量纳入考核维度,避免“唯指标化”倾向。绩效结果应与薪酬、晋升、培训机会、荣誉激励等形成联动机制,实现“以绩论才、以才促绩”的正向循环。同时,应构建动态调整机制,对不同阶段青年人才实行差异化激励政策,使绩效考核既成为压力传导机制,又成为成长驱动机制。通过绩效与激励的动态平衡,青年人才可在公平、透明、可预期的制度环境中实现价值认同与自我发展,推动事业单位形成以绩效驱动成长、以成长反哺绩效的高效运作模式。

### 6 结语

青年人才是事业单位实现创新驱动与高质量发展的核心资源。基于双因素理论的分析表明,保健因素为青年人才的工作稳定与满意度提供基础,而激励因素则决定其成长动力与创造潜能。事业单位在青年人才培养中应统筹两类因素的协同作用,通过完善薪酬保障、优化培训体系、拓宽晋升通道与塑造公平文化,建立“保障—激励—成长”一体化培养机制。未来,应持续推动人事制度创新与文化变革,构建以绩效为导向、以成长为核心的青年发展生态,使青年人才在组织中获得职业价值实现与心理认同,从而推动事业单位在公共治理体系中释放更大的创新活力与社会效益。

### 参考文献

- [1] 陈姿先,赵勤.基于双因素理论的事业单位人才激励路径优化研究[J].商讯,2025,(14):159-161.
- [2] 王晓宇.双因素理论视角下N市Q区机关事业单位编外人员管理研究[D].南京师范大学,2021.
- [3] 师吉耀.双因素理论视角下H空管青年员工激励机制研究[D].海南大学,2024.
- [4] 王其娜.基于双因素理论的W市税务局干部激励问题研究[D].云南财经大学,2023.
- [5] 刘晶晶.基于双因素理论的基层税务机构人员流失问题研究[D].山西农业大学,2023.

# Research on Data Governance Strategy in the Digital Transformation of Electric Power Enterprises

Cheng Huang

Beijing Zhongdian Huizhi Technology Co., Ltd., Beijing, 100080, China

## Abstract

Driven by the digital transformation wave, power enterprises are undergoing profound changes in financial management. Financial digitalization has become an essential path for power enterprises to adapt to the digital economy era and enhance the efficiency and quality of financial management. As a core component of financial digitalization, data governance plays a pivotal role in this transformation. However, current financial data in power enterprises face challenges such as inconsistent data standards and low data quality, which severely hinder financial digitalization. Based on this, this paper first comprehensively analyzes the pain points of data governance in financial digitalization. Then, it examines key technologies for data governance—including OCR, and AI large models—based on digital transformation needs and the content of financial management in power enterprises. Implementation strategies are formulated, and case studies demonstrate the effectiveness of these governance strategies. The aim is to improve data governance standards, facilitate financial digitalization, help power enterprises achieve quality improvement and efficiency enhancement goals, and promote high-quality development.

## Keywords

power enterprises; financial digital transformation; data governance; strategy

## 电力企业财务数字化转型中的数据治理策略研究

黄诚

北京中电汇智科技有限公司, 中国·北京 100080

## 摘要

在数字化浪潮的推动下, 电力企业财务管理正经历着深刻的变革。财务数字化转型已成为电力企业适应数字经济时代、提高财务管理效率及质量的必由之路, 而数据治理作为财务数字化转型的核心内容, 其在转型过程中发挥着重要作用。但当前电力企业财务数据存在数据标准不统一、数据质量低下等问题, 严重制约财务数字化转型。基于此, 本文先对财务数字化转型中数据治理痛点进行了全面分析, 后基于数字化转型需求、电力企业财务管理内容等, 对OCR技术、AI大模型等数据治理的关键技术展开分析, 以及制定了相关实施策略, 并通过案例的研究分析表明治理策略的实施效果, 以期提升数据治理水平, 助力财务数字化转型, 推动电力企业进一步达到提质增效目标, 实现高质量建设发展。

## 关键词

电力企业; 财务数字化转型; 数据治理; 策略

## 1 引言

数字化时代背景下, 财务数据的真实性、准确性、及时性和完整性亟待提高, 而数据治理成为破解这一难题的核心路径, 通过高质量的数据治理可进一步提高财务数据标准化水平, 规范数据流程, 提升数据价值, 可为财务分析、预测、决策等工作提供有力数据支撑<sup>[1]</sup>。所以现阶段电力企业财务数字化转型期间应加强重视数据治理, 能够基于存在的问题选择合适的技术手段, 并采取有效措施将数据治理技术高效

运用, 进一步消除数据孤岛现象、统一数据标准、激活数据价值, 促进财务管理顺利完成数字化转型, 为电力企业整体转型发展提供推力保障。

## 2 财务数字化转型中数据治理的痛点分析

### 2.1 存在“数据孤岛”

电力企业涉及发电、输电、配电等业务流程, 但不同业务流程中的数据信息分散于不同系统中, 像 ERP 系统中存储财务数据、SCADA 系统中存储发电数据、工程管理系统中存储电网基建数据等。但多套异构系统对应的数据标准、编码规则等都不同, 极易引发“数据孤岛”现象, 如售电收入与营销系统中的数据无法实时同步到财务系统, 导致度电成本核算准确率只有 85%, 且跨区域电费结算需要工

**【作者简介】**黄诚(1990-), 男, 中国河南平顶山人, 硕士, 会计师, 从事财务管理, 财务数字化转型, 资产证券化研究。

作人员对接多个系统，这不仅降低工作效率，还难以推进业财融合<sup>[2]</sup>。

## 2.2 数据标准不统一

目前部分电力企业未制定统一的财务数据治理规范，使得数据在命名、编码、口径等方面无法实现精准统一，这样导致同一数据信息可能会存在多个编码或名称。同时，数据清洗、分析、处理、校验等环节开展不到位，容易出现数据重复、数据丢失等情况，引发工作误差，且数据质量低下也难以辅助财务分析与决策。

## 2.3 数据治理效率低

提高数据治理效率及质量，需要采取先进有效的技术手段，但目前数据治理方面主要还采取人工处理，未能实现对 OCR 技术、AI 大模型等数字化技术的有效运用。比如当前应付账款处理自动化程度只占整体的 60% 左右，月末关账操作流程平均周期高达 6 天，电费分摊、成本波动核算等工作未全程在财务系统中完成。

## 2.4 安全合规风险高

电力企业财务管理中会产生大量的财务数据，包括资金流水、电价核算等，这些敏感信息在系统中容易面临被泄露、被恶意攻击等风险，但实际运行过程中电力企业对财务数据的安全合规性缺少重视，使得数据脱敏处理不足、数据访问权限设置不全面、数据安全防护技术应用不到位等。

# 3 财务数字化转型中数据治理关键技术及实施策略

## 3.1 数据治理的关键技术

**主数据管理技术：**该技术主要指聚焦电力企业财务核心数据建立主数据管理模式，统一数据标准及版本<sup>[3]</sup>。依据会计科目、固定资产、成本、客户、供应商等核心数据进行模型构建，统一数据规范、编码规则、命名要求等。对多源数据进行采集、清洗、分析、校验，将重复的数据去除，合并不一致数据，同时还可实现同步传输，通过接口将核心数据自动输送至相应的业务系统中。

**数据中台技术：**目前电力企业已运行 ERP 系统、SCADA 系统等多个系统，可通过建设电力财务数据中台的

方式集成系统，整合数据。“数据中台”采用分层设计，主要包括数据源层、数据采集层、数据存储层、数据处理层和数据应用层，各层之间通过标准化接口进行连接，实现数据的顺畅流动<sup>[4]</sup>。具体来说，电力企业可选择 FineDataLink、Kettle 等 ETL 工具，对各个系统中的数据进行抽取、转换、加载，形成统一数据湖。通过接口将处理后的系统数据进行输出，为核算、决策等工作的开展提供服务支撑。相比于人工操作或单一系统运行来说，数据中台的搭建应用可实现每秒 2000 笔交易流水的智能分类，可将 XML 订单、Tol 传感器等不同系统及不同结构的数据进行快速整合，消除“信息孤岛”，服务各业务场景。

**AI 技术：**综合运用 AI 大模型、智能体、大数据、多模态识别等技术，提高财务数据治理的自动化、智能化。其中“AI+ 费报”智能体主要依托基础大模型、多模态大模型、智能调度、接口异常处理机制等技术手段，可实现差旅费报销全流程的智能数据处理，包括票据信息的提取、分类、核对、传输、异常分析处理等。适配跨场景报销需求，应用时能够实现端到端高效处理，像上传票据、识别信息、计算补贴、提交报销等流程均可借助该技术快速操作完成。而借助大数据等技术，建立电力财务分析模型，可进一步对数据进行挖掘，充分发挥其价值作用。如搭建动态成本计算模型，可将现货市场电价等数据导入模型，动态计算预测未来一个月燃煤价格的波动情况，该模型预测结果与实际误差  $\leq 2.3\%$ ；搭建异常交易识别模型，通过 AI 大模型对交易行为实时智能研判，实现风险关口前移，将风险响应时间由数十小时缩短至几小时，提升成本管控与风险防控能力。

**OCR 技术：**电力企业运营期间会产生大量的纸质资料，而采用 OCR 技术可实现自动化文字识别与转换，且该技术利用训练模型、优化算法可高精度识别字体、字号等，可更好地保证数据信息的精准性<sup>[5]</sup>。同时，通过技术识别转换的电子数据可直接输入财务系统，进一步节省人员工作量，也能减少人为失误。

上述所提到的关键技术数据治理中都可发挥不同的作用价值，更好地满足业务需求，表 1 对数据治理关键技术的应用场景等情况进行概括分析。

表 1:

关键技术	主要应用场景	解决的痛点问题	量化改善效果
主数据管理技术	固定资产等信息统一、供应商信息同步等	数据标准不统一、数据不一致等	资产核算误差率降至 $\pm 0.3\%$ 、供应商数据重复率下降至 1.2%
数据中台技术	整合业财数据、处理多源异构数据等	“数据孤岛”、数据采集速度慢等	业财数据同步时效达 T + 0、人工操作成本降低 90%
AI 技术	差旅费整单报销全流程、成本预测、异常交易识别等	报销高峰响应延时、整改识别能力弱、用户体验差、整单通过率、风险响应速度慢等	无干预整单一次性成功率 92.33%、未一次通过单据经简单人工干预后成功率 100%、系统稳定性大幅度提升、风险识别时效由 38h 缩至 4h
OCR 技术	纸质资料识别转换	人工失误、工作效率低等	单据处理时间由 10min/ 张加快至 1min/ 张、数据录入精准率由 95% 上升至 99.8%

### 3.2 数据治理实施策略

为提高数据治理水平，发挥关键技术的应用效果，更好地推动财务数字化转型，电力企业还需制定更有效的实施策略。首先，基于主数据管理技术、财务数字化转型需求、数据治理目标等，构建统一的数据规范标准。依托数据中台、大数据、人工智能、OCR 技术等多样技术，对多源异构数据进行整合、清洗、处理、转换、利用等，实现对数据的有效治理。而经治理后的数据可直接进行服务化输出，为财务核算、预算、决策、风险控制等工作的开展提供有力参考依据。其次，为夯实数据治理基础，电力企业应建设数据质量规则引擎，设置数据检验标准要求，以确保可精准、智能、高效识别数据是否存在重复、错误等情况，保障数据质量。明确各部门治理职责，同时根据财务、业务等部门实际工作情况，制定数据质量考核指标，并纳入相关部门绩效考核中，规范部门人员行为操作，切实提高数据治理水平。最后，以数据中台为核心，建设一体化数据治理平台，能够将关键技术及多系统进行集成，实现对财务、业务等部门数据的全部整合，自动高效治理数据，并服务于不同业务场景，切实提高财务管理实效性，加快财务数字化转型。另外，电力企业还需通过设置权限、数据脱敏等方式对数据进行全过程安全

管控，并建设专业小组、培养复合型人才，进一步推进数据治理策略的落实。

### 4 财务数字化转型中数据治理的实践案例分析

A 公司是一家电力企业，随发展水平的不断提高，业务规模也在日益扩大，这使得 A 公司面临更多财务管理挑战：1. 财务数据分散在不同系统；2. 发票、报销单等财务数据仍以纸质单据形式存在，且大多数为人工操作，容易出现数据错误；3. 缺少对重要数据的安全防护，存在较强的数据泄漏风险。

为解决上述问题，A 公司采用 OCR 技术先对纸质资料进行扫描，识别提取关键信息要素，包括金额、报销事由、供应商名称等，转换后形成电子数据，直接输入财务系统。使用大数据、AI 大模型等技术对识别提取后的数据信息进行清洗、处理、校验等，自动精准识别出重复数据、错误数据等，切实提高数据质量。为进一步提高数据治理效能，A 公司还引入“AI+ 费报”智能体，借助多样技术手段实现差旅费报销全流程的智能数据处理，加快推动财务数字化转型。根据 A 公司财务数字化转型前后关键指标的对比，以及“AI+ 费报”智能体专项优化后的数据信息，可了解到 OCR 技术等技术应用带来的效果，详见表 2。

表 2:

关键指标	转型前 (人工处理)	转型后 (OCR 技术、大数据、AI 大模型等)	“AI+ 费报”智能体优化后	变化幅度 (相对转型前)
单据处理时间 / (分钟·张 <sup>-1</sup> )	10	1	0.8	92%
单据处理准确率 / %	90	99.5	99.8	10.89%
人力成本 (万元·年 <sup>-1</sup> )	100	20	15	85%
数据录入错误率 / %	5	0.2	0.1	98%
财务关账周期 / 天	7	1.5	1.2	82.86%
整单报销无干预一次性成功率 / %	-	-	92.33	-
人工干预后整单报销成功率 / %	-	-	100	-

由表 2 数据可知，OCR 技术的应用在提高单据处理准确率、单据处理效率等方面有明显优势。大数据、AI 大模型的使用可有效缩短财务关账周期，切实提升财务管理效率。经“AI+ 费报”智能体专项优化后，单据处理准确率、人力成本、数据录入错误率等指标得到进一步改善，同时还可充分提高整单报销无干预一次性成功率，且经人工干预后整单报销成功率高达 100%，可实现业务流程全闭环。

此外，A 公司还借助数据中台等技术，将各技术系统中的数据信息进行整合，并依托主数据管理统一数据标准，以及结合电力企业实际运营需求、业务类型等，模拟多个预测分析模型，实现对数据的动态监测与有力管控，提高决策水平。A 公司的实践充分证明，上述多样技术及系统的协同运用，能够有效解决当前财务数字化转型中数据治理的痛点，可为财务数字化转型提供有效推力。

### 5 结语

综上所述，电力企业应加强重视数据治理问题，能够加强对主数据管理、数据中台、AI 技术等关键技术的应用

力度，并搭建一体化数据治理平台，实现多项技术的协同运用，以及明确部门职责、配备专业小组、落实规章制度，进一步为数据治理策略的全面落实提供支撑保障。未来，电力企业还需不断更新引进数字孪生等新技术手段，持续优化提升数据治理水平，助力财务实现数字化转型，推动电力企业高质量发展。

### 参考文献

- [1] 白文. 数字化转型背景下电力企业财务管理机制研究[J]. 中小企业管理与科技,2025(17):141-143.
- [2] 张婉洁. 数字化转型背景下电力企业预算管理策略与路径研究[J]. 知识经济,2025,713(13):87-89.
- [3] 刘程程. 数字化转型驱动下企业财务管理模式创新研究[J]. 中国电子商情,2025,31(22):124-126.
- [4] 蒋敏. 财务数字化转型对风险管理的影响与实践探索[J]. 首席财务官,2025,21(15):219-221.
- [5] 陈海燕. 企业财务管理数字化转型的难点与对策[J]. 销售与管理,2025(31):3-5.

# Party Building Leading the Innovation and Development of Audit Management

Jingmin Zhang

Inner Mongolia Electric Power Investment Energy Co., Ltd., Hologol, Inner Mongolia, 028000, China

## Abstract

This paper examines the theme of Party-building-driven innovation in corporate audit management, systematically analyzing the deep integration of Party-building and audit work through four dimensions: theoretical framework, strategic governance, operational processes, and team development. It explores the guiding role of Party-building in audit management, examines pathways for Party organizations to engage in audit governance structures, and outlines concrete methods to enhance audit planning, execution, and rectification processes through Party-building approaches. The study particularly emphasizes safeguard measures to consolidate audit team development by leveraging Party-building standards. Establishing an audit management system inspired by Party-building can effectively align audit objectives with corporate development strategies, improve audit supervision effectiveness, and provide institutional support for high-quality enterprise development.

## Keywords

Party building guidance; audit management; audit innovation; team building

# 以党建引领审计管理创新与发展

张敬敏

内蒙古电投能源股份有限公司, 中国·内蒙古 霍林郭勒 028000

## 摘要

本文以党建引领企业审计管理革新为主题,从理论框架、战略治理、业务流程、队伍塑造这四个方面系统阐述党建与审计工作深度融合的情况。文章剖析了党建对审计管理的指引作用,探究了党组织介入到审计治理结构中的途径,论述了用党建手段改善审计计划、执行以及整改流程的具体办法,而且突出了依靠党建标准巩固审计队伍塑造的保障举措。构建党建引领的审计管理体系,可以有效地促使审计目的和企业发展战略相适应,改进审计监督的效果,为企业高质量发展提供制度上的支撑。

## 关键词

党建引领; 审计管理; 审计创新; 队伍建设

## 1 引言

企业审计运作是完善内部治理、规避管理风险的重要组成部分。在深化国有企业改革、创建现代企业制度的大环境下,巩固并加强党的领导,把党建工作融入到审计管理的全过程当中,有着非常关键的理论意义和操作意义<sup>[1]</sup>。党建引领审计工作,一方面有益于提升审计的政治属性及其监督功能,另一方面可以促使审计机制同企业治理体系有效地相适应。本文从理论架构、战略治理、业务流程、队伍塑造这四个方面全面探究党建怎样引领审计管理革新与发展,为企业提升审计效能提供参考。

## 2 党建融入企业审计管理的理论框架

### 2.1 党建与审计管理的内在联系

新时代下国家对各个机关的管理提出了更高的要求,如果审计机关不对自身工作进行调整,则无法更好地适应时代要求,也无法推进国家治理体系和治理能力现代化。从功能方面来看,党建经由思想塑造、组织塑造以及作风塑造,为审计管理创建良好的政治氛围和落实环境;审计管理凭借自身的独立监督评价,为衡量党建工作成果赋予依据<sup>[2]</sup>。这样一种本质上的联系促使企业于制度规划时把党的政治长处同审计管理的专业长处有机融合起来,产生协同作用。确切来说,随着党建工作的深入推进,会加强审计的权威性和可信度,而审计察觉到的体制机制方面的不足又会给党建改良工作供应着手之处,两者彼此推动,互相提升。

### 2.2 党建引领审计工作的核心原则

坚持政治引领属于党建指导审计工作的关键原则。这

【作者简介】张敬敏(1982-),女,蒙古族,中国内蒙古通辽人,本科,中级审计师,从事企业内部审计研究。

表明审计工作需服务于企业改革发展全局，保证审计方向同党的路线方针政策相契合。该原则具体表现为确定审计重点时要环绕党组织关切的重要方面和关键部位。依法独立原则看重审计活动一方面要依照国家法律法规，另一方面也要遵照党内法规制度，在党领导下维持审计工作的专业性与客观性。群众路线原则促使审计进程重视听取多方意见，而且让审计成果受到群众监督，从而提升审计工作的透明度和公信力。协同增效原则则重视党建工作与审计业务应一同计划、同步执行，经由资源共享和流程改善达成“1+1>2”的治理目标。

## 2.3 构建党建驱动的审计管理体系

创建以党建引领的审计管理体系需从三个层面予以推进。其一为组织架构层面，要明晰党组织在审计决策、执行及监督各环节的职权范围，并塑造党委领导下的审计工作协调机制。其二为制度设计层面，应完备审计事项中党组织的研究探讨机制，把党建要求融入审计管理制度流程当中，从而形成标准化的工作指导<sup>[3]</sup>。其三为运行机制层面，要创建审计结果同党建考核相挂钩的机制，将审计发现问题的纠正状况当作考量党组织工作业绩的关键指标。该体系的形成可促使党建工作与审计管理紧密融合，把党的政治优势化为审计监督的实际成果。

## 3 党建引领企业审计战略与治理

### 3.1 党建对企业审计战略的指导作用

党建对于企业审计战略的指引主要表现在战略定位、重点选取以及执行路径这三个方面。就战略定位而言，党组织经由参与制定审计计划来保证审计工作一直服务于企业的改革发展全局。在重点选取上，审计战略需关注党组织所重视的高风险区域和关键业务流程，并把廉洁风险防控、政策执行情况检查等事项列入到审计范畴当中<sup>[4]</sup>。至于执行路径，则要按照党建的要求让审计战略逐步推进，既要制订长远规划，也要确定每年的重点任务，从而做到审计全面覆盖与重点跨越相统一。这样一种引导性意义利于优化审计战略的系统性与预见性，促使审计工作更好地达成“预防未病、诊治已病”的目标。

### 3.2 完善党组织参与的审计治理结构

要完善党组织参与其中的审计治理结构，需从决策、执行和监督这三维展开制度设计。在决策方面，创建重大审计事项由党组织开展研究讨论的机制，使得审计计划体现出党的意志与要求。在执行方面，经由设置审计工作协调机构，提升党组织对审计资源的统筹调配水平。在监督方面，则要形成审计结果由党组织予以审议的机制，保证审计建议得以切实执行。这样一种治理结构的完备，可以达成党的领导与专业审计的有机融合，塑造起权责清晰、运行高效的审计治理体系。还要重视发挥党组织在协调审计与其他监督部门关系上的作用，从而产生监督合力。

### 3.3 审计目标与企业党建目标的协同机制

创建审计目标与企业党建目标相协同的机制，需从目标设置、过程守护以及结果运用这三个环节展开。目标设置方面，要把党建任务化为成具体的审计内容，达成政治要求与业务要求相统一的目标。过程守护方面，经由形成联合督查机制，促使审计工作和党建工作一同推进、相互推动<sup>[5]</sup>。在结果运用方面，把审计发现问题的纠正情况归入党建工作考核体系当中，做到双向考量、形成闭合循环。创建这样一种协同机制，可以有效地解决党建工作和审计业务“两张皮”的情况，使得党建要求切实落到审计工作的各个层面，从而优化企业的整体治理效果。

## 4 党建推动企业审计业务流程创新

### 4.1 以党建要求优化审计计划与准备

按照党建要求来改良审计计划并做好相关准备，关键是从源头上使审计工作与党要求达成共鸣。在制定审计计划的时候，应当形成党组织参与审计项目论证的机制，着重挑选关乎企业发展全局以及群众自身权益的项目。在规划审计内容时，要体现全面从严治党的精神，把重要决策流程、资源调配效果、权力运行规则等方面当作重点关注对象<sup>[6]</sup>。在审前准备阶段，审计小组经由临时组建的党组织展开政策理论学习活动，从而精准把握住审计项目的政治意义及其背后的政策导向。还要创建起审计方案需经党组织审核的制度，保证其不但符合专业准则而且融入了党建元素，为审计实施奠定坚实基础。

### 4.2 党建方法在审计实施过程中的应用

党建方法在审计执行过程中的应用重点体现在工作方法和组织方式这两个方面。就工作方法而言，可以采用调查研究、民主评议等传统的党务工作方法来深入剖析问题实质，从而加强审计识别的精确性。至于组织方式，则要形成临时的党组织架构，并开展相关组织活动以巩固队伍的向心力与约束力。格外是在证据收集、性质判定之类的要点步骤当中，利用批评与自我批评这种形式，可以使得评判更为公正、准确。把这些党建手段加以运用，既能优化审计项目的品质，又能够促使参与人员的政治素养和专业技能一同得到发展，实现党建工作与审计业务的深度融合。

### 4.3 审计整改与党建问责的联动机制

创建起审计整改同党建问责相联动的机制，这对于优化审计效能十分关键。该机制包含三个层级：其一，就问题反馈而言，审计结果需及时告知党组织，此为考量有关单位及党员干部的重要依照。其二，至于整改督办方面，党组织应参与整改方案的审计工作，还要定时检查整改进程，促使整改措施得以切实执行<sup>[7]</sup>。其三，关于问责处理来说，对于那些整改不到位、反复出现被审问题的情况，就要启动党建问责流程，按照规定追究党组织和党员领导干部的责任。依靠这样的联动机制，可以加强审计监督的严肃性和权威性，

做到从识别问题到解决问题再到追究责任这样一种完整的循环过程。

## 5 党建强化企业审计队伍建设与保障

### 5.1 基于党建标准的审计人员素质提升

按照党建标准来优化审计人员的素质,需形成起重视政治素质与专业能力的培育体系。就政治素质而言,要加大对审计人员的理想信念教育及纪律规矩教育的力度,从而塑造其政治判断力、政治领悟力以及政治执行力<sup>[8]</sup>。在专业能力上,则要把党建要求纳入到审计专业技能训练当中,着重改进审计人员从政治层面识别、剖析问题的能力。还要创建起审计人员党性修养的机制,经由参加党组织活动、承担党建任务等途径,巩固其宗旨意识和服务意识。这样一条素质改进道路期望塑造出既懂政治又精业务的复合型审计人才,进而为改善审计工作质量给予人力保障。

### 5.2 审计团队党建文化与作风建设

审计团队的党建文化和作风建设对于优化审计执行力十分关键。从文化建设角度看,需塑造以忠诚、干净、担当为内涵的审计团队文化,从而加强审计人员的职业荣誉感与使命感。就作风建设而言,则应着重纠正审计工作当中的形式主义和官僚主义现象,提倡脚踏实地、实事求是的工作态度,并经由制定审计职业道德规范及行为准则来明晰审计人员的行为界限与纪律约束。还要发挥党员审计人员的带头作用,创建起清廉公正的审计工作氛围。此类文化和作风建设有益于提升审计团队的向心力与战斗力,进而改善审计工作的可信度。

### 5.3 党建资源对审计工作的保障措施

党建资源对于审计工作的保障措施集中在组织资源、制度资源和管理资源这三个方面。就组织资源而言,需挑选政治素养高、业务能力佳的党员干部充实到审计队伍当中,从而改善审计团队的结构<sup>[9]</sup>。至于制度资源,要健全审计工作中的党建责任制,明晰党组织在保障审计资源时应承担的责任。而在管理资源层面,则应形成起统一调度、协调分配审计资源的机制,以保证重点审计项目得到优先扶持。要

重视发挥党组织协调各方的优势,给审计工作营造良好的外部环境。这些保障措施若得到落实,就能给审计工作赋予稳固的资源支持,促使审计任务得以优质高效地完成。

## 6 结语

党建引领下实现审计运作革新,这是新形势下优化企业治理效能的战略之举。把党的政治优势、组织优势转变成审计监督效能,既能加强审计的权威性与公信力,又能促使审计工作深入契合企业发展战略<sup>[10]</sup>。未来,企业要不断完善党领导审计工作的制度体系,改良审计业务流程并加强队伍塑造,全方位发挥审计在风险防控、价值创造以及廉洁创建方面的重要作用。要秉持系统思维,推动党建工作与审计业务在目标、流程、考量等各个环节达成有机融合,形成起协同高效的新型审计运作体系,为企业高质量发展提供坚实保障。

## 参考文献

- [1] 齐中华.地市级审计机关党建引领研究[D].山西大学,2024.
- [2] 李金懋.以党建引领商业银行内部审计高质量发展[J].中国内部审计,2019,(12):54-57.
- [3] 以高质量党建促进审计工作高质量发展认真履行机关党建主体责任[J].机关党建研究,2025,(09):7-10.
- [4] 匡华山,黄莉萍,孟新.党建视域下践行研究型审计路径探索[J].中国内部审计,2025,(07):13-17.
- [5] 以“党建强”带动“审计优”[J].北京支部生活,2025,(02):22.
- [6] 李寒阳,施盈馨.党建“引擎”激活审计新动能[N].台州日报,2024-11-17(002).
- [7] 赵晓雯.党建业务融合共进审计监督提质增效[N].淄博日报,2024-06-22(002).
- [8] 伊犁州审计局机关第二党支部.力促党建与审计同频共振提质增效[N].伊犁日报(汉),2023-12-22(003).
- [9] 曾义.以党建为引领助推审计工作新发展[J].活力,2023,41(18):39-41.
- [10] 黎占露.国有企业党建管理审计案例分析与发挥作用[J].现代企业,2023,(08):85-86.

# Research on the Innovation of Traditional Chinese Medicine Hospital Operation Mode under the Background of New Medical Reform

Qiong Zhu<sup>1</sup> Lan Zhong<sup>2\*</sup>

1. Guangxi International Zhuang Medicine Hospital, Nanning, Guangxi, 530200, China

2. First Affiliated Hospital of Guangxi University of Chinese Medicine, Nanning, Guangxi, 530023, China

## Abstract

As the core carrier of the development of traditional Chinese medicine (TCM), the operational model of TCM hospitals is closely related to healthcare reform policies. This article analyzes how to innovate and optimize the operational model of TCM hospitals under the new healthcare reform context, in order to better adapt to the changes brought by the new healthcare reform and promote the high-quality development of TCM hospitals. The analysis is based on current healthcare reform orientations and practical challenges.

## Keywords

traditional chinese medicine hospital; healthcare reform; operation; management; innovation

## 新医改背景下中医医院运营模式创新研究

朱琼<sup>1</sup> 钟岚<sup>2\*</sup>

1. 广西国际壮医医院, 中国·广西 南宁 530200

2. 广西中医药大学第一附属医院, 中国·广西 南宁 530023

## 摘要

中医医院作为中医药事业发展的核心载体, 其运营模式与医改政策密切相关。本文结合当前医改导向及现实挑战, 分析在新医改背景下, 中医医院运营模式要如何创新及优化, 才能更好的适应新医改的变化, 以推动中医医院实现高质量发展。

## 关键词

中医医院; 医改; 运营; 管理; 创新

## 1 新医改对中医医院运营的核心导向与现实挑战

随着医改的持续深化, 中医医院作为中医药服务体系的核心载体, 被赋予了强化公益性、彰显中医特色、提升服务效能、降低运营成本的重要使命。医改政策的推进, 既为中医医院高质量发展提供了政策指引和机遇, 也对其长期以来形成的运营模式带来了全方位、深层次的冲击与挑战。

【课题项目】广西壮族自治区中医药管理局科技项目自筹课题(项目编号: GXZYA20240214)。

【作者简介】朱琼(1971-), 女, 中国广西玉林人, 本科, 正高级经济师、高级会计师, 从事财务管理研究。

【通讯作者】钟岚(1974-), 女, 中国广西玉林人, 本科, 正高级经济师, 从事财务管理、经济管理研究。

## 1.1 从“以药养医”转向“以技养医”, 收支结构优化压力凸显, 盈利模式面临转型阵痛

为了破除“以药养医”, 国家通过药品集中采购、医疗服务价格动态调整、医保控费等措施, 直接冲击了中医医院传统的收支结构, 盈利模式转型面临较大压力。

一方面, 医改推行的药品集中采购政策, 大大降低了药品中标价格, 直接导致药品销售收入增速放缓甚至下滑。同时, 医保对中药类药品的报销限制进一步规范, 部分高价中药制剂、特色饮片的报销比例调整, 也减少了医院的药品收益空间, 对依赖药品收入弥补运营成本的中医医院形成冲击。另一方面, 政府希望通过优化医疗服务价格, 提升医务人员技术劳务价值来实现“以技养医”, 但中医特色服务项目价格调整存在滞后性。中医辨证论治、针灸、拔罐等核心服务项目定价偏低, 与医务人员的技术投入、时间成本不匹配, 且部分中医特色项目未被纳入医保报销范围, 患者接受度受限, 导致中医医疗服务收入占比提升缓慢。

## 1.2 中医特色定位与政策导向衔接不足，核心竞争力难以凸显

公立中医医院绩效考核将“中治率、中医特色技术占比、中药饮片使用”等指标权重提升，强化中医医院须以中医药服务为主的办院模式，并突出中医临床优势特色，倒逼医院回归中医特色、提质增效、控费合规，但同时也带来指标冲突、价值扭曲、发展受限等深层挑战。

一是部分考核指标不符合中医规律。比如，绩效考核指标中的次均费用、住院日、周转率等短期指标，与中医慢病调理、整体康复周期长的特色现实有冲突，导致特色越强越难“达标”；辨证思维、个体化治疗、治未病效果更是难以量化，在绩效考核中未能得到相应的加分；DRG/DIP付费下，中医非药物疗法多、住院周期长，易超支亏损，医院被迫减少纯中医治疗；药占比的考核导致中药饮片的使用有可能导致药占比偏高，加上院内制剂、颗粒定价高但医保支付不足，患者及医院有时会主动放弃中药使用。

二是非药物治疗价值未得到充分体现。针灸、推拿、正骨、外治等技术含量高、收费低、耗时多，价值未得到充分体现，市场竞争力较弱。预防、保健、健康管理等治未病项目收费低、在绩效中体现的是“负资产”。

三是中医制剂发展受限，特色优势难以转化为运营动力。中医医院的自制制剂是彰显中医特色、提升诊疗效果的重要载体，但当前中医制剂面临审批流程繁杂、医保报销范围窄、生产成本高、推广难度大等问题，导致中医药制剂发展受限，特色优势难以转化为运营动力，限制了中医特色优势的转化与落地。

## 1.3 中医诊疗特性，难以适应 DRG/DIP 付费带来的运营变革

DRG/DIP 支付方式全面覆盖，要求中医医院建立“证病结合”的诊疗路径适配体系，同时鼓励按疗效价值付费等创新模式。但中医辨证施治的个体化特征与 DRG/DIP 的标准化付费逻辑存在冲突，部分非药物疗法入组困难。

一是当前 DRG/DIP 付费主要基于西医诊断标准，难以准确反映中医“辨证施治”的核心特点，无法充分涵盖中医症型差异、特色疗法的诊疗过程，导致部分中医优势病种难以精准入组，中医技术的价值未能完全体现，部分中医医疗机构出现特定病组支付亏损的情况。

而且中医“治未病”服务未完全纳入医保支付，绩效评价仍侧重治疗类指标，“重治疗轻预防”导向影响中医特色运用的积极性。

二是部分中医特色疗法的成本较高，在 DRG/DIP 固定付费标准下，难以实现成本与收益的平衡，不利于中医药、民族医药的传承与创新。

三是数据支撑能力有待提升。部分中医医疗机构病案首页填写不规范、中医诊疗数据统计不全面，缺乏完善的数据分析体系，难以精准测算中医病种成本、评估 DRG/

DIP 付费成效，也不利于中医优势病种的遴选和支付标准的优化。

## 1.4 人才队伍建设滞后，难以支撑高质量运营需求

中医药人才是中医医院运营发展的核心支撑，医改政策明确要求加强中医人才队伍建设，提升中医药服务能力。但当前中医医院人才队伍存在结构不合理、培养与激励机制不完善、流失严重、复合型管理人才短缺等问题，难以支撑中医特色学科建设和高质量诊疗服务需求。也难以适应精细化管理、医保合规管理、资源整合等工作需求，制约了医院运营模式的优化升级。

## 1.5 资源整合能力不足，协同运营机制尚未完善

医改政策强调推动优质医疗资源扩容下沉，加强医联体建设、区域医疗协同，实现资源共享、优势互补。但当前中医医院的资源整合能力及协同运营机制难以适应医改政策对资源优化配置的要求。

一是由中医医院牵头的医联体存在“联而不通、合而无力”的问题，与基层医疗机构的资源共享、技术帮扶、双向转诊等机制落实不到位，与基层医疗机构系统不兼容，处方数据割裂形成“数据孤岛”，缺乏统一的术语编码与权责界定，跨院共享数据易引发纠纷。

二是资源保障不足。中医特色耗材、饮片、制剂未完全纳入基层集中采购目录，基层药房储备有限；物流成本高，偏远地区配送可持续性存在不确定性。

## 2 中医医院优化创新运营模式的路径建议

### 2.1 通过医保支付与中医特色的双向赋能优化收支结构

一是构建中医 DRG/DIP 精细化管理体系，通过“证病结合”编码体系，将优势病种、中医适宜技术纳入主诊断，并优化诊疗路径降低次均费用；通过做强中药与院内制剂，提高药事收入<sup>[1]</sup>；通过开展日间针灸、推拿、康复，缩短住院日、提升床位周转，增加服务人次等措施做强中医核心服务，提升中医特色服务收入。

二是建立动态成本管控平台，借助“医保高铁”等工具实时监控耗材、药品使用，提升入组率与结余率，广西多个中医优势病种通过该模式实现收入显著增长。

三是构建多元支付体系，争取政策倾斜，拓展医保外支付渠道。在申报中医优势病种“同病同效同价”，扩大中药饮片、适宜技术报销范围的同时，与泰康在线等险企共建中医特色商业健康险，开发企业员工健康管理采购服务，目前不少大型企业已将中医干预纳入员工福利。

### 2.2 锚定绩效考核“指挥棒”，深耕中医内涵建设

一是聚焦提升中医药特色指标。重点优化门诊中药处方比例、出院患者中药饮片及中医非药物疗法使用率，规范理法方药一致性管理，突出中医为主的诊疗模式，打造中医优势专科，提升绩效考核核心指标得分。参考先进地区经验，

细化中医诊疗流程,推动中医特色指标持续提升。

二是以绩效考核为抓手破解行业痛点。在医疗机构内部,对中医经典研究室建设、拜师传承制度落实、经方创新应用等成果给予考核加分,激发内生动力;鼓励机构深耕“简、便、廉、验”的中医药特色服务;通过明确中医内涵建设的核心靶点,引导资源向传承、特色、疗效等关键领域集中,破解发展不平衡、不充分的问题。

三是强化绩效考核与中医内涵建设的良性互动,健全反馈与优化机制。一方面,通过绩效考核结果的深度分析,精准识别内涵建设中的短板——如中医护理骨干人才不足、治未病服务覆盖率低等,为优化发展策略提供数据支撑;另一方面,建立考核机制的民意反馈渠道,广泛吸纳中医医师、中药师、患者的意见建议,确保考核指标既符合国家中医药政策导向,又贴近临床实际需求;同时,强化考核结果的运用,将考核成绩与薪酬分配、科室评级、干部任用直接挂钩,形成“考核促传承、内涵促发展”的闭环,让中医内涵建设成为全体员工的自觉行动。

### 2.3 构建特色运营模式,提升中医药服务能力

一是完善内部激励机制。优化绩效分配方案,将中医药治疗占比、中药饮片使用、基层帮扶等纳入绩效分配,向中医临床一线、特色专科倾斜,激发医务人员积极性。落实中医人员收入不低于同院同职级医务人员平均水平的要求,增强人才凝聚力。

二是强化医联体与县域医共体建设。主动牵头组建紧密型城市医疗集团或县域医共体,统筹县域中医药业务管理和指导,建设共享中药房,提供统一的中药煎煮配送服务;搭建中医药适宜技术推广中心,开展基层医务人员培训,推动优质资源下沉。在医共体建设中,保留并强化中医医院法人地位,落实内部业务管理自主权。

三是推动中西医协同发展:健全中西医联合查房、多学科会诊机制,将中医纳入多学科诊疗体系,在急危重症救治、慢性病管理中融入中医技术,探索AI赋能中医药慢病协同防治体系,提升诊疗效果。

### 2.4 强化人才队伍建设,夯实发展根基

一是创新引才模式育与优化激励机制。通过柔性引才、定向培养、挖掘民间特色人才等模式引进各类人才;推行“编制周转池”制度,通过动态调整编制资源,优先保障紧缺专业人才需求。同时,建立急需紧缺人才引进“绿色通道”,对高层次中医人才、特色技术传承人才实行职称直聘、协议工资制等灵活政策,落实“同岗同酬”待遇保障,消除基

层人才后顾之忧<sup>[2]</sup>。

二是构建“守正创新”培养体系,夯实人才成长根基。通过完善课程体系、深化医教协同,优化院校教育,强化中医核心素养;通过健全师承体系、打造传承平台,强化师承教育,传承学术经验;通分层培养基层人才、高层次人才、跨学科人才,覆盖全领域需求<sup>[3]</sup>。

### 2.5 落实资源下沉政策,拓展服务场景

一是构建县域中医健康大数据平台,完善基层服务网络。统一中医术语、处方格式、接口标准,整合体质、诊疗、慢病数据,支撑AI辅助决策与服务优化;推进HIS系统互联互通,纳入互联互通成熟度测评指标。搭建远程医疗平台,实现基层检查、上级诊断的服务模式,方便群众就近就医。

二是完善资源保障,延伸中医药服务。扩大基层中医药耗材、饮片、制剂集中采购范围,实现中药统一采购、煎煮、配送,提升服务便捷度,降低物流成本。依托“治未病”理念,开展中医药健康促进、体质辨识、养生保健等服务,拓展老年病、慢性病中医药干预等场景,推动服务从“治病”向“防病”延伸。针对儿童、老年人等重点人群,推出个性化中医药保健服务,提升群众获得感。

三是建立下沉人才激励机制,派驻中医医师驻点服务,开展中医适宜技术培训,提升基层中医药服务能力。将基层带教、远程会诊纳入医师绩效考核,提高积极性。

## 3 结论与展望

新医改背景下,中医医院面临收支结构转型、特色定位模糊、运营压力凸显、人才短缺、资源整合乏力等挑战,面对这些挑战,中医医院需紧扣政策导向,以中医药特色为核心,以内涵建设为支撑,以机制创新为动力,实现“政策落地有抓手、运营发展有方向、群众受益有保障”,推动公立中医院在医改背景下实现高质量、可持续发展,充分发挥中医药在健康中国建设中的重要作用。

## 参考文献

- [1] 刘艳,章军,李思远,陆洋,董政起,李耿,田纪祥,韩凌,闫志翻,申诺,刘安.医疗机构中药制剂开发现状及问题讨论[J].中国中药杂志,2025,50(24):7050-7057
- [2] 国政,姚宁萍.高校人才引进留用中的激励机制构建分析[J].社会科学理论与研究,2025(8).
- [3] 王艳,等.乡村振兴背景下基层中医人才培养模式创新[J].中国农村卫生事业管理,2024,44(2):109-112.

# On the Importance of Engineering Archives from the Perspective of Engineering Quality and Safety Control

Qunhui Wu

Huangshan Water Resources Bureau, Huangshan, Anhui, 245000, China

## Abstract

Engineering archives serve as authentic records of construction activities and form the foundational basis for quality traceability and safety risk prevention. However, the prevalent phenomenon of “emphasizing construction while neglecting archives” has resulted in incomplete, inaccurate, and non-standardized documentation. For decades, engineering archives have been simplistically regarded as “materials submitted to archives after project completion,” with their management value being severely underestimated. In reality, from project initiation to final acceptance and long-term operation, archives consistently provide visual representations of construction quality and serve as verifiable carriers of safety responsibilities. This paper elucidates the importance of engineering archives from three perspectives: as critical support for project management, essential components of quality control, and vital safeguards for safety prevention. It further explores their core value in quality traceability, responsibility delineation, risk anticipation, and emergency response, analyzes current challenges in archive management, and discusses innovative approaches to transform archives into a “silent defense line” ensuring construction quality and safety.

## Keywords

quality management; safety control; engineering archives

## 以工程质量、安全防控的视角浅谈工程档案的重要性

吴群慧

安徽省黄山市水利局, 中国·安徽 黄山 245000

## 摘要

工程档案是工程建设活动的真实记录,也是工程质量追溯与安全风险防控的基础依据。然而,在工程建设中通常存在“重建设、轻档案”现象,导致工程档案不够齐全完整、真实准确、系统规范。长期以来,工程档案被简单地视为“竣工后交给档案馆的资料”,其管理价值被严重低估。事实上,从项目立项到竣工验收,再到长期运维,档案始终是工程质量的可视化呈现、是安全责任的凭证化载体。本文从工程档案是项目管理的重要支撑、质量控制的重要环节和安全防控的重要保障三个方面阐述了工程档案的重要性,阐释工程档案在质量追溯、责任界定、风险预判与应急处置中的核心价值,分析了当前工程档案存在的主要问题,探讨如何通过档案管理的创新,使其真正成为保障工程质量和安全防控的“无声防线”。

## 关键词

质量管理; 安全防控; 工程档案

## 1 引言

工程档案是建设项目的重要组成部分,从前期、实施到竣工验收等各阶段过程中形成的,具有保存价值的文字、图表、声像等不同形式的历史记录,其重要性贯穿于项目的全生命周期。真实完整的工程档案,不仅是项目建设高质量管理的重要保障,也是质量安全管理的法定依据,更是质量安全责任追溯的关键证据。

## 2 工程档案是项目管理的重要支撑

工程档案管理对于提升项目管理水平、确保项目顺利

实施具有不可替代的支撑作用,完整、准确的工程档案,能够真实地反映工程建设的全过程,在项目管理中起着基础性、支撑性、凭证性的重要作用。在项目前期阶段,项目规划(总规)和政策导向等档案资料可以为项目可研提供重要依据,可研报告为立项进行系统评估和科学决策提供依据,并为下步初步设计提供重要参考;在项目设计阶段,设计文件、方案和图纸等档案资料为工程施工提供全面指导;在项目实施阶段,工程档案记录了施工进度、变更记录、质量和成本控制等关键信息,为项目管理提供实时、准确的数据支持,是工程质量管理 and 评估的重要依托;在项目收尾阶段,工程档案为竣工验收和财务结算提供可靠依据;在运行维护阶段,档案资料可以为运维、改(扩)建、优化设计等提供有效参考,如表1。

【作者简介】吴群慧(1971-),女,中国黄山歙县人,中级馆员,从事档案管理研究。

表 1: 项目建设全周期不同阶段的关键档案与质量控制点的对应关系表

项目阶段	核心工程档案	关联的质量控制活动(作用)	对工程质量的直接影响
决策与设计	立项文件、地质勘察报告、设计图纸与说明	方案评审、设计交底与会审	确定质量目标与标准,从源头杜绝设计质量缺陷
施工准备	招投标文件、施工组织设计、经审批的施工方案	方案可行性审查、人员设备资质审核	确保施工方法科学、资源合格,为过程质量提供预控
施工过程	物料进场报验单、检验试验报告、隐蔽工程验收记录、施工日志、影像资料、设计变更单	材料复试、工序检查、旁站监理、隐蔽验收、质量巡检	实时记录与验证施工是否符合规范,是实现过程可控、可追溯的关键
竣工验收	分部/分项工程质量验收记录、竣工图、竣工验收报告、质量评估报告	实体检测、资料核查、综合验收	最终确认工程质量等级,形成法定合格文件,是交付使用的凭证
运维与保修	全套竣工档案(尤指隐蔽工程、管线图)、定期安全鉴定报告、改造加固记录	运营维护、故障诊断、责任追溯	为维护、维修、扩建提供准确依据,保障长期使用安全

### 3 工程档案是质量控制的重要环节

工程档案客观、真实地反映了工程建设的质量状况,记录着施工过程、质量检验数据、变更记录等关键信息,它们是工程质量的评估和监测重要依托,为工程质量检查、验收及评审提供重要依据。

#### 3.1 工程档案是质量标准的载体

工程档案记录了从工程规划、设计、施工到竣工验收等各个环节的详细信息,通过查阅工程档案,可以清晰了解工程建设的全过程,掌握质量管理和控制措施,从而判别工程质量是否符合设计要求和质量标准等。工程档案中的设计文件(图纸)、技术规范、施工方案等是质量控制的直接依据;材料检测报告、隐蔽工程的验收记录等档案资料是验证工程质量的关键证据;竣工图、验收报告等档案资料是工程质量定性的法定证明和依据,为后期的工程运行维护提供基础保障。

#### 3.2 工程档案是质量追溯的关键

国家规定:工程建设质量实行终身负责制,工程档案作为工程质量的重要凭证,其真实性、完整性直接影响工程质量责任认定,是落实终身责任制的关键依据<sup>[1]</sup>。规范工程档案管理,能够促使参建单位和相关负责人强化“责任、质量、安全”三个意识,压实责任,认真履职,确保工程质量,也是是保证档案真实、完整和可追溯的重要措施。工程档案完整记录了工程各阶段的质量数据,不仅是工程建设质量检查、整改的依据和凭证,也是工程质量评定、工程验收的重要依据,更是保证相关建设单位责任查考的依据。建设工程一旦出现质量问题,即可通过工程档案进行溯源和分析,查找问题源头,明确责任,并从中汲取经验和教训。

#### 3.3 工程档案是质量改进的依据

工程档案客观、真实地反映了工程建设的质量状况,记录着施工过程、质量检验数据、变更记录等关键信息,它们是工程质量的评估和监测重要依托,为工程质量检查、验收及评审提供重要依据。规范完整的工程档案,不仅可以促使工程质量管理改进和提升,也可以通过分析历史档案找到质量通病,进而优化施工工艺,还可以利用档案数据建立

质量预警机制,预防质量事故的发生。

### 4 工程档案是安全防控的重要保障

工程档案是安全管理的凭证。工程档案中的安全技术交底、应急预案、特种作业人员资质等是安全施工的重要保障,施工日志、应急预案和安全检查记录等反映了现场安全管理的落实情况,这些档案资料为工程安全管理提供了重要支撑。

工程档案是风险预警的工具。通过分析历史档案数据,如设备检测报告、质控管理和维修记录等,可预判潜在的安全隐患和分析安全风险的分布规律,为安全风险防控、预警工作提供参考依据。

工程档案是事故追溯的依据。若发生安全事故,档案是调查事故原因、责任分析认定的关键依据,档案的真实、可靠、完整性直接影响事故的责任认定和后续的赔偿处理。

工程档案是安全责任的界定。在法律纠纷发生时,档案可以成为重要的法律凭证,作为判定责任的的基础和核心证据,系统完整的档案能够清晰界定建设、施工、监理等参建各方的安全责任。

工程档案是监督执纪的佐证。完整准确的档案资料是审计、巡察工作的证据支撑,是发现问题、印证问题的基础,为监督检查、执纪巡察提供了参考,为党和国家各项事业高质量发展保驾护航<sup>[2]</sup>。

工程档案是运行维护的参考。对于永久性工程,其功能性要求必须保证工程的高质量运行,但在长期使用运行中,可能会由于客观原因和不确定因素,使得工程存在一定的安全风险,面临着后续的维修和检验等工作,系统完整准确的档案资料可以为工程运行管理、维护和改(扩)建提供有效的参考依据。

### 5 当前工程档案存在的主要问题

档案管理意识薄弱。各参建单位对项目档案管理缺乏足够认识,就可能造成一些重要的档案资料遗漏、丢失,导致档案资料收集不够齐全完整;

档案管理责任不到位。项目法人的主体责任落实不到

位,未建立项目档案管理机制,在管理体系和制度上得不到有效保障,导致档案资料收集不够齐全完整、整理不够规范。

档案管理员专业素养不够。从事档案业务人员对档案业务不熟悉、档案价值认识不够,归档意识不强。有的只注重纸质文件的收集归档,而忽略了电子档案、声像档案(照片和音视频文件)的收集归档,使得档案资料收集不完整,不能更好地揭示项目建设过程全貌。

数字化程度不高。项目法人对档案的信息化、数字化重视不够,认识不到位,资金得不到保障,在一定程度上影响和限制了档案的合理高效利用。

## 6 工程档案管理提质增效的建议

加强宣传,强化意识。通过宣传《中华人民共和国档案法》《实施条例》和《建设项目档案管理规定》和行业档案管理相关规定等,提高工程项目参建各单位对档案管理的重要性认识,增强档案管理意识。

落实责任,完善制度。落实档案管理责任,项目法人对项目档案工作负总责,实行统一管理、分级负责,共同做好工程档案管理工作。建立质量、安全和档案“三位一体”的融合管理机制,成立档案管理机构和档案管理网络,制定档案管理制度,强化工程档案与工程建设的同步管理,把档案工作融入建设管理全过程,纳入建设计划、质量保证体系、项目管理程序,合同管理和岗位责任制,确保项目建设与档案工作工作的深度融合。

加强学习,提升素质。档案管理人员要加强档案业务学习,提升业务综合能力,要全面参与到项目立项、可研、施工、竣工验收全过程,及时掌握工程建设进度、档案资料使用情况等,做到档案管理与工程建设同频共振。在收集整理时要保持认真负责、严谨务实的工作态度,确保档案管理标准化、规范化。同时,加强对电子文件和声像档案的收集归档工作,对建设项目重要活动及事件,原始地形地貌、隐蔽工程、关键节点、重要部位、质量缺陷和安全事故处理、

重要芯样、工程验收等要形成照片和音视频文件,以便提升档案在工程建设中的利用效率。

全程监管,提高效能。从项目建设全程管理来看,各阶段的档案资料相互依托、环环相扣,必须形成完整的闭环管理<sup>[1]</sup>。建设管理部门应认真履行监督、检查和指导职责,确保档案的完整、准确、系统、规范和安全,以便满足水利工程项目建设、管理、监督、运行和维护等活动在证据、责任和信息等方面的需要。

数智赋能,高效服务。积极推进数字化、电子化档案管理,利用现代信息技术手段,采用纸质档案数字化、云存储系统和智慧档案管理系统等措施对电子档案进行科学管理,有效提高档案的存储、管理和利用效率,为工程建设和运行维护管理提供高效利用服务。

## 7 结论

工程档案是项目建设的记忆库、是工程质量与安全防控的DNA,其重要性不可替代。高质量的档案管理能提升工程质量可控性,增强安全风险防范能力,若是档案管理不严谨规范,则可能会出现档案资料缺失或是失真的情况,或成为质量缺陷和安全事故的隐患。为此,参建各单位要切实提高档案管理意识,建立质量、安全和档案管理责任制,将档案工作与质量安全管理深度融合,推行档案管理的标准化、规范化和信息化,强化档案质量监督,充分发挥工程档案在保障工程质量、防范安全风险中的重要作用,为打造精品工程、安全工程提供坚实保障。

## 参考文献

- [1] 王雨,李承骏.数字化转型背景下工程档案管理信息化建设的途径探讨[J].办公室业务,2026,(03):28-30.
- [2] 石秀敏.重大文化设施工程档案管理的实践与创新——以故宫博物院北院区项目为例[J].中国档案,2026,(01):56-57.
- [3] 陈秋玲.建设现代化人民城市视角下城建档案工作的若干思考[J].兰台内外,2026,(02):69-71.

# Research on the Informatization Management of Traditional Chinese Medicine Archives in Smart Hospital Construction

Ying Zhao

Inner Mongolia Autonomous Region Maternal and Child Health Hospital, Hohhot, Inner Mongolia, 010000, China

## Abstract

With the continuous development of medical information technology, the construction of smart hospitals has gradually become an important approach to promote the modernization of medical services. In this process, hospital archives, as a critical information resource for medical activities and management operations, are transitioning from traditional paper-based models to informatization and digitalization. Hospital archives not only contain various types of information such as medical records, administrative archives, and research archives, but also play a significant role in medical quality assessment, teaching and research, and management decision-making. Traditional archive management has certain limitations in information storage, data sharing, and query efficiency, making it difficult to meet the needs of information integration and sharing in smart hospitals. By advancing the informatization of archives, strengthening the construction of technical platforms, integrating archive resources, and optimizing management mechanisms, the efficiency of archive management can be improved, providing stable information support for the construction of smart hospitals.

## Keywords

smart hospital; archival informatization; hospital archives management

## 智慧医院建设中医院档案信息化管理实践研究

赵瑛

内蒙古自治区妇幼保健院, 中国·内蒙古·呼和浩特 010000

## 摘要

随着医疗信息技术不断发展,智慧医院建设逐渐成为推动医疗服务现代化的重要途径。在这一过程中,医院档案作为医疗活动与管理运行的重要信息资源,其管理方式正由传统纸质模式向信息化与数字化方向转变。医院档案不仅包含病历档案、行政档案和科研档案等多类信息,还在医疗质量评估、教学科研以及管理决策中发挥重要作用。传统档案管理在信息存储、数据共享和查询效率方面存在一定局限,难以满足智慧医院对信息整合与共享的需求。通过推进档案信息化建设,加强技术平台建设、档案资源整合以及管理机制优化,可以提升档案管理效率,为智慧医院建设提供稳定的信息支撑。

## 关键词

智慧医院; 档案信息化; 医院档案管理

## 1 引言

在信息技术不断发展的背景下,智慧医疗逐渐成为现代医疗体系的重要发展方向。智慧医院建设通过整合信息技术与医疗服务资源,实现医疗信息的高效管理与共享,从而提升医疗服务质量与医院管理效率。传统档案管理以纸质形式为主,在存储空间、信息检索效率以及跨部门共享方面存在一定局限。随着智慧医院建设不断推进,医院管理模式逐渐向信息化转型,对档案信息数字化管理提出更高要求。通过建立数字化档案管理系统,可以实现档案信息集中存储与统一管理,并促进医疗信息资源整合与共享,为医院管理决策提供数据支持。因此,加强医院档案信息化管理研究,对

于提升医院管理水平和推动智慧医院建设具有重要意义。

## 2 智慧医院建设背景下医院档案管理的发展需求

### 2.1 医疗信息资源整合需求不断增加

在智慧医院建设不断推进的背景下,医疗信息系统逐步实现多平台协同运行,医院在日常诊疗与管理过程中产生的数据规模持续扩大。电子病历、诊疗记录、医学影像资料以及行政管理文件等信息共同构成医院档案的重要内容。当数据来源不断增加时,传统以纸质档案为主的管理方式在信息整合与利用方面逐渐显现出局限。通过信息化技术对档案资源进行系统整合,可以实现不同信息系统之间的数据共享,使医疗信息在临床诊疗、科研教学以及医院管理中得到更充分利用。当档案信息能够在统一平台中实现集中管理时,各部门之间的信息流通效率将明显提高,从而推动医院

【作者简介】赵瑛(1986-),男,中国山西大同人,本科,副研究馆员,从事档案管理研究。

管理模式向信息化和协同化方向发展。

## 2.2 医疗服务效率提升的现实需求

智慧医院建设的重要目标之一是优化医疗服务流程，提高医疗服务效率。在医疗服务活动中，病历资料、诊疗记录以及检查报告等信息需要在不同科室之间迅速传递。如果相关档案信息获取不及时，可能影响诊疗过程的连续性，并降低医疗服务效率。通过推进档案信息化建设，可以实现医疗信息的快速查询与共享，使医务人员在诊疗过程中能够及时查阅患者历史资料，从而为诊疗决策提供依据。同时，数字化档案管理能够减少传统人工整理和查找档案所需的时间，提高档案利用效率。随着信息系统应用不断深化，档案信息逐渐成为医疗服务流程中的重要支撑资源，有助于推动医疗服务质量持续提升。

## 2.3 医院管理决策对数据支持的需求

在现代医院管理体系中，数据资源逐渐成为支撑管理决策的重要依据。医院管理者在制定发展规划、优化资源配置以及评估医疗服务质量时，需要依托大量历史数据进行综合分析。医院档案记录了医疗服务与管理活动的重要信息，是反映医院运行状况的重要资料来源。通过建设信息化档案管理系统，可以对档案数据进行系统整理和统计分析，使管理人员能够更加直观地了解医院运行情况及发展趋势。当档案数据能够与医院管理信息系统实现有效衔接时，数据资源的分析价值将进一步提升。基于数据支持开展科学决策，有助于提高医院管理效率，并推动医疗服务体系持续优化。

# 3 智慧医院建设中医院档案信息化的主要内容

## 3.1 档案数字化建设

档案数字化建设是医院档案信息化的重要基础，也是实现档案资源高效利用的重要前提。传统纸质档案在保存与利用过程中存在存储空间占用大、查询效率较低等问题，通过数字化处理可以将纸质资料转化为电子信息，实现档案资源的集中管理与长期保存。在具体实施过程中，需要对原有档案进行系统整理与分类，并按照统一标准开展数字化扫描与数据录入工作，使档案信息形成规范化的电子数据。数字化档案在完成采集后应纳入统一数据库进行管理，通过建立完整的数据索引和信息检索体系，提高档案查询效率。同时，数字化建设还能够为后续信息共享与数据分析提供基础条件，使医院档案资源在医疗服务与管理工作中得到更加充分的利用。

## 3.2 档案管理系统建设

档案管理系统是智慧医院信息化体系中的重要组成部分，其功能主要包括档案信息的录入、存储、检索以及利用管理。通过建立专业化档案管理平台，可以实现档案资源的统一管理 with 规范化运行，使档案管理流程更加清晰。在系统建设过程中，需要结合医院信息化整体规划，对档案管理系

统进行合理设计，使其能够与电子病历系统、医院信息管理系统以及医学影像系统等实现数据互通。系统之间的信息共享能够减少数据重复录入，提高信息管理效率。同时，档案管理系统还应具备完善的权限控制和日志记录功能，以保证档案利用过程的规范性。当系统运行稳定且功能完善时，医院档案管理工作将逐步实现数字化与智能化发展。

## 3.3 档案信息安全管理

随着档案数字化水平不断提升，信息安全管理在医院档案管理体系中的重要性日益突出。医院档案中包含大量患者个人信息及医疗数据，一旦信息泄露，不仅会影响医院正常运行，也可能对患者隐私保护造成不利影响。因此，在推进档案信息化建设过程中，需要建立系统化的信息安全管理机制。通过设置分级权限管理制度，可以对不同岗位人员的档案访问权限进行有效控制，从而减少信息滥用风险。同时，应建立数据备份与灾难恢复机制，确保在系统故障或突发事件发生时能够及时恢复数据。结合网络安全防护技术，可以进一步提升档案信息系统的安全性，使档案数据在长期保存与使用过程中保持稳定可靠。

# 4 医院档案信息化管理实践中存在的问题

## 4.1 信息系统整合程度不足

在智慧医院建设过程中，医院通常已建立多种信息系统，例如电子病历系统、医院信息管理系统以及影像信息系统等。然而，在部分医院中，这些系统在建设初期缺乏统一规划，导致不同系统之间的数据接口标准不一致，信息整合程度较低。由于系统之间缺乏有效的数据共享机制，档案信息往往分散在不同平台之中，难以形成统一的档案资源管理体系。这种数据孤立现象不仅增加了信息检索和管理难度，也在一定程度上降低了档案资源的利用效率。当档案信息无法在医院各业务系统之间实现顺畅流通时，医疗服务、科研统计及管理决策等工作都可能受到影响。因此，在智慧医院发展过程中，提升信息系统之间的整合能力，逐步实现数据共享与业务协同，对于提高档案信息管理水平具有重要意义。

## 4.2 档案管理标准体系不完善

档案信息化的有效运行依赖于统一规范的管理标准。然而在部分医院中，档案信息化建设仍处于不断发展阶段，相关标准体系尚未完全建立。一些档案在分类方法、信息编码以及数据录入格式等方面缺乏统一规范，使得不同部门在档案整理与信息录入过程中存在差异。当档案数据缺乏统一结构时，不仅会影响信息系统之间的数据交换，也可能导致档案信息出现重复或遗漏现象。与此同时，部分医院在档案保存期限、数据更新机制以及档案利用权限等方面的管理制度尚不完善，这在一定程度上影响了档案管理工作的规范化程度。建立系统化的档案管理标准体系，有助于提高档案信息管理的统一性和规范性，并为医院信息系统之间的协

同运行提供基础条件。

### 4.3 专业人才不足

医院档案信息化管理是一项兼具档案管理与信息技术特点的综合性工作，对专业人才提出较高要求。随着信息技术在医疗领域的广泛应用，档案管理工作逐渐由传统整理模式转向数字化与系统化管理，这需要管理人员既具备档案学专业知

## 5 推进医院档案信息化管理的实践路径

### 5.1 完善信息化基础设施建设

在智慧医院建设背景下，医院档案信息化管理离不开稳定的信息技术基础设施作为支撑。档案信息系统的运行需要依托可靠的数据存储平台、网络环境以及信息安全体系，因此医院在推进档案信息化过程中，应加强信息化基础条件建设。通过构建稳定的数据中心和高效的网络传输环境，可以保障档案数据在存储与传输过程中的安全性与稳定性。同时，应根据医院档案信息规模和业务需求，配置相应的服务器设备与数据备份系统，以防止数据丢失或系统故障对档案管理造成影响。在此基础上，还需要完善信息安全防护措施，通过权限控制、数据加密以及访问日志管理等方式加强档案数据保护。信息化基础设施的持续完善，有助于提高档案信息系统运行效率，为医院档案资源的长期保存与高效利用提供可靠技术保障。

### 5.2 建立统一档案管理标准

在医院档案信息化建设过程中，统一规范的管理标准是实现信息共享与系统协同的重要前提。医院档案种类多样，既包括病历档案、行政档案，也包含科研与教学资料，如果缺乏统一的管理规则，容易造成信息存储混乱并影响数据利用效率。因此，有必要在档案信息化建设过程中建立统一的档案管理标准，对档案分类体系、数据编码规则以及信息录入格式进行规范。通过统一的数据结构与信息描述方式，可以使档案数据在不同系统之间实现有效对接，从而促

进信息资源共享。同时，档案管理标准还应涵盖档案保存期限、利用权限以及数据更新机制等内容，使档案管理流程更加规范化。当标准体系逐步完善时，医院档案信息管理将形成清晰的管理框架，有利于提升档案信息的整体利用价值。

### 5.3 加强专业人才培养

医院档案信息化管理不仅涉及档案学知识，也需要一定的信息技术能力，因此专业队伍建设在信息化管理过程中具有重要作用。随着智慧医院建设不断推进，档案管理人员需要掌握数字化管理工具、数据处理技术以及信息系统操作方法，以适应信息化环境下的工作需求。医院应通过多种形式开展专业培训，提高档案管理人员的信息技术水平，使其能够熟练运用档案管理系统开展档案整理、数据维护以及信息检索等工作。同时，可以通过组织交流学习或开展岗位培训，不断提升人员的专业素养和管理能力。通过建设具有复合型能力的人才队伍，能够增强医院档案信息化管理的专业水平，使档案信息资源在医疗服务与管理决策中发挥更加重要的作用。

## 6 结语

智慧医院建设为医院档案管理转型提供了新的发展契机。在医疗信息化不断深化的背景下，档案管理逐渐由传统纸质管理方式向数字化与信息化模式转变。通过推进档案信息化建设，可以实现档案资源的集中存储与高效检索，提高档案信息的利用效率，并为医院临床服务、科研工作及管理决策提供可靠的数据支撑。同时，信息化档案管理有助于加强医疗信息资源整合，促进医院各业务系统之间的信息共享，从而提升整体运行效率。随着信息技术持续进步，医院档案管理将逐步向数字化、智能化和规范化方向发展。通过完善信息技术平台、优化档案管理制度并加强专业人才培养，可以进一步提升档案信息化管理水平，为智慧医院建设提供稳定的信息基础与管理保障。

## 参考文献

- [1] 李鸽伶,康乔莉,王屹峰.互联网+时代智慧医院档案管理的实施困境与优化策略——以浙江省肿瘤医院档案信息化建设为例[J].浙江档案,2021,(12):50-52.
- [2] 欧阳文兵.档案信息化建设对医院智慧管理的作用与价值[J].中小企业管理与科技(中旬刊),2020,(07):14-15.
- [3] 姜淼.信息化建设在医院档案管理中的价值探讨[J].人力资源,2019,(20):88.

# The Integration Path to Solve the Dilemma of “Dual Management” of Business Archives

Chenghong Tian

Changning County Agricultural Support Fund Management Integration Center, Yibin, Sichuan, 644300, China

## Abstract

In the archival management work of grassroots units, the “dual management” model is widely prevalent in society. Different types and years of archival materials are separately kept by the archives room and the business sections of the units, resulting in disorder in archival management, unclear inventory, and inconvenient utilization, which brings great difficulties to achieving unified and standardized management. Based on the actual situation of archival management in grassroots units, this paper analyzes the current situation and core bottlenecks of the dual management of business archives, and receives professional guidance and support from the county archives center. It conducts work from four dimensions: investigation and sorting, organization and arrangement, unified control, and long-term guarantee, which is a practical and convenient integrated approach that breaks the current management deadlock and improves the standardization level of archival management, providing practical reference for the unified management of archives in grassroots units and facilitating the transformation of related practical achievements in the context of professional title evaluation.

## Keywords

business archives; dual management; integrated approach; grassroots units; practical methods

## 破解业务档案“二元管理”困局的整合路径

田成红

长宁县支农资金管理整合中心, 中国·四川 宜宾 644300

## 摘要

基层单位的档案管理中, 社会中“二元管理”模式普遍存在, 不同类型、不同年限的档案资料, 由机关档案室与业务股室分别进行保管, 导致档案管理失序、存量不明、利用不便, 给实现统一规范管理带来较大难度。本文立足基层单位档案管理工作实际, 研判业务档案二元管理的当下情形与核心堵点, 得到县档案中心的专业指导支持, 从排查梳理、规整整理、统一管控、长效保障四个维度开展工作, 符合实际、方便落实的整合路径, 打破当前的管理困局, 提升档案管理规范化水平, 为基层单位档案统一管理工作提供实践层面的参考借鉴, 助力职称评审相关实践成果实现转化。

## 关键词

业务档案; 二元管理; 整合路径; 基层单位; 实操方法

## 1 引言

档案是单位开展履职工作时留存的关键原始凭据, 留存着单位发展历程、业务推进轨迹以及各项工作成果, 规范档案管理工作, 对基层单位高效履职、规避风险意义重大, 一些基层单位存在档案采用“二元管理”模式的现象, 相关档案资料由机关档案室与业务股室分头保管, 尚未形成统一的管理标准以及协同联动体系, 尤其是业务股室所留存的历史存量档案, 由于长期未进行专业梳理, 存在底数不清、保管不规范、利用效率低等问题<sup>[1]</sup>。随着单位规范化建设推进的步伐, 领导要求将业务股室的档案整理规范后, 移交局办

公室统一管理, 破除“二元管理”困局已然成为现阶段档案管理工作的重要任务, 依据本单位档案管理的实际情形, 由县档案中心专业人员进行指导, 研究可落地、好上手的整合实施路径, 既能摆脱当下档案管理的困境, 可为基层单位开展同类档案管理提供实践上的借鉴, 也可当作中级职称评审的实践类成果, 具备十分关键的现实价值。

## 2 基层单位业务档案“二元管理”的现状与核心困局

### 2.1 档案“二元管理”现状

在推进国家治理体系和治理能力现代化的背景下, 作为公共服务的重要提供者, 事业单位的管理模式正转向数据驱动、智能协同的治理模式。事业单位档案管理工作一方面承担记录、保存与传递信息的基础职责, 另一方面嵌入

【作者简介】田成红(1980-), 女, 中国四川长宁人, 本科, 助理馆员, 从事参与制定本单位档案业务规范研究。

制度执行、过程监督与决策支撑等关键场景，影响广而深。《“十四五”全国档案事业发展规划》已将“加快档案资源数字转型”明确列入任务清单，要求“逐步建立以档案数字资源为主导的档案资源体系”，并提出“全面推进档案治理体系和档案资源体系、档案利用体系、档案安全体系建设”。

依据本单位实际情形，所谓档案“二元管理”模式，就是采用“两个档案室、两种管理方式”来运作，当下的实际状态正如所言：一是机关档案室由局办公室统筹进行管理，主要收纳文书档案以及局机关的财务凭证，每年由县档案中心专业人员上门开展整理指导工作，按照档案管理的有关要求，把相关材料做好规范归档和妥善保管，档案归置有条理、底数清晰，拥有基础的检索与利用能力，符合基层档案管理的相关基本规范<sup>[2]</sup>。二是增设专门档案室，各业务股室可自行存放其业务相关资料，该档案室大门钥匙由局办公室保管，但内部资料的保管、整理和调用工作，均由各业务股室承担，安排专人对内部钥匙进行保管，实行局办公室管外围大门、业务股室管内部事务的双重管理机制。

## 2.2 “二元管理”的核心困局

业务股室留存的档案中，多数为10年以上的历史材料，未经过专业整理，没有规范的档案目录和检索工具，各类文件杂乱地堆放在一处，一部分档案存在破损、霉变和字迹模糊的问题。由于人员变动频率较高，历任业务主管都未能做好档案交接工作，导致现任负责人完全不清楚这些档案的来龙去脉、具体内容以及是否完整齐全，无法确切知晓档案的价值和留存的必要性，使得整理工作的推进难度大幅提升。在档案整理环节，容易出现遗漏重要档案、丢弃有用资料的情况。档案中心对机关档案室的整理工作给予专业指导，严格按照《机关档案管理规定》的相关要求开展工作，实现规范化的档案归档、保管及利用。各业务股室的档案管理缺少统一标准，由各股室自行承担，不少股室仅对文件进行了简单堆放，暂未完成分类和装订工作。不少股室都有了初步的分类，但分类标准既不统一也不规范，无法与机关档案室的分类体系衔接，造成后续整合阶段难以实现统一管理，未形成一套健全的档案管理体系。“二元管理”模式时，局办公室承担机关档案室管理和业务股室档案室门锁的保管工作，业务股室需做好内部档案的保管和调用工作。看上去权责界定清楚，实则存在权责交叉和空白地带。

## 3 破解业务档案“二元管理”困局的整合路径

### 3.1 第一步：全面摸底梳理，摸清存量档案“家底”

成立由局办公室牵头、各业务股室负责人及档案联络员组成的档案整合专项工作小组。局办公室承担统筹协调和对接县档案中心的工作，各业务股室要安排专人配合摸底工作，确保每个股室的档案都有专人对接，由县档案中心专业人员开展全程指导工作，明确摸底的重点、方法和注意事项，杜绝摸底工作形式主义。专项工作小组与各业务股室联络员

携手开展工作，对业务股室档案室的全部档案按盒、按份逐一排查，做到既不遗漏任何部分，也不产生重复内容，翔实登记档案的基础信息，涉及档案名称、形成时间、文件种类、破损程度以及存放处所等方面，填写《业务档案摸底登记表》。界定不清的档案材料，要第一时间询问单位老职工和历任业务负责人，尽可能完善信息，确保登记表的真实性与准确性，清晰地展现存量档案的全部家底<sup>[4]</sup>。

关于复印文件的相关事宜，麻烦核实一下是否存在原件，若存在原件，务必要一并登记。若无原件留存，须注明“复印件，无原件”，防止之后出现认知混乱。在得到县档案中心专业人员的指导后，按照档案管理有关规定，结合本单位业务开展实际，开展初步筛选工作，辨别需留存档案和可剔除档案的区别。需归档留存的资料包含上级下发的和本单位业务有关的正式文件，还有业务开展过程中形成的原始记录、会计凭证、报表等有留存价值的资料，可剔除的档案有重复复印的无价值文件、过期失效的通知以及无关的临时资料等，要剔除的档案，须经业务股室负责人以及局办公室审核确认才行，防止错删重要档案，当审核完成通过后，依规统一进行销毁，完成记录留存与销毁后留作备查<sup>[5]</sup>。

### 3.2 第二步：规范整理归档，实现档案“标准化”

按照《机关档案管理规定》的相关要求，结合本单位机关档案室的整理规范，在得到县档案中心专业人员的指导后，落实统一的业务档案整理规范，对档案分类、装订、编号、编目等操作作出明确规定，简化繁杂流程，帮助非档案领域从业者快速掌握相关内容。采用“年度—业务类别—保管期限”作为分类标准，贴合机关档案室的分类体系要求，以便后续能开展统一管理事宜；装订要采用专用装订线，需远离易生锈、易受腐蚀的金属用具，保证档案可以长期留存；所有编号都要采用统一的格式规范，确认档号、件号等相关资料，实现档案的可追溯性。

按照“谁形成、谁整理”的相关要求，各业务股室需做好本股室留存档案的整理工作，专项工作小组承担统筹协调职责，县档案中心专业人员分片实施指导，及时处理整理工作中碰到的各类问题，正在开展内容梳理工作，第一步先对档案进行归类，从年度和业务类别两个维度拆分归类，再依照类别对档案进行排序，按形成时间的先后顺序排列，随后开展装订与编号工作，完成档案标签填写与归档目录梳理，每一份档案都应有清晰可辨的标识，每一盒档案都应配有齐全的目录，便于检索与取用。存在破损、霉变问题的档案，经专业人员指导后，进行小幅修复作业；不可修复的，完成复印备份工作后，需将原件与复印件一同归档留存，并标注修复情况。

### 3.3 第三步：集中统一管控，破解“二元”分割难题

完成整理且审核通过后，落实逐盒交接、签字确认的要求。各业务股室将整理妥当的档案移交至局办公室机关档案室，双方对照这份档案移交清单逐一核对，按盒次核查档

案名称、数量、编号等相关内容。完成核对确认后，需由移交人、接收人以及具有专项工作小组成员身份的监交人共同签字确认。本次移交的档案清单一式三份，移交方、接收方与局办公室分别留存一份，保障档案移交全程可追溯，杜绝档案丢失、遗漏的现象。取回业务股室档案室的内部钥匙，由局办公室统一保管。全面取消业务股室自行保管档案的权力，移交后的业务档案由局办公室统一存放，按照机关档案室的保管要求，对存放区域进行合理规划，业务档案需与原有文书档案、财务凭证分别归类存放，待补充后匹配，以实现区分与检索的便捷性。提升档案室保管的整体条件，配置必备的防潮、防火、防虫相关设施，定期开展档案保管状态检查，要及时处理出现霉变、破损状况的档案，做好档案安全保障工作，要切实执行档案保管的有关规定，不得擅自调取、借阅档案，符合借阅需求的，依据规章办理借阅相关手续，实现档案规范管理。把相关内容整合后的档案，采用统一的检索途径，把业务档案、文书档案、财务凭证的目录整合汇总，搭建统一的档案检索目录，明晰检索的实施路径，承担档案检索与借阅相关工作，助力各股室快速调取所需档案文件，提高档案利用的效率，厘清档案利用办理流程，规范图书借阅与归还的办理手续，切实做好利用过程的记录归档，避免档案产生丢失、损毁的后果，朝着档案“集中保管、规范利用”的既定目标。

### 3.4 第四步：健全长效机制，巩固整合成果

安排专人承担档案统一管理职责，虽并非档案专业从业者，县档案中心专业人员定期进行指导，主管档案的保管、检索、借阅与维护等各项工作，清晰界定各岗位的工作职责，要切实保障档案管理工作有人牵头负责、有人具体落实，各业务股室需安排专人担任档案联络员，牵头开展本股室新增业务档案的初步整理及移交工作，要让新增档案及时归入档案库，防止档案再次出现分散存放的问题。依靠县档案中心的专业资源，定期组织本单位档案管理人员及各业务股室档案联络员开展档案管理相关培训，培训重点是基础操作技能，涉及档案整理、装订、归档、保管以及检索等流程，从本单位档案管理的实际出发，针对性解决工作中遇到的问

题，提高相关人员的档案管理能力，保障档案管理工作依照规范落实。培训频次不必太高，可每隔半年开展一次就行，保障培训达成预期成效，局办公室定期对档案室里的档案进行排查梳理，要对档案保管状态、检索目录齐全度、借阅手续合规性等进行重点检查，及时排查并整改档案管理工作中的各类问题；每年度与县档案中心专业人员开展协作，组织对档案管理工作的全面核查，得到专业领域的指导，稳步优化档案管理相关工作，夯实整合阶段的各项成果，保证档案管理工作一直合规有序。

## 4 结论

基层单位业务档案推行二元管理遇到的窘境，管理标准不一、权责边界模糊、专业支撑欠缺、存量档案杂乱无章，同样会波及档案的规范保管与高效利用工作，也拖慢了单位规范化建设的推进步伐，依照本单位档案管理实际，得到县档案中心专业人员的指导，通过“全面摸底梳理、规范整理归档、集中统一管控、健全长效机制”四步走整合路径，可切实打破“二元管理”的困局，实现档案集中统一、规范有序管理。该整合方式贴合实际场景，实操起来很顺畅，不用掌握专业的档案管理知识与技能，适合非档案专业的人员动手开展，既搞定了本单位档案管理的棘手问题，也为基层同类单位破解档案“二元管理”困局提供了实践借鉴。

## 参考文献

- [1] 张殿明. 事业单位档案管理信息化与业务流程融合研究[J]. 中国管理信息化, 2026, 29 (02): 208-210.
- [2] 孙丹丹. 事业单位档案管理与业务系统一体化设计研究[J]. 兰台内外, 2025, (33): 11-13.
- [3] 赵薇. 智能时代企业档案工作“收管用”全流程再造策略探讨[J]. 办公室业务, 2025, (19): 115-117.
- [4] 陈旭东. 健康中国视域下疾控档案编研发展路径探究[J]. 兰台内外, 2025, (27): 78-80.
- [5] 潘俊池. 疾控中心做好业务档案管理工作的探究[J]. 四川劳动保障, 2025,

# Analysis of the Multiple Roles and Values of Cadre Personnel Archives in the Management of Government Agencies and Public Institutions

Jianfeng Zhou

Guang'an District Labor and Personnel Dispute Arbitration Court, Guang'an City, Sichuan Province, Guang'an, Sichuan, 638000, China

## Abstract

Cadre personnel files serve as authentic records of individuals' ideological development, professional conduct, and career trajectories, possessing high credibility. They play a pivotal role in cadre selection, appointment, and position allocation, while also providing essential reference materials for historical research. This paper examines the fundamental nature, formation characteristics, and multifaceted functions of cadre personnel files in the context of public institution management. It identifies current challenges including outdated management philosophies, incomplete institutional frameworks, and insufficient digitalization, and proposes optimization strategies such as conceptual innovation, institutional refinement, and digital transformation. These measures aim to fully unlock the archival value, thereby enhancing organizational management efficiency and talent development.

## Keywords

personnel files; government agencies and public institutions; management; value mining

## 干部人事档案在机关事业单位管理中的多元作用及价值剖析

周剑锋

四川省广安市广安区劳动人事争议仲裁院, 中国·四川广安 638000

## 摘要

干部人事档案是干部个人思想、行为与工作历程的真实记录, 具有高度公信力, 在干部选拔任用、岗位聘用中发挥关键依据作用, 同时为历史研究提供重要共性信息。本文结合机关事业单位管理实际, 剖析干部人事档案的基本内涵、形成特点与多元作用, 指出当前管理中存在的理念滞后、制度不完善、信息化不足等问题, 并提出革新理念、健全制度、推进信息化等优化策略, 以期充分释放档案价值, 助力单位管理水平提升与人才队伍建设。

## 关键词

人事档案; 机关事业单位; 管理; 价值挖掘

## 1 研究背景与意义

在当今机关事业单位管理工作中, 干部人事档案的重要性正日益凸显出来。干部人事档案犹如一面镜子, 全方位、多角度地记录着干部个人的政治品质、道德品行、思想认识、学习工作经历、专业素养、工作作风、工作实绩、廉洁自律、遵纪守法以及家庭状况、社会关系等系列情况, 是干部在社会活动中的原始记录材料。它伴随着干部录用、培养、考核、提拔、调任等各个环节, 贯穿于干部职业生涯的始终。

然而, 在实际应用过程中, 不同机关事业单位对干部人事档案作用的发挥却存在着较大差异。部分单位能够充分利用档案信息, 为单位的人才选拔、干部培养、政策落实等

工作提供有力支撑; 但也有不少单位未能深度挖掘其价值, 导致干部人事档案仅仅停留在简单的资料保存层面, 制约了干部人事档案管理工作的改革与创新进程, 进而影响了单位整体的管理水平以及人才队伍建设成效。

基于这样的背景, 深入研究干部人事档案在机关事业单位管理中的作用有着重要意义。一方面, 有助于提升机关事业单位的管理水平。通过对干部人事档案的有效利用, 单位可以更加精准地了解每一位干部的特点与能力, 在岗位安排、职务晋升等方面做出更为科学合理的决策, 实现人力资源的优化配置, 提高整体工作效率与质量。另一方面, 对于人才建设也有着不可忽视的推动作用。干部人事档案所包含的丰富信息, 能为选拔优秀人才提供客观依据, 同时在考察干部、落实各项政策方面也能发挥关键作用, 有利于营造良好的人才发展环境, 打造高素质的干部人才队伍, 促进机关

【作者简介】周剑锋(1973-), 男, 中国四川广安人, 本科, 副研究馆员, 从事档案管理研究。

事业单位的持续健康发展。

## 2 干部人事档案的基本内涵

干部人事档案是国家机构、社会组织在人事管理活动中形成的，涵盖了多方面内容的文件材料，是记载干部个人成长轨迹的重要依据。其具体内容包括个人身份信息，如姓名、性别、出生日期、民族、籍贯等基础资料，这些信息能够明确干部的基本身份特征。

### 2.1 学习经历

学习经历记录了从中学开始的各个学习阶段，例如所就读的学校名称、入学时间、毕业时间、所学专业、获得的学历学位等情况，它反映了干部的知识储备与受教育程度，是衡量干部专业素养发展的重要参考。

### 2.2 工作经历

工作经历详细记载了干部参加工作后的每一段任职经历，包含工作单位名称、入职与离职时间、岗位职务、工作职责以及工作期间取得的成绩等，有助于了解干部在不同工作环境下的实践能力与业务水平。

### 2.3 政治面貌

干部的政治面貌，是党员、团员还是民主党派等相关信息，并且会包含入党、入团时间以及相应的组织考察、培养等记录，对评估干部在政治生活中的参与度与忠诚度有着关键作用。

### 2.4 品德作风

干部在日常工作中形成的品德鉴定、廉政情况记录，还有在重大事件、任务面前展现出的道德品质与行事作风的相关材料，是考察干部职业道德与个人品德的重要依据。

### 2.5 奖惩情况

奖惩也是干部人事档案不可或缺的部分，记录了干部获得的各类表彰、奖励，如嘉奖、记功、授予荣誉称号等，以及受到的违规违纪违法处理、处分情况，从正反两方面呈现干部的行为表现与工作成果。

总之，干部人事档案通过这些不同维度的内容，全面且客观地记录着干部个人在各个阶段、各个方面的真实情况，为机关事业单位进行干部管理和培养等诸多工作提供了有力支撑与原始参照。

## 3 干部人事档案的形成特点

干部人事档案伴随着干部的成长历程逐步形成，有着区别于其他类型档案的显著特点，这些特点也使其在机关事业单位管理中占据着独特地位。

### 3.1 干部人事档案具有真实性的特点。

真实性可谓是干部人事档案的生命力所在，因为它是对干部个人经历、思想品德、业务能力、工作表现等各方面情况的如实记录，能够客观且精准地反映出当事人在工作、生活以及思想等全方位的真实状态，呈现其本来面貌。凡是归入干部人事档案的材料，都必须经过严格把关，要真实可靠、实事求是，符合相关政策规定要求，且经过组织的审查

和认可，不容许存在任何弄虚作假、水分掺杂的情况。例如在干部的学历学位、工作履历、奖惩情况等材料的归档上，都会有相应的审核流程来确保其真实性。

### 3.2 原始性也是干部人事档案的一大特性。

档案形成的原始性意味着这些档案是机构或个人在工作、活动中产生的文件、资料、记录等，具备独特性和完整性，是在当时的情境下自然形成的，有着不可篡改和不可复制的性质。干部人事档案中的各类材料，如个人的自传、履历表、考核鉴定材料、入党入团申请书等，都是原始的一手资料，这些资料上往往留有当事人的亲笔手书、签字以及组织审核认可的印记等，它们为了解干部的过往经历、发展轨迹提供了最原始且可靠的依据，是后续进行干部考察、任用等诸多工作的重要参照基础。

### 3.3 干部人事档案还呈现出动态性的特点。

一方面，随着干部自身的不断成长与发展，其在工作中会持续产生新的经历、成果以及各类相关情况，相应地，干部人事档案的内容也需要不断补充新的材料，例如干部参加新的培训获得的结业证书、取得的新的工作成绩证明、职务晋升相关文件等材料都会及时归入档案，以便能够更好地反映干部当下的现实面貌。另一方面，当干部出现工作调动等人员流动情况时，其人事档案的隶属关系也会随之发生转移，严格遵循“人走档移”的管理原则，保证档案与干部始终保持对应的关系，确保档案能持续、动态地记录干部完整的职业生涯情况。

正是这些真实性、原始性以及动态性等特点相互交织，让干部人事档案成为机关事业单位管理中极具价值的信息资源，在干部管理等工作中发挥着不可或缺的作用。

## 4 干部人事档案的作用

### 4.1 助力人才选拔任用

提供全面参考，档案中的学历、工作经历、考核结果等信息，可帮助单位综合评估干部能力。例如某机关选拔中层领导时，通过档案分析候选人工作经验、专业契合度与历年表现，最终选出适配岗位的德才兼备者；防止“带病提拔”，严格审核档案信息（如出生日期、工作经历、违纪记录），可排查干部问题。在提拔考察中，通过核查若发现拟提拔干部档案信息矛盾、关键材料缺失，都会暂缓或不提拔，及时剔除档案造假人员，保障干部队伍质量。

### 4.2 服务干部培养教育

明确培养方向，依据档案中干部的专业特长与技能短板制定计划。若档案显示干部擅长公文写作但缺乏管理经验，可安排相关培训；若基层经验丰富但理论不足，可组织参加党校的业务进修班；跟踪培养成效，档案实时记录干部培养后的工作表现，通过对比不同阶段记录评估效果。如干部参加沟通技巧培训后，档案中其团队协作表现的变化，可直观反映培训价值，便于及时调整培养策略。

### 4.3 维护干部合法权益

解决待遇争议，档案是工资调整、职称评定、退休核

算的关键依据。如工资调整中，通过档案入职时间、考核结果核实工资档次；退休核算时，依据档案工作经历确认工龄，曾有干部因工龄争议，经档案核查后保障了退休权益；澄清个人问题，面对学历造假、违规操作等质疑时，档案中的原始材料（如学历证书复印件、审批文件）可还原事实，维护干部声誉。

#### 4.4 推动单位监督管理

规范干部行为，档案中的奖惩、考核记录可督促干部自律。干部深知违规行为将记入档案，影响晋升评优，因此会严格遵守规章制度，保障单位工作有序开展；辅助廉政建设，通过档案廉洁记录、信访处理结果，可掌握干部廉政动态，及时发现潜在风险，营造风清气正的工作环境，避免廉政问题损害单位公信力。

### 5 干部人事档案管理存在的问题

#### 5.1 管理理念滞后

重保管轻利用，部分单位仅关注档案收集存放，忽视价值挖掘。如在干部培养中，未通过档案分析干部短板制定计划；选拔任用中，未充分利用档案信息评估候选人，导致档案作用受限；缺乏服务意识，部分档案管理人员效率低、态度差，如查阅审批流程繁琐、提供材料迟缓，甚至推诿敷衍，阻碍档案利用。

#### 5.2 管理制度不完善

归档不及时规范，应归档材料（如奖惩、学历提升和培训证书等）因沟通不畅或疏忽未及时入档，且部分材料存在字迹潦草、关键信息遗漏、复印件未审核等问题，影响档案完整性与真实性；审核把关不严，审核时未核查信息真伪，如未通过学信网验证学历、未核实工作经历细节，导致学历造假、虚报工作成绩等问题未被发现，破坏档案严肃性。

#### 5.3 信息化建设不足

数字化程度低，多数单位依赖纸质档案，检索需人工翻阅，批量查询时效率极低，拖慢管理决策节奏；信息化更新滞后，干部岗位调动、奖惩、培训、岗位变动、工资调整等信息未及时录入档案，如岗位变动后档案信息未更新，导致后续人事安排出现偏差。

### 6 强化干部人事档案作用发挥的策略

#### 6.1 革新管理理念

树立价值利用理念，认识到档案在人才管理中的价值，将其融入日常管理。如广安区委组织部建立档案研发利用机制，为干部资源配置提供服务；构建干部信息库，提升选拔任用效率。单位需定期分析档案数据，为人才规划提供依据；增强服务理念，档案管理人员需以服务为核心，提升响应效率与态度。如广安区档案馆优化查档流程，区委组织部和区人社局推行“十五分钟办结查询”模式，累计服务 2650 余人次，提高档案服务满意度。

#### 6.2 健全管理制度

优化归档流程，明确材料收集标准（如学历认证需盖审核部门印章，完善审核程序）与时间节点（如考核后考核材料及时归档），按分类规则整理编号，设立专门岗位审核材料完整性与规范性，确保归档材料齐全、手续完备；强化审核机制，建立“初审 - 复审 - 交叉审核”多层级制度。初审筛查材料格式与信息冲突，复审核查真实性（如核实“三龄两历”），交叉审核解决争议，同时建立整改台账，确保问题材料整改后入档。

#### 6.3 推进信息化建设

加快数字化进程，投入专业设备（高速扫描仪、存储服务器），将纸质档案转化为电子档案，实现“存量数字化、增量电子化、管理信息化”，建立数据库。通过关键词检索快速调取信息，解决人工查阅效率低的问题；实现动态更新管理，搭建档案信息实时更新平台，明确各部门职责，如荣誉授予部门需当天录入干部荣誉信息，培训部门及时上传结业材料，确保档案信息与干部状态同步。

### 7 研究总结

干部人事档案在机关事业单位中具有不可替代的作用：既是选拔任用的“过滤网”、培养教育的“指南针”，也是维护权益的“护身符”、监督管理的“晴雨表”。但当前管理中，理念滞后、制度缺失、信息化不足等问题制约了其价值发挥。为此，需通过革新理念挖掘档案价值、健全制度保障档案质量、推进信息化提升管理效率，让档案真正服务于单位管理与人才建设。

### 8 展望未来

未来，干部人事档案管理将迎来新发展：一方面，大数据、人工智能技术可实现档案深度分析，为人才战略提供参考；区块链技术能保障档案信息不可篡改，提升公信力。另一方面，档案管理将与选拔任用、考核监督等工作深度融合，如自动推送培训资源、联动廉政监督系统；跨部门、跨地区信息共享机制也将逐步建立，助力干部合理流动与区域人才统筹，为机关事业单位高质量发展提供支撑。

### 参考文献

- [1] 李明. 机关事业单位人事档案信息化建设路径探析 [J]. 档案学研究, 2020, (3): 45-51.
- [2] 王芳. 干部人事档案价值实现机制研究 —— 基于机关事业单位管理视角 [J]. 中国行政管理, 2021, (7): 128-133.
- [3] 张磊. 新时代机关事业单位人事档案管理优化研究 [D]. 北京: 中国人民大学, 2022.
- [4] 国家档案局. 干部人事档案工作条例实施细则解读 [M]. 北京: 中国档案出版社, 2020.
- [5] 陈志远. 大数据时代干部人事档案管理创新研究 [J]. 兰台世界, 2024, (2): 58-63.

# Research on the Quality Enhancement Mechanism and Practical Innovation of Standardized and Normative Construction of Grassroots Party Branches in the New Era

Luolan Li

Hunan Provincial Institute of Natural Resources Survey, Changsha, Hunan, 410000, China

## Abstract

The standardization and normalization construction of grassroots Party branches is a fundamental project that constitutes the construction of the Party's grassroots organizational system in the new era. This article systematically explores the internal logic, core essence, and current bottlenecks of the standardization and normalization construction of grassroots Party branches, and constructs a quality improvement framework. The research shows that in the new era, the construction of grassroots Party branches must break through the inertia of institutional texts and practices, promote the transformation of standardization and normalization construction from bottom-line constraints to high-line leadership, and ultimately achieve the connotative development and high-quality leap of grassroots Party organizations from formal integration to substantive integration, and from physical aggregation to chemical integration.

## Keywords

grassroots party branch; standardization and normalization; quality improvement mechanism; practical innovation

## 新时代基层党支部标准化规范化建设的质量提升机制与实践创新研究

李罗兰

湖南省自然资源调查所, 中国·湖南长沙 410000

## 摘要

基层党支部标准化与规范化建设,是构成新时代党的基层组织体系建设的基础性工程。本文系统探讨基层党支部标准化规范化建设的内在逻辑、核心要义与现实瓶颈,构建质量提升框架。研究表明,新时代基层党支部建设必须突破制度文本与实践惯性,推动标准化规范化建设由底线型约束向高线型引领转变,最终实现基层党组织从形式整合向实质融合、从物理聚合向化学融合的内涵式发展与高质量跃升。

## 关键词

基层党支部; 标准化规范化; 质量提升机制; 实践创新

## 1 引言

基层党组织作为党执政体系的根基所在与力量支撑,是党的政策落地与治理延伸的关键载体。党的十八大以来,以习近平同志为核心的党中央始终将党支部建设置于基础性、战略性位置,明确提出把党支部建设作为党的基本建设中最最重要的内容,持续强化基层党组织标准化、规范化建设。经过多轮集中推进与常态建设,基层党支部标准化规范化建设已取得阶段性成效。各地区围绕组织架构设置、班子队伍建设、组织生活规范、党员教育管理、阵地资源保障等关

键维度,逐步构建起系统完备、层级清晰的制度规范体系。但随着标准化规范化建设由试点示范迈入全域推广阶段,实践中的结构性矛盾逐步显现<sup>[1]</sup>。部分基层党支部停留于制度上墙、台账完善等形式化达标层面,忽视党建工作的实质功能与治理效能,部分地区过度依赖统一模板,导致党建工作同质化、程式化问题突出,更有甚者将标准化本身视为建设终点,而非提升组织力的工具手段。如何突破制度文本与实践惯性之间的壁垒,如何实现从有形覆盖向有效覆盖、从规范达标向质量跃升的深层次转型。新时代基层党支部标准化规范化建设已进入关键转型周期,即从基础层面的“有没有”“做没做”,向质量层面的“好不好”“优不优”跨越升级。这一转型的核心任务,在于构建可持续的质量提升机制,探索分类施策、特色鲜明的实践创新路径,使标准化规

【作者简介】李罗兰(1989-),女,中国湖南常德人,本科,助理政工师,从事新时代思想政治研究。

范化建设真正成为激活基层党组织内生动力、强化战斗堡垒作用、提升治理效能的制度引擎。

## 2 标准化规范化建设的逻辑起点与现实审视

### 2.1 标准化规范化的理论逻辑与实践价值

将标准化与规范化理念引入基层党建工作体系，具备深厚的理论内核与实践依据。从组织社会学理论视角分析，标准化运作是超大规模组织实现高效治理与协同管控的核心工具，通过构建统一的行为规范、作业流程与评估标尺，能够实现组织内部行动协同、降低信息传递成本与监督管理成本。在实践效能维度角度，基层党建标准化规范化建设主要体现为三重核心价值。一是底线兜底功能。通过明晰基层党组织建设的基础标准与禁止性条款，为软弱涣散党组织整改提升划定刚性底线，有效遏制组织功能弱化、虚化、边缘化问题。二是流程再造功能。将碎片化、复杂化的党务工作整合为系统化、标准化的操作流程，显著降低制度执行成本与基层党务工作负荷。第三，绩效考评功能。构建可量化、可对比、可追溯的考核评价体系，为党建工作质量评估与持续改进提供科学依据。

### 2.2 标准化建设面临的结构性困境

伴随标准化规范化建设向纵深推进，实践过程中的结构性矛盾与深层次困境逐步凸显。第一，形式化达标与实质性效能的内在张力。在逐级传导的考核导向下，部分基层党组织将工作重心偏向台账完善、材料整理、迎检准备等显性任务，党建工作出现台账化、表面化、形式化倾向，过度留痕与基层减负的现实需求形成尖锐冲突<sup>[1]</sup>。第二，统一化规范与差异化适配的现实矛盾。机关、企业、农村、社区、社会组织等不同领域基层党组织，在功能定位、资源条件、队伍结构上存在明显分异，刚性统一的标准模板若缺乏弹性调适机制，极易出现与基层实际不相适应的问题。第三，制度性文本与实践性惯性的执行脱节。制度从顶层设计转化为基层落地，需要经历转化、适配、内化的完整过程。部分基层党支部虽已构建完备的制度体系，但组织生活仍停留在宣读文件、学习报纸等传统模式，党员参与积极性不足、实际获得感不强，制度效能难以充分释放。破解这一难题，必须在标准化框架下融入创新思维与实践活力，推动制度优势转化为治理效能。

## 3 质量提升机制的三阶建构

立足全国多地基层党建创新实践与典型经验，本文凝练构建“标准嵌入—机制驱动—生态生成”三阶递进式质量提升路径，为基层党组织实现从基础达标向优质创优的系统性跃升提供理论支撑与实践方案。

### 3.1 基础阶：从“外在约束”到“内生规范”

质量提升的第一阶段，在于推动建设标准由外部刚性约束向内部自觉规范深度转型。这一转型的核心要义，是将标准化要求全面融入基层党支部日常运行体系与党员行为

范式，而非局限于制度文本的形式化展示与表面落实。标准嵌入的实践路径主要体现在三个维度。一是推行清单化管控模式。对各类党内法规与政策要求进行系统集成与条目化梳理，形成目标明确、权责清晰的工作清单，为党支部规范化运行提供精准指引。二是实施流程化体系再造。依托标准化理论重构党支部工作程序，将刚性要求与规范动作转化为可操作、可追溯、可考核的标准化流程。三是运用可视化呈现方式。通过党建工作架构图、年度任务推进表、工作落实路线图等可视化载体，直观展示工作内容、实施步骤与时间安排，有效降低制度执行成本与学习理解门槛，提升标准化建设的可操作性。

### 3.2 进阶：从“静态达标”到“动态提升”

质量提升的第二阶段，旨在构建支撑党支部持续迭代优化的动态运行机制。若说标准嵌入重点回答“规范落地”的基础问题，那么机制驱动则聚焦破解“提质增效”的进阶命题，为基层党建高质量发展提供长效动力。一是构建梯次递进升级机制。推行党支部星级评定与分类管理模式，建立先进、中间、后进党组织分类台账，实施动态监测与精准指导。二是完善全链条闭环管理机制。建立“计划—执行—督查—改进”的PDCA循环管理体系，推动党建工作形成闭环运行。三是强化典型示范引领机制。遴选培育可复制、可推广的党建示范标杆，以典型引路带动整体提升。该机制将抽象标准具象为可感知、可借鉴的实践样本，提升制度落地的直观性与可操作性。

### 3.3 高阶：从“个体创优”到“系统进化”

质量提升的最高层级，在于构筑支撑基层党支部自主演化、迭代升级的良性组织生态。标准体系由外部约束性要求内化为组织运行的内在基因，创新行为由零散化亮点转化为常态化涌现的内生动力，进而实现基层党建工作的系统性、持续性跃升。生态生成的核心支撑要素主要体现在三个层面。一是构建协同化学习生态。建立分层分类、常态长效的教育培训体系，着力锻造复合型、专业化党务工作队伍。二是培育开放式创新生态。建立基层创新成果挖掘、遴选、推广、转化的全链条机制，让基层首创经验得到有效识别、系统认可与规模化复制。三是打造深度化协同生态。破除党建工作与业务工作脱节割裂的现实壁垒，推动党建引领与中心工作同频共振、深度融合。

## 4 实践创新的四维路径

在前期构建的质量提升机制框架下，各地基层党组织应立足区域特点、行业属性与资源禀赋，探索更具针对性、辨识度的实践创新路径。本文在此基础上，总结提炼出四项具备推广价值与普适性的创新发展方向。

### 4.1 融合式党建

破除党建工作与业务工作相互割裂的困境，是新时代基层党支部提质增效的长期性关键命题。融合式党建的核心

要义，在于推动党建工作深度嵌入业务运行链条与基层治理体系，实现由“围绕中心”的辅助定位向“融入中心”的核心支撑定位转型，以高质量党建引领高质量发展。融合式党建的实践路径主要体现在三个维度。一是组织架构深度融合。推行党组织领导成员与行政经营管理团队双向进入、交叉任职的体制机制，推动职能部门负责人与党支部书记一肩挑、一岗双责，从组织体系上破除壁垒。二是目标任务深度融合。推动党建工作目标与业务发展目标统筹规划、一体部署，构建党建引领、业务支撑的双轮驱动与协同发展模式。兰溪农商行将“党建+金融”模式纳入支部核心任务清单，实现政治引领、组织建设与业务拓展同频共振、互促共进。三是实践载体深度融合。创新打造党建与业务深度融合的特色平台与实践抓手，通过设立党员先锋岗、组建党员攻坚突击队、立项党员攻关项目等载体，引导党员在业务一线、关键岗位亮身份、作表率、当先锋，将组织优势转化为发展优势与竞争优势。

#### 4.2 数智化赋能

数字技术与基层党建工作的深度融合，为新时代党支部建设开辟了全新的赋能路径与发展空间。数智化转型的核心逻辑，在于依托大数据、人工智能等新一代信息技术，推动党建工作由传统经验驱动向数据驱动转型，全面提升组织运行、教育管理、决策支撑的精准化与智能化水平<sup>[1]</sup>。当前，各地在数智化赋能领域已形成一批可复制、可推广的创新实践。一是党务工作全流程智能化。济南市推行党建工作线上留痕、业务流程网上运转，显著精简纸质台账与线下材料，实现基层减负与效能提升双重目标。二是党员管理动态化精准画像。依托数据采集与智能分析技术，对党员参与组织生活、履行岗位职责、践行先锋作用等维度进行常态化监测与量化评估，为党员分类管理、精准教育、靶向激励提供科学支撑。三是党建决策体系科学化。通过对多维度党建数据的深度挖掘与趋势研判，及时识别潜在问题与运行短板，为党建工作顶层设计、资源配置、风险防控提供数据参考与决策依据。

#### 4.3 品牌化生长

品牌化建设是破解基层党建标准化建设同质化、程式化困境的关键路径。在统一规范的制度框架下融入差异化、特色化内涵，推动各基层党支部形成辨识度鲜明的精神特质与专属党建品牌。品牌化培育的实践重点体现在三个方面。

一是推进“一支部一品牌、一单位一特色”创建工程。子洲县引导各部门打破模板化束缚，立足行业属性与职能优势，打造具有传播力与影响力的特色党建品牌，推动机关党建由“围绕中心”向深度“融入中心”转型。二是构建品牌系统化培育体系。严格遵循“有名称标识、有视觉形象、有核心理念、有实践载体、有工作成效、有长效机制”的“六有”标准，对党建品牌进行全周期、体系化打造。三是强化品牌价值的评价与转化。建立党建品牌效能评估体系，将品牌影响力、示范效应、治理实绩纳入支部考核范畴，推动品牌建设由柔性导向任务转化为刚性约束指标。

## 5 结语

新时代基层党支部标准化规范化建设，已迈入由基础合规向质量跃升的关键转型阶段。回望建设历程，标准化规范化体系推动支部工作实现了从无序运行到依规治理的历史性变革。面向新发展阶段，如何推动制度规范从静态文本转化为动态效能、从外在要求内化为行动自觉，已成为各级党组织必须回应的重大时代命题。本文构建的质量提升机制，系统描绘了基层党支部由达标创建向创优提质的演进路径。这一转型的本质，在于推动标准化规范化从外部刚性约束转化为内生发展动能，实现基层党组织从形式整合向实质融合、从物理聚合向化学融合的深层次变革。未来，基层党支部标准化规范化建设仍需三大方向深化拓展，一是加强标准体系与治理效能的耦合关联研究，科学量化标准化建设对基层党组织政治功能与组织力提升的实际效能。二是构建分类精准、弹性适配的差异化标准体系，在坚守底线统一的同时兼顾不同领域、不同行业的实践差异。三是完善长效化、制度化的推进机制，防范运动式建设带来的波动与反弹。唯有如此，才能让标准化规范化建设真正成为激活基层党组织生命力、锻造坚强战斗堡垒的长效引擎，为巩固党的执政基础、提升国家治理现代化水平提供坚实组织保障。

## 参考文献

- [1] 杨成刚,杨海.党支部标准化规范化建设实践探索[J].石油组织人事,2025,(08):65-67.
- [2] 杨倩.基层党支部标准化建设的实践与思考[J].山东国资,2025,(21):94-95.
- [3] 武泽民.国有企业基层党支部标准化规范化建设路径[J].现代企业文化,2024,(21):106-108.

# Analysis of Risk Prevention and Control Strategies of Archives Management under the Background of Informatization

Linlin Liu

Baoding City Transportation Comprehensive Administrative Law Enforcement Detachment, Baoding, Hebei, 071000, China

## Abstract

In the context of deepening digital transformation, informatization has emerged as the primary driver for high-quality development in archival management. This shift has transformed traditional manual operations into intelligent and efficient models, significantly enhancing the efficiency of document collection, organization, storage, and utilization. However, informatization also introduces new risks, with frequent occurrences of issues such as archival security breaches, information leaks, and system failures, which severely threaten the integrity, confidentiality, and usability of archives. Based on the current status of archival management under informatization, this paper systematically analyzes the core risk types and their causes. It proposes corresponding risk prevention strategies from four perspectives: technology, management, information, and personnel. The findings aim to provide theoretical references and practical insights for archival management departments to mitigate informatization risks and improve management standards.

## Keywords

informatization; archives management; risk prevention and control; digital transformation; archives security

## 信息化背景下档案管理的风险防控策略分析

刘琳琳

保定市交通运输综合行政执法支队, 中国·河北保定 071000

## 摘要

在数字化转型不断深入的大环境下, 信息化成为档案管理高质量发展的主要推动力, 促使档案管理从传统的人工操作模式向智能化、便捷化的模式转变, 大幅度提高了档案的收集、整理、存储、利用效率。但同时信息化也为档案管理带来了新的风险, 档案安全、信息泄露、系统故障等问题频发, 严重威胁到档案的完整性、保密性和可用性。本文以信息化背景下的档案管理发展现状为依据, 对档案管理面临的核心风险类型和原因进行系统分析, 并从技术、管理、信息、人员四个方面提出相应的风险防控策略, 为档案管理部门规避信息化风险、提高管理水平提供理论参考和实践借鉴。

## 关键词

信息化; 档案管理; 风险防控; 数字化转型; 档案安全

## 1 引言

伴随着信息技术、大数据、云计算等新兴技术的迅速普及, 各行各业都迎来了数字化转型的浪潮, 档案管理领域也不例外。档案是记录社会发展、承载组织历史、保存重要信息的载体, 档案管理水平的好坏直接关系到信息资源的有效利用和历史文化传承。传统的档案管理是以纸质存储、人工整理为主, 存在存储空间大、检索效率低、保管难度大、利用不便等弊端, 已经不能满足新时代档案管理的要求。信息化技术的使用克服了传统的档案管理工作所存在的不足, 实现了档案数字化采集、网络传输、智能处理和方便快捷地

利用。因此提高档案管理工作的效率、改善服务质量。因此, 在信息化背景之下, 深入探究档案管理风险的种类和原因, 探寻科学有效的风险防控策略, 已经成了档案管理工作急需解决的重要课题, 对于推进档案管理数字化转型、保证档案安全、提高档案利用价值有着十分重要的现实意义。

## 2 信息化背景下档案管理的现状与风险类型分析

### 2.1 信息化背景下档案管理的发展现状

目前我国档案管理信息化建设已经有了一定的成果, 大部分机关企事业单位开始了数字化转型, 形成了数字化采集、网络化管理、智能化利用的格局。采集阶段用数字化扫描、电子录入完成纸质资料与电子资料之间的转换, 提高效率和准确率; 存储阶段采用云存储、磁盘阵列代替传统的纸

【作者简介】刘琳琳(1983-), 女, 中国河北衡水人, 本科, 馆员, 从事档案管理研究。

质存档方式,节约空间、降低成本、方便备份、易于迁移;利用环节通过网络检索系统、在线借阅服务打破时间、空间的界限,提升服务质量;管理环节使用档案管理系统完成全流程的规范性管理,改善了精细化的管理工作。信息化建设还存在区域、行业的差异性,基层单位以及中小企业在投入上不够充分,转型滞后;数字化程度不一样,扫描、录入与整理不规范,电子档案的可用性低;信息共享不畅,有信息孤岛问题;安全防范制度不完备,重视不够,存在诸多隐患;这都会增加档案管理的风险。

## 2.2 信息化背景下档案管理的核心风险类型

信息化背景下,档案管理风险呈现多元化、隐蔽性特点,核心可分为四类:

第一,技术风险最为直接。系统故障风险受硬件老化、软件漏洞、网络中断的影响,系统容易出现崩溃的情况,造成档案无法访问;数据备份风险由于备份机制不健全、存储不当,突发事件下容易造成档案的丢失;技术更新滞后风险因为设备和技术更新不及时,兼容性、防护能力不足,不能应对新型风险。信息层面的风险,核心就是档案信息的安全与完整受到威胁。电子档案以网络的方式进行传输储存,很容易遭受黑客的窃取和内部人员的泄露;由于电子档案可以被编辑得非常方便,因而非法篡改的情况很容易发生,造成真实性受到影响;同时受设备的老化、病毒的攻击、误操作等的影响,容易造成损坏而无法使用。管理风险,是由于体制机制不健全所造成的。管理制度不健全,缺少电子档案各个环节的管控规范,管理混乱;责任不明,出现问题互相推卸责任,隐患难排查;监督考核缺位,工作人员得过且过,风险意识淡薄<sup>[1]</sup>。

## 3 信息化背景下档案管理风险的成因剖析

### 3.1 技术层面成因

技术缺陷属于技术风险的主要原因。第一、技术投入不足、重视不够,将资金转移到业务上;档案管理系统及防护设备落后、稳定性差、安全性低;第二、技术选型不合理;盲目引进先进的设备和机器;不符合实际的工作需求;兼容性差;操作难度大;第三、没有健全的技术维护体系;缺少专业的维护团队;故障排查不力;没有形成常态化检测机制;漏洞隐患不断增加。

### 3.2 管理层面成因

不完备的制度是不频发风险的根源。管理制度落后,多是传统纸质档案制定,没有根据信息化特点修改;缺少电子档案管理细则;缺乏针对性、可操作性;管理方式落后,一直沿用传统的管理模式,各个环节之间缺少协调;流程复杂、容易出错;责任体系不健全;没有明确各个部门和各个岗位的责任;追责问责不到位;监督考核缺失;没有明确的考核指标;不能将风险防控纳入考核;工作人员重视程度不够。

### 3.3 人员层面成因

人员素质和意识不足属于主要的人为因素。人才培养滞后,缺少系统培训制度,人员专业知识及操作技能不能满足信息化需求,容易出现误操作,人员配备不合理,大多为兼职,精力有限,专业不够,管理不规范,安全意识薄弱,轻视信息化风险,违规操作,职业道德教育缺乏,部分人员职业道德下滑,受利益驱动违规操作。

### 3.4 外部环境成因

外部环境的不确定性加大了风险,网络环境复杂,网络攻击、病毒感染频发,黑客入侵、病毒传播容易造成系统故障、档案损坏,政策法规不健全,信息化档案管理专项法规不健全,电子档案法律效力、安全责任等规定不具体,缺少法律依据,社会环境影响,公众档案保护意识薄弱,行业竞争中存在非法获取档案的行为,不可抗力也会造成档案的丢失和损毁<sup>[2]</sup>。

## 4 信息化背景下档案管理的风险防控策略

### 4.1 技术层面防控策略

技术层面的防控是信息化档案管理风险防控的根本,就是加强技术支撑体系和提高技术防护能力。加大技术投入,优化技术设备配置,档案管理部门要提高信息化建设的重视程度,合理安排资金投入,引进先进的、稳定的、安全的档案管理系统、存储设备和安全防护设备,淘汰落后、不稳定的设备和技术,提高系统稳定性、安全性;根据自身实际需要选择技术,保证技术与档案管理工作相适应,避免盲目投资。健全数据备份和恢复体系,形成“本地备份、异地备份、云端备份”的三重备份体系,定期对电子档案做备份工作,规定备份的频率、备份的方法、备份的责任人,保证备份数据的完整性和可用性;同时,创建数据恢复检验机制,按周期做备份数据恢复检验,及时找出备份工作中存在的问题,当发生系统故障、自然灾害等突发性事件时,能迅速回复档案信息,避免损失。做好系统安全防护,建立健全全方位的安全防护体系,安装防火墙、入侵检测系统、防病毒软件等安全防护设施;对档案管理系统实施实时监控,及时察觉并拦截网络攻击、病毒感染等各种安全问题;定时展开系统漏洞扫描并修补,及时更新系统软件以及安全补丁,提升系统的抗攻击水平;强化网络安全管理,规范网络接入权限,禁止未经许可的设备接入档案管理网络,防止网络泄露<sup>[3]</sup>。

### 4.2 管理层面防控策略

完善的管理体制机制是防范档案管理风险的重要保证,核心就是建立规范化的、制度化的、精细化的管理体系。完善档案管理制度,根据信息化背景下档案管理的特点,对档案管理的相关制度进行修订和完善,确定电子档案收集、整理、归档、存储、利用、销毁等各个环节的操作规范和要求,制订风险防控专项制度,确定风险识别、排查、处置的流程和责任,使档案管理工作有章可循、有规可依。创新管理模

式,适应信息化建设需要,构建科学的档案管理工作模式,实现档案管理全过程规范化、精细化;强化档案管理部门同各业务部门的协同合作;构建起完善的档案信息共享机制,化解各业务部门之间的壁垒;改进完善档案资料查询和阅档手续;加强对档案查阅过程的监管,防止档案泄露或者被篡改。确定责任分工,实行一把手负总责、分管领导具体负责、各部门协同配合、工作人员直接负责的档案管理体系,明确档案管理各环节责任主体和责任内容,将风险防控责任落实到每一个岗位、每一个工作人员,签订风险防控责任书,确保责任到人、层层落实;建立追责问责机制,对档案管理工作出现违规操作、失职渎职,造成档案风险的人员,依法依规追究责任,提高工作人员的责任意识。

#### 4.3 信息层面防控策略

信息层面防控的核心就是保证档案信息的完整性、真实性、保密性,防止信息泄露、篡改、损毁等风险。加强档案信息加密管理,对涉密档案、敏感档案信息进行加密处理,使用先进的加密技术,对电子档案的存储、传输过程进行加密,保证档案信息在存储、传输过程中不被非法窃取、篡改;规范加密密钥的管理,明确密钥的生成、存储、使用、销毁等环节的要求,防范密钥泄露风险。创建档案信息审核制度,对电子档案的收集、录入、归档等各个环节进行审核,由专门的档案工作人员对档案信息的真实性、完整性、准确性展开审核,使电子档案与纸质档案达到一致,从而禁止虚假信息、错误信息涌入档案管理系统中。加强对档案信息损害的防控,严格把好电子档案存储管理关,选用安全、稳定的存储设备,经常对存储设备进行维护和检验,及时更换老化或者损坏的存储设备,以防出现因存储设备故障而造成的档案信息受损现象<sup>[4]</sup>。

#### 4.4 人员层面防控策略

人员是档案管理风险防控的主体,加强人员管理,提高工作人员专业素养和责任意识,是防范档案管理风险的重要保证。加强人才培养,创建科学合理的档案人才成长机制;依据档案业务工作需要以及信息化进程,定期举行档案人员档案管理知识、信息技术、安全防范知识、法律法规等培训活动,加强档案管理者专业素质与操作能干的培养。加强人员配备,设立专职档案管理人员,确定其岗位职责及工作要

求,保证档案管理人员能够专心致志地从事档案管理工作;按照档案管理信息化的要求,配备专业的技术人员,负责系统维护、安全防护等工作,形成档案管理与技术支撑相辅相成的人才队伍;另外,加强人员招聘管理,从具备档案管理、信息技术等相关专业背景,责任心强、职业道德好的人中选聘进入档案管理队伍。加强安全意识教育,定期对工作人员进行安全意识教育,宣传档案安全的重要性,讲解信息化背景下档案管理风险隐患及防控措施,提高工作人员安全意识和风险防控意识,使其自觉遵守档案管理有关规定,规范自身操作行为,杜绝违规操作、密码泄露等行为<sup>[5]</sup>。

## 5 结语

综上所述,信息化背景之下,档案管理的数字化转型是时代发展的必然趋势,它给档案管理工作带来新的机遇的同时,也带来诸多风险挑战。档案管理风险防控是系统工程,牵涉到技术、管理、信息、人员等诸多方面,要统筹兼顾、综合施策。本文从信息化背景下档案管理的发展现状和核心风险类型入手,分析风险产生的技术、管理、人员、外部环境等各方面的成因,提出相应的风险防控策略,为档案管理部门规避信息化风险、提升管理水平提供参考。当前,档案管理的信息化建设还在不断推进,风险类型也随着不断的演变,档案管理部门应该提高风险防控的意识,不断完善风险防控体系,优化防控策略,加强技术创新、管理创新和人才培育,保证档案信息资源的安全、完整和可用。

## 参考文献

- [1] 杨丽丽.纸质档案数字化加工管理存在的风险及防范对策[J].造纸信息,2025,(12):133-134.
- [2] 张焱.档案信息安全管理风险识别与量化评估探析[J].兰台内外,2025,(34):45-47.
- [3] 张楠.数字化转型背景下档案管理的安全风险防控研究[J].兰台内外,2025,(32):32-34.
- [4] 赵丹宁.协同治理赋能企业档案均衡发展路径研究[J].兰台内外,2025,(32):35-37.
- [5] 邱晴.数字化背景下的企业会计档案电子化路径研究[J].知识经济,2025,(32):62-65.

# Research on the Integration and Innovation of Party Organization Construction and Mass Organizations' Work in the Context of Digitalization

Guanghai Wang

Henan Jinyuan Construction Co., Ltd., Zhengzhou, Henan, 450000, China

## Abstract

With the comprehensive integration of digital information technology into grassroots governance, in the new era, promoting the deep combination of Party building and mass organizations is an important carrier for doing a good job in the overall leadership of the Party and uniting and relying on the people in the new era. However, at present, in the joint development of grassroots Party building and mass organizations, there are still problems such as the lack of collaboration mechanisms and the superficial application of digital empowerment. This article starts from grassroots work, conforms to the trend of the digital era, analyzes the problems in the deep integration of the two, proposes practical and feasible integration plans that are close to reality, solves the "fragmentation of vertical and horizontal" problem, builds a work system where the Party organization takes the lead, mass organizations cooperate, and the people actively participate, and promotes the high-quality and efficient advancement of grassroots Party and mass work.

## Keywords

digitalization; party organization construction; mass organizations work; integration innovation; grassroots practice

## 数字化背景下党组织建设与群团工作融合创新研究

王光辉

河南锦源建设有限公司, 中国·河南郑州 450000

## 摘要

随着数字信息技术全方位融入基层治理,在新时期推进党建和群团工作深度相结合,是做好新时代党的全面领导、团结依靠人民群众的重要载体。但是目前,基层党建工作联合群团工作开展中还存在着协作机制欠缺、数字赋能浮于表面等问题。本文从基层工作出发,顺应数字化时代潮流,剖析二者深度融合中的症结所在,提出切实可行、贴近实际的融合方案,破解“条块分割”的困局,构建党组织主导、群团组织配合、人民群众积极参与的工作体系,促进基层党群工作高质量高效推进。

## 关键词

数字化; 党组织建设; 群团工作; 融合创新; 基层实践

## 1 引言

数字化时代的来临,既给我们的生产和生活带来了变革,同时也为基层党建工作以及群团工作带来新的契机和挑战,党的基层组织作为一切工作的领导核心,群团组织是党联系群众的纽带和桥梁,在一定程度上来说,二者相辅相成,才能更好地汇聚起基层力量,解决实际问题。目前,基层党群工作的数字化应用还仅仅停留在表层,融合中出现“形式大于内容”,“部署多落实少”的现象,没有很好地发挥好数字化赋能的效能作用,也无法适应不同群体对需求的多样性需求。因此,本文针对数字化时代下党群融合发展这一主

题,在基层具体环境中,研究问题、寻找方法,使党群融合发展的工作切实落地生根于基层之中、服务于人民群众。

## 2 数字化背景下党组织建设与群团工作融合的核心意义

党建工作与群团工作相结合,就是党的管理同群众管理的完美对接,而数字化技术就是实现这样对接的有效途径,它对于基层工作来说,贴近生活,能够体验到。

### 2.1 强化党的领导,凝聚基层合力

群团组织作为党联系人民群众的纽带,在信息化时代的整合可以使党组织同群团组织相得益彰,把党的领导落实到群团工作中去<sup>[1]</sup>。利用信息化手段,党组织可以迅速宣传党的方针政策以及布置工作任务;群团组织也可以借助平台反馈群众的意见建议,传播群众的声音,“党有号召,群团

【作者简介】王光辉(1986-),男,中国河南荥阳人,本科,政工师,从事基层党组织建设研究。

有响应；群众有需求，党群有行动。”加强党的领导与人民群众之间的联系，形成上下一心的强大合力。

## 2.2 优化服务模式，提升群众获得感

基层工作根本在于为人民服务，信息化可以做到对群众更加细致化，高效化的为人民服务。利用信息化方式，党组织、群团能够及时准确了解民众实际诉求，防止出现“撒胡椒面”的服务行为，在解决好民众关注的工作、养老、纠纷调处等问题时做到有的放矢，服务到位，此模式可以简化程序，方便老百姓在家中就可以表达意见、得到服务，真正提高群众幸福感和满足感。

## 2.3 创新工作载体，破解基层难题

传统的基层党建群工作存在着程序复杂、反馈滞后、参与度不够的问题，而进行数字化融合可以很好的解决这些问题，在数字化的平台上，党组织可以做到党员管理、组织生活、学习教育都可以在网络上进行，群团组织也可以在网组织活动，网上发动，不受时间和空间的限制，有更多的群众可以加入到党群活动中去，而且也减少了基层人员的工作量，提高了工作效率。

## 2.4 整合数据资源，赋能科学决策

数字化融合最突出的优势是对信息的聚合及处理能力。在传统的管理模式中，党组织和群团组织通常各自拥有散落式的群众信息资源碎片化的“数据孤岛”无法完整、实时的把握住基层现状，而打造一个统一的数字化党群服务平台，则可以实现隔绝障碍，把党建资料、团委青少年人口信息、工会成员资料、妇女儿童活动台账等各方面数据，在合法合规的前提下进行安全共享和交互。这样就可以建立全面真实的“百姓画像”，准确绘制人民群众的需求地图，并借助大数据的力量为基层治理作出合理的指导建议。比如，在某一时间段内对不同的地区的纠纷调处、职业指导以及难题求助等高发事项进行统计，在党组织就能及时掌握民情动态变化轨迹以及存在的隐患因素，由过去的“被动处理”转变为“积极防范”，提前谋划相应对策，统筹安排相关服务力量<sup>[2]</sup>。大数据支撑下的管理模式，使基层工作不再靠“拍脑袋”、“凭感觉”，实现了由“经验化管理”到“精细化管理”的跨越，使各项活动更接地气、贴民心，实实在在地把服务送到百姓心里去，切实增强人民群众获得感幸福感安全感，推进基层治理体系和治理能力现代化迈向新台阶。

## 3 数字化背景下党组织建设与群团工作融合的现实痛点

联系基层工作情况，目前两者结合起来出现的问题不是一个抽象的理论难点，而是一线基层工作者在平时工作中遇到的具体困难，在这里我们总结为以下三点：接地气，有针对性。

### 3.1 融合机制不健全，协同性不足

一些基层党组织及群团组织开展工作相互间缺少有效

联动，存在着“党建工作党建抓，群团工作群团管”的分离现象，党组织对于群团工作的引领也不够深入，大多停留在安排布置的要求上，不怎么提供具体的指导意见；群团组织开展党务工作的主动性不高，不能充分挖掘自身的特色优势作用，积极协助党组织做好相关工作<sup>[3]</sup>。数字化平台开发也存在碎片化的问题，党建工作与群团组织开展各自为政，在数字平台上分别建立系统，彼此之间互不通气、互不利好，使得数字化手段的作用发挥打折扣了，基层同志不得不反复录入信息、重复开展工作，增加了基层同志的工作量。

### 3.2 数字化应用流于形式，接地气不足

一些基层党建信息化开展过程中出现“重建设，轻应用”的现象，建立的信息系统与基层实际情况脱节，与民众需求不符。有些系统模块过于复杂，难以掌握，基层工作人员及群众不会用；有些系统的内容单调，主要是政策解读、公告通知等信息的推送，缺少交流互动，没有实际意义，很难引起群众的关注；还有些系统建成后疏于维护管理，信息更新滞后，慢慢变成了“死系统”。没能起到信息化的加持效用，在基层群众的实际问题面前也无能为力。

### 3.3 队伍能力不足，创新动力欠缺

基层党群工作干部队伍中，有一部分同志数字技能水平较低，不能很好地掌握数字化工具在实际工作中应用的能力，不会灵活使用数字工具完成任务，也没有进行深度融合创新的思考与实践<sup>[4]</sup>。此外，也有一些基层同志存在“墨守成规”的思想观念，不愿求新求变，在日常工作当中习惯于老一套的方式进行操作，在面对数字化背景条件下的融合工作时不够重视、不够关心，造成融合创新工作的浮于表面，不能满足新时代下基层党建工作的需要。

## 4 数字化背景下党组织建设与群团工作融合创新的实践路径

融合发展要面向基层实际、贴近百姓生活，通过数字化来破除障碍、填补空白，探索出看得见、叫得响、能见效的融合发展之路，使得党群工作能够深入到群众之中、服务于人民群众。

### 4.1 健全协同机制，实现统筹推进

发挥党组织龙头带动作用，建立健全党组织和群团组织联动工作机制，厘清各自责任范围，做到“共享资源，互促共赢，合力推进”。组建党群融合发展工作小组，由党组织负责，统一规划数字化平台建设，统筹协调党组织及群团组织资源力量，建立共同的数字化服务平台，防止各自为战；健全制度化交流渠道，建立定期联席会议制度，及时对接工作任务，反馈工作问题，确保党组织工作与群团工作同步安排部署、同步研究推进、同步检查落实，使党群融合工作有章可循、有据可依、扎实有效。

### 4.2 优化数字化平台，增强服务实效

以基层情况和百姓的需求为基础，建设简单易行、切

实有效的网上服务平台,使之成为党和群众之间的纽带、服务百姓的窗口。减少平台的操作步骤,美化界面布局,方便群众和基层干部使用,提高用户体验度;充实平台内容,除宣传党的方针政策、下发相关通知外,增设群众意见提出、便民服务预约、在线活动报名等环节,使老百姓不用跑腿也能享受到便捷的服务,加大平台后期管理力度,在线人员要保证信息更新及技术支持,保证平台运转良好,让数字化平台更加贴近生活、易于操作、能解决问题。另外,还要建立健全线上线下一体化的工作闭环办理制度,对于群众通过平台所提出的诉求,要及时受理、限时解决、定期通报,构建起“群众下单—平台接单—部门领单—群众打分”的工作闭环。定期梳理分析平台使用情况及群众反馈意见,不断丰富和完善平台的功能,努力使数字化服务永不落幕,真正增强党群工作的情感浓度、品质厚度。

#### 4.3 强化队伍建设,激发创新活力

强化村级党员干部队伍教育培训,提高村组干部们的信息化应用能力和融合创新能力。组织专项式的培训,着重围绕着对信息化服务平台的应用及学习融合工作的创新理念以及方式,使基层工作人员可以熟练掌握信息化工具来做好融合工作;支持村干部积极主动地针对本村具体情况开展形式多样的探索尝试活动,根据不同的人群需求开展定制化、差异化的党群服务活动。还要完善奖励制度,对于在融合创新方面做出成绩的同志给予肯定和表扬,鼓励村干部积极参与到融合创新活动中去。

同时也要强化基层数字化拔尖人才培养,选树一批既了解党建又关心群众还精通信息技术的复合型骨干,建立“数字化党群服务讲师团”、“技术帮帮团”,走进基层面对面进行业务指导和结对帮带,推动整体水平上台阶,在绩效考核上不仅有精神鼓励还要把数字化融合创新成果作为年度考核的一项内容来要求,同评优评先、职务晋升等工作相联系,树立正确的实绩导向。更要建立创新成果发布机制,组织好基层数字党群服务平台创新大赛,总结推广一批可借鉴、可参照的好经验好案例,实现从一个个“盆景”变成处处是“风景”的良好局面,切实锻造出一支讲政治、有本事、敢担当的基层党员群众工作精英队伍,为新时代党的群团工作贡献源源不断的智力支持。

#### 4.4 聚焦群众需求,推动落地见效

融合发展归根结底是为了更好地服务人民群众,我们

要始终坚持一切为了人民,一切依靠人民,在基层做好融合工作,服务好群众。利用好数字化平台,准确把握群众的意见和建议,建立群众需求清单,对群众关注的热点难点问题,由党组织统筹、群团组织配合,提供精准的服务保障,对于老年群体养老方面的问题,党组织带领工会、妇联等群团组织,在平台上开展养老服务政策宣传、养老服务预定等方面的服务;对于青年人就业方面的需求,则由团委和相关群团组织来进行就业信息推送、技能培养等一系列服务。并且保持好与群众交流沟通的机制,切实解决好群众的问题,使广大群众感觉到党群工作的热度,提升群众对党组织、群团组织的认可度。

## 5 结论

信息化时代的形势下,推进党组织建设和群团工作相融合创新发展,是新形势下加强基层党群工作高质量发展的必由之路,同时也是夯实群众基础,推动基层治理能力现代化的有效举措,在实际融合工作中存在的一些协同机制不够完善、数字技术运用不到位以及干部队伍素质不高这三个方面的障碍,严重阻碍了两者的融合发展,要想实现融合发展必须要深入基层实际情况,完善协同机制、提升数字化应用水平、加强党员干部队伍建设、关注人民群众的需求,探索出实实在在、具体可行并具有成效的融合方式。借助融合创新,充分发挥党组织的示范引领作用及群团组织联系群众的桥梁纽带作用,使数字化技术切实服务好基层党群工作,形成基层社会治理的强大合力,在新时代对基层党建工作与群团工作带来新的生机。

## 参考文献

- [1] 刘会洪,任凤新. 党组织参与治理、ESG表现对股价波动性的研究——基于数字化转型的调节作用[J]. 河北科技工程职业技术大学学报, 2025, 42 (05): 61-68.
- [2] 卢清莹. 大数据视域下高校基层党组织数字化建设探究[J]. 辽宁经济职业技术学院. 辽宁经济管理干部学院学报, 2025, (03): 71-73.
- [3] 李保勤,王佳慧,黄鹏丽. 教育数字化赋能高校党组织理论学习共同体及其生成[J]. 中学政治教学参考, 2025, (16): 25-29.
- [4] 陈东,刘俊哲,赵春艳. 党组织嵌入与民营企业数字化转型——新兴古典超边际分析与实证检验[J]. 山西财经大学学报, 2024, 46 (11): 86-102.

# Research on Security Management Strategies for State-Owned Enterprise Confidential Documents in the Context of Digital Transformation

Huiming Man

Shandong Energy Construction Group Co., Ltd., Jining, Shandong, 271000, China

## Abstract

In the comprehensive advancement of digital transformation within state-owned enterprises, classified documents have gradually transitioned from traditional paper-based formats to electronic carriers, leading to fundamental changes in management scenarios, circulation methods, and risk points. The security of classified documents is directly linked to the core operational confidentiality of state-owned enterprises, the safety of state assets, and industry stability. This paper examines the practical necessity of strengthening classified document security management under digital transformation by analyzing the current core issues in management practices. It proposes actionable optimization strategies tailored to the entire document lifecycle, technical safeguards, process closure, and risk identification, aiming to address gaps in digital management, reinforce security defenses for classified documents, and ensure the stable and orderly progress of digital transformation in state-owned enterprises. The analysis closely aligns with grassroots management realities, and the strategies are highly practical and implementable.

## Keywords

digital transformation; state-owned enterprises; confidential documents; safety management; full life cycle control

## 数字化转型背景下国企机要文件安全管理策略研究

满慧明

山东能源集团建工集团有限公司, 中国·山东 济宁 271000

## 摘要

在国企数字化转型全面推进的过程中,机要文件从传统纸质载体逐步转向电子载体,管理场景、流转方式和风险点发生根本性变化,机要文件安全直接关系国企核心运营机密、国有资产安全和行业稳定。本文结合国企机要文件管理的实际工作场景,分析数字化转型下强化机要文件安全管理的现实必要性,梳理当前管理工作中存在的核心问题,针对性提出可落地、可执行的优化策略,聚焦文件全生命周期管控、技术防护、流程闭环、风险排查等具体环节,补齐数字化管理短板,筑牢机要文件安全防线,保障国企数字化转型平稳有序推进,全文贴合基层管理实际,策略具备较强的实操性。

## 关键词

数字化转型; 国企; 机要文件; 安全管理; 全生命周期管控

## 1 引言

目前,国企数字化转型已经渗透到办公、运营、决策等全部业务链条当中,机要文件是承载国企核心决策、涉密业务、关键项目、内部核心数据的重要载体,其管理方式也同步转向数字化、线上化。传统的纸质机要文件人工流转、专柜保管、双人核验的管理方式已经不能适应电子文件快速流转、跨部门协同、云端存储的新要求,同时也会产生电子文件泄露、篡改、越权访问、丢失等新的安全风险<sup>[1]</sup>。国企机要文件安全管理不能照搬传统模式,也不能盲目追求数字

效率而忽视安全底线,必须从实际工作场景出发,找到存在的问题,优化适应数字化场景的管理方式,兼顾工作效率和安全控制,守住机要文件管理的基本底线。

## 2 数字化转型下国企机要文件安全管理的必要性

### 2.1 守住国有资产与核心机密安全的核心前提

国企肩负着保障国有资产安全、促进国民经济稳定发展的重任,机要文件里蕴含着诸多关键的经营数据、重大项目的方案、内部的决策决定、涉及保密业务的信息,一旦这些信息被泄露出去,就会对国企自身的竞争优势造成损害,还会引起国有资产的流失,并且会对行业稳定产生不良影响。数字化转型之后,机要文件的流传范围更广、流转速度

【作者简介】满慧明(1983-),男,在职硕士,中级政工师,从事国有企业机要文件管理研究。

更快，物理隔离的传统防护手段失效，单个的管理漏洞就会造成大面积的泄密危险。强化数字化场景下机要文件安全管理，是从源头上防范核心信息外泄，守住国有资产安全底线，落实国企保密工作责任的前提条件，也是国企数字化转型必须优先保障的工作。

## 2.2 适配数字化办公模式的必然要求

伴随着国企线上办公系统、协同平台、业务管理系统全面普及，机要文件从起草、审批、流转、归档、查阅全流程实现了线上化，跨部门、跨层级、跨区域的机要文件协同频率明显提高<sup>[2]</sup>。传统的手工登记、纸质交接、线下归档的管理模式效率低、易造成流程脱节，不能适应数字化办公高效运转的要求，也很难对电子文件进行全程跟踪管控。只有建立起适应数字化场景的机要文件安全管理体系，优化线上管理流程，补齐电子文件防护短板，才能在保证办公效率的同时实现安全管控，使机要文件管理跟上国企整体数字化转型的步伐，保证内部业务流转的顺畅高效。

## 2.3 防范新型安全风险的迫切需要

数字化转型冲破了传统机要文件管理的物理界限，电子机要文件遭遇网络攻击、非法拷贝、越权访问、恶意篡改、云端数据丢失等种种新的安全风险，部分国企基层管理人员对于数字化安全风险的认识存在欠缺，容易产生操作失误导致的泄密状况。相比纸质文件而言，电子文件的泄露痕迹更加难以发现，泄密后果扩散得更快，传统的事后追责方式已经不能有效地防控风险了。加强机要文件安全管理，可以提前发现数字化环境下各种各样的风险点，建立事前防范、事中控制、事后追查的全过程防护体系，有效地化解新型安全隐患，防止由于机要文件安全问题而影响国企正常运行。

# 3 数字化转型背景下国企机要文件安全管理现存问题

## 3.1 机要文件全生命周期数字化管控缺失

目前大多数国企机要文件数字化管理存在着流程碎片化的现象，没有对文件起草、密级标定、线上流转、权限控制、归档销毁、追溯核查等全生命周期进行覆盖。部分国企只实现了机要文件线上存储，密级标定仍然依靠人工主观判断，缺少统一的数字化标定标准，容易造成密级标注不准、漏标错标的状况<sup>[3]</sup>。线上流转环节缺少闭环管控，文件发送、接收、查阅、修改没有全程记录，跨部门协同文件的权限调整不及时，归档环节电子文件和纸质文件不一致，销毁环节缺少标准化流程，过期文件随意存放或者删除，全过程没有统一台账管理，造成文件流向不清、责任无法追溯的安全隐患贯穿整个过程。

## 3.2 数字化安全技术防护手段薄弱且针对性不足

部分国企对于机要文件的数字化安全技术投入较少，防护手段只停留在基本的账号密码登录、内网隔离等层面，并没有对机要文件进行专门的防护措施。电子机要文件的存

储没有使用专用的加密存储设备，普通的办公电脑、通用服务器和机要文件存储设备混用，容易受到网络病毒的攻击以及非法入侵。文件传输没有加密保护，普通即时通讯工具、公共邮箱违规传输机要文件的现象时有发生，缺少防篡改、防截屏、防拷贝的技术控制手段<sup>[4]</sup>。另外没有建立机要文件异常操作监测机制，越权访问、违规下载等行为不能得到及时预警，技术防护无法覆盖到核心的风险环节。

## 3.3 机要文件管理流程与数字化场景脱节

大多数国企仍然沿用传统的纸质机要文件管理方式，没有根据数字化办公环境来重新设计和优化流程，流程执行只是形式上的操作，不能达到预期的管控效果。传统的双人核验、专柜保管等要求没有转化为线上化的管控规则，线上审批环节缺少机要岗位专人复核，非机要岗位人员可以随意进入机要文件管理端口。线上流转没有分级审批制度，高密级文件和普通内部文件的流转程序一样，跨单位、跨部门的机要文件交接没有线上登记和身份核验的流程。纸质机要文件数字化扫描转化环节缺少统一的操作标准，扫描后的电子文件没有及时转入统一的管理当中，造成线下线上管理相脱离的双重管理漏洞。

# 4 数字化转型背景下国企机要文件安全管理优化策略

## 4.1 构建全生命周期数字化闭环管控体系，实现全程可管可控

针对机要文件全生命周期管控缺失的问题，国企要根据实际的工作流程来建立机要文件全生命周期的数字化闭环管控体系，对机要文件的整个生命周期进行全过程的管理和控制，明确各个阶段的管理主体和操作标准，杜绝出现流程断层或者管控空白的情况。统一机要文件密级数字化标定标准，根据国企内部核心信息管理的要求，将核心决策、关键项目、涉密业务等信息细化分类，制定密级标定细则，利用线上管理系统设置密级自动匹配模板，机要岗位人员对系统初步标定结果进行复核确认，杜绝人工漏标错标，标定完成后自动锁定密级，非机要负责人授权不得修改。第二，规范全流程线上操作，文件起草环节只允许指定的机要岗位人员通过专用端口发起，起草完成后自动进入分级审批流程，高密级文件必须经过机要部门负责人和分管领导双重审批后才能流转<sup>[5]</sup>。流转环节设置定向传输路径，不允许随意转发，每次接收、查阅、复制、修改操作都会产生操作人、时间、内容、终端等完整的操作台账。归档环节采用电子文件和纸质文件同时归档的方式，电子档案按密级、年份、类目分门别类存放，与纸质档案编号一一对应，归档前由机要人员双人核验完整。销毁环节制定出标准流程，实现保管期限的机要文件经由机要部门提交销毁申请，经过审批之后，电子文件采用专业的数据粉碎方式，纸质文件集中销毁，全过程拍照留痕并做好记录存档，对每一个环节都设置有具体的责任

人及操作记录,全面消除流程的断点现象。

## 4.2 部署专项数字化技术防护措施,筑牢核心安全防线

对于技术防护手段薄弱的问题,国企要集中精力解决机要文件安全的核心需求,部署有针对性的、可操作性强的专项技术防护措施,不盲目追求高端技术,以实用、可控为原则,全面提升电子机要文件的技术防护能力。首先建立机要文件专用加密存储环境,购买符合国家保密标准的专用存储服务器和加密设备,实现机要文件物理隔离存储,严禁与普通办公数据混用服务器,所有的电子机要文件自动使用高强度加密算法加密存储,未经专用解密设备和机要人员授权,不能读取文件内容。第二,规范文件传输加密控制,不得通过公共邮箱、普通即时通讯软件传送机要文件,建立国企内部专用机要文件传输通道,通道全程使用端到端加密技术,文件传输过程自动加密,接收方只能在专门的办公终端解密后再打开。加装防泄密核心管控功能,在机要文件专用操作终端上安装防截屏、防拷贝、防外传软件,关闭外接设备接口,禁止U盘、移动硬盘等外部设备接入,对文件查看、下载、打印等操作进行严格限制,高密级文件只能在线查看,禁止下载和打印。最后搭建起异常操作的实时监测模块,设定越权访问、高频次查阅、违规复制等异常行为的预警规则,一旦系统检测到异常操作,就会立刻锁定文件,中断操作并把预警信息发送给机要管理岗位,管理人员立刻核查处理,从而达到风险早发现、早处置的目的,用分层技术防护来覆盖存储、传输、操作的各个环节,杜绝技术层面的安全漏洞。

## 4.3 重构适配数字化场景的机要文件管理流程,强化流程刚性管控

对于管理流程同数字化场景相脱离的情况,国企应抛弃传统的纸质文件管理方式,依托线上办公的实际状况,重新塑造出一套标准且可行的机要文件数字化管理流程,加强流程的刚性约束,防止出现随意操作或者流程虚化的现象。首先明确机要岗位专属操作权限,整理机要文件管理全流程岗位职责,分为系统管理员、机要操作员、审批负责人、查阅人员四个岗位,每个岗位设专属账号及操作权限,实行一人一号、实名绑定,禁止账号共用、转借,非机要岗位人员不能进入机要文件管理系统,从源头上控制操作主体。其次,对分级流转的审批流程进行优化,根据文件的密级来设置不同的流转规则,普通内部机要文件由部门机要员初审、部门

负责人审批,核心密级文件增加机要部门复核、分管领导终审,绝密级文件只允许指定核心人员操作,全程实行双人在场、同步核验制度,线上审批流程和线下责任落实一一对应,审批记录永久留存。其次,规范纸质文件数字化转换流程,扫描转化成电子文件的纸质机要文件,必须在专用涉密终端上进行扫描,扫描完成后立即清理终端缓存,电子文件同时标注密级和原始纸质档案编号,及时进入统一管理,防止扫描文件泄露。最后完善交接流程,跨部门、跨单位的机要文件交接线上用身份扫码核验、接收确认,线下同步登记交接台账,线上线下信息同步更新,保证交接流程可追溯。固化流程操作规范,把流程细则嵌入到线上管理系统当中,未完成上一个环节操作的不能进入下一个环节,强制执行流程管控要求,使数字化管理流程代替人工随意操作,达到流程规范化、刚性化的目的。

## 5 结语

数字化转型给国企机要文件管理带来效率提升的同时,也带来新的安全挑战,国企机要文件安全管理要跟上数字化转型的步伐,从基层实际工作场景出发,抛弃重效率、轻安全的错误思想,集中力量在全生命周期管控、技术防护、流程优化、风险追溯这四个关键方面发力,精准解决现存的管理问题,制定出切实可行的管控措施。机要文件安全管理工作不能小视,国企应不断细化管理措施,强化各个环节的责任落实,平衡好数字化效率和安全管控的关系,不断补齐管理短板,筑牢机要文件安全防护的防线,切实保护好国有资产和核心机密的安全,为国企数字化转型平稳推进提供强有力的保障。

## 参考文献

- [1] 师梅,罗紫茵,何彩溢.新形势下科研事业单位机要管理工作方法探讨[J].办公室业务,2024,(18):9-11.
- [2] 顾昕.机要文件保密工作的特点及策略分析[J].中国军转民,2024,(09):9-10.
- [3] 余鹏.浅谈事业单位机关机要文件细节化管理[J].办公室业务,2020,(20):11+33.
- [4] 乔鹤.提高机要文件传阅效率模式探析[J].办公室业务,2021,(13):8-9.
- [5] 姚云宾,徐盛.做好高校机要文件管理工作的思考[J].办公室业务,2021,(20):9-10.

# Research on the Integration of Dynamic Management of Personnel Archives and Credit System

Dantong Sun

Party School of the Yitong Manchu Autonomous County Committee of the Communist Party of Siping, Jilin, 130700, China

## Abstract

Amid the digitalization and globalization trends, traditional personnel file management remains static and fragmented, failing to meet the social credit system's requirements for authentic and dynamic personal records. While initial achievements in credit system development have been made, challenges persist such as limited data sources and restricted evaluation dimensions, necessitating authoritative personal file data. As critical documentation of professional experience and moral conduct, personnel files can achieve dynamic upgrades and deep integration with credit systems. This approach not only resolves the inefficiency of traditional file utilization but also lays the foundation for building a credit ecosystem that covers all entities and applies across all scenarios. This study explores synergistic development pathways between these two systems. The paper first elaborates on the theoretical foundations of dynamic personnel file management and credit systems, then analyzes the necessity of their integration, and finally proposes specific implementation mechanisms to provide valuable references for related research.

## Keywords

personnel files; dynamic management; credit system; integrated development

# 人事档案动态管理与信用体系融合发展研究

孙丹彤

中共伊通满族自治县委党校, 中国·吉林 四平 130700

## 摘要

在数字化与全球化浪潮下, 传统人事档案管理静态、碎片化, 难以契合社会信用体系对个人履历真实性与动态性的要求。同时, 社会信用体系建设虽成果初显, 却面临信用数据来源单一、评估维度受限等困境, 急需权威个人档案数据助力。人事档案作为个人职业经历、道德品行等的关键记录载体, 其动态升级与信用体系深度融合, 既能破解传统档案利用效率低的难题, 又能为构建“全主体覆盖、全场景应用”的信用生态筑牢根基, 本研究就此探索二者协同发展的路径机制。本文先是详细阐述了人事档案动态管理与信用体系的相关论述, 随后具体分析了人事档案与信用体系融合的必要性, 最后提出了具体的融合发展的路径与机制设计, 以期对相关研究提供有益参考与借鉴。

## 关键词

人事档案; 动态管理; 信用体系; 融合发展

## 1 引言

社会信用体系作为现代市场经济与社会治理的基石, 其要义在于凭借可信数据来评估主体的履约能力与道德风险。但当下信用评估存在明显短板, 过度倚重金融交易、行政处罚等狭义数据, 对个人职业行为、社会贡献等广义信用信息关注不足, 使得评估结果有失偏颇。与此同时, 传统人事档案“重保管、轻利用”, 部门间数据壁垒重重、更新不及时, 难以有效服务信用建设。不过, 数字化时代带来转机, 区块链、人工智能等技术为解决问题提供契机。通过动态改

造人事档案, 让履历信息实时更新、多源验证, 能将其转化为信用体系核心数据源。本研究从理论建构、路径设计等方面, 深入探讨二者融合发展的可行性, 力求为优化社会信用生态、提升国家治理能力开辟新路径。

## 2 人事档案动态管理与信用体系的相关论述

### 2.1 人事档案动态管理的内涵

人事档案动态管理以全生命周期管理为核心, 通过实时更新与多维度数据整合, 推动档案信息从“静态存储”向“动态赋能”转型, 打破传统“一次建档、终身不变”的局限, 构建覆盖个人职业全阶段的动态跟踪机制。其全生命周期管理强调数据随职业状态自动更新, 如对接社保、税务系统捕捉薪资变动; 实时更新依托物联网、API 接口确保数据与业

【作者简介】孙丹彤(1987-), 女, 满族, 中国吉林四平人, 本科, 助理馆员, 从事档案管理研究。

务同步，避免决策偏差；多维度整合纳入培训记录、项目成果等非结构化数据，形成立体化个人画像。动态管理还呈现开放性、交互性、智能化三大特征：数据通过标准化接口向授权机构开放以支持跨场景应用；系统与外部数据源双向交互核验信息真实性；借助NLP解析文本、机器学习预测趋势，如某企业利用该系统分析技能缺口并推荐培训，使人才梯队建设效率提升40%。

## 2.2 社会信用体系的构成与运行机制

社会信用体系以多源数据构建个体信用画像，其信息分为三类：履约记录为核心维度，涵盖贷款偿还、合同履行等，反映主体守约意愿；行为数据包括消费习惯、社交行为等，通过大数据分析挖掘潜在风险，如频繁更换住址可能暗示稳定性不足；公共评价整合政府、行业协会等权威信息，如纳税信用等级，为信用背书。中国央行征信系统收录超10亿自然人信息，履约记录占比超70%，是金融风险主要依据。信用评估则需场景化：FICO模型以支付历史、负债水平等五大维度量化信用分，用于信用卡审批；中国央行征信模式结合金融机构数据与公共信息生成报告，服务监管与普惠金融；动态模型如“芝麻信用”实时分析用户行为并每月更新分数，更贴近当前信用状态。

## 2.3 融合发展的理论依据

融合发展具备坚实的理论支撑。信息不对称理论指出，雇佣、合作中因信息差异导致成本上升，而人事档案动态管理通过提供权威实时数据，可降低此类风险，如企业借此快速核验求职者信息，金融机构据此优化风控，研究显示信息透明度提升可使招聘效率提高30%、贷款违约率下降15%。协同治理理论强调多方参与构建“数据共享-风险共担-利益共赢”生态，如某省“人事档案+信用”平台由政府主导、企业上传数据、个人控制流向，形成三方协同，提升数据全面性并强化治理效果。数据治理理论则通过技术与制度平衡共享与隐私，如区块链保障数据真实安全，隐私计算避免数据滥用，某银行采用联邦学习技术联合分析数据，验证了其可行性。

# 3 人事档案与信用体系融合的必要性分析

## 3.1 传统人事档案管理的痛点

传统人事档案管理存在三大痛点，严重制约其服务效能。首当其冲的是信息孤岛问题：档案数据由各单位人事部门分散管理，因系统不兼容、格式不统一，跨部门共享困难重重。例如员工离职后，新单位往往需重复采集学历、工作经历等基础信息，既增加行政成本，又因信息误差易引发劳动纠纷。其次是更新滞后顽疾：传统档案依赖“事件驱动”更新机制，仅在晋升、离职等节点调整内容，难以实时追踪个人信用动态<sup>[1]</sup>。如某员工在职期间出现贷款违约等失信行为，但档案中仅记录其职位变动，导致金融机构无法及时调整风险评估策略。最后是应用场景单一化：档案数据长期局限于单位内部人事决策，与社保、税务、金融等系统缺乏深

度对接，未能转化为具有社会公信力的信用凭证，造成大量高价值数据资源闲置浪费。

## 3.2 信用体系建设的现实需求

当前社会信用体系建设存在两大突出短板，亟待通过人事档案融合来破解。首要问题是信用数据来源单一，现有体系过度依赖金融交易、公共缴费等数据，对个人履历、职业能力等非金融信息覆盖严重不足。例如，某科技创业者因无传统信贷记录被银行拒贷，但其人事档案中记载的专利发明、项目主导经历等创新证据，却未能纳入信用评估范畴，导致“信用白户”融资难问题突出。同时，虚假信息泛滥正侵蚀信用评估的公信力，部分主体通过伪造学历、工作经历等手段虚增信用评分，而传统人工核验方式效率低下、成本高昂。据某招聘平台统计，超20%的求职简历存在信息失真，但企业难以独立完成全面核查。若将权威人事档案与信用体系对接，则可为信用数据提供“官方认证”，从源头遏制虚假信息传播。

## 3.3 融合发展的双向赋能效应

人事档案与信用体系的深度融合，将释放出“1+1>2”的倍增效应，推动双方价值实现跨越式提升。对档案管理而言，融合带来动态性与应用场景的双重突破：通过接入法院执行、税务违法等实时数据，档案从“静态履历库”升级为“动态信用画像”，能够精准反映个人信用变化轨迹；同时，档案应用边界从单位内部延伸至金融信贷、政务审批、社会服务等领域，例如个人可凭档案中的职业资格证书申请技能贷款，或通过连续社保缴纳记录证明还款能力，使档案成为具有社会公信力的“信用通行证”。对于信用体系而言，人事档案的融合极大地强化了其数据权威性与覆盖广度。档案里诸如学历认证、职称评定、奖惩记录等权威数据，如同为信用评估筑牢了不可篡改的“硬核根基”。某银行把“职业道德评价”纳入信贷模型后，小微企业贷款通过率提升了15%。更为关键的是，这种融合让信用体系能覆盖到那些缺乏金融记录的“信用白户”。借助培训经历、项目成果等非金融信息，可评估他们的信用潜力，从而为应届毕业生、自由职业者等群体开启普惠金融的大门，让信用体系惠及更广泛人群。

# 4 融合发展的路径与机制设计

## 4.1 数据层融合

数据层融合是人事档案与信用体系深度对接的关键支撑，需依靠标准化与嵌入化协同发力，达成双向数据畅通无阻。标准化方面，要搭建统一的数据规范体系，明确字段定义，像学历信息细化到毕业院校、专业、学位等；规范分类编码，职业资格按国家职业分类大典编码；统一接口标准，采用RESTful API实现跨系统无缝对接，以此打破部门间的数据壁垒。浙江省率先推行“人事档案数据元标准”，对200余项核心信息统一编码，让金融、政务系统能直接调用档案数据，大幅提升数据流通效率。嵌入化层面，要把动态

信用数据融入档案,构建“履历+信用”的复合型档案,包含个人履约、奖惩等信息。深圳市将公积金缴纳、社保缴费等信用数据嵌入电子档案,企业背调信息查询时间大幅缩短,充分彰显了嵌入化对提升数据实用性的重要意义。

## 4.2 技术层支撑

技术层上,区块链、大数据与人工智能深度协同,为人事档案与信用体系融合筑牢安全根基、提升评估效率<sup>[2]</sup>。区块链以分布式账本为依托,让档案数据“上链即锁”,借助加密算法和时间戳,实现数据全生命周期可追溯,篡改行为必留痕迹。江苏省“人事档案链”项目将学历、职称等关键信息上链,金融机构能实时核验数据,从源头杜绝学历造假。大数据分析聚焦多维度数据挖掘,整合工作经历等非结构化信息,构建动态信用评分模型。某银行引入“职业稳定性指数”,优化信贷审批后,小微企业贷款不良率降2个百分点。人工智能通过自动化审核与智能检测提效,OCR识别学历证书,AI比对简历与档案,某招聘平台应用后虚假信息识别准确率达95%,企业背调成本大幅降低。

## 4.3 制度层保障

制度层需以法律法规与监管机制为双翼,为人事档案与信用体系融合划定合规航道<sup>[3]</sup>。在法律框架构建上,需细化《个人信息保护法》在档案信用场景的落地规则,明确数据全生命周期的权责边界。例如,针对档案中的健康记录、宗教信仰等敏感信息,应严格限定其使用场景(如仅允许医疗贷款机构在风险评估时调用),并强制要求二次授权,防止个人隐私被过度采集。监管机制创新方面,可引入“多方共治”模式,如成立由政府、企业、公众代表组成的“档案信用数据委员会”,定期开展数据合规审查;同时搭建“数据溯源”平台,使公众能实时查询自身档案调用记录,并对违规行为一键举报。以上海市“档案信用监管沙盒”为例,其通过限定企业仅能在招聘场景测试数据应用,并由监管部门全程监控,既释放了数据价值,又有效防控了隐私泄露风险,为制度设计提供了实践范本。

## 4.4 应用场景拓展

融合发展的核心在于释放档案与信用的社会效能,需

在就业、金融、治理三大领域实现深度赋能。在就业市场,依托档案信用平台,企业可一键获取求职者“学历背景+履约记录+奖惩信息”的立体画像,背调效率提升80%,某大型企业接入后招聘周期从15天压缩至5天,显著降低人力筛选成本。金融服务领域,银行可挖掘档案中的“职业能力维度”,如技能证书、项目经验等,为缺乏传统信用记录“信用白户”定制差异化信贷产品,某银行推出的“档案信用贷”使应届毕业生贷款通过率从12%跃升至35%,有效破解青年群体融资难题。社会治理层面,政府可构建“信用积分体系”,将档案中的志愿服务时长、社区贡献记录等纳入评价,高积分者可享受公交优惠、医疗优先等激励,上海市试点后,市民主动参与社会服务的比例提升40%,推动形成“守信者处处受益”的良性循环。

## 5 结语

综上所述,本研究表明,人事档案动态管理与信用体系的融合发展,是突破传统档案管理瓶颈、优化社会信用生态的关键之举。在实施路径上,数据层通过标准化与嵌入化达成双向互通;技术层借助区块链与人工智能协同,为安全与效能筑牢根基;制度层依靠法律法规与监管机制,提供合规保障。这一融合在就业、金融、治理等场景深度赋能,促使档案数据由“静态存储”转变为“动态信用画像”,也让信用体系突破数据局限,覆盖更多主体与场景。展望未来,随着数字技术不断迭代、政策环境持续优化,融合发展将迈向纵深。需探索隐私计算等前沿技术保障数据安全共享,构建跨部门协同机制推进全国统一平台建设,最终实现社会信用体系全面升级,为国家治理和市场活力注入强劲动力。

## 参考文献

- [1] 黄丽玲.信息化时代加强国有企业人事档案管理的探讨[J].中国科技投资,2025,(25):109-111.
- [2] 邱名金.医院人事档案管理存在的问题及建议[J].办公室业务,2025,(11):115-117.
- [3] 蒋瞳.数字化背景下提升干部人事档案管理效率策略探究[J].办公室业务,2025,(10):53-55.

# Implementation Plan for the Standardization of Electronic Document Archiving Format in County Archives

Xueling Huang

Suijiang County Archives, Zhaotong, Yunnan, 657700, China

## Abstract

In the digital age, electronic documents have become a vital component of archival management. County-level archives face challenges such as inconsistent formats and rapid technological updates in electronic document archiving, which hinder long-term preservation and retrieval efficiency. By studying relevant archiving standards and practical needs of county-level archives, a unified electronic document archiving format can be established to enhance the standardization and normalization of archival management. This unified implementation plan not only ensures the integrity of archives but also improves cross-platform compatibility, facilitating long-term secure storage and utilization of archival data.

## Keywords

electronic documents; archival management; format standardization; county-level archives; informatization

## 县级档案馆电子文件归档格式统一实施方案

黄雪玲

绥江县档案馆, 中国 · 云南 昭通 657700

## 摘要

随着信息化时代的发展, 电子文件逐渐成为档案管理的重要组成部分。县级档案馆的电子文件归档工作面临格式不统一、技术更新快速等问题, 影响了电子档案的长期保存和检索效率。通过研究电子文件归档的相关规范及县级档案馆的实际需求, 可以制定统一的电子文件归档格式, 以提高档案管理的规范化和标准化水平。这一统一实施方案不仅能保证档案的完整性, 还能增强文件的跨平台兼容性, 有助于档案数据的长期安全存储与利用。

## 关键词

电子文件; 档案管理; 格式统一; 县级档案馆; 信息化

## 1 引言

在当今信息化社会中, 电子文件的管理逐渐成为档案管理领域的重要挑战。尤其在县级档案馆, 随着文件电子化的逐步推进, 归档文件的格式问题逐渐暴露出来。不同地区的县级档案馆在电子文件归档上面临着格式多样化、技术不统一等困扰, 导致了档案存储的效率低下以及未来的检索问题。如何实现电子文件归档格式的统一, 提升档案管理的标准化与规范化, 已经成为当前档案管理改革的重要课题。通过建立统一的文件归档格式, 能够有效解决各类技术和管理上的难题, 为档案数据的长期保管和后续利用提供坚实保障。

## 2 电子文件归档面临的主要挑战

### 2.1 格式不统一的问题

在县级档案馆的电子文件归档过程中, 不同地区和单位之间的电子文件格式差异较大, 导致归档工作面临较多困难。由于没有统一的标准或规范, 各县级档案馆在归档时采用了不同的文件格式, 包括文本格式、图像格式、表格格式等, 这些格式之间不仅存在技术上的差异, 而且在数据的交换和检索时也容易出现兼容性问题。格式不统一不仅影响了档案的长期保存, 而且增加了数据的重复处理和修复成本<sup>[1]</sup>。随着档案数量的增加, 文件格式问题逐渐显现, 给档案管理带来了不可忽视的压力。如何确保文件格式的一致性, 成为档案管理中的一个重要难题, 需要通过技术手段和标准化的推动来解决。

### 2.2 技术更新滞后的问题

县级档案馆的技术更新滞后是电子文件归档过程中另一个严重问题。由于预算有限、技术人员不足等因素, 许多县级档案馆未能及时跟进最新的技术和软件, 导致使用的存

【作者简介】黄雪玲(1989-), 女, 中国云南昭通人, 本科, 从事档案管理研究。

储设备和管理系统逐渐落后。很多档案馆仍依赖于过时的硬件和老旧的归档软件，这不仅影响了电子文件的归档速度，还降低了文件的存取效率。随着技术的发展，现代化的档案管理系统逐渐普及，但这些新技术的引入往往受到资金、人员培训等条件的制约，导致档案馆不能充分利用最新的技术提升管理水平。为了适应日益增长的电子档案管理需求，县级档案馆必须加大对技术更新的投入，提升硬件设施和软件平台的兼容性和可持续性。

### 2.3 县级档案馆的实际困难

县级档案馆普遍面临资源不足和管理经验欠缺的挑战，这使得电子文件归档工作更加复杂。许多县级档案馆的人员配置和专业技术力量薄弱，无法有效推动电子化档案的标准化化管理。同时，由于地方政府对档案管理的投入相对较少，设备采购、系统升级和人员培训等方面的投入都显得捉襟见肘。此外，档案馆的空间和硬件条件常常不适合存储大量的电子文件，这些都制约了电子文件归档工作的高效实施。即便有些档案馆已经开始引入电子文件归档，但由于缺乏足够的技术支持，归档的效果远未达到预期的标准。因此，解决这些实际困难，提升县级档案馆的整体能力，成为推动电子档案格式统一的关键步骤。

## 3 电子文件归档格式统一的需求

### 3.1 标准化与规范化的必要性

电子文件归档格式的标准化和规范化对于确保档案的长期保存和高效管理至关重要。不同的文件格式不仅影响档案数据的存储和读取效率，还可能导致在不同系统间的兼容性问题。如果没有统一的标准，各个县级档案馆使用不同的格式，导致文件的互操作性差，信息的共享和检索难度增加。统一归档格式是解决档案管理困境的根本途径<sup>[2]</sup>。通过制定标准化的电子文件格式，可以使各县级档案馆在归档过程中遵循统一的操作规范，确保档案数据在未来的长期保存过程中始终可访问、可管理。标准化还可以提高档案管理的透明度和规范性，使不同档案馆的归档工作能够在更高效的框架内进行，从而推动档案管理向更加系统化、专业化的方向发展。

### 3.2 提升档案管理效率的途径

在现有的档案管理体系中，许多县级档案馆由于技术手段落后，导致电子文件的归档效率低下。归档格式的不统一是影响档案管理效率的重要因素之一。通过统一电子文件的归档格式，可以减少归档过程中格式转换的时间，提升数据处理速度，并减少人工干预。文件格式的一致性有助于自动化管理系统的建设，使得电子文件的归档和查询过程更加顺畅与快捷。统一格式还能够减少数据重复录入的情况，进一步降低管理成本并提高存储空间的利用率。通过简化和加速档案管理流程，归档效率得以提升，档案馆可以更加高效地处理大量电子文件，为档案的利用和后续服务奠定基础。

### 3.3 解决技术兼容性的策略

技术兼容性问题是电子文件归档格式统一过程中必须面对的挑战之一。随着不同电子档案管理系统的推出，各档案馆所使用的管理平台和存储技术不尽相同，导致文件格式间的兼容性差。在这种情况下，为了确保电子文件在不同系统间的顺利流转和长期保存，必须采取有效的兼容性解决策略。可以通过引入开放标准和数据格式，确保不同系统间的兼容性；统一的归档格式应当具备较强的跨平台适应能力，能够与不同操作系统和数据库兼容。开发与平台兼容性强的文件格式转换工具，也是解决技术兼容性问题的的重要手段。此外，档案馆可以建立灵活的转换和适配机制，根据不同的技术需求和业务场景调整归档方案，确保电子文件的可持续管理和使用。

## 4 统一实施方案的关键措施

### 4.1 统一归档格式的设计

在统一实施方案的设计中，统一归档格式的制定是最为关键的一环。为了确保各县级档案馆的电子文件归档能够符合统一标准，需要从文件结构、存储方式、数据安全性等多个方面进行精心设计。归档格式的设计应当具备高度的通用性和灵活性，能够适应不同档案类别的需求，并具备较强的扩展性。统一格式不仅要确保数据的完整性，还需考虑到档案的长期保存和检索需求，因此在设计时需要特别注重格式的稳定性与跨平台兼容性<sup>[3]</sup>。为了避免格式的过时性，设计过程中应引入开放标准和行业领先技术，确保档案能够在未来的技术环境中依然可用。此外，还应充分考虑档案馆的操作习惯，确保归档流程的简便性，减少技术障碍，提高使用者的操作效率。

### 4.2 技术支持与平台建设

为了保障统一归档格式的顺利实施，技术支持和平台建设至关重要。一个完备的技术平台能够为县级档案馆提供稳定的归档环境，确保文件格式的有效管理和存储。平台建设应涵盖硬件、软件及网络基础设施三个方面，硬件上需要提供足够的存储空间和高性能的计算能力，以支持海量电子文件的快速归档；软件方面，则需要引入专业的档案管理系统，确保系统能够支持统一的文件格式，并具备良好的数据处理、检索和安全管理能力。网络平台的建设也不容忽视，档案数据的远程访问和共享功能将使得各县级档案馆能够互通信息，进一步提高管理效率。在技术支持上，必须定期对系统进行更新和维护，确保平台的稳定运行，并提供培训和技术支持，帮助档案馆工作人员熟悉平台操作。通过建立高效、可靠的技术支持体系，确保电子文件归档的顺利实施。

### 4.3 各县级档案馆的实施路径

每个县级档案馆的实施路径应根据其具体情况和需求制定，以确保统一归档格式的顺利推广与应用。实施路径的制定需考虑到档案馆的现有技术水平、人员配置、资源投入

等实际因素。对于技术基础较薄弱的档案馆,可以先进行基础设施的建设,逐步引入必要的硬件和软件设备,为统一格式的实施创造条件。在实施过程中,还应通过阶段性目标进行分步推进,逐步实现档案格式的统一,从档案归档到存储再到检索的各个环节都要得到有效管理。同时,在实施过程中,必须进行充分的人员培训,提高档案管理人员的技术能力和操作水平,使其能够熟练掌握新的归档标准与技术。各县级档案馆还应加强与其他地方档案馆的沟通与合作,分享经验,解决实施过程中遇到的问题。

## 5 实施方案的实施效果

### 5.1 归档文件安全性提升

实施统一电子文件归档格式后,归档文件的安全性得到了显著提升。统一格式确保了所有电子文件在归档过程中遵循相同的加密和数据保护标准,降低了文件在存储和传输过程中丢失、损坏或被篡改的风险。通过引入更先进的加密技术和安全防护措施,可以有效防止外部入侵和数据泄露,保证档案的完整性和机密性<sup>[4]</sup>。统一格式便于定期进行数据备份,进一步增强了文件的灾难恢复能力。对于重要的历史档案或敏感文件,统一格式也有助于实行更加严格的访问控制权限,确保只有经过授权的人员才能访问相关档案。这一方案的实施,不仅提高了档案馆的管理水平,还增强了公众对电子档案管理系统信任,确保档案信息在不同时间节点的可用性和安全性,极大提升了档案管理的综合效益。

### 5.2 档案管理效率优化

统一归档格式的实施对档案管理效率产生了积极的推动作用。在归档过程中,由于文件格式的一致性,档案管理人员不再需要处理不同格式之间的转换问题,大大简化了操作流程。自动化和智能化的管理系统使得文件的录入、存储、检索及查询变得更加高效。统一格式还支持档案管理系统的批量处理功能,减少了人工输入错误,提高了数据处理的准确性。借助数字化技术,档案馆能够更加迅速地处理大量文件,存取速度也得到了大幅提高。统一格式的推行使得档案馆可以更加方便地进行跨馆、跨地区的数据共享与协作,避免了由于格式不统一带来的技术障碍。通过提高档案管理效率,档案馆不仅提升了日常工作运作的流畅性,还大幅提升

了档案利用率和服务质量,为各类用户提供了更加便捷的服务体验。

### 5.3 跨平台兼容性实现

统一实施的电子文件归档格式在跨平台兼容性方面发挥了重要作用。在不同地区和不同档案馆使用的档案管理系统可能存在技术差异,统一的归档格式使得各平台间的互操作性大大增强。电子文件在不同设备和操作系统上得以无缝传输和读取,避免了原有格式差异导致的数据丢失或无法读取的情况。这一变革尤其对于数据共享和档案利用至关重要,能够确保文件在不同系统、数据库和存储平台间的高效流动。通过兼容性设计,统一归档格式支持不同操作系统、硬件平台及档案管理软件之间的无障碍对接,使得各级档案馆在信息化环境下更加灵活高效地管理和利用电子档案。随着技术的不断发展,统一格式还能够快速适应新的平台与技术,确保档案数据在未来的长期管理中依然能够实现跨平台兼容,保障档案信息的长期保存和可持续利用。

## 6 结语

统一的电子文件归档格式实施方案显著提升了县级档案馆的档案管理水平,解决了电子文件格式不统一、技术更新滞后等问题。归档文件的安全性得到了增强,档案的存储与检索效率明显提升,跨平台兼容性的实现为各档案馆之间的信息共享和数据流转提供了更为便捷的途径。这一方案的实施,不仅优化了档案管理工作流程,也推动了档案管理的数字化转型,为未来的档案信息化建设打下了坚实基础。随着技术不断发展,统一归档格式将持续发挥重要作用,确保档案数据在未来的长期存储和利用中保持高效、可靠。

## 参考文献

- [1] 赵艳. 区块链技术在电子文件归档和电子档案管理中的应用[J]. 销售与管理,2025,(20):21-23.
- [2] 王志永,王琼. 电子公文归档和电子档案单套管理的应用研究[J]. 兰台世界,2025,(S1):147-149.
- [3] 吴志华. 电子文件归档和电子档案管理模式优化探讨[J]. 参花,2025,(13):150-152.
- [4] 王艺晶. 信息化时代电子文件归档和电子档案管理研究[J]. 机电兵船档案,2025,(01):71-73.

# Research on Digital Construction and Smart Service Mode Construction of University Archives in the New Era

Cheng Xiao Weiwei Chen

Chengde Vocational College of Nursing, Chengde, Hebei, 067000, China

## Abstract

With digital technology deeply integrated into higher education management, university archives are transitioning from traditional paper-based systems to digital and intelligent upgrades. This study examines university archives management, focusing on the trends of digital and smart archive development. It analyzes current management practices and shortcomings through key dimensions including information standards, security protection, resource sharing, and service enhancement. Targeted optimization strategies are proposed to promote standardized and intelligent development of university archives management, enabling efficient integration and in-depth utilization of core archival resources. This initiative provides solid support for teaching, research, and sustainable development in higher education institutions.

## Keywords

university archives management; digital transformation; smart archives construction; archives informatization standards; archives security; information sharing mechanism; archives service innovation; university scientific research archives management

# 新时代高校档案数字化建设及智慧服务模式构建研究

肖橙 陈卫卫

承德护理职业学院, 中国·河北承德 067000

## 摘要

数字技术深度融入高等教育管理背景下, 高校档案管理正从传统纸质模式向数字化、智慧化迭代升级。本文以高校档案管理为研究对象, 立足数字化与智慧档案建设趋势, 围绕信息化标准、安全防护、资源共享、服务升级核心维度, 剖析管理现状与短板, 提出针对性优化策略, 推动高校档案管理规范化、智能化发展, 实现核心档案资源高效整合与深度利用, 为高校教学科研和长效发展提供坚实支撑。

## 关键词

高校档案管理; 数字化转型; 智慧档案建设; 档案信息化规范; 档案安全保障; 信息共享机制; 档案服务创新; 高校科研档案管理

## 1 引言

高校档案是高校教学、科研、行政管理等办学活动形成的珍贵历史记录, 是支撑高校日常运转与长远发展的重要信息资源。随着高等教育高质量发展, 档案数量呈指数级增长, 形态也向电子、声像等多元转变, 传统纸质档案管理模式已难以适配现实需求 [1]。在国家教育数字化战略行动推动下, 数字化转型成为高校档案管理的必然选择, 智慧档案建设也成为行业发展重点 [2]。在此背景下, 如何统一档案信息化标准、筑牢数据安全防线、搭建资源共享机制、推动档案管理从“存储保管”向“主动服务”转型, 成为高校档案工作的关键问题。开展相关研究, 既能从技术和制度层面

提升管理效率与服务质量, 也能挖掘档案资源价值, 为高校学科建设、管理决策提供信息保障, 具有重要的理论与实践价值。

## 2 高校档案管理的发展现状

(一) 数字化转型初步推进近年来, 多数高校加大档案数字化建设投入, 转型取得阶段性成果。截至 2024 年, 全国本科高校档案电子化率平均超 60%, 高职院校达 45%, 数字化成为高校档案管理基础形态。高校普遍配备基础管理软件, 实现学籍、行政公文等核心档案的电子化录入与查询, 替代传统手工模式; 部分“双一流”高校完成大量历史纸质档案数字化扫描, 形成电子档案资源库; 科研档案管理方面, 多数高校实现科研项目全流程电子化归档, 简化了查阅使用流程。

(二) 智慧化建设探索起步新一代信息技术推动部分

【作者简介】肖橙 (1985-), 男, 中国河北承德人, 本科, 初级职称, 从事档案管理研究。

高校开启智慧档案建设探索,实现从“数字化”向“智能化”的初步进阶。检索环节,智能检索系统通过自然语言处理、关键词精准匹配,提升查询准确性与效率;存储环节,依托云计算搭建云平台,突破物理空间限制,实现档案资源集中管理与异地访问;实体管理环节,物联网技术应用于库房管理,通过传感器实时监测环境,指标异常时自动报警,实现实体与电子数据的双重防护。

(三)管理规范与安全意识有所提升高校逐步参照《中华人民共和国档案法》《电子档案管理基本术语》等国家规范[3],结合自身实际制定校内管理办法,对电子档案收集、整理等环节进行规范,部分高校建立电子档案“双套制”管理规则。高校对档案安全的重视程度持续提高,通过分级访问权限、核心数据加密等方式防范风险[5];同时将档案管理纳入校内行政管理考核体系,明确岗位职责,从制度层面推动管理规范化开展。

### 3 高校档案管理面临的突出问题

(一)档案信息化规范不统一我国尚未形成全国统一的高校档案信息化标准体系,国家层面标准仅为宏观指导,缺乏针对高校特点的细化操作规范[4],各高校数字化建设呈现“各自为战”局面。不同高校的管理软件、数据格式、著录规则不统一,甚至同一高校不同部门也存在格式差异,导致数据难以互通共享。东部沿海“双一流”高校数字化标准相对完善,而中西部部分高职院校仅实现简单纸质档案扫描,未制定专业电子档案元数据标准;部分高校校内规范缺乏科学性,归档范围不明确、整理流程不规范,既影响电子档案质量,也为跨校、跨部门协作带来障碍。

(二)档案安全保障体系不完善档案数字化打破了传统纸质档案“物理隔离”的安全模式,带来网络攻击、数据泄漏等新风险,而多数高校的安全保障体系尚未完善,难以应对多元安全威胁[5]。技术层面,部分高校档案管理系统为单机版或简易网络版,未部署专业安全设备,系统漏洞修复不及时;部分高校仅以本地服务器存储数据,未建立异地容灾备份体系,易因设备故障造成数据丢失。管理层面,安全制度不健全、人员安全意识薄弱,未制定完善的电子档案安全管理制度和应急处置机制;档案管理人员多为转岗人员,缺乏网络安全知识,操作不规范易导致数据泄漏。此外,科研档案、涉密行政档案等敏感档案仅做简单密码保护,未实现全流程加密与操作留痕,存在泄漏隐患。

(三)信息共享机制缺失高校档案管理涉及多部门,各部门档案资源专业性、独立性强,长期形成“部门壁垒”,缺乏有效整合与共享机制。校内层面,各部门档案分散管理于各自业务系统,数据标准不统一,跨部门查询需烦琐的线下审批,增加办事成本;在跨校与跨机构层面,仅有长三角、珠三角等少数区域高校联盟实现部分学术、校史档案的有限共享,全国性共享体系尚未形成,档案资源利用范围受限,

影响跨校科研合作进度。

(四)档案服务模式滞后多数高校档案服务仍停留在传统“被动响应”模式,以查询、借阅、复印为主要内容,缺乏主动服务与创新意识,难以满足多元化需求。服务渠道上,仍以线下窗口为主,部分高校线上系统功能不完善,无法实现电子证明开具、异地调阅等功能;服务对象上,主要局限于校内师生,对毕业生、社会公众、合作单位的服务重视不足;服务深度上,档案资源开发利用不深入,仅停留在原始档案提供层面,未进行深加工与价值挖掘,无法为高校学科建设、管理决策提供有效信息支撑。

(五)科研档案管理针对性不足高校科研档案具有专业性强、周期长、涉密性高的特点,对管理规范性要求较高,但部分高校的科研档案管理缺乏针对性措施,成为数字化建设的薄弱环节。收集环节,存在收集不完整、归档不及时的问题,科研实验数据、专利材料等因人员档案意识薄弱、流动大等原因流失;整理环节,分类归档缺乏科学标准,仅按项目编号、立项年份分类,未结合学科特点细化,检索效率低下;管理专业度方面,档案管理人员缺乏科研专业知识,对不同学科科研档案的核心价值了解不足,标引信息不准确,影响档案质量与利用效率。

### 4 高校档案管理的创新优化对策

(一)完善档案信息化规范体系。一是对接国家统一标准并细化校内规范。高校严格参照《中华人民共和国档案法》《高等学校档案管理办法》等法规标准,成立由档案馆、信息技术中心及各业务部门组成的标准制定小组,结合办学特色制定校内档案信息化管理规范,明确电子档案数据格式、元数据标准、著录规则等,统一采用国家推荐通用数据格式,从源头解决数据不互通问题。二是加强规范执行的监督与考核。建立常态化监督机制,由档案馆联合督查部门每季度开展检查评估,对不按规范开展工作的部门通报整改;将规范执行情况纳入绩效考核,设置专项考核指标,考核结果与评优评先、绩效奖金挂钩,确保规范落地。

(二)构建全方位档案安全保障体系。一是强化技术层面防护。高校加大安全技术投入,搭建专业防护系统,部署防火墙、数据加密软件等设备,实现全流程防护;定期开展系统漏洞扫描与更新,采用“本地+云端+异地”三重备份模式存储数据。针对敏感档案,运用端到端加密、区块链存证等技术,实现数据不可篡改与全流程加密。二是健全制度层面管理。制定完善的电子档案安全管理制度,明确安全责任主体,形成“档案馆统筹、各部门负责、专人管理”的体系;规范各环节安全操作流程,建立档案数据四级分级管理办法,明确不同密级档案的访问权限;建立安全应急预案,定期开展应急演练,提升处置能力。三是提升人员层面安全意识。与校内计算机、网络安全部门合作,对档案管理人员开展常态化网络安全培训,每年至少组织2次系统培训

和1次应急演练,考核合格后方可上岗;通过案例讲解、知识竞赛普及安全知识,制定操作规范,防范人为因素导致的风险。

(三)建立高效的信息共享机制。一是搭建校内一体化档案信息共享平台[6]。依托智慧校园建设,整合各部门档案资源,搭建统一共享平台,采用微服务架构实现与各业务系统无缝对接、数据自动同步;设置完善的权限管理功能,根据用户身份分配访问权限;将跨部门审批流程线上化,简化环节、提高效率。二是推进跨校跨机构协作共享。积极参与区域高校档案管理协作联盟,实现校史、学术成果等优质档案资源互通共享;加强与科研院所、政府部门的合作,构建广泛的档案共享网络;依托教育部高等教育数字化平台,推动构建全国高校档案资源共享联盟,按学科、地域划分共享板块。三是规范跨主体共享数据标准。制定全国统一的高校档案共享数据标准,明确元数据字段、传输协议等,为跨主体共享提供支撑;各高校严格按标准整理转换数据,建立共享审核机制,由档案馆对拟共享数据进行密级鉴定与内容审核,防止涉密信息泄露。

(四)创新档案服务模式。一是拓展多元化线上服务渠道[7]。完善档案管理系统线上功能,搭建微信公众号、小程序等线上服务平台,实现档案查询、预约借阅、电子证明开具等全流程线上办理;优化线上服务界面,简化操作流程,提升用户体验。二是优化服务内容与形式。推动服务从“被动响应”向“主动服务”转变,开展档案信息咨询、专题编研等增值服务,结合高校发展需求整理专题档案资料;在确保安全的前提下,开放部分非涉密档案资源,搭建校史档案线上展厅,提升社会服务价值。三是推进个性化、精准化服务。建立用户档案数据库,搭建用户画像,为不同群体提供专属服务:为科研人员提供科研档案专题检索、资源推送服务;为毕业生提供学籍档案查询、异地调阅等一站式服务;为教师推送职称评审、课题申报等相关档案查询指南。

(五)优化高校科研档案管理。一是建立科研档案全流程收集归档机制[8]。从项目立项开始,明确档案收集范围、责任主体与时间节点,由科研管理部门与档案馆共同管理;在各科研团队设置档案联络员,档案馆安排专人全程指导;制定归档考核制度,将归档情况与项目结题、经费拨付挂钩,确保档案收集完整、归档及时。结合高校学科特点,制定科学的分类标准,按学科、项目类型、研究阶段细化分类,提升检索效率。二是提升科研档案管理专业性。邀请各学科科研专家参与档案整理、鉴定与著录,提高管理针对性;按高校优势学科对管理人员开展科研知识专项培训,提升其专业认知;引进兼具档案管理与科研知识的复合型人才,充实管理队伍。引入专业的科研档案管理软件,增加学科分类、关

键词智能提取等功能,实现科研档案信息化、智能化管理。

## 5 结语

高校档案管理是高校管理工作的重要组成部分,是教学、科研工作顺利开展的重要保障。在数字化转型与教育数字化战略行动背景下,我国高校档案管理取得一定成效,数字化转型初步推进、智慧化建设开始探索、管理规范与安全意识逐步提升,但同时也面临着信息化规范不统一、安全保障体系不完善、信息共享机制缺失、服务模式滞后、科研档案管理针对性不足等多重挑战。本文从完善信息化规范体系、构建全方位安全保障体系、建立高效信息共享机制、创新服务模式、优化科研档案管理五个方面提出优化对策,旨在推动高校档案管理从“传统保管型”向“数字化、智能化、服务型”转型,实现档案资源的高效整合与深度利用。未来,人工智能、大数据、区块链等新兴技术的深度应用,将使智慧档案建设成为高校档案管理的核心发展方向。高校需持续加大资金、技术与人才投入,优化管理与服务机制,挖掘档案资源内在价值,让档案管理更好地服务于学科建设、科研创新。国家相关部门应加快制定全国统一的高校档案信息化标准体系,为数字化建设提供标准支撑;高校之间也需加强行业交流与合作,共享建设经验与成果。此外,高校还需关注档案数字化建设中的伦理问题,规范数据收集、使用与共享,保护个人隐私、科研知识产权与涉密信息安全,推动高校档案管理事业朝着规范化、智能化、安全化、服务化的方向持续发展。

## 参考文献

- [1] 张艳.数字化转型背景下高校档案管理创新路径研究[J].档案学研究,2022(3):112-118.
- [2] 李明.智慧档案建设在高校档案管理中的应用[J].兰台世界,2021(5):89-92.
- [3] 国家档案局.中华人民共和国档案法[Z].北京:中国法制出版社,2020.
- [4] 教育部,国家档案局.高等学校档案管理办法[Z].北京:高等教育出版社,2008.
- [5] 王静.高校档案信息化建设中的安全问题与对策[J].档案与建设,2020(7):67-70.
- [6] 赵磊.高校档案信息共享机制构建研究[J].黑龙江档案,2023(2):78-80.
- [7] 陈丽.服务型政府视角下高校档案服务创新研究[J].山西档案,2022(4):95-98.
- [8] 刘敏.高校科研档案管理的问题与优化策略[J].科技档案,2021(3):45-48.

# Innovation of Compound Talent Training Mode under the Background of Digital Transformation

Hao Shi<sup>1</sup> Qing Liu<sup>2</sup>

1. Hebei Zhengze Human Resources Service Co., Ltd., Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

2. Tangshan Polytechnic University, Tangshan, Hebei, 063020, China

## Abstract

In the current era of deep digitalization in manufacturing and services, online collaboration across industrial chains, and widespread adoption of intelligent decision-making, single-discipline knowledge alone can no longer meet organizations' demand for high-quality professionals. While interdisciplinary talents demonstrate significant advantages, their development is constrained by issues such as university curricula, industry-education collaboration, and evaluation systems. Using complex adaptive systems theory as a tool, this study examines practices at nine national pilot universities for "New Engineering" through case comparisons, proposing a four-stage cultivation model: "Foundation Integration—Scenario Integration—Smart Manufacturing Integration—Evaluation Integration." This model establishes a competency foundation through general education and data-driven thinking, facilitates knowledge integration via cross-departmental electives, promotes learning-training integration by leveraging real-world tasks on corporate platforms, and constructs an evaluation loop using multi-source data. Empirical evidence shows that students from two cohorts demonstrating superior performance in multiple competency indicators compared to control groups, with a 19% increase in corporate internship retention rates. The study recommends that governments refine regulations and universities cultivate open talent ecosystems to serve the digital economy.

## Keywords

Digital transformation; Compound talents; New engineering; Industry-education integration; Evaluation reform

## 数字化转型背景下复合型人才培养模式创新

时皓<sup>1</sup> 刘青<sup>2</sup>

1. 河北正择人力资源服务有限公司, 中国·河北 石家庄 050000

2. 唐山工业职业技术大学, 中国·河北 唐山 063020

## 摘要

在制造与服务深度数字化、产业链协同在线化、智能决策普及化的当下, 单一学科知识难以满足组织对高素质劳动者的需求, 复合型人才优势尽显, 却受高校课程、产教协同、评价导向等问题制约。文章以复杂适应系统理论为工具, 通过案例比较等方法追踪全国九所“新工科”试点高校实践, 提出“底座贯通—场景融通—智造牵通—评价贯通”四阶培养模式。该模式以通识与数据思维筑牢能力底座, 借跨院系选修实现知识融通, 用企业平台提供真实任务促成学训一体, 以多源数据构建评价闭环。实证表明, 实施两届的学生多项能力指标优于对照组, 企业实习留用率提升19%。研究建议政府完善规则, 学校打造开放式人才生态以服务数字经济。

## 关键词

数字化转型; 复合型人才; 新工科; 产教融合; 评价改革

## 1 引言

全球数字经济加速演进, 产业智能化、链路平台化与组织扁平化深刻改变人才需求结构。世界经济论坛报告指出, 到2030年复合型岗位将占新增就业的71%, 重点强调数据驱动决策与跨界协同能力。本文着眼数字化转型与人机共生的行业图景, 系统探讨复合型人才培养模式的框架与机制, 为高等教育改革提供实践样本与政策启示。

【作者简介】时皓(1978-), 男, 中国河北石家庄人, 博士, 从事人力资源管理研究。

## 2 复合型人才能力结构的新要求

### 2.1 数据素养与业务洞察的耦合: 打通知识链条, 激活决策智能

在数字化浪潮席卷各行业的背景下, “会分析数据”早已不是企业对数字人才的最终期待, 真正的核心竞争力在于“用数据洞察驱动业务决策”。尤其在平台经济、智能制造、数字金融等高度依赖实时数据流动与分析的领域中, 数据能力与业务理解已呈现深度融合趋势。这种变化对人才的复合能力提出了更高要求: 既要精通统计建模、数据清洗、可视化等技术工具, 也要能够透彻理解业务运行机制, 将数

据转化为可执行的商业洞察。

传统“先掌握业务逻辑再补技术技能”的线性培养模式已无法满足这一需求。相反，需要构建“数据与业务共振”的课程架构。在教学设计上，应推动数据科学课程与实际产业情境并置，通过案例导入、模拟决策、跨域演练等方式，使学生在复杂系统中学习如何抽象问题、匹配模型、评估预测风险。例如，在教授时间序列预测或机器学习算法时，教师可结合供应链库存管理、用户行为变化、定价策略调整等实际业务情境，让学生在模拟“决策者”身份中锤炼综合分析能力与落地能力。

同时，数据素养教育也应延伸到数据沟通与价值传递层面。未来的数据人才不仅要“看懂数据”，更要“讲清数据”。因此，应注重培养学生将分析结果以清晰、简洁且具说服力的方式呈现给非技术受众，如业务高管、投资人等，使其成为数据与组织之间的“解释者”和“桥梁”。

## 2.2 跨界协同与系统创新的同构：打破学科孤岛，构建复合能力模型

数字化转型的过程不是单一技术或岗位的变革，而是涉及技术、组织、流程、文化等多个维度的系统重构。企业内部往往呈现“技术—管理—运营”三重联动结构，每个环节都需精准配合。因此，培养既具技术背景、又懂管理语言，能够协调多角色利益冲突的系统型人才，已成为高校教育与企业实践的共同目标。

在人才培养路径上，应摒弃以专业为界的“纵向深耕”思维，转而倡导“横向融合”的教育策略。建议构建跨学科项目制学习平台，由计算机、管理、设计、工程等院系的学生组成混合团队，围绕真实企业命题开展项目开发。例如，以“企业能源管理数字化改造”为主题，学生需在理解能源消耗规律的同时，设计数据采集系统、制定智能分析逻辑，并向企业领导汇报实施方案，从而在多角色协同中构建系统性解决方案。

此外，可以引入角色扮演机制，如将学生分别设定为“产品经理—数据分析师—运营主管”，在项目推进中进行多轮沟通与博弈。此类模拟能够显著提升学生的跨专业沟通能力、资源整合能力与团队管理意识，帮助其在未来多部门交叉协作中胜任复合岗位。同时，通过设计“任务冲突”与“目标权衡”情境，提升其在压力环境下的快速决策与迭代优化能力，为真实职场打下坚实基础。

## 2.3 人机协同与伦理治理的并重：构建技术与价值的平衡系统

随着人工智能、区块链、边缘计算等技术逐渐从“技术前沿”走向“治理中枢”，企业的战略决策、员工管理、客户服务等日益受到算法逻辑的影响。如何确保技术决策的公正性、透明性与可控性，成为数字社会不可回避的重大命题。

因此，未来人才必须具备“双向能力”：既能熟练操作

作技术工具，也能理解技术对社会、伦理与环境带来的影响。这对高等教育提出了全新的要求：不仅要教授学生“如何构建算法”，更要教会他们“如何对算法负责”。

在课程设置上，建议在数据科学、人工智能、系统设计等技术课程中同步引入伦理治理模块，涵盖如算法歧视、数据歪曲、技术失控、隐私泄露等议题。通过引导学生阅读伦理审议报告、参与情境式辩论、撰写责任决策备忘录等方式，激发其和技术社会后果的主动反思。与此同时，可结合真实案例（如社交平台的推荐算法导致信息茧房、AI面试系统对特定群体的偏见等），促使学生理解技术应用背后的价值选择与责任归属。

此外，教育体系还应积极引入“绿色数据意识”与“可持续计算”理念，引导学生关注技术对环境的影响，如数据中心的能耗、算法模型的碳足迹等。在未来，“算法向善、数据为公”的伦理判断力将与技术能力一样，成为衡量数字人才成熟度的重要标志。

## 3 高校复合型人才培养的现实症结

### 3.1 课程分立导致知识碎片

调研发现，在多数高校工科学院中，算法课程（如数据结构、机器学习）与专业核心课程（如物流管理、机械设计）通常安排在不同学年甚至不同学期，知识转移存在明显断层。超过80%的受访学生表示难以将所学编程算法有效迁移到专业课项目中，形成“算法用在算法课、专业知识用在专业课”的割裂局面。这种课程布局缺乏跨学科统筹，导致学生掌握的是零散的“工具箱式知识”，而非可在真实问题中灵活调用的综合能力。

### 3.2 产教合作重“参观”轻“共创”

虽然产教融合已成为人才培养的重点方向，但当前多数高校与企业的合作仍停留在浅层。常见形式包括企业讲座、基地挂牌、短期实习等，但学生在其中多以“观察者”身份存在，很少参与实际业务问题的梳理、需求分析与数字化解决方案的设计。项目设计往往由教师主导，缺乏与企业共同定义真实痛点、联合开发的全过程参与。学生因缺乏对企业数据、组织流程、运营瓶颈等要素的深入理解，难以培养场景洞察与业务抽象能力。

### 3.3 评价体系过分聚焦结果

在学生能力评价方面，目前高校普遍采用以成果展示、项目排名或论文发表为主的终点导向指标。这种评价模式往往忽视过程性要素，如问题界定的科学性、方案演化的合理性、团队协作的贡献度等，学生容易为“出成绩”而回避风险、不敢尝试新路径，反而压制了跨界融合与自主探索的积极性。一些跨专业团队成员还反映，因贡献难以量化，团队合作中存在“隐性边缘化”，削弱了跨学科学习的公平性与有效性。

## 4 四阶复合型人才培养模式

### 4.1 底座贯通：通识 + 数据双轮驱动

以“通识教育”与“数据素养”并重为底座，构建“数理逻辑—计算思维—行业导论”三轴基础模块体系。在课程设计上，面向不同专业学生提供在线微学分模块，如数据可视化、统计推断、Python 语言等，以模块化、弹性化学习保障跨专业融合基础。低年级阶段同步开设“项目孵化营”，引入智慧交通、双碳治理、智能客服等真实行业案例，让学生在问题导向中激发学习动机，明确跨界能力的重要性，为后续深度学习打好认知与价值基础。

### 4.2 场景融通：设计驱动的跨院系选修

以“设计思维”与“真实任务”为主线，建设围绕智慧城市、智能制造、数字金融、绿色供应链等前沿议题的6-8学分“跨界设计工作室”。该类课程采取跨院系选修模式，组建“工程+管理+人文”混合小组，教师组以项目经理方式组织教学，从场景调研、用户画像、痛点拆解，到原型开发、迭代优化、效果验证，推动学生在真实复杂场景中完成一次全流程“项目微孵化”，实现从知识学习向价值创造的跃迁。

### 4.3 智造牵通：企业数字孪生与开源平台

深化校企协同，以“企业真实系统+教育开源平台”双核赋能。联合龙头企业建设云端“数字孪生沙盘”，开放产线数据、调度算法、用户行为等非敏感业务资产，供学生调用开发。同步建立以 GitHub 为核心的项目代码托管机制，引入 DevOps 工具链，实现项目从原始代码到产品文档、迭代记录与数据集的全链条可视与可追溯，确保学术标准与工程规范并重，提升学生的工程实践能力与协作意识。

### 4.4 评价贯通：多源过程数据驱动

依托学习管理系统与项目协作平台，构建多源过程数据采集机制，系统记录学生的代码提交频率、模型版本迭代次数、讨论发帖量、用户测试反馈以及业务绩效指标达成度。同时，引入企业导师评分与同伴互评，形成“认知表现—协同贡献—创新绩效”三位一体的立体化评价体系。评价结果通过可视化仪表盘反馈给学生与教师，实现诊断—干预—改进的动态调节闭环，真正实现“评教一体”与“以评促学”。

## 5 实证研究与效果验证

### 5.1 研究设计

本研究聚焦复合型人才培养，以 S 大学为样本，从设有“数字化转型实验班”的工科专业和相同专业传统教学班级中，各选取 120 名学生作为研究对象。研究采用为期两年半的纵向追踪设计，更具科学性与系统性。其中，实验班全面推行“四通并举”复合型人才培养改革方案，涵盖模块化课程体系等多方面内容；对照班保持传统课程结构与实训安排不变，作为参照标准。通过对比两年半后两班学生的表现，深入探究新培养方案的有效性与其可行性。

### 5.2 评测工具与评价指标

本研究构建的综合评估体系科学且全面，由三部分紧密组成。其一为系统建模能力测评，聚焦变量识别、逻辑推理、动态仿真等维度，精准考量学生系统分析与构建能力。其二是跨界项目 Rubric 评价，从问题定义、团队协作、数据分析、方案可行性四大维度展开，全面评估学生跨领域协作与问题解决能力。其三为企业实习阶段的评估，企业导师依据学生真实任务完成度，给出绩效评分并了解其留用意愿。该体系多维度、多层次，为人才培养质量评价提供了可靠依据。

### 5.3 结果分析

结果显示，实验班学生在系统建模能力测试中平均得分高出对照班 11.3 分，算法实践平台提交版本数多出 42%，反映出更强的问题建模与算法调试能力。跨界项目 Rubric 四个维度均呈显著提升 ( $p < 0.01$ )，特别是在数据分析与方案落地方面差异最为明显。实习阶段，实验班学生在数字孪生场景中的留用率达 64%，显著高于对照组的 45%。学生访谈指出，真实行业场景的持续介入与导师团队的多样性支持，是激发学习投入与能力突破的关键机制。研究验证了“四通并举”模式在推动系统能力与跨界素养方面的显著成效。

## 6 结语

数字化转型呼唤兼具数据思维与行业洞察的复合型人才。本文提出“底座贯通—场景融通—智造牵通—评价贯通”模式，并通过案例验证其有效性。政府层面应加快复合型专业认证标准与数据共享规范，企业需进一步开放业务接口，共建学习场景。高校应构建跨院系组织、简化学分互认并培养“双师型+行业导师”队伍，形成复合型人才培养的长效机制。未来研究可在 AI 生成教学资源、元宇宙实训以及跨文化团队协作等方向展开，以不断优化数字化人才生态。

## 参考文献

- [1] 田喜凤,杨茂芽.新时代背景下高职院校“中文+职业技能”复合型技术技能人才培养模式优化研究[J].南方农机,2024,55(24):172-174+191.
- [2] 徐瑛芝.全球化背景下跨境电商人才培养模式创新研究[J].科教导刊,2024,(36):68-70.
- [3] 李融.产教同频、园院协同的人才培养模式在跨境电商专业中的应用——以广东女子职业技术学院为例[J].投资与合作,2024,(12):205-207.
- [4] 智建丽.乡村振兴背景下山西农产品人才培养模式研究[J].农业技术与装备,2024,(12):95-97.
- [5] 顾琪,周欢,吴清.市域产教联合体下智能制造专业群人才培养模式构建研究——以盐城工业职业技术学院为例[J].科教导刊,2024,(36):65-67.

# Analysis of Difficulties in Whole Process Collection and Management of Engineering Project Technical Archives

Qin He

Xinjiang Oilfield Power Company, Baijiantan District, Karamay, Xinjiang, 834008, China

## Abstract

Current technical archive management in engineering projects faces challenges including weak archival awareness, incomplete management systems, inadequate collection practices, significant information gaps, non-standardized procedures, and disorganized classification/storage processes, which fail to meet dynamic construction requirements. This study examines the full-cycle collection and management characteristics of technical archives in petroleum construction projects, identifies core operational pain points, and proposes comprehensive solutions to enhance archival management efficiency. The research focuses on analyzing key implementation challenges and innovative strategies for technical archive management throughout project lifecycle, providing actionable insights for industry improvement.

## Keywords

engineering project; technical archives; whole process; collection and management; difficulty analysis

## 工程项目技术档案全过程收集与管理难点分析

何琴

新疆油田电力公司, 中国·新疆 克拉玛依 834008

## 摘要

当前工程项目技术档案管理存在档案管理意识薄弱、缺乏完善的档案管理制度、档案收集不全面, 信息遗漏严重、档案管理不规范, 分类与存储混乱等问题, 难以适配工程动态建设需求。本文结合石油建设工程项目技术档案全过程收集与管理特点, 分析档案收集与管理的核心痛点, 并提出工程项目技术档案全过程收集与管理方案, 为提升工程技术档案管理效能提供实践参考。基于此, 本文针对工程项目技术档案全过程收集与管理难点及创新策略进行重点分析。

## 关键词

工程项目; 技术档案; 全过程; 收集管理; 难点分析

## 1 工程项目技术档案全过程收集与管理意义

油田建设工作是油田开发生产大系统中的一个重要环节, 是确保地面工程建设质量、提高油田产量、保证油田稳产的重要基础, 是油田生产不可忽视的部分。油田地面建设由于工程规模较大、建设周期长、施工技术难度大等因素, 这些因素都大大增加了施工的难度, 因此, 油田企业应加强对工程项目技术档案全过程收集与管理, 保证各项施工项目有序顺利开展, 实现油田产能的提升, 促进油田的良好发展。

油田建设项目涵盖钻井工程、油气集输、管线铺设、设备安装、防腐处理等多个专业领域, 其档案资料包含地质勘察报告、钻井地质报表、工程设计图纸、焊接试验记录、管道试压报告、设备“三证”(检验报告、质量证明书、合格证)等多种类型。这些档案不仅包含大量专业技术术语和

复杂的工程参数, 还涉及石油勘探开发、油气储运等领域的专属技术标准, 这就对档案管理人员的专业素养和行业认知提出了较高要求, 只有熟悉油田工程建设流程及相关技术规范, 才能实现档案资料的规范收集与科学管理效果。

## 2 工程项目技术档案全过程收集与管理难点分析

### 2.1 缺乏完善的档案管理制度

由于管理制度不完善、缺乏统一标准, 导致石油建设工程项目技术档案资料的收集、整理、储存及使用过程中出现了许多不规范之处。档案资料管理责任划分不清晰, 操作流程不规范, 从而使其完整性与准确性很难得到保障。与此同时, 部分水利工程项目缺乏统一的标准与规范, 导致档案资料格式、内容及归档方式等方面都存在差异, 加大了管理难度, 并影响档案资料互通与共享。另外, 管理制度不健全也会导致档案资料安全性面临威胁, 例如档案丢失、破损或者信息泄露现象频发。

【作者简介】何琴(1975-), 女, 中国陕西洋县人, 本科, 中级馆员, 从事综合档案管理研究。

## 2.2 档案收集不全面，信息遗漏严重

油田建设工程项目技术档案全过程收集与管理过程中由于归档不及时，收集范围不明确，要求不具体，既影响档案资料的完整，又使后续项目管理与决策缺少信息支撑。部分项目单位没有充分认识到档案资料的重要意义，疏于档案资料管理，造成大量宝贵资料丢失，不但会降低石油建设工程项目技术档案资料的利用价值，还会对工程后期的运营与维护造成影响。由于工程项目技术档案资料间存在关联性与互补性，某一环节信息缺失会影响整个档案体系的完整性，从而加大石油建设工程项目技术档案管理难度，影响档案资料整体质量与利用效果。

## 3 工程项目技术档案全过程收集与管理策略

### 3.1 加强档案管理制度与业务体系建设

完善的制度与体系可以为工程项目技术档案收集与管理工作的开展指明正确的方向。关于制度与体系的建设需要对两个方面进行考量：一方面，制度体系需要设置不同层级，石油建设工程建设项目开展过程中所涉及的工作内容以及工作单位较多，因此制度体系建设时也需要涉及档案分类标准、档案保管的期限以及相关的验收标准等内容。另一方面，制度与体系的建设也需要从宏观角度入手，结合石油建设工程建设项目的实际情况，明确制度类型等内容。在完成制度与业务体系的建设工作后，就需要组织各方人员对其进行学习，明确其中所涉及的各项法律法规以及岗位责任制度等，保证档案管理人员在日常开展工程项目技术档案全过程收集与管理相关工作时，可以严格依据其中的内容保证档案收集与管理相关工作开展的规范性，不断强化自身的责任意识，可以及时对石油建设工程项目技术档案全过程收集与管理工作中所存在的一些潜在风险进行有效地应对。

### 3.2 明确各方责任，增强收集与管理效果

当前石油建设工程项目技术档案全过程收集与管理工作的开展水平较低，也可以从一定程度上反映出上级部门对于该工作开展的重视程度不足，甚至认为档案收集归档与管理工作的开展是可有可无的，在安排人员开展工作的时候，并没有通过多方途径寻找专业人员，而是派遣一些快退休的其他部门从业人员来开展这一工作。由于缺乏足够的关注，使得其管理制度等方面存在着诸多漏洞，而档案内容中也存在着失真等情况，对后续建设工程项目的开展造成了一定的阻碍，也使得档案的价值缺失。为了保证档案工作的开展质量，还需要对各方责任进行明确。首先，可以把单位当前的领导层人员设置为档案收集归档与管理工作的第一责任人，在这一基础上如果后续档案工作出现问题，也可以及时调动更多的资源去进行解决，保证档案工作的有效性。

同时，由于领导层人员的关注，基层工程项目技术档案收集与管理工作人员也会对这一工作的开展引起足够的重视。其次，对于工程项目技术档案收集与管理档案工作人

员也需要对其责任进行明确的划分，不同人员需要做好分工工作，在发现问题后可以通过溯源及时找到相应的负责人员，避免出现出现问题后相互推诿的情况发生，在责任清晰的情况下，也有利于提升工程项目技术档案收集与管理工作的开展水平。

### 3.3 优化工程项目技术档案全过程收集模式

工程项目技术档案收集是档案管理工作中的基础内容，对工程建设期间涉及到的各项资料进行全面、完整收集，保证档案资料信息的真实性与准确性，能够为后续档案资源的归档和利用奠定基础。因油田建设工程建设具有系统化特点，涉及到多个环节，且建设周期较长，在进行工程项目技术档案收集和整理阶段，要注重源头把控，并进行全过程跟踪，在多部门协调配合下完成油田建设工程档案资料的收集工作。

油田建设工程技术档案收集阶段，根据工程特点，确定档案资料的收集范围，应包括油田建设工程建设期间的前期规划文件、可行性报告、设计方案、施工图纸、招投标文件、施工日志、验收记录和工程质量评定资料等，涵盖油田建设工程建设全要素信息。要收集纸质文件和电子图纸，以及工程建设期间产生的影像资料，确保工程项目技术档案的全面性、准确性与完整性。其次，建立多方协同机制，实际采集档案信息资料时，应根据油田建设工程建设特点，采用跟踪采集方式，强化过程跟踪。但要充分发挥各参与主体的作用，建立多方协同机制，在多部门、多主体的共同配合下，完成各类油田建设工程技术档案的整理与收集工作。

### 3.4 加强工程项目技术档案的开发与利用

油田建设工程项目技术档案管理不是单纯的收集、整合、分类、归档各类信息资料，而是需要注重对相关资源的开发利用，充分体现其在多方面、多领域的价值与作用，提升档案服务效能，确保为油田建设工程建设事业发展提供有用信息。为满足有关部门日常管理需求，则应提供基础查询服务，实施线上与线下相结合的服务模式，线上通过档案管理平台为用户提供查询检索服务，但应根据不同的服务对象，设置对应的查询权限，使他们快速检索和筛选所需的工程项目技术档案，同时有效保护档案资源安全。

油田建设工程项目技术档案管理过程中需要厘定档案分类原则，进而对档案装具、标签的格式做统一处理，促使管理实现标准化。促进信息化与数字化转变，搭建油田建设工程档案管理资讯平台，达成纸质档案的数字扫描以及电子文件的线上归档，实现 BIM 模型、航拍影像等新型载体的存储及关联查询支持，把道路工程的设计图纸跟现场施工视频关联起来，借助该平台可直观对比设计跟实际施工存在的差异，按照一定周期备份电子档案，采用加密举措保障数据完好，适配多样格式满足油田建设工程项目技术档案长久保存要求。

### 3.5 建立健全并严格执行规章制度

运用多种手段加强宏观监控是保证油田建设工程项目技术档案管理工作正常进行的首要条件。不断建立并健全油田建设工程项目技术档案管理规章制度,以规范油田建设工程项目档案的管理秩序,对油田建设工程项目档案的登记、申报、验收、审批的程序、验收标准进一步做出明确具体的规定。各有关部门和油田建设工程项目单位要建立和落实工程项目技术档案工作领导责任制,做到工程建设过程与竣工资料的积累、整理、审查工作同步进行,以保证油田建设工程项目档案完整、准确和安全。

档案主管部门可采取深入的档案法制宣传、依法进行石油建设项目档案管理登记、开展档案执法检查等措施,强化油田建设工程项目技术档案管理制度建设。一是通过发放档案法律法规文件等方式加强档案法制宣传,营造依法治档舆论氛围,努力增强项目档案管理队伍的档案法治意识;二是联合职能部门进行重点推进项目的档案工作检查活动,加大工程项目技术档案收集与指导力度,巩固依法治档成果。通过档案法规制度的宣传和贯彻,各建设项目单位的档案意识明显增强,多数参建单位都能自觉做好职责范围内的石油建设工程项目技术档案管理工作,为保证建设项

目档案的齐全、完整和准确打下了良好的基础。

### 3.6 加强数字智能化信息技术系统的应用

近年来,随着我国基础建设规模的不断扩大,油田建设工程技术档案数字化管理日益显现出在经济建设中的地位和作用。科学管理好油田建设工程技术档案不仅能完整的反应出建设工程项目的整体状况,还能为一个石油行业的发展和进步提供完整的资料。以河南某油田建设工程为例,该工程结合油田企业建设项目特点,依据《建设工程文件归档整理规范》(GB/T50328-2014)、《石油化工建设工程项目交工技术文件规定》(SH/T 3503-2017)及新修订的《矿产资源法》等相关法律法规和行业标准,修订完善建设项目档案管理制度,明确档案收集、整理、分类、存储、保管、利用、销毁等各个环节的数字化管理规范要求。通过使用数字化信息技术管理系统,为项目节省了大量的人力、物力及财力。每位技术员、测量员、质检员能通过在现场工作,及时完成当天技术资料上传,提高油田建设工程档案管理工作效率,为项目创造了经济效益。以该石油建设工程为例,根据工程造价和工期要求,与传统技术资料管理相比较,从人力、物力、财力等方面,粗略计算使用工程技术信息管理系统为项目节约经济效益约300万元,详见表1:

经济效益比对照表 1

管理模式	人力	物力	财力
传统技术档案管理	根据该工程造价需配备3名资料员	1. 纸、笔 2. 机动车辆(签字用) 3. 打印机、复印机、墨盒	1、3名人员工资、吃、住等 2、交通费用 3、办公用品费用
运用技术信息管理平台	需配备1名信息系统管理员进行维护。	1、摄像机、照相机 2、经填写录入技术资料生成电子表格,无需打印	1、工程信息技术管理费用每年5万元。 2、1名人员工资、吃、住等

## 4 结语

综上所述,石油建设工程项目技术档案全过程收集与管理过程中通过建立科学合理的管理体系、明确规范的操作流程以及加强监督检查等措施,能够有效解决当前档案管理中存在的问题。规范化的工程项目技术档案全过程收集与管理不仅能为油田建设工程建设提供有力支持,还能为后续类似工程提供宝贵的参考。

## 参考文献

- [1] 刘兵.数字化助力工程项目成本全过程、全要素、精细化管理[J].施工企业管理,2024,(01):84-86.
- [2] 李娟.工程档案管理中资料员的工作要点与质量控制[J].城建档案,2023,(06):45-47.
- [3] 周明梅.工程建设项目档案收集归档与管理研究[J].兰台内外,2022,(15):24-26.

# Exploring the Path for Building Professional Technical Talent Teams of Cultural Protection Units of Grotto Temples through the Example of the Dunhuang Academy

Bo Hua

Dunhuang Academy, Lanzhou, Gansu, 730000, China

## Abstract

The protection of grotto temples involves long-term, meticulous and interdisciplinary characteristics, and professional technical talents are the key to ensuring the continuous progress of the protection work. The Dunhuang Academy has significant exemplary significance in the field of grotto temple protection in China. It has formed a relatively mature talent system in terms of institutional construction, team composition, training mechanism, incentive policies and flexible talent attraction, providing important references for the professional development of cultural protection institutions. Based on the review of relevant policy documents, combined with the youth talent support program, the female talent cultivation mechanism, the introduction of high-level talents model and the excellent achievement reward system, this paper analyzes the institutional framework and operational logic, and assesses the role of these measures in the professional talent team building of cultural protection units. Through institutional interpretation and case analysis, this paper aims to summarize the talent development path applicable to grotto temple cultural protection institutions, providing theoretical basis and practical inspiration for establishing a more complete team building mechanism in the industry.

## Keywords

grotto temple; cultural protection; professional technical talent; talent system; dunhuang Academy; team Building

## 以敦煌研究院为例探索石窟寺文保单位专业技术人才队伍建设路径

华波

敦煌研究院, 中国·甘肃 兰州 730000

## 摘要

石窟寺文物保护具有长期性、精细性和跨学科特点, 专业技术人才是保障保护工作持续推进的关键。敦煌研究院在我国石窟寺保护领域具有示范意义, 其在制度建设、梯队构成、培养机制、激励政策与柔性引才方面形成了较成熟的人才体系, 为文保机构的专业化发展提供了重要参考。本文在梳理相关政策文件的基础上, 结合青年人才支持计划、女性人才培养机制、高层次人才引进模式及优秀成果奖励制度, 分析其制度架构与运行逻辑, 并评估这些措施对文保单位专业人才培养建设的作用。通过制度解读与案例分析, 本文旨在总结适用于石窟寺文保机构的人才发展路径, 为行业建立更为完善的队伍建设机制提供理论依据与实践启示。

## 关键词

石窟寺; 文物保护; 专业技术人才; 人才制度; 敦煌研究院; 队伍建设

## 1 引言

石窟寺文物保护是一项高度依赖专业技术人员的长期事业, 人才队伍建设水平直接影响文物保护质量与研究深度。随着数字化、材料科学与跨学科方法的快速发展, 传统

师徒制与经验传承模式已不足以支撑现代文博体系的人才需求。构建系统化、可持续的人才培养机制, 成为文博机构面临的核心议题。其中, 敦煌研究院作为国家级文物保护研究机构, 在人才建设方面形成了一系列制度化实践, 涵盖青年人才培养、高层次人才引进、柔性引才机制、女性人才培养计划及优秀成果激励制度等内容, 为我国石窟寺文保单位的人才发展提供可操作范式。本文以其制度体系为基础, 通过梳理政策结构、分析实施逻辑与总结经验路径, 探索适用于文博行业的专业技术人才队伍建设机制, 以期为行业发展提供理论借鉴与实践参考。<sup>[1]</sup>

【项目基金】敦煌研究院院级课题资助(项目编号: 2023-sk-YB-7)。

【作者简介】华波(1984-), 男, 中国河北人, 硕士, 从事人力资源研究。

## 2 石窟寺文保单位人才队伍建设的现实需求与制度背景

### 2.1 文保事业的专业属性对人才提出的复合化要求

石窟寺文物多由壁画、彩塑、遗迹建筑及地质环境共同构成，其保护过程涉及材料分析、环境监测、修复工艺、数字技术与文献研究等多领域知识。文物保存现状的复杂性决定了人才队伍必须具备跨学科思维与综合实践能力。在长期保护工作中，保护人员不仅需要掌握传统修复技艺，还需理解环境科学、数字技术与现代材料的应用原理。面对新变局，如气候变化、旅游压力增长以及数字化保护需求的扩展，文保机构必须培养能够适应新技术、新方法的高素质人才队伍。

### 2.2 敦煌研究院人才制度体系的形成基础与政策引导

从国家层面看，新时代文物人才建设工程的实施为文保单位提供了方向性政策支持。在此宏观背景下，敦煌研究院制定了较为完整的人才发展制度体系。根据《敦煌研究院人才发展计划实施办法(试行)》，人才体系区分为莫高学者、重点人才与青年人才三类，涵盖从领军人物到科研骨干再到青年后备力量的梯度结构，体现了“自主培养与引进并重、刚柔结合”的人才理念。制度强调德才兼备、突出能力与贡献导向，并与国家人才计划实现衔接。该体系不仅为人才队伍建设提供制度框架，也为专业技术人员的职业发展创造路径，使人才结构更加合理。<sup>[1]</sup>

### 2.3 制度化建设在文保人才培养中的关键作用

文保行业长期以来依赖经验积累与个体传承，缺乏体系化制度支持。制度建设的完善改变了这一状况，使人才发展从个体行为转向组织治理。从青年人才培养到优秀成果奖励，再到柔性引才与国际交流制度，各项机制环环相扣，为人才成长提供了制度化保障。制度化优势体现在：一是明确的晋升路径激发人员发展动力；二是规范的培养机制促进能力提升；三是科学的评价体系提高成果质量；四是多元激励方式增强职业吸引力。石窟寺文保机构若希望形成可持续人才供给模式，制度化建设必不可少。

## 3 敦煌研究院人才培养体系的结构构成与运行逻辑

### 3.1 青年人才支持计划：构建文保事业的后备力量

青年技术人员是文保事业可持续发展的重要资源，其培养质量直接影响机构的未来专业能力。《关于启动青年人才支持计划的通知》以三年周期构建系统培养模式，通过导师指导、项目参与、专项资助与绩效激励形成互相支撑的机制框架。导师制度延续了文保领域传统的经验传承模式，使青年人员能够在真实工程中积累处理病害、材料分析及修复操作的实践经验。项目历练进一步强化其综合能力，使理论知识在现场环境中得以验证与深化。专项资助与绩效奖励在激发工作积极性的同时，提高了岗位吸引力，使青年人才在

成长过程中形成稳定的职业期待。整体而言，该计划为文保机构构建了具有连续性与发展潜力的后备力量体系。<sup>[1]</sup>

### 3.2 高层次人才引进与柔性引才机制：补强机构整体能力结构

在石窟寺保护的跨学科技术需求背景下，高层次人才的引进成为提升机构整体能力的重要途径。《敦煌研究院柔性引进高层次人才工作的通知》中提出的“候鸟式”“巡回式”等灵活模式，使外部专家能够在关键时间节点提供技术指导与方案咨询，有效弥补本土团队在新材料应用、环境监测及数字化分析方面的不足。柔性引才的核心价值在于促进知识流动、技术共享和能力提升，高层次人才通过技术培训和方法引导提升团队整体科研能力。同时，《敦煌研究院人才发展计划实施办法(试行)》中的莫高学者与重点人才计划，为领军人才和骨干力量提供长期制度支撑，使人才结构在稳定中不断优化。多层次引才体系提升了机构应对复杂工程任务的能力，使其在行业具有持续竞争力。

### 3.3 女性人才培养与优秀成果奖励：多元化与激励机制的结合

文保领域女性技术人员在壁画修复、颜色分析、文献整理等工作中具有突出表现，其专业能力对整体团队结构具有重要意义。《关于2025年“樊锦诗敦煌杰出女性工作者培养计划”的通知》通过访学、进修及国际交流等方式，为女性人员提供能力提升与视野拓展的平台，使其在保护、研究与管理岗位的职业发展更加顺畅。与此相配套，《敦煌研究院优秀学术成果奖励办法》对科研论文、著作及保护工程成果进行激励，使人才在研究成果产出方面获得明确的制度支持。

## 4 制度体系在专业技术人才队伍建设中的实践成效分析

### 4.1 人才梯队结构日趋完善，形成可持续发展体系

在持续的人才制度运行过程中，敦煌研究院逐步建立了由领军人才、骨干人才与青年人才构成的多层次梯队体系，使整体结构在稳定中保持更新动力。领军人才通过莫高学者计划承担战略性任务，在学术引领、方向规划和团队建设方面发挥核心作用；重点人才计划使一批具有成熟技术与科研能力的骨干力量得到持续支持，成为项目推进与科研组织的中坚；青年人才计划通过导师制度与阶段性考核，为机构不断输送具备发展潜力的新生力量。与此同时，高层次和柔性引才机制的实施使团队能够吸收来自外部的先进技术与国际视野，在材料分析、遗产监测及数字化保护等关键领域持续取得突破性进展。梯队结构的完善不仅优化了人员知识结构，也在重大工程和科研项目执行中提升了团队协作效率，使机构在文保领域保持持续竞争力。<sup>[4]</sup>

### 4.2 制度推动人才能力提升，促进科研产出与技术创新

完善的人才制度体系通过明确的任务要求、能力标准

和阶段性目标,使专业技术人员在成长过程中形成清晰的发展轨迹,推动整体科研与技术能力不断提升。青年人才支持计划规定了参与课题、完成科研论文、承担专著编写等具体指标,使青年人员在工作初期即融入科研体系并承担量化的职责。此类机制强化了科研参与意识,也加速了实践经验向学术成果的转化。《优秀学术成果奖励办法》的实施进一步提升了人员在研究成果产出方面的积极性,通过奖励论文、保护工程成果和艺术创作,构建起“成果可评价、贡献可量化”的激励框架。与此同时,柔性引才制度为团队提供接触前沿方法与新技术的机会,使本土人员能够在项目合作中获得方法创新与视野拓展。多制度叠加所形成的促进作用,使科研数量与质量均呈现出结构性提升。

#### 4.3 制度提升职业认同度与组织凝聚力,实现文化传承与创新并行

石窟寺文物保护是一项长期投入与持续积累的事业,制度化的人才支持体系在增强职业认同和组织凝聚力方面发挥了重要作用。女性人才培养计划通过提供访学进修和专业深化的机会,使女性从业者在职业发展中获得更强的价值感与成就感,体现了文保机构在组织文化上的包容与支持。青年人才计划中的导师制度成为传统技艺与现代技术传递的重要纽带,使技艺传承不再依靠个体自发行为,而在制度框架下形成稳定的知识更新链条。多层次的人才制度不仅提升了人员的专业能力,也在团队内部形成共同的事业认同,使机构在传承历史技艺与推动技术创新之间保持动态平衡。<sup>[5]</sup>

### 5 以敦煌研究院为例的文保单位人才队伍建设路径构建

#### 5.1 建立分层分类的人才发展体系,明确人才成长路径

石窟寺文保单位在人才结构构建中,需要形成覆盖不同发展阶段的梯度体系,使人才在成长过程中获得明确的定位与发展方向。借鉴敦煌研究院在人才规划中的制度设计,可根据能力基础、专业方向与岗位需求,将人才划分为领军人才、骨干人才和青年人才三类,使各层级在机构整体运作中形成分工明确、目标清晰的结构。领军人才承担战略引领与学术发展任务,负责制定核心技术路线并推进学科方向建设;骨干人才在项目实践中承担关键技术环节,既是科研任务执行的中坚力量,也是青年人才的技术支持者;青年人才通过参与现场保护与科研项目逐步积累实际经验,从基础岗位向专业岗位稳步成长。分层支持使机构能够在保证专业能力稳定发展的同时,为人才提供清晰的晋升路径,使人才梯队在不断更新中保持活力。

#### 5.2 构建实践导向与学术研究并重的培养机制

文保工作具有显著的技术依赖性与现场复杂性,因此培养机制必须在实践训练与学术研究之间建立紧密联系。保

护工程往往具有不可逆特征,实践经验的积累是培养专业技术能力的核心环节。青年人才在导师指导下参与现场记录、病害分析、材料试验与修复操作,可在真实情境中深化专业理解;骨干人才则结合项目需求承担技术组织、方案研制与工程协调任务,使其不断提升综合管理能力。在实践基础稳定后,通过课题申报、学术合作与国际访问学者计划推动研究成果的产生,使人才在研究输出中进一步巩固理论基础与方法体系。学术研究也能反向推动实践优化,为工程措施提供科学依据。

#### 5.3 构建开放合作的人才引进与共享机制

石窟寺保护具有跨领域知识交织的特点,单一机构往往难以在短期内涵盖所有专业方向,因此构建开放合作的人才引进机制具有重要意义。在当前文保领域,柔性引才、短期合作、远程技术指导与项目联合攻关等方式已成为高水平人才资源配置的有效渠道。通过建立“可流动专家库”,文保单位能够在工程关键节点引入外部专家,为技术判断、材料方案、环境调控和数字化分析提供专业支持,使工程质量获得更可靠保障。合作机制也促进内部团队接触前沿技术,为青年和骨干人才提供学习先进技术的机会。同时,与高校、科研机构及国际组织保持长期合作,可推动科研项目联合申报与人员互访交流,使本土团队在开放环境中不断更新知识结构。

### 6 结语

以敦煌研究院为例可以看出,制度体系在石窟寺文保单位专业技术人员队伍建设中发挥着基础性、结构性与方向性的关键作用。通过分层培养、柔性引才、专项激励与多元支持机制,机构构建了较为完善的人才结构,并在科研创新、技术攻关与文化遗产方面取得明显成效。文保事业的高质量发展依赖于长期稳定的人才供给,而制度建设正是确保人才成长的核心条件。未来,石窟寺文保单位可继续在制度创新、跨学科协同与国际合作方面深化探索,形成更加开放、多元、协调的人才培养体系,为我国文化遗产保护事业提供持续动力。

### 参考文献

- [1] 陈晶.文保单位专业技术人员“工匠精神”的培育与激励路径研究[J].人才资源开发,2025,(15):28-30.
- [2] 李家骏.文物保护技术专业的高等教育和培养目标[J].文化遗产保护,2003,(00):146-148.
- [3] 钱坤.敦煌研究院发展战略研究[D].北京化工大学,2008.
- [4] 史文文,许兴强,傅军.国有企业专业技术人才队伍建设路径探索[J].人力资源管理,2016,(10):132-133.
- [5] 郑旬,朱向锋,朱敏,等.数智时代高职文物修复与保护专业人才培养路径探索[J].文物鉴定与鉴赏,2025,(21):136-139.

# Thoughts on the Path of Building Grassroots Talent Teams to Empower Hospital Operations and Management

Weifeng Feng

Inner Mongolia Medical Management Affairs Service Center, Hohhot, Inner Mongolia, 010000, China

## Abstract

In the context of the in-depth advancement of the medical and health foundation project, grassroots medical institutions are facing prominent problems such as lack of resources, low operational efficiency, and heavy debt burdens. The deep roots are the lack of economic rationality in the decision-making mechanism, and the lack of comprehensive operation and management talents is the core crux of this problem. This article breaks through the limitation of traditional talent construction thinking of "quantity supplement" and proposes to build a value-based operational talent training system, clarifying the four major principles of value orientation, capability compounding, industry management integration, and system empowerment. From the six dimensions of talent introduction, capability reshaping, decision-making embedding, performance incentives, information integration, and ecological construction, a "six-in-one" implementation path is designed to promote the deep embedding of talents in hospital decision-making and business processes, and reconstruct the decision-making rationality and operating logic of grassroots hospitals. The research provides theoretical support and practical framework for grassroots hospitals to transform from "hardware construction" to "connotation improvement".

## Keywords

grassroots health; value-based operational talents; hospital operations management; decision-making rationality; organizational resilience

## 基层人才队伍建设赋能医院运营管理的路径思考

冯威风

内蒙古自治区医疗管理事务服务中心, 中国·内蒙古 呼和浩特 010000

## 摘要

在医疗卫生强基工程深入推进的背景下, 基层医疗机构面临资源匮乏、运营效率低下、债务负担沉重等突出问题, 其深层根源在于决策机制中经济理性的缺失, 而复合型运营管理人才的匮乏是这一问题的核心症结。本文突破传统人才建设“数量补充”的思维局限, 提出构建价值型运营人才培养体系, 明确价值导向、能力复合、业管融合、系统赋能四大原则; 从人才引育、能力重塑、决策嵌入、绩效激励、信息融合、生态构建六个维度, 设计“六位一体”实施路径, 推动人才深度嵌入医院决策与业务流程, 重构基层医院的决策理性与运行逻辑。研究为基层医院从“硬件建设”向“内涵提升”转型提供理论支撑与实践框架。

## 关键词

基层卫生; 价值型运营人才; 医院运营管理; 决策理性; 组织韧性

## 1 引言

我国医疗卫生事业正处于从规模扩张向质量效益提升的关键转型期, 《关于进一步深化改革促进基层医疗卫生体系高质量发展的意见》将“强基工程”确立为核心任务, 要求以人才队伍建设为抓手完善基层医疗机构运行机制<sup>[1]</sup>。然而, 基层医疗机构发展短板依然突出: 2023年全国基层医疗卫生机构本科及以上学历人员占比仅28.7%, 远低于三级公立医院68.4%的水平<sup>[2]</sup>, 人才结构失衡、专业能力不足问题显著。尤其在内蒙古、甘肃等经济欠发达地区, 基层医院

为改善硬件条件大规模举债建设, 陷入“高负债—低效率—弱服务”的恶性循环<sup>[3-4]</sup>, 运营管理的科学性与可持续性亟待提升。本文立足强基工程对基层医院运营管理的新要求, 重新定位运营管理核心功能, 明确人才队伍建设优化导向, 构建人才赋能运营管理的实施路径, 为基层医院高质量发展提供理论参考与实践遵循。

## 2 基层医院运营管理的三重新定位

### 2.1 决策理性的建构载体: 从“技术主导”到“技术经济均衡”

基层医院运营困境多源于决策源头的非理性化: 资源配置、学科建设等重大决策往往仅关注技术可行性, 缺乏系统的经济分析、风险评估与效益预测<sup>[5]</sup>。如内蒙古某旗县级

【作者简介】冯威风(1986-), 女, 中国内蒙古呼和浩特人, 硕士, 医院管理中级, 从事卫生事业管理研究。

医院耗资 2.3 亿元新建院区，因前期缺乏需求分析与效益研判，导致床位使用率长期低于 60%，大型设备日均检查量不足 8 人次，最终陷入运营亏损<sup>[5]</sup>。这表明，脱离经济理性的技术型决策必然导致资源错配与发展失衡。强基工程背景下，运营管理需从“执行工具”升级为决策理性的建构载体，深度介入战略决策全流程。这关键在于具备复合能力的运营人才，在临床理性与经济理性之间搭建对话桥梁，推动决策从“技术主导”转向“技术经济均衡”，提升决策的科学性与可持续性。

## 2.2 资源配置的优化引擎：从“粗放式”到“精准化”

资源有限是基层医院发展的先天约束，实现有限资源效益最大化是运营管理的核心命题。传统资源配置多依赖经验判断或行政指令，缺乏科学的数据支撑与系统的方法论指导<sup>[6]</sup>，导致设备闲置、库存积压、人员效率低下等问题频发。优化后的运营管理应成为资源配置的智能引擎，通过建立全成本核算、资源动态监测、效益量化评价等机制，推动资源配置从“粗放式”向“精准化”转型<sup>[7]</sup>。在落地层面，可在各科室设置以临床人员为主的科室运营专员、以行政人员为主的兼职运营助理，打通运营管理与资源配置的堵点，实现管理要求从院级到科室的精准传导，使有限资源向高价值、高需求的业务环节倾斜，发挥最大效益。

## 2.3 组织韧性的构建基础：从“事后核算”到“全流程风险防控”

随着 DRG/DIP 支付方式改革深化、医保控费力度的持续加大，基层医院面临的政策环境日益复杂，财务风险、运营风险显著提升。国际研究证实，健全的内部控制与风险预警体系是医疗机构运营稳定性的重要保障，而该体系的落地离不开专业的运营管理团队<sup>[8]</sup>。强基工程背景下，基层医院运营管理需从“事后核算”向事前干预、事中预警、事后复盘的全流程风险防控转型，成为医院运行的“稳定器”与应对外部冲击的“免疫系统”，这就要求打造一支懂财务、懂业务、懂政策的复合型运营人才队伍，为组织韧性构建提供核心人力支撑。

# 3 价值型运营人才队伍建设的四大核心原则

## 3.1 价值导向：以价值创造为核心目标

传统基层医院管理人才建设以“编制补齐、满足日常事务”为目标，管理人员多聚焦于流程审批、数据统计等事务性工作，难以在战略决策、资源配置、风险防控等核心环节发挥作用。价值导向原则要求将价值创造作为人才建设的根本目标，突破“为配人而配人”的思维局限，围绕运营管理核心需求培养配置人才，让人才的工作直接指向经济效益提升、运营效率优化、发展质量改善与组织韧性构建<sup>[9]</sup>，使运营人才成为高质量发展的“价值创造者”，而非单纯的“事务执行者”。

## 3.2 能力复合：构建“懂医、懂管、懂数”三维能力模型

基层医院运营管理的跨界性、复杂性，决定了运营人才不能仅具备单一专业背景。能力复合原则强调运营人才需具备医疗业务理解、经济管理专业、数据分析应用三大核心能力，形成“懂医、懂管、懂数”的三维能力模型<sup>[10]</sup>。其中，医疗业务理解能力是前提，确保运营管理与医疗业务相契合；经济管理专业能力是核心，为运营决策提供专业支撑；数据分析应用能力是手段，实现运营管理的精准化、科学化。复合型能力结构能够让运营人才在临床科室与职能部门之间发挥桥梁纽带作用，将经济理性无缝嵌入医疗业务流程。

## 3.3 业管融合：打破业务与管理壁垒

业务与管理的分离是基层医院运营效率低下的重要制度根源：临床科室聚焦医疗服务，缺乏成本控制与资源优化意识；管理部门聚焦制度制定，缺乏对临床业务的深入了解，导致管理要求与业务实际脱节。业管融合原则是价值型运营人才发挥作用的关键路径，核心是打破业务系统与管理系统之间的壁垒，将运营管理触角延伸至临床一线。通过在科室设置运营专员、运营助理等岗位，让运营人才深度参与临床科室日常工作，将成本核算、资源配置、绩效评价等管理理念融入医疗业务各环节，推动临床业务的经济化与精细化。

## 3.4 系统赋能：构建“人才+系统”双轮驱动机制

人才的价值发挥离不开制度、技术、文化等系统环境的支撑，若仅关注个体人才培养而缺乏完善的制度保障、先进的技术平台与良好的组织文化，人才的能力难以转化为组织运营管理效能。系统赋能原则强调在培养个体人才的同时，同步推进制度环境、技术平台、组织文化三大体系建设：完善管理岗位职责权限，让运营人才拥有参与决策的话语权；推进运营管理信息化建设，为人才提供数据支撑与技术工具；建立科学的绩效评价体系，让人才的价值创造得到合理回报；培育尊重管理专业、重视价值创造的组织文化，让运营管理理念深入人心。

# 4 “六位一体”实施路径

## 4.1 完善引育机制，构建可持续人才供应链

破解基层医院人才“引不进、留不住、育不出”难题，应从定向引进与本土培养双向发力，构建“引育结合”的人才供应链。定向引进方面，依托“县管乡用”“乡聘村用”等政策，出台针对性激励措施，吸引卫生管理、财务管理等专业毕业生下沉基层。本土培养方面，深化与高校、三甲医院合作，开展“订单式”培养，重点培育既懂本地医疗业务、又懂运营管理的复合型人才。

## 4.2 重塑能力模型，打造“学用结合”培养体系

针对管理人才培养“学用脱节”问题，应基于“懂医、懂管、懂数”模型，推行“理论筑基+跟岗实战+课题攻关”

三段式培养。依托培训基地进行模块化教学与考核；选派学员赴三甲医院接受导师带教，带着任务清单跟岗学习；返岗后开展运营优化课题研究，由卫健部门组织专家评审，对优秀方案给予激励推广，形成“学习—实践—改进”闭环，推动人才从“知识型”向“价值型”跃升。

#### 4.3 推动人才嵌入，深度参与决策与业务流程

人才的价值在于使用，核心是推动人才深度嵌入医院决策与业务流程。决策嵌入层面，建立重大决策运营论证制度，明确要求资源配置、大型设备采购、学科建设等重大决策必须有运营人才参与，从经济维度开展专项论证。业务嵌入层面，在采购、库存、设备管理、科室运营等关键环节设置运营管理节点，让运营人才深度参与业务全流程。如青海省某县医院引入具有三甲医院财务背景的运营副院长后，推动建立全成本核算体系，实现运营管理从“事后核算”走向“事前参与、事中控制”<sup>[11]</sup>。

#### 4.4 优化绩效激励，建立价值导向激励机制

科学的绩效评价与激励机制是激发运营人才内生动力的核心保障。应建立价值导向的绩效评价体系，从直接经济效益、管理效能提升、组织能力三个维度综合衡量运营人才的工作贡献。激励方式上，采用“物质激励+职业发展”双重激励模式：物质层面，推行“节支分成+风险考核”机制，将医院运营成本节约额、效益提升额的一定比例作为绩效奖金分配给运营团队，同时设置风险防控、管理落地等考核指标；职业发展层面，为运营人才搭建清晰职业晋升通道，将运营管理能力作为管理岗位选拔的重要标准。

#### 4.5 推进信息融合，培养“懂业务、懂系统、懂数据”三懂人才

信息化是提升运营管理效率的重要工具，但工具价值发挥离不开人的使用。应坚持“人才培养与系统建设同步推进”原则，在建设运营管理信息化平台的同时加强人才信息化能力培训，培养一批“懂业务、懂系统、懂数据”的三懂运营人才。如广西某县医院在推进HRP系统建设过程中，同步开展全员信息化能力培训，重点提升运营人才的系统操作、数据提取与分析能力，系统上线后3个月内医院预算执行率提升至92%，财务月结时间缩短至5天<sup>[12]</sup>。通过人才与信息融合，让数据转化为决策支撑，让信息化系统转化为运营管理能力，推动运营管理向“智能运营”转型。

#### 4.6 构建协同生态，实现区域内人才资源共享

基层医院人才资源稀缺，单靠一家医院难以打造高水平运营人才队伍。应打破医院壁垒，构建区域协同的运营人才生态，通过资源共享、优势互补实现整体赋能。一方面，依托医联体建设，推动“医联体+人才共享”模式，由三甲医院派驻运营管理团队对口帮扶基层医院，同时开放运营管理岗位接收基层人才跟岗学习。另一方面，由市级卫生健康部门牵头建立区域运营管理服务中心，整合区域运营管理专家资源，为基层医院提供预算编制、成本核算、绩效评价、风险防控等外包服务。

## 5 结语

在医疗卫生强基工程推动基层医院从“硬件建设”向“内涵提升”转型的关键阶段，基层医院运营管理的深层困境在于决策机制中经济理性的缺失，其核心根源在于复合型运营管理人才的匮乏。本文的创新点在于：一是对基层医院运营管理进行“决策理性的建构载体、资源配置的优化引擎、组织韧性的构建基础”的三重新定位，丰富了理论内涵；二是首次提出构建基层医院价值型运营人才培养体系，确立四大原则与“懂医、懂管、懂数”的三维能力模型；三是设计了“六位一体”的系统化实施路径。面向未来，基层医院治理将持续向质量效益型转型，运营管理将向“价值运营”与“智能运营”演进。基层医疗机构需牢固树立“人才是第一资源”的理念，以价值型运营人才队伍建设为抓手优化管理体系；各地卫生健康部门则应加强政策引导与资源整合，构建区域协同的人才培养与赋能生态，使价值型运营人才成为基层医院高质量发展的核心支撑，为健康中国建设筑牢根基。

## 参考文献

- [1] 国家卫生健康委员会.关于进一步深化改革促进基层医疗卫生体系高质量发展的意见
- [2] 国家卫生健康委员会.2023年中国卫生健康事业发展统计公报[R].北京:国家卫生健康委员会,2024
- [3] 内蒙古自治区卫生健康委员会.内蒙古基层医疗卫生机构运营状况调研报告2024[R].呼和浩特:内蒙古自治区卫生健康委员会,2025
- [4] 甘肃省卫生健康委员会.甘肃省基层医疗卫生人才队伍建设现状与对策研究[R].兰州:甘肃省卫生健康委员会,2024
- [5] 内蒙古自治区卫生健康委员会.内蒙古基层医疗卫生机构高质量发展典型案例汇编2024[G].呼和浩特:内蒙古自治区卫生健康委员会,2025
- [6] 周涛,陈静.基于绩效评价的基层医院人力资源管理优化研究[J].中国卫生人才,2024,26(2):33-37
- [7] 李建国,张敏.基层医疗卫生机构财务风险防控机制研究[J].中国卫生政策研究,2024,17(1):44-49
- [8] Smith PC, Street A. Measuring the efficiency of public hospitals: A review of the evidence[J]. Journal of Health Services Research & Policy, 2020, 25(3): 195-202
- [9] Kaplan RS, Witkowski M. Better accounting transforms health care delivery[J]. Harvard Business Review, 2021, 99(3): 72-81
- [10] 赵敏,杨光.医联体模式下基层医院运营管理能力提升路径研究[J].中国医院管理,2023,43(6):45-49
- [11] 青海省卫生健康委员会.青海省基层医疗卫生机构高质量发展典型案例汇编2024[G].西宁:青海省卫生健康委员会,2025
- [12] 广西壮族自治区卫生健康委员会.广西基层医疗卫生机构信息化建设与运营管理融合实践报告2024[R].南宁:广西壮族自治区卫生健康委员会,2024

# A Discussion on Enhancing Petition Handling in State-Owned Enterprise Reform

Kai Liu

Sinopec Jiangnan Petroleum Engineering Co., Ltd., Wuhan, Hubei, 430206, China

## Abstract

China is currently at a critical juncture of socioeconomic development and a pivotal phase for deepening reforms. The ongoing advancement and intensification of state-owned enterprise reforms have inevitably given rise to new challenges, issues, and conflicts, with numerous disputes concerning employee interests being addressed through petition channels. In this new historical era, how to properly handle workers' petition demands, resolve issues, mitigate conflicts, and create a stable internal environment for state-owned enterprise reform remains a pressing challenge that demands urgent research and solutions in our petition management practices.

## Keywords

state-owned enterprises; deepening reform; petition work

## 浅议如何做好国有企业深化改革中的信访工作

刘凯

中石化江汉石油工程有限公司, 中国·湖北 武汉 430206

## 摘要

当前,我国正处于经济社会发展的关键时期和深化改革的攻坚时期,国有企业改革的不断推进和持续深化,不可避免地出现了一些新情况、新问题、新矛盾,其中大量涉及职工群众利益性的矛盾和问题通过信访渠道反映出来。如何在新的历史时期,正确对待职工群众的信访诉求,解决问题,化解矛盾,为国有企业改革发展创造一个稳定的内部环境,是我们国有企业信访工作当前面临和亟待研究解决的新课题。

## 关键词

国有企业;深化改革;信访工作

### 1 充分认识国有企业信访工作的地位价值

国有企业信访工作是党和政府信访工作的重要组成部分。信访是党的群众路线的具体实践方法,是党和政府工作的重要组成部分,是构建社会主义和谐社会的基础性工作。国有企业特别是大中型国有企业,是我国公有制经济的重要组成部分和实现形式,是发展国民经济的坚强主体,是保障和改善民生的坚强依靠,是增强国家竞争力的坚强支柱。国有企业在国民经济中的重要地位和作用,决定了国有企业信访工作是党和政府信访工作的重要组成部分,也体现了国有企业信访工作的重要性。

国有企业信访工作是构建和谐企业基础性工作。习近平总书记历来十分重视信访工作,把信访工作作为了解民情、集中民智、维护民利、凝聚民心的一项重要工作。国有企业是社会的重要细胞,在构建和谐社会方面担负着重要的

社会责任。构建和谐企业是构建和谐社会的重要组成部分和重要基础。国有企业信访工作作为企业管理的重要工作和基础性工作,是联系职工群众的桥梁、倾听职工民意的窗口,了解职工群众情况的重要途径,在正确处理企业各类矛盾纠纷、维护职工正当利益、维护员工队伍稳定、为企业营造和谐稳定发展环境和推动企业改革发展顺利进行发挥着重要作用。

国有企业信访工作是国有企业思想政治工作的重要内容。思想政治工作是我们党的政治优势,是我们党的优良传统。企业思想政治工作是企业生产经营、改革发展的生命线和重要政治保证。企业思想政治工作的对象是广大职工群众,是宣传、教育、凝聚职工队伍的工作。信访工作本质是群众工作,企业信访工作是最直接、最现实的群众工作,贯穿于企业各项工作之中,是一项全局性、经常性的工作,教育疏导是信访工作的重要原则之一,因此,国有企业信访工作也是国有企业思想政治工作的重要内容。

【作者简介】刘凯(1985-),男,中国陕西西安人,本科,高级经济师,从事党务政工研究。

## 2 准确把握国有企业信访工作的发展趋势

信访诉求趋向多元化。过去国有企业信访者的诉求大多以所在单位的管理考核、岗位调整、工资晋级等个人切身利益为主。但随着企业的持续改革,信访内容涉及面不断拓展延伸,在企业内部原有的劳资管理、就业安置等问题的基础上,许多应该由社会承担化解的矛盾和司法诉讼解决的问题也逐渐演变为国有企业的信访内容。特别是国有企业物业供暖费用缴纳等社会化职能移交后相关待遇等问题成为信访重点,交通事故、非正常死亡等应该涉法涉诉问题也逐渐成为国有企业信访接访的主要内容。

信访方式趋向多样化。与过去国有企业信访者直接前往相关部门进行信访相比,现在的信访方式都有了较大变化。目前正常信访方式就有登门信访、电话信访、来信信访、网络信访等,非正常信访方式有集体信访、联名信访、越级信访、缠访闹访等。特别是有些网络信访,不是直接将邮件、图片、视频等信息表达的载体发送给相关部门反映诉求,而是通过网络传输到社交平台、新媒体平台上,借助媒体的推动或共同利益群体的响应,造成较大的社会影响,以外界压力推动问题快速解决。

信访心态趋向非理性化。以往国有企业信访者一般是逐级向上反映,以求问题得到解决处理;绝大多数信访诉求是属于工作范围之内的。近年来,有的信访者对本单位领导或业务部门不信任,盲目越级信访;有的信访者是借信访窗口表达与个人利益直接相关的诉求,内容缺乏政策依据;有的信访者明知诉求主体不是企业,应当走依法依规的正常解决渠道,也要采取信访方式提出不合理的诉求,以各种形式向单位施压以求得到解决;有的信访者不知道事情该找谁、是不是属于合理信访,抱着找信访就会有人解决、至少会有人答复的心态进行信访。

信访主体趋向复杂化。随着国有企业社会化移交、内退内养等政策的推动实施,多种用工制度的并行以及历史遗留的“协解、离岗”人员的现实情况,信访主体由以往的企业员工这一单一群体转变为协解人员、离岗家属、非全民合同制员工、退休内退内养人员、企业员工子女、无业人员及在国有企业矿区居住生活的外来非国有企业人员等多个群体。这些群体由于各自对相关政策的理解不同、现实生活现状的不满等原因,其信访诉求往往超越了国有企业的管理权限,导致问题不能得到解决,最后演变成多次信访、缠访、闹访甚至是群访事件。

## 3 客观分析国有企业信访问题的产生原因

信访人不正确的信访认知造成的。有些职工群众试图通过信访、甚至是缠访、闹访,产生一定范围内的不良影响,给国有企业造成压力,迫使国有企业妥协,达成不合理诉求。有些员工试图通过正常信访,使一些在正常渠道没有得到解决的问题得到解决。有些职工群众试图通过信访,倾诉个人

对某件事情处理情况的认识,期望事情得到转变。

国有企业改革发展进程中新产生的。改革是问题倒逼而产生的,改革在解决旧问题的同时也必然会产生新的问题。近年来,国有企业在“三供一业”移交改造、物业供暖“两费”缴纳、社会化职能移交推进等工作中出现的重点信访件,就是国有企业在深化改革进程中不可避免的情况;企业也不可能为了回避这些信访问题而放慢改革步伐、停止改革步伐。

工作方式方法不当引发的。国有企业有的单位或部门对信访工作认识不到位,缺乏重视和研究,在落实推动关乎职工群众切身利益的工作上,方式方法简单,不进行相关政策宣讲、不组织涉稳信息收集、不开展维稳风险研判,导致单位或部门不掌握动态情况和职工群众不了解、不理解、不认同,使一些正常的工作在落实推动中引发信访诉求。

工作能力不足激化的。由于国有企业改革持续推进和不断深化,岗位人员变动也较为频繁。一些员工走上新岗位后,对业务还不熟悉,对职工群众反映的疑惑或咨询的事项,在政策把握上不准确、在处置上不果断,导致矛盾激化;有些情况是个别人员责任心不强、政治嗅觉不敏锐,对职工群众反映的问题久拖不决,将业务问题激化为信访问题。

## 4 做好国有企业信访工作的方略对策

国有企业要把坚持党的领导作为信访工作的根本遵循,积极在健全信访工作体系上下功夫。国有企业各级组织、各个部门要充分认识到信访稳定对国有企业实现全面可持续发展、迈向高质量发展道路的重要意义,牢固树立“发展是硬道理,稳定是硬任务”的思想,充分发挥党的政治优势、组织优势,统筹各方资源力量,积极建立健全“横向到部门、纵向到基层”的信访稳定工作责任体系,进一步细化属地主体责任、部门源头责任、领导“一岗双责”责任,把工作细分到末端、责任落实到个人,做到事事明责、人人有责、易于问责,以信访责任压实推动信访工作落实,努力构建党政统一协调、齐抓共管的信访工作格局,推动形成信访问题共治局面,以高度的政治自觉和政治担当办理好每一封来信、接待好每一次来访、倾听好每一个诉求、解答好每一个疑惑、处理好每一件矛盾。

国有企业要把坚持法治思维贯穿于信访工作全过程,积极在转变信访观念上下功夫。国有企业各级组织、各部门要联合加强职工群众的法制信访意识,坚决扭转职工群众存在的信“闹”不信“理”“大闹大解决、小闹小解决、不闹不解决”等错误观念,推动形成办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾靠法的良好法治环境,发挥好信访工作制度作为“减压阀”“稳定器”的作用。各单位、各业务部门也要牢固树立服务意识,切实认识到信访不是信访办的信访,把职责范围内的工作当做信访的第一道防线,能解决的在业务上彻底解决;不能解决的,要及时向信访部门反馈信

息,什么人、什么诉求,做了什么工作,诉求违反了什么原则不能满足等等,便于信访部门做好接访工作,提高接访针对性,有效化解情绪、有效降低信访诉求期待值,保障诉求人员的稳定。

国有企业要把解决职工群众实际问题作为信访工作的鲜明导向,积极在推动事要解决上下功夫。国有企业各级组织、各个部门要深刻把握国有企业深化改革进程中主要矛盾变化衍生的信访新趋势,主动融入新时代、把握新要求、研究新情况,准确把握维护职工群众合理诉求与维护企业正常信访秩序的关系,不断拓展畅通职工群众诉求表达渠道、建立健全权益保障机制,做到诉求合理的解决问题到位、诉求无理的思想教育到位、生活困难的帮扶救助到位、行为违法的依法处理。

国有企业要把打破旧有模式作为提升信访工作成效的重要途径,积极在改进工作方式方法上下功夫。国有企业各级组织、各个部门要勇于面对国有企业改革必然带来的新矛盾和新问题,改进工作方式方法,做到“矛盾发生在哪里、工作就做到哪里”。积极推动群众上访向领导下访转变,推动工作重心下移,大力倡导领导干部主动沉下去,到信访矛盾突出的地方接待职工群众,到信访工作比较薄弱的地方现场办公,畅通与职工群众交流沟通的渠道,切实解决一批信访问题,为基层起好示范带头作用,推动基层信访工作;积极推动信访应急向信访预防转变,牢固树立“信息主导信访”的新思维,有效把握“常态与非常态、普通群体与特殊群体、正常时期与特殊时期”的实质区别,积极收集整理信息、扎实开展分析研判,加强源头治理,及时将矛盾化解在基层、消除在初始;积极推动信访制度由基层实践向顶层设计转变,深入学习“枫桥经验”,认真总结分析既往信访案例,追根溯源、发现问题本质、反思不足之处、总结成功经验,从不同业务领域、不同工作性质、不同改革举措等方面建立完善相应的信访保障机制。

国有企业要把建强基层信访第一道岗作为开创信访工作新局面的关键要素,积极在建设高素质基层信访干部队伍上下功夫。国有企业各级组织、各部门要深刻体会基层信访干部在信访第一线所面临的压力和担负的重任。他们长期坚

守在信访工作第一道岗,是信访第一线的信息收集者,政策宣讲者、问题接访者、矛盾化解者,为职工群众解决了大量的实际问题。努力造就一批高素质的基层信访干部队伍,对于实现职工群众“幸福指数”和企业“和谐指数”双提升至关重要。加强基层信访干部的服务意识,教育引导广大信访干部忠于信访事业,热爱信访工作,能够认真听取职工群众的呼声,对职工群众的实际困难感同身受,在工作上尽心尽责为职工群众真办事、办好事;加强基层信访干部的接访心理素质,教育引导信访干部积极学好心理学和访谈技巧,面对各类信访群体、各类信访诉求,能够有效沟通、平复信访人的情绪,促进接访息访成效;加强基层信访干部的政策水平,教育引导广大信访干部成为“政策通”和“行家里手”,在具体工作中讲符合政策的话、办符合政策的事,在坚持原则的基础上能够灵活运用政策,做到依法规、依政策、依情理办理好每宗信访案件。

## 5 结语

综上所述,国有企业信访工作是党的群众路线在国企领域的具体实践,既是党和政府信访工作体系的重要组成部分,也是构建和谐企业、夯实思政工作、保障国企改革发展的基础性工程,其核心价值始终围绕为民解难、为企分忧、维护大局稳定展开。当前,我国经济社会发展与国企深化改革均进入攻坚关键阶段,利益格局深度调整,信访工作随之呈现诉求多元化、方式多样化、心态非理性化、主体复杂化的新态势,加之群众认知偏差、改革衍生新问题、工作方式不当、基层能力不足等多重因素交织,信访矛盾化解难度持续加大,对国企治理能力和信访工作质效提出了全新考验。

## 参考文献

- [1] 张杰.新时期企业信访工作的难点及优化措施探讨[J].企业改革与管理,2022(03):95-97.
- [2] 刘海森.全面深化改革背景下国有企业信访维稳工作的研究[J].中小企业管理与科技,2021(15):156-157.
- [3] 吕小敏.浅析国有企业信访维稳工作的困境及优化路径[J].企业改革与管理,2018(15):197+218.

# Research on the Construction and Practice of a Standardized System for the Organization of Water Conservancy Project Archives

Shuai Cheng Xianzhong Li Yajun Lu

China Water Resources Beifang Investigation, Design and Research Co. Ltd., Tianjin, 300222, China

## Abstract

Archival records of water conservancy projects are the most systematic and reliable original record carriers throughout the entire life cycle of engineering construction. Therefore, their completeness, accuracy and standardization are directly related to the traceability of project quality, the inheritance of technology and scientific decision-making. However, it is undeniable that there are currently various problems in the management of water conservancy project archives, such as inconsistent standards, non-standard processes and unclear responsibilities. Therefore, this paper starts from the current laws and regulations and industry standards, and combines the characteristics of water conservancy engineering construction to logically and hierarchically build a complete chain of standardized sorting system, namely, clarifying the “three-level organizational structure”, “nine-step work process” and “four-level management guarantee”, thereby forming a complete closed-loop control from the early preparation to the later handover. Through practical verification, this system is indeed conducive to improving the efficiency and quality of archive management, and can serve as the most powerful support tool for the special acceptance and long-term operation and maintenance of water conservancy projects. It also has an excellent demonstration significance for the standardization and informatization development of water conservancy project archive management.

## Keywords

water conservancy project; archive organization; standardized system

## 水利工程档案整理标准化体系构建与实践研究

程帅 李献忠 卢亚军

中水北方勘测设计研究有限责任公司, 中国·天津 300222

## 摘要

水利工程档案是工程建设全生命周期最系统、最可靠的原始记录载体, 因此其完整性、准确性、规范性直接关系到工程质量追溯、技术传承及科学决策。而毋庸讳言, 目前水利工程档案管理中存在标准不统一、流程不规范、责任不明确诸种问题。故本文从现行法律法规及行业标准出发, 结合水利工程建设特点, 有逻辑、有层次地构建起一套全链条标准化整理体系, 即明确“三级组织架构”“九步工作流程”“四重管理保障”, 由此形成从前期准备到后期移交的完整闭环管控。经实践验证, 该体系切实有利于提高档案管理效率和管理质量, 能够作为水利工程专项验收、长期运维最有力的支撑工具, 更对水利工程档案管理标准化、信息化发展有极好的示范意义。

## 关键词

水利工程; 档案整理; 标准化体系

## 1 引言

水利工程属于国家战略性基础设施, 有建设周期长、参建单位多、技术难度大、涉及范围广诸种特点, 档案资料贯穿项目前期规划设计、建设实施、竣工验收、后期运维各阶段。但毋庸讳言, 近年来水利行业信息化、智能化水平不断提高, 传统档案管理模式中长期存在的收集不完整、整理不规范、存储不安全、利用不高效诸种问题愈加突出, 直接制约了档案价值的有效发挥。因此, 建立科学、系统、可操作的水利工程档案整理标准化体系是解决当前档案管理诸种痛点、提高工程管理水平的根本措施, 故本文以水利工程

档案管理实践为起点, 从基础框架、组织职责、工作流程、问题对策、管理保障诸方面对标准化体系的构建予以系统、严谨的论述, 由此给出同类工程的参考方案。

## 2 标准化体系的基础框架

### 2.1 核心定位与适用范围

通过规范化管理, 充分发挥档案对工程建设和管理的支撑作用, 确保档案资料的完整性、准确性、规范性和安全性, 是水利工程档案整理的核心定位。该体系适用但不限于水利枢纽工程、灌区工程、河道整治工程、防洪排涝工程等工程。

## 2.2 基本原则

**完整性原则：**工程各阶段、各参建单位（项目法人、项目管理总承包、设计、监理、施工单位等）所产生的各种资料都予以充分收集，做到无一遗漏。

**准确性原则：**对档案内容作严格审查，使所列数据、文字、图表都与工程实际相符，杜绝虚假资料、数据错误。

**规范性原则：**统一档案分类、整理、编目、存储等流程与格式，遵循国家及行业标准。

**安全性原则：**以物理防护（防火、防潮、防虫）与信息安全技术（数据加密、权限控制）来切实保护档案实体及所含信息的安全。

## 3 组织与职责标准化体系

### 3.1 三级组织架构设计

构建“领导小组-领导小组办公室-档案工作组”三级组织架构，明确各级职责边界，形成权责清晰、协同高效的管理格局，具体见图 1。

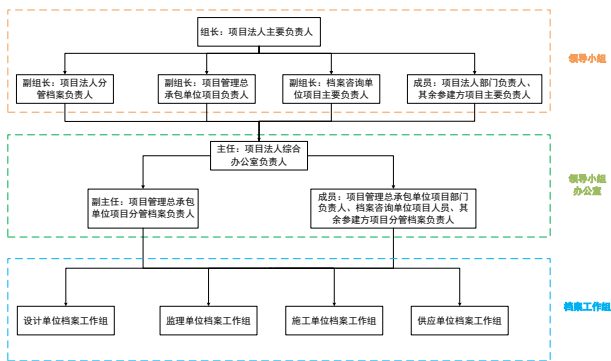


图 1 档案管理组织架构图

**领导小组：**最高决策机构，以项目法人主要负责人为组长，对重大事项进行统筹协调。

**领导小组办公室：**执行机构，负责制度制定、指导监督、预验收组织等工作。

**档案工作组：**由各参建单位组建，负责本单位档案的收集、整理与移交。

### 3.2 多方职责分工

**档案咨询单位：**提供规范引领、人员培训、现场指导、验收模拟等专业服务，规避合规风险。

**项目法人（项目管理总承包单位）：**对档案移交承担总责，负责监督和指导参建单位，并组织档案专项验收。

**参建单位（设计、监理、施工、供应）：**按要求收集、整理、审核本单位档案，按时移交。

### 3.3 档案咨询单位的核心价值

档案咨询单位作为专业支撑力量，其核心价值体现在五方面：第一是掌握行业标准，做到档案合规；第二是提高档案整理效率及质量，杜绝验收返工；第三是推进电子档案规范化，顺应信息化趋势；第四是统筹各参建单位管理标准；

第五是提前排查验收隐患，确保验收顺利进行。

## 4 工作流程与操作标准化

### 4.1 九步闭环工作流程

构建“分类-组卷-排序-编写页码-著录-报表打印-数字化加工-装订-装盒”九步闭环流程，确保每道工序标准化操作，具体见图 2。



图 2 档案整理工作流程图

**分类：**项目分类编号办法依据《水利工程项目文件收集与归档规范》（SL/T824-2024）附录 A 进行制定并对文件分类；少于 200 卷的项目，建议仅分到一级类目。

**组卷：**按文件形成规律和成套性组卷，做到分类合理、区分价值，便于保管利用；案卷厚度一般 2-6 公分，特殊情况可超 7 公分。

**排序：**卷内排序按重要程度结合时间排序，遵循“结论在前、依据在后，审批在前、报审在后”等原则；案卷排序按归档范围顺序排列，同类目下按形成时间或工程划分逻辑排序。

**编写页码：**卷内文件应在有效内容的页面上标注页号。案卷以卷为单位装订的，卷内自 1 起编连续页号（卷间不连续）；以件为单位装订的，每件自 1 编起（件间不连续）；成套图纸、印刷成册且页号合规的文件，可不重编页号；案卷封面、卷内目录、卷内备考表不编页号；单面页号编在右下角，双面文件正面右下角、背面左下角编页号。

**著录：**将档案录入管理系统或表格，卷内文件逐条著录（含序号、文件编号等核心项），案卷著录含档号、题名等关键信息，按规范填写各项内容。

**报表打印：**用 80g 以上 A4 白纸打印案卷目录、封面等，式样参照《水利工程项目文件收集与归档规范》（SL/T824-2024）附录 B。

**数字化加工：**分辨率不低于 300dpi，图像清晰完整；文件名以“件号-页数”进行命名，采用合规存储格式（如 JPG），收集完整元数据；确保档案安全，数字化后严格质检。

**装订：**装订前先拆除金属物、修补破损文件，然后用三孔一线或不锈钢钉予以装订，且不要压盖文件内容，图纸折成 A4 幅面，标题栏外露，档号章置于右上角。

**装盒：**使用 220g 以上无酸牛皮纸标准卷盒（310mm×220mm），根据所装文件的多少选配适当厚度，

脊背、封面黏贴牢固端正，不允许有起泡、毛边诸种瑕疵。

#### 4.2 分阶段整理要求

前期阶段：聚焦“来源可靠、内容完整、手续完备”，文件归档原件，按类目预立卷，同步扫描备份。

实施阶段：档案工作与工程建设同步，施工文件按“单位工程-分部工程-单元工程”组卷，监理文件按标段，结合事由和文种组卷，规范竣工图编制与盖章。

后期阶段：汇总审查所有文件，实行技术与档案双重审查，电子档案执行三套制（封存、异地、利用）移交，实物档案编号管理。

#### 4.3 常见问题及标准化对策

针对各阶段典型问题，建立“问题-原因-对策”标准化解决机制，具体见下表。

表 1 常见典型问题及解决对策统计表

序号	典型问题	原因分析	解决对策
档案整理前期阶段			
1	合同缺章、缺日期、签署不全	流程不闭环，归档前未审核	建立“合同归档审查清单”，在归档前逐项核对签字、盖章、日期等要素，缺一不可
2	设立项目部、印章启用等红头文件为复印件	文件发放时未考虑归档需求	在单位发文制度中明确，凡涉及项目启动的组织机构类文件，必须预留原件归档份数
3	招投标过程文件（如开评标记录）为复印件	缺乏对过程文件价值认识	在招标代理合同中明确，其责任包括提供一套签字盖章齐全的过程文件原件用于归档
4	档案存放不安全，与办公区混合	对档案安全性重视不足	立即设立专用档案临时库房，满足“八防”要求，并明确安全管理责任人
档案整理实施阶段			
1	不连续、留空、信息不全的施工/监理日志记录	未严肃对待，日常检查缺失	推行“日志日清”制度，项目负责人每日检查；空白处必须划线或加盖“以下空白”章
2	文件编号重复、跳号、漏号	文档管理混乱，缺乏统一台账	建立“项目文件编号总台账”，由专人负责分配和管理编号，确保唯一性与连续性
3	原材料合格证为复印件或未粘贴	材料进场验收与档案管理脱节	规定合格证等证明文件必须随材料进场，由专人统一粘贴在A4纸上，与报验单一并归档
4	质检、验评资料缺章、缺签字	流程执行不严，追求进度忽视程序	实行“资料闭环管理”：从报验→检验→评定→审核，每个环节签字盖章后才能进入下一环节
5	竣工图编制滞后、错误多、盖章不规范	设计与施工变更沟通不畅，责任未压实	成立竣工图编制专班，每周召开设计、监理、施工三方协调会，动态核对变更信息，严格按规程要求盖章
档案整理后期阶段			
1	验收资料签字不全、附件缺失	验收会前准备不充分，会后没有及时完善	实施“验收资料预审会签制”，在正式验收会前，组织各方对全套资料进行预审和签字
2	案卷题名不规范，自拟题名未加“[]”	立卷人员不熟悉规则，缺乏审核	制作《案卷题名拟写范例》，对立卷人进行培训，由专人负责校验题名
3	档案编号、编页、装订等基础工作缺失	未按流程操作，赶工导致粗放管理	将整理工作分解为标准化步骤，并设立“案卷质量检查岗”，对每卷档案进行出厂前终检
4	电子文件仅为扫描件，无原生文件	业务系统与档案系统未对接，意识落后	强制要求办公、设计、管理系统输出原生电子文件，通过系统接口或专用介质进行归档

### 5 管理保障标准化措施

#### 5.1 制度与网络保障

建立以《项目档案管理办法》为总纲、《项目档案整理实施细则》为操作指南，构建“领导层-管理层-执行层-延伸层”四级管理网络，实现管理全覆盖的制度体系。

#### 5.2 合同与考核保障

将档案移交与工程结算、质量保证金缴纳挂钩，形成硬约束，在招标文件和合同中明确档案管理责任，包括质量要求、归档范围、时间与套数、违约责任等内容。

#### 5.3 监督与指导保障

档案管理深度融入项目管理全过程，档案人员参与重

要会议，同步开展质量安全与档案检查；定期组织全面检查与专项检查，下发整改通知单并跟踪闭环；通过集中培训、“一对一”指导，提升参建单位业务水平。

### 6 结语

本文对水利工程档案整理标准化体系做了十分清楚、有层次的设计，即先确定基础框架，再厘清组织职责，继而安排工作流程，提出切实可行的问题对策，最后落实管理保障，形成了全链条、闭环式的管理模式，从而解决了传统档案管理的种种问题，也因而保证了档案的完整性、准确性、规范性及安全性，对水利工程档案专项验收及长期运维都有极好的支撑作用。

鉴于今后水利工程数字化、智能化发展的客观趋势，档案整理工作宜系统、有计划地加强信息化建设，先使业务系统与档案系统顺利对接，再做到档案的智能化收集、管理、利用，继而利用大数据、云计算等技术挖掘档案数据价值，服务于工程全生命周期管理及智慧水利建设。

### 参考文献

- [1] DA/T28-2018.建设项目档案管理规范[S].
- [2] SL/T824-2024.水利工程项目文件收集与归档规范[S].
- [3] GB/T11822-2008.科学技术档案案卷构成的一般要求[S].
- [4] DA/T69-2018.纸质归档文件装订规范[S].
- [5] DA/T50-2014.数码照片归档与管理规范[S].
- [6] GB/T18894-2016.电子文件归档与电子档案管理规范[S].
- [7] DA/T54-2014.照片类电子档案元数据方案[S].
- [8] DA/T38-2008.电子文件归档光盘技术要求和应用规范[S].

# Research on the Construction of Synergistic Mechanism of Political Supervision and Risk Prevention and Control in State-owned Enterprises under the Guidance of Party Building

Yuan Meng

Discipline Inspection Office of Guizhou Shuikang Holding Group Co., Ltd., Liupanshui, Guizhou, 553001, China

## Abstract

In the new era context, strengthening the synergy between political oversight and risk prevention in state-owned enterprises (SOEs) is an essential requirement for upholding the Party's comprehensive leadership over all work and advancing strict governance of the Party. This study explores how to establish a robust collaborative mechanism guided by Party building principles, transforming supervisory advantages into governance effectiveness. The paper analyzes the significance of coordination and proposes implementation methods, including refining accountability systems, enhancing process integration, breaking down information barriers, and implementing closed-loop management. These approaches enable effective integration of political supervision and risk prevention, thereby effectively mitigating major risks and promoting sustainable development of SOEs.

## Keywords

party building; political supervision in state-owned enterprises; risk prevention and control

# 党建引领下国企政治监督与风险防控协同机制构建研究

孟源

贵州格目底矿业有限公司水城县米箩煤矿纪委, 中国·贵州 六盘水 553001

## 摘要

在新的时代条件下,加强国有企业政治监督与风险防控协同,是坚持党对一切工作的全面领导、推进全面从严治党的必然要求。本文意在研究如何以党建为引领,在此基础上建立一套完善的协同机制,使监督优势转化为治理效能。文章主要从协同的意义以及构建方法进行论述,即通过完善责任体系、加强流程整合、打通信息壁垒、形成闭环管理等方式实现政治监督与风险防控的有效结合,从而有力防范和应对各种重大风险,促进国有企业稳健发展。

## 关键词

党建; 国企政治监督; 风险防控

## 1 引言

目前,国有企业改革已到深水区,所面临的国内外环境日趋复杂严峻。在全面从严治党和防范化解重大风险的大局中,如何把党的政治优势、组织优势转化为企业的治理效能和风险防控能力是摆在面前的一个重大课题,在实际工作中也确实存在着政治监督与业务风险防控“两张皮”的问题,缺乏有效联动导致了监督的整体性和防控的有效性大打折扣。因此,研究建立以党建为引领的协同机制对加强党的领导、维护国有资产安全、促进国有企业的健康发展都具有十

分重要的现实意义。

## 2 在党建引领下国企政治监督与风险防控协同配合的意义

### 2.1 落实全面从严治党,保障国有企业正确发展方向

党的二十大报告指出:腐败是危害党的生命力和战斗力的最大毒瘤,反腐败是最彻底的自我革命。把政治监督融入风险防控中,是推进全面从严治党向纵深发展、向基层延伸的有效途径。而这种结合的第一要义是发挥政治功能作用,在监督上保证企业各级党组织及广大党员领导干部切实提高“政治三力”,把党的路线方针政策落实到企业发展战略制定、改革改制以及生产经营管理等各个方面,不断强化自身作风建设,增强自身免疫力,自觉抵御外部侵蚀,积极探索党建与经营业务结合的机制,坚决杜绝“两张皮”的现

【作者简介】孟源(1969-),男,中国江苏沛县人,政工师,从事党建思想政治工作及纪律检查中的政治监督创新分析研究。

象,坚持关口前移抓监督、重心下移抓基层、重点上移抓关键,充分发挥监督保障执行、促进完善发展作用,为企业高质量发展保驾护航。国有企业经营风险、财务风险、廉洁风险背后都有一个共同点那是忽视了政治建设、弱化了党对企业的领导、淡化了党建工作的重要性。将政治优势转化为治理效能,需同步解决“弱化、虚化、边缘化”问题,增强全员廉洁自律意识,筑牢拒腐防变思想防线。因此需要通过协同机制让政治监督的“探照灯”照进决策、投资、运营等重点部位的政治偏差和风险点上来,使我们由以往只注重业务层面的风险防范转变为兼顾政治因素在内的全方位防控<sup>[1]</sup>。

## 2.2 整合监督防控资源,提升企业综合治理效能

思想是行动的先导,认识是行动的动力,是基层监督动作落实的前提。长期以来,国有企业内部监督和风险防控机制存在“条块分割、职能交叉、信息壁垒”等问题,在纪检监察、审计、法律、财务、内控、合规、安全环保等方面监督防控力量各自为战,易造成监督空白点、重复检查以及资源浪费。党建引领下协同机制的重要价值是打破部门之间的界限,使各种资源整合在一起并形成合力。以构建廉洁风险防控体系,防范化解违规经营风险隐患的有力抓手,培养广大干部职工知敬畏、守底线的意识,密织纵横交错的纪律“铁笼”,让广大党员干部习惯在受监督和约束的环境中工作生活。这样既防止了信息孤岛和重复劳动现象的发生,而且更重要的是让不同类型的监督防控力量在同一目标指引下、在同一信息支持下、在统一行动指导下齐心协力地工作,产生出党的组织动员能力转化为资源配置效率、思想建设成果转化为团队执行力、纪律监督体系转化为风险防控能力的监督效能,构建起政治优势向核心竞争力系统转化通道强大的监督体系。

## 3 党建引领下国企政治监督与风险防控协同机制构建策略

### 3.1 强化顶层设计,健全协同领导与责任体系

建立党建引领下的协同机制,首先要自上而下设计,确定党委在监督和防控中发挥领导作用,理顺各方责任分工,关口前移、突出重点,构建融合协同的“大监督”工作格局。一般做法有:一是落实“党建入章”,把党组织嵌入到公司治理结构当中,在“三重一大”事项上实行党委前置研究审议制度,对投资决策、招标采购等关键节点设置嵌入式监督程序,形成全流程风险防控机制,做到早介入、早预防。二是构建“大监督”工作格局,以党委为核心,组建纪委、审计、法务、财务以及业务等相关部门参加的联合监督检查组,结合不同领域的业务范围、不同岗位人员的工作特点,抓住“关键少数”,对政治建设和经营管理进行全方位监督。三是落实“一岗双责”,出台责任清单,把防范化解重大风险情况作为领导班子及各部门主要负责人年终考核的重要内容之一,实现党委统一领导、纪委牵头抓总、各部门齐抓

共管的工作局面。

在企业经营工作中,为健全及完善公司内审及供方管理工作,强化风险监督,保证工作合规性等,助力政治监督体系的搭建,把廉洁风险点自查自纠工作纳入长期性工作范畴,完善廉洁风险防控制度、“三重一大”事项清单、重点任务和重点工程监督清单等,定期检查公司重大决策部署的贯彻执行情况、思想道德风险、制度机制风险、业务流程风险、制度机制风险等,制定具体实施方案,明确整改清单,形成“研究部署—整改落实—查漏补缺—回头巩固”的整改闭环。督促党委严格执行党内政治生活的若干准则、“三会一课”、民主生活会等制度,严格落实党内监督条例,将廉政理论学习穿插到教育培训、警示教育、反面案例学习、廉洁基地参观、文化活动等,对法纪知识进行有效的宣传学习,让广大干部职工明法纪、知红线。

### 3.2 优化流程嵌入,实现监督与业务深度融合

建立协同机制的前提是破除监督与业务“两张皮”,把监督要素融入企业的决策、实施、管理全过程,做到防患于未然。一般做法有:一是制度嵌入,在公司章程、“三重一大”集体决策制度中规定党委前置研究讨论事项以及纪委列席重要会议的规定;二是节点嵌入,在物资采购、工程项目、资金支付等环节设立廉洁风险排查点,在业务流程流转时同时进行监督报备;三是职责嵌入,明确“一把手”和班子成员“一岗双责”监督清单,把风险防控的责任落实到每个岗位上,形成“业务谁主管、监督谁负责”<sup>[2]</sup>。

加强对权力运行的制约和监督,在巡视巡察、审计反馈、专项整治等问题整改中加强流程嵌入式监督,把监督融入决策起点上,凡是涉及重大项目投资、重要干部任免等事宜都要经过党委会前置审议,纪委通过参加、列席会议,对整个过程的实时监控;在业务操作方面,对物资采购这个高危环节,推动建立从“采购计划—招标评审—合同签订—验收付款”的全过程进行嵌入式监督。

### 3.3 搭建信息平台,贯通数据共享与预警渠道

在党建引领下,形成国企政治监督与风险防控联动工作格局,需要以数字化方式打破“数据孤岛”,使监督数据互联互通、智能预警。一般做法有以下几点:第一,搭建一体化监督信息平台,将纪检监察、巡视巡察、审计、财务、法律、合规、内控、人事、运营等部门的数据进行整合,形成一个统一的数据仓库;第二,制定一套标准的数据共享及交换规则,在各部门之间划分各自负责提供的数据类型以及可共享的范围、使用的权限和安全级别要求等,保证信息能够在授权的情况下有序流通;第三,开发智能化分析及报警程序,利用大数据技术针对财务管理异常情况、合同签订过程中存在的问题、物资采购环节出现的问题、关联方交易以及社会舆论关注热点事件等设定相应的监控指标以及报警阈值,做到及时发现、准确判断并第一时间发出警报信号,由原来的“人防”转变为“技防”<sup>[3]</sup>。

锚定“政治引领、监督护航、廉洁筑基、法治固本”的工作目标，紧紧围绕全面从严治党、聚焦“关键少数”开展政治监督，始终坚持凝聚力量、防范化解网络信息和意识形态领域的风险，切实担负起政治生态趋于向好的监督。搭建起针对重点领域“监督执纪信息共享平台”，实现物资采购、销售合同、财务报销以及人力资源四大业务系统数据对接。通过设置相应规则，可以对重要业务数据进行比对分析。比如在廉洁风险防控中，有供应商关联关系排查、同一供应商短时间内多次中标签约、合同金额远高于预算或低于预算、大额资金异常流动等十余种预警模型。聚焦专责监督，补齐能力短板，切实履行监督职责，及时填知识空白、补素质短板、强能力弱项，围绕依法依规统计的企业管理要求，聚焦财务统计数据、采购入库、发放台账和回收利用等督查，核实统计数据的真实性、并跟踪问题整改落实，规范职工工资分配行为，维护职工的切身利益。以纪检监察干部“三化”建设年行动为抓手，组织专兼职纪检干部重点学习党纪党规、纪检工作规范、相关制度文件、案例剖析等教育培训，引导纪检干部履行职责提升实效，筑牢堤坝防范风险，推动“三不腐”效应叠加。

### 3.4 完善考评问责，形成闭环管理与长效机制

建立协同机制要注重结果应用，以完善考核问责制度为抓手，把监督防控软任务变成硬指标，“发现问题、执纪问责、整改落实、建章立制”环环相扣。一般做法有：一是建立协同履职考核机制，在党风廉政建设 and 反腐败工作责任制考核以及各部门绩效考核中增加政治监督与风险防控协同配合内容，并对信息共享、线索移送、联合处置等工作设定量化的评分标准，与评优评先、薪酬发放相挂钩。二是落实精准问责和容错纠错，对于在协同监督过程中发现的失职渎职、违规违纪问题，依规依纪严肃处理；对于在改革创新过程中出现的问题，则坚持“三个区分开来”，激发干部担当作为热情。三是做好“后半篇文章”，严格问题线索处置、案件审查、审理处理等各个环节规范化落实，针对典型案例开展“一案一整改”，查找体制机制上的不足之处，制定相关规章制度，达到查处一案、警醒一片、治理一域的政治效果、纪法效果、社会效果的有机统一，形成了强大震慑。

结合巡视反馈问题整改和“5个专项”监督工作的开展，

始终将巡视巡察和上级职能部室反馈问题整改作为监督的核心任务，通过参与审核整改方案，督促召开整改推进会、不定期检查整改印证资料等方式，压实整改责任落实台账。紧盯应收账款清收节点，防范债务风险。聚焦涉诉案件资金支付管控、库存物资再采购、物资设备回收利用等监督检查，督促落实廉洁风险防控制度。协助制定《廉洁风险防控制度》《廉洁风险责任清单》并下发执行。对管理人员、关键和重要岗位廉洁风险点集中排查，梳理汇总廉洁风险点、制定风险防控措施，签订岗位风险防范承诺书，明确风险防控责任，提升了全员廉洁从业意识。严格对任职回避、违规吃喝、近亲属违规经商、直系亲属承揽工程项目建设、物资采购供应“打招呼”或提供项目服务、安全生产风险隐患排查治理等监督压力转化为治理能力，形成用问责推动落实、用整改促进发展良好局面。确保了党的建设、纪检工作全流程保密安全，从源头上防范了廉政风险。

## 4 结语

以上分析可见，在党建引领下建立国企政治监督与风险防控协同机制是推进全面从严治党向纵深发展的必然要求，也是提高企业治理现代化水平的有效途径。通过加强顶层设计、优化流程嵌入、搭建信息平台以及完善考评问责等方式把党的政治优势、组织优势转化为企业的治理效能和竞争优势，大幅提升企业防范重大风险能力，定期检查公司重大决策部署的贯彻执行情况、思想道德风险、制度机制风险、业务流程风险、制度机制风险等，制定具体实施方案，明确整改清单，形成“研究部署—整改落实—查漏补缺—回头巩固”的整改闭环，推动纪检监察工作具体化、精准化、常态化，为企业在深化改革进程中实现高质量发展提供干事创业的良好范围和坚强的纪律保障。

## 参考文献

- [1] 陈津汉. 国有企业财融合机制设计与财务风险防控策略[J]. 中小企业管理与科技, 2026, (03): 170-173.
- [2] 杨飞, 余蕾. 深化党的政治监督 筑牢国资国企廉政防线——以四川省达州市“五字工作法”为例[J]. 重庆行政, 2025, 26(06): 82-85.
- [3] 刘宝元. 新时代国企纪检监察工作高质量发展思路探析[J]. 中外企业文化, 2025, (10): 189-191.

# The impact and response mechanism of artificial intelligence on ideological security

Yannan Hao

State Power Investment Innovation Investment Co., Ltd., Beijing, 100032, China

## Abstract

The rapid evolution of artificial intelligence technology poses complex challenges to ideological security, and its impact mechanism involves multiple dimensions such as information dissemination, value shaping, and social cognition. This article systematically explores the internal path of artificial intelligence in ideological security, reveals the hidden risk factors in technological applications, and constructs a theoretical response framework. The study emphasizes seeking a balance between technological rationality and value rationality, proposes multi-level maintenance strategies, and provides theoretical support for ensuring ideological security. The core is to deepen the understanding of the essence of technology, avoid security maintenance falling into the trap of instrumentalization, and ensure the stability and healthy development of the social and ideological field.

## Keywords

artificial intelligence; ideological security; impact mechanism; coping strategies; theoretical framework

# 人工智能对意识形态安全的影响与应对机制

郝燕南

国家电投创新投资有限公司, 中国·北京 100032

## 摘要

人工智能技术的迅猛演进对意识形态安全构成复杂挑战, 其影响机制涉及信息传播、价值塑造与社会认知等多维度。本文系统探讨人工智能作用于意识形态安全的内在路径, 揭示技术应用中潜藏的风险要素, 并构建理论化的应对框架。研究强调在技术理性与价值理性之间寻求平衡, 提出多层次维护策略, 为保障意识形态安全提供学理支撑。核心在于深化对技术本质的理解, 避免安全维护陷入工具化陷阱, 确保社会思想领域的稳定与健康发展。

## 关键词

人工智能; 意识形态安全; 影响机制; 应对策略; 理论框架

## 1 引言

人工智能作为当代科技革命的核心驱动力, 其深度融入社会生活各领域正悄然重塑意识形态安全的边界与内涵。意识形态安全关乎国家政治稳定与文化认同, 其脆弱性在算法主导的信息生态中日益凸显。技术中立性表象下, 人工智能通过自动化内容生成、个性化信息推送等机制, 可能弱化主流价值传播效力, 甚至催生认知偏差与价值混乱。当前研究多聚焦技术表层应用, 缺乏对深层作用机理的系统剖析, 亦未充分回应安全维护的理论需求。

## 2 意识形态安全概念界定

### 2.1 意识形态安全的定义及危害

意识形态安全就是指一个国家或者社会的核心价值观、

思想认同和文化认同不会受到外部不良影响、恶意操纵或者信息歪曲的侵害。它同社会政治稳定、文化传承、人民集体认同感密切相关。人工智能发展和大数据、深度学习技术应用之后, 信息传播方式发生改变, 价值观念塑造过程产生根本性改变, 社会认识也发生着变化。如果这些技术被应用不当, 就会造成意识形态的严重偏差。极端思想的传播、虚假信息泛滥、公众认知的混乱、群体之间认知鸿沟的加深都是出现的原因。这些问题的长期存在会破坏社会思想上的共识, 影响到国家文化认同, 进而危及国家安全。

### 2.2 安全威胁潜在来源

安全威胁的潜在来源有三个, 即人工智能技术的应用和与社会结构的互动裂缝, 其主要表现就是目标函数存在隐藏的价值取向偏差。算法设计里预先设定好的优化目的, 比如用户停留时间或者点击率最大化的设定, 会不自觉地促进极端化内容的流传, 干扰正常的公共讨论环境。其次, 数据训练集存在局限性会形成深层次的风险, 如果历史数据带

【作者简介】郝燕南(1987-), 女, 中国内蒙古包头人, 硕士, 政工师, 从事党建精神文明建设研究。

有系统性的偏见，那么就会使模型产生强化歧视性叙述的效果，破坏社会共识的基础。另外个性化推荐机制造成信息茧房效应，把公共话语场域割裂开来，使不同的群体陷入认知孤岛之中，削弱了主流意识形态的整合功能。除此之外，深度伪造技术被广泛使用以后，会打乱人们的认知秩序和价值观念体系，使信息的真实性受到威胁，虚构内容能够准确地针对某一人群进行情感动员，从而动摇人们的思想认同基础。

### 3 影响机制多维解析

#### 3.1 信息传播渠道深刻变革

信息传播渠道发生深刻变革，是因为人工智能对传统媒介生态进行颠覆性的重组，算法推荐系统成了信息流动的关键枢纽，把内容送达受众的途径彻底改变了。以前依靠专业编辑的价值筛选机制来实现对信息的价值判断，而如今则是由用户的行动数据所驱动，实现了信息价值判断的标准从社会公益性向个人偏好满足转变的过程。由此引发了传播权力结构的转移，平台企业掌控着隐性的议程设置权，其算法逻辑无形中决定了哪些是“重要的信息”，但是没有对公共利益进行制度化的考虑。更深层次的影响就是传播时效性被异化，人工智能完成信息的即时匹配和推送，缩减公众理性的消化时间，情绪化的内容更容易造成病毒式的传播。渠道变革也会导致信息真实性系统陷入危机，自动化内容生成工具能迅速产出许多逼真的假新闻，而人工审核的速度远远赶不上它，给社会信任根基造成严重的冲击。

#### 3.2 价值观念渗透动态机制

价值观念渗透动态机制显示人工智能怎样经由隐性途径左右个体和集体的价值取向，它依靠行为数据不断收集并预测模型持续改良来达成。技术平台搭建起用户心理画像，准确找到价值敏感点，在重要的生命时期或者社会事件当中推送个性化的信息，达成价值观的逐步渗透。不同于传统的宣传，它用情感共鸣的方式进行渗透，算法优先推送能引起强烈情绪反应的信息，利用情感比理性更占优势的认知规律，使某种价值立场在不知不觉中被接受。机制的动力就是反馈循环的自我强化，用户对于内容的互动行为会被记录下来作为新的数据，进而改善以后的推送，从而形成一个价值窄化的闭环<sup>[1]</sup>。

#### 3.3 社会认知结构潜在影响

首先出现的是认知依赖性的加强，公众习惯了算法给出的信息摘要和观点提炼，从而渐渐失去独立信息整合的能力，批判性思维也随之退化。其次，认知极化现象更加严重，个性化的推荐把用户限制在了观点相似的群体里，不同的立场之间缺乏对话的渠道，社会就失去了通过理性辩论来达成共识的方式。更深层次的影响就是知识权威的转移，人工智能生成的内容常常被当作是客观的、中立的，削弱了传统的知识载体教育机构和学术共同体的公信力，使价值判断没有可靠的参照系。

## 4 安全维护理论框架

### 4.1 技术监管原则理论阐述

为了保证人工智能对意识形态的影响不会失控，就需要建立一个可以平衡创新与安全的监管体系。透明度机制，建立算法透明度分级制度，对风险等级不同的技术有不同的信息披露要求。对于公共舆论的推荐算法要接受独立第三方的审计，保证它的运行方式符合社会伦理的标准，而对于低风险的应用则可以降低透明度的要求。其次就是伦理前置机制，在技术开发阶段强制性的对技术进行伦理审查，把意识形态安全纳入到早期的技术评审当中。尤其是对可能对公众认知造成影响的算法，在设计之初就要充分考虑到它的社会影响，不能只重视技术性能和效率。最后就是动态调整机制，监管规则要有一定的弹性，随着技术的发展不断进行调整。监管体系要顺应技术发展变化，防止因为规章落后造成监管成效不彰<sup>[2]</sup>。深度内容就是监管不能沿用传统的行政命令模式，而应该借鉴生态治理的理念，把技术系统看作社会有机体的延伸，监管的目标是培育健康的个人信息生态系统，而不是简单地清除有害信息。这就需要监管者认识技术的社会嵌入性，不能把算法当成孤立的工具，在源头上减少价值冲突。

### 4.2 法律规范体系基础构建

为应对人工智能引发的意识形态安全问题，需要创建出适应时代要求的法律体系。公民信息权利包括知情权、拒绝权、解释权，保证公民在使用智能算法的时候有充分的知情权、选择权。尤其是信息推荐、个性化推送方面，公民应该有选择的权利，不能被不合适或者偏激的内容所影响。第二，平台责任追溯机制，对存在虚假信息风险的应用，法律应该要求平台承担更多的责任，比如信息真实性初步审核的责任。就技术发展而言，平台可以对部分免责，但是要承担最基本的法律责任。为了防止滥用，平台还要在法律框架内做风险评估、合规性审核。另一支柱就是跨境数据流动规制，用国内法对接国际规则，防止境外势力通过数据跨境传输进行意识形态渗透，规制重点是数据本地化存储和传输加密标准。深度内容是法律规范要越过行为规制层面，进入技术哲学领域——人工智能的决策逻辑里藏着某种世界观，法律应当促使技术的设计体现社会主流的价值观共识，而不是价值中立的假象<sup>[3]</sup>。在算法优化目标里必须要有社会公益权重，使技术逻辑同意识形态安全目标内在一致。从而防止法律变成一种事后惩治的手段，转而成为技术伦理的先期引领力量。体系构建的难点就是平衡普适性和灵活性，需要通过原则性立法和技术指南来达到精准调控的目的。

### 4.3 教育引导与技术素养培养

为应对人工智能给意识形态安全造成的威胁，教育系统需要做必要的改革。首先，算法素养教育应该把算法素养纳入到国民教育体系之中，在中小学、高等教育中培养学生的算法意识，即了解算法怎样影响信息的流动以及价值观的

传播。教育不能只教学生人工智能技术原理，还要培养学生对信息生态的批判性认识，使学生能够辨别出个性化推荐所造成的价值偏差，防止自己陷入信息茧房中的认知误区。第二，教育方法更新，用模拟算法环境的互动教学方式，让学生置身于虚拟的情境中体会信息茧房效应，进而认识多元化视角的意义。关键突破就是教育目标的升维，由原来的简单传递主流价值转变为培养技术反思力，也就是在使用人工智能的时候保持价值主体性的能力，这是抵御隐性渗透的最主要防线。深度内容表现在教育不能只停留在认知上，还要从情感和意志上进行。人工智能依靠情感计算技术准确地引发用户的感情，教育要加强情感免疫力的培养，用哲学对话来探究技术同人性之间的联系，使个人拥有牢靠的价值支撑点。它涉及存在主义哲学的命题，在算法定义现实的时候，怎样保存人的自由意志。教育路径的最终目的就是培养出“技术清醒者”，即在享受技术便利的同时，自觉维护思想独立性，把意识形态安全作为公民的内在素养而不是外部约束。

#### 4.4 国际协作机制理论依据

意识形态安全问题具有跨国性，所以要摒弃单边主义，推动全球合作。由于人工智能引发的虚假信息流传无国界，单个国家的防御手段常常会受跨境数据流动的影响，所以国际合作是解决该问题的最佳途径。风险共享机制，各国要承认虚假信息、极端思想传播属于全球性问题，需要合作来应对。尽管各国文化差异较大，在防范选举干预、打击极端思想跨国传播等各方面已经有了共同的价值认同。根据以上共同点来制定出最小公约数的国际标准。跨国合作中国际内容审核协议可以统一，使各国的内容审查标准可以互相兼容。第二，主权和文化尊重，国际合作不能以某一个国家的价值观为主导，必须尊重每一个国家的主权和文化多样性，防止全球治理框架变成一种价值输出。最根本的是，跨文化对话平台，即人工智能加深了不同文明之间的隔阂，因此国际合作不能只是停留在技术对接上，而应该通过思想交流平台来促进文化的相互理解。创建全球性算法伦理委员会，邀请各方面的专家共同制定出适用于全世界多样性技术伦理准则。

#### 4.5 长效保障措施理论探索

为了保证人工智能对于影响意识形态安全的长久稳定，需要形成一种不断更新的保障体系。首先，智能预警系统，用语义分析等技术对可能存在的价值偏离信号进行监测。这

些系统要从历史数据中学习，从而可以很好地预测出未来可能发生的危险。其次，建立反馈闭环系统来保证技术的持续改进。建立公众意见平台，获取用户对于算法内容推荐的意见与建议，进而对算法内容实施即时调整与改进。从而提高算法的透明度，保证算法满足公众的价值诉求。更深层次的思考是，社群韧性建设不能只停留在技术监管层面，而应该转向社会内部的“韧性”建设。这就意味着除了技术上的调整之外，还要加强线下社交的互动，促进公众之间的实际交流以达成价值共识，减少算法所造成的社交孤岛现象。最后技术减速策略，在一些重要的公共领域里留有人工决策的空间，不能完全由算法来决定。它既可以缓解技术对于价值理性的侵犯，又可以给社会留出反思和调整的空间，保证技术的发展和社会的价值相协调。

## 5 结语

人工智能对于意识形态安全的影响属于时代性课题，它的复杂性不能用技术工具论来认识。本文指出技术经由信息生态重塑、价值渗透机制以及认知结构变动这些途径，给意识形态安全带来系统性威胁，认为安全守护的关键之处在于协调技术效能同价值理性的关系。提出的价值优先性的理论框架把技术监管、法律规范、教育引导、国际合作和长期保障等多方面结合起来，特别重视在算法环境里保护人的主体地位。研究显示，安全维护如果只关注内容管控，就会忽略技术哲学层面的深层次矛盾，真正有效的途径就是让技术的发展内化于社会的价值共识之中。未来的工作要加强对人工智能同人类认知互动的实证研究，但是理论自觉应该先于技术的浪潮出现——只有坚持思想的主权，在技术的洪流中不被裹挟，才能使社会在变革中保持精神的根基。意识形态安全不是一座坚固的堡垒，而是一种动态的平衡艺术，它的最终目的是使人类成为价值创造者尊严的守护者。

## 参考文献

- [1] 孙诚钰,王永贵.生成式人工智能应用引发的意识形态安全风险及其应对[J].南京社会科学,2024(5):71-80.
- [2] 罗晶,陈文佳.生成式人工智能的意识形态安全风险及其应对[J].阜阳师范大学学报(社会科学版),2025(2):119-125.
- [3] 黄日涵,姚浩龙.数字时代的博弈:生成式人工智能对国家意识形态安全的影响[J].国家安全论坛,2024(6):54-96.

# Research on the Talent Pipeline Construction and Long-Term Training Mechanism for Discipline Inspection and Supervision

Chaolin Hou

Zhao Yuan City Integrity Education Center, Shandong, Zhaoyuan, 265400, China

## Abstract

In the strategy of exercising full and rigorous Party self-governance in the new era, disciplinary inspection and supervision organs bear the crucial mission of political oversight and power checks. Their governance effectiveness hinges on the quality of cultivating a high-caliber, professional, and versatile cadre force. However, current staffing still suffers from imbalances and lack of systematicity in structural configuration, competency levels, and development pathways, which constrain the deepening of supervision system reforms. Based on an analysis of the current situation, this paper proposes a talent pipeline development approach guided by systematic planning, tiered cultivation, and collaborative safeguards. It establishes a long-term mechanism encompassing selection, training, management, assessment, and incentives. Through institutional innovation, digital empowerment, and university-local collaboration, it aims to build a specialized disciplinary inspection and supervision workforce that is politically steadfast, professionally proficient, and of exemplary conduct, thereby providing robust support for the high-quality development of disciplinary inspection and supervision work in the new era.

## Keywords

disciplinary inspection and supervision; talent pipeline; long-term mechanism; capacity building; systematic cultivation

## 纪检监察人才梯队建设与长效培养机制研究

侯超琳

招远市廉政教育中心, 中国·山东 招远 265400

## 摘要

纪检监察机关在新时代全面从严治党战略中肩负政治监督与权力制衡的重要使命,其治理效能取决于高素质、专业化、复合型干部队伍建设水平。当前队伍在结构配置、能力层级与发展通道上仍存在不均衡、不系统问题,制约了监察体制改革的深化。本文基于现状分析,提出以系统规划、分层培养、协同保障为导向的人才梯队建设思路,构建涵盖选拔、培养、管理、考核与激励的长效机制。通过制度创新、数字赋能与校地协同,打造政治坚定、业务精湛、作风优良的专业化纪检监察人才队伍,为新时代纪检监察工作高质量发展提供坚实支撑。

## 关键词

纪检监察;人才梯队;长效机制;能力建设;系统培养

## 1 引言

纪检监察工作是党和国家治理体系的重要组成部分,其核心使命在于维护党的纪律严明、确保权力运行规范与廉洁。随着国家治理体系现代化和监察体制改革的深化,纪检监察工作从“查办案件”向“系统治理、标本兼治”转变,对干部的政治判断力、政治执行力、政策理解力及综合业务能力提出了更高要求。传统的干部管理模式侧重经验积累与岗位历练,而当下监督执纪、审查调查、政治生态分析、数字监督等领域的高度专业化趋势,使得纪检监察人才的培养

必须由“数量驱动”向“质量导向”转变。然而,目前纪检监察人才建设仍存在结构性短板:专业化程度不足、层次配置不均、年轻干部成长周期长、培训体系碎片化等问题突出。尤其在基层纪检监察机构中,人才流动性强、培养成本高、职业发展通道不畅,影响了监督执纪问责和政治监督的有效衔接。如何在体制机制上构建“能进能出、能上能下、梯次衔接”的纪检监察人才梯队,成为实现新时代纪检监察工作高质量发展的关键。本文将围绕梯队建设的理论基础、现实困境及机制创新展开系统研究,以期对纪检监察人才培养提供实践参考与理论支持。

【作者简介】侯超琳(1982-),男,中国山东招远人,本科,中级经济师,从事人力资源研究。

## 2 纪检监察人才梯队建设的理论基础

### 2.1 新时代纪检监察工作的职能转型要求

新时代背景下，纪检监察机关的职能已由以往的“执纪为主”逐步转向“监督全覆盖、治理全周期”，这对干部队伍结构与能力体系提出了新的要求。纪检监察干部不再仅承担案件查办任务，而须具备政治监督、线索研判、审查调查、政策研究、数据分析及风险评估等多元化能力，以适应“监督保障执行、促进完善发展”的职能定位。梯队建设应以职能适配为核心，强调政治忠诚、专业素养与实战能力的协同发展。高层干部应具备宏观战略思维与政策把控能力，中层干部应具备综合协调与执行管理能力，基层干部则应熟悉监督程序与实操技能。通过构建“高层战略型—中层骨干型—基层执行型”三维结构，实现干部梯次递进、职能互补与动态平衡，形成政治过硬、业务精通、结构合理的纪检监察人才体系，以确保机关履职能力与新时代监督体系相匹配。

### 2.2 组织行为与能力成长理论的支撑

组织行为学认为，个体能力的成长与组织环境密切相关，关键影响因素包括能力结构、学习机制与组织氛围。纪检监察机关应将干部梯队建设置于组织学习与知识管理的框架中，推动“个体学习—团队协同—组织成长”的动态循环。通过实施岗位轮换、导师制与项目制学习机制，使干部在实践中积累经验、在交流中拓展视野、在任务中提升能力。组织应构建激励型文化与学习型氛围，鼓励干部在调查研究、案件办理、政策执行中主动思考与创新。梯队化管理不仅有助于个体能力的持续发展，还能通过经验共享与知识传递促进组织能力的积淀。通过“传帮带”机制，将资深干部的工作智慧转化为制度性经验，实现组织知识的内化与再生产，推动纪检监察机关形成稳定的“学习—创新—成长”内循环体系，为干部能力成长提供理论与实践支撑。

### 2.3 系统思维视角下的人才培养路径

纪检监察干部梯队建设是一项复杂的系统工程，必须以系统思维进行统筹规划。在这一视角下，干部培养应贯穿选拔、培训、使用、考核、激励的全链条管理，构建“制度保障—能力提升—绩效反馈”的闭环系统。应依据纪检监察工作的岗位特征和能力要求，绘制干部能力成长路径图，建立岗位胜任力模型，实现能力标准化与成长阶段化。通过系统化的职业发展通道设计，干部可根据自身能力和岗位需求实现纵向晋升与横向拓展。制度层面，应构建数据驱动的人才评估机制，利用信息化平台实现干部成长轨迹的可视化管理。通过绩效反馈与动态调整，持续优化人才结构，实现资源配置与组织目标的协同统一。系统化的人才培养路径将有效提升纪检监察机关的整体执行力与治理效能，形成可持续、可复制、可优化的人才发展生态体系。

## 3 纪检监察人才梯队建设的现实困境

### 3.1 干部结构失衡与断层现象明显

纪检监察机关在干部梯队建设中普遍面临结构性不均衡问题。一些地方存在“上老下少”“专业分布集中”的现象，干部队伍老龄化趋势明显，而青年储备不足。中青年骨干比例偏低，使机关在高强度、专业化、信息化的工作环境中出现人才断层与岗位空缺。特别是在审查调查、案件研判、数据分析和政策研究等关键岗位，缺乏既懂纪检业务又具信息技术与法务背景的复合型人才，导致监督执纪的专业支撑能力不足。此外，部分基层纪检机构存在人力资源配置不合理、岗位分工交叉等问题，干部在繁重事务中难以形成系统性成长路径，致使队伍活力不足、结构失衡与后备力量建设不协调并存。结构性断层不仅影响当前监督工作质量，也对长远干部培养体系构成隐性风险。

### 3.2 选育机制单一，晋升通道不畅

纪检监察系统在干部选拔与培养方面仍沿用传统模式，缺乏灵活性与开放性。选拔程序偏重行政层级与年限积累，忽视能力导向与业绩导向，导致优秀青年干部成长受限。干部晋升渠道相对单一，横向流动与跨领域交流机会有限，部分干部在长期岗位固化中产生职业倦怠。考核机制缺乏科学性，评价标准偏于结果导向而忽视过程性表现与潜力评估，导致干部缺乏清晰的成长规划。年轻干部在晋升通道狭窄的情况下，创新意识与进取心被削弱，难以形成竞争激励。现有选育模式仍偏重“经验积累型”，而现代纪检监察工作对法务分析、信息监督、政治研判等复合能力的要求不断提高，迫切需要构建以能力为导向、以潜能为驱动的动态选拔与培养机制。

### 3.3 培训体系碎片化，实效性不足

当前纪检监察系统的干部培训存在体系松散、层次不清与内容陈旧等问题。培训课程重复度高、更新滞后，缺乏针对性与实践性。一些培训仍停留在文件学习与理论讲授层面，缺乏与实际监督执纪工作的结合，难以提升干部的实战能力。尤其在经济案件查办、数字监督、数据分析等领域，培训内容与岗位需求脱节，制约了干部对新型治理手段的掌握。培训考核机制单一，重学习记录轻成果转化，缺乏系统的跟踪评估与反馈机制，导致培训成效难以量化。干部在培训后未能形成知识更新与能力提升的内循环，学习成果难以落地。要实现梯队化培养，必须从碎片式培训走向系统化培养，通过多维课程设计、实战模拟与动态考评相结合，构建具有持续效能的纪检监察干部培训体系。

## 4 纪检监察人才梯队建设的总体思路

### 4.1 以政治建设为统领强化干部选拔标准

政治建设是纪检监察干部队伍建设的基本原则。政治素质不仅体现干部的忠诚度与使命感，更决定纪检工作的方

向与质量。应以政治忠诚、政治定力、政治担当为核心构建干部选拔标准，将政治素质与业务能力作为“双重考核维度”。通过政治测评、履职表现量化分析、日常监督评议等多元手段，科学识别干部的政治品质与工作作风。应把政治标准贯穿选拔全过程，确保“政治强、业务精、作风正”的用人导向落地。对新提拔干部应实行政治审查与政治谈话制度，对关键岗位干部进行政治画像分析，确保干部政治方向不偏离。通过制度化、常态化的政治监督与动态考核，形成政治建设引领下的精准选人机制，使干部队伍始终与党中央保持思想同心、行动同向、步调同步。

#### 4.2 以能力导向优化干部培养路径

纪检监察工作专业化、法治化、信息化发展要求干部具备多元能力。应以能力导向为核心，构建分层次、差异化的培养体系。针对不同职级和岗位特征，建立战略决策型、业务骨干型与执行实务型三类能力模型。高层干部需强化战略规划与政策创新能力，中层干部应提升统筹协调与执行落实能力，基层干部则侧重业务实操与现场应变能力。通过“分层培训—交叉任职—挂职锻炼”的联动培养机制，使干部在不同岗位、不同情境中实现能力跃迁。应鼓励干部到信访、审查调查、案件审理、派驻监督等一线轮岗，积累综合治理经验。通过能力评估与培训跟踪反馈，动态调整培养方向，推动干部队伍从“岗位适应型”向“能力成长型”转变，形成梯次递进、持续成长的培养格局。

#### 4.3 以绩效考核为核心建立动态调整机制

科学的考核机制是纪检监察人才梯队保持活力的关键。应构建以绩效数据为支撑的动态考核体系，实现从“静态评估”向“动态监测”的转型。通过建立干部绩效数据库，将案件查办质量、问题线索处置效率、监督检查成果转化、群众满意度等纳入量化指标体系。借助大数据与人工智能技术，形成干部绩效画像，对工作态度、创新成果、团队协作等非量化因素进行综合分析。

### 5 纪检监察人才长效培养机制的创新路径

#### 5.1 构建系统化培训体系与学习型组织

纪检监察干部的专业成长必须依托系统化、分层次的培训体系。应建立“岗前培训—在岗提升—专项培养”的递进机制，实现培训内容与岗位职责的精准衔接。培训体系应覆盖政治理论教育、监督执纪实务、审查调查技术、数字监督与心理调适等模块。通过线上学习平台与案例推演系统，构建“虚拟仿真+实战演练”双轨融合的教学模式，实现学习场景的可视化与操作技能的实战化。可在机关内部设立“纪检讲堂”“案例复盘中心”，推动经验交流、知识共建与业务创新。通过持续学习与反思机制，纪检机关可形成“人

人学习、持续成长”的学习型组织，提升整体智治水平与组织创新能力。

#### 5.2 建立导师制与岗位轮换机制

导师制与岗位轮换是纪检监察人才梯队建设中的核心抓手。通过“以老带新”模式，资深干部在办案实践、线索研判、政策运用中向年轻干部传授经验，实现监督理念与办案技能的代际传承。岗位轮换制度有助于干部拓展视野，促进跨部门、跨业务融合发展。纪检机关可设计定期轮岗计划，使干部在纪检、组织、人事、审计等岗位之间流动，形成系统性思维与复合型能力结构。

#### 5.3 构建激励导向与职业发展通道

激励机制是长效培养体系的关键支撑。纪检监察干部工作强度大、责任高，应通过科学激励体系激发内在动力。应建立基于绩效与能力并重的考核评价体系，将培训成果、业务创新、办案质量、群众满意度等纳入综合指标。对表现突出者给予职级晋升、专项表彰或外部培训机会，形成激励导向。应设计双轨晋升通道，实现管理型与专业型干部的并行发展，打破“行政晋升”单一通路。建立职业发展规划库，为干部提供个性化成长路径，提升职业认同感与组织凝聚力。

### 6 结语

纪检监察人才梯队建设与长效培养，是纪检监察机关现代化治理体系的重要支撑。面对全面从严治党的新形势，纪检监察干部必须具备更高的政治判断力、业务敏锐性与数字监督能力。本文通过系统分析认为，构建以政治忠诚为核心、以能力提升为主线、以制度创新为保障的梯队化培养机制，是实现纪检监察工作高质量发展的必由之路。未来，应继续完善制度环境，强化数字技术赋能，推进“组织—能力—激励”三维联动的培养体系，使纪检监察干部队伍在实践中不断自我更新、自我提升，成为推动党风廉政建设和反腐败斗争的中坚力量。

### 参考文献

- [1] 何勤政. J省S厅事业单位纪检监察机构组织结构优化研究[D]. 西北师范大学, 2022.
- [2] 曹雪松. 论纪检监察学科人才队伍建设[J]. 廉政文化研究, 2014, 5(06): 60-65.
- [3] 杨典. Y县纪检监察干部队伍建设研究[D]. 云南财经大学, 2022.
- [4] 姜新平, 王依凡. 新时代纪检监察学学科体系的构建与发展前景[J]. 河南财经政法大学学报, 2023, 38(03): 24-33.
- [5] 霍鹏. 新时代国企纪检监察工作高质量发展思路探析[C]. 中国企业财务管理协会. 2025年中国企业财务管理发展大会论文集. 山西省轻工建设有限责任公司, 2025: 70-72.

# Exploring Pathways for Strengthening Organizational Capacity Building of Grassroots Party Organizations in State-Owned Enterprises in the New Era by

Fuping He

China Aluminum Industry Group Co., Ltd., Beijing, 100000, China

## Abstract

This paper focuses on enhancing the construction of grassroots Party organizations in state-owned enterprises, systematically building a new-era grassroots Party work system from three aspects: improving political leadership, strengthening basic organizational construction of Party branches, and fostering a clean and positive environment. By reinforcing political guidance, standardizing organizational construction, deepening the integration of Party building and business operations, and improving supervision and accountability mechanisms, the paper further consolidates the Party's leadership position in state-owned enterprises, providing strong political and organizational guarantees for promoting high-quality development of state-owned enterprises and serving national strategies.

## Keywords

state-owned enterprises; primary-level Party organizations; organizational capacity building

# 新时代加强国有企业基层党组织组织力建设路径探析

何福平

中国铝业集团有限公司，中国·北京 100000

## 摘要

本文以强化国企基层党组织建设为核心，从提升政治领导力、加强党支部基本组织建设、营造风清气正良好环境三个方面，系统构建新时代国企基层党建工作体系。通过强化政治引领、规范组织建设、深化党建与业务融合、健全监督问责机制，进一步巩固党在国有企业的领导地位，为推动国企高质量发展、服务国家战略提供坚强政治与组织保障。

## 关键词

国有企业；基层党组织；组织力建设

## 1 引言

国有企业是中国特色社会主义的重要物质基础和政治基础，是党执政兴国的重要支柱和依靠力量。坚持党的领导、加强党的建设是国有企业的“根”和“魂”，我国国有企业的光荣传统和独特优势。党的十八大以来，习近平总书记多次强调，要坚持党对国有企业的领导不动摇，“坚持建强国有企业基层党组织不放松，确保企业发展到哪里、党的建设就跟进到哪里、党支部的战斗堡垒作用就体现在哪里，为做强做优做大国有企业提供坚强组织保证。”<sup>[1]</sup>

现实世界的发展变化对国企基层党组织提出了新要求。从国际格局看，世界百年变局加速演进，科技革命与产业变革深入发展，为国企“走出去”与转型升级带来机遇与挑战。

从国家发展大局看，以中国式现代化推进民族复兴是党的中心任务，国企作为先进生产力代表，基层党组织需强化政治功能与组织能力，确保党的领导贯穿企业发展全过程。从改革实践看，国企改革向纵深推进，治理结构、选人用人、经营机制深度优化，更需坚持党的领导，把党组织内嵌到公司治理中，以党建凝聚力量、激活活力。从国企自身看，当前党建工作仍存在短板弱项，难以适配新时代要求，成为制约发展的瓶颈。因此，加强基层党组织建设，强化党对国企的领导，是引领国企改革发展、服务国家战略的迫切需要。

## 2 着力提升基层党组织政治领导力

国有企业独具的属性特质，决定了必须坚持党对企业的全面领导、确保党的领导居于支配地位。要持续巩固党在国有企业的核心主体地位，就必须把基层党建工作抓细抓实、抓深抓透，牢牢把准政治方向、强化政治引领。

【作者简介】何福平（1985-），男，中国陕西宝鸡人，本科，政工师，从事企业党建、人力资源管理研究。

## 2.1 提高基层党组织政治站位

要加强政治理论学习,坚持做到把“两个维护”作为首要任务,把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想、习近平总书记最新重要讲话和指示批示精神作为重中之重。要建立贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神台账,在研究重大问题时,认真学习习近平总书记“2.26”“11.6”关于国资国企发挥“三个作用”、争当“三个排头兵”重要指示批示精神,以及对中铝集团6次批示精神,从中找方向、找思路、找方法。要认真履行重大事项请示报告制度,确保各项工作落到实处,保证党和国家方针政策、战略部署在企业贯彻执行。

## 2.2 加强党内组织生活制度化建设

党内组织生活是国企党组织实现有效监督约束党员日常行为规范的一种活动形式,要按照习近平总书记关于“两个一以贯之”的要求,全面加强企业党的建设。一是严格落实党内组织生活制度。引导基层党组织和党员自觉尊崇党章、严守各项规定,充分认识严肃党内组织生活的重要意义,用好批评和自我批评锐利武器,在积极健康的思想斗争中锤炼党性、提升觉悟,使党内组织生活真正成为锤炼党员党性的“大熔炉”。二是规范党内组织生活运行程序。以“三会一课”为基本载体,突出党性锻炼核心要求,紧密结合党员思想动态与工作实际,科学确定活动主题与形式,做到程序严谨、内容务实、氛围庄重。三是丰富党内组织生活内涵形式。立足国有企业发展实际,创新活动载体与方式,通过开展主题党日、党员志愿服务、专题党课等多样化活动,不断增强组织生活的吸引力、感染力与实效性。

## 2.3 抓牢基层党组织思想政治工作

国有企业内部的党组织是党中央与广大基层群众保持联系的枢纽桥梁,要认真开展思想政治教育,使广大职工紧紧团结在企业党组织周围。一要加强党员教育培训。通过举办培训班、研讨会、讲座等形式,对党员干部进行党的基本理论、基本路线、基本方略等方面的教育,提高党员干部的政治觉悟和理论素养。充分利用现代信息技术手段,拓宽教育渠道,丰富教育内容,提高教育效果。二是强化意识形态工作。加强对党员干部的意识形态教育,引导他们树立正确的世界观、人生观、价值观,增强“四个自信”,坚决抵制各种错误思想。三是深化“党建+”融合模式。通过设立“党员技术攻关岗”、开展技能比武等方式,推动党员在降耗减排、创新创效等项目中勇当先锋,实现“技术突破”与“思想引领”双提升,夯实国企党建与科研生产融合根基。

## 2.4 锻造高素质人才队伍

要贯彻落实习近平总书记提出的“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”<sup>[1]</sup>要求,严格政治标准,建设高素质专业化领导人员队伍。要大力实施人才发展战略,围绕生产经营需求和高质量发展要求,着力实现人才队伍量的合理增长和质的快速提升,打造一支结构合理、素

质精良、创新能力突出、具有国际竞争力的多元化一流人才队伍。要注重培养高层次领军人才。内部选拔资深专家,靶向引进顶尖专家,不断培育本土人才,建立党委联系专家制度,力争实现企业多学科、多专业交叉融合的高层次科研人才布局。要重点培养青年人才。设立人才专项基金,实施“青年人才托举计划”,每年选拔优秀青年人才进行重点培养,到重点部门和项目轮岗锻炼、领銜攻关。

## 3 全面夯实党支部基本组织建设根基

基层党组织建设的实际成效,归根结底取决于党支部的执行力。必须高度重视党支部组织建设,持续优化组织体系架构,打造严密紧实的支部组织体系,为企业党建各项任务落地见效、纵深推进筑牢前沿阵地。

### 3.1 落实“支部建在项目上”实现党支部“应建尽建”

《中国共产党章程》规定“凡是有正式党员三人以上的,都应当成立党的基层组织”<sup>[2]</sup>。国企基层党组织应按党章要求实现党组织全面覆盖。首先,加强基本组织建设,聚焦提升党组织功能,推进标准化规范化建设,统筹混合所有制企业党建,加强海外党建工作。其次,加强基本队伍建设,开展“两带两创”“党建+”等活动,设立党员示范岗等载体,推广“揭榜挂帅”等做法,加强党员教育管理,深化“双培养一输送”,提升党员发展质量,聚焦三支队伍建设,加强培训。最后,推动“支部建在项目上”,工期6个月以上项目须同步建立党支部,落实项目经理与书记一肩挑,非党员项目经理需配备党员干部任书记。

### 3.2 积极推动党支部标准化规范化建设

在实现基层党组织全覆盖的基础上,需聚焦提质增效,严格落实“四同步”“四对接”要求,纵深推进党支部标准化规范化建设。一是强化经费物资保障,企业管理层专项列支党建经费,足额保障支部运转、阵地建设及活动开展;基层支部规范预算与资金流程,筑牢物质支撑。二是规范工作流程,推行清单化、量化管理,对党员发展、组织生活等重点工作闭环审核,严把入党关口,严格核查入党动机,确保党员队伍纯度。三是丰富活动载体,常态化开展“党员活动日”、组织生活会等,深入一线调研,精准掌握职工诉求并及时解决,架起党群连心桥,凝聚全员奋进合力,切实筑牢基层战斗堡垒。

### 3.3 创建推广党支部示范标杆

在国有企业内部着力打造示范党支部标杆,遴选建设成效突出、组织力强劲、履职作用发挥充分的先进支部进行全域推广,带动全体基层支部对标看齐、创先争优,全面提升基层党建整体水平。一方面,健全示范选树评价体系,制定细化可量化的工作考评细则,依据考核结果择优确立党建示范点,同步表彰优秀党员与先进党支部书记,树立鲜明导向。另一方面,精准培育标杆支部,聚焦班子建设、党员教育管理、组织生活规范、党建业务深度融合等核心环节,精

准筛选培育对象、靶向施策培优赋能

## 4 营造风清气正的良好环境

企业高质量发展，既需要规范有序的外部市场环境，更离不开清廉高效的内部环境。通过推动党建与企业文化融合、强化基层作风建设与内部监督，以基层党建筑牢清廉防线，营造国企风清气正的发展氛围。

### 4.1 加强作风建设开展党员“亮旗强基”行动

“一个党员就是群众中的‘一面旗’，千百万共产党员的先进形象就是我们党的光辉形象”<sup>[4]</sup>。加强国有企业基层党组织作风建设，对于提升组织力、推动国有企业高质量发展具有至关重要的作用。首先，领导干部要以身作则、率先垂范。作为企业管理核心，各级干部需从严律己，筑牢思想清廉防线，提升拒腐防变能力，带动形成自上而下的党风廉政建设氛围，坚决纠治“四风”问题。其次，党员要敢于“亮旗”实现“强基”。“共产党员”是一种标签、一个身份的代表，是一群有着共同理想人的集合体。亮出“党员”身份，就是要让每一个党员明白“我是谁”“为了谁”这个根本命题。最后，要倡导学习之风。要坚持常学常新，深研党的理论政策与生产技能知识，提升一线党员攻坚克难、化解矛盾的实操能力，锻造一批信念坚定、技术精湛的骨干能手。

### 4.2 推动党建工作与企业文化深度融合

企业文化是国有企业独具特色的核心竞争力，必须推动基层党组织建设与企业文化建设深度交融，充分发挥文化润心、凝心聚力的重要作用。一是要深入实施“1166”中铝文化浸润工程，传承弘扬“励精图治 创新求强”中铝精神和“以一为基 勇争第一”价值追求。持续深化各项举措落实落细，抓好集团党组领导相关讲话要求的学习，统一思想和行动，凝聚干事创业合力。二是要抓好意识形态工作，健全完善党组织和党员在网络空间发挥作用的工作机制，教育引导广大党员自觉学网、懂网、用网。科学制定舆情应对策略，强化舆情跟踪研判和处置。抓好新闻宣传工作，聚焦中心工作和重点任务，加大在国家级媒体、行业主流媒体和

上级宣传平台宣传力度。着力构建完善线上线下立体传播矩阵，强化生成式人工智能等新技术对宣传工作的赋能，加快AI技术在宣传报道中的应用拓展，生动展现企业改革发展的工作亮点、突出业绩和先进典型。三是要发挥群团作用。认真贯彻中铝集团关于党建带团建的工作要求，切实负起政治责任，加强对群团组织的领导。指导群团组织紧密围绕生产经营中心和改革发展大局，推动群团组织贯彻党的群众路线，为群团组织服务员工创造条件。

### 4.3 以监督问责彰显制度权威

党风廉政建设和反腐败工作是改革发展的坚强保障。要大力加强党风廉政建设，高度重视廉洁风险防范，突出抓好干部的教育监督管理，始终把纪律和规矩挺在前面。强化对“一把手”的监督，及时发现纠治苗头性、倾向性问题。健全全覆盖监督体系，强化“管业务必须强监管”的理念。要加大监督执纪问责力度，持续抓好“清风行动”，深入整治“靠企吃企”突出问题，开展违规经商办企业、JWFB专项治理，严肃查处违纪违法问题，持续净化企业政治生态。提升新型腐败和隐性腐败查办能力，加大跨境腐败治理力度，推动提升境外依法合规经营水平。健全完善风腐同查同治机制，落实“必问必核事项”清单，持续深化整治群众身边不正之风和腐败问题。要培育廉洁文化夯实廉政根基。教育引导广大党员、干部增强不想腐的自觉。推进新时代廉洁文化建设，要坚定文化自信与历史自信，深入挖掘中华优秀传统文化中的廉洁思想、清廉理念与价值内核，涵养党员干部克己奉公、清廉自守的精神境界，以风清气正的良好环境推动公司稳健发展。

## 参考文献

- [1] 习近平谈治国理政（第二卷）[M].北京：外文出版社，2017.
- [2] 中国共产党章程[M].北京：人民出版社，2022.
- [3] 高举中国特色社会主义伟大旗帜 为全面建设社会主义现代化国家而团结奋斗：在中国共产党第二十次全国代表大会上的报告[M].北京：人民出版社，2022.
- [4] 习近平.之江新语[M].杭州：浙江人民出版社，2007.

# Exploration of Implementation Path of Party Building Leading Youth League Building in State-Owned Enterprises in the New Era

Xiaohu Li

CHN Energy YuLin Chemical Co., Ltd., Yulin, Shaanxi, 719300, China

## Abstract

In the context of the new era, state-owned enterprises (SOEs), as vital pillars of the national economy, are at a critical juncture of deepening reforms, industrial transformation, and high-quality development. Young employees have become the core driving force for corporate innovation and sustainable growth. Grounded in the practical realities of coal-to-liquids and coal chemical industries, this study focuses on the essential principles of Party-League integration initiatives in SOEs during the new era. It conducts an in-depth analysis of the significant value of these efforts in three key areas: strengthening industry safety safeguards, activating young talent resources, and accelerating technological upgrades. Considering the industry's high-risk characteristics, technology-intensive nature, and urgent transformation demands, the research explores five integrated approaches—including organizational collaboration, ideological guidance, mechanism innovation, team development, and practical implementation—to optimize Party-League integration strategies for coal-to-liquids SOEs. These efforts aim to synchronize youth development with corporate excellence, providing actionable insights for innovating Party-League work in energy and chemical sectors.

## Keywords

state-owned enterprises in the new era; party building leading youth league building; coal-to-liquids and coal chemical industry; youth training; industrial transformation and upgrading

## 新时代国企党建带团建工作的实现路径探索

李小虎

国能榆林化工有限公司, 中国, 中国·陕西 榆林 719300

## 摘要

新时代背景下, 国有企业作为国民经济的重要支柱, 正处于深化改革、转型升级与高质量发展的关键阶段, 青年职工已成为企业创新攻坚与可持续发展的核心生力军。本文立足煤制油煤化工行业发展实际, 聚焦新时代国企党建带团建工作核心要义, 深入剖析该项工作在筑牢行业安全防线、盘活青年人才资源、助推产业技术升级三方面的重要价值, 结合行业高危性、技术密集性与转型紧迫性特点, 从组织联建、思想联引、机制联创、队伍联育、实践联促五个维度, 探索适配煤制油煤化工国企的党团融合工作路径, 助力青年成长成才与企业高质量发展同频共振, 为能源化工领域国企党团工作创新提供实践参考。

## 关键词

新时代国企; 党建带团建; 煤制油煤化工; 青年培养; 产业转型升级

## 1 引言

煤制油煤化工产业作为国家能源化工体系的重要组成部分, 兼具工艺复杂、生产高危、技术要求高的行业特性, 肩负着保障能源供给、推动传统化工产业绿色转型的重要使命。青年员工作为企业生产一线、技术攻坚、安全管控的核心力量, 是企业可持续发展的生力军。新时代背景下, 国企党建带团建工作是强化青年思想引领、凝聚青年奋进力量的

关键抓手, 立足行业特殊属性做实党团联动, 既能夯实企业发展根基, 也能为产业高质量发展注入青年动能, 亟需探索科学可行的实践路径。

## 2 新时代国企党建带团建工作的重要价值

### 2.1 筑牢安全防线, 强化青年岗位责任意识

煤制油煤化工行业自带生产流程严苛、现场风险隐蔽且管控难度极大的行业特质, 青年群体常年扎根装置操作、现场巡检以及隐患排查这类核心一线岗位, 他们的岗位责任心与安全警觉度直接决定企业整体安全生产的稳定态势。党建带团建工作依托党组织强大的政治引领力与思想渗透力,

【作者简介】李小虎(1986-), 男, 中国陕西榆林人, 本科, 政工师, 从事国企党建、共青团和青年研究。

把安全红线意识、岗位履职理念深度嵌入青年日常思想培育与岗位认知全过程，潜移默化扭转部分青年松懈散漫的作业心态，并且强化青年对岗位安全职责的敬畏感与使命感，让青年主动扛起现场安全管控的重任，从思想根源筑牢企业安全生产的前沿屏障，为企业持续稳定运营守住最基础的底线支撑<sup>[1]</sup>。

## 2.2 盘活人才资源，优化高技能人才梯队结构

煤制油煤化工产业属于技术密集型与人才密集型产业，行业转型升级进程中对高技能实操人才、高端专业技术人才的需求持续攀升，青年员工恰恰是企业人才储备库中最具活力与可塑性的核心群体。党建带团建工作能够打破党团人才培育的固有壁垒，依托党组织成熟的人才甄别与培育体系，精准挖掘青年员工的潜在能力与发展特长，并且针对性匹配对应的成长培育方向，有效盘活企业内部青年人才存量资源，填补企业高技能人才梯队的断层缺口，逐步搭建起层次清晰、衔接顺畅的复合型人才架构，为企业长远发展储备源源不断的后备力量，全面提升企业核心人才竞争力。

## 2.3 聚焦技术攻坚，赋能煤化工产业转型升级

当前煤制油煤化工行业正朝着高端化、多元化、低碳化方向深度转型，工艺优化、节能降碳以及技术革新成为行业发展的核心命题，青年员工凭借活跃的思维与较强的接受能力，成为推动产业技术突破的中坚力量。党建带团建工作以党建为核心引领，把青年创新活力与行业转型需求紧密绑定，充分激发青年群体敢闯敢试的钻研劲头，引导青年立足本职岗位聚焦行业技术痛点深耕细研，并且将青年的创新思维转化为推动产业升级的实际动能，助力企业突破传统生产模式的局限，加快产业绿色转型步伐，更好契合国家能源产业高质量发展的战略导向，彰显国企在能源领域的责任与担当。

# 3 新时代国企党建带团建工作的实现路径

## 3.1 组织联建：织密党团融合覆盖网络

组织联建作为党建带团建的底层支撑，需要紧密贴合煤制油煤化工企业装置区分散、班组轮班作业、一线点位多的实际运营特点，彻底打破以往党团组织各自运行、互不衔接的松散状态，推动二者在组织架构以及人员配置上实现深度嵌合。企业党组织主动扛起牵头统筹的责任，按照企业生产经营布局，同步规划党团组织的设置层级以及覆盖范围，针对独立生产装置、项目建设现场、技术研发班组、后勤保障部门等不同单元，同步设立党支部以及对团支部，确保生产一线延伸到哪里，党团组织的覆盖就跟进到哪里，绝不出现组织覆盖的空白点。在班子配置层面，推行党支部委员与团支部委员交叉任职的模式，让党支部专职副书记直接分管团建工作，挑选政治素养过硬以及熟悉青年工作的党员骨干兼任团干部，打通党团组织之间的沟通壁垒，避免出现工作脱节或是重复部署的问题。党组织定期牵头召开党团

工作联席会，把团建工作议题纳入党支部会议的常规议程，同步部署阶段性工作任务以及同步督导推进进度，针对团干部开展常态化的组织建设业务指导，帮助团干部理清工作思路以及规范工作流程，让团组织能够紧紧依托党组织的架构优势，快速站稳脚跟并且顺畅开展工作，真正织成一张横向到边、纵向到底的党团融合组织网络，为后续各项工作落地筑牢组织根基，也让青年员工无论身处哪个工作岗位，都能快速找到对应的组织归属，切实感受到组织的引领以及关怀。

## 3.2 思想联引：做实青年职业价值观引导

思想联引是稳住青年队伍、校准青年职业方向的核心抓手，针对煤制油煤化工行业青年员工常年扎根一线、倒班作业多、日常集中学习时间零散，以及部分青年存在职业迷茫、心态浮躁的现实情况，党组织牵头搭建分层分类、贴合实际的思想引导体系，摒弃空洞说教的传统模式，用更接地气的方式把职业价值观引导融入青年日常工作以及生活的方方面面。党组织依托自身理论学习阵地以及学习资源，为团组织定制专属的学习内容，把党的创新理论、国企红色使命以及煤制油煤化工行业的责任担当结合起来，避免学习内容脱离岗位实际<sup>[2]</sup>。针对一线青年倒班的特点，团组织灵活采用碎片化学习、班组小课堂、线上专题分享等灵活形式，避开青年集中休息以及生产繁忙时段，让思想学习不占用核心工作时间，也不让青年产生抵触情绪。同时，深挖企业内部扎根一线、默默奉献的老党员以及青年技术标兵的鲜活事迹，用身边人讲身边事的方式，替代生硬的理论灌输，让青年真切感受到在煤化工岗位上深耕细作的价值以及意义，慢慢沉下心来扎根行业、坚守岗位。党组织还引导团组织主动关注青年思想动态，团干部定期走进班组、走进青年宿舍，面对面跟青年聊工作困惑以及职业规划，及时疏导青年的负面情绪，并且把正确的职业操守、责任意识以及敬业精神慢慢渗透进去，引导青年摒弃浮躁心态，树立干一行、爱一行、精一行的职业理念，把个人职业成长与企业安全生产、产业发展绑定在一起，坚定扎根能源化工领域的信念，真正做到思想上不跑偏、行动上不迷茫，成为“眼里有光、心中有火、肩上有责、脚下有力”的一线青年力量。

## 3.3 机制联创：构建协同联动保障体系

机制联创是保障党建带团建工作长期落地、不走过程的关键支撑，企业党组织牵头搭建一套权责清晰、运转顺畅的协同保障机制，彻底改变以往团建工作无抓手、无考核、无保障的被动局面，让党建带团建从软任务变成硬约束。党组织牵头制定专项工作制度，明确党组织在团建工作中的主体责任以及牵头引领职责，细化团组织的执行责任以及落实要求，把团建工作的各项任务细化成具体的工作清单，明确每一项任务的推进时限以及责任主体，避免出现责任悬空、工作流于形式的问题。在考核评价机制方面，将团建工作成效直接纳入党支部党建工作考核体系以及支部书记履职考

核内容,考核指标紧扣青年思想引领、队伍培育、岗位贡献等实操内容,不搞虚头巴脑的形式化考核,考核结果与党支部评优评先以及相关责任人履职评价直接挂钩,倒逼各级党组织真正重视团建工作、抓实团建工作。与此同时,建立配套的资源保障机制,企业层面专门划拨党建带团建专项经费,保障团组织开展学习教育、岗位实践、青年活动的各项开支,并且依托现有的党员活动阵地、“职工小家”等场地,改造升级成为青年活动专属阵地,解决团组织无场地、无资源开展工作的难题。

### 3.4 队伍联育:贯通“青年骨干—党员先锋”培养链条

队伍联育核心在于打通青年成长晋升通道,紧扣煤制油煤化工行业对高技能人才以及复合型人才的刚需,党组织牵头搭建全链条培育体系,把青年骨干培养与党员发展工作紧密结合,实现青年能力提升以及党员队伍壮大的双向共赢。企业党组织建立青年人才摸排机制,团组织负责深入一线挖掘有潜力、肯干事、表现突出的青年员工,涵盖一线操作岗位、技术岗位以及管理辅助岗位,把这类青年纳入青年骨干人才库,实行动态管理以及重点培育。针对入库青年,推行党员骨干与青年结对帮带的模式,挑选业务精湛、作风扎实的党员担任帮带导师,导师不仅手把手教青年岗位操作技能、工艺技术要点,还全程跟进青年的思想成长,传递党性理念以及责任意识,帮助青年快速补齐能力短板、端正工作态度,慢慢成长为岗位上的行家里手。党组织把青年骨干作为党员发展的重点对象,优先吸纳表现优异、思想过硬的青年骨干加入党组织,经过系统的党性教育以及实践考验,把合格的青年骨干培养成为党员先锋;对于已经入党的青年党员,进一步放到关键岗位、攻坚项目上历练,压担子、赋职责,让他们成为带动青年群体的核心力量<sup>[3]</sup>。同时,企业依托内部技能培训、岗位练兵等多种形式,为青年搭建技能提升平台,重点围绕煤制油煤化工生产工艺、安全操作、技术革新等内容开展专项培训,贴合岗位实际提升青年专业素养。

### 3.5 实践联促:搭建安全生产与技术创新融合平台

实践联促是检验党建带团建工作成效的核心载体,必须紧扣煤制油煤化工企业安全生产核心底线以及技术创新转型核心目标,把党团工作与生产经营实务深度融合,让青

年在实战实操中锤炼本领、展现作为,避免党团工作与生产工作脱节。党组织引领团组织聚焦企业安全生产薄弱环节,牵头打造青年安全示范岗、青年安全监督小分队等实践载体,组织青年主动参与现场安全巡检、隐患排查、安全规程宣讲等工作,青年员工深入生产装置区、操作岗位,对照安全标准细致排查各类隐蔽风险,及时上报并且协助整改隐患,把课堂上学到的安全理念转化为现场实操的安全行动,切实扛起青年在安全生产中的监督以及践行责任。与此同时,围绕煤制油煤化工产业绿色转型、工艺优化、节能降碳等技术攻坚任务,组建青年技术攻关小组以及节能降碳青年突击队,党组织为青年攻关团队对接技术骨干以及行业专家提供指导,整合企业内部技术资源以及试验条件,支持青年立足岗位钻研工艺难题、优化操作流程、探索节能降耗方法,鼓励青年大胆提出创新想法以及改进建议,并且推动可行的创新举措落地应用,把青年的创新活力转化为企业降本增效、产业升级的实际动能<sup>[4]</sup>。

## 4 结语

新时代煤制油煤化工国企党建带团建工作,是契合行业发展需求、贴合青年成长规律的重要工作举措,兼具政治价值、人才价值与发展价值。立足行业特殊属性,持续深化党团组织联动、思想引领、机制保障、队伍培育与实践融合,能够充分凝聚青年力量、发挥青年作用,夯实企业安全发展根基,优化人才队伍结构,助推产业绿色转型升级。未来需持续深耕党团融合工作模式,不断优化实施路径,让党建带团建工作真正成为能源化工国企高质量发展的强劲动力,为国家能源产业稳健发展贡献坚实力量。

## 参考文献

- [1] 曹曦予,邵利峰,葛勇.新时代国企党建带团建工作路径探索与实践[J].中国石油企业,2023,(06):99-101.
- [2] 谢素洁.加强党建带团建推动国企党团工作共同发展[J].实践(思想理论版),2021,(12):54-55.
- [3] 陈世平.基层党建工作在国企生产经营管理中发挥的作用[J].现代企业,2019,(07):49-50.
- [4] 戴树娟,侯永涛.依托党建带团建提升国企共青团工作水平[J].党史博采(理论),2009,(10):22.

# Practice and Deepening Path of Standardized Management of Archives in Grassroots Work

Lili Liu

Party School of the Yitong Manchu Autonomous County Committee of the Communist Party of China, Siping, Jilin, 130700, China

## Abstract

Grassroots archival management serves as the foundational pillar of the national archival system. The standardization and normalization of its operational practices directly impact the efficiency of grassroots social governance systems and the modernization of governance capabilities. Grounded in frontline operational realities, this study systematically elucidates the practical value and significance of archival standardization in grassroots governance contexts, while conducting an in-depth analysis of prominent shortcomings and practical challenges in current archival management practices. Research findings indicate that advancing standardized archival management not only provides essential safeguards for consolidating grassroots archival foundations, but also constitutes a core driver and critical pathway for achieving modernization of archival governance systems and capabilities.

## Keywords

grassroots archives; standardized management; standardized construction; deepening approaches

## 档案标准化在基层工作中的实践与深化路径

刘丽丽

中共伊通满族自治县党校, 中国·吉林四平 130700

## 摘要

基层档案管理构成国家档案事业体系的基础性支撑,其管理运行的标准化与规范化水平,直接关系到基层社会治理体系的运行质效与治理能力现代化进程。本文立足基层一线工作实际,系统阐释档案标准化建设在基层治理场景中的实践价值与现实意义,深入剖析当前基层档案管理工作存在的突出短板与现实困境。研究表明,推进档案标准化建设,既是夯实基层档案工作根基的基本保障,也是实现档案治理体系与治理能力现代化的核心抓手与关键路径。

## 关键词

基层档案; 标准化建设; 规范化建设; 深化路径

## 1 基层档案标准化管理的内涵与价值

### 1.1 基层档案标准化管理的内涵

基层档案标准化建设,是以国家档案领域法律法规与行业技术规范为根本遵循,对档案资源从采集、整编、存储保管到开发利用的全生命周期实施一体化、规范化管控的工作模式。该模式突出制度执行的统一性、业务操作的合规性、运行过程的可追溯性与公共服务利用的高效便捷性<sup>[1]</sup>。标准化建设并非机械照搬通用范式,而是在恪守核心准则的基础上,结合基层组织职能属性与资源配置条件,构建适配性强、运转高效的制度化运行体系。从体系架构与内涵维度分析,基层档案标准化建设主要包含制度规范、业务规程、技术准则、考评体系四大核心模块。

### 1.2 标准化建设对基层档案工作的现实意义

标准化管控体系在基层档案实务中具备不可替代的基石性作用。基层组织作为档案原生信息的产生源头,其日常管理质量直接决定档案资源的原始真实性、内容完整性与结构系统性。实施标准化建设模式,能够保障不同岗位、不同经办人员均遵循统一规范开展业务操作,有效降低因人员更替、理解偏差造成的工作失范问题,从档案形成源头实现质量刚性管控。基层档案标准化建设是社会治理迈向精细化、制度化重要标志,现阶段基层治理事项日趋多元繁杂,档案作为记录治理全过程、固化法定依据、支撑科学决策的关键信息载体,其规范化运营水平直接影响基层治理的公开透明度与行政公信力。标准化建设有助于构建全过程可追溯、可核查、可追责的治理工作闭环,推动基层治理模式由传统经验驱动型向现代制度规范型转型。

【作者简介】刘丽丽(1986-),女,满族,中国吉林四平人,本科,助理馆员,从事档案管理、档案理论研究。

## 2 基层档案标准化管理的现实审视

### 2.1 标准体系与基层实际的适配问题

尽管基层档案标准化建设整体呈现稳步推进的良好态势，但现行标准体系与基层治理现实场景的适配性矛盾仍较为突出，成为制约工作提质增效的关键瓶颈。一方面，现有档案标准体系多依托传统机关档案工作框架构建，面向基层多元场景的针对性设计不足，导致实践中出现明显的适用性困境。基层单位主体类型繁杂、业务范畴差异显著、管理基础水平悬殊，部分标准条文表述偏于宏观笼统，基层操作人员在执行过程中缺乏清晰指引，难以精准把握实施尺度；另有部分标准管控细则过于严苛繁琐，与基层人员编制紧张、业务体量偏小的现实条件难以匹配，最终造成标准落地执行困难。另一方面，标准研制环节与基层实践的衔接机制尚不健全，部分标准由上级主管部门单向编制，基层一线单位参与制定的渠道有限、话语权不足，使得标准内容与基层真实业务逻辑存在一定程度的脱节。

### 2.2 基层档案标准化运行中的制约因素

基层档案标准化工作的落地和实施，会受到人员、硬件、机制等各种现实因素的制约，使得整体的运行效能难以得到充分的释放，如表1所示为基层档案标准化主要制约因素分析。

表1 基层档案标准化主要制约因素分析

维度	具体表现	主要影响
人员队伍	兼职化、流动性强、专业培训不足	标准执行偏差、工作连续性受损
设施设备	保管条件简陋、装具配置不规范	档案安全存在隐患、整理质量下降
管理机制	组织协调不力、监督考核虚化	制度约束弱化、持续改进动力不足
信息技术	系统覆盖率低、标准衔接不畅	数字化转型受阻、资源整合困难

## 3 基层档案标准化管理的实践体系构建

### 3.1 制度规范体系的确立与细化

不断健全完备的制度规范，是能够保证基层档案推进标准化管理、实现长期管控的保证和前提。基层单位必须立足于国家档案领域法律法规、部门规章和行业技术标准，紧密结合自身的职能定位和业务运行实际，通过构建层级分明、条款具体、落地性强的档案管理制度。明确档案工作的领导责任、组织机构分工和权责划分，进而形成权责清晰、分工明确、闭环落实的工作路径，从而确保档案事务有人进行统筹、有人进行执行、有人进行督办。

### 3.2 业务流程的标准化再造

业务流程的标准化构建，是保障基层档案整体质量稳定可控的核心抓手。基层单位应聚焦档案收集、保管、利用全生命周期链条，遵循“源头管控、过程标准化、成果可追溯”的工作思路，对业务流程开展系统性优化与规范化重构。在收集归档环节，需清晰界定归档范畴、时限节点与质量标准，完善文件材料同步形成、常态积累的工作机制，确保各类档案应归尽归、及时归集、完整齐全。在整理整编环节，须严

在人员队伍方面，基层的档案岗位普遍显示出兼职化突出、人员更迭较为频繁的特性。在大部分的基层机构中，并没有配备专业的档案管理人员，此类工作大部分是由行政内勤或者其他业务岗位人员进行兼任，这一类人员通常没有接受过系统化的档案专业教育和标准规范培训，对于制度的要求理解不够透彻、执行不够到位，这就导致业务操作的规范性难以保障。在设施保障方面，有些基层单位的档案存储条件较为简陋，也会存在档案存放的库房空间紧张、环境温湿度调控能力不准确、缺少安防和防潮防虫设施配置等问题。在数字化建设方面，大部分的基层单位会存在经费投入不足、专业技术支撑较为薄弱等问题，档案管理的信息技术系统也没有实现完全普及，现有的系统功能模块较为单一，不能满足电子文件规范的归档、数字档案的全流程标准化管理等系列需求<sup>[2]</sup>。在管理运行机制方面，档案工作的组织统筹和督导考核等体系仍然有需要完善的空间。部分单位对于档案标准化的建设不够重视，没能将其纳入到单位整体的工作规划和重点任务部署当中。基层单位在信息化建设过程中，普遍会承担大量纸质档案需要进行数字化转换、电子文件亟需规范化归档等系列任务，这就使得如何保证新旧管理规范的平稳过渡、有效衔接，成为了现阶段亟需解决的关键。

格执行分类、组卷、目录编制、装订等操作规范，统一档号编制、著录字段与格式标准，实现档案整理规范化、同质化。

### 3.3 人才队伍的专业化建设

高素质专业队伍，是基层档案标准化管理落地见效、持续提质的关键支撑与组织保障。基层单位应立足自身工作体量与档案管理需求，优化构建“专职牵头、兼职补充、专兼协同”的档案工作队伍结构，全面提升从业人员的专业能力与综合素养。对档案门类繁杂、业务量较大、管理任务繁重的基层单位，应科学设置专职档案管理岗位，明晰岗位职责边界与专业任职要求，保障核心工作专人专管。

### 3.4 基础设施的规范化配置

标准化、合规化的基础设施条件，是基层档案工作实现规范化、长效化管理的物质前提与基础保障。基层单位应严格依据国家相关技术规范与保管标准，结合档案存量规模、年增量速度及管理发展需求，科学规划档案专用场所布局并合理配置硬件设施。档案库房建设必须全面满足防火、防盗、防潮、防尘、防虫、防高温、防紫外线、防有害气体等“八防”安全管控要求，配套配备温湿度自动监测调控装

置、专业消防器材、安防监控及入侵报警等安全防护设备。

在数字基础设施建设方面，基层单位应立足自身管理能力与经费保障水平，逐步配齐计算机、高速扫描仪、打印与装订设备等信息化终端，部署适配档案全流程管理的专业

应用系统<sup>[1]</sup>。平台建设须严格遵循国家电子文件归档、电子档案管理相关技术标准，具备电子文件采集、整编著录、检索查询、权限管理、数据加密与定期备份等核心功能。如表2所示，为基层档案基础设施规范化配置参考。

表2 基层档案基础设施规范化配置参考

设施类别	配置内容	规范要求
库房设施	独立库房、密集架/档案柜、温湿度调控设备	符合“八防”要求，面积满足未来5-10年需求
防护设备	消防器材、防盗门窗、防虫防鼠设施	定期检查维护，确保正常使用
办公设备	办公桌椅、电脑、打印机、复印机	满足日常业务处理需要
信息化设备	扫描仪、服务器、档案管理信息系统	符合数字档案管理技术规范

## 4 基层档案标准化管理的深化路径

### 4.1 完善标准体系与基层实践的衔接机制

对基层档案标准化进行持续深化，其关键在于构建标准体系与基层实务高效适配、双向联动的运行体系。这就需要建立基层常态化参与的渠道，基于标准立项论证、文本起草、意见征集等关键内容，对基层单位实操经验与现实诉求进行充分吸纳，进而推动标准内容更加贴合基层治理场景、更加具有落地可行性。可以通过试点先行、梯度推广等实施路径采用，对于不同层级、不同类型的基层单位开展标准应用验证选取，最终通过实践结果对标准条款进行反馈迭代优化。

### 4.2 构建全过程质量管控机制

全过程的质量管控是能够对基层档案标准化常态长效、稳定运行的核心支撑机制进行保障的前提。基层单位应当建立包含档案全生命周期的质量管理体系，把关于档案质量控制的相关要求深度纳入到文件形成、业务流转、集中归档、库房保管、开发利用等各个环节中。

### 4.3 推进数字转型与标准升级协同发展

数字化转型不仅为基层档案标准化提供了一条全新的升级路径，也对现有的标准体系提出了更为紧迫的系列要求。应把档案信息化相关建设并入到整体数字化发展布局当中，使之和核心业务系统同步落地。需加快和完善电子文件的归档、电子档案的全生命周期管理、数字资源整合的利用等关键领域的技术规范与业务准则，从而形成能够贯穿生成、流转、归档、保管、利用全过程的数字化档案标准体系。

### 4.4 健全监督指导与绩效评价机制

高效的监督督导体系与科学的绩效考评机制，是驱动基层档案标准化走深走实、持续提质的关键制度保障。档案行政主管部门应强化对基层档案工作的全过程监督与精准化指导，构建常态化巡查、常态化帮扶的工作运行机制。通过年度综合考核、专项工作督查、随机现场抽查等多元方

式，动态掌握基层档案标准化推进实况，精准识别现存问题并出具针对性整改方案。对管理基础薄弱、资源保障不足的单位，实施重点倾斜与靶向帮扶，助力其完善硬件条件、补齐业务短板、提升管理能级。

### 4.5 优化资源配置与服务效能提升

资源要素的统筹优化与精准配置，是保障基层档案标准化建设长效推进、提质增效的物质基础与前提条件。基层单位需结合档案管理体量与工作发展需求，对人力、资金、物资等关键资源进行科学统筹与合理布局。在人员配置方面，应确保工作力量与业务负荷相适配，对档案门类多、工作量大、管理任务繁重的单位，逐步优化岗位结构，充实专职档案管理人员比例，稳定核心工作队伍。

## 5 结束语

基层档案标准化建设，是筑牢国家档案事业发展底座、增强基层治理体系与治理能力现代化水平的关键性举措。基层档案标准化建设具有长期性、基础性与系统性特征，必须坚持系统观念与问题导向，在实践中动态完善标准规范、理顺运行模式、提升综合效能。唯有将标准化理念与操作规范全面嵌入档案工作全流程、各节点，才能真正释放档案工作在存史资政、文化传承、社会服务、民生保障等方面的独特功能，为国家治理体系和治理能力现代化提供坚实的档案支撑。

## 参考文献

- [1] 莫晶.基层事业单位档案管理中信息化建设的实践分析[J].兰台内外,2025,(19):20-22.
- [2] 马起为.标准化视域下基层民政档案管理探究[J].大众标准化,2024,(15):86-88.
- [3] 双瑞.加强铁路基层站段档案标准化规范化管理的思考[J].办公室业务,2024,(14):86-88.

# Research on Construction of Archives Safety Management System and Risk Prevention and Control

Jing Zhao

Shanxi Xinzhou Shenda Qifeng Coal Industry Co., Ltd., Ningwu, Shanxi, 036700, China

## Abstract

The establishment of an archival security management system is of great significance for ensuring the integrity, authenticity, and confidentiality of archival materials. With the rapid development of information technology, archival security faces a variety of challenges, such as data leakage, document tampering, and system failures, all of which pose potential threats to the long-term preservation and proper use of archives. Therefore, establishing a comprehensive archival security management system and risk prevention mechanism is fundamental to the smooth operation of archival management work. This paper focuses on discussing the background and significance of constructing an archival security management system, analyzes the main risks faced by archival security, and proposes effective strategies for risk identification, assessment, and prevention. By continuously optimizing the archival security management system, combined with feedback mechanisms and evaluation correction strategies, the security and sustainability of archival management can be continually improved.

## Keywords

archives safety management; risk prevention and control; management system; risk identification

## 档案安全管理体系构建及风险防控研究

赵静

山西忻州神达栖凤煤业有限公司, 中国·山西 宁武 036700

## 摘要

档案安全管理体系的构建对于保障档案资料的完整性、真实性与保密性具有重要意义。随着信息化技术的迅速发展,档案安全面临着多方面的挑战,如数据泄露、文件篡改、系统故障等风险,这些问题对档案的长期保存和合理使用构成了潜在威胁。因此,建立完善的档案安全管理体系和风险防控机制是确保档案管理工作顺利开展的基础。本文重点探讨了档案安全管理体系的构建背景与意义,分析了档案安全面临的主要风险,并提出了有效的风险识别、评估与防控策略。通过持续优化档案安全管理体系,结合反馈机制与评估修正策略,可以不断提高档案管理的安全性和可持续性。

## 关键词

档案安全管理; 风险防控; 管理体系; 风险识别

## 1 引言

在数字化时代的背景下,档案管理面临着日益复杂的安全风险,传统的档案管理模式已经无法满足当前信息化社会对档案安全的需求。随着信息技术的应用和档案数据量的急剧增长,档案的保护与管理难度不断加大,档案泄露、损毁、篡改等安全事件时有发生。这些问题不仅威胁到档案的完整性与真实性,还可能影响到组织的正常运行与社会的公信力。因此,档案安全管理体系的构建显得尤为重要。有效的档案安全管理体系应当能够识别潜在风险并采取相应的防控措施,以保障档案的安全性和可靠性。本文将通过分析档案安全管理的背景,探讨档案安全风险的识别、评估和防

控策略,为档案管理工作提供理论指导与实践支持。

## 2 档案安全管理体系的构建背景与意义

### 2.1 档案安全管理的重要性

档案作为一个单位的重要资产,承载着丰富的历史资料与法律信息。其安全性直接关系到单位的运营管理与公共利益,特别是在信息化时代,档案的电子化和数字化带来了全新的挑战。档案的保护不仅仅是物理上的防护,更涉及到信息的安全与隐私。随着技术发展,档案管理逐渐向数字化转型,数据泄露、文件丢失、恶意篡改等问题屡见不鲜,直接威胁到档案的完整性、真实性和保密性。在此背景下,建立一个健全的档案安全管理体系,确保档案的安全存储、管理与使用显得尤为重要。

### 2.2 档案安全面临的主要风险

随着信息化程度的加深,档案管理面临的风险种类日

【作者简介】赵静(1994-),女,中国山西忻州人,本科,初级,从事档案管理研究。

益增多。首先，数字化档案存在系统漏洞、恶意软件攻击和数据泄露的风险。网络安全的隐患可能导致档案信息被非法获取或篡改，从而影响其真实性和可信度。其次，档案的存储介质和管理平台的稳定性也存在隐患，如硬件损坏、存储设备的失效或备份失误，导致档案丢失。再者，人员管理上的疏漏，如权限管理不当、人员流动性大等，可能导致重要档案无法得到妥善保管。此外，随着法规与标准的不断完善，档案安全的合规性风险也不断加大。

### 2.3 构建档案安全管理体系的必要性

在信息技术飞速发展的今天，档案管理已不再是单一的文书保存任务，而是一个涉及到多个方面的综合性工作。档案安全不仅关乎档案的完整保存，也与信息化建设、数据隐私保护和法规遵循紧密相关。随着档案管理需求的变化，传统的管理方式已经无法满足现代档案安全的要求。因此，构建一个科学、完善的档案安全管理体系，显得尤为重要。这一体系能够提供清晰的管理框架，规范档案的存储、传输和使用过程，避免人为疏忽和技术漏洞导致的安全风险<sup>[1]</sup>。更为重要的是，通过构建有效的档案安全管理体系，能够增强档案管理人员的责任意识和工作效率，提升档案管理的整体水平，确保档案在各个环节中的安全性，为档案的长期有效使用提供保障。

## 3 档案安全风险的识别与评估

### 3.1 档案安全风险的种类分析

档案安全风险种类繁多，主要可分为技术性风险、管理性风险和人为风险三类。技术性风险包括网络攻击、病毒入侵、系统故障等，这些因素可能会导致电子档案的丢失或篡改。随着信息化进程的推进，档案的电子化程度越来越高，网络安全漏洞成为影响档案安全的关键因素。管理性风险主要来源于档案管理的制度不完善、流程不清晰及缺乏有效的监督机制，导致档案存储和使用不当，增加了档案泄露的可能性。人为风险主要指在档案管理过程中由于人员操作不当、权限控制不严或管理人员失职造成的安全问题。例如，未经授权的人员访问敏感档案，或者在档案存储时未做妥善保管，均可能导致档案的安全风险。

### 3.2 档案安全风险识别的方法与技术

档案安全风险的识别需要结合多种方法与技术手段。首先，常见的风险识别方法包括定期的安全检查与审计、漏洞扫描与渗透测试等，这些措施能够帮助管理人员及时发现系统中的潜在风险点。其次，利用大数据分析技术可以对档案管理系统中海量数据进行实时监控，及时识别异常活动和潜在风险。此外，档案管理者应运用风险矩阵分析法，将各种风险按照其发生概率与影响程度进行分类，从而有效识别出高风险领域。最后，结合物理安全与网络安全，采用双重认证机制、数据加密技术等手段加强档案管理系统的防护能力，确保档案在存储与传输过程中的安全。

### 3.3 档案安全风险评估的实施步骤

档案安全风险评估是确保档案安全管理有效性的核心环节，其实施步骤通常包括风险识别、风险评估、风险处理和持续监控四个主要部分。首先，进行风险识别时需要对档案管理体系进行全面检查，发现潜在的安全隐患。其次，针对识别出的风险，进行风险评估，分析每种风险发生的可能性与可能带来的损失，优先处理高风险领域。在风险评估的基础上，制定相应的风险处理策略，如加强档案管理人员的培训、更新安全防护技术、优化管理流程等。最后，建立持续的风险监控机制，通过定期审计、自动化监控系统等手段，及时发现并修复新出现的风险，确保档案安全管理体系的动态适应性与有效性<sup>[2]</sup>。

## 4 档案安全风险防控策略

### 4.1 预防措施的设计与实施

档案安全风险的预防是确保档案安全的首要步骤。设计有效的预防措施，需从技术、管理和人员三个方面着手。在技术层面，首先要加强档案管理系统的安全防护，采用高强度的加密技术和防火墙，确保电子档案的存储、传输过程不受外部攻击影响。对存储设备进行定期检查，及时更换老旧设备，避免因硬件故障导致的档案丢失。在管理层面，应建立严格的档案管理制度，规范档案的创建、存储、使用和销毁流程，明确各环节的责任和权限，防止管理漏洞和不当操作带来的风险。人员方面，应定期对档案管理人员进行安全培训，强化其安全意识和操作技能，确保其能够识别并防范潜在的安全隐患。同时，实行严格的权限控制制度，确保只有经过授权的人员才能接触和处理敏感档案，减少内部泄露的风险。通过综合技术手段、管理制度和人员培训等多方面的防范措施，能够大大降低档案安全风险的发生概率。

### 4.2 监控措施的建立与完善

建立高效的档案安全监控措施，能够及时发现潜在的安全威胁，并采取相应的应对措施。首先，应部署全面的监控系统，对档案管理系统进行实时监控，尤其是对电子档案的存取行为进行全面追踪，确保任何未经授权的访问都能被即时发现并记录。在网络安全方面，可以引入智能化的人侵检测系统，及时发现异常的网络流量和潜在的攻击行为。与此同时，监控系统应具备自动报警和应急响应功能，一旦发现异常情况，能够立即通知相关人员进行处理。为确保监控措施的有效性，还需要定期进行系统漏洞扫描，及时修补系统安全漏洞，防止黑客通过已知漏洞进行攻击。此外，应对监控数据进行定期审查与分析，评估当前监控措施的有效性，并根据新出现的风险及时调整监控策略<sup>[3]</sup>。通过完善监控体系，能够为档案的安全保驾护航，确保档案管理过程中始终处于受控状态。

### 4.3 应急响应与处理机制

应急响应与处理机制是应对档案安全事件的重要手段。

为确保档案安全管理的及时性与有效性,应建立科学的应急响应机制。首先,在档案管理体系中,必须制定详尽的应急预案,明确不同类型安全事件的应对流程。例如,当发生档案数据泄露或篡改时,预案中应指明相关责任人的处理步骤及时间节点,确保事件得到迅速处理。预案中还应包括信息上报和沟通机制,确保各部门及时获得安全事件的相关信息并迅速行动。其次,应急处理团队需具备多方面的专业技能,能够有效应对不同类型的安全事件。除了技术人员外,还应包括管理人员和法律顾问,以确保在发生数据泄露等事件时,能够依法追责,减少对单位声誉的影响。为确保应急响应机制的高效性,应定期组织应急演练,评估应急处理能力,确保处理流程畅通无阻。

## 5 档案安全管理体系的持续改进与优化

### 5.1 档案安全管理体系的反馈机制

档案安全管理体系的持续优化离不开反馈机制的支持。建立有效的反馈机制,能够及时发现管理体系中存在的问题,并采取相应的改进措施。反馈机制应从内部和外部两个方面入手。在内部反馈方面,档案管理人员应定期对档案管理体系进行自查,评估其实际运行效果,发现流程中的不足之处。例如,档案管理人员可以根据工作中的实际情况提出优化建议,如改进存储设备或调整安全措施。在外部反馈方面,可以通过用户和监管机构的评估报告,获得外部对档案管理体系的意见和建议。无论是内部反馈还是外部反馈,都应及时记录并形成改进报告,由相关负责人进行分析并采取相应的改进措施。定期对反馈机制进行审查与优化,确保反馈渠道畅通、反馈内容全面,为档案安全管理体系的持续改进提供有力保障<sup>[4]</sup>。

### 5.2 档案安全管理体系的评估与修正

档案安全管理体系的评估与修正是确保其长期有效性的关键环节。定期评估档案安全管理体系,能够及时发现潜在的问题并进行修正。评估应涵盖档案管理体系的各个方面,包括制度建设、技术保障、人员管理、流程执行等。通过评估,可以了解各环节的运行效果,发现管理中的薄弱环节,评估当前防控措施的适用性与有效性,并根据评估结果提出修正方案。例如,若发现某些安全措施不再适应当前的风险形势,可以对其进行调整或替换。同时,档案安全管理体系的评估应结合外部环境的变化,如法律法规的调整、技

术发展的更新等,及时修正体系中的相关内容,确保其与时俱进。通过不断的评估与修正,可以不断提升档案安全管理体系的科学性和适应性。

### 5.3 档案安全管理体系的创新与发展

档案安全管理体系的创新与发展是确保其长期有效性和先进性的必要途径。随着技术的发展,档案管理领域不断涌现新的技术和理念,档案安全管理体系也需要不断创新,以应对日益复杂的安全威胁。例如,人工智能技术的应用可以帮助管理人员更加智能地分析档案管理过程中的风险,并采取相应的防控措施。同时,大数据技术的应用也可以提升档案安全管理的实时性和精确性,通过大数据分析发现潜在的安全隐患。此外,区块链技术的应用可以为档案管理提供更加可靠的追溯机制,确保档案的真实性和完整性。档案安全管理体系的创新应结合当前的技术趋势与行业发展需求,通过不断引入新技术、新方法,提升档案安全管理的科学性与智能化水平。

## 6 结语

档案安全管理体系的构建与优化,对于确保档案信息的完整性、真实性和保密性具有重要意义。在信息化时代,档案面临的安全风险愈加复杂,因此,建立健全的风险防控机制显得尤为迫切。通过合理设计预防措施、建立完善的监控系统以及健全的应急响应机制,可以有效降低安全隐患。此外,持续的反馈、评估和创新机制能确保管理体系的不断优化和适应性提升。档案安全不仅是档案管理工作的核心,也是保障单位正常运作和维护社会公共利益的基础。只有不断提升档案管理水平,才能确保档案在长期保存与使用过程中始终保持安全、可靠。

## 参考文献

- [1] 马亮.档案数字化进程中信息安全管理策略研究[J].华东纸业,2026,56(02):158-160.
- [2] 刘雅迪.新一代人工智能技术在档案管理中的应用[A].2026年社会学研讨会论文集(下册)[C].郑州市社会学学会:2026:191-192.
- [3] 陈绍艳.大数据时代档案安全管理探索[J].现代商贸工业,2026,47(02):95-97.
- [4] 温暖.基于风险防控的会计档案安全管理优化路径探析[J].兰台内外,2026,(02):79-81.

# Research on Optimization and Practice Path of Skill Talents Training System of Central Enterprises

Wencong Shao

CGN Nuclear Power Operation Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518124, China

## Abstract

As a vital pillar of national economic development, central enterprises (hereinafter referred to as “CEs”) play an irreplaceable leading role in breakthroughs of key core technologies, industrial structure upgrading, and the implementation of national strategies. Skilled talents, as a crucial component of CE’s core competitiveness, directly determine their innovation capabilities and market competitiveness. Based on multi-case studies, this paper thoroughly analyzes the current status of CE’s skilled talent cultivation systems, accurately identifies prominent issues, and systematically explores their underlying causes. On this basis, it constructs an overall framework for optimizing CE’s skilled talent cultivation systems and proposes targeted, actionable core strategies, providing valuable references for enhancing talent cultivation quality and strengthening talent support in CE’s.

## Keywords

core competence; industrial structure; national economy; cultivation quality

## 央企技能人才培养体系优化与实践路径研究

邵文聪

中广核核电运营有限公司, 中国·广东 深圳 518124

## 摘要

作为国民经济发展的重要支柱, 中央企业(以下简称“央企”)在关键核心技术突破、产业结构升级以及国家战略实施过程中, 发挥着不可替代的引领作用。技能人才作为央企核心竞争力的重要组成部分, 其素质高低直接关系到央企的创新发展能力和市场竞争力。本文以多案例调研为基础, 深入剖析当前央企技能人才培养体系的实践现状, 精准识别其中存在的突出问题, 并系统探究问题产生的深层成因。在此基础上, 构建央企技能人才培养体系优化的总体框架, 提出具有针对性和可操作性的核心策略, 为央企提升技能人才培养质量、强化人才支撑提供有益参考。

## 关键词

核心竞争力; 产业结构; 国民经济; 培养质量

## 1 引言

当前, 全球正处于新一轮科技革命和产业变革的关键时期, 我国经济也从高速增长阶段转向高质量发展阶段, 产业结构调整 and 转型升级步伐不断加快。央企作为国家经济的“压舱石”和“顶梁柱”, 不仅承担着保障国家能源安全、粮食安全、产业安全等重要使命, 还在高端装备制造、新能源、新材料等战略性新兴产业领域肩负着突破关键核心技术、实现自主可控的重大责任。技能人才是央企一线生产、技术研发、成果转化的核心力量, 其专业能力、创新能力、职业素养, 直接影响着央企的产品质量、技术水平和市场竞争力。因此, 深入研究央企技能人才培养体系的优化路径, 对提高央企核心竞争力, 推动央企高质量发展, 服务国家战

略实施具有重要的理论价值和实践意义。

## 2 多案例调研下的央企技能人才培养体系现状分析

### 2.1 调研设计与实施

为全面、客观地掌握央企技能人才培养体系的现状, 本文采用多案例调研的方式, 选取不同行业、不同规模的多家央企作为调研对象, 涉及能源、制造、交通、建筑等重点领域。调研主要采用文献研究, 深度访谈, 实地考察三种方式开展。文献研究阶段, 对国家有关技能人才培养的政策文件、调研对象的年度报告、人才培养管理制度等资料进行系统梳理, 为调研奠定理论基础。在深度访谈阶段, 选取了调研对象的人力资源部门负责人、技能培训中心教师、一线技能骨干、青年技能人才等群体进行访谈, 深入了解各央企技能人才培养的具体实践、成效及存在的问题。实地考察阶段, 走访各央企技能培训基地、生产车间, 实地观察培训设

【作者简介】邵文聪(1977-), 男, 中国吉林吉林人, 本科, 经济师, 从事人力资源研究。

施建设、培训过程实施、技能人才工作场景等。通过多维度的调研,充分收集相关信息,确保调研结果的真实性与可靠性[1]。

## 2.2 现有央企技能人才培养体系

培养组织架构上,多数央企形成了“人力资源部门统筹协调、技能培训中心具体实施、业务部门密切配合”的三级培养管理机制。人力资源部门负责制订技能人才培养战略规划、管理制度、年度培训计划,统筹调配培养资源;技能培训中心是专门的培训实施机构,主要承担课程开发、教学组织、师资管理等中心工作;业务部门根据自身生产经营需求提出培训需求,参与培训方案设计,配合开展岗位实操训练。部分央企还成立了技能人才培养领导小组,由企业高层领导担任组长,加强对培养工作的统筹领导。

## 2.3 典型案例分析

能源行业的龙头企业央企,分层分类培养技能人才,面向不同层级,不同岗位的技能人才需求。对基层技能操作人员,以岗位技能达标为重点,进行常态化的在岗培训、技能考核,确保其熟练掌握岗位必备技能;对中层技能骨干,以提高技术攻关能力为重点,选拔其参与企业内部的技术改造项目和难题攻关项目,通过“以干代训”的方式积累实践经验;对于高层高技能人才,以培养创新能力和行业引领能力为目标,推荐其参与国家重大科技项目、行业技术交流活动,并给予专项科研经费支持,鼓励其开展技术创新研究。同时,该央企还建立了技能人才与管理人才、技术人才互通的职业发展通道,为技能人才提供广阔的晋升空间,有效激发了技能人才的培养积极性[2]。

# 3 央企技能人才培养体系存在的问题及成因分析

## 3.1 存在的主要问题

部分央企在制定技能人才培养目标时,缺乏对企业长远发展战略的深入研判,往往仅基于当前生产经营需求设置培养目标,导致培养的技能人才与企业未来产业升级、技术创新的需求不相匹配。例如,一些央企在新能源、数字化等新兴领域布局时,发现现有技能人才队伍在相关领域的专业能力严重不足,无法满足企业战略实施的需求。同时,部分央企对技能人才的培养侧重于专业技能提升,忽视了职业素养、创新思维、团队协作等综合能力的培养,导致技能人才的综合竞争力不强。随着新兴技术在央企生产经营中的广泛应用,生产设备、工艺流程、技术标准等不断更新迭代,但部分央企的技能人才培养内容未能及时跟进,仍沿用传统的课程体系和教学内容,与实际生产技术脱节严重。例如一些制造类央企,虽然都引进了智能化生产设备、数字化管理系统,但培训内容仍以传统设备操作、手工工艺为主,经过培训的技能人才还不能熟练操作新设备、运用新技术。此外,部分央企的培训内容缺少针对性,不注重不同岗位、不同层

级技能人才的个性化需求,进行“一刀切”的培训,造成培训效果不佳[3]。

## 3.2 问题成因分析

部分央企对技能人才培养的重要性认识不足,仍存在“重生产、轻培训”“重学历、轻技能”的传统观念,把技能人才培养作为一种成本投入,而不是作为一种战略性投资,缺乏足够的资源投入、政策支持等。同时,有的企业管理层对技能人才培养的规律认识不足,急功近利,期望通过短期培训,使技能人才的水平迅速提高,忽视了技能人才培养的长远性和系统性,导致培养工作缺乏长远规划。部分央企未将技能人才培养纳入企业整体发展战略,缺乏系统的技能人才培养规划,使培养工作缺乏明确的目标和方向。在制定培养计划时,不深入分析企业未来发展对技能人才的需求,不全面评估现有技能人才队伍的结构、能力,培养计划的科学性和针对性不足。此外,由于缺乏战略规划的引领,各部门之间在技能人才培养工作中的协同配合不够紧密,存在各自为政的现象,难以形成培养合力。

# 4 央企技能人才培养体系优化的总体框架与核心策略

## 4.1 优化的指导思想与基本原则

优化央企技能人才培养体系,应以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,深入贯彻落实国家关于技能人才队伍建设的决策部署,紧紧围绕央企发展战略和核心业务需求,以提升技能人才的专业能力、创新能力和综合素养为核心,以体制机制创新为动力,以资源整合为支撑,构建“战略引领、需求导向、多元融合、闭环管理”的现代化技能人才培养体系,为央企高质量发展提供坚实的人才保障。在优化过程中,应遵循以下基本原则:一是战略导向原则,将技能人才培养与企业发展战略紧密结合,确保培养目标、培养内容与企业战略需求相匹配;二是需求导向原则,深入调研企业生产经营需求和技能人才个性化需求,制定针对性的培养方案,提高培养的实效性;三是多元融合原则,整合企业内部、院校、科研机构等多方资源,创新培养模式,实现产学研用深度融合;四是闭环管理原则,建立“需求调研—方案设计—实施培训—效果评估—反馈改进”的闭环管理机制,持续优化培养体系;五是激励驱动原则,完善评价激励机制,充分调动技能人才的学习积极性和主动性[4]。

## 4.2 优化总体框架构建

一是培养目标模块,根据企业战略需求和岗位要求,制定分层分类的培养目标,明确不同层级、不同岗位技能人才的能力标准;二是培养内容模块,构建“基础能力+核心技能+创新能力+职业素养”的多元化培养内容体系,及时更新课程内容,确保与技术发展和岗位要求同步;三是培养模式模块,整合“师带徒”、校企合作、项目驱动、数字化培训等多种培养模式,构建灵活多样的培养模式体系;

四是师资队伍模块,建立“专职+兼职+外聘”的多元化师资队伍,加强师资培养和管理,提升师资队伍整体水平;五是评价激励模块,构建科学的评价体系和完善的激励机制,激发技能人才的培养积极性。

#### 4.3 优化的核心策略

央企应转变传统观念,树立“人才是第一资源”的理念,将技能人才培养提升到企业战略高度,纳入企业整体发展战略规划。管理层应加强对技能人才培养工作的重视,加大资源投入力度,将培训经费足额纳入年度预算,并确保经费专款专用。同时,加强对技能人才培养理念的宣传引导,营造“尊重技能、崇尚技能、学习技能”的良好企业文化氛围,提高技能人才的社会地位和职业声望,吸引更多年轻人投身技能工作。基于企业发展战略和岗位需求,开展全面的技能人才需求调研和现状评估,制定分层分类的培养目标。一是根据企业战略布局,分析未来几年在新兴产业、关键技术领域对技能人才的需求,制定前瞻性的培养目标;二是按照技能人才的层级,分为初级、中级、高级、技师、高级技师等不同层级,明确各层级技能人才的能力标准;三是结合不同岗位的特点,制定岗位专属的培养目标,确保培养的技能人才能够快速胜任岗位工作。建立培养内容动态更新机制,确保培养内容与技术发展、岗位需求同步。一是加强与业务部门的沟通协作,定期收集生产经营中的技术难题、设备更新信息等,将其转化为培训内容;二是跟踪行业技术发展趋势,及时引入新兴技术、新工艺、新规范等内容,开设相关培训课程;三是构建“基础能力+核心技能+创新能力+职业素养”的培养内容体系,基础能力涵盖职业道德、安全知识、企业文化等内容,核心技能涵盖岗位必备技能、设备操作技能等内容,创新能力涵盖技术攻关、发明创造等内容,职业素养涵盖团队协作、沟通能力、责任意识等内容;四是针对不同层级、不同岗位的技能人才,设计个性化的培养内容模块,实现“因材施教”。整合内外部资源,创新多元化的培养模式,提高培养的灵活性和实效性。一是深化“师带徒”制度,建立导师选拔、培养、考核、激励机制,选拔经验丰富、技术过硬、善于教学的技能骨干担任导师,明确导师和徒弟的职责和权利,签订师徒协议,定期开展考核评估,对表现优秀

的师徒给予表彰奖励;二是推进“校企深度合作”,与职业院校、高等院校共建产业学院、实训基地,共同制定人才培养方案,开展“订单式培养”“学徒制培养”,实现教学与生产的深度融合;三是推行“项目驱动培养模式”,选拔技能人才参与企业重大技术改造项目、科研项目等,让技能人才在实践中积累经验、提升能力;四是升级数字化培训平台,整合优质线上资源,开发虚拟仿真训练系统、互动式课程等,增强线上培训的趣味性和互动性,实现线上线下培训有机结合;五是定期举办技能竞赛、技术比武、岗位练兵等活动,以赛促学、以赛促练,营造浓厚的技能提升氛围。

## 5 结语

技能人才是央企核心竞争力的重要组成部分,优化技能人才培养体系是央企实现高质量发展、服务国家战略的必然要求。本文通过多案例调研,深入分析当前央企技能人才培养体系的实践现状,识别出培养目标与企业战略脱节、培养内容滞后于技术发展、培养模式缺乏灵活性和实效性、师资队伍建设滞后、评价激励机制不完善等突出问题,并从理念认知、战略规划、资源投入、体制机制、外部环境等方面探究问题产生的深层成因。本文在此基础上,构建了以“一个核心目标、五大关键模块、两大保障体系”为核心的央企技能人才培养体系优化总体框架,提出了树立战略导向的培养理念、精准定位培养目标、构建动态更新的培养内容体系、创新多元化的培养模式、加强师资队伍建设、完善科学的评价激励机制、强化组织和资源保障等核心策略。

## 参考文献

- [1] 陈玉杰.育才兴企、技能强基发挥企业技能人才培养主体作用[J].中国人才,2025,(03):46-47.
- [2] 吕力,陆文瑜.中国传统管理哲学视域下的企业德治体系建构[J].企业经济,2025,44(06):40-51.
- [3] 黄桔双.央企职业技能等级认定工作体系建设[J].人力资源,2023,(20):8-10.
- [4] 关于部分央企职业技能提升行动的调研报告[J].中国培训,2020,(05):64-68.

# Research on Countermeasures for Improving Employee Cohesion through Innovative Grassroots Trade Union Activities

Guohong Wang

Nayong Power Plant, Guizhou Jinyuan Co., Ltd., State Power Investment Corporation, Bijie, Guizhou, 553303, China

## Abstract

As a vital bridge connecting workers and management, the quality of grassroots trade unions' activities directly impacts workforce cohesion. This study focuses on innovating union activities to enhance employee engagement, systematically examining the core characteristics of activity innovation and the mechanisms underlying workforce cohesion. It analyzes current union activity formats and their limitations in fostering cohesion, while exploring concrete pathways for innovation across content, format, and implementation channels. The paper proposes strategies for optimizing activity mechanisms and strengthening support systems, aiming to provide theoretical references and practical guidance for grassroots unions to effectively boost employee engagement through innovative approaches. The research emphasizes that activity innovation must align with contemporary workforce needs, leveraging targeted services to stimulate intrinsic motivation.

## Keywords

grassroots trade unions; activity innovation; employee cohesion; countermeasure research

# 基层工会活动创新开展提升职工凝聚力的对策研究

王国红

国家电投集团贵州金元股份有限公司纳雍发电总厂, 中国·贵州毕节 553303

## 摘要

基层工会作为联系职工群众的桥梁纽带,其活动开展的质量直接影响职工队伍的凝聚力向心力。本文围绕基层工会活动创新与职工凝聚力提升这一主题,系统阐述工会活动创新的内涵特征与职工凝聚力的形成机理,分析当前工会活动的主要形式及其对凝聚力的作用局限,从内容、形式、载体三个维度探讨活动创新的具体路径,并提出优化活动机制与强化保障策略的建议,旨在为基层工会通过活动创新有效提升职工凝聚力提供理论参考与实践依据。本文强调,活动创新需紧密结合新时代职工需求,以精准服务激发内生动力。

## 关键词

基层工会; 活动创新; 职工凝聚力; 对策研究

## 1 引言

随着社会经济不断发展,人们生活水平逐渐提高,自身权益保护成为社会热议话题。作为工人阶级领导者的中国工会,其职责就是维护广大职工合法权益、竭诚服务职工群众。工会活动是工会展开工作的基本形式,也是联系职工的关键所在,该活动是否创新以及效果如何会直接影响到工会职能的落实情况,也会左右职工对于工会组织的认可程度<sup>[1]</sup>。当前,经济社会持续发展,职工队伍的结构出现变化,传统工会活动模式存在不少问题,如参与积极性低,缺乏吸引力

等,很难有效地整合职工力量。因此,针对基层工会活动创新与职工凝聚力优化之间的本质关联展开深入探究,并找寻行之有效的创新途径及应对策略,这对新时期巩固基层工会创建,增添组织活力有十分关键的理论价值和实际意义。

## 2 工会活动创新的内涵与理论基础

### 2.1 工会活动创新的基本概念与特征

工会活动创新是在继承工会良好传统之上,按照时代发展需求和职工实际需求,对活动内容、形式、载体、机制等执行革新性改良是加强提升的过程,重点在于加强活动的吸引力,覆盖面和实用性,使工会工作更好地贴近职工并服务职工。工会活动创新要体现时代性,符合实际,富有创造性。这正如习近平总书记所强调的:“要适应新形势新任务,加强和改进党的群团工作”。这指明了创新必须顺应时代、

**【作者简介】**王国红(1995-),女,中国广西宾阳人,本科,助理政工师,从事基层工会活动创新开展提升职工凝聚力的对策研究。

立足实践、目标清晰，是传承与发展的统一，旨在增强工会凝聚力，更好服务职工群众，促进和谐发展。

## 2.2 职工凝聚力构成要素与形成机理

职工凝聚力指的是职工在共同目标引领之下，对组织所持有的认同感，归属感以及向心力，这构成了职工队伍团结协作，共同努力的精神根基。它的形成主要依托三个层面，即价值认同，情感联系和行为协作。其中价值认同处于核心地位，必要时职工要就组织的目标及理念实现一致认识；情感联系起到纽带的作用，通过日常工作互动和群体活动来增进成员之间的情感交流；而行为协作则是这种凝聚力的外部显现，具体表现在职工彼此之间的扶持合作上。职工凝聚力的生成并非一蹴而就，而是一种逐步深入并从外部向内部推进的过程，始于组织对职工需求的回应与满足，进阶于职工参与组织活动并从中获得体会，最终落实到组织目标与个人价值相契合进而实现统一。

## 3 工会活动现状与凝聚力影响分析

### 3.1 基层工会活动开展的主要形式与内容

当下，基层工会所开展的活动形式多种多样，其内容十分丰富。在文体活动上，大多包含球类比赛，文艺汇演，书画摄影展以及趣味运动会等，目的在于充实职工的精神文化生活。在慰问帮扶层面，则覆盖困难职工慰问，节日送温暖，探望生病者等事宜，以此彰显组织的关心之情<sup>[2]</sup>。在教育培训方面，牵涉技能竞赛，知识讲座，法律宣传等内容，用以加强职工的综合素养。至于民主管理方面，涉及职工代表大会，合理化建议收集等事务，从而保障职工的参与权益。这些活动在某种程度上顺应了职工的基本需求，充实了职工的业余时间，成了工会与职工相联系的关键途径，还为未来的革新提供了实践依据和参考范例。

### 3.2 现有活动模式对职工凝聚力的作用与局限

当下，工会的活动模式在加强职工交流，传递组织温情上起到了积极的作用，通过集体活动加深了职工之间的相互认识，凭借帮扶慰问巩固了职工对组织的归属感。但是伴随时代的进步，传统活动模式的不足慢慢凸显出来。有些活动内容比较单调，侧重于文体娱乐，很难符合不同年龄段，不同层级职工的各类化需求；活动形式偏于单向灌输，职工大多是被动参与，很少自己融入进来；活动依托线下集中开展，覆盖面小，无法适应职工工作生活节奏的改变。这些不足造成活动缺乏吸引力，参与度低，职工无法在活动中得到深层次的感受和情感上的共振，进而影响到凝聚力优化的实际成效。

## 4 基层工会活动创新的维度与路径——以火电厂为例

火电厂具有生产连续性强、安全要求高、倒班制普遍、职工年龄结构偏大且新老交替等特点，活动创新必须紧密结合行业实际，将职工“离不开岗位、走不出厂区、容易产生

倦怠”的现实问题作为切入点。

### 4.1 活动内容创新：从文体娱乐向“安全+成长+关怀”融合拓展

火电厂工会活动不能仅仅局限于传统的球赛，表演，要联系行业特点拓展其内容。其一，融入安全生产环节，举办诸如“随手拍安全隐患”，“家属寄语助力安全”，“违章模拟体验”之类的活动，把枯燥乏味的安全教育变成富有情感的互动交流。其二，服务于职业发展需求，按照机组检修，技能竞赛等生产时间节点设立“劳模工匠创新工作室”，“青工拜师学艺”，“跨专业轮岗实习”等项目，从而满足各个年龄段员工成长的需求。其三，加强人文关怀，对于倒班职工来说，可以强化“心理减压室”，“夫妻亲情角”以及职工小家等建“家”平台建设，以此减轻因高强度工作而产生的身心疲惫，使得关怀更为细致入微，更具温情。

### 4.2 活动形式创新：从单向灌输向“班组化+项目化+场景化”转变

针对火电厂职工分散在运行、检修、管理等多类岗位、难以集中参与的特点，活动形式需更具灵活性和参与感。开展班组化活动，把一个值或者一个班组当作小单元来举办一些小型且频繁的活动，“指标微竞赛”“班组故事汇”之类的，这样职工就能自然而然地融进自己熟悉的小团体当中。采用项目化的运作模式，促使职工自发去申请活动项目，像“青年突击队攻关赛”“检修现场小发明擂台”这样的活动，从而由“要我参加”变成“我自己来组织”。营造场景化体验，把活动拓展到生产现场，举办诸如“仿真机对抗赛”“VR事故应急体验”“设备寻宝闯关”之类的沉浸式活动，让职工置身模拟的真实场景之中，提升自身的体验感并增进团队协作意识。

### 4.3 活动载体创新：从线下为主向“线上赋能+阵地升级”双向延伸

火电厂厂区相对封闭、岗位分散，需依靠载体创新打破空间限制。创建线上活动平台，借助企业微信，内部APP之类载体，举办“云上运动会”“安全知识闯关”“倒班职工线上茶话会”等活动，化解运行人员“白日睡觉，夜晚上班”难以参与的情况。优化线下活动场所，依循实际情况改造“职工小家”“班组活动角”“检修驿站”，在生产一线营造集休息，学习，交流为一体的微场所，使得活动随时可用。促使线上线下相融合，线上预先加热并收集需求，线下实际执行体验，线上不断显示成果，创建起“活动之前有所期待，活动期间有所参与，活动之后有所回应”的闭环，从而加强职工持续的关注度和归属感。

## 5 基于凝聚力提升的活机制优化

### 5.1 建立需求导向的活动策划机制

活动策划属于影响活动成果的关键部分，要始终把职工需求当作核心导向，形成起职工需求的常态化调研机制，

通过问卷调查,座谈访谈,网络收集意见等途径,定时掌握职工的真挚想法与急切需求,从而使得活动策划做到有章可循。完善活动立项的论证流程,针对打算开展的活动实施必要性及可行性的考量,保证活动内容合乎职工预期,形式适应职工特性。创建活动方案公开征求建议的制度,让职工预先参与到活动规划当中来,加强活动方案的针对性及其被接受的程度。这种以需求为导向的策划机制可以从根基处保障工会活动贴近职工并服务于职工,进而为优化凝聚力形成基础。

## 5.2 完善职工广泛参与的民主管理机制

职工全面参与是加强凝聚力的关键路径,要有完善的民主运作机制作支撑。要完善工会活动决策里的民主流程,重大活动方案应由工会全委会来探讨或者向会员代表征询意见,以此展现集体的智慧。实行活动组织时的分工合作机制,按照职工的专长和意愿来分配任务,从而让更多的职工参与到活动组织当中。要完善活动开展期间的意见反馈渠道,及时采纳职工的建议对活动加以调整和改良。通过民主运作机制,让职工在参与过程中体会到被尊重,在作出贡献之后收获应有的价值,进而提升其对工会组织的认同感与归属感,把活动进程变成形成共识,汇集力量的进程。

## 5.3 构建活动效果的反馈与评估机制

活动效果的反馈与考量是持续改良工作的依照,也是考量凝聚力加强成果的关键部分。创建活动后的即时反馈机制,通过现场交流,线上问卷等方式收集职工对活动的看法和建议,形成一手资料。完善阶段性的考量制度,定时对活动开展情况执行综合分析,考量活动在加强职工凝聚力方面的实际效果。创建考量结果的应用机制,把考量当中出现的问题以及收集到的建议当作改进工作的重要参照,形成策划、执行、反馈、改进的循环运作。科学的考量机制有益于总结经验,找出问题,不断加以改善,促使工会活动在加强凝聚力方面起到更大的作用。

# 6 提升职工凝聚力的保障策略

## 6.1 强化工会干部队伍的能力建设

工会干部担任活动创新的组织者与推进者,其能力素质会对活动质量以及凝聚力成果产生影响。要加大对工会干部的理论学习力度,深刻领会工会工作的规律及职工的思想动向,掌握好活动创新的正确走向。改进工会干部的业务能力,活动策划能力,组织协调能力,表达引导能力等等,这样他们才能够符合新时期工会活动创新的需求。巩固工会干部的群众观点和服务意识,促使他们深入基层,靠近职工,切实知道职工的想法与期盼。通过系统的培训和实际实践的

训练,塑造出一支既懂业务又善于创新并且充满热情的工会干部队伍,从而给活动创新和凝聚力加强提供人力方面的支持。

## 6.2 加大工会活动经费与资源的投入

充足的经费和资源是工会活动得以创新推进的物质根基,需积极谋求行政层面的支持,并按要求提取和运用工会经费以满足基本活动需求。要改良经费使用结构,偏向于创新性活动,也偏向于服务职工的关键项目,从而提升经费的使用效率。拓宽资源的获取途径,增进与企事业单位,社会组织的协作,整合利用各种社会资源来充实活动的内容与形式。完善经费管理制度,保证经费使用公开透明,规范高效,使得有限的资源发挥出最大的效能。经费资源若得到有效保障,就能给工会活动的创新给予稳固支撑,促使增强凝聚力的各项措施得到切实执行。

## 6.3 营造支持创新与共建共享的文化氛围

良好的文化氛围是工会活动不断创新,凝聚力不断增强的环境根基。需在工会内部弘扬革新精神,从而激发干部的革新热情。在职工群体当中塑造参与意识,宣传“工会是我的家,创建要靠大家”的观念,引导职工关注并支持工会活动。从单位全局角度谋求理解和支撑,把工会活动归入企业文化塑造的整体规划当中,实现党政工团共同管理的良好态势。通过积极营造氛围,促使革新变成一种自发的追寻目标,让参与变成一种行为上的习惯,把共建共享当作一种广泛认同的观点,进而给工会活动的革新以及凝聚力的优化营造出有利的环境。

# 7 结语

基层工会活动创新与职工凝聚力加强彼此推动,辩证统一,创新是手段,凝聚是目的;活动是载体,职工是主体。遇到新形势新任务时,基层工会需做到与时俱进,在掌握工会工作规律和职工需求特征的情况下,持续改进活动内容,形式以及载体,不断完善活动机制并加强各类保障,让工会活动切实成为凝聚职工人心的有效载体。这样,才会不断提升工会组织的吸引力和凝聚力,从而更好地团结动员广大职工为企业高质量发展做出贡献。

## 参考文献

- [1] 张雅婷.基层工会在企业管理中的积极作用及提升路径探究[J].中外企业文化,2023,(11):90-92.
- [2] 应淑芳.基层工会经费收支管理存在的问题和应对举措[J].质量与市场,2023,(07):193-195.
- [3] 黄晓红.依托工会组织提升凝聚力,促进企业和谐发展[J].现代企业文化,2022,(24):71-73.

# Research on Long-Term Preservation Strategies of Electronic Archives from the Perspective of Archival Science in the Digital Age

Xinjie Li

Qingdao Institute of Technology, Qingdao, Shandong, 266300, China

## Abstract

Against the backdrop of the digital age, the long-term preservation of electronic archives has become a core issue in the field of archival management. From the perspective of archival science, the core lies in maintaining the core values of electronic archives such as originality and evidentiality, and achieving full life-cycle management through the integration of archival science theory and information technology. Currently, the long-term preservation of electronic archives faces risks such as readability due to the iteration of carrier technologies, integrity risks caused by multi-party management, resource misallocation due to the lack of classification and grading, and challenges in terms of security and compliance. Based on the core theories of archival science, this paper clarifies the four core principles of long-term preservation of electronic archives and proposes practical strategies that combine system construction, classification and grading, technology adaptation, and security control, providing theoretical support and practical references for the long-term preservation and efficient utilization of the value of electronic archives.

## Keywords

electronic archives; long-term preservation; archival science; classification and grading; security control

## 数字时代档案学视角下电子档案长期保存策略研究

李新杰

青岛工学院, 中国·山东 青岛 266300

## 摘要

数字时代背景下, 电子档案长期保存成为档案管理领域核心议题。档案学视角下, 其核心是维护电子档案原始性、凭证性等核心价值, 依托档案学理论与信息技术实现全生命周期管护。当前电子档案长期保存面临载体技术迭代引发的可读性风险, 多主体管理造成的完整性隐患, 分级分类缺失导致的资源错配, 以及安全合规方面的挑战。本文基于档案学核心理论, 明确电子档案长期保存四大核心原则, 提出体系构建、分级分类、技术适配与安全管控相结合的实践策略, 为电子档案价值长久存续与高效利用提供理论支撑与实践参考。

## 关键词

电子档案; 长期保存; 档案学; 分级分类; 安全管控

## 1 引言

数字技术深度普及, 电子档案已成为档案资源主要存在形态, 其长期保存直接关系到档案原始记录价值与历史文化传承。档案学视角下, 电子档案长期保存不是单纯技术存储, 而是档案学理论与信息技术深度融合的全生命周期管理过程。云计算、大数据等技术迭代加速, 多主体协同管理模式形成, 既为电子档案长期保存提供技术支撑, 也带来载体适配、数据安全、合规管理等诸多新挑战。本文从档案学内涵出发, 分析电子档案长期保存的时代特征与现实困境, 明确

核心原则并提出实践策略, 对推动数字时代档案管理高质量发展、保障电子档案长久可用具有重要现实意义。

## 2 电子档案长期保存的内涵与时代特征

### 2.1 电子档案长期保存的档案学内涵界定

档案学视角下, 电子档案长期保存不是单纯技术层面的数据存储, 核心是维护其原始性、凭证性、完整性与可用性, 依托档案学理论方法, 结合信息技术, 对电子档案实施全生命周期科学管护, 确保不同时间维度、不同技术环境下, 完整留存档案内容、结构、背景信息及业务关联, 满足查考、凭证、研究等核心价值的持续保管需求<sup>[1]</sup>。其本质是档案学原始记录性、价值性等核心理论在数字环境下的延伸与实践, 需遵循档案管理基本规律, 适配电子档案数字载体特性,

【作者简介】李新杰(2005-), 女, 中国山东淄博人, 本科, 从事档案学研究。

实现档案价值长久存续与有效挖掘。

## 2.2 数字时代电子档案长期保存的核心特征

数字时代电子档案长期保存核心特征是技术依赖性与管理专业性的融合，技术上存储载体呈现虚拟化、存储方式趋向多元化，云存储、异地存储等成为主流模式，对分布式计算、加密技术等信息技术的适配要求显著提升；电子档案云存储的多元化分类映射出其内部关联因素较多，涉及到电子档案的来源、开放属性、网络分类部署等。管理上需全流程管控，电子档案形成归档、存储维护到利用销毁，各环节都需建立标准化规范，保存过程兼具动态性与开放性，需依据技术迭代、档案属性变化调整保存策略。保存主体呈现多元协同态势，档案管理部门、云存储服务提供者、技术研发机构等多方共同参与，保存目标已从传统“存得住”升级为“存得好、用得上、管得严”，兼顾安全性与可用性。

## 2.3 数字技术对电子档案长期保存的影响与变革

数字技术发展给电子档案长期保存带来根本性变革，大数据、云计算等推动存储方式从单一本地存储，转向本地、异地、云存储相结合的多元化模式。随着信息技术的快速发展，传统纸质档案逐渐被电子档案所取代，电子档案存储方式也由单一的本地存储方式拓展为本地存储、异地存储和云存储等多种方式。云存储的高可靠、高扩展性为海量电子档案长期保存提供技术支撑，分布式存储技术实现电子档案数据多节点备份，降低单一载体损坏引发的档案灭失风险<sup>[2]</sup>。数字技术重构了电子档案长期保存管理体系，推动保存流程数字化、自动化，通过数字证书、安全审计技术提升安全管控。技术迭代加快提高了技术适配要求，倒逼档案管理从静态保管转向动态跟踪与体系更新。云计算 XaaS 模式改变保存主体权责，优化了档案部门与技术机构的协同模式。

# 3 档案学视角下电子档案长期保存的现实困境

## 3.1 载体与技术迭代引发的档案可读性风险

电子档案长期保存高度依赖软硬件环境，技术迭代易导致其存储格式、读取工具淘汰，未及时转换迁移易成“数字孤本”。云存储相关技术更替可能导致存储架构、访问方式不适配，档案管理部门缺乏技术前瞻性储备，加之数据损坏后无有效修复机制，进一步加剧可读性风险（见图1）。

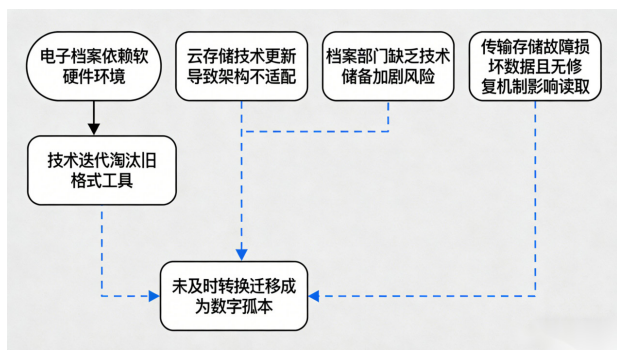


图1 载体与技术迭代引发的档案可读性风险

## 3.2 多主体管理下的档案数据完整性与真实性隐患

数字时代电子档案长期保存涉及档案管理部门、云存储服务提供者、业务形成部门等多个主体，权责边界模糊与管理协同不足，极易引发档案数据完整性与真实性隐患。云存储服务端与用户端交互时，电子档案数据的存储与提取需经过层层网络传递，双方未严格按档案学要求开展真实性、完整性等“四性”检测，数据易被篡改或损坏。部分云存储服务提供者追求利益，可能私自分析、处理电子档案数据，破坏档案原始性。多用户共享的云存储环境中，部分用户设置弱口令等不规范操作，可能导致非法用户侵入系统，窃取、篡改电子档案数据。多主体间安全管理标准不统一，难以全程有效管控档案数据，进一步加剧数据完整性与真实性风险。

## 3.3 分级分类缺失导致的档案保存资源配置失衡

当前电子档案长期保存中，部分管理部门未按涉密、开放、价值等级进行分级分类，导致资源配置不合理。涉密、敏感核心档案未采取专属存储保护，甚至违规上传非涉密云平台，违反保密规定。开放型、低价值档案占用过多高端存储，成本偏高；有长期研究价值的中等价值档案则因投入不足保存不佳。分级分类缺失使存储模式选择无据可依，造成资源闲置错配，影响长期保存效率。

## 3.4 长期保存过程中的档案安全与合规性挑战

电子档案长期保存面临多维度安全与合规性挑战，数据安全上，云存储的网络化特性使其遭遇黑客攻击、数据窃取与泄露风险。多用户环境下的弱口令漏洞、服务提供者的技术与管理失效，都可能导致电子档案数据被非法获取。合规性上，云存储服务提供者可能在用户协议中包含隐匿的数据使用条款，允许他们私自使用云存储中的数据进行分析，获得额外利益。部分档案管理部门未按国家档案局规定，将涉密、工作秘密档案数据及数字档案资源总库存于政务云，存在合规违规。电子档案长期保存的数据销毁环节亦存隐患，云服务商未彻底删除数据副本，易致信息泄露，且档案部门监管不足，难以保障数据销毁合规。为确保电子档案云存储服务提供者能够严格履约，合法合规地提供电子档案云存储服务，防止其私自违规使用电子档案数据或获取用户使用习惯，电子档案云存储服务用户应当加强对电子档案云存储服务的监管审计。

# 4 档案学视角下电子档案长期保存的核心原则

## 4.1 档案原始性与凭证性保障原则

原始性与凭证性是电子档案的核心档案学价值，也是长期保存的首要原则。电子档案长期保存全流程需以维护档案原始记录性为核心，既要保障内容完整、未被篡改，也要留存形成的背景信息、业务关联与形成过程，确保具备法律与行政层面的凭证效力。技术应用与管理实践中，需以档案学原始记录理论为指导，通过加密技术、区块链技术等固定

电子档案原始状态,开展常态化“四性”检测,杜绝未经授权的档案数据修改行为。规范电子档案归档流程,确保归档文件与原生业务系统中的文件保持一致,让电子档案在长期保存中始终具备查考、凭证核心价值。

## 4.2 分级分类与全程管控相统一原则

分级分类与全程管控相统一原则,是适配电子档案多元属性与全生命周期管理要求的核心原则。依托档案学价值鉴定与分类理论,根据电子档案涉密程度、开放属性、价值等级、使用频率等开展科学分级分类,为不同类别、不同等级电子档案匹配差异化保存资源、存储方式与保护措施<sup>[4]</sup>。分级分类要求需贯穿电子档案长期保存全流程,形成归档、存储维护、权限管理到利用销毁,均依据档案分级分类结果实施精细化管控,构建“一类一档一策”管理模式。

## 4.3 技术适配与管理规范协同原则

技术适配与管理规范协同原则,要求电子档案长期保存紧跟信息技术发展趋势,实现技术与保存需求的适配,同时以档案学理论为基础,建立标准化、规范化管理体系,达成技术应用与管理实践的深度融合。技术适配上,需根据电子档案保存需求,合理选择云存储、分布式存储等技术模式,采用国产商用密码、TLS/SSL等安全技术保障数据安全,建立技术迭代跟踪与适配机制,及时开展档案格式转换、载体迁移工作。管理规范上,需制定与技术应用匹配的档案管理制度,明确云存储服务提供者与档案管理部门的权责边界,规范身份认证、访问控制、安全审计等操作流程。

## 4.4 安全保密与资源利用平衡原则

安全保密与资源利用平衡原则,是档案学“藏用结合”理论在数字时代电子档案长期保存中的具体体现。需将档案安全与保密放在首位,严格遵循国家档案保密相关法律法规,采取有效技术与措施,防范档案数据泄露、窃取、篡改等风险,保障涉密、涉敏电子档案信息安全。同时兼顾电子档案资源利用价值,确保安全的前提下,对开放型、非涉密电子档案优化存取流程,搭建便捷利用平台,实现档案资源有效挖掘与共享。档案管理部门需精准界定电子档案安全保密边界,通过分级分类管理明确不同档案的利用权限与方式,避免过度保密造成档案资源闲置,也防止盲目利用引发档案安全风险,实现安全保密与资源利用的动态平衡。

# 5 档案学视角下电子档案长期保存的实践策略

## 5.1 构建基于档案学的电子档案长期保存体系框架

依托档案学全生命周期管理、价值鉴定、原始记录性等核心理论,构建适配数字时代的电子档案长期保存体系框架,核心目标为维护电子档案原始性、完整性、安全性与长期可用性,涵盖形成归档、利用销毁、技术迭代适配等全流

程环节。体系架构分为管理层、技术层与执行层,管理层由档案管理部门主导,制定保存策略、明确权责划分、开展价值鉴定与分级分类;技术层依托云计算、加密技术、大数据等信息技术,搭建标准化技术支撑平台,实现存储、备份、加密、审计等技术功能;执行层由档案管理工作人员、云存储服务提供者等构成,落实各项保存措施与操作规范<sup>[5]</sup>。建立体系动态优化机制,根据档案学理论发展、信息技术迭代与档案保存需求变化,及时调整体系框架与运行标准,保障体系的科学性与适配性。

## 5.2 完善电子档案长期保存的分级分类管理机制

以档案学分类理论与价值鉴定理论为依据,制定精细化电子档案分级分类标准,从涉密属性、价值等级、开放程度、业务类型四个维度综合划分电子档案,明确涉密档案、涉敏档案、控制类档案、开放类档案的具体界定标准,以及核心价值、重要价值、一般价值档案的鉴定依据。不同类别与等级电子档案匹配差异化保存与管理措施,涉密档案严禁使用政务云平台,存放于专属涉密存储服务器;涉敏与控制类档案可在保障安全的前提下,选择私有云或国产化基础设施构建的云存储平台保存;开放类档案可灵活选用公有云存储服务,同时优化利用渠道。建立分级分类动态调整机制,根据档案价值变化、保密期限调整等情况,及时更新分级分类结果,同步调整保存措施,将分级分类结果纳入电子档案管理系统,实现信息化管理与精准管控。

# 6 结语

电子档案长期保存是数字时代档案管理的重要使命,本质是档案学核心理论在数字环境下的延伸与实践,核心目标是实现电子档案原始性、凭证性、完整性与可用性的长久保障。面对技术迭代、多主体协同、资源配置等方面的现实困境,需坚守档案学视角下的四大核心原则,通过构建科学保存体系、完善分级分类机制、推动技术与管理协同、平衡安全与利用关系,破解保存难题。

## 参考文献

- [1] 龚丽华.数字治理时代电子档案的价值拓展与治理挑战[J].办公自动化,2025,30(24):75-77.
- [2] 李艳萍.数字治理背景下县级档案馆电子档案的全流程收集研究[J].兰台内外,2025,(31):19-21.
- [3] 钟文荣,陈嘉伟.电子档案主动监管:内涵、动因、依据及路径[J].档案与建设,2025,(12):16-24.
- [4] 仇壮丽,张学锋,邓鹏.数字缩微胶片在电子档案长期保存中的应用[J].档案学刊,2025,(03):10-20.
- [5] 聂曼影,陈吉.面向档案数字资源的电子文件标准化研究[J].信息技术与标准化,2023,(06):8-10.

# Application Research of Standardized Archives Management Standards in Grassroots Units

Fang Xia

Human Resources and Social Security Bureau of Liangcheng County, Ulanqab City, Inner Mongolia, Ulanqab, Inner Mongolia, 013750, China

## Abstract

Against the backdrop of advancing informatization and modern governance, archival management—as a fundamental component of grassroots organizational operations—exhibits standardized practices that directly impact operational efficiency and information utilization value. While national-level archival management systems have been progressively refined, implementation disparities and inadequate standard compliance persist in grassroots units. Addressing these challenges, this study examines the application value and practical obstacles of archival management standards at the grassroots level, proposing optimization strategies through case studies. Research demonstrates that enhancing institutional frameworks, strengthening digital infrastructure development, and improving professional competencies can effectively drive standardized archival management processes, thereby boosting resource utilization efficiency and service capabilities.

## Keywords

archives management; standardization criteria; grassroots units; information technology construction; management optimization

## 档案管理规范化标准在基层单位的应用研究

夏芳

内蒙古乌兰布市凉城县人力资源和社会保障局, 中国·内蒙古 乌兰察布 013750

## 摘要

在信息化与治理现代化不断推进的背景下, 档案管理作为基层单位基础性工作的重要组成部分, 其规范化水平直接影响单位运行效率与信息利用价值。当前, 国家层面已逐步完善档案管理制度体系, 但在基层单位的实际应用中仍存在执行不均、标准落实不到位等问题。围绕这一现状, 本文从档案管理规范化标准出发, 分析其在基层单位中的应用价值与现实困境, 结合具体实践探讨优化路径。研究表明, 通过完善制度体系、强化信息化建设与提升人员专业能力, 可以有效推动档案管理规范化进程, 从而提升档案资源的利用效率与服务能力。

## 关键词

档案管理; 规范化标准; 基层单位; 信息化建设; 管理优化

## 1 引言

档案作为单位运行过程中形成的重要信息资源, 具有保存历史、服务决策与支撑管理的重要功能。在基层单位中, 档案管理涉及范围广、内容多样, 其规范化程度直接关系到信息的完整性与可利用性。随着信息技术的广泛应用, 档案管理方式正在发生深刻变化, 传统以纸质管理为主的模式逐渐向数字化与智能化转型。然而, 在这一转型过程中, 部分基层单位在制度执行、技术应用及人员配置等方面仍存在不足, 影响了规范化标准的落实效果。基于此, 系统研究档案规范化标准在基层单位中的应用问题, 对于提升管理水平具有现实意义。

【作者简介】夏芳(1985-), 女, 中国内蒙古人, 本科, 档案中级, 从事档案研究。

## 2 档案管理规范化标准的内涵与实施基础

### 2.1 档案管理规范化标准的基本内容

档案管理的规范化标准涵盖了从档案收集、整理、保管到利用等各个环节, 旨在通过明确操作流程和要求, 确保档案管理工作具有统一性和系统性。这些标准为档案管理提供了科学依据, 确保了管理的高效性与可靠性。在档案收集环节, 规范化标准明确了收集的时间、方法和材料类型, 保证档案资料的完整性和代表性。整理和分类环节要求将档案按一定规则进行编号、归档, 以便检索与存取。此外, 存储标准确保档案的保存环境符合温湿度要求, 避免档案因环境不当而遭受损坏。在档案的利用方面, 标准规定了查阅与借用流程, 确保档案资源的有效利用和共享。通过这些细致入微的标准, 档案管理能够实现有序、高效的操作, 避免出现乱存乱放或管理不善的情况, 从而提升档案资源的可利用

价值。

## 2.2 基层单位档案管理的特点

基层单位在档案管理过程中表现出较为鲜明的特点。首先，基层单位的业务类型多样且资料来源分散，涵盖了行政文书、业务资料、财务记录等多个领域，档案管理工作内容复杂，种类繁多。这些单位规模较小，管理人员通常为兼职，专业化程度有限，导致档案管理工作难以得到充分重视与专业化管理。其次，由于基层单位通常缺乏专职档案管理人员，档案管理工作往往由其他部门人员兼任，造成了档案管理工作的分散性和非系统性。档案种类的繁杂性与管理资源的匮乏，使得基层单位面临较高的管理压力。档案资料的分散存储与缺乏规范化管理，使得查找与利用过程容易出现困难，影响了档案资源的有效性与共享性。因此，基层单位亟须提高档案管理的规范化水平，以应对日益复杂的管理需求。

## 2.3 规范化标准实施的必要性

规范化标准的实施对于提升档案管理的科学性和效率具有重要意义。通过统一的操作流程和标准，可以有效减少档案管理中的随意性和不规范操作，确保档案信息的完整性和准确性。特别是在档案的收集、整理与存储环节，规范化标准能够确保档案按统一要求进行处理，避免因管理疏漏导致档案的丢失或错误存放。规范化管理还为档案资源的共享与利用奠定了基础。在现代管理模式中，档案资源的共享和高效利用是提高单位整体运行效率的关键。通过标准化的档案管理，信息能够更快速地被检索和利用，为决策提供准确的依据。此外，规范化标准的实施还能够提升档案管理人员的责任感和操作规范，进一步增强档案管理工作的透明度和可追溯性，从而促进基层单位档案管理水平的整体提升。

# 3 基层单位档案管理规范化应用的现实困境

## 3.1 制度执行力度不足

尽管档案管理相关规范逐步完善，基层单位在执行这些制度时却存在一定差异。许多单位未能充分认识到档案管理的重要性，导致相关制度的落实流于形式。部分基层单位对档案管理工作缺乏足够的关注，未能在日常管理中形成制度执行的常态化和规范化。在这种情况下，即便有完善的档案管理规定与制度，也难以发挥其应有的效果。制度的执行往往受到领导层重视程度不足、管理人员责任心不强等因素的影响。此外，许多单位缺乏有效的监督机制，导致制度执行的持续性和一致性得不到保证。缺乏监督和追踪，意味着许多工作容易被忽视，最终造成管理效果的打折。因此，如何加强制度执行的力度，确保管理规定能够真正落地，成为提升档案管理质量的关键。

## 3.2 信息化水平相对滞后

尽管信息化在提升档案管理效率方面具有重要作用，但部分基层单位在档案信息化建设方面的投入仍较为有限。

传统的纸质档案管理方式依旧占据主导地位，许多单位未能积极推进电子档案系统的建设。电子档案系统的不完善以及数据整合能力的不足，导致档案管理仍存在很多操作上的不便，工作效率也难以提升。同时，未能实现数据共享和智能化管理的档案管理系统，使得信息的查询和利用效率较低。此外，在信息化建设过程中，信息安全保障措施的薄弱也是一大挑战。由于缺乏必要的技术支持和安全防范体系，档案信息面临着泄露、丢失或损毁的风险。因此，提升档案管理的信息化水平，完善电子系统与数据整合能力，并加强信息安全保护措施，已成为基层单位亟须解决的重要课题。

## 3.3 专业人才匮乏

档案管理是一项需要一定专业知识与技能的工作，而在许多基层单位中，专职档案管理人员较为匮乏。许多单位将档案管理工作安排给其他岗位的人员兼任，缺乏足够的专业人才，导致档案管理的质量和效率受到影响。专职人员不足意味着管理人员对档案管理规范和操作要求的理解和掌握不够，往往无法在实际工作中全面落实规范标准。此外，许多基层单位在培训方面投入有限，档案管理人员的培训机会较少，无法及时更新和提升专业技能。缺乏专业培训的支持，使得档案管理人员在实际操作过程中难以应对新的管理挑战，从而影响了管理质量和标准的实施。因此，培养和引进专业人才，加强档案管理人员的系统培训，是提升档案管理水平的关键措施。

# 4 规范化标准在基层单位应用的实践路径

## 4.1 完善制度体系与执行机制

档案管理的规范化和高效运行离不开完善的制度体系与严格的执行机制。制度建设应充分结合基层单位的实际情况，针对不同类型的档案管理任务进行细化与优化。例如，制定具体的档案分类、存储、保管与销毁流程，并明确每一环节的操作规范。同时，还应建立健全的责任分工与监督机制，确保每项管理措施都有专人负责并能够进行追踪与问责。通过明确岗位职责与管理目标，能够减少责任模糊，提升制度执行的有效性。在执行过程中，加强考核与评价机制至关重要，定期对档案管理工作的质量与效率进行评估，确保规范化标准的持续落实。通过考核指标的量化和定期检查，可以识别管理中的薄弱环节，为制度的进一步优化提供依据。此外，还需要确保制度的灵活性和适应性，根据实际工作中出现的问题及时调整和完善管理办法，从而提升档案管理的长效性与可持续发展能力。

## 4.2 推进档案管理信息化建设

信息化是提升档案管理效率和质量的关键手段。随着数字化技术的发展，档案管理的传统模式面临着新的挑战与机遇。引入电子档案管理系统，能够有效实现档案的数字化存储与快速检索，提升档案管理工作的效率与精准度。通过电子档案系统，不仅可以节省大量的物理存储空间，还能通

过关键词搜索与数据索引,使档案的查找与应用更加高效。统一的数据平台建设是信息化建设的核心,通过整合不同单位和部门的档案数据,可以实现资源共享与信息整合。这不仅有助于减少信息重复录入与冗余存储,还能在跨部门合作时提供更高效的数据支持。信息化建设还应注重系统的安全性,确保档案数据的保密性与完整性。通过建立权限管理机制、加密技术及备份系统,可以有效防止档案数据的泄露与损坏,保障档案管理的稳定性。综上所述,档案管理信息化建设能够推动管理模式的升级,从而提升整体工作效率与服务水平。

#### 4.3 加强人员培训与能力提升

在档案管理的规范化过程中,人员的专业能力提升是至关重要的保障。档案管理工作质量直接取决于从业人员的专业素质与操作水平,因此,加强人员培训,提升其专业能力,是推动规范化管理的基础性工作。首先,系统的培训课程能够帮助档案管理人员深入理解相关的规范标准与管理流程,掌握档案管理所需的技能与知识。培训内容应涵盖档案管理的基本理论、操作规程、法律法规等多个方面,确保人员具备全面的知识体系。除了基础培训,人员的能力提升还应注重实践经验的积累。通过开展案例分析、交流座谈等形式,鼓励档案管理人员分享经验、讨论问题,并在实践中不断提升自己的业务水平。此外,鼓励人员参与相关行业的学术研究与专业交流,有助于掌握行业前沿动态,拓展视野并提高创新能力。通过多维度的培训与能力提升,档案管理人员能够更好地适应新形势下的管理要求,提高整体管理水平,确保档案管理工作更加规范与高效。

### 5 提升档案管理规范化水平的综合策略

#### 5.1 强化管理意识与组织保障

档案管理的规范化水平在很大程度上取决于单位领导层对其重视的程度。领导层的高度关注不仅能够促使档案管理工作得到充分支持,还能推动管理制度的完善与执行。通过加强宣传工作,提升全体员工对档案管理重要性的认识,有助于形成全员参与的良好氛围。制度的引导也在其中起到了关键作用,尤其是在文件归档、保密规定等方面,制度的健全和严格执行能够确保档案管理工作顺利进行。此外,建立专门的档案管理机构或岗位,明确责任和任务,可以保障管理工作有序推进,为档案管理的长期发展提供坚实的组织保障。通过这些措施,档案管理能够更有效地落实到各个环节,推动其高效运作。

#### 5.2 优化技术支持与资源配置

档案管理的现代化离不开信息技术的支持。因此,加

大信息化建设的投入,完善硬件与软件设施,是提升档案管理自动化与智能化水平的关键。先进的技术支持可以显著提高档案管理工作的效率和准确性,减少人工操作的误差。例如,使用数字化存储与检索系统,不仅可以节省空间,还能够提高查询速度和档案的安全性。在硬件方面,数据备份、加密存储等设施的完善,可以为档案的长期保存和安全保密提供保障。同时,利用自动化工具进行文件归档、标签识别和数据录入,可以减轻工作人员的负担,提升整体工作效率。技术的引入,不仅能降低人工管理的成本,还能通过高效、精准的管理方式,促进档案管理工作的持续优化与发展。

#### 5.3 构建长效管理机制

档案管理的规范化和科学化需要在长期的实践中不断优化与完善。为了确保管理体系的长期有效运行,必须建立一个持续改进机制,定期进行评估与反馈。通过对管理流程的定期检查与优化,能够及时发现并解决存在的问题,确保管理工作的高效运作。同时,加强监督机制,对档案管理工作进行实时监督,可以及时纠正偏差,避免管理漏洞的发生。评估机制的完善能够为管理决策提供依据,确保各项管理措施的合理性和有效性。只有建立了长效机制,档案管理才能在不断变化的环境中保持持续性和适应性,为单位的运营提供稳定可靠的信息支持。

### 6 结语

档案管理规范化标准在基层单位的应用,是提升管理水平与服务能力的重要途径。本文从理论与实践两个层面,对其应用现状与优化路径进行了系统分析。可以看到,规范化管理不仅依赖制度建设,也需要技术支持与人员保障的协同作用。未来,随着信息化水平的不断提升,档案管理将朝着更加高效与智能的方向发展。通过持续推进规范化标准的落实,可以为基层单位提供更加可靠的信息支撑,促进管理工作的高质量发展。

### 参考文献

- [1] 万鹏鹏.提升铁路基层单位档案管理规范化建设的对策探析[J].陕西档案,2023,(03):54-55.
- [2] 冯天.事业单位档案管理工作规范化标准化的实现路径[J].黑龙江档案,2023,(04):45-47.
- [3] 李娜.新时代基层单位党建档案规范化管理路径[J].黑龙江档案,2023,(01):113-115.
- [4] 夏丽娜,周剑.实现基层行政事业单位档案管理规范化、科学化的策略[J].国际公关,2021,(12):13-14.
- [5] 马荣.基层单位档案规范化管理工作探析[J].兰台内外,2020,(13):45-46.

# On Habermas' Deliberative Democracy's Exclusion of Emotion and Narrative

Yuhan Liang

Xiangtan University, Xiangtan, Hunan, 411100, China

## Abstract

Habermas' deliberative democracy theory aims to eliminate inequality based on identity and power and establish an idealized deliberative environment open to all affected parties. However, its strict requirements for communicative rationality and formalized argumentation actually construct a more concealed exclusion mechanism within the procedure. It excludes political demands mainly expressed through embodied emotions and individual narratives at the expression level; at the material basis level, the high requirements and high-intensity rational expression and argumentation requirements constitute an implicit time threshold.

## Keywords

Habermas; deliberative democracy; communicative rationality; emotion and narrative; internal exclusion

## 论哈贝马斯商谈民主对情感与叙事的排斥

梁郁涵

湘潭大学, 中国·湖南湘潭 411100

## 摘要

哈贝马斯的商谈民主理论致力于消除基于身份与权力带来的不平等, 建立一个向所有受影响者开放的理想化商谈环境。然而, 其对交往理性与形式化论证的严苛要求, 则在程序内部构建了更为隐蔽的排斥机制。在表达层面排斥了以具身情感与个体叙事为主要方式的政治诉求; 在物质基础层面, 高要求和高强度的理性表达和论证要求构成了隐性的时间门槛。

## 关键词

哈贝马斯; 商谈民主; 交往理性; 情感与叙事; 内部排斥

## 1 引言

20 世纪末, 哈贝马斯通过语言学转向, 将民主的实现从最终依靠个体意识决定转变为依托主体间的交往活动。政治的合法性不再单纯依附于多数投票, 而是通过在公共领域进行理性商谈, 进而达成主体间的理性共识。他的商谈民主在形式设想上具有极大的开放性, 主张所有受影响者都有参与商谈的权利。这建立了一个理想的商谈环境, 即通过消除基于身份、财产、权力的影响, 所有公民可以以平等的身份进入公共领域共同商定规范。然而参与者虽然在形式上获得了商谈资格, 但因其对交往理性与形式化语言的严苛要求, 那些不符合特定的理性规范的表达将被视为无效, 这实质上形成了商谈内部的更为隐蔽的排斥。

本文旨在通过审视哈贝马斯商谈民主的理论预设, 揭示这种隐藏在程序正义之下的排斥机制。主要体现为对具身情感认知的疏离和对个体叙事表达的形式排斥, 构成了符号

性暴力。此外, 本文还将探讨支撑这种排斥机制的物质门槛, 即时间成本, 进一步指出理性论证的要求如何剥夺了底层群体的话语权, 使得商谈民主在政治经济学层面可能沦为有闲阶层的特权。

## 2 商谈民主的理性预设与形式语用学门槛

哈贝马斯的商谈民主理论依托于交往理性的构建。他将合理性解释为具有语言和行动能力的主体的一种素质, 它表现为总是能够在行为方式中提供“充分理由”<sup>[1]70-73</sup>, 即以语言为媒介, 通过对话达成沟通与相互理解<sup>[2]27</sup>。由此, 哈贝马斯引入“普遍语用学”, 他认为普遍语用学“是确定并重建关于可能理解的普遍条件<sup>[3]</sup>”。在他看来, 并非所有话语都是促进和达到理解的载体, 不同的语言形式会有不同的认知功能。他强调的是那些“形式化”与“正规化”的语言<sup>[4]</sup>。同时, 哈贝马斯明确指出, 语言行动必须满足三种有效性要求, 要求命题或实际前提具有真实性, 合法行为及其规范语境具有正确性, 主体经验的表达具有真理性<sup>[1]100</sup>。即要求涉及客观世界的陈述必须真实, 涉及与社会世界交互的内容必须符合规范, 涉及个体的主观世界时, 表达者必须是

【作者简介】梁郁涵(2005-), 女, 中国河北石家庄人, 在读本科生, 从事哲学研究。

真诚表达。

在此基础上,哈贝马斯坚持形式语用学的立场,要求合理对话的程序,认为商谈双方关于观点的接受与认同应该来自于论证<sup>[5]</sup>,理性共识是“论证话语在不受强制的前提下达成共识<sup>[10]</sup>”。因此,哈贝马斯的商谈主体被要求为会论证的主体,这种语用学立场预设了言说者必须具备特定的交往资质,他们不仅要通过理性语言来表达,更要能够将个人的诉求转化为普遍可理解的形式,并遵循逻辑规则进行推演和辩护,在论证程序中进行不断循环往复的批判与反驳。

### 3 对具身情感的疏离

正如前文所述,哈贝马斯要求参与者在商谈中提出的主张需要满足有效性条件,即主张的真实性、规范的正确性与表达的真诚信。尽管其中的“真诚信”要求参与者的内心世界与外部表达保持一致,但是他在主张应用形式语言学,提出“合理性”,并解释为“意见可以用陈述的形式准确地表达出来<sup>[18]</sup>”。在这里可以看出他要求的交往理性“预先假设在理性与情感之间存在着对立<sup>[648]</sup>”,正确的表达需要一种倾向于冷静、客观的思维能力,这实际上将情感置于一个从属的地位。一个合法的商谈参与者被期待能够将自身的激情、愤怒或冲动从其政治表达中剥离出去,仅保留客观的、逻辑化的理性陈述部分,这种分割导致了主体与其完整具身情感的分离。这种对理性形式的偏向,在现实的实践过程中不可避免地会产生一种隐性的排斥,即艾里斯·杨所指出的“内部排斥”。“它们错误地倾向于将客观性等等同于平静的和缺乏情感性的表达与措辞<sup>[648]</sup>。”然而,边缘群体和受压迫者在表达诉求时,往往伴随着强烈的情感波动,如愤怒和哀伤。这表现为虽然允许不同阶层、性别和文化背景的人进入商谈的房间,但是如果他们的言说方式不符合交往理性的标准,那他们的主张便会被视为情绪的宣泄,从而在商谈过程中被有理由地忽视。

哈贝马斯对形式化、理性化语言的要求,将导致齐泽克所揭示的更为根本的符号性暴力。“语言简化了被指涉之物、将它简化为单一特质。它肢解事物、摧毁它的有机统一、将它的局部和属性视作具有自主性,它将事物塞进一个最终外在于事物自身的意义场域之中<sup>[7]</sup>。”人们需要形成为满足形式的语言,然而事实上语言本身就无法涵盖全部真实的意思,语言终究是有限的,正如理性、情感、思维、利益中有多少矛盾,人自身就有多少矛盾,但是语言自身难以承载真实存在的全部矛盾。更何况哈贝马斯的商谈民主对语言提出了更高的“有效性要求”,人们实则不再具有还原个体的完整经验的条件。

这种对形式的要求和情感的排斥同样会导致对实质内容的限制。由于情感的表达容易在对比下被判定为低于理性的,人们首先关注的重点不是他们主张的内容本身,如他们遭受了什么不公,而是其表达的形式,即他们说话是否客观

冷静。这种认识论上的偏见构成了隐性排斥的门槛,不仅边缘群体的真实政治抗争被当做非理性的“噪音”被排除在外,更是疏离了表达与人类真实需求和主张之间的内在联系。另一方面,当商谈民主要求主体将其特殊的、不可通约的痛苦符号化为某种公共理由的语言时,主体的真实欲望与原初体验在这一过程中总会有些丢失,进而不再存在完整的真实民意。这将导致要么承认民主本身就服务于更高的预设的统一目标,这一目标是必须存在的对人形成语言产生影响的内容,民主不是再代表单纯的民意;要么我们就只能认为,这种民主从始至终都是一种虚假表象的统治和欺骗的手段。

### 4 论证的高要求,对叙事的排斥

哈贝马斯的商谈民主还在商谈形式和程序上提出了具体的要求。如前所述,哈贝马斯将“合理性”视为商谈得以运作的基本条件,“合理性”不是模糊的期待,而是一套可以被形式化的有效性规则。他指出“合理性涉及到一整套的有效性的要求,而这些有效性要求必须用一种论证理论加以阐明<sup>[14]</sup>。”他认为论证拥有一种普遍性的结构,主张完整的论证理论要求把具有充分理由的论据的一般特征明确下来<sup>[143]</sup>。所以这要求人们从提出前提出发,通过逻辑推演论述自己的主张。在这里我们可以看出论证的语言形式要求参与者具备抽象思维能力和逻辑组织能力。但是对于没有受过良好教育培训的群体,具备这些能力是相对困难的,或者其实论证这一形式本身就是一种对人的较高要求。此外,对于处于社会边缘的群体而言,他们所遭受的不公往往是独特的、具体的,且尚未被主流的理论话语所概念化。在这种情况下,要求他们直接进行普遍化的“论证”将是一种隐藏的暴力。相反,叙事是他们进行表达自己主张的主要方式,即通过讲述自己的生活经历、遭受的苦难具体场景来阐述,而不是通过抽象的概念推演。这会导致在商谈中,那些善于引经据典、逻辑严密的精英阶层占据话语的主导权,而那些只能通过“讲故事”来表达诉求的参与者,则被认为缺乏逻辑、无法提供普遍化的理由。

社会是充满异质性的,参与者并不一定具有足够多的共同基础支持他们理解他人提出的论证前提。而通过叙事,处于不同背景的人可以产生共情,进而理解那些自己未体验过的经历。最重要的是如果仅仅依靠论证,商谈的参与者们或将整个商谈的过程以分析逻辑论证为主导,每个人产生的结果则倾向于是否赞同前提或是否认可推理,而非首先产生自己独立的是非判断和主张,进而进行交谈和讨论。而通过讲述经历的叙事,可将上述环节由审视论证推演转变为首先形成自身判断,即每个人都可以依据描述进行再认知的过程,从而形成自己的观点,提炼出可理解的诉求,推进真正的协商。

### 5 排斥的物质基础:时间成本

正如前文分析,哈贝马斯的商谈民主要求参与者摆脱

情感干扰并将叙事转化为论证。要将本真的、充满激情的具身情感转化为客观中立的陈述,将个体独特的生活叙事总结和整理为普遍有效的逻辑论证,需要人们进行再加工和准备,这在政治经济学层面还预设了巨大的时间成本。

在哈贝马斯的商谈民主中,“期待市民社会通过共鸣的、自主的公共领域而形成一种活力,把种种冲突从边缘带入政治系统中心。<sup>[8]</sup>”哈贝马斯商谈民主的机制包括两个层次的商谈过程,具有广泛群众基础的生活世界的公共领域的商谈和特定人员负责的国家议会的立法商谈<sup>[2]29</sup>,表明商谈处于一个循环往复的互动过程,是持续性的理性对话过程。参与者不仅需要提出具有有效性主张的陈述,更必须对他者的质疑与批判保持开放,并在往复的论证和论辩循环中不断完善双方观点,以期达成基于更好理由的共识。这一程序预设了商谈不是一个短时间的行为,而是一种持续时间长、结构化的理性与社会活动,需要经历反复的阐释主张、建构逻辑、反驳与商定。这里我们可以看出哈贝马斯的商谈民主中的参与者还要需要拥有充足、可自主支配的时间。

哈贝马斯所要求的交往理性需要一定的认知成本。正如前文所述,为了避免被视为非理性的声音或单纯的情感宣泄,参与者必须将其诉求转化为符合交往理性标准的表达,并且建构合理的论证。这意味着,一个合格的商谈主体在进入协商之前,必须进行一些准备工作。为了提出一个能够经得起推敲、具有公共说服力的合理主张,参与者需要搜集数据、阅读文本,甚至需要掌握特定的专门知识以应对专家或他人的质疑。对于拥有团队的政治精英或拥有闲暇时间的知识阶层而言,这些信息的获取与加工是自己工作本身或擅长的能力。但对于为生计奔波的底层民众而言,这种为了满足理性标准而必须付出的时间和精力是难以负担的。其次,商谈过程本身的持续性对参与者的可支配时间提出了要求。哈贝马斯的商谈民主要求参与者不仅要进行阐释,还要随时准备回应他者的反驳。这一过程往往需要一段时间。然而,在现实的社会分工中,时间在不同阶层、性别和职业群体中的分布是不均等的。正如弗雷泽批判哈贝马斯忽视了再生产的重要性,弱化了女性在家庭领域的经济功能<sup>[9]</sup>,女性处在高强度的劳动和生活压迫中,抽出足够时间参与民主商谈是困难的,或者尽管已经进入商谈,但是无法做到充分参与。所以即使商谈的大门在形式上向所有人敞开,但这种需要理性

和论证的结构本身就构成了一种排斥,一种对没有充足时间的群体的排斥。

## 6 结论

哈贝马斯的商谈民主理论阐释了一个令人向往的民主形式,然而这种通过交往理性和形式语用学构建的民主,在其内部实质上构成了一种更隐蔽的、以追求“合理性”为目的的排斥机制。因此,哈贝马斯的商谈民主实则存在深刻的悖论,它承诺了每一个人平等地进入协商环境,却在环境中设定了更为隐蔽的排斥;它追求协商达成普遍的共识,却过滤了很多声音。

真正的民主并非要抛弃理性或否定情感疏离在达成共识中的作用,而是要拒绝将理性和论证作为一种排他性的霸权,不为主体获得话语权设置需要迎合某种单一的理性标准的前提。民主应当是一个包容性的转化过程,它允许个体带着具身情感与叙事进入公共领域,通过主体间的互动,将个人的痛苦和主张转化为公共的议题。只有当我们不再将理性的形式视为唯一的表达标准,而是开始关注那些被理性和程序所遮蔽的鲜活生命体验时,民主才能达到真正的共识,实现对真实民意的接纳与回应。

## 参考文献

- [1] 哈贝马斯.交往行为理论(第一卷)[M].上海:上海人民出版社,2004.
- [2] 王馨曼,韩秋红.现代性视域下哈贝马斯民主理论的批判与重建[J].学习与探索,2020,(10):24-31.
- [3] 哈贝马斯:《交往与社会进化》,张博树译,重庆出版社,1989,1
- [4] 夏明月,华梦莲.哈贝马斯的商谈伦理对社会秩序整合的意义及其限度[J].伦理学研究,2020,(06):41-48.
- [5] 张丹.西方马克思主义话语理论及其局限——以阿尔都塞、哈贝马斯、拉克劳和墨菲为例[J].世界哲学,2021,(02):33-40.
- [6] 艾丽斯·M.杨.包容与民主[M].彭斌,刘明,译.南京:江苏人民出版社,2013
- [7] 齐泽克.暴力:六个侧面的反思[M].唐健,张嘉荣,译.北京:中国法制出版社,2012.55
- [8] 哈贝马斯:《在事实与规范之间》,童世骏译,北京:生活·读书·新知三联书店2003年版。411-412
- [9] 戴雪红.论公共领域的多维重构——基于弗雷泽对哈贝马斯公共领域理论的女性主义批判[J].江海学刊,2017,(06):50-55+238.