

档案管理与企业发展研究



Volume 3
Issue 02

February 2025

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

档案管理与 企业发展研究



Volume 3 · Issue 2 · February 2025 · 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 02 >

9 773029 243253

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

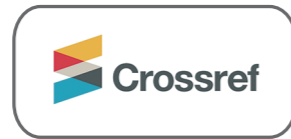
Publisher: Synergy Publishing Pte. Ltd.

《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 3 Issue 2 February 2025
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 以党建为核心塑造特色企业文化的策略分析
/ 刘泽 雷勇
- 4 大数据技术在档案管理中的应用研究
/ 霍海军
- 7 数字化时代档案管理的创新路径研究
/ 任维娴
- 10 智慧医疗背景下医院档案管理的创新模式研究
/ 刘英才
- 13 “互联网+”时代国企档案服务模式创新探索
/ 霍超宇
- 16 军休干部档案数字化管理的实践与探索
/ 李小巨
- 19 人工智能时代企业管理变革的逻辑与框架
/ 岳琨
- 22 基于知识管理的档案管理模式创新研究
/ 许丽丽
- 25 数智时代图书馆阅读推广活动的创新研究
/ 库尔班·哈德尔
- 28 国有企业基层党建品牌创建路径实践与思考
/ 孙波 曹辉剑
- 31 医院档案管理的优化策略研究——基于数字化与非物
质文化遗产保护的视角
/ 李娜
- 34 浅谈国能准能集团实施“145”工作思路 推动党的建设
各项工作迈上新台阶
/ 刘通 奥博 关晓伟
- 37 人工智能对人力资源管理流程再造的影响研究
/ 刘佳涵
- 40 深耕档案管理，赋能机场广告公司发展新动能
/ 孙杰
- 44 数字化背景下工会管理工作的挑战与应对策略
/ 苏国盛
- 47 基于劳动经济学视角的企业人力资源管理优化研究
/ 徐忠琴
- 50 党建带团建模式下公司团支部工作创新与实践研究
/ 付瑜
- 53 政工工作在企业文化建设中的引领作用研究
/ 荣春灵
- 56 政府信息公开背景下强化档案利用的价值与措施探究
/ 金玲
- 59 新形势下国有企业党建工作深度融合生产经营的探索
/ 顾萍

- | | |
|---|---|
| <p>1 Strategic analysis of shaping distinctive corporate culture with party building as the core
/ Ze Liu Yong Lei</p> <p>4 Research on the application of big data technology in archives management
/ Haijun Huo</p> <p>7 Research on the Innovative Path of Archive Management in the Digital Age
/ Weixian Ren</p> <p>10 Research on Innovative Models of Hospital Archive Management under the Background of Smart Healthcare
/ Yingcai Liu</p> <p>13 Innovative exploration of archives service mode of state-owned enterprises in the era of “Internet +”
/ Chaoyu Huo</p> <p>16 Practice and exploration of digital management of military cadres
/ Xiaoju Li</p> <p>19 The logic and framework of enterprise management reform in the era of artificial intelligence
/ Kun Yue</p> <p>22 Research on Innovation of Archive Management Mode Based on Knowledge Management
/ Lili Xu</p> <p>25 Innovative research on library reading promotion activities in the era of digital intelligence
/ Kuerban·Hadeer</p> <p>28 Practice and thinking of the path of grassroots party building in state-owned enterprises
/ Bo Sun Huijian Cao</p> <p>31 Research on the optimization strategy of hospital archives management—Based on the perspective of digitalization</p> | <p>and intangible cultural heritage protection
/ Na Li</p> <p>34 On the implementation of “145” working ideas We will push all aspects of our party building work to a new level
/ Tong Liu Bo Ao Xiaowei Guan</p> <p>37 Research on the Impact of Artificial Intelligence on the Process Reengineering of Human Resource Management
/ Jiahan Liu</p> <p>40 Deep file management, enabling airport advertising companies to develop new momentum
/ Jie Sun</p> <p>44 The challenges and coping strategies of trade union management under the background of digitalization
/ Guosheng Su</p> <p>47 Research on the optimization of enterprise human resource management based on the perspective of labor economics
/ Zhongqin Xu</p> <p>50 Research on Innovation and Practice of Company Youth League Branch Work under the Model of Party Building Leading Youth League Building
/ Yu Fu</p> <p>53 Research on the leading role of political work in the construction of corporate culture
/ Chunling Rong</p> <p>56 Exploring the value and measures of strengthening the use of archives under the background of government information disclosure
/ Ling Jin</p> <p>59 State-owned enterprises under the new situation The exploration of the party building work deep integration of production and management
/ Ping Gu</p> |
|---|---|

Strategic analysis of shaping distinctive corporate culture with party building as the core

Ze Liu Yong Lei

China Power Investment Corporation Jinzhou Port Co., Ltd., Jinzhou, Liaoning, 121007, China

Abstract

The focus of this article is to explore in depth effective strategies for shaping distinctive corporate culture with party building as the core. The article analyzes the inherent connection between party building and corporate culture, and elaborates on the key significance of party building leadership in the construction of corporate culture. Based on empirical research and multiple case studies, targeted strategies are proposed from the dimensions of ideological construction, organizational structure optimization, activity innovation, and talent cultivation, hoping to help enterprises leverage the power of party building to create a unique and competitive corporate culture, achieve the goal of consolidating employee morale, and promote sustainable development of the enterprise.

Keywords

Party building; Distinctive corporate culture; Strategy; sustainable development

以党建为核心塑造特色企业文化的策略分析

刘泽 雷勇

中电投锦州港口有限责任公司，中国·辽宁 锦州 121007

摘要

本文的重点在于深入探讨以党建为核心塑造特色企业文化的有效策略。文章通过剖析党建与企业文化的内在联系，阐述了党建引领对企业文化建设的关键意义。同时基于实证研究与多案例分析，从思想建设、组织架构优化、活动创新、人才培养等维度提出针对性策略，希望能够助力企业借助党建力量打造独具魅力与竞争力的企业文化，达到凝聚员工向心力以及推动企业可持续发展的目的。

关键词

党建；特色企业文化；策略；可持续发展

1 引言

基于当今竞争激烈的市场环境而言，企业文化作为企业的灵魂，已经日益成为企业彰显独特魅力、提升核心竞争力的关键要素。而党建工作作为我国企业发展的重要政治优势，当中蕴含着深厚的思想内涵与强大的组织力量，能够为塑造特色企业文化提供坚实根基与创新源泉。即管理者将党建深度融入企业文化建设，不仅能使企业坚守正确的政治方向与价值导向，更能激发员工的积极性、创造力，从而促进企业内部团结协作，并实现企业长远发展。因此深入研究以党建为核心塑造特色企业文化的策略具有重大现实意义。

2 党建与特色企业文化的内在关联

2.1 理论共通性

党建工作以马克思列宁主义、毛泽东思想、邓小平理论、

“三个代表”重要思想、科学发展观以及习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，主要强调的是为人民服务、集体主义、艰苦奋斗等核心价值观。而这些理念与企业文化所追求的团队协作、敬业奉献、创新进取等精神高度契合。例如党的群众路线要求密切联系群众，就与企业倡导的关注客户需求、以员工为本的文化理念相互呼应，二者的目标均是为企业发展营造良好的思想氛围^[1]。

2.2 目标一致性

党建旨在增强党组织的凝聚力、战斗力，以推动社会进步与发展；而企业文化致力于塑造企业形象，与提升员工归属感与忠诚度，进而实现企业经济效益与社会效益最大化。即二者在促进企业持续健康发展、服务社会这一终极目标上殊途同归。

2.3 相互促进性

一方面党建工作为企业文化建设提供方向指引与思想保障。党组织在开展各类学习教育活动时，可将党的先进理论、方针政策传递给员工，从而确保企业文化契合时代发展

【作者简介】刘泽（1989-），男，中国辽宁锦州人，硕士，中级政工师，从事党建管理、企业文化等研究。

潮流与国家战略需求。另一方面企业文化为党建工作落地生根创造良好环境。展开来说,富有特色的企业文化能够吸引员工积极参与党建活动,使党建融入员工日常工作与生活,达到增强党建工作实效的目的。

3 以党建为核心塑造特色企业文化面临的挑战

3.1 认知层面:融合意识淡薄

在当前的商业环境中,存在一些企业的管理层对于党建工作在企业文化构建中的重要性缺乏深刻的认识。他们往往认为党建和企业文化是两个互不相关、可以分开对待的工作领域,因此在实践中只注重于后者的经济效益而忽视了前者在塑造公司文化上所起到的引领和指导作用,致使他们没有意识到党建在凝聚人心、激发员工潜能以及推动企业可持续发展方面所扮演的重要性^[2]。

此外基层员工同样存在这样的问题。部分基础员工对党的建设工作缺乏足够的理解,并没有认识到它对个人职业发展以及整个企业长远发展的积极影响。因此很多员工对党建活动的参与度并不高,致使党建活动的实际效果降低,同时也使得党建工作与企业文化建设之间难以形成有效的互动和协同效应。

3.2 实践层面:融合深度不够

3.2.1 活动形式脱节

某些企业中,党组织所举办的党建活动往往呈现出形式的单一和内容的枯燥,大部分活动多以会议、学习文件等传统方式进行。而这些活动与企业的实际业务需求以及员工的个人兴趣之间存在着明显脱节。并且这种脱节不仅体现在活动的组织方式上,还反映在活动内容与员工生活、工作的联系不够紧密。因此将党的元素巧妙地融合进企业文化活动之中是至关重要的,只有这样才能使员工在积极参与的过程中真切地感受到党建工作的魅力和价值所在,从而使其产生深刻的情感共鸣。

3.2.2 制度融合缺失

另一个值得关注的问题是,企业在建立党建与企业文化深度融合的制度时缺乏系统性的规划。具体而言,党建工作的规章制度与企业经营管理的制度之间未能实现有效的对接和衔接,进而直接影响了党建工作在企业内部的影响力和参与度。而没有有力的制度支撑,企业就难以塑造具有特色的企业文化,同时党建本身也难以在企业文化建设中发挥其应有的作用。基于此建立一套既符合党建工作要求,又适应企业经营特点的系统性制度体系,对于促进党建与企业文化的深度融合显得尤为重要^[3]。因为只有当两者在制度层面达到和谐统一,才能够真正地实现党建工作与企业文化的双赢局面。

3.3 人才层面:专业队伍匮乏

现如今我们处在一个高速发展的商业时代,因此企业对于能够将党建工作与企业业务紧密结合的人才需求日益

迫切。然而真正能做到既精通党的理论与政策,又深谙企业经营之道、擅长塑造企业文化精髓的复合型人才实属罕见。

基层党务工作者在策划和执行党建活动时,对企业运作的深入理解不足,从而导致他们在寻找契合点和创新点时显得力不从心。在实践中他们或许会试图通过组织学习会、讲座等形式来向员工们灌输政治理念,但由于自身对具体业务流程和操作细节不够熟悉,所以就无法有效地将这些政治元素与日常业务管理相融合。此现状造成的结果就是,其开展的这些活动可能只停留在表面,并未触及员工的心灵深处,也就无法真正地激发出企业文化的内驱力,更不用说实现党建对企业文化核心价值的深层次塑造。进一步来说,此状况不仅削弱了党组织的凝聚力和影响力,同时也影响了整个企业的发展动力和竞争力。因此培养这样的复合型人才成为推动党建工作与企业业务深度融合的关键所在,同时其也是提升企业综合实力的重要途径^[4]。

4 以党建为核心塑造特色企业文化的策略

4.1 强化思想引领,筑牢文化根基

4.1.1 深化理论学习

党组织应建立常态化的政治理论学习机制,并定期组织员工深入地学习党的创新理论成果,并结合企业发展战略,为其解读国家政策法规对企业的影响。如通过定期举办“党建知识大讲堂”,并邀请专家学者、党校教授进行专题讲座,可引导员工将党的理论内化于心,为其明确企业在新时代背景下的发展方向,并为企业文化注入先进思想内涵。

4.1.2 传承红色基因

党组织应积极地挖掘红色资源,着重将党的光辉历史、革命先辈事迹融入企业文化故事。而企业可以组织员工参观红色教育基地,并组织员工开展红色主题征文、演讲比赛等活动,从而让员工能在亲身感受中传承红色精神,比如长征精神中的坚韧不拔、抗战精神中的爱国情怀等。

4.2 优化组织架构,强化协同联动

4.2.1 构建融合型组织体系

在企业内部打破党建部门与其他部门的隔阂,可成立党建与企业文化融合工作领导小组。而该小组应由企业高层担任组长,各部门负责人参与,以确保顺利开展统筹规划、协调推进党建与企业文化建设工作。为此小组内可建立定期沟通协商机制,保证能够及时地解决融合过程中出现的问题,最终确保各项工作无缝对接^[5]。

举例来说,锦州港口公司党委联合纪委,以党员为“点”,以重点领域为“线”,以党支部为“横”,以关键部门岗位为“纵”,由“面”到“体”系统构建党纪联合的“大监督”立体模式,推动党委从严治党主体责任和纪委的监督责任双向落地,助力企业健康发展。

4.2.2 发挥党员先锋模范作用

在企业各关键岗位、重点项目中设立“党员示范岗”“党

员先锋队”，可让党员在工作中亮身份、作承诺、当表率。而通过党员的带头示范，企业可带动周围员工积极践行企业文化价值观。如在科技创新项目中党员带头攻坚克难，有效地激发全体员工的创新热情，从而形成了以点带面的良好局面。

4.3 创新活动载体，增强文化吸引力

4.3.1 打造线上线下融合平台

新时代的时代特点毫无疑问是数字化，因此企业也应积极利用互联网、新媒体技术，搭建一个党建与企业文化融合的线上平台，大力开发集学习教育、交流互动、成果展示为一体的企业专属 APP 或微信公众号。就线上而言，其可推送党建知识、企业文化案例、员工风采等内容，并为员工们设置线上互动话题，鼓励员工大胆地参与讨论。而线下可开展主题党日、文化节、技能竞赛等活动，借助线上线下联动，企业可有效地拓宽员工参与渠道，提升其文化传播效果。

4.3.2 开展特色主题活动

结合企业重大节日、纪念日以及业务节点，企业可策划具有针对性的党建与企业文化主题活动。举个例子在企业成立周年之际，企业可举办“回顾党史、展望企途”大型展览，向员工们展示企业发展历程与党建引领成果。或者在新产品研发阶段，其可开展“党建助力创新，共铸企业辉煌”团队攻关活动，将党建元素融入研发过程，来激发员工团队协作精神与创新动力。

4.4 加强人才培养，提升队伍素质

4.4.1 引进复合型人才

企业拓宽人才引进渠道的具体做法是，面向高校、社会招聘兼具党建、企业文化、企业管理等多学科背景的复合型人才，以此充实企业的人才队伍。同时在招聘环节，企业可设置针对性的考核内容，从而选拔出既能熟练掌握党建理论知识，又具备企业运营思维与文化创意能力的优秀人才。

4.4.2 培养内部骨干力量

针对现有党务工作者与企业文化专员而言，企业要开展系统培训。即定期组织其参加党建专题培训、企业文化研讨班、企业管理进修课程等，并鼓励员工进行跨部门交流学习，以此提升其综合业务能力。另外企业还可建立内部导师制度，要求经验丰富的党建与企业文化专家指导年轻员工成长，最终打造一支专业素质过硬的人才队伍。

5 实证案例分析

5.1 案例一：某大型国有企业——党建领航，铸就钢铁脊梁文化

某大型钢铁国有企业在面临行业产能过剩、环保压力巨大等困境时，管理者以党建为核心重塑企业文化。展开来说，党组织深入开展“两学一做”学习教育，即组织党员

干部学习习近平总书记关于绿色发展、高质量发展的重要论述，以此引导员工树立绿色钢铁、科技兴钢的理念。而在组织架构上，该企业成立了由党委书记牵头的企业文化建设委员会，以此为单位整合了企业内部资源，从而推动了党建与企业文化深度融合。

5.2 案例二：某互联网科技企业——党建赋能，催生创新活力文化

某新兴互联网科技企业注重在工作过程中，发挥党建优势塑造特色企业文化。其在思想引领方面，将党的互联网发展战略融入企业发展规划，借助线上“微党课”、线下“党建沙龙”等形式，来让员工了解行业发展趋势与企业社会责任。对于组织架构而言，其建立了“项目党支部”，以此将党建工作延伸至项目一线，而党员项目经理带领团队高效推进项目，有效地确保产品按时优质交付。在活动创新方面，其举办了“红色代码大赛”，以此将党建知识与编程技能相结合，激发了员工创新思维。总之该企业凭借党建赋能的创新活力文化，吸引了大量优秀人才，使得其产品迅速占领市场，最终成为行业黑马。

6 结语

基于当下的社会而言，以党建为核心塑造特色企业文化是企业在新时代实现可持续发展的必由之路。对此企业可经过强化思想引领、优化组织架构、创新活动载体、加强人才培养等策略，在实践中充分地发挥党建工作的独特优势，进而打造出富有内涵、极具吸引力的企业文化，达到凝聚员工力量与提升企业竞争力的目标。然而在以后的实践过程中，企业仍需不断探索创新，持续地深化党建与企业文化的融合，以应对新出现的挑战。相信随着党建工作与企业文化建设理论与实践的进一步发展，在各行各业有望涌现更多成功范例，从而为我国企业高质量发展注入源源不断的动力，助力企业在全世界舞台上绽放光彩。

参考文献

- [1] 于洋,蔡旭东,胡洁,等.基于空间句法的民俗文化街区意象分析与营造策略——以新疆喀赞其民俗旅游区为例[J].现代城市研究,2023,38(07):1-9.DOI:10.3969/j.issn.1009-6000.2023.07.001.
- [2] 郑晓花.企业文化塑造对种业公司人才管理的影响分析[J].分子植物育种,2024,22(04):1368-1373.DOI:10.13271/j.mpb.022.001368.
- [3] 郭华.以企业文化为背景创建特色国企党建的对策[J].中外企业家,2015,(1X):116-117.
- [4] 朱紫薇.以企业文化建设为载体创新企业党建思想政治工作的策略分析[J/OL].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,https://www.cqvip.com/doc/journal/3338399326.
- [5] 王敏.以城市型电厂品牌定位为核心的企业文化构建与传播策略研究[J/OL].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,https://www.cqvip.com/doc/journal/3465773749.

Research on the application of big data technology in archives management

Haijun Huo

Dongsheng District Employment Service Center, Ordos City, Ordos, Inner Mongolia, 017000, China

Abstract

Big data technology, with its strong capabilities in data storage, processing and analysis, has brought new opportunities for the field of archives management. The traditional archives management mode is limited by the problems of resource dispersion, low retrieval efficiency and low information utilization rate, and the introduction of big data technology can effectively improve the intelligence and efficiency of archives management. This paper starts with the basic characteristics of big data technology, analyzes its application advantages in archival information collection, storage and retrieval, data mining and sharing and collaboration, discusses the technical bottlenecks and management challenges in the current application process, and puts forward targeted solutions. The research shows that the wide application of big data technology will promote the development of digitalization, intelligence and refinement of archives management, but its promotion still needs the coordinated support of system, technology and talents.

Keywords

big data technology; file management; informationization; data mining; resource sharing

大数据技术在档案管理中的应用研究

霍海军

鄂尔多斯市东胜区就业服务中心, 中国·内蒙古 鄂尔多斯 017000

摘要

大数据技术以其在数据存储、处理和分析方面的强大能力,为档案管理领域带来了新的机遇。传统档案管理方式受限于资源分散、检索效率低及信息利用率不高等问题,而大数据技术的引入则能有效提升档案管理的智能化和效率。本文从大数据技术的基本特征入手,分析其在档案信息采集、存储与检索、数据挖掘及共享协作等方面的应用优势,探讨当前应用过程中存在的技术瓶颈及管理挑战,并提出针对性的解决方案。研究表明,大数据技术的广泛应用将推动档案管理的数字化、智能化与精细化发展,但其推广仍需制度、技术与人才多方面协同支持。

关键词

大数据技术; 档案管理; 信息化; 数据挖掘; 资源共享

1 引言

档案是记录和传承人类社会活动的重要载体,其管理水平直接影响信息资源的开发与利用。传统档案管理主要依赖人工操作和纸质媒介,存在数据分散、检索效率低下及存储成本高等问题。在信息化浪潮的推动下,档案管理逐步向数字化方向发展。然而,随着档案数量的爆发式增长和复杂化程度的提高,现有的数字化档案管理系统在处理大规模数据时力不从心,难以满足快速、精准、高效的信息需求。

大数据技术作为一种新兴的信息处理工具,凭借其强大的存储、计算和分析能力,为档案管理的现代化提供了技术支撑。通过引入大数据技术,档案管理可以实现数据的实时采集与处理,提升信息的精准性和利用率,构建全新的智

能化档案管理模式。然而,在技术应用的过程中,也面临数据安全、标准化不足及专业人才短缺等挑战。本文旨在通过分析大数据技术在档案管理中的具体应用,探讨优化档案管理效能的路径,为推动档案管理的智能化转型提供理论依据和实践参考。

2 大数据技术在档案管理中的作用

2.1 提升档案信息的采集效率

大数据技术通过自动化采集工具和智能感知技术,能够大幅提高档案信息的采集效率。在传统模式中,档案的采集通常需要依赖人工分类整理,费时费力且容易出错。而大数据技术引入后,依托传感器网络和光学识别技术,可以实现对纸质档案的批量扫描和数字化处理。与此同时,通过互联网和物联网技术的结合,档案管理机构可以实时获取动态数据流,例如社会事件的音视频记录、科研成果的数字化存储等。这些技术的应用显著缩短了档案采集的周期,保障了

【作者简介】霍海军(1979-),男,中国内蒙古鄂尔多斯人,研究生学历,从事档案管理研究和人力资源服务。

数据的完整性和时效性。

2.2 优化档案存储与检索系统

档案的存储和检索是管理工作的重要环节，大数据技术通过分布式存储和快速检索算法，为这一环节提供了有力支持^[1]。在存储方面，传统单一数据库模式难以应对多源异构数据的存储需求，而大数据技术通过构建分布式存储系统，实现了对海量数据的高效管理。特别是在应对档案格式多样化（如文本、图像、音频、视频）时，大数据技术能够自动分类存储并压缩冗余信息。在检索方面，大数据技术依托全文搜索、语义分析及自然语言处理技术，可以快速定位目标信息，提高档案利用效率。例如，档案管理系统可以通过关键词关联、内容匹配和智能推荐，实现精准、全面的信息检索，为用户提供更便捷的服务。

2.3 挖掘档案数据的潜在价值

档案数据的价值不仅在于保存和检索，更在于通过深度分析挖掘出隐藏的信息模式和趋势。大数据技术中的数据挖掘和机器学习算法，可以对历史档案进行多维分析，揭示其内在关联。例如，通过对历史档案数据的时间序列分析，可以预测某些领域的未来发展趋势；通过社交网络分析技术，可以揭示不同主体之间的联系及其演变规律。此外，数据可视化技术能够将复杂的档案数据直观呈现，帮助决策者更好地理解信息，从而为公共政策制定和社会治理提供有力支持。

3 大数据技术在档案管理中的应用实践

3.1 智能化档案分类与整理

档案分类与整理是档案管理的基础工作，大数据技术通过智能化算法优化了这一过程。在具体应用中，可以利用文本分类算法对电子档案进行自动化分类，将不同主题和类型的档案归档存储。这种方法不仅减少了人工操作的烦琐性，还提高了分类的精准度和一致性^[2]。例如，在高校档案管理中，系统可根据档案内容的关键词和主题模型，将学生档案、科研成果及行政文件自动分类存档，为后续的管理与利用提供便利。

3.2 构建多元化档案检索平台

多元化的档案检索平台能够满足用户对档案信息的多样化需求。通过大数据技术的支持，档案管理系统可以将传统的目录检索扩展为全文搜索及多维分析。例如，用户在检索过程中可以通过自然语言提问的方式获取目标信息，系统则通过语义分析和关联挖掘为其生成匹配结果。此外，多元化检索平台还支持多模态数据的联合查询，用户可以同时搜索文本、图像及视频档案，获取全面的背景信息。这种检索方式极大地提升了档案利用效率。

4 大数据技术应用中的挑战

4.1 数据安全与隐私保护

大数据技术的应用使得档案管理面临严峻的数据安全

挑战。例如，海量档案数据在采集、存储和传输过程中，可能因技术漏洞或人为干预导致信息泄露。这不仅威胁到档案管理机构公信力，还可能对个人隐私和社会稳定产生不利影响。特别是在云计算和分布式存储广泛应用的背景下，数据跨平台传输的复杂性进一步增加了安全隐患。为此，需要通过完善的加密技术、访问控制及监测系统，加强档案数据的安全保护。例如，可在数据传输环节引入端到端加密技术，确保数据在传输过程中不被拦截或篡改。同时，利用人工智能技术加强网络威胁检测，实时监控异常活动并及时采取应对措施。此外，还应通过法律法规明确数据安全责任，对违规操作或管理不当的行为实施严厉处罚，从而构建多层次的安全保障体系，全面提升档案管理中的数据保护能力。

4.2 技术适配性与标准化不足

尽管大数据技术具有广泛的应用潜力，但其适配性和标准化问题在实际操作中较为突出。例如，现有的档案管理系统可能无法直接兼容新的大数据技术，需要进行复杂的系统改造，这不仅增加了实施成本，还可能导致数据迁移中的信息丢失或格式混乱。此外，不同机构之间的数据格式和管理标准缺乏统一性，制约了档案的互联互通和共享利用。在多源异构数据的处理中，缺乏统一的分类和标签规范，导致不同机构之间的数据交换困难甚至不可能。因此，应推动建立统一的数据管理标准体系，包括文件格式、存储结构和元数据定义等内容。同时，鼓励研发适配性强的档案管理系统，支持多类型数据的灵活存储与分析。通过标准化和技术适配性的双重提升，不仅能够简化大数据技术的落地应用，还能提升跨部门档案资源的共享与协作创造条件，从而提高档案管理的整体效能。

4.3 专业人才的短缺与培养

大数据技术的应用对档案管理人员提出了更高的专业要求。目前，许多档案管理机构面临技术人才短缺的问题，制约了大数据技术的推广应用。一方面，传统档案管理人员通常缺乏数据分析、算法开发等技术能力，难以胜任复杂的技术操作；另一方面，具备大数据技术背景的人才对档案管理工作又相对陌生，导致跨领域复合型人才严重不足。为解决这一问题，应从教育和实践两个方面着手。一是加强相关领域的职业教育，将大数据技术应用纳入档案管理专业课程体系，并通过模拟实验和实操训练提升学生的实际能力^[3]。二是推动档案管理机构与高校及科研机构合作，建立联合培养机制，为现有从业人员提供继续教育和技能提升机会。

5 应对策略与发展建议

5.1 构建数据安全保障体系

针对数据安全挑战，应建立全方位的数据保护机制，覆盖档案管理的各个环节。在档案数据的采集与存储环节，可以通过加密算法、区块链技术和权限管理系统等多重手段限制数据的非法访问，从根本上提高数据保护水平。例如，

采用非对称加密算法对关键数据进行加密存储,并结合身份验证机制确保只有授权人员能够访问档案数据。档案管理机构还应制定数据安全操作规程,包括数据的传输加密、备份与恢复策略,避免因技术漏洞或意外事故导致的数据丢失或泄露。此外,应定期进行网络安全测试与评估,及时发现并修复系统漏洞,防范恶意攻击和信息泄露的风险。为提升整体安全意识,档案管理机构可组织全员安全培训,让工作人员掌握基础的数据安全知识和应急处理技能。在政策层面,政府应出台相关法规,为档案数据安全提供法律保障,从而形成“技术+制度”的双重防护体系,确保档案数据的安全性和完整性。

5.2 推动标准化与互联互通建设

为提升大数据技术在档案管理中的适配性,应积极推动档案管理的标准化建设与互联互通。首先,政府和行业协会应牵头制定统一的档案数据格式、分类编码和存储标准,解决目前各机构档案数据格式多样、管理流程不统一的问题,从而为大数据技术的广泛应用奠定基础。例如,可以建立覆盖全国范围的档案分类与编码体系,确保数据在不同平台间的无缝转换和共享。其次,应通过构建开放的数据共享平台,推动跨部门、跨地区的档案协作与资源共享。这样的平台不仅能提升数据的利用效率,还能为社会公众提供更加便捷的档案服务。同时,政府应提供政策支持和资金投入,帮助经济欠发达地区提升档案管理的基础设施水平,解决技术设备不足和网络覆盖有限的问题。通过多方协作,档案管理系统可以形成统一、高效的资源网络,不仅推动档案管理的信息化进程,也为社会治理和科研活动提供强有力的支持。

5.3 加强专业人才培养与技术支持

档案管理的数字化转型离不开专业人才的支撑,因此应从教育和实践两方面加强人才培养和技术支持。在教育层面,各大高校和职业培训机构应将大数据技术与档案管理相结合,开设相关课程或专业模块,培养既懂档案业务又具备技术能力的复合型人才^[4]。例如,可以通过模拟档案管理场景,让学生掌握数据采集、存储、检索及分析的全流程操

作。在职业培训方面,档案管理机构可以定期举办技术讲座和实操培训,让现有工作人员了解最新的大数据技术及其应用方法。此外,档案管理机构还可以与科研机构和企业合作,建立联合实验室或人才培养基地,为技术创新和实践提供试验田。在技术支持方面,应组建专业的技术团队,提供日常系统维护和技术咨询服务,确保档案管理平台的稳定运行。通过教育培训、实践合作和技术支持的综合推进,档案管理领域的人才短缺问题将得到有效缓解,为大数据技术的深入应用提供强有力的保障。

6 结语

大数据技术的引入为档案管理领域带来了前所未有的发展机遇,同时也提出了诸多挑战。在采集、存储、检索及数据分析等方面,大数据技术推动了档案管理向智能化、精细化的方向发展,显著提升了工作效率和信息利用价值。然而,其全面推广应用仍需克服数据安全、标准化建设及专业人才匮乏等问题。在未来的发展中,通过制定数据安全保护机制、推动档案管理的标准化建设及加强专业人才培养,档案管理将实现更加高效、安全和创新的技术应用。此外,政策支持、技术创新和多方协作的进一步深化,将为大数据技术在档案管理中的全面应用提供保障。未来,随着大数据技术的不断成熟和普及,档案管理有望成为推动社会发展、传承历史文化的重要技术驱动力,为社会提供更加高效、高质量的信息服务,同时也为数字化社会的构建贡献力量。通过技术、制度与人才的共同发力,档案管理的现代化进程将迈向新的高度,实现更大范围的资源共享和社会价值。

参考文献

- [1] 高严,于大海,江晨,等.大数据技术的特点与应用分析[J].电子技术,2022,51(10):142-144.
- [2] 张虹.探讨信息时代医院综合档案管理的新思路[J].兰台内外,2024,(36):63-65.
- [3] 王宇飞,尚震.药品生产线档案管理智能化解决方案研究[J].流程工业,2024,(12):50-53.
- [4] 张琦.人工智能时代计算机应用技术发展研究[J].数字通信世界,2024,(12):37-39.

Research on the Innovative Path of Archive Management in the Digital Age

Weixian Ren

Human Resources and Social Security Bureau of Hanshan District, Handan City, Handan, Hebei, 056001, China

Abstract

With the advent of the digital age, archive management is facing unprecedented opportunities and challenges. The traditional paper-based archive management method is no longer able to meet the needs of modern society for information storage, management, and utilization, and there is an urgent need to transform into a more efficient and intelligent digital management model. This article explores the innovative path of archive management in the digital age, comprehensively analyzes technology applications, management models, personnel training, and proposes a series of strategies to adapt to digital transformation. These strategies cover the upgrading of archive management systems, the construction of information platforms, data security guarantees, etc., aiming to improve the efficiency and intelligence level of archive management, promote the sustainable development of archive management, and ultimately achieve the maximum utilization and value added of archive resources. By studying existing successful experiences and challenges, propose feasible solutions to address complex issues in current and future archive management.

Keywords

digital age; Archive management; Innovation path; Technology application; Intelligitization

数字化时代档案管理的创新路径研究

任维娴

邯郸市邯山区人力资源和社会保障局, 中国·河北 邯郸 056001

摘要

随着数字化时代的到来, 档案管理面临着前所未有的机遇与挑战。传统的纸质档案管理方式已经无法满足现代社会对信息存储、管理和利用的需求, 亟需转型为更加高效、智能的数字化管理模式。本文探讨了数字化时代档案管理的创新路径, 从技术应用、管理模式、人员培训等方面进行全面分析, 提出了一系列适应数字化转型的策略。这些策略涵盖了档案管理系统的升级、信息化平台的建设、数据安全保障等, 旨在提升档案管理的效率与智能化水平, 推动档案管理事业的可持续发展, 最终实现档案资源的最大化利用与价值增值。通过研究现有的成功经验与挑战, 提出可行的解决方案, 以应对当前和未来档案管理中的复杂问题。

关键词

数字化时代; 档案管理; 创新路径; 技术应用; 智能化

1 引言

随着信息技术的飞速发展, 数字化技术在各个行业的应用愈加深入, 档案管理也不例外。档案作为组织机构的重要信息资源, 在决策、管理和历史记录方面具有重要作用。然而, 传统档案管理存在诸多局限性, 如空间占用大、存取效率低、安全性差等问题, 亟需转型升级。数字化档案管理不仅可以提高档案的存储效率和安全性, 还能提升档案的共享、查询和利用效果。本文将探讨在数字化时代背景下, 档案管理的创新路径及其实施策略。

2 数字化档案管理的技术创新

2.1 云存储技术的应用

云存储技术作为当前档案管理中最为常见的一项创新技术, 已经在各类档案存储和管理中得到了广泛应用。与传统的存储方式相比, 云存储技术不仅能够提供海量的存储空间, 而且大大降低了档案存储的成本。云平台通过先进的云计算技术, 能够让用户随时随地访问和管理档案数据, 大幅提升了档案管理的效率和便捷性。在档案管理的过程中, 云存储技术的应用还解决了传统存储方式中由于存储设备有限而导致的存储压力问题。此外, 云存储还具备强大的数据备份和恢复功能, 能够在发生灾难性事件时迅速恢复档案数据, 确保了档案的完整性与安全性。云存储技术能够有效防止因硬件故障、人为错误或自然灾害等因素造成的档案数据

【作者简介】任维娴(1991-), 女, 中国河北魏县人, 本科, 馆员, 从事档案管理研究。

丢失,同时通过加密和权限控制技术,进一步保障了数据的隐私性和安全性。因此,云存储技术不仅是档案管理的理想选择,也是推动档案数字化和智能化发展的重要力量。

2.2 大数据分析技术的结合

随着档案数据量的急剧增加,传统的档案管理方式已无法满足日益增长的需求。档案管理不仅需要面对海量的数据信息,还要确保信息的准确性与可追溯性。大数据分析技术的引入为解决这一问题提供了新的思路 and 手段。通过对档案数据的深入分析,能够从海量数据中提取出潜在的有价值信息,为决策提供科学依据。结合数据挖掘技术,可以通过模式识别和趋势分析,揭示档案数据中隐藏的规律与联系,从而更好地服务于管理和决策过程。此外,智能化分析技术使得档案的自动分类、索引和检索成为可能。利用机器学习和自然语言处理等技术,档案管理系统能够自主识别和处理档案内容,根据内容的类别和特征进行自动分类,有效减少人工干预的需求。这不仅提高了工作效率,还大大减少了人为错误的发生。

2.3 人工智能与机器学习技术的应用

人工智能(AI)和机器学习(ML)技术在各行各业的广泛应用,已逐渐改变了传统工作模式。档案管理作为数据密集型工作的一部分,也在这一变革的浪潮中受益匪浅。利用AI和ML技术,档案管理不仅能够实现自动化处理,还能在多个方面显著提升管理效率。例如,文档识别技术能够通过图像识别和光学字符识别(OCR)技术快速识别纸质档案中的文字内容,自动将其转化为可编辑、可检索的数字化文件,避免了人工输入的烦琐和错误。数据抽取技术则能够从档案中提取关键信息,如日期、人物、事件等,并自动填入数据库,确保信息的准确性和一致性。此外,内容分类和标签技术可以根据文档内容的语义进行自动分类,为档案建立精准的分类体系。机器学习算法能够通过不断学习和优化,自动识别文件类型和内容主题,提供更加智能的索引和搜索功能。这不仅节省了大量人工操作的时间,还大幅提升了档案管理的效率和准确性,减少了人为失误的可能性,进一步保障了档案的安全与可用性。AI和ML技术的应用,极大地推动了档案管理的现代化进程。

3 档案管理模式的创新

3.1 无纸化档案管理模式

无纸化档案管理是信息化时代对传统档案管理方式的重要创新,旨在通过将传统纸质档案转化为电子档案,借助数字技术实现档案的存储、管理和利用。这一模式依赖于电子文件管理系统,不仅能够有效地将纸质档案转换为数字格式,还可以对这些数字化文件进行分类、查询、传递等操作,大大提高了档案的管理效率。与传统纸质档案管理相比,无纸化档案管理显著减少了对物理存储空间的需求,使档案的

存放更加灵活和便捷,同时也大幅降低了纸张消耗,对环境的保护起到了积极作用。实施无纸化档案管理的关键在于如何将纸质档案准确地转换为数字文件。这要求在档案扫描、标注和分类过程中,采用高质量的扫描设备和技术,确保文件信息的完整性和可读性。此外,数字化管理还需要配套专业的工具和平台,包括文档管理软件、分类算法、数据存储系统等,这些工具将帮助实现档案的高效存储和便捷检索。通过无纸化档案管理,不仅提升了档案的利用效率,还使档案管理更加智能化、规范化和系统化。

3.2 智能档案管理模式

智能档案管理是在传统档案管理基础上,融合现代智能化技术,如物联网(IoT)、人工智能(AI)等,实现对档案全生命周期的自动化、智能化管理。通过这些技术,档案不再是静态的、被动管理的对象,而是成为可追踪、可监控的动态资源。物联网技术通过智能设备和传感器的应用,能够实时采集档案的位置信息、存储状态等数据,自动识别和记录档案的每一次变动,包括借阅、归还和存储等环节。这种实时监控不仅能够大大提高档案管理的透明度,还能有效防止档案的丢失和损毁,确保档案的安全性和完整性。人工智能技术则进一步增强了智能档案管理的功能。例如,通过机器学习算法,系统能够对档案进行智能分类和标签,自动将档案按照内容、类型或时间等特征进行分类存储,便于日后查找与管理。同时,AI驱动的智能检索功能可以根据用户输入的关键词或查询意图,迅速匹配相关档案,实现精准、快速的检索。这些智能化功能不仅提升了档案管理的便捷性和效率,也减少了人工操作的干预,降低了人为失误的风险,使档案管理更加高效、精准和安全。智能档案管理是推动档案管理数字化和智能化转型的重要步骤。

3.3 协同管理模式

协同管理模式是一种强调多个部门或组织之间协作的管理方式,旨在通过信息共享与资源整合来优化档案管理流程。传统的档案管理往往由各部门独立运作,信息孤岛现象严重,导致资源浪费和效率低下。而在协同管理模式下,通过建立统一的档案管理平台,不同部门可以在同一平台上进行档案的存储、访问和更新。这种集成化的管理系统使得各部门能够实时共享档案资源,消除了信息壁垒,提高了各方之间的协作效率。协同管理不仅使得档案的管理更加统一和规范,还增强了档案信息的流动性。各部门可以在需要时快速访问到最新的档案数据,避免了重复录入和错误操作。同时,多个部门共同参与档案的管理和维护,能够确保档案的准确性和及时性,提升了档案信息的利用率。这种跨部门的协作也有助于统一标准、明确责任,提升了档案管理的透明度和效率。此外,协同管理模式还能够通过数据共享推动决策分析^[1],增强企业或组织对档案资源的战略性使用,最终实现资源的最优配置与利用。

4 人员培训与管理制度创新

4.1 数字化素养的提升

随着数字化技术的持续发展与广泛应用，档案管理领域也逐渐步入数字化转型的新时代。数字化转型不仅依赖于技术的创新，更需要档案管理人员具备较高的数字化素养。档案管理人员的数字化素养不仅关系到新技术的顺利应用，还直接影响到档案管理的效率和质量。因此，加强档案管理人员的数字化培训，提升其对新兴技术的理解与应用能力，已经成为确保数字化转型成功的必要前提。培训内容应涵盖多个方面，首先，操作技能的提升是最基本的要求。管理人员需要熟练掌握各种数字化工具、档案管理软件和系统操作，以确保档案的准确录入、存储、检索和更新。其次，随着数字化档案的增多，数据安全和隐私保护变得尤为重要。因此，培训应增加对数据安全、加密技术、权限控制等方面的知识讲解，确保档案数据不被滥用或泄露。此外，随着人工智能、云计算、大数据等新技术的应用，档案管理人员还应了解这些技术对档案管理带来的影响和机遇，从而能够更好地在工作中融合并应用这些技术，提升档案管理的智能化水平。通过全面的数字化培训，档案管理人员的综合素质得到提升，有助于推动整个档案管理体的优化与创新^[2]。

4.2 跨部门协作机制的建立

为了推动档案管理的数字化进程，单一部门的努力往往难以应对复杂的技术、法律和管理挑战。因此，档案管理部门需要与其他相关部门建立紧密的跨部门协作机制。与信息技术部门的合作至关重要，尤其是在构建和维护档案管理平台时。信息技术部门可以提供必要的技术支持，帮助选择适合的数字化管理系统，确保平台的稳定运行、安全性和可扩展性。通过信息技术的协作，档案管理部门能够实现数据的数字化存储、自动化处理、智能检索等功能，极大提升管理效率和精确度。档案管理不仅涉及大量的敏感数据，还必须遵循相关的法律法规，如数据保护法、隐私保护法等。法律部门可以提供专业的法律支持，确保档案管理过程中的数据采集、存储、传输和使用符合国家法律的要求，防范法律风险。此外，与人力资源部门的协作也能帮助推动档案管理人员的培训与技能提升，确保他们在数字化转型中具备必要的能。通过跨部门协作，不仅能够有效整合各部门的资源，

还能促进信息的流通和共享，推动档案管理的全面数字化升级，最终实现高效、安全、合规的档案管理体系^[1]。

4.3 完善的管理制度

在数字化时代，档案管理的复杂性和挑战性不断增加，传统的纸质档案管理模式已经无法满足现代化需求。因此，为了确保数字化档案的质量、安全性和合法性，必须建立健全的管理制度。制定统一的档案数字化标准是关键步骤。标准化能够为档案管理提供明确的规范，确保数字化过程中的各个环节有章可循。例如，统一的档案数字化标准应明确档案存储格式、命名规则、备份要求和检索方法，从而提高档案的规范性与一致性，避免因操作不当而造成的数据错误或信息丢失。为了保证档案数据的安全性，必须加强对数字化档案过程中的安全管理措施。这包括对存储系统的加密保护、权限管理、访问审计等，防止档案数据被非法访问、泄露或篡改。定期的备份机制也是必要的，以防止由于硬件故障或其他突发事件导致的数据丢失。此外，档案的销毁和生命周期管理同样需要严格遵循标准操作规程，确保不再使用的档案按照规定安全销毁，避免数据泄露的风险。通过建立完善的管理制度，不仅能够确保数字化档案的质量和安全，还能够确保档案管理工作的合规性，为档案的长期保存和高效利用提供保障。

5 总结

数字化时代为档案管理带来了巨大的变革和机遇。在技术创新、管理模式改革、人员培训等多方面的共同推动下，档案管理将逐步向智能化、无纸化、协同化方向发展。尽管在转型过程中面临技术安全、数据质量和人员适应等挑战，但通过科学规划与创新策略的实施，数字化档案管理的前景依然广阔。通过不断优化档案管理的各个环节，可以实现档案资源的高效利用，推动档案管理领域的可持续发展。

参考文献

- [1] 刘进.数字化时代人事档案管理的建设与分析[J].四川劳动保障,2024,(12):8-9.
- [2] 华康民.数字时代涉密档案管理体系框架构建优化研究[J].兰台内外,2024,(36):6-8.
- [3] 刘洪,杨成.数字化时代下红色档案活化与传承路径研究[J].北京档案,2024,(12):48-51.

Research on Innovative Models of Hospital Archive Management under the Background of Smart Healthcare

Yingcai Liu

Handan Seventh Hospital, Handan, Hebei, 056001, China

Abstract

With the rapid development of smart healthcare, hospital archive management is facing unprecedented challenges and opportunities. Smart healthcare not only promotes personalized and precise medical services, but also puts higher demands on hospital archive management. This article aims to explore innovative models for hospital archive management in the context of smart healthcare, and to improve the efficiency and security of archive management through the widespread application of information technology. Firstly, analyze the current problems in hospital archive management, such as information silos, inconsistent data, and outdated archive management methods. Then, propose innovative strategies to adapt to the development needs of smart healthcare, including intelligent data processing, cloud storage, and the introduction of blockchain technology. Finally, summarize the significance and prospects of implementing these strategies, hoping to promote the transformation of hospital archive management from traditional manual operation to intelligent, digital, and systematic, in order to better serve the needs of the smart healthcare era, improve medical service quality and management efficiency.

Keywords

smart healthcare; Hospital archive management; Information technology; Innovative mode; digitization

智慧医疗背景下医院档案管理的创新模式研究

刘英才

邯郸市第七医院, 中国·河北 邯郸 056001

摘要

随着智慧医疗的迅猛发展, 医院档案管理正面临前所未有的挑战与机遇。智慧医疗不仅推动了医疗服务的个性化、精准化, 也对医院档案管理提出了更高要求。本文旨在探讨智慧医疗背景下医院档案管理的创新模式, 通过信息化技术的广泛应用, 提升档案管理的效率与安全性。首先分析当前医院档案管理存在的问题, 如信息孤岛、数据不统一、档案管理手段落后等, 接着提出适应智慧医疗发展需求的创新策略, 包括智能化数据处理、云存储、区块链技术的引入等, 最后总结实施这些策略的意义和展望, 期望能够推动医院档案管理从传统的手工操作向智能化、数字化、系统化转型, 以更好地服务智慧医疗时代的需求, 提升医疗服务质量和管理效率。

关键词

智慧医疗; 医院档案管理; 信息技术; 创新模式; 数字化

1 引言

随着医疗行业的信息化、智能化发展, 智慧医疗已经成为提升医疗服务质量的重要手段。在智慧医疗背景下, 医院档案管理作为医疗信息管理的重要组成部分, 其传统的纸质档案管理模式已经难以满足现代化医疗服务需求。信息技术的发展, 尤其是云计算、大数据、人工智能等技术的引入, 为医院档案管理提供了新的机遇和挑战。因此, 探索适应智慧医疗时代的医院档案管理创新模式, 不仅能提升档案管理的效率, 还能确保数据的安全性和可靠性。

2 医院档案管理现状分析

2.1 传统档案管理模式的局限性

传统医院档案管理模式长期以来主要依赖纸质档案和人工操作。这种模式存在着许多局限性, 首先是存储空间占用过大, 随着档案数量的不断增加, 存储空间逐渐紧张, 管理人员需要花费大量时间和精力进行整理和存放。其次, 纸质档案查找起来非常不便, 特别是当需要迅速调取某份档案时, 查找过程可能耗费过多的时间, 导致工作效率低下。另外, 纸质档案的损坏或丢失也是一个不可忽视的问题。档案一旦受潮、破损或遭受其他意外因素影响, 就可能导致信息的丧失, 给医院的正常运作带来风险。此外, 纸质档案的传递也存在时效性差的问题, 尤其是在医院多部门之间的信息传递过程中, 纸质档案无法实现即时更新, 导致信息传递延

【作者简介】刘英才(1977-), 女, 中国河北武安人, 本科, 馆员, 从事档案管理研究。

误,影响决策效率和服务质量。随着信息技术的快速发展,医院的管理模式逐步走向数字化,传统的纸质档案管理逐渐暴露出许多不适应新形势的问题,迫切需要向电子化、智能化方向转型^[1]。

2.2 智慧医疗对档案管理的要求

智慧医疗的发展不仅离不开信息技术的持续支持,还对医院档案管理系统提出了更高的要求。在智慧医疗环境下,医院档案管理系统必须具备高效、便捷、安全等关键特点,以确保医疗信息的流畅与安全。首先,高效性是系统必须具备的基本能力,它需要能够处理大量数据,支持快速存取和检索,避免因信息积压导致的管理效率低下。便捷性体现在用户友好性和系统的操作简便上,医院工作人员和患者可以快速进行档案查询和更新,无需烦琐的流程和多次操作。安全性则是保证档案信息不被泄露、篡改或丢失的关键,系统需通过加密技术、权限管理等手段,保障数据的完整性与隐私安全。此外,智慧医疗下的档案管理系统需要支持多种数据格式的存储与共享,这意味着系统必须能够兼容不同类型的医疗数据,如电子病历、影像资料、检查结果等,并确保数据在不同部门和机构之间的实时共享与同步。智能化管理使得档案能够自动分类、更新和管理,确保数据始终准确、及时,并通过智能化的分析提升医疗决策效率。

3 智慧医疗背景下医院档案管理的创新模式

3.1 基于云计算的档案管理平台

云计算技术为医院档案管理提供了一种高效便捷的存储和管理方式。通过云平台,医院能够实现档案数据的集中存储,不再依赖传统的纸质档案或局部存储系统。不同科室的医生或其他医务人员可以通过网络随时随地访问和使用患者档案,打破了时空限制,显著提高了信息获取的效率。这种集中存储方式不仅便于数据的统一管理,还可以避免传统纸质档案由于存储空间不足而带来的困扰。云计算平台的强大数据处理能力使其能够支持海量数据的存储与处理,尤其是在大数据时代,医院每天产生的海量医疗数据,如病历、检查报告、影像资料等,都可以通过云平台高效存储并进行实时分析。借助云计算,医院可以及时更新档案信息,并将最新的数据推送给相关医疗人员,确保医疗服务的实时性和准确性。

3.2 大数据技术在档案管理中的应用

随着大数据技术的快速发展,医院的档案管理方式也发生了革命性的变化。传统的医院档案管理主要依靠纸质记录或电子文档存储患者的健康信息,虽然在数据保存上有一定的效果,但缺乏对数据的有效利用和深度挖掘。而通过大数据技术,医院不仅能够存储患者的基本健康信息,还能够进行数据的深度分析与挖掘,识别潜在的健康风险。例如,通过对患者的历史病历、诊疗记录、实验室检查结果等数据

的综合分析,医院能够预测患者可能出现的疾病风险,提前采取预防措施,提供个性化的治疗方案。这种基于大数据分析的精准医疗方式,能够提高治疗效果,降低医疗成本。此外,大数据技术还可以帮助医院优化资源配置,通过对医院运营数据的分析,精准评估各科室的工作负荷、床位使用情况、药品消耗等,帮助医院做出更科学的决策,提高管理效率。同时,医院还可以根据数据分析结果优化病患就诊流程,提升服务质量,改善患者的就医体验。因此,大数据技术不仅在档案管理方面发挥着重要作用,还在医院的整体管理和提升中起到至关重要的作用。

3.3 人工智能辅助档案管理

人工智能(AI)技术为医院档案管理带来了全新的智能化解决方案,极大地提高了效率和准确性。传统的医院档案管理往往依赖人工整理和分类,过程烦琐且容易出错。而借助AI技术,医院能够实现档案管理的自动化。通过图像识别技术,AI可以扫描和分析患者的医疗影像、手术记录等资料,自动归类并标注相关信息,极大地减少了人工干预的需要,节省了大量的时间和劳动力成本。此外,AI的自然语言处理技术可以对电子病历中的文本数据进行智能分析,识别患者的病史、用药记录、诊断结果等关键信息,进一步提升档案管理的准确性和高效性。更重要的是,AI还能够基于大规模的档案数据进行预测分析,识别潜在的健康风险。通过对患者的历史数据进行模式识别,AI可以帮助医生作出更为精准的诊断和治疗方案。例如,AI可以提前发现某些疾病的潜在迹象,为医生提供决策支持。最终,这种智能化的档案管理方式不仅提高了医院的管理效率,也为患者提供了更加个性化和精准的医疗服务,推动了医疗服务的升级与创新^[2]。

3.4 区块链技术保障档案安全性

区块链技术凭借其去中心化、不可篡改和透明性等特点,逐渐成为医院档案管理的一个重要工具,为确保患者信息的安全性和完整性提供了创新的解决方案。传统的医疗档案存储和管理模式常常依赖中心化的系统,这种方式容易受到黑客攻击或数据泄露的威胁。而通过区块链技术,医院可以实现档案数据的分布式存储,使得每一份患者档案都被加密并以链条形式存储在多个节点上。这不仅保证了数据的安全性,还确保了患者档案的不可篡改性,即一旦数据被录入系统,任何未经授权的修改都无法进行,防止了数据伪造和篡改的风险。区块链的透明性特点使得患者对自己的健康数据拥有更高的控制权,患者可以随时查看自己档案的访问记录,确保个人隐私的保护。医院也可以通过区块链技术实现不同医疗机构间的安全数据共享,确保患者在不同机构之间就医时,信息可以快速、可靠地传递,同时避免了由于数据共享不当导致的隐私泄露或信息不一致的情况。

4 智慧医疗环境下档案管理创新模式的实施策略

4.1 加强医院信息化建设

随着智慧医疗的不断发展,医院应加大信息化建设的投入,以应对日益增长的医疗服务需求和复杂的档案管理任务。为了提高医疗效率和服务质量,医院应积极引入先进的信息技术和设备,构建一个符合智慧医疗需求的档案管理平台。这个平台不仅需要具备基础的电子病历存储功能,还应当具备高效的数据处理和智能化管理能力,能够支持大数据分析、人工智能辅助决策、数据安全保护等多种功能。为了确保平台的高效运作,医院应与信息技术公司密切合作,定制开发符合医院实际需求的档案管理系统。在开发过程中,医院应特别关注系统的兼容性、稳定性和可扩展性,确保系统能够与医院现有的其他信息化系统(如电子病历系统、影像存储系统等)无缝对接,避免因数据孤岛和信息壁垒造成的工作效率低下。此外,系统还应具备可扩展性,能够随着医院业务规模的扩大和技术发展的变化,方便进行功能升级和系统扩展。通过引入先进技术并结合医院实际需求,打造一个智能化、高效、安全的档案管理平台,能够提升医院管理水平,保障患者信息安全,推动医院服务的全面升级^[3]。

4.2 培养专业人才

随着信息技术的飞速发展,医院档案管理工作已不再仅仅依赖传统的纸质记录和手工处理,而是逐渐向电子化、智能化方向转型。因此,医院应加强对档案管理人员的信息技术培训,以提升其在新技术应用中的能力。这种培训不仅包括对现有档案管理系统的操作技巧,还应涵盖大数据分析、人工智能、区块链等先进技术的基本知识,使档案管理人员能够熟练运用新技术进行数据存储、分析与管理。同时,培训还应注重培养档案管理人员的信息安全意识,确保他们了解如何保护患者隐私,防止数据泄露或篡改。除了培训现有人员,医院还应积极引进具有信息技术背景的专业人才,补充档案管理领域的技术力量。这些专业人才能够根据医院的需求,参与档案管理系统的设计、优化与维护,确保系统的高效运行和技术支持。他们还可以为医院提供专业的技术咨询和解决方案,帮助医院在信息化建设过程中有效应对技术挑战。通过提升档案管理人员的技术水平和引进专业人才,医院能够确保档案管理工作的顺利进行,并推动整体

信息化管理水平的提升。

4.3 完善数据安全管理体系

随着医疗信息化的迅速发展,医院档案数据的安全性成为至关重要的课题。医院需要建立完善的数据安全管理体系,以保障患者的个人隐私和医疗数据的安全。这一体系应包括数据加密、身份验证和访问权限控制等多重安全措施,确保档案数据在存储和传输过程中的安全性。通过数据加密技术,医院能够有效防止未经授权的人员获取敏感数据,保证即使数据被窃取也无法读取。身份验证措施应确保只有经过授权的医护人员才能访问患者的档案信息,避免因人员失误或恶意行为导致数据泄露。同时,访问权限控制能够根据不同职位和职责对档案信息进行精细化管理,确保不同层级的人员只能访问到与其工作相关的数据,从而降低信息泄露的风险。此外,医院还应定期进行安全审计,评估数据安全管理体系的有效性。通过安全审计,医院能够及时发现系统漏洞和潜在的安全隐患,采取相应的整改措施,避免数据泄露和其他安全事件的发生。安全审计不仅能够发现技术层面的风险,还能评估操作流程中的安全漏洞,确保医院在技术、管理和人员三方面形成合力,有效提升档案数据的整体安全性。

5 总结

智慧医疗背景下,医院档案管理的创新模式是提升医疗服务质量、保障患者隐私、提高管理效率的重要途径。通过引入云计算、大数据、人工智能等先进技术,医院档案管理能够实现数字化、智能化、系统化,极大地提高工作效率和数据安全性。然而,医院在实施这些创新模式时,还需要加强信息化建设、培训专业人才、保障数据安全等方面的工作。未来,随着技术的不断进步,医院档案管理将朝着更加智能化和便捷化的方向发展,为医疗行业的全面升级提供强有力的支持。

参考文献

- [1] 谢毅.医院人事档案管理中信息技术应用的创新策略[J].办公自动化,2025,30(01):94-96.
- [2] 刘纪华.公立医院会计档案信息化管理现实困境和发展路径[J].兰台内外,2024(36):33-35.
- [3] 张虹.探讨信息时代医院综合档案管理的新思路[J].兰台内外,2024(36):63-65.

Innovative exploration of archives service mode of state-owned enterprises in the era of “Internet +”

Chaoyu Huo

Northwest Oilfield Branch of China Petroleum & Chemical Corporation, Urumqi, Xinjiang, 830011, China

Abstract

With the advent of the “Internet +” era, the rapid development of information technology has brought profound changes to the traditional industries. Especially in state-owned enterprises, under the background of increasingly complex business, file management is also facing great challenges and opportunities from the traditional mode to digital, information and intelligent transformation. As an important part of the management of state-owned enterprises, the innovation of its service mode can not only improve the efficiency of archives management, but also provide strong support for the long-term development and decision-making of enterprises. This paper discusses the innovative path of the archives service mode of state-owned enterprises in the era of “Internet +”, analyzes the shortcomings of the traditional archives service mode, and puts forward the innovative scheme of archives service based on emerging technologies such as cloud computing, big data and artificial intelligence. Promote the intelligence and automation of archives management, and then improve the quality and efficiency of archives service of state-owned enterprises. Finally, the paper also discusses the possible challenges and coping strategies.

Keywords

“Internet +”; state-owned enterprise; archives service; model innovation; digital transformation

“互联网 +”时代国企档案服务模式创新探索

霍超宇

中国石油化工有限公司西北油田分公司, 中国·新疆 乌鲁木齐 830011

摘要

随着“互联网+”时代的到来,信息技术的飞速发展为传统行业带来了深刻的变革。特别是国有企业,在业务日益复杂的背景下,档案管理也面临着从传统模式向数字化、信息化、智能化转型的巨大挑战与机遇。档案管理作为国有企业管理的重要组成部分,其服务模式的创新不仅能提升档案管理的效率,还能为企业的长远发展和决策提供有力支持。本文探讨了“互联网+”时代国有企业档案服务模式的创新路径,分析了传统档案服务模式面临的不足,提出了基于云计算、大数据、人工智能等新兴技术的档案服务创新方案。推动档案管理的智能化、自动化,进而提高国企档案服务的质量和效益。最后,本文还讨论了这一转型过程中可能遇到的挑战及应对策略。

关键词

“互联网+”; 国企; 档案服务; 模式创新; 数字化转型

1 引言

在“互联网+”时代,数字化和信息化的转型成为推动各行各业持续发展的关键因素。对于国有企业来说,随着全球信息技术的迅猛发展,传统的管理模式和服务模式面临着前所未有的挑战,尤其是档案管理这一核心领域,传统纸质档案和人工管理的方式已不能满足现代化企业的需求。档案管理不仅涉及企业的历史和运营数据,还包含了大量的业务信息和决策依据,因此,档案管理的效率、质量及安全性直接影响着企业的运营效果和决策支持。

传统的档案服务模式普遍存在信息更新不及时、存储管理不规范、服务效率低下等问题。加之,国有企业的档案管理通常分散在不同的部门和单位,缺乏统一的管理平台,信息孤岛问题突出,这使得档案服务在实际工作中存在较大的局限性。而随着“互联网+”时代的到来,信息技术特别是大数据、云计算、人工智能等技术的快速发展为国企档案服务模式的创新提供了新的思路。

本文旨在探讨“互联网+”时代背景下,如何通过技术创新和管理创新来推动国企档案服务模式的转型升级,提升档案管理的效率和精确度。本文的核心目标是通过分析传统档案服务模式的不足,提出基于现代信息技术的创新路径,推动国企档案服务模式向智能化、自动化、数字化方向发展,从而为国有企业的管理决策提供有力支持,推动企业的高效运营。

【作者简介】霍超宇(1987-),男,中国陕西渭南人,本科,馆员,从事档案管理研究。

2 传统国企档案服务模式的现状与挑战

2.1 档案管理的传统模式及其弊端

传统国企档案服务模式通常依赖纸质档案和人工操作，存在多个明显的弊端。首先，档案的存储和管理方式存在诸多不便，尤其是纸质档案的存储占用大量物理空间，查找和检索烦琐，且容易受环境影响发生损坏或丢失。其次，传统模式下的档案管理缺乏高效的信息共享和流转机制，各部门之间的信息传递和档案使用常常依赖人工沟通和手动操作，工作效率低下，信息传递时间长，容易出现信息滞后和误传。第三，档案管理的**安全性差，纸质档案容易受到人为因素或自然灾害的影响，如火灾、水灾等，导致档案的丢失和泄露。

此外，由于国有企业档案管理系统通常是分散管理的，缺乏统一的平台，导致档案管理的标准化程度低。各部门和单位之间的信息孤岛现象严重，难以实现全公司范围内的档案信息共享，给决策支持和跨部门协作带来了困难。因此，传统的档案服务模式无法满足日益增长的工作需求，亟须进行现代化改造和创新。

2.2 档案服务创新的需求与方向

在“互联网+”时代，信息技术的飞速发展为企业带来了革命性的变化。面对新的挑战和发展机遇，国有企业亟须对传统档案服务模式进行创新，以应对日益增长的工作需求和激烈的市场竞争。档案服务模式创新的主要目标是提高档案管理的效率和质量，提升数据存储和检索的速度，保障档案数据的安全性，并实现信息共享和跨部门协作。

为此，档案管理的数字化、智能化和自动化是创新的主要方向。数字化转型要求将传统的纸质档案转化为电子档案，采用先进的存储技术和管理系统，确保档案数据的长期保存、实时更新和方便调取；智能化转型要求通过大数据、云计算和人工智能技术，对档案管理进行全面优化，提高档案数据的智能分类、自动化存储和精准检索功能；自动化转型则要求通过流程再造和信息技术的应用，简化档案管理的流程，减少人工干预，提高管理效率。

2.3 当前国企档案服务模式的转型障碍

尽管档案服务创新的需求日益迫切，但国有企业在转型过程中仍面临诸多障碍。首先，技术基础设施薄弱是制约档案管理数字化转型的主要问题之一。许多企业的档案管理系统仍处于低水平的电子化阶段，缺乏高效的存储、检索和数据分析功能；其次，管理层的思想观念较为陈旧，传统的档案管理方式根深蒂固，阻碍了新技术的引入和应用；再次，技术人才的短缺和培训的不足，使得企业难以培养出足够的专业人才来支撑档案管理的数字化转型。最后，资金投入不足也是导致国企档案服务创新困难的重要因素之一。

3 “互联网+”时代的档案服务模式创新路径

3.1 云计算与大数据技术在档案管理中的应用

云计算和大数据技术在档案管理中的应用，能够解决

传统模式下存在的存储不足、信息滞后、查询困难等问题。云计算通过提供无限扩展的存储空间，使得国有企业能够轻松存储和管理海量档案数据，不仅降低了物理存储空间的需求，还能够实现档案数据的远程访问和跨部门共享，极大地提高了工作效率。

大数据技术则能够通过对大量档案数据的深入分析和挖掘，为企业提供更加精准的信息管理方案。例如，通过对档案数据使用情况的分析，企业可以掌握哪些档案最常用、哪些档案过时，从而优化档案存储和检索方式，提高工作效率。此外，大数据分析还可以帮助企业实现档案管理的风险预测，如识别档案存储过程中的潜在问题，及时进行数据备份和恢复，保障档案的安全性 [1]。

3.2 人工智能在档案服务中的应用

人工智能（AI）技术能够在档案管理中实现智能化处理，通过机器学习、自然语言处理（NLP）和图像识别等技术，实现对档案数据的自动分类、标注和检索。AI 技术可以根据档案的内容、关键词和标签，自动生成相应的分类，并对档案进行智能检索和关联，为用户提供快速、精准的查找体验。

此外，人工智能还可以通过学习企业的档案使用规律和员工的行为数据，优化档案存储、访问和使用流程，进一步提升档案服务的智能化水平。通过人工智能的引入，档案管理将不再依赖人工操作，而是实现自动化的档案数据管理，极大提高了管理效率和准确性。

3.3 区块链技术保障档案数据的安全性与透明性

区块链技术作为一种分布式账本技术，具有去中心化、不可篡改和数据透明等特点，能够为档案管理提供更加安全和可靠的保障。在国企档案服务模式的创新中，区块链技术可以通过去中心化的数据存储和验证机制，确保档案数据的真实性和完整性，从而防止档案数据的篡改、丢失或泄露。

通过在档案管理系统中集成区块链技术，企业能够实现对档案的全程追溯，保证档案操作的透明性和可审计性。同时，区块链技术的不可篡改性也增强了档案数据的安全性，防止了数据泄露和恶意篡改的风险，为企业档案管理提供了更高的安全保障。

4 数字化转型中实施路径的关键技术与策略

4.1 加强信息化基础设施建设

信息化基础设施的建设是档案管理数字化转型的关键基础。为了满足现代企业档案管理的需求，国企应加大对档案管理系统的技术投入，积极构建适应新时代需求的云计算、大数据平台和信息存储技术。云计算为档案管理提供了强大的数据存储和处理能力，不仅能够高效处理海量数据，还能确保档案信息的便捷存取与高可用性。通过云平台，企业可实现档案的集中管理与存储，降低硬件成本，并且能够

支持跨地区、跨部门的数据共享和访问 [2]。

大数据技术能够对企业海量档案数据进行深入分析，优化档案存储、检索和分类的方式。通过大数据分析，企业可以识别档案管理中的潜在问题，如存储冗余、数据滞后等，并提出优化方案。此外，人工智能与机器学习的应用，可以通过自动化分类、标记和检索功能，大幅提高档案管理的效率，减少人为错误。

4.2 创新管理流程与制度

数字化转型的关键不仅在于技术的引进，更在于管理流程的创新与优化。企业在推进档案管理数字化过程中，应当注重管理流程的再造。传统档案管理中的手动操作和低效流程应通过信息化手段进行改进，减少人工操作环节，优化档案存储、检索和流转的方式。档案数据的自动化存储与精准检索将大大提高工作效率，同时减少人为错误和操作失误 [3]。

例如，档案管理系统的实施可以使得档案的分类、标签和索引变得自动化和智能化，用户只需输入关键词或相关信息，系统即可快速匹配并呈现所需的档案资料。通过大数据与人工智能的结合，档案数据的流转、共享和利用变得更加顺畅和高效，不同部门之间的数据壁垒也得以打破。系统还可根据部门需求提供定制化的档案管理服务，提高跨部门协作的效率和准确性。

4.3 提升员工信息化素养

数字化转型的成功不仅取决于技术的引入，还需要员工的积极参与和支持。因此，提升员工的数字化素养是推动档案管理模式创新的关键一环。企业需要通过定期的培训和学习计划，使员工掌握数字化档案管理系统的使用方法和相关技术。员工不仅要熟练掌握档案管理系统的基本操作，还应了解数据管理、信息安全等方面的知识，确保档案管理工作的高效性与安全性 [4]。

在档案管理的数字化转型过程中，管理人员的培训至关重要。管理人员需要具备较强的信息技术能力和管理能力，能够统筹规划档案管理系统建设与运营，合理制定档案管理政策，确保档案管理工作符合企业发展需求和行业规范。此外，档案管理员还需具备数据分析能力，能够从系统

中提取关键数据并进行分析，提供决策支持。为此，企业应采取“多层次、全员参与”的培训模式，从基础操作培训到高级管理技能培训，全面提升员工的能力。

5 结语

在“互联网+”时代，国有企业档案管理的数字化转型已成为推动企业可持续发展的关键环节之一。随着信息技术的不断发展，数字化转型为档案管理带来了前所未有的机遇，通过云计算、大数据、人工智能等先进技术的广泛应用，国企档案管理将更加智能化、自动化、精细化，进一步提升档案服务的质量和效率。数字化转型不仅提高了档案管理的精确性和安全性，还为企业的管理决策提供了强有力的支持。

然而，数字化转型的过程并非一帆风顺，国有企业在技术、管理、人员等方面仍面临着许多挑战。在实施数字化转型过程中，企业需要加强信息基础设施建设，优化档案管理流程，提升员工的数字化素养，确保转型的顺利进行。同时，企业应加强与技术供应商的合作，及时跟进技术发展的最新成果，并不断优化档案管理系统，以应对新的挑战和需求。

未来，随着技术的不断进步和管理理念的创新，国有企业的档案管理将向更加智能化、自动化、精细化的方向发展，为企业的数字化转型提供更加坚实的支持。通过持续创新和完善，国有企业档案服务模式的转型将为其在全球市场中的竞争力和可持续发展提供更强有力的保障。

参考文献

- [1] 黄燕妮.以构建现代化采购管理体系推动国企高质量发展的路径探索[J].乡镇企业导报,2024,(24):210-212.
- [2] 梁苑曼.数字化档案馆建设与信息技术创新的融合研究[J].佳木斯职业学院学报,2024,40(12):100-102.
- [3] 刘和东,刘丹丹.国有企业突破原创技术的协同创新模式与机制——基于省级面板数据的fsQCA分析[J].现代管理科学,2024,(06):164-175.
- [4] 王跃堂,杨钦,张翼.国有企业数字化转型有助于抑制高管在职消费吗?[J].上海财经大学学报,2024,26(06):108-121.

Practice and exploration of digital management of military cadres

Xiaoju Li

Xinjiang Uygur Autonomous Region Retired Military Cadres Service and Management Center, Urumqi, Xinjiang, 830000, China

Abstract

With the rapid development of information technology, the digital process of archives management of military cadres has gradually become an important direction of modern archives management. This paper analyzes the current situation of the digital archives management of military cadres, discusses the challenges and problems encountered in practice, and puts forward the corresponding solution strategies. The article first analyzes the background and importance of the file management of military cadres, and then combined with the current technical means of digital management, introduces in detail the main problems and challenges encountered in the implementation process, such as data integration, information security, management skills and other aspects. Finally, this paper puts forward the specific ways to improve the archives management of military cadres, including strengthening the construction of information infrastructure, improving the system, strengthening the training of archives management personnel, etc., aiming to provide effective management ideas and practical experience for relevant departments.

Keywords

military cadres; archives management; digital management; information construction; file security

军休干部档案数字化管理的实践与探索

李小巨

新疆维吾尔自治区军队离退休干部服务管理中心, 中国·新疆 乌鲁木齐 830000

摘要

随着信息技术的快速发展, 军休干部档案管理的数字化进程逐渐成为现代档案管理的重要方向。本文通过对军休干部档案数字化管理的现状进行分析, 探讨了其在实践中遇到的挑战与问题, 并提出了相应的解决策略。文章首先分析了军休干部档案管理的背景及其重要性, 接着结合当前数字化管理的技术手段, 详细介绍了实施过程中遇到的主要问题与挑战, 如数据整合、信息安全、管理人员技能等方面。最后, 本文提出了改进军休干部档案管理的具体路径, 包括加强信息化基础设施建设、完善制度体系、加强档案管理人员培训等, 旨在为相关部门提供有效的管理思路 and 实践经验。

关键词

军休干部; 档案管理; 数字化管理; 信息化建设; 档案安全

1 引言

军休干部是我国军队中的特殊群体, 他们在服役期间为国家做出了杰出贡献, 退役后的生活保障与权益维护需要得到社会的充分关注。在现代化管理体系中, 军休干部档案不仅是个人历史的记录, 也是政府部门在提供相关服务和福利时的重要依据。然而, 传统的档案管理模式已难以适应新时代对档案管理的要求, 尤其是在信息化、数字化逐渐成为主流的背景下, 如何实现军休干部档案的数字化管理显得尤为重要。

随着社会发展及信息技术的快速进步, 数字化技术的

应用正在改变着传统的档案管理模式, 推动着档案管理的高效化、便捷化和安全化。然而, 军休干部档案的数字化管理仍然面临诸多挑战。部分地区的档案管理信息化程度较低, 传统的档案管理模式无法满足数字化管理的需求, 导致信息更新滞后、管理混乱等问题, 影响了军休干部档案的安全性与使用效率。因此, 如何科学、高效地推进军休干部档案的数字化管理, 是当前亟待解决的问题。

本文旨在通过分析军休干部档案管理数字化的现状与挑战, 探索数字化管理的路径与策略, 提出行之有效的解决方案, 为进一步完善军休干部档案管理提供理论支持与实践指导。

【作者简介】李小巨(1987-), 男, 中国新疆乌鲁木齐人, 助理馆员, 从事军休档案研究。

2 军休干部档案管理的现状与问题分析

2.1 军休干部档案的管理现状

军休干部档案是记录军休干部服务生涯的重要文件，包含了个人信息、工作经历、奖惩记录、健康状况等多个方面的资料。这些档案不仅是对军休干部过去贡献的记录，也是保障他们权益的重要依据。随着时间的推移，军休干部的档案数量逐渐增多，传统的手工档案管理方式逐步暴露出管理上的瓶颈。在传统的档案管理模式下，纸质档案管理工作烦琐、效率低下，且由于物理空间的限制，存储和查询的便利性受到很大制约。纸质档案的保存容易受到自然环境、空间限制等因素的影响，导致档案损坏或丢失的风险较高。此外，人工处理纸质档案的过程中，还存在着信息丢失、文件错误等问题，这给管理人员带来了很大的工作压力，并影响了军休干部相关服务的及时性和精准性。

目前，部分地区和单位已经开始尝试引入信息化技术，通过电子档案管理系统对军休干部档案进行管理。然而，由于技术设施的不完善、数据共享机制缺失等问题，档案管理仍存在着信息不对称、更新滞后等问题。虽然电子档案系统为管理提供了便捷的存储和查询方式，但依然面临着数据迁移、系统兼容性等技术难题，且许多系统尚未实现全国范围内的联网共享，这使得不同地区之间的信息传递仍存在滞后。此外，信息安全问题也是一个不容忽视的隐患。尤其是在档案的安全性、数据一致性等方面，传统管理模式显得更加脆弱。

2.2 数字化管理面临的挑战

数据整合困难：由于军休干部档案分散在各级单位和不同管理系统中，数据整合与共享成为数字化管理中的一大难题。各单位档案信息格式不统一，系统之间缺乏兼容性，导致无法在统一的平台上进行快速查询和管理。

信息安全问题：军休干部档案中包含了大量的个人敏感信息，如家庭背景、健康状况等。一旦数据存储和传输过程中出现漏洞，可能导致信息泄露。当前档案信息化过程中，虽然部分单位已引入信息安全技术，但仍缺乏完善的安全保障措施，难以抵御潜在的网络攻击和数据泄露风险。

管理人员专业能力不足：目前，档案管理人员普遍缺乏信息化技术的专业知识和技能，尤其是在现代信息技术应用方面的能力尚需提高。很多档案管理人员仍然依赖传统的手工操作，无法有效运用数字化工具进行数据处理、分析与查询，导致档案管理效率低下。

3 军休干部档案数字化管理的策略与路径

3.1 加快信息化基础设施建设

要实现军休干部档案的数字化管理，首先必须加快信息化基础设施的建设。政府和相关部门应积极投入资金，推动各级单位的档案管理系统的升级与完善。通过建设统一的档案管理平台，确保全国范围内的军休干部档案能够实现数

据共享和信息交流。信息化基础设施建设不仅包括硬件设施的升级，还应确保信息系统的稳定性和安全性，提供高效的数据处理与存储能力。这不仅有助于提升档案管理的工作效率，还能确保档案数据的安全性，避免因数据丢失或泄露而影响管理工作。

在技术选择上，应采用云计算、大数据、人工智能等先进技术，推动档案管理系统的智能化和自动化，提高档案信息的处理速度和准确性。通过云平台的支持，各级单位可以实现数据集中管理、存储和处理，从而消除数据存储的瓶颈和提高数据检索的速度。此外，大数据技术可以对军休干部档案信息进行分析与挖掘，帮助管理者洞察潜在的需求和问题，进一步优化服务质量。人工智能技术则可以实现智能化数据整理与分析，自动化的流程管理提升了工作效率，减少了人工干预，降低了出错的风险。通过统一的平台，整合各级单位的档案数据，实现跨部门、跨地区的共享，提升档案管理的便捷性和可靠性，为军休干部提供更加高效便捷的服务。

3.2 建立健全档案管理制度与标准化流程

在信息化建设的基础上，还应加强档案管理制度的建设。各单位应明确军休干部档案管理的相关规定，建立健全的档案管理制度和标准化流程，确保档案信息的采集、存储、查询、更新等工作具有统一性和规范性。健全的制度体系是数字化档案管理成功实施的基础，能够保证档案管理的规范化与高效化，避免管理过程中的混乱与漏洞。规范化的档案管理流程还可以确保信息的准确性、完整性，并能实现档案管理的全程跟踪和监督，提升档案管理的透明度。

应制定详细的操作规程，明确各环节的操作要求，避免因制度不完善或执行不到位而导致的档案管理混乱。明确档案的归档标准，确保档案数据在录入、整理、保存、查询等环节的一致性和标准化。为确保档案信息在不同部门、地区之间能够有效共享，必须制定统一的数据标准，统一档案数据格式，使其能够顺利地在不同平台之间流动和共享。档案的规范化管理不仅提高了工作效率，还为决策者提供了准确的数据支持，进一步优化了军休干部相关服务的资源配置。通过完善档案管理的制度和流程，确保档案管理的高效性和准确性。

3.3 加强档案管理人员的培训与素质提升

档案管理人员是军休干部档案管理工作中的关键因素。要实现数字化管理，必须提高档案管理人员的信息技术素养和专业能力。信息化管理要求档案管理人员不仅具备传统的档案管理技能，还应掌握现代信息技术的基本操作及应用。因此，相关部门应定期组织档案管理人员进行培训，提升其对信息化技术的运用能力，确保他们能够熟练操作档案管理系统，解决实际工作中的问题。尤其是对于新系统和新技术的应用，必须通过培训让工作人员熟练掌握，以便能够迅速适应技术更新和管理模式的变化。

培训内容应包括现代信息技术的基础知识、数据安全、档案管理、档案数字化处理等方面。档案管理人员应了解并能够处理日常工作中涉及的技术难题,如档案的数字化、文件的备份与恢复、数据的加密与保护等问题。此外,培训还应注意增强档案管理人员的服务意识,培养他们为军休干部提供优质服务的能力。通过加强档案管理人员的专业能力建设,为军休干部档案管理的数字化转型提供强有力的人力保障。定期的培训与学习使得档案管理人员能够不断提升自己的专业素养和技术能力,更好地应对工作中不断出现的新情况和新挑战。

4 军休干部档案数字化管理的意义

4.1 提升档案管理效率与精确度

通过数字化管理,能够有效提高档案的管理效率和精确度。电子档案可以实现快速存取、查询、更新,避免了传统纸质档案的存储空间限制和查找不便。档案信息的更新与同步也更加高效,能够及时反映军休干部的最新情况,为决策提供有力支持。信息化的管理系统可以避免人工管理过程中产生的错误,尤其在大规模数据处理时,电子化档案系统具备更高的准确性和一致性。

数字化档案可以进行即时更新,解决传统档案管理中因人为因素导致的数据滞后问题,确保军休干部的各项信息及时反映在档案中。与此同时,通过先进的数据存储技术,能够高效存储庞大的档案资料,方便随时调取所需数据,提高工作效率,节省人力资源,确保档案管理的高效性、准确性和安全性。

4.2 保障军休干部权益与社会服务

军休干部档案数字化管理能够更好地保障军休干部的权益。电子档案的高效管理可以确保军休干部的各项社会保障、福利待遇等及时到位,避免因档案丢失或信息不准确而导致的不公平现象。随着军休干部的档案信息得到更加精确的管理,他们所享受的福利待遇和社会服务也能得到更为准确的保障,减少了由于档案不完善或丢失造成的社会矛盾与不满。

此外,数字化档案还为军休干部提供了更便捷的查询和管理服务,增强了他们对社会保障体系的信任。军休干部可以随时在线查看个人档案信息,确保各项社会保障福利的发放及时且准确,这种便捷的服务使他们的生活更加便利、

安心。随着技术的发展,未来还可以通过一站式平台实现更多综合服务,方便军休干部享受更多社会资源。

4.3 推动社会公正与信息透明

通过数字化档案管理,能够实现档案信息的透明化与规范化,为政府部门提供准确的数据支持,促进政府决策的科学性和公正性。数字化档案的公开性和透明度有助于减少不正当干预和腐败行为,推动社会的公平与和谐。透明的档案管理不仅提升了数据的可信度,还加强了对社会资源分配的监督作用,避免了不公正行为的发生。

具体来说,数字化档案能够有效提高政府在资源分配和决策过程中的透明度,使相关部门能够实时了解军休干部的基本信息,保障相关政策能够公平、及时地实施。这种信息化的透明度能够增加政府工作的公信力,提升社会对政府管理的信任度。在推进档案管理透明化的过程中,社会公众和相关部门能更有效地监督政策实施,减少了人力操作中的漏洞,推动了更公平的社会资源分配。

5 结语

随着信息技术的发展,军休干部档案数字化管理已成为提升档案管理效率、保障军休干部权益、促进社会公正的必然趋势。通过加快信息化建设、完善档案管理制度、加强档案管理人员的培训等措施,能够有效解决当前档案管理中存在的诸多问题,提高管理效率和数据的准确性。未来,随着技术的不断进步,军休干部档案数字化管理将更加智能化、自动化,为军休干部的服务保障提供更加高效和便捷的支持。

通过全面推进军休干部档案数字化管理,不仅能够更好地服务军休干部,还将为构建公平、透明和高效的社会服务体系提供强有力的支持,助力社会保障体系的全面发展。

参考文献

- [1] 曾小义.农村土地确权档案的管理策略研究[J].农业开发与装备,2024,(12):88-90.
- [2] 刘晶磊.基层档案馆档案宣传工作的探索与实践——以安康市汉滨区档案史志馆为例[J].兰台内外,2024,(33):19-21.
- [3] 桑果果.红色档案文化助力宁夏红色旅游的实践探索[J].档案天地,2024,(11):59-62.
- [4] 刘颖.高职院校学生类档案优化管理实践初探[J].浙江档案,2024,(11):56-57.DOI:10.16033/j.cnki.33-1055/g2.2024.11.009.

The logic and framework of enterprise management reform in the era of artificial intelligence

Kun Yue

Shijiazhuang Posts and Telecommunications Technical College (China Post Group Co., Ltd. Training Center), Shijiazhuang, Hebei, 050021, China

Abstract

In the context of the era of artificial intelligence, enterprise management reform is not only an inevitable choice to adapt to the technological progress, but also an important way to enhance the core competitiveness and achieve sustainable development. The introduction of artificial intelligence technology by enterprises can optimize the allocation of resources, improve the production efficiency, and enhance the innovation ability, so as to occupy a favorable position in the fierce market competition. Analysis of the logic of artificial intelligence era enterprise management change, and then reshape the enterprise culture, rooted data driven idea, optimize the enterprise organization structure, promote matrix management mode and other three dimensions to build the era of artificial intelligence enterprise management change framework, to provide a with the challenge of artificial intelligence. Based on this, the author combined with his own work experience and research summary, analyzed the logic and framework of enterprise management reform in the era of artificial intelligence, aiming to lay a solid foundation for the long-term development of enterprises.

Keywords

artificial intelligence; enterprise management; ethical challenge

人工智能时代企业管理变革的逻辑与框架

岳琨

石家庄邮电职业技术学院（中国邮政集团有限公司培训中心），中国·河北 石家庄 050021

摘要

在人工智能时代背景下，企业管理变革不仅是适应技术进步的必然选择，更是提升核心竞争力、实现可持续发展的重要途径。企业引入人工智能技术可以优化资源配置、提高生产效率、增强创新能力，从而在激烈的市场竞争中占据有利地位。析了人工智能时代企业管理变革的逻辑，继而从重塑企业文化内核，根植数据驱动理念，优化企业组织结构，推行矩阵式管理模式等三个维度构建了人工智能时代企业管理变革的框架，从而为我国企业提供一个应对人工智能的挑战。基于此，笔者结合自身工作经验与研究总结，对人工智能时代企业管理变革的逻辑与框架进行剖析，旨在为企业的长远发展奠定坚实基础。

关键词

人工智能；企业管理；伦理挑战

1 引言

在 21 世纪的科技浪潮中，人工智能技术以其强大的数据处理能力、高效的学习算法和广泛的应用前景，正以前所未有的速度重塑各行各业的发展格局。在这一时代背景下，企业的管理模式、运营策略乃至整个产业生态都面临着深刻的变革。企业管理变革的逻辑在于通过技术手段的革新，推动管理理念、组织结构、运营流程等多方面的调整与优化，人工智能技术这一过程中不单单是技术层面的工具，更是作为驱动变革的核心动力来引导企业向智能化、高效化、人性

化方向发展。

2 人工智能时代企业管理面临的挑战

2.1 技术挑战

随着人工智能技术的高速发展，新算法、新模型与新应用不断涌现，企业管理层需要紧随时代发展趋势不断更新和升级企业的 AI 系统以保持竞争力。但这对于许多企业来说无疑是一个具体挑战，比如对于中国邮政集团公司这类企业而言，技术更新往往需要更加高昂的成本与复杂的学习过程，对于这种不以人工智能技术为核心竞争力的企业而言无疑是困难重重的。此外，人工智能技术的广泛应用使得大量个人信息被收集、分析和利用，如何保障客户数据隐私并防止数据泄露与滥用也成为企业面临的一大挑战^[1]。

【作者简介】岳琨（1987-），女，中国河北藁城人，硕士，助教，从事企业管理研究。

2.2 伦理挑战

人工智能系统在决策过程中所存在的算法偏见问题会导致对某些群体产生歧视，这源于训练数据偏差、算法设计缺陷以及人为干预误导等因素，企业必须定期对算法进行审查与评估，及时发现并纠正偏见问题才能保证人工智能技术平等地服务于所有人群。随着人工智能技术的应用和业务流程的优化，邮政企业需要建立更加灵活、高效的组织架构，以提高企业的响应速度和创新能力。

2.3 人才挑战

邮政企业需要招聘和培养具备人工智能技术、数据分析、软件开发等技能的数字化人才以支持企业的数字化转型和创新，但这类人才在市场相对稀缺且薪酬要求较高，这对于邮政企业人才招聘、培养及梯队建设而言将带来诸多挑战。随着人工智能技术的应用，邮政企业的传统业务流程和岗位设置将发生变化，员工也要通过不断学习与掌握新的知识与技能来适应新的工作环境与需求。

3 人工智能时代企业管理变革的逻辑

3.1 管理对象变革

在人工智能时代的大潮中，传统的以人力资源为核心的管理范式正以前所未有的速度被数据和算法驱动的新型管理模式所取代，这种转变不仅深刻影响着企业的运营方式，更重新定义了管理者的职责和角色。数据资源如今已成为企业赢得市场竞争优势的关键资源，对其从采集、存储到处理、分析的全流程管理至关重要，管理者需要细致安排这些环节以保证数据的准确无误与及时更新，进而充分挖掘数据的潜在价值，启迪深邃的见解并激发创新思维。同时，随着算法资源重要性的日益增长，企业管理层的关注点逐渐转向于算法设计、持续改进以及迭代更新等方面，这些举措也成为激发业务创新活力、加速运营效率提升的关键因素。另外，技术资源的管理同样吸引了管理者的深切关注，他们全力投入于技术的研发、实践应用与开拓创新并不断追寻新兴技术和先进方法，旨在维持企业的竞争优势并确保其持续发展的动力。在这个既充满挑战又蕴藏机遇的新时代，管理者唯有与时俱进持续革新管理理念方能引领企业迈向更加灿烂的前景^[2]。

3.2 管理属性变革

在人工智能这一全新的时代背景下，企业管理领域正经历前所未有的变革，其不仅在继续强调理论科学性与实践艺术性这两大传统支柱，更在此基础上融入管理过程的技术性要素。企业管理者所面临的挑战已不再是简单地对管理理论进行理解和应用，或是凭借个人直觉与经验做出各项决策，而是需要具备强大的技术知识，借助人工智能技术这一强大工具来实现优化管理流程与提升管理效率，从而推动企业的数字化转型^[3]。

3.3 管理决策变革

人工智能技术的运用为管理者提供了更为科学和准确的决策支持，基于大数据分析和机器学习算法等前沿技术可以更为迅速、精准地获取到各类关键信息，无论是市场动态、消费者行为还是内部运营效率都能尽在掌握之中，这种信息优势能够使决策周期大幅缩短，提高决策准确性的同时使管理者更快地响应市场变化并调整战略方向。同时，人工智能技术的运用彻底改变了管理活动中的决策准则，过去受制于信息的不完全性和处理能力的限制，管理者往往需要在有限的选项中寻找“满意解”，即一种在可接受范围内的最佳方案而非绝对的最优解。但如今在人工智能的助力下，通过对海量数据进行深度挖掘与智能分析等方式可以更为准确地评估市场动态与决策，从而制定出更为明智、更加贴近“最优决策”的战略规划^[4]。

3.4 管理伦理变革

随着人工智能技术的深度渗透与融合，企业传统的层级式组织架构正逐步向更加扁平化、去中心化的模式演变，这一变革也推动了沟通与协作流程的流畅与高效。在此背景下，企业管理者的角色也悄然发生变化，从过往的命令与控制型指挥者，转变为启发和引导员工潜能、促进团队协作的引导者与协调者。这一转变深刻体现出管理伦理在新时代下的首要转型方向，即更加重视激发员工的内在动力与创新精神，鼓励团队成员主动贡献智慧与热情。

同时，人工智能技术的广泛应用也为数据伦理领域带来了前所未有的挑战，在信息量爆炸的网络环境下如何保证用户权益得到充分保护的前提下，合理且负责任地利用数据资源来增强企业的市场竞争力，就成为管理伦理亟须更新与深化的核心议题。这不仅要求管理者在技术应用中秉持高度的伦理责任感，还需制定并执行严格的数据安全与隐私保护政策，确保数据使用的透明度与合法性，从而在推动企业发展的同时维护社会的信任与和谐^[5]。

4 人工智能时代企业管理变革框架的构建策略

4.1 健全企业数据库

虽然当前企业管理中已经初步采纳了人工智能技术，但要实现人工智能与企业管理的深度整合并充分发挥其效能，还需进一步加深并优化人工智能技术的实际应用层级。当前，部分企业内部所存在的机械性流程泛滥而先进技术的实际应用却未能跟上的问题严重阻碍了人工智能技术潜力的释放，进而造成企业数据库更新缓慢，使得人工智能在企业管理中的独特价值和优势难以得到充分彰显。因此，企业在运用人工智能技术的过程中必须致力于增强自身的技术能力，通过不断革新数据库来保障数据的完整度和精确度，同时，企业应合理规划数据管理，充分利用人工智能技术的分析能力对数据进行深度挖掘以准确把握市场趋势，进而提

高决策效率和准确性。企业通过实施这些举措不仅能够大幅提升运作效率，还能在激烈的市场竞争中占据先机，全面提升管理水平，进而为未来的长远发展奠定坚实基础。

4.2 强化企业决策

当下，在企业进行决策时，加强人工智能技术的运用已成为一个核心话题，为了保障管理决策既科学又高效，实现决策流程的标准化和规范化显得尤为重要，而人工智能技术的高效、合理使用可以极大地改进并重新构建企业的管理流程，让其技术优势得到充分发挥和运用。具体来说，企业管理层能够利用人工智能技术对各决策事项进行深入剖析与效果预估，据此制定出更加科学合理的决策方案。同时，他们必须时刻留意人工智能技术的最新进展，紧跟技术发展的步伐对人工智能技术的应用方式进行革新，更有效地整合技术资源并建立起一套标准化的决策流程，以此来全方位地优化和提升企业的管理决策体系。在企业的各项管理决策中，应积极运用人工智能技术实现员工任务的合理分配，以此促进工作效率获得进一步提升。此外，人工智能技术在投融资项目的预测与评估方面同样发挥着重要作用，能够帮助企业对各项决策进行量化分析，在有效降低决策成本的同时显著提高项目的成功率。

4.3 推行矩阵式管理模式

为了与人工智能技术的快速发展保持同步，企业急需对其组织架构进行全面审视并做出必要的调整旨在提升运营效率并增强业务灵活性，从而更好地适应和利用人工智能技术带来的变革。首要步骤是，企业需深刻理解人工智能时代的特点，并以此为依据重新规划其战略目标，这要求企业展现出前瞻性的视野紧密追踪人工智能技术的最新趋势，从而制定出既富有预见性又具有高度适应性的战略蓝图。这一战略愿景不仅局限于企业已有的业务领域，更要勇于开拓新技术和新市场，通过积极探索与布局为企业的未来发展开辟更广阔的天地。在优化组织结构方面，企业应当果断放弃传统的金字塔式层级架构，主动向更加扁平、灵活且适应性强的组织结构转变。

具体做法可细化为以下几点：①在推动组织扁平化的过程中，企业应主动创建多个决策节点，确保权力得到适当分散的同时促进信息的无障碍传递。这些决策节点可以按照业务单元、特定项目或功能需求进行设置以确保决策活动更加紧密地围绕业务核心展开，从而有效提升决策的速度和质量。②在人工智能技术快速发展的背景下，企业应致力于构建具有高度自主性和强大应变能力的柔性团队，使其能够灵

活快速地适应市场变化和业务需求的动态调整。同时，企业应对团队成员表现出充分的信任并赋予他们自主权以有效激发其创新思维和执行力，进而推动团队不断向前实现持续发展。③企业通过有效利用 Scrum、Kanban 等敏捷管理策略可以大幅度提高项目管理和产品开发过程中的灵活应变能力，同时，企业借助短周期的迭代开发模式和持续的优化策略能够确保快速捕捉并响应客户需求，从而在激烈的市场竞争中脱颖而出，持续提升产品竞争力。

4.4 注重创新型人才能力培养

在企业不断成长壮大的过程中，人才始终扮演着最为关键的角色是推动发展的核心力量，而通过运用人工智能、大数据等前沿技术能够巧妙地将人工智能的思想精髓渗透到企业管理中，进而激发技术进步促使企业经历深远的变革。在这一时代背景下，企业在追求管理现代化的道路上必须将培养复合型人才视为重中之重，确保他们具备熟练运用人工智能技术的能力从而有效减少对人力资源的依赖和消耗。为此，企业应当致力于提高员工的专业技能水平，通过积极培养并引进具有创新精神的杰出人才为企业的创新发展提供源源不断的人才储备与动力源泉，同时，随着人工智能技术得到更广泛的应用对员工的专业能力也提出了更高标准的要求。员工们必须不断提升个人专业技能并自发地激发创新思维，以确保在人工智能技术的赋能下企业能够维持稳健的发展步调，不断促进其可持续发展进程。

5 结语

综上所述，本文深入探讨了人工智能时代背景下企业管理的变革逻辑与框架，分析变革过程中的关键要素和影响因素并提出具有可操作性的变革策略。通过本文的研究不仅可以为企业管理者提供理论指导和实践参考，还能为学术界进一步深化相关领域的研究提供有益借鉴。

参考文献

- [1] 张丹阳.人工智能时代企业管理变革的逻辑与框架探究[J].经济师,2024,(12):239-240.
- [2] 李林桦.人工智能时代科技企业管理变革探究——以A公司为例[J].现代营销(下旬刊),2024,(08):44-46.
- [3] 张静,陈茜.浅析人工智能时代企业管理变革的逻辑与框架[J].中国管理信息化,2024,27(11):91-93.
- [4] 景浙湖.人工智能时代企业管理变革的逻辑与框架分析[J].中国市场,2022,(15):118-120.
- [5] 徐鹏,徐向艺.人工智能时代企业管理变革的逻辑与分析框架[J].管理世界,2020,36(01):122-129+238.

Research on Innovation of Archive Management Mode Based on Knowledge Management

Lili Xu

Yanbian University, Yanji, Jilin, 133000, China

Abstract

In the era of knowledge economy, traditional archive management models are unable to meet the needs, and knowledge management brings new opportunities for them. This article uses methods such as literature research, case analysis, and empirical research to explore innovative archive management models based on knowledge management. The article elaborates on the theoretical foundations of both and analyzes the problems of outdated concepts, inefficient methods, outdated technology, and imperfect systems in traditional models. Propose innovative strategies, such as establishing knowledge services conceptually and strengthening sharing; Introducing knowledge maps and data mining in terms of methodology; Technically building a digital platform and using blockchain to ensure security; Establish incentive mechanisms and improve processes in the system. The effectiveness of the innovative model has been verified through case studies, which is helpful for the transformation and upgrading of archive management.

Keywords

knowledge management; Archive management mode; Innovation strategy

基于知识管理的档案管理模式创新研究

许丽丽

延边大学, 中国·吉林 延吉 133000

摘要

知识经济时代, 传统档案管理模式难以满足需求, 知识管理为其带来新机遇。本文运用文献研究、案例分析和实证研究等方法, 探讨基于知识管理的档案管理模式创新。文章阐述了两者的理论基础, 剖析传统模式存在理念落后、方法低效、技术滞后和制度不完善等问题。提出创新策略, 如理念上树立知识服务、强化共享; 方法上引入知识地图和数据挖掘; 技术上构建数字化平台、用区块链保障安全; 制度上建立激励机制、完善流程。通过案例验证了创新模式的有效性, 有助于档案管理转型升级。

关键词

知识管理; 档案管理模式; 创新策略

1 引言

在知识经济时代, 知识是社会发展的核心驱动力, 档案作为知识的重要载体, 其价值愈发凸显。传统档案管理模式难以满足知识高效利用的需求, 知识管理理念的兴起则为其带来新契机。将知识管理融入档案管理, 能推动档案管理从单纯存储迈向知识整合、共享与创新, 提升知识服务能力。理论上, 这有助于拓展档案管理理论体系, 推动档案学理论创新; 实践中, 能为组织决策提供支撑, 助力社会文化传承, 满足公众知识需求。国外对知识管理研究起步早, 在档案管理领域注重标准化。国内相关研究也在推进, 学者积极探索档案管理数字化转型。不过, 目前国内外在两者融合机制、实践案例及新兴技术应用方面的研究仍有欠缺。本文运用文

献研究、案例分析和实证研究等方法, 探索档案管理模式的创新路径。

2 知识管理与档案管理模式的理论基础

2.1 知识管理的内涵与特点

知识管理是对知识进行获取、存储、共享、应用和创新的综合管理理念。它把知识视为组织资产, 强调知识在组织内的流动和价值发挥。在知识获取上, 兼顾内外部资源; 存储时用数据库分类编码; 共享通过内部网络等方式; 应用旨在转化为生产力; 创新则是高级目标。

知识管理具有系统性, 各环节相互关联, 构成完整体系。创新性体现在鼓励员工突破思维, 通过知识融合激发创新。同时, 它以人为本, 通过激励和培训提升员工参与度。

2.2 档案管理模式的构成要素

档案管理模式由管理理念、方法、技术和制度构成。管理理念从传统保管转向知识服务; 管理方法注重知识组

【作者简介】许丽丽(1995-), 女, 中国吉林延吉人, 硕士, 助理研究馆员, 从事档案管理研究。

织,如采用主题分类法;管理技术涵盖大数据、人工智能等,提升管理效率;管理制度保障工作有序开展,需适应知识共享需求。这些要素相互作用,共同决定管理效能。

2.3 知识管理与档案管理模式的内在联系

知识管理推动档案管理变革,使其更注重知识挖掘和传播。在流程上,知识管理的方法和技术优化了档案收集、整理等环节。档案管理为知识管理提供原始素材,其存储体系可与知识库结合。二者协同发展很有必要,能打破知识流通障碍,提升组织竞争力和决策水平^[1]。

3 传统档案管理模式存在的问题分析

3.1 管理理念落后

传统档案管理深陷“重藏轻用”观念,过度聚焦档案收集与保存,忽视其利用价值。在知识经济时代,用户对档案信息需求多样,企业、科研人员、公众各有诉求,但传统观念致使档案信息与需求脱节。比如企业虽有大量业务资料,却因挖掘不足,难以为决策助力。同时,传统模式缺乏知识共享意识与机制,档案信息被困于部门内部,形成“信息孤岛”,资源浪费严重,阻碍组织协同与社会知识创新。

3.2 管理方法低效

传统档案管理依赖手工操作,整理时,人工分类、装订、编号繁琐易错,档案数量增长时,效率低下问题凸显。检索时,手工翻阅耗时耗力,准确性依赖人工,易出现检索失败。信息爆炸时代,手工管理难以及时、准确处理海量档案,严重制约档案管理发展。

3.3 管理技术滞后

传统管理技术手段单一,以纸质档案手工管理为主,虽有部分信息技术,但存储架构低效,纸质档案占地多、保存成本高,早期电子存储方式容量有限、迁移困难且易丢失数据。数据传输上,缺乏便捷渠道,人工传递或简单邮件传输慢且不安全。安全保障方面,纸质档案面临自然和人为威胁,电子档案防护技术简单,难以抵御复杂网络攻击,黑客攻击易致信息泄露,给组织造成损失。

3.4 管理制度不完善

传统档案管理制度职责划分模糊,部门间易推诿,影响档案收集。管理流程不规范,整理分类、借阅归还随意性大,影响档案系统性与正常使用。监督机制不健全,缺乏检查评估,违规处罚不明,制度权威性受损,增加管理风险。

4 基于知识管理的档案管理模式创新策略

4.1 管理理念创新

树立知识服务理念:知识经济时代,档案管理的核心在于为用户提供知识服务。档案管理部门要摆脱传统保管思维,以用户需求为导向挖掘档案知识,转化为实用的知识产品。例如,企业档案管理部门针对不同部门需求,为营销部门提供市场报告、客户档案,助力营销策略制定;为研发部门提供技术专利、实验数据,支持创新研发。档案管理人员

需加强与用户沟通,通过问卷、访谈等收集需求,建立用户需求档案,据此对档案分类、筛选、整合,提供定制化服务。比如,针对科研人员对特定领域研究成果的需求,整合相关资料形成知识产品。此外,借助信息技术构建智能化知识服务平台,依据用户浏览、搜索信息分析需求,主动推送档案知识,提升服务的主动性与精准性。

强化知识共享意识:在组织内部,打破部门壁垒促进档案知识流通共享是关键。不同部门的档案知识常局限于内部,通过建立共享机制,整合资源形成知识体系。企业可搭建内部知识共享平台,各部门上传重要档案知识,方便员工在项目合作中快速获取,提高工作效率。在社会层面,推动档案知识开放共享,能促进知识积累与创新。政府档案部门、公共图书馆等可将有社会价值的档案数字化并开放,如历史、文化遗产档案,增强公众文化素养与认同感,也为学术研究、文化创作提供素材。为实现知识共享,组织要制定激励措施,如设立知识贡献奖、纳入绩效考核,表彰奖励突出员工,激励员工分享知识。同时,加强培训,提升员工知识共享意识与能力,营造良好氛围。

4.2 管理方法创新

引入知识地图技术:知识地图是可视化展示知识资源及关联的工具,能帮助用户快速查找档案知识。传统检索依赖关键词,知识地图构建关联网络,用户可沿知识路径探索,即便关键词不准确也能找到相关内容。如企业档案管理系统中,知识地图整合市场相关知识,方便用户了解产品推广情况。知识地图还能揭示知识内在联系,促进整合共享。科研机构可用其整合不同项目档案知识,展示研究思路等关联,避免重复研究。构建档案知识地图,需先全面梳理分类档案知识,按主题、内容等划分类别层次。如企业档案可分为行政管理、市场营销等类别,再细分。然后利用知识图谱、语义分析技术建立关联,可视化展示,方便用户获取全面知识。

运用数据挖掘技术:数据挖掘技术可从海量档案数据中发现有价值信息和模式。在档案内容分析上,能对文本提取关键词、分类、进行情感分析。如对新闻报道档案自动分类,分析公众对事件的态度。在用户行为分析方面,通过分析用户查询、浏览等数据,了解需求偏好,聚类分析划分用户群体,提供个性化服务。比如针对常查询行业报告的用户推送相关知识。在档案管理决策中,数据挖掘也很关键。分析档案数据能为资源建设规划、工作效果评估提供依据,优化资源配置,提升管理质量^[2]。

4.3 管理技术创新

构建数字化档案管理平台:数字化档案管理平台是实现信息化、智能化的关键。它具备强大的数字化存储功能,可处理多种格式档案,采用先进存储技术节省空间、保障安全。如用云存储技术,多节点存储避免数据丢失。平台提供便捷在线检索功能,借助全文检索、智能语义分析提高准确性和效率。用户输入模糊关键词也能精准获取资料。此外,

平台具备远程访问功能,方便跨地区人员随时随地访问档案资源,支持工作和决策。

利用区块链技术保障档案安全:区块链技术去中心化、不可篡改、可追溯,在档案管理中具有独特优势。去中心化避免数据集中存储风险,多个部门共同参与的档案系统中,各部门节点共同维护数据,确保系统稳定。不可篡改特性基于加密算法和共识机制,档案数据记录后难以篡改,保证了合同、法律文件等档案的真实性和法律效力。可追溯性则能记录数据更新和操作轨迹,为审计、监管提供依据,查看档案使用情况。

4.4 管理制度创新

建立知识管理激励机制:为调动员工参与档案知识管理的积极性,组织要制定激励政策。物质奖励方面,设专项奖金奖励表现突出的员工,将贡献纳入绩效考核,作为晋升参考,让员工看到职业发展前景。精神奖励上,通过公开表彰、设立荣誉称号等方式,给予员工荣誉感和成就感,激发竞争意识。此外,组织要注重员工培训发展,提供学习提升机会,增强员工参与热情。

完善档案管理流程制度:梳理优化档案管理流程是提高效率和质量的关键。在档案收集环节,明确部门职责,制定清单和时间表,建立审核机制,确保全面、及时、准确收集。档案整理环节,制定统一分类标准和规范,采用国际标准结合组织特点分类,明确编号、目录编制要求,保证规范化。档案利用环节,简化借阅手续,建立电子借阅系统,加强跟踪反馈,了解用户需求,改进管理工作。明确各环节职责和标准,避免推诿,提高协同性和整体效率。

5 基于知识管理的档案管理模式创新案例分析

5.1 案例背景介绍

某档案馆是地区重要的档案管理机构,馆藏丰富,涵盖古今各类档案,形式多样,具有极高价值。但随着社会发展和信息技术应用,其面临诸多挑战。管理效率上,传统手工管理让档案整理、检索和调阅耗时费力,面对大型项目或活动的档案查询,工作人员筛选资料常需数天,影响服务时效与准确性。用户需求愈发多样,不仅要快速获取档案信息,还期望深度知识解读与个性化服务,传统模式难以满足,导致用户满意度低。同时,信息时代下档案安全管理风险剧增,网络攻击、数据泄露频发,电子档案的真实性和完整性保障成为难题。

5.2 基于知识管理的创新举措

为应对挑战,该档案馆引入知识管理理念,实施多项创新。管理理念上,树立“以用户为中心,提供知识服务”

观念,调研不同用户群体需求,针对性开发整理档案资源,转化为知识产品。管理方法层面,引入知识地图技术构建档案知识地图,关联整合档案知识,用户借此可直观了解知识结构与关联,快速定位所需。运用数据挖掘技术深度挖掘档案数据,提取有价值信息,为政务决策、民生政策优化提供支持。管理技术方面,搭建先进数字化档案管理平台,实现档案数字化采集、存储与管理。采用高分辨率扫描和OCR识别技术转化纸质档案,利用云计算实现分布式存储与备份。平台提供便捷在线检索和远程访问功能。此外,引入区块链技术保障档案安全,记录关键信息与操作,实现借阅全程监控追溯。管理制度上,建立完善知识管理激励机制,表彰奖励表现突出的工作人员,加强培训考核,提升其知识管理能力与服务水平。同时优化档案管理流程,明确各部门职责与标准,加强协作沟通,简化借阅手续^[1]。

5.3 创新效果评估

创新举措成效显著。社会效益上,服务质量提升,用户满意度提高,为学术研究、文化传承等提供有力支撑。文化遗产通过数字化和知识化广泛传播,增强了公众文化认同感与民族自豪感,档案文化展览吸引大量观众。经济效益方面,工作效率提高,人力和时间成本降低。数字化平台缩短检索调阅时间,工作人员可专注深度挖掘与服务优化。知识服务产品也带来经济收益,如为企业提供定制服务,实现档案资源价值转化。

6 总结

本文聚焦基于知识管理的档案管理模式创新。知识经济时代,知识管理为档案管理带来新方向,其具备系统性、创新性等特点。而档案管理模式包含理念、方法等多要素。传统档案管理模式问题诸多,像理念落后、方法低效等,限制了档案价值发挥。为此,本文提出系列创新策略,理念上树立知识服务、强化共享意识;方法上引入知识地图和数据挖掘技术;技术上构建数字化平台、用区块链保障安全;制度上建立激励机制、完善流程。

通过档案馆案例,验证了创新模式的有效性。知识管理助力档案管理转型升级,提升知识服务能力,创造更大价值。

参考文献

- [1] 虎颖.知识管理背景下企业档案管理模式研究[J].科学咨询(科技·管理),2023(06):41-43.
- [2] 刘爱红.档案管理创新与服务模式研究[J].参花,2024(06):158-160.
- [3] 虎颖.知识管理背景下企业档案管理模式研究[J].科学咨询(科技·管理),2023(06):41-43.

Innovative research on library reading promotion activities in the era of digital intelligence

Kuerban·Hadeer

Xinjiang Uyghur Autonomous Region Party School Library, Urumqi, Xinjiang, 830002, China

Abstract

With the sweeping wave of the digital age, libraries are facing urgent challenges of transformation and upgrading. This article provides an in-depth analysis of the digital and intelligent characteristics of libraries in the era of digital intelligence, as well as the changing trends in reader needs. It also explores in detail the current situation of library reading promotion activities. On this basis, this article proposes innovative reading promotion strategies, including fully utilizing digital technology to enhance promotion efficiency, cleverly combining social media to expand activity influence, and stimulating readers' reading enthusiasm by enhancing interactivity and participation. The proposal of these strategies aims to inject new vitality into library reading promotion activities, adapt to the development needs of the digital age, and further promote the in-depth development of national reading.

Keywords

era of digital intelligence; library; Reading promotion; Innovation Strategy

数智时代图书馆阅读推广活动的创新研究

库尔班·哈德尔

新疆维吾尔自治区党委党校图书馆, 中国·新疆 乌鲁木齐 830002

摘要

随着数智时代的浪潮席卷而来, 图书馆正面临着转型升级的紧迫挑战。本文深入剖析了数智时代下图书馆的数字化、智能化特征, 以及读者需求的变化趋势, 并对当前图书馆阅读推广活动的实际状况进行了详尽探讨。在此基础上, 本文提出了创新性的阅读推广策略, 包括充分利用数字技术提升推广效能, 巧妙结合社交媒体扩大活动影响力, 以及通过增强互动性和参与感来激发读者的阅读热情。这些策略的提出, 旨在为图书馆阅读推广活动注入新的活力, 以适应数智时代的发展需求, 进一步推动全民阅读的深入发展。

关键词

数智时代; 图书馆; 阅读推广; 创新策略

1 引言

在这样一个信息量激增、技术迭代加速的时代, 图书馆不仅是知识的宝库, 更是文化传播的关键节点, 承担着推动阅读风尚、培育读者群体的重任。数智时代的降临, 既赋予了图书馆前所未有的发展机遇, 也对其传统的阅读推广模式提出了新的挑战。本文旨在深入探讨如何在数智背景下, 创新图书馆的阅读推广活动, 寻找适应时代发展的新路径。通过对现有实践的分析、问题的揭示以及策略的提出, 本文期望能够为我国图书馆事业的持续进步和创新发展提供有益的思考和借鉴。在这个知识更新不断加速的时代, 图书馆的阅读推广工作更显重要, 本文的探讨无疑具有重要的现实意义和长远影响。

2 数智时代的图书馆特点

2.1 数字化转型

数智时代的浪潮推动着图书馆走向数字化转型之路, 这一变革不仅是技术进步的必然结果, 也是满足读者需求、提升服务质量的内在要求。随着数字化资源的不断积累, 图书馆的馆藏结构发生了翻天覆地的变化, 传统的纸质文献与电子文献相互补充, 共同构建了一个多元化的阅读资源体系。这种资源的丰富性, 使得读者可以不受时间和空间限制, 通过电子设备轻松获取所需信息, 极大地提升了阅读的便捷性。与此同时, 数字化转型的图书馆不仅保留了纸质文献的独特韵味, 还通过电子阅读平台、移动图书馆等新型服务模式, 为读者提供了更加个性化的阅读体验。在这一过程中, 图书馆的服务边界得以拓展, 知识传播的效率和质量得到了显著提升, 为培养全民阅读习惯、促进学习型社会建设奠定了坚实基础。

【作者简介】库尔班·哈德尔(1978-), 男, 维吾尔族, 中国新疆人, 本科, 副研究馆员, 从事图书情报研究。

2.2 智能技术的应用

智能技术的融入，为图书馆的服务模式带来了革命性的变革。大数据分析能力使得图书馆能够精准把握读者的阅读行为和偏好，云计算的强大算力为图书馆提供了高效的数据处理能力，而人工智能技术的应用，则让图书馆服务变得更加智能化和个性化。想象一下，当读者踏入图书馆，智能推荐系统便如同一个贴心的书海导航，它能够基于读者的历史阅读数据，巧妙地推荐符合其兴趣的书籍，这不仅极大提升了读者的阅读体验，也使得图书馆的资源得到更有效的利用。此外，人工智能助手能够解答读者的疑问，提供即时的帮助，减少了人力资源的消耗，同时提升了服务的响应速度和准确性。这种技术的融合应用，不仅让图书馆的服务更加高效，也让阅读变得更加富有互动性和趣味性，从而吸引了更多读者走进图书馆，享受知识带来的乐趣^[1]。

2.3 读者需求的变化

在社会的快速变迁中，读者的需求如同多面的棱镜，折射出丰富多样的色彩。他们不再满足于单一的信息获取方式，而是追求更加个性化、深层次的阅读体验。这种变化要求图书馆在阅读推广活动中必须紧跟时代步伐，敏锐洞察读者的需求变化。今天的读者可能既需要快速获取专业知识的渠道，也渴望在休闲阅读中找到心灵的慰藉。他们可能对新兴的电子阅读方式充满好奇，同时也不愿放弃纸质书籍带来的独特感受。因此，图书馆的阅读推广活动不能再局限于传统的模式，而应该通过多元化的内容和形式，满足读者多样化的需求。这可能意味着图书馆需要提供更多样的阅读材料，举办更具针对性的讲座和活动，甚至是通过社交媒体等新平台与读者进行互动，以适应不断变化的阅读环境和读者需求。总之，图书馆的阅读推广活动必须不断创新，才能在新的时代背景下，继续扮演好知识传播和文化引领的角色。

3 图书馆阅读推广活动的现状

3.1 传统阅读推广活动的模式

在我国的图书馆阅读推广实践中，传统的活动模式如讲座、展览、读书会等，一直是推动阅读文化发展的重要手段。这些活动以其独特的魅力和深厚的文化内涵，吸引着广大读者参与其中，激发他们的阅读热情。讲座活动往往邀请知名学者、作家或行业专家，通过深入浅出的讲解，不仅传播了知识，也开阔了读者的视野，让读者在聆听中感受到知识的魅力。展览则通过直观的视觉冲击，将书籍的历史、艺术价值或特定主题生动地展现出来，让读者在欣赏中产生阅读的兴趣。而读书会作为读者交流的平台，让有着共同阅读喜好的人们聚集一堂，分享阅读心得，这种互动不仅加深了读者对书籍的理解，也增强了阅读的社交属性。尽管这些传统模式在提升读者阅读兴趣方面发挥了积极作用，但随着时代的发展，这些活动也在不断地寻求创新与突破，以适应读者日益多样化的需求。为了进一步提升这些活动的吸引力，图书

馆开始尝试将传统活动与现代科技相结合，比如通过线上直播扩大讲座的受众范围，利用虚拟现实技术增强展览的沉浸感，以及通过社交媒体平台促进读书会的交流和讨论，这些创新举措旨在为读者提供更加丰富和便捷的阅读体验^[2]。

3.2 当前推广活动的挑战

在当前的图书馆阅读推广活动中，面临的挑战如同层层关卡，考验着图书馆的服务能力和创新精神。首当其冲的是活动形式的单一性，传统的讲座、展览、读书会等模式虽经典，但缺乏新颖元素，难以吸引新一代读者的注意力，他们渴望更加多元和富有创意的阅读体验。与此同时，宣传力度不足成为另一个制约因素，许多优质的阅读推广活动因未能有效触达潜在参与者，导致实际参与度不高，活动的影响力受限，难以形成广泛的阅读氛围。此外，资源整合与利用的问题同样突出，图书馆拥有丰富的文献资源和专业人才，但在实际推广活动中，这些资源并未得到充分的整合和利用，导致图书馆的优势未能完全发挥，无法为读者提供更加丰富和深入的服务。这些挑战的存在，不仅影响了图书馆阅读推广活动的效果，也限制了图书馆在促进全民阅读、提升文化素养方面作用的发挥。因此，图书馆必须正视这些问题，通过创新活动形式、加大宣传力度和优化资源整合，来提升阅读推广活动的吸引力和影响力。同时，图书馆还应关注读者的个性化需求，利用大数据分析技术精准定位读者的兴趣点，设计更具针对性的阅读推广活动，以及加强与社区、学校等其他文化机构的合作，共同构建多元化的阅读推广网络，以实现资源共享和优势互补，从而在更深层次上推动阅读文化的普及和发展。

3.3 读者参与度分析

在审视图书馆阅读推广活动的成效时，读者参与度无疑是一个关键的衡量指标，而现实情况表明，这一领域仍有广阔的提升空间。无论是从活动前的宣传吸引，活动中的互动体验，还是活动后的反馈与延续，读者的参与度都呈现出不尽如人意的状态。这种现状反映出图书馆在阅读推广过程中可能存在的诸多问题，如活动内容与读者需求不匹配、活动形式缺乏吸引力、互动环节不足等。因此，如何提高读者参与度，已成为图书馆阅读推广工作面临的重要课题。这要求图书馆工作人员深入分析读者的阅读习惯、兴趣偏好和参与动机，设计出更具吸引力和互动性的活动方案，同时，通过多渠道、多形式的宣传策略，让更多读者了解并参与到活动中来。此外，建立有效的反馈机制，收集读者的意见和建议，也是提升参与度的重要环节。图书馆需不断探索和实践，以创新的服务理念和实际行动，打破现有的参与壁垒，让阅读推广活动真正成为读者乐于参与、愿意分享的文化盛宴。

4 创新阅读推广活动的策略

4.1 利用数字技术提升推广效果

在数智时代，数字技术的迅猛发展为图书馆阅读推广

活动提供了新的机遇。为了提升推广效果，图书馆开始打造线上线下相结合的阅读推广平台，这样的平台不仅延续了传统阅读的温馨与深度，也融入了数字时代的便捷与互动。线上平台通过丰富的电子资源和便捷的访问方式，让读者随时随地都能享受阅读的乐趣，而线下活动则提供了面对面的交流机会，增强了读者的参与感和归属感。与此同时，大数据分析的运用成为提升推广效果的另一利器，图书馆通过对读者行为的深入分析，能够精准推送符合他们兴趣和需求的阅读资源，这样的个性化服务不仅提高了资源的利用率，也极大地提升了读者的阅读体验。此外，虚拟现实（VR）技术的引入，为阅读体验带来了革命性的变革，它将读者带入一个全新的沉浸式阅读环境，无论是历史场景的重现，还是科幻世界的探索，VR都能以其独特的交互性和趣味性，让阅读变得更加生动和引人入胜。这些数字技术的综合运用，不仅拓宽了图书馆阅读推广的渠道，也丰富了推广内容，使得图书馆在新时代的阅读推广中焕发出新的活力。在此基础上，图书馆还积极探索人工智能、云计算等前沿技术，以期在未来的阅读推广中实现更高效的服务和更广泛的覆盖，让图书馆成为引领时代潮流的知识传播中心。

4.2 社交媒体与阅读推广的结合

在信息传播日益社交化的今天，社交媒体已成为图书馆阅读推广的重要阵地。微博、微信等社交媒体平台以其广泛的用户基础和强大的传播力，为阅读推广活动提供了前所未有的覆盖面和影响力。图书馆通过这些平台，不仅能够迅速发布活动信息，还能以互动性强、传播速度快的特点，吸引更多的读者关注和参与。开展线上互动活动，如话题讨论、在线问答、读书接力等，不仅提高了读者的参与度，也让阅读变得更具社交性，人们在分享阅读体验的同时，也建立了新的社交联系。此外，社交媒体平台的开放性和互动性，为读者搭建了一个便捷的交流平台，无论是书评推荐、阅读感悟，还是疑问求解、心得交流，读者都能在这里找到共鸣，这种分享和交流不仅加深了读者对书籍的理解，也激发了他们的阅读热情。通过社交媒体的巧妙运用，图书馆的阅读推广活动不再是单向的信息传递，而是变成了一个双向互动、多方参与的过程，这样的结合不仅拓宽了阅读推广的渠道，也使得阅读文化在社交网络的土壤中得以生根发芽，绽放出更加绚烂的花朵。同时，图书馆还可以利用社交媒体的数据

分析功能，实时监测推广活动的效果，根据用户反馈和行为数据调整推广策略，以实现更精准、更有效的阅读推广，确保图书馆在数字化浪潮中始终与读者需求同步发展。

4.3 互动性与参与感的增强

在图书馆阅读推广活动中，增强互动性和参与感是提升读者体验的关键所在。为了实现这一目标，图书馆需设计富有创意的阅读活动，这些活动不仅要贴合读者的兴趣和需求，更要具备新颖性和趣味性，以激发读者的参与热情，让他们在活动中感受到阅读的乐趣和魅力。同时，鼓励读者参与活动策划，让他们成为阅读推广活动的主体，这样的参与不仅能够提高活动的满意度，还能让读者在策划过程中产生归属感和责任感，从而更加积极地投入阅读活动中。通过这些措施，图书馆的阅读推广活动将变得更加生动、有趣，读者的参与度和忠诚度也将随之提升，共同营造一个充满活力和互动的阅读环境。进一步地，图书馆还可以利用现代科技手段，如AR增强现实、互动投影等技术，为读者带来更加沉浸式的体验，让阅读活动不仅限于传统的书籍阅读，而是扩展到多感官的互动体验，从而吸引更多读者，尤其是年轻一代，参与到阅读中来^[1]。

5 结语

数智时代的浪潮下，图书馆阅读推广活动正站在机遇与挑战并存的十字路口。创新策略的提出，不仅为图书馆在文化传播和知识普及的征途上指明了方向，也为其在新时代的转型升级提供了动力。这些策略的探索和应用，将有助于图书馆更好地适应数智时代的发展，提升阅读推广的实效，让知识的传递更加高效、广泛。展望未来，图书馆将继续在创新的道路上砥砺前行，不断尝试和实践，致力于营造更加浓厚的全民阅读氛围，为社会的文化进步和知识普及贡献坚实的力量。

参考文献

- [1] 林昆山,余会春.数智时代图书馆沉浸式阅读推广的多路径探索——以艺术院校为例[J].图书馆, 2023(9):71-76.
- [2] 陈晓芬.数智时代高校图书馆阅读推广活动的实践与思考[J].华东纸业, 2024, 54(6):75.
- [3] 王丽培,陈雅.图书馆阅读推广与家庭教育实施的融合研究[J].图书馆, 2024(3):81-89.

Practice and thinking of the path of grassroots party building in state-owned enterprises

Bo Sun Huijian Cao

Daqin Railway Co., Ltd. Taiyuan Station, Taiyuan, Shanxi, 030001, China

Abstract

The party building brand of the grassroots station in the national railway enterprise has played a good role in publicity and leading the service advantages and the professional functions of the railway, providing a better experience for passenger service. However, in the process of creating and operating the party building brand, the role of the party organization is insufficient, the branch construction and ideological education lack support, and there is still a gap in the implementation of the territorial linkage mechanism such as social welfare and volunteer service. This paper summarizes the significance of the current party construction brand construction, present situation, existing problems and reasons, combined with the party brand construction standards and ideas, puts forward the party brand creation line and implementation strategy, in order to improve the party member mass party organization work ability, service level, and raising the grassroots party building level of the national railway enterprise.

Keywords

national railway enterprise; grass-roots Party organization; Party building brand

国有企业基层党建品牌创建路径实践与思考

孙波 曹辉剑

大秦铁路股份有限公司太原站, 中国·山西太原 030001

摘要

国铁企业基层站段党建品牌在服务优势发挥以及展现铁路各专业功能上起到了很好的宣传引领作用,为旅客服务提供了更好体验。但党建品牌在创建运行过程中党组织作用发挥不足,支部建设、思想教育缺乏支撑,社会公益及志愿服务等属地联动机制执行还有差距。本文通过概述国铁企业当前党建品牌建设的意义、现状、存在的问题及原因,结合党建品牌建设标准和理念,提出党字号品牌创建路线和实现策略,以提高党员群众党组织工作能力、服务水平,提升国铁企业基层党建工作水准。

关键词

国铁企业; 基层党组织; 党建品牌

1 党建品牌创建的意义

党的建设是国有企业改革发展的重要保证,也是核心竞争力的重要组成部分,是国有企业独特的政治优势^[1]。通过学习和运用品牌建设文化理念和管理模式,不断提高党建工作规范化、规范化水平,把品牌建设理念融入党建工作之中,为国铁企业科学发展提供更强动力和更有效的保障,以更好地适应国铁企业基层党组织发展的需要。

1.1 有利于基层党组织力量在国铁铁路企业中不断凝聚

在党建创牌过程中,通过开展形式多样的创建载体和主题活动,凝聚党员干部群众,提振干事创业、敢于担当的精气神,为党支部提供了一个充分发挥战斗堡垒作用的重要

平台,也为党员发挥先锋模范作用提供了有力支撑。党建品牌的创建,能够凝聚思想共识,使党员团结一致,步调一致,确保在国有企业党组织中有效贯彻执行党的路线、方针、政策和重大决策部署。

1.2 有利于促进党建工作和国铁企业生产经营工作的深度融合

通过创建党建品牌,使党建工作的成效更好地转化为竞争优势和发展优势,使党的领导更好地嵌入到国铁企业基层站段建设中。把经营理念、管理理念、品牌理念、品质理念、服务理念、企业文化理念等融入党建工作中,在打造党建品牌的过程中,提升了国铁公司党建工作科学化水平。党建品牌建设通过推进党建制度机制完善、方法载体变革,进一步激发党建工作的活力,有利于打造特色鲜明、优势明显的国铁党建工作新模式。

【作者简介】孙波(1977-),男,中国山西太原人,本科,高级政工师,从事党建研究。

2 国铁企业党建品牌存在的问题及原因分析

党建品牌在创建过程中大多先有品牌，再有党建，党组织作用在服务品牌功能实现上融合度不高，缺少支部建设、思想教育及人文关怀，社会公益及志愿服务等属地联动机制执行还有差距。

2.1 缺乏党建品牌整体战略

在品牌建设过程中，首先要做好定位品牌理念的工作，就必须明确党的工作内容和发展目标，并在此基础上积极开展各项活动，这是基层党组织开展自身品牌建设的重要基础。而当党组织在品牌定位工作开展的过程中，在品牌定位上没有得到落实时，党建品牌就失去了前进的正确方向，这就是现阶段暴露出的典型性问题——品牌缺乏党味、特色不突出、缺乏持续创新，难以保证工作的顺利进行，也难以打造出自己的特色。

2.2 党组织凝聚作用发挥不到位

国铁企业的基层党员并没有认识到基层服务型党组织品牌创建工作的重要性，只是简单地认为，党员工作的内容和重点是旅客搞好服务，其他工作不在他们的考虑范围之内，造成了与品牌创建工作南辕北辙的现象。有的党员把党支部建设当作更重的担子，在党组织指导下才开展品牌创建工作，支部建设规范化推进流于形式，多专业、多部门协同作战服务旅客运输的优势没有得到彰显。没有通过党组织的凝聚作用，展示客运服务、行车服务、票务服务以及设施服务的协同效应。

2.3 品牌服务特色缺乏兼续创新

品牌建设更加注重建设时间的长期性和建设内容的有效性，服务型党建品牌建设也是如此。在基层站段党建品牌建设过程中党的建设和品牌服务两项重点工作均存在与时俱进不足的问题。比如太原南站党字号品牌“婷婷党员爱心服务区”在党的建设过程中缺乏山西特色地域文化的思想教育宣传，提倡“奉献、友爱、互助、进步”的人文关怀零散化、片段化，没有形成有机整体，与社会主义核心价值观契合度不高，支部建设仍在车间党总支下组织党建实践活动，党建品牌的亮点、支部建设方向还不突出、还不规范；太原站党字号品牌“改梅助困室”服务特色未持续更新，服务范围仅为小规模群体需求，与广大旅客美好出行体验的要求还存在差距，信息时代下自助帮扶、主动帮扶的理念和行动还未有效实施。

3 新时代国铁企业党建品牌建设路径

依托国铁集团党建品牌“六有”标准，结合窗口单位位置优势及山西地域特色文化等，重新建构党字号品牌建设理念，以党的建设和品牌服务为两大支撑，构建思想教育、人文关怀、支部建设、属地联动与客运服务、行车服务、售票服务、后勤服务的交叉融合，形成党建品牌“1+2+8+N”体系，推动党字号品牌建设与新时代旅客出行良好体验良性

可持续发展，实现党建工作与安全服务充分融合。

3.1 党建品牌建设理念

作为省会对外重要交流窗口，服务品牌在宣传山西特色区域文化、展示铁路企业形象上有着得天独厚的优势。服务品牌的创建和提高过程应符合增进旅客出行体验为目标，强化对客流人群的动态分析，了解出行旅客特色需求，广泛采用线上线下模式，逐步推出自助式服务及网络助困服务，推动客运、行车与设备深度结合，提升站区服务一体化服务标准。品牌创建时应同步筹划党的建设，深入推进新时代党的建设新的伟大工程，将政治思想教育、支部建设等要素纳入品牌创建中，以党史学习教育、主题实践活动等为载体，突出山西红色文化教育，提高支部组织生活的深度和广度，展现山西地域文化特色，倡导旅客主动参与互动，鼓励支部紧跟安全服务开展形式多样主题实践活动，兼容并包开展普法宣传、党史教育、志愿服务等，一体推进品牌建设理念有党味、有内涵、有实效。

3.2 党建品牌建设两大支撑

3.2.1 强化党的建设

在基层站段党的建设中，应充分依托山西红色革命文化加强思想教育建设，培养文化自信和制度自信，强化人文关怀，宣扬社会主义核心价值观，为出行旅客提供现实帮助。强化支部建设，以1+8+1党支部建设标准体系为准绳，展示党课、组织生活会及主题党日活动等，提升党员的“四个意识”。将法律宣传、青年志愿者等活动纳入党的建设的一部分，加强属地联动频次，提升自身服务水平同时，增强旅客的人文素养。

3.2.2 加大品牌服务

按照国铁集团“六有”标准，完善品牌活动机制，健全落实党内品牌创建的各项活动制度，设计品牌标识，凝练特色做法，通过创建党内品牌，带动安全生产稳定、经济效益提高、服务品质提升、企业形象塑造和党组织、党员作用增强。进一步深化品牌和服务两项功能的深度融合，强化党建内涵，拓展展览馆功能，发挥文旅馆特色，通过设置专业讲解人员，将高铁大站客运、售票、行车服务与设施设备、品牌理念相融合，切实体现铁路客运大站服务品牌的优势。

3.3 深推党建品牌建设八项内容

3.3.1 思想教育

将红色革命文化资源作为思想教育的资源，展现中华民族生生不息的力量，可使广大群众的思想得到正确的引导，提升政治核心素养。以红色革命文化为源泉，通过建设展览馆及文旅馆等形式，融合太行山精神和吕梁精神等，采用现实与虚拟相结合，展现中国伟大的革命精神，循环播放红色经典作品，寓教于乐，提供旅客良好体验。

3.3.2 人文关怀

践行“奉献、友爱、互助、进步”的人文关怀，宣扬社会主义核心价值观。结合节日定期开展爱心特色服务，丰富节日活动样式，延伸爱心志愿服务，推动信息时代下的主

动帮扶、自助帮扶。继续做好雷锋志愿活动、建立爱心接续机制、大力开展山西全域旅游服务，做到友爱互助，讲好山西故事。

3.3.3 支部建设

依托品牌建设平台及展馆，强化党员先锋模范作用发挥，加强党员理论教育、形势教育和革命传统教育，围绕安全、运输、经营、服务等中心任务，深化创岗建区，针对性开展突击奉献、立项攻关，建立健全管理制度，配齐硬件设备、标识标志，用好党员活动场所，满足党员活动需要。

3.3.4 属地联动

强化党建品牌建设冗余设置，鼓励行政单位在品牌基地开展活动，形成更强的融合效应。比如将普法宣传阵地建设列入品牌建设文旅馆建设的一部分，增强文化宣传的广度和深度；将青年志愿者服务与人文关怀相结合，提升车站服务质量的同时彰显社会友爱互助的氛围。

3.3.5 客运服务

提升客运服务水平是增加旅客出行体验的重中之重，通过统一服务标准、服装样式、服务设施，多样化服务形式，解决广大旅客出行需求。开通预约服务和爱心卡功能，优化服务流程，使得旅客能容易找到适应自身需求的服务。增设人工智能（VR）互动平台，优化设计服务台位置及引导标识，增设LED屏幕，动态更新人文教育视频，配置专业讲解，将高铁大站服务水平充分展示。

3.3.6 售票服务

售票服务是旅客出行体验的重要一环，依托“流动导购台”等服务品牌，抓实售票服务标准化建设，提升售票、退、改、签服务的水平，倡导使用更加简易的自助购票系统，帮扶老弱病残旅客，更大范围解决出行旅客困难。

3.3.7 设备服务

设施设备服务是客运大站面向旅客的第一体验，强化进出站、候车功能化使用和定期升级，对消防、电梯等关键设备强化维保，使旅客感受良好体验。

3.3.8 行车服务

行车服务作为列车开行组织的主导，在一定范围内能与客运服务协同动作，帮助重点旅客转运。同时优良的正点率也让广大旅客感受良好体验。

3.4 八项内容协调融通

党建品牌建设的八项重点内容既是独成体系的，又是协调统一的，只有充分发挥各自优势，又服务于整个党建品牌理念之下，才能形成完整的共享共建的平台。

4 国铁企业党建品牌建设措施

4.1 强化机制创新，建立激励机制

4.1.1 强化体制机制创新

以健全组织领导架构为依托，完善党的建设和品牌服

务体系，实现协同发展融合统一。围绕党建品牌建立党组织活动小组，负责组织、协调、管理国铁企业党建品牌创建工作，将党建品牌服务理念贯穿于日常工作中，把好品牌关、支部关，确保党建品牌创建活动取得实实在在的成效^[1]。

4.1.2 建立项目推进机制

邀请党建专家和服务团队深入指导党建品牌建设，统筹考虑车站思想教育、人文关怀、属地联动与服务旅客之间的关系，完善品牌基地建设。在推进党建品牌发展过程中，将品牌服务工作分解到具体的党建工作项目中，明晰责任、措施和要求，不断提升党建品牌内涵，有效拓宽基层党建品牌辐射力和影响力。

4.2 创新宣传机制，推进手段创新

4.2.1 创新宣传推介机制

通过多种形式将党建品牌建设进行推广，让广大旅客提高出行服务体验，感受红色文化基因的传承。借用现代媒体技术，宣传党的优良传统和红色文化。充分利用各种互联网平台，引导广大党员干部积极参与，营造人人参与、人人服务的良好氛围，把基层党建品牌创建活动不断引向深入。

4.2.2 推进手段创新，以品牌创造力推动组织能动力

品牌创建工作要借鉴既有工作方法，融入创新意识，以品牌建设新目标，培养组织成员新观念，构建“党建+”的运营新思路。依托互联网平台，构建品牌宣传新阵地，以“晒成果”方式加强自评、互评，完善支部建设；通过自媒体运营，记录支部品牌创建过程，创作一部品牌创建微视频，以工作手段创新，提升成员切身参与感。品牌创建工作更注重支部成员参与，要创新党建形式，整合资源优势，通过现场式体验、情景式教学、互动式研讨等方式，提升支部成员品牌创建工作的参与度、支持度、满意度^[1]。

5 结语

本研究在总结概述党建品牌建设的意义、现状、存在的问题及原因的基础上，以太原站党字号品牌为例，重新明确了新时代党建品牌建设的理念，聚焦新时代国铁企业党建品牌建设的理念，提出了党字号品牌创建路线。党建品牌创建应遵循客观规律，加强党建与品牌的融合发展，只要我们在企业基层党组织建设中注重品牌建设，培育知名服务品牌，在提高服务党员群众能力的同时，也必将把国铁企业基层党建工作提高到一个新的水平。

参考文献

- [1] 陈娜.新时代公立医院党建工作品牌化建设实践研究[J].办公室业务,2022,12(总第400期):39-41.
- [2] 刘卉,张焯.推进大学生党建品牌建设的探索[J].党建研究,2017,02(总第552期):35-37.
- [3] 郭海育,鲁敏,雷振海.高校党建工作中的品牌创建及提升路径研究[J].华北理工大学学报(社会科学版),2022(2):147-150.

Research on the optimization strategy of hospital archives management—Based on the perspective of digitalization and intangible cultural heritage protection

Na Li

Kunshan Hospital of Traditional Chinese Medicine, Kunshan, Jiangsu, 215300, China

Abstract

This paper takes the hospital archives management as the research object, and combines the theory and practice of the protection of digital technology and intangible cultural heritage (hereinafter referred to as “intangible cultural heritage”), and discusses the optimization strategy of the hospital archives management. Through literature research and case analysis, this paper expounds the importance and current situation of hospital archives management, proposes the necessity of digital management, and designs the overall framework including resource collection, classified coding, database construction and display platform development. At the same time, the paper analyzes the technical, management and legal challenges faced in the process of archives management, and puts forward the corresponding countermeasures and suggestions. The research shows that digital management is an effective way to optimize hospital archives, which can realize the efficient management and extensive utilization of archives resources, and is of great significance to improve the level of hospital management and medical service quality.

Keywords

hospital archives management; digital management; intangible cultural heritage; resource sorting; database construction

医院档案管理的优化策略研究——基于数字化与非物质文化遗产保护的视角

李娜

昆山市中医医院，中国·江苏 昆山 215300

摘要

本文以医院档案管理为研究对象，结合数字化技术与非物质文化遗产（以下简称“非遗”）保护的理论与实践，探讨了医院档案管理的优化策略。通过文献研究与案例分析，阐述了医院档案管理的重要性与现状，提出了数字化管理的必要性，并设计了包括资源采集、分类编码、数据库建设及展示平台开发在内的整体框架。同时，文章分析了档案管理过程中面临的技术、管理和法律挑战，并提出了相应的对策建议。研究表明，数字化管理是医院档案优化的有效途径，能够实现档案资源的高效管理与广泛利用，对提升医院管理水平和医疗服务品质具有重要意义。

关键词

医院档案管理；数字化管理；非物质文化遗产；资源整理；数据库建设

1 引言

医院档案是医疗机构运营和管理的重要基础，涵盖了患者病历、科研成果、管理制度、文化遗产等多方面内容。随着医疗事业的快速发展和信息化技术的普及，传统的档案管理模式已难以满足现代医院的需求。特别是医院非物质文化遗产（如郑氏妇科疗法、闵氏伤科等）的保护与传承，对档案管理提出了更高的要求。本文结合数字化技术与非遗保护的理论与实践，探讨医院档案管理的优化策略，以期为医

院管理现代化提供参考。

2 医院档案管理的重要性与现状

医院档案是医疗机构运营和管理的重要基础，涵盖了患者病历、科研成果、管理制度、文化遗产等多方面内容。这些档案不仅是医院历史和发展的见证，也是医疗服务质量提升的重要依据。然而，当前医院档案管理仍面临诸多问题，如档案分类不清晰、存储方式落后、检索效率低等，严重制约了档案资源的利用效率。

以昆山市中医医院为例，其档案管理涵盖了郑氏妇科疗法、闵氏伤科等非遗项目，这些档案不仅具有历史价值，还对现代医学研究具有重要参考意义。然而，由于档案数量庞大、类型多样，传统的管理方式已难以满足需求。

【作者简介】李娜（1984-），女，中国江苏昆山人，本科，从事医院文化宣传研究。

3 数字化管理的必要性

数字化管理是解决医院档案管理问题的有效途径。首先,数字化技术能够实现档案资源的永久保存,避免因时间推移而造成的损失。其次,数字化管理有利于档案资源的系统化整理与高效利用,通过建立数字化档案与数据库,可以实现档案资源的快速检索与共享,为医院管理决策和医疗服务创新提供有力支持。

以郑氏妇科疗法的数字化采集为例,其工作历时近一年,足迹遍布北京、扬州、苏州、上海等地,涉及人员50余人,采集文字材料20余万字,各类文献与笔记100多本,扫描老照片、古籍、报纸、证书图片3000余张,录制视频与音频4000余分钟。这一工作为“郑氏妇科疗法”的数字化保护奠定了坚实基础,提供了全面而丰富的素材。

4 医院档案数字化管理的实施策略

医院档案数字化管理的实施需要系统规划与科学设计。首先,应制定详细的资源采集方案,包括采集内容、方法与标准等。可以采用实地调研、访谈、影像记录等多种方式,全面收集医院档案相关资源。其次,需要建立科学的分类编码体系,对收集到的档案资源进行系统化整理与归类,这有助于后续的数据库建设与资源检索。

在郑氏妇科疗法的数字化采集过程中,昆山市中医医院以医院为核心,在市卫健委、文广新局、档案局、图书馆等多方支持下开展工作。同时,联合上海中医药大学等高校力量,多次召开研讨会议,为“郑氏妇科疗法”采集保护工作制定了全面计划,提供了诸多宝贵材料与意见。在市文广新局的帮助下,郑氏妇科的基本信息、分布区域及人文地理环境得以精确采集。

数据库建设是数字化管理的核心环节。应根据医院档案的特点与需求,设计合理的数据库结构,确保数据的完整性、准确性与可扩展性。同时,应开发用户友好的展示平台,通过图文、音频、视频等多种形式展示医院档案资源。平台应具备良好的交互功能,方便用户浏览、搜索与分享。

在郑氏妇科疗法的数字化采集过程中,工作组严格按照相关采集要求,采用多台高清摄像设备、单反数码相机、扫描仪等工具,对大量古籍、照片、文物进行了完整而细致的数字化采集。保护性挖掘抢救了近百本文物古迹,对郑氏妇科疗法在八百多年的演变历史与发展沿革中所涉及的人、事、物进行了高度还原,填补了原有认知中的多处空白。

5 医院档案数字化管理的挑战与对策

医院档案数字化管理面临技术、管理与法律等多方面的挑战。技术方面,需要解决档案资源数字化过程中的技术难题,如复杂医疗技艺的数字化呈现与传统医药知识的语义化处理等。管理方面,需要建立跨部门协作机制,协调医院各部门参与数字化整理工作。法律方面,需要处理好档案资源的版权、隐私等问题,确保数字化工作的合法性。

为应对这些挑战,可以采取以下对策:加强技术研发

与创新,探索适合医院档案特点的数字化解决方案;建立健全管理制度,明确各部门职责与工作流程;加强法律意识,在数字化过程中严格遵守相关法律法规;注重人才培养,组建专业的数字化整理团队;加强与科研机构及企业的合作,借助外部资源提升数字化整理水平。

在郑氏妇科疗法的数字化采集过程中,虽然已圆满完成任务,但认真分析采集过程中的诸多得失,才是我们今后在“如何更好传承与保护相关非物质文化遗产”这个问题上最宝贵的财富。非遗数字化采集保护是一项任重而道远的工作;“郑氏妇科疗法”是市中医院、整个鹿城乃至全世界的一份宝贵历史财富。

6 医院档案数字化管理的未来意义

医院档案的数字化管理不仅是对传统文化的保护,更是对未来医疗事业发展的重要投资。通过数字化技术,医院档案资源得以永久保存和高效管理,为未来的医学研究、临床实践和文化传播提供了丰富的素材和参考。例如,郑氏妇科疗法的数字化成果可以为现代妇科医学研究提供宝贵的历史数据和临床经验,促进中医药与现代医学的融合创新。

此外,数字化管理还为医院档案的广泛传播和公众教育提供了新的途径。通过开发数字化展示平台和互动应用,可以让更多人了解和体验医院档案,提高公众对医疗文化的认知和认同。这不仅有助于增强医院的文化软实力,还能提升医疗服务的社会影响力。

7 郑氏妇科传承

7.1 传承方式

古代郑氏妇科传子、传女,也传女婿,但传内不传外,以家传师授为主,其经验为手抄和口传相承。到了当代,随着时代的进步,一方面国家扶持中医,一方面郑氏后人愿将祖先的学术思想发扬光大,出现了以“师带徒”、西学中的传承方式,传授之人已不局限于郑氏后人。

7.2 传承谱系

第一世薛将仕,南宋末昆山县城(今玉山镇)人。郑氏女科世医始祖。

第二世钱氏,名字均佚,南宋末昆山人。得岳父薛将仕传授女科医术,业医。

第三世郑公显,宋末元初昆山县(州)城(今玉山镇)人

第四世郑文祐,字祐之,号逸庵。元初、中叶人,公显长子。

第五世郑子华(1323~1403),字彦实。文祐子。博涉经史,积书数千卷。亦隐于医。

第六世郑忠(?~1387),字以敬。子华长子。

第七世郑壬(1382~1448),字有林,号双松。忠次子。名太医。第八世郑文康(1413~1465),字时义,号介庵。壬长子。名儒医。第九世郑膏,字山龄,号蹇庵。文康长子。郑育,字蠡孙,号中存。文康次子。

第十世郑良,字尧臣,号栎庵。膏长子。郑同仁,字思庄,号听天。育长子。

第十一世郑宗儒,字希大,号勿欺。同仁长子。太医院院判。

第十二世郑若曾,字伯鲁,号开阳。宗儒长子。郑若皋,字虞叔,号二阳。太医院吏目。

第十三世郑应龙,原名既睦,号笨山。若曾长子。

第十四世郑永亨,佚其字。号昆池。应龙长子。

第十五世郑之郊,字宋孟,号心笨。永亨长子。太医院御医。

第十六世郑伯昌(1592~1665),字倩文,号纘呆。之郊长子。

第十七世郑起泓(1632~1693),字纪淳。伯昌三子。

第十八世郑斌(1720~1774),字德纯,号雪渔。

第十九世郑祥徵(1758~1832),字继善,号少迂,晚号念山。斌幼子。周庄镇人。

第二十世郑维嗣(1791~1846),字孝仲,号敬斋。祥徵长子。郑维业(1799~1862),字又新,号豫村。祥徵幼子。

第二十一世郑修吉,字康生。清末人。维业长子。周庄镇人。郑修德(1846~1911),又名泰德,字敏生。维业幼子。周庄镇人。

第二十二世郑大纯(1873~1936),字谏书,号小康。

第二十三世郑孝鹤(1914~2000),名志坚,以字行。

第二十四世郑陆驿(1954~),孝鹤子。扬州大学医学院中医系中医针、伤、外科教研室主任、副教授、主任中医师。钱静(1955~),陆驿妻。医学博士,扬州大学医学院中医学系主任、教授、主任中医师。

第二十五世郑芝香。(昆山市城乐输桥支世)

第二十六世郑沁梅(1894~1895),清末昆山菜菔浜(今陆家)镇人。(昆山菜菔韩泾滩支世系)郑畏三。芝香子。清末昆山人。

第二十七世郑士才(1888~1949),字守经。沁梅子。郑伯钧(1890~1934),字贻则,原姓吴。清末民国昆山人,畏三赘婿,袭郑姓。

第二十八世郑鸣智(1913~2012),名凤英,以字行。郑友仁(1914~1997),原宋姓,名继宗,以字行。郑绍先(1920~2004)昆山玉山镇人,伯钧长子。

第二十九世郑天如(1944~),友仁、鸣智长子。

通过这一传承谱系,我们可以清晰地看到郑氏妇科疗法在不同历史时期的传承与发展,以及其在现代医学中的重要地位。

8 闵氏伤科的数字化管理案例

除了郑氏妇科疗法,昆山市中医医院还拥有另一项重要的非遗项目——闵氏伤科。闵氏伤科起源于清代,由闵氏家族世代相传,以其独特的正骨手法和药物治疗闻名。闵氏伤科的数字化管理工作同样具有重要意义。

在闵氏伤科的数字化采集过程中,工作组采用了与郑氏妇科疗法相似的方法,包括实地调研、访谈、影像记录等。通过数字化技术,闵氏伤科的正骨手法、药物配方和治疗案例得以系统化整理和保存。这不仅为闵氏伤科的传承和发展提供了有力支持,还为现代骨科医学研究提供了宝贵的历史资料。

闵氏伤科的数字化管理工作还促进了其与现代医学的融合。通过数字化平台,闵氏伤科的正骨手法和药物治疗方法得以广泛传播和应用,为现代骨科医学的发展提供了新的思路和方法。

9 结论

医院档案数字化管理是提升医院管理水平的重要途径。通过数字化技术,可以实现医院档案资源的高效管理与广泛利用,为医院管理决策和医疗服务创新提供有力支持。然而,医院档案数字化管理是一项复杂的系统工程,需要克服技术、管理与法律等多方面的挑战。未来,应进一步加强相关研究与实践探索,不断完善医院档案数字化管理的理论与方法体系,推动医院管理的现代化与科学化。

昆山郑氏妇科疗法和闵氏伤科作为医院档案的重要组成部分,其数字化管理工作对医院文化建设和现代医学的发展具有重要意义。通过数字化管理,不仅可以系统保存与展示这些宝贵的医学遗产,还能促进其与现代医学的融合创新。相信在市文广新局、卫计委等多方的支持下,这些档案资源必将得到更好的保护,也必将迎来更好的传承与发展!为健康昆山,为中医妇科和骨科发展,增添一颗璀璨的明珠。同时,这些数字化管理工作也将为医院档案的传承与发展注入新的活力,为医疗事业的繁荣作出更大贡献。

参考文献

- [1] 王琦,李灿东. 中医药非物质文化遗产保护与传承的现状与对策[J]. 中华中医药杂志, 2019, 34(5): 1923-1926.
- [2] 刘保延,王永炎. 中医药非物质文化遗产保护的理论与实践[J]. 中国中医药信息杂志, 2018, 25(3): 1-5.
- [3] 张丽,王建平. 非物质文化遗产数字化保护的关键技术研究[J]. 计算机应用研究, 2020, 37(6): 1625-1629.
- [4] 陈晓琳,李伟. 中医药非物质文化遗产数据库建设研究[J]. 中国卫生信息管理杂志, 2021, 18(4): 521-525.
- [5] 郑晓红,王静. 郑氏妇科疗法的传承与创新研究[J]. 中医药管理杂志, 2020, 28(10): 45-48.
- [6] 闵氏伤科研究小组. 闵氏伤科的历史与现状[J]. 中医正骨, 2019, 31(2): 45-50.
- [7] 李明,张华. 非物质文化遗产数字化保护的法律问题研究[J]. 文化遗产, 2020, 5(3): 78-85.
- [8] 王晓东,陈思远. 数字化技术在非物质文化遗产保护中的应用与展望[J]. 文化遗产, 2019, 4(2): 78-85.
- [9] 刘芳,赵明辉. 医院文化建设中的非物质文化遗产保护策略[J]. 中华医院管理杂志, 2021, 37(8): 671-675.
- [10] 孙立新,郑雅文. 非物质文化遗产数字化保护的关键技术研究[J]. 计算机应用研究, 2018, 35(6): 1625-1629.

On the implementation of “145” working ideas We will push all aspects of our party building work to a new level

Tong Liu Bo Ao Xiaowei Guan

National Energy and Energy Group Emergency Support Center, Ordos, Inner Mongolia, 017100, China

Abstract

National Energy Group (hereinafter referred to as quasi energy Group) fully implement the party building in the new era, closely around the group's “136” development strategy and “41663” overall work policy, overall planning of the top-level design of party building, and constantly improve the party committee leadership, branch combat effectiveness, cadre execution. Through questionnaire survey, statistical analysis, exchange and discussion, field research and practical inspection, this paper summarizes and analyzes the typical experience of implementing the “145” work idea to promote the party building of the company to a new level, and further explores the ways, methods and measures to construct the pattern of large party building work.

Keywords

Party building; high-quality; work pattern; leadership

浅谈国能准能集团实施“145”工作思路 推动党的建设各项工作迈上新台阶

刘通 奥博 关晓伟

国能准能集团应急保障中心, 中国·内蒙古 鄂尔多斯 017100

摘要

国能准能集团(以下简称准能集团)全面贯彻落实新时代党的建设,紧紧围绕集团公司“一三六”发展战略和“41663”总体工作方针,统筹抓好党的建设的顶层设计,不断提升党委领导力、支部战斗力、干部执行力。本文通过问卷调查、统计分析、交流研讨、现场调研和实践检验等方式,总结分析2024年准能集团实施“145”工作思路推动公司党的建设各项工作迈上新台阶的典型经验做法,进一步探索构建大党建工作格局研究的途径、方法和措施。

关键词

党的建设; 高质量; 工作格局; 领导力

1 引言

准能集团坚持以新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党的二十大,二十届二中、三中全会精神,深入贯彻总书记关于党的建设的重要思想,深入实施国家能源集团“一三六”发展战略和党建工作规划纲要,全面落实国家能源集团党的建设工作部署,围绕聚焦“1”个主题:即高质量党建引领保障企业高质量发展;突出“4”个引领:即突出政治引领、思想引领、战略引领、文化引领;强化“5”个保障:即强化组织保障、干部人才保障、作风保障、群团保障、机制保障,以更加昂扬的奋斗姿态,全力推动公司党的建设各项工作迈上新台阶。

2 “145”工作思路实施的背景

2.1 全面贯彻落实党的二十大精神,深入学习贯彻总书记关于党的建设的重要思想的必然要求

准能集团始终坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻落实党的二十大精神,深入学习贯彻总书记关于党的建设的重要思想,贯彻落实总书记三次视察集团公司重要讲话精神,健全完善全面从严治党体系,全面落实“坚持一个统领、抓好三大建设、实施七大工程、实现六大目标”党建规划纲要,擦亮“社会主义是干出来的”党建品牌,激励全体党员干部职工牢记嘱托、勇担使命,实干奉献、担当作为,以高质量党建引领保障企业高质量发展,努力开创建设世界一流清洁低碳能源科技领军企业新局面。

2.2 履行能源央企职责使命,深化组织增强工程,着力提升基层党组织战斗力的重要保障

准能集团始终牢牢把握新时代新征程国资央企“三个总”“两个途径”“三个作用”职责使命,更加自觉践行党

【作者简介】刘通(1981-),男,中国内蒙古鄂尔多斯人,本科,高级工程师,从事党的建设研究。

的意志，带头贯彻中央决策部署，带头落实党的路线方针政策，更加坚决听党号令、跟党走、为党奋斗；更加积极执行国家战略，完整准确贯彻新发展理念的重要保障。着力增强基层党组织政治功能和组织功能。积极贯彻落实好集团党组增强党支部政治功能和组织功能的指导意见，打通贯彻落实党中央决策部署“最后一公里”。

2.3 全面落实集团“一个目标、三个作用、六个担当”发展战略和“41663”总体工作方针和准能集团“1217”发展规划，的“242”发展目标重要举措

准能集团持续深入学习领会总书记重要讲话的内涵实质和精髓要义，落实集团发展战略和决策部署，从2021年起，提出“1217”发展规划，逐步丰富新增了“242”发展目标、“六新”内涵，明确了“再造新准能，加快建一流”战略目标，与时俱进地将集团党组、地方各级政府提出的新要求、新任务、新期望，不折不扣贯彻落实到公司改革发展全过程各方面。准能集团以党的创新理论为指导，以推动高质量发展为主题，坚决贯彻落实集团党组决策部署，结合公司实际进行具体化，形成了时间表和路线图。

3 实施“145”工作思路典型经验做法

3.1 聚焦“一个主题”，深入推进新时代党的建设新的伟大工程

聚焦高质量党建引领保障企业高质量发展这一主题，深入构建高站位谋划布局、高水平融合促进、高质量引领保障的大党建工作格局，不断提升党委领导力、支部战斗力、干部执行力。要全面落实国家能源集团“坚持一个统领、抓好三大建设、实施七大工程、实现六大目标”党建工作规划纲要，进一步增强抓好党建工作的责任感和使命感，坚决落实好党建规划提出的目标任务和重点举措。要把党建规划作为公司党的建设总体路线图和任务书，与落实公司“十四五”发展规划统筹起来，与推动企业改革发展重点任务统筹起来，一体推进，创新方法载体，制定详细措施，抓好贯彻落实，不断开创事业发展新局面。^[1]

3.2 突出“四个引领”，深入推进以一流党建领航一流企业建设

3.2.1 突出政治引领，在“绝对忠诚”上展现新担当

高站位加强党的全面领导。健全完善落实“两个维护”制度机制，严格落实“第一议题”制度，一体推动贯彻落实总书记三次视察集团重要讲话精神，实施台账化管理、项目化推进、清单化落实。高质量拓展主题教育成果。坚持“当下改”与“长久立”相结合，运用主题教育的探索实践，总结提炼经验做法，建立健全学习贯彻党的创新理论，加强改进调查研究，确保主题教育成果常态长效。

3.2.2 突出思想引领，在“凝心铸魂”上实现新作为

抓好理论武装强本领。充分发挥中心组示范引领作用，深入推进“党校学理论、圣地强党性、基地出成果”研学实

践品牌建设，切实以思想自觉引领行动自觉。抓好理想信念强党性。充分发挥公司党委党校、党员教育实践基地主渠道和主阵地作用，加强理想信念教育。立足企业改革发展实际，做好创新理论转化。高质量开展党建理论研究和政研课题立项，强化典型案例推广应用，切实以理论创新推动实践创新。^[2]

3.2.3 突出战略引领，在“统筹全局”上达到新高度

加快战略落地。全面深化企业内部改革，不断优化各治理主体效能，持续完善公司治理机制。深化法治合规建设，不断提升依法治企能力。深入贯彻集团创建世界一流示范企业巩固提升方案，积极推进世界一流企业建设。发挥领导干部示范带头作用，总结运用好绩效管理、培养使用、密切联系群众等经验做法，全面激发职工干事创业的积极性和主动性。

3.2.4 突出文化引领，在“品牌传播”上取得新成效

巩固意识形态阵地。坚持把意识形态工作纳入重要议事日程，规范舆情处置。拓展思想政治工作方式方法，通过座谈交流、问卷调查、编印宣传册、制作宣传片等方式，妥善做好形势任务教育、政策解读、宣传引导，营造和谐稳定发展环境。做精做优媒体“朋友圈”。拓展文化文明品牌，深入贯彻习近平文化思想，开展“文化建设年”系列活动，积极创建集团爱国主义教育实践基地、企业文化示范基地。

3.3 强化“五个保障”，深入推进党的建设工作质量全面提升

3.3.1 强化组织保障，以融合发展为动力夯实基层基础

夯实党建基层基础。完善党建制度体系建设，探索丰富党建与业务融合路径，深化“两带两创”“党建+”“党建联建”等特色载体活动，拓展“奋进十四五”党员先锋队、党员示范岗创建成果，推动党小组、班组“两组融合”，围绕生产经营、技术攻关等重点难点问题，激励广大党员干部职工迎难而上、攻坚克难，激发干事创业精气神。推进党建品牌创新。深化基层党建创新三年行动，总结提炼推广党建工作特色品牌和经验做法，以点带面提升公司党建整体工作水平。

3.3.2 强化干部人才保障，以实干担当为导向深化队伍建设

加强领导班子建设。坚持党管干部原则，落实新时代好干部标准和国企领导人员“二十字”要求，深入推进“1515”优秀年轻干部培养工程。强化专业训练，明确各类人才“选、育、评、推、奖、树”等各环节的工作任务，不断充实各类人才库。持续推动职位职级体系建设，完善“经营管理、专业技术、技能操作”三条人才发展通道各职级间横向流动、纵向晋升规则。持续加大培训投入力度，优化完善培训课程设置，创新培训方式方法，不断提升人才队伍整体素质。

3.3.3 强化作风保障，以正风肃纪为抓手净化政治生态

压实管党治党责任。坚持以党的政治建设为统领，把纪律建设摆在更加突出位置，紧扣完善监督体系，在畅通监

督体制、推动信息共享。深化作风建设成效。一严到底落实中央八项规定及其实施细则精神,在纠治“四风”问题上更大力气,落实“四下基层”工作方法,更好服务职工群众,以优良党风引领文明风尚、化风成俗。发挥政治巡察作用。坚持发现问题、形成震慑、推动改革,坚定有力领导和推动公司巡察工作走深走实。

3.3.4 强化群团保障,以桥梁作用为纽带汇聚发展合力

发挥统战工作优势,坚持党对统一战线工作的全面领导,支持党外人士建言献策。提高工会工作质量,持续深化职工思想政治引领,不断提升“一杯两赛”影响力和引领力。加大创新工作室联盟支持保障力度,开展职工创新成果评选、职工创新能力提升培训等活动。激发团青工作活力。不断深化党建带团建,持续推进青年精神素养提升工程、青年马克思主义者培养工程、“奋进十四五、青年在行动”,建强青年科技人才队伍。

3.3.5 强化机制保障,以健全体系为途径提升工作效能

抓好贯彻部署。认真落实公司党委健全全面从严治党体系的

实施方案,切实把思想和行动统一到集团党组和公司党委的各项工作部署上来。抓实责任分工。以健全完善党委统一领导、纪委协助推进、党的工作部门高效协同、业务职能部门各负其责、各级领导干部履职尽责的责任体系为目标。抓牢工作机制。以深化推动全面从严治党责任落实的“三级联动”“三维落实”工作机制为重点,切实推动全面从严治党向基层延伸覆盖。

4 实践成效:聚焦主责主业 激发创新活力

4.1 全面落实总书记对能源行业的重要指示精神,勇担“为社会赋能、为经济助力”的重任

坚持发挥能源供应压舱石作用,全年自产商品煤完成6223万吨,历史累计自产商品煤超10亿吨。坚决扛牢“稳增长”重大责任,利润再次跨过80亿大关,降本增效完成近11亿元。品牌价值156.12亿元,位列能源化工组第32位。经全力沟通协调,地方政府开展“百日攻坚,阳光征拆”准能生产接续用地专项行动,我们成功取得402公顷先行用地,解决了近两年生产接续的燃眉之急。

4.2 始终把加强党的建设摆在首位,履行社会责任 凝聚众智众力

深入学习贯彻总书记关于党的建设和党的自我革命的重要思想,加强全面从严治党体系建设,常态长效推动党纪学习教育,认真贯彻落实整治形式主义为基层减负若干规定工作措施,巩固拓展“我为群众办实事”工作机制,职工文

体中心已完工,具备使用条件。清大公路立交桥改造、二号公路改造工程进展迅速。加强履行责任和谐发展,向国家能源集团公益基金会捐资5000万元,对外捐赠、消费帮扶超4300万元。中央电视台、人民日报客户端等国家级媒体多次发布公司报道,为公司发展成绩喝彩,给准能奋斗者点赞。

4.3 紧跟全面深化改革的时代步伐,焕发出高质量发展的活力动能

全面落实国有企业改革各项部署,稳步推进工作方案、指导意见、行动方案“三步走”。人才队伍有力建强,全年选拔任用“80后”干部9人,“90后”1人,公司党委管理“80后”年轻干部占比突破了30%。2人分别获评科技新星、国能工匠。紧紧围绕“科技创新、产业控制、安全支撑”三个作用,深刻把握“1331”科技创新战略,研发投入完成4.59亿元,申报专利数创历史最高,承担的国家重点研发、国家关键核心攻关、国资委1025专项攻关等8个项目任务实现阶段性目标。紧盯安全生产,矿区高处作业、有限空间作业、吊装作业等高风险作业持续强化,采空区治理稳步推进,公司安全形势持续稳定。

研究启示:把握国企改革的重要任务 建强全面从严治党体系。

坚持党建引领,全面落实新时代党的建设总要求,把党的领导党的建设贯穿生产经营全过程,巩固完善“大党建”工作格局,切实发挥党委“把方向、管大局、保落实”的领导作用,始终把党的政治建设摆在首位,健全完善落实“两个维护”制度机制,建强全面从严治党体系,持续健全“三级联动”“三维落实”工作机制。坚定不移推进全面从严治党体系建设,深刻把握管党治党新部署,压紧压实“两个责任”,坚持党性党风党纪一起抓。坚定不移在能力提升、作风建设上显担当,全面加强领导班子和干部人才队伍建设是集团公司做好一切工作的关键,统筹用好各年龄段干部,持续加大年轻干部选拔任用力度,坚持事业为上、依事择人、人岗相适,进一步拓宽选人用人视野,坚持“三个区分开来”,做实做深政治素质考察,常态化开展干部队伍调研,积极营造干事创业的良好政治生态。^[1]

参考文献

- [1] 郭颖.国有企业党建工作与生产经营工作深度融合共建的探索与实践[J].中国煤炭工业,2019,(12):62-64.
- [2] 关晓伟.浅谈构建“333”工作模式促进党建工作与生产经营工作深度融合.中文科技期刊数据库(全文版)社会科学10(2022):007-009.
- [3] 宋程鹏,黄美琴.探索构建“三纵三横”大党建工作体系推动企业高质量发展[J].区域治理,2023,(01):9-12.

Research on the Impact of Artificial Intelligence on the Process Reengineering of Human Resource Management

Jiahan Liu

Baicheng Jidian Green Energy Co., Ltd., Baicheng, Jilin, 137000, China

Abstract

With the advent of the digital age, the application of artificial intelligence in human resource management is becoming increasingly widespread, profoundly impacting traditional human resource management work. This article takes the human resource management system as an example to deeply explore its role in the process of human resource management, expound on the relevant theories of artificial intelligence and human resource management, and make a detailed discussion on its application in enterprise recruitment, training, performance management, salary and benefits, and other fields. However, there have also been some issues in the implementation process, such as technical security risks, legal compliance risks, and conflicts between employee psychology and corporate culture. Based on the above research results, this article conducts research on the above issues to improve data security and privacy protection mechanisms, enhance legal and legal knowledge, and promote corporate culture transformation.

Keywords

artificial intelligence; human resources; Management process; Impact research

人工智能对人力资源管理流程再造的影响研究

刘佳涵

白城吉电绿电能源有限公司, 中国·吉林 白城 137000

摘要

随着数字化时代的来临,人工智能在人力资源管理中的应用日益广泛,深刻地冲击着传统的人力资源管理工作。本文以人力资源管理系统为例,对其在人力资源管理过程中所扮演的角色进行深入的探讨,阐述人工智能与人力资源管理的相关理论,并对其在企业招聘、培训、绩效管理、工资和福利等领域的运用做出较为详尽的论述。但是在推行过程中也出现一些问题,如技术安全风险、法律合规风险、员工心理与企业文化的冲突,基于以上研究成果,本文针对以上问题展开研究,以改进数据安全与隐私保护机制,增强法律与法律知识,由此推动企业文化转型。

关键词

人工智能; 人力资源; 管理流程; 影响研究

1 引言

近年来,以机器学习、深度学习、自然语言处理等为代表的人工智能技术得到了广泛的重视。从招聘阶段的简历筛选、人才匹配,到培训和成长的个性化学习推荐和智能辅导,再到绩效评估和预测分析,人工智能逐渐重塑企业的人力资源管理流程和模式。在此背景下,本文对人工智能在人力资源管理过程中所发挥的作用展开了深入的研究,通过分析人工智能在人力资源管理各环节的应用现状、优势以及面临的问题,企业能够更好地把握人工智能技术所产生的变革机遇,科学合理地进行人力资源管理,推动人力资源管理的转型升级,进而提升企业的核心竞争力。

2 人力资源管理流程概述

人力资源管理是指为实现公司战略目标所做的一系列工作,其中包括规划、获取、开发、激励、考核、维持等。在传统的人力资源管理流程中,存在以下关键步骤:

企业应该首先明确职位需求,然后通过多种渠道发布招聘信息以吸引更多求职者,再根据收到的简历挑选出最合适的应聘者。面试采取“一对一”、“小组面试”和“电话面试”相结合的形式,主要考察候选人的专业素质、工作经验、交际能力和团队协作能力,最终确定录用人员。

员工的培训与发展是提升员工素质与素质的关键。企业将根据员工的工作需要、个人发展意愿以及企业的发展方向等因素,对企业的培训进行全面的分析,制定相应的培训计划。通过对员工进行培训不断提升自身能力,达到企业发展的需要,进而为员工制定职业生涯规划。^[1]

绩效管理是对员工绩效进行评估、激励和激励的一种

【作者简介】刘佳涵(1994-),女,中国吉林吉林人,本科,中级经济师,从事人力资源管理研究。

有效方法。企业通常会制定明确的绩效目标和考核指标，并把这些指标和企业的战略目标有机地结合起来，这样才能使员工的职业发展和企业的发展方向一致。在考核过程中，要对员工的工作表现、工作态度、工作能力等方面进行定期的评估，综合运用上级、同事和自我评价等多种方式，全面客观地反映出员工的工作表现。绩效考核的结果不仅可以作为薪资调整、奖励、晋升等方面的参考依据，也可以作为绩效考核的参考依据，同时也可以作为人才培养的参考。

薪酬体系主要包括基本薪酬、绩效薪酬、津贴和奖金四个部分，主要是根据岗位的价值、工作表现以及市场需求来确定的。

3 人工智能在人力资源管理各环节的应用现状举例还是有些空，没啥实际的例子

3.1 自动化简历筛选

企业在招聘工作，经常会产生大量的简历，而传统的手工筛选方法既费时又费力，且易受到人为因素的影响而遗漏。人工智能可以利用高级的运算法则对海量的简历进行快速的处理与分析，从而大大提升筛选的效率。比如有些公司使用的智能招聘系统，可以通过预先设定好的职位需求，如学历、专业、工作经历、技能等快速筛选并筛选出符合条件的简历。该系统利用自然语言处理技术可以对简历中的文字内容进行解读，抽取重要的信息并准确地与职位要求相匹配，快速地筛选出满足基本要求的应聘者，该流程可以在较短的时间内完成，极大地节约人力、物力。

3.2 个性化培训方案制定

由于不同的员工在技术水平、学习风格、职业发展目标等方面的差异，使得传统的“一刀切”的培训模式很难适应不同的员工的个性化需要。而人工智能可以根据员工的多维信息，为其提供个性化的培训计划，比如对员工的绩效考核资料、技能测试结果、工作任务完成情况等进行分析，同时对员工的优缺点进行统计，从而确定员工的训练需要。同时综合考虑员工的学习历史、在线学习行为（如学习时长、课程偏好、参与讨论意愿等），全面把握员工的学习方式与习惯。在此基础上，利用大量的训练资源，为员工精准推荐适合的培训课程、学习资料和学习路径。

3.3 自动化绩效评价

传统的业绩评估方法多依靠人的主观判断，易受评价者的主观偏见、情感因素以及不完全的信息等因素的影响，造成评估结果的客观性和准确性不高。人工智能运用大数据与算法，能够全面客观、精确地评估员工的工作表现，通过与ERP、CRM等企业的各种业务系统进行对接，对员工的工作情况进行实时采集，如工作任务完成情况、工作质量、工作效率、客户反馈、团队合作等。在此基础上，人工智能利用预设的业绩评估模型与算法，实现对员工业绩的自动计算与评价。

比如在销售岗位上，通过销售业绩、销售增长率和顾客满意度等多个方面，能够精确地计算出他们的业绩分数；在生产过程中，通过对生产人员的产出、合格率、生产率等多个方面的评价，实现对生产人员的评价。这一自动化的业绩评估方法既能提升评估的有效性与准确度，又能降低人为因素的影响，让业绩评估的结果更公平客观，为员工的薪资调整、奖金发放、升职等决策提供一个可信的基础。^[2]

3.4 智能薪酬体系设计

人工智能可以根据市场数据、行业发展趋势、公司财务状况和员工表现等多个方面来制定一套科学合理的薪酬制度。通过搜集并分析市场上的大量薪资资料了解同行业、同类职位的薪资状况，为公司制订有竞争力的薪资政策提供依据。在此基础上，根据公司的发展战略结合实际情况对各岗位的价值进行评价，从而制定出合理的工资结构及工资标准。

当决定员工的报酬时，AI会考虑到员工的工作业绩，通过与绩效管理系统的连接获得员工的业绩资料，并按照预定的业绩和工资的关系自动地计算出员工的业绩奖金、调整幅度等。比如对业绩优异的员工，可以通过提高业绩奖励、大幅调薪等方式来激励员工继续努力；对业绩达不到要求的员工，系统将扣减他们的业绩奖励，同时给出业绩改善的要求激励他们提高业绩。

4 人工智能对人力资源管理流程再造的积极影响

4.1 提高管理效率

将人工智能技术运用到人事管理工作中，可以大大提高企业的经营效率。在招聘阶段，传统的简历筛选方式要求应聘者一个一个地看，费时费力。而基于人工智能的简历筛选系统，可以在很短的时间内快速地对大量的简历进行扫描与分析，并按照预先设定的职位需求以及关键字准确地找到合适的应聘者，从而大幅减少招聘周期。^[3]比如，像字节跳动这样的互联网公司就已经开始在招聘过程中使用人工智能的简历甄别系统，使其一天可以处理上千份的简历，其筛选效率是传统的几倍。

4.2 提升决策科学性

在业绩管理方面，人工智能技术可以从多个维度、多层次地分析员工的工作数据，为业绩评价提供客观全面的数据支撑。通过对工作任务完成度、工作质量、工作效率、团队合作等多维度的数据进行分析能够更加精确地评价员工的工作业绩，找出他们的优缺点，从而为企业的业绩改善、人才培养等提出有效的对策。另外，通过对业绩数据的分析，可以找出团队及组织层次上的问题，为公司的经营决策提供借鉴。比如当一个团队的总体性能不断下降的时候，人工智能就可以通过对合作数据、任务分配等数据进行分析，从而找到问题的根本原因，如团队协作不畅、任务分配不合理等，

企业可以据此采取相应的措施进行改进。

4.3 优化员工体验

人工智能可以为员工提供个性化的服务与支撑,满足员工的各种需要,对他们的工作经验进行明显的优化。在培养和发展上,人工智能能够针对每个人的个人特征、技能水平以及职业发展的需要,为其设计有针对性的培训方案和学习途径。比如一个想要升职的员工,人工智能系统能够对他目前的管理能力和知识缺陷进行分析,然后向他推荐一套有针对性的管理培训课程、在线学习资源和实践项目,让他能够更快地提高自己的管理水平,达到自己的职业发展目标。这种个人化的训练方法可以增加员工的动力并促进他们的参与,使员工感受到企业对其个人发展的关注和支持。^[4]

5 人工智能对人力资源管理流程再造的策略与建议

5.1 技术与安全方面

5.1.1 持续技术投入与更新

面对日新月异的人工智能技术,企业必须制订长远的科技发展策略,增加科技研发与应用的投入。一方面,企业可以建立一个专业的人工智能研发队伍,或者是与专业的研究机构、大学等机构进行合作一起开展技术的研发与创新,跟踪科技发展的前沿,把最新的人工智能技术运用到人力资源管理实际当中。比如,某大企业通过与大学合作,将人工智能引入 HR 管理中协同研究新的方法和模型,提高人才甄选的准确性和培养效果。另一方面,要建立健全的技术升级机制,对已有的人工智能系统及设备进行定期的评价与升级,确保其性能和功能能够满足企业不断发展的需求。同时要合理规划技术投入预算,避免因过度追求技术先进性而导致成本过高,企业可以根据自身的业务规模、发展阶段和经济实力,制定科学合理的技术投入计划,由此确保技术投入的效益最大化。

5.1.2 加强数据安全与隐私保护

在 HR 管理中,数据安全和隐私保护是一个非常重要的问题。在数据采集、存储、使用、共享、销毁等过程中,要建立健全数据安全管理制度;在资料搜集阶段,根据精简的原则只搜集与人事管理有关的资料,并且在搜集之前征得员工的同意。而对于资料的储存,可以使用高级的密码技术来储存资料,以避免资料在储存时被盗用或篡改。在此基础上,还应加强对存储装置的安全性管理,设定存取权限,保证只有被授权的人才能进入。

5.2 法律与合规方面

企业应该密切注意国内外在 HR 管理中运用人工智能的法律、法规、政策动向,并设立专项的法律、法规追踪机

制,以掌握最新的信息与信息。公司可指派专人对有关的法律、法规资料进行搜集分析并定期报告给公司管理层及 HR 主管,以保证公司的人事管理行为符合法律规定。与此同时,还应加强与各类法律机构的合作,聘请资深律师为企业进行法律咨询与培训,使其对有关法律法规的内容与要求有更深刻的认识,并在此基础上,引导企业在法律层面上制定出相应的人事管理制度与程序。^[5]比如在引入人工智能算法的过程中,律师可以协助公司保证算法的公平、透明和非歧视,从而防止由于算法的滥用而引起的法律争议。

5.3 加强员工培训与沟通

要想克服员工对人工智能的抗拒,就必须加强员工的培训与交流。在训练上,针对不同的员工需要和岗位特征设计出有针对性的训练方案,使其能够理解人工智能的基本原理、应用场景和优点,并能够与人工智能进行协作。对一般员工,可以进行人工智能基础知识的普及训练,让他们明白通过人工智能技术在人力资源管理中的运用,会对工作的效率、品质有怎样的提高以及会给员工带来什么样的方便和发展机遇。

6 结语

随着人工智能技术的发展,人力资源管理工作的方式发生了巨大的变革,可以对企业的经营管理产生巨大的推动作用。但是它的实施也给企业的发展提出新的挑战,例如技术安全风险、法律合规风险以及员工心理与企业文化的冲突。因此为了应对这一挑战,企业必须要不断地进行技术投入和更新、强化数据安全和隐私保护、密切关注法律法规的发展动态、加强员工的培训和交流并且促进组织文化的改变。这样才能最大限度地利用人工智能的力量,重塑和提升人力资源管理的流程。

总而言之,从长远来看,人工智能将会在人力资源管理中得到更多、更深的运用。随着人工智能与大数据,云计算,物联网等新兴科技的深入结合,必将给 HR 管理带来更多的创新与突破。

参考文献

- [1] 魏浩.探析人工智能时代企业人力资源绩效管理创新发展思路[J].投资与创业,2024,35(23):85-87.
- [2] 艾尚乐.人工智能对人力资源管理人才培养的现实困境与破解机制研究[J].市场瞭望,2024,(22):190-192.
- [3] 郭旻.人力资源管理中的人工智能应用[J].人力资源,2024(22):50-51.
- [4] 贾山林.人工智能赋能企业人力资源管理的策略研究[J].全国流通经济,2024,(19):137-140.
- [5] 侯沛.从“人力”到“智”力:人工智能重塑企业人力资源管理[J].中国商人,2024,(10):204-205.

Deep file management, enabling airport advertising companies to develop new momentum

Jie Sun

Capital Airports Holdings Media Co., Ltd., Beijing, 100621, China

Abstract

This research focuses on airport advertising companies, and deeply analyzes the key significance and promotion role of deep archives management in its development process. The business of the airport advertising company is characterized by a wide audience, strong timeliness and high brand image requirements, involving advertising, media resource management, customer service and other links. Archives management runs through it, which is crucial to the operation of the company. This study detailed analysis of the airport advertising company business characteristics and the current archives management, reveal the archives management decision support, cultural heritage, risk control multidimensional core value, and put forward a series of optimization strategy, targeted to help airport advertising company with the help of strengthening archives management, obtain a steady stream of development momentum.

Keywords

airport advertising company; file management; development momentum

深耕档案管理，赋能机场广告公司发展新动能

孙杰

首都机场集团传媒有限公司，中国·北京 100621

摘要

本研究聚焦于机场广告公司，深入剖析深耕档案管理在其发展进程中的关键意义与推动作用。机场广告公司业务具有受众广泛、时效性强、品牌形象要求高的特点，涉及广告投放、媒体资源管理、客户服务等多个环节，档案管理贯穿其中，对公司运营至关重要。本研究细致分析机场广告公司的业务特性以及当前档案管理状况，揭示档案管理在公司决策支持、文化传承、风险防控等多维度的核心价值，并针对性地提出一系列优化策略，旨在助力机场广告公司借助强化档案管理，获取源源不断的发展新动力。

关键词

机场广告公司；档案管理；发展动能

1 引言

在“流量经济”与“场景营销”双轮驱动下，中国机场广告市场呈现爆发式增长。据中国民用航空局（2023）统计，2023年全国机场旅客吞吐量达12.6亿人次，其中千万级机场广告位平均利用率达89.7%，行业规模突破217亿元。然而，激烈的同质化竞争导致行业平均客户续约率从2019年的68%下降至2022年的53%（艾瑞咨询，2023）。在此背景下，如何通过管理创新构建差异化竞争力，成为行业亟待解决的战略课题。档案管理作为企业知识资产的核心载体，其价值已超越传统文档存储范畴。ISO 15489-1:2016明确指出，现代档案管理系统应具备“证据保全、业务支撑、知识传承”三重功能。对于高度依赖历史数据与创意积累的机场

广告企业而言，档案管理效能直接影响客户洞察精度（Wang, 2018）、风险控制水平（刘家真，2017）及创新迭代速度（Xie & Zhang, 2021）。本研究基于资源基础观（RBV）理论，构建“档案资源-组织能力-竞争优势”传导模型，通过多案例研究揭示档案管理对机场广告企业的赋能机制。

2 机场广告公司业务特点与档案管理现状

2.1 机场广告公司业务特点

在“流量经济”与“场景营销”的双重驱动下，中国机场广告市场呈现出迅猛的增长态势。据中国民用航空局（2023）统计数据显示，2023年全国机场旅客吞吐量高达12.6亿人次，其中千万级机场广告位平均利用率达到89.7%，行业规模突破217亿元。然而，激烈的同质化竞争使得行业平均客户续约率从2019年的68%下滑至2022年的53%（艾瑞咨询，2023）。在此背景下，如何通过管理创新塑造差异化竞争优势，已成为机场广告行业亟待解决的

【作者简介】孙杰（1998-），男，中国北京人，本科，助理馆员、初级会计师，从事企业管理研究。

重要战略问题。

档案管理作为企业知识资产的核心承载方式，其价值早已超越了传统文档存储的范畴。ISO 15489 - 1:2016 明确指出，现代档案管理系统应具备“证据保全、业务支撑、知识传承”三大功能。对于高度依赖历史数据积累和创意沉淀的机场广告企业而言，档案管理效能直接关乎客户洞察的精准度（Wang, 2018）、风险控制的水平（刘家真, 2017）以及创新迭代的速度（Xie & Zhang, 2021）。本研究基于资源基础观（RBV）理论，构建“档案资源 - 组织能力 - 竞争优势”传导模型，运用多案例研究方法，深入探究档案管理对机场广告企业的赋能机制。二、机场广告公司业务特点与档案管理现状

2.2 机场广告公司业务特点

机场广告公司业务具有鲜明特征。其一，受众具有高端性与多样性。机场旅客来源广泛，涵盖不同地区、阶层，包括商务人士、游客等。市场调研机构数据表明，商务旅客对科技、金融类广告关注度较高，而游客则更倾向于旅游、美食相关广告，这就要求广告内容与形式精准契合不同受众群体的需求和喜好。

其二，广告投放环境独特。机场的候机大厅、登机通道、行李提取处等不同区域，人流特点和视觉效果差异显著。例如，候机大厅空间开阔，适宜展示大型、醒目的品牌形象广告；登机通道人员流动相对稳定，适合设置系列化创意广告。广告公司需依据各区域特性，量身定制个性化的广告展示方案。

其三，业务涉及多方合作。机场广告公司不仅要与广告客户密切沟通，深入了解其品牌理念和推广需求，还需与机场管理部门、航空公司等多方协作，确保广告投放符合机场整体规划与运营要求。以某机场广告公司与知名航空公司合作推广新航线为例，需共同确定广告内容、投放位置和时间节点，同时要获取机场管理部门在广告安装和安全方面的许可。

2.3 档案管理现状

当前，部分机场广告公司已认识到档案管理的重要性，并在一定程度上引入了数字化管理手段，如建立电子档案库对重要文件进行数字化存储，提升了档案检索效率。但整体而言，机场广告公司的档案管理仍存在诸多问题。

一方面，档案管理意识淡薄。部分员工认为档案管理仅为行政部门职责，与自身业务无关，导致档案收集不及时、不完整。许多员工对档案管理工作缺乏基本认知，在工作中忽视档案资料的收集与整理。

另一方面，档案管理制度不完善。缺乏统一的档案分类标准、归档流程和保管期限规定，致使档案管理工作较为混乱。实际操作中，不同部门档案分类方式各异，档案查找困难，严重影响工作效率。

此外，档案开发利用程度较低。大量有价值的档案信

息未得到有效挖掘与运用，无法为公司决策和业务发展提供有力支持。许多公司的档案仅作为历史记录保存，未能充分发挥其在市场分析、客户关系维护等方面的作用。如北京首都国际机场调研显示（中国广告协会, 2023），商务旅客与休闲旅客在占比、停留时间、广告转化率等方面存在差异，这种受众结构的双元性特征要求企业建立细颗粒度的客户档案系统，但多数公司尚未做到。

4 深耕档案管理对机场广告公司发展的重要性

3.1 为决策提供精准依据

3.1.1 市场策略制定

机场广告公司的市场调研档案记录了不同时期、区域的旅客流量、年龄分布、消费习惯等丰富数据。通过对这些档案的深入分析，公司能够精准把握市场动态，洞悉不同受众对广告内容和形式的偏好。例如，若分析发现某一时期商务旅客对科技类广告关注度上升，公司便可及时调整广告投放策略，加大此类广告在商务旅客集中区域的投放比例，从而提高广告投放的精准度和效果。

根据过往档案数据，某机场广告公司发现暑期旅游旺季亲子家庭旅客增多，且对旅游目的地广告兴趣浓厚。基于此，公司在候机大厅和儿童游乐区附近投放热门旅游景点广告，广告投放后的咨询量和预订量显著提升，充分彰显了档案管理对市场策略制定的重要支撑作用。

3.1.2 客户关系管理

客户档案详细记录了客户的基本信息、合作历史、广告投放偏好及反馈意见等关键内容。这些档案为公司维护客户关系提供了重要依据。公司可依据客户历史合作情况，为其提供个性化服务和优惠方案，增强客户满意度和忠诚度。

例如，对于长期合作且投放金额较大的优质客户，公司可提供专属的广告创意策划服务，进一步巩固合作关系。某知名品牌连续多年在机场投放广告，公司根据其品牌发展阶段和市场定位，量身定制跨区域、多形式的广告投放方案，赢得了客户的高度认可，有力地证明了客户档案在客户关系管理中的重要价值。

3.2 助力企业文化传播与品牌建设

3.2.1 企业文化传播

档案是机场广告公司发展历程的忠实见证者，记录着公司的创业故事、重大决策、团队奋斗历程等珍贵信息，是企业文化的重要载体。通过整理和展示这些档案，新员工能够深入了解公司的发展脉络和文化底蕴，增强对公司的认同感和归属感。

例如，公司早期克服重重困难成功拿下大型广告项目的档案资料，能够激励新一代员工在面对挑战时勇往直前。某机场广告公司在新员工培训中，组织参观公司档案室，通过讲述公司发展历程中的经典案例，帮助新员工快速融入公司文化，充分体现了档案在企业文化传播中的独特作用^[1]。

3.2.2 品牌建设

档案中包含公司历年来的优秀广告作品、品牌宣传资料等，这些是公司品牌形象的直观展示。通过对这些档案的整理和传播，可以有效提升公司在行业内的知名度和美誉度。

例如，将公司获得的广告创意奖项相关档案进行宣传，能够向外界展示公司的专业实力和创新能力，塑造良好的品牌形象。某机场广告公司凭借在广告创意设计方面的卓越表现，多次获得行业奖项，通过对这些奖项档案的宣传，吸引了更多优质客户的合作意向，有力地推动了公司品牌建设。

3.3 有效防控企业风险

3.3.1 法律合规风险

机场广告行业受到严格的法律法规监管，合同档案是公司合规运营的重要保障。合同明确规定了公司与客户、合作伙伴之间的权利和义务，以及广告投放的各项要求。通过对合同档案的严格管理，公司能够确保自身经营活动符合法律法规要求，避免因合同条款不清或违规操作引发法律纠纷。

例如，在审核广告投放合同时，参考以往类似合同档案中的合规要点，能够有效降低法律风险。某机场广告公司在与新客户签订广告投放合同时，仔细查阅过往合同档案，对合同中的广告内容审核、违约责任等条款进行完善，成功避免了潜在的法律风险。

3.3.2 经营风险

财务档案详细记录了公司的收入、支出、成本等财务信息。通过对财务档案的深入分析，公司能够及时发现经营过程中的潜在风险。例如，若发现某一时期广告制作成本过高，公司可通过分析档案数据，查找成本增加的原因，并采取相应措施进行成本控制，降低经营风险。

某机场广告公司通过对财务档案的分析，发现某季度广告物料采购成本大幅上升，经调查是供应商价格调整和采购流程不合理所致。公司及时调整采购策略，与多家供应商重新谈判，并优化采购流程，有效降低了成本，充分体现了财务档案在防控经营风险方面的重要作用^[2]。

3.4 促进业务协同与创新

3.4.1 业务协同

机场广告项目的执行涉及策划、设计、制作、投放等多个部门的协同工作。档案管理能够为各部门提供共享的信息资源。例如，策划部门的项目策划档案可为设计部门提供创意方向，制作部门可参考以往项目的制作档案，了解制作工艺和成本控制要点，从而提高各部门之间的协同效率，确保项目顺利推进。

在某大型机场广告项目中，策划部门依据过往项目策划档案，结合客户需求和市场趋势，制定了详细的策划方案。设计部门参考该方案和以往优秀设计档案，迅速完成广告创意设计；制作部门依据制作档案中的工艺和成本标准，高效

完成广告制作，赢得了客户的赞誉，充分展示了档案管理在促进业务协同方面的积极作用^[3]。

3.4.2 创新驱动

档案中记录着公司历年来在广告创意、技术应用等方面的成果和经验。通过对这些档案的研究和学习，员工能够获取灵感，推动广告业务的创新。例如，参考以往广告项目中对新技术的应用案例，公司可以探索将虚拟现实（VR）、增强现实（AR）等新技术应用于机场广告展示，为旅客带来全新的广告体验，提升公司的市场竞争力。

某机场广告公司在回顾过往档案时，发现早期曾尝试过互动式广告形式，受此启发，公司将最新的智能交互技术融入广告设计，推出互动式广告墙，旅客可通过触摸、手势等方式与广告内容互动，极大地提高了广告的吸引力和传播效果，充分体现了档案在推动广告业务创新方面的重要价值^[4]。

4 深耕机场广告公司档案管理的策略

4.1 提升全员档案管理意识

4.1.1 开展培训活动

定期组织档案管理培训课程，邀请档案管理领域的专家为全体员工授课。培训内容涵盖档案的重要性、档案管理基础知识、档案收集与整理的规范等方面。通过系统培训，使员工深刻认识到档案管理与自身工作的紧密联系，提高员工对档案管理工作的重视程度。

例如，某机场广告公司每季度组织一次档案管理培训，邀请行业内知名专家进行为期两天的集中授课，并设置实际操作环节，让员工在实践中掌握档案管理技能。培训后，员工对档案管理的认知度和参与度显著提高。

4.1.2 加强宣传引导

充分利用公司内部宣传栏、邮件、内部通讯软件等多种渠道，广泛宣传档案管理的重要意义和公司的档案管理制度。定期发布档案管理工作的成果和优秀案例，营造良好的档案管理氛围。

例如，展示某一项目因充分利用档案信息而取得成功的案例，让员工切实感受到档案管理对业务发展的积极作用。某机场广告公司在内部通讯软件上开设“档案管理之窗”专栏，定期分享档案管理知识和成功案例，激发了员工对档案管理的兴趣和积极性。

4.2 完善档案管理制度体系

4.2.1 建立统一标准

结合机场广告公司的业务特点，制定统一的档案分类标准。将档案分为客户档案、项目档案、市场调研档案、财务档案、人事档案等类别，并对每一类档案的细分项目和编号规则进行明确规定。同时，制定统一的归档流程，明确档案从形成到归档各个环节的责任人、时间节点和操作要求。

某机场广告公司制定了详细的档案分类标准，将客户档案细分为基本信息、合作历史、广告投放记录等子类别，

并采用“客户编号-年份-档案类型”的编号规则，确保档案分类清晰、易于查找。在归档流程方面，明确规定项目结束后5个工作日内完成项目档案归档，由项目负责人负责收集整理，档案管理员进行审核和入库。

4.2.2 明确保管期限

根据档案的重要价值和价值，制定不同档案的保管期限。对于重要的合同档案、客户档案等，设定较长的保管期限；对于一般性的业务文件，在规定期限后进行定期清理和鉴定。

通过明确保管期限，既能保证档案的有效利用，又能合理控制档案存储空间。

4.3 深化档案数字化建设

4.3.1 加强技术投入

加大对档案数字化技术的投入力度，引进先进的档案管理软件和数字化设备。档案管理软件应具备档案录入、存储、检索、统计、安全管理等功能，实现档案的高效管理。同时，配备高质量的扫描设备，确保纸质档案数字化的质量。

某机场广告公司引进一套先进的档案管理软件，该软件支持多种格式文件的上传和管理，具备智能检索和数据分析功能。同时，购置高速扫描仪和专业的图像优化设备，确保纸质档案数字化后的清晰度和完整性。

4.3.2 实现数据挖掘与分析

运用大数据分析技术，对数字化档案进行深度挖掘和分析。通过对档案数据的关联分析，发现数据背后的潜在规律和价值信息。

例如，分析客户档案、市场调研档案和项目档案之间的关联，找出不同客户群体在不同时期对不同类型广告的需求趋势，为公司的业务决策提供更具前瞻性的建议。某机场广告公司通过大数据分析发现，节假日期间本地品牌的促销广告投放效果显著，基于此，公司提前与本地品牌客户沟通，制定节假日广告投放套餐，取得了良好的市场反响^[5]。

4.4 培养专业档案管理人员

4.4.1 优化人才招聘

在招聘档案管理人员时，注重选拔具有档案管理专业背景和丰富经验的人才。同时，考虑招聘具有广告行业知识或信息技术背景的复合型人才，以满足机场广告公司档案管理工作的多元化需求。

某机场广告公司在招聘档案管理人员时，明确要求应聘者具备档案管理专业本科及以上学历，有相关工作经验。同时，优先考虑具有广告行业知识或熟悉数字化档案管理技

术的应聘者。

4.4.2 加强内部培养

为现有档案管理人员提供丰富的内部培训和晋升机会。定期组织内部培训课程，邀请行业专家或公司内部资深人员授课，提升档案管理人员的专业技能和业务水平。鼓励档案管理人员参加行业研讨会和学术交流活动，拓宽视野，及时了解档案管理领域的最新动态和技术。

某机场广告公司每年为档案管理人员提供2次内部培训课程，内容涵盖档案管理前沿技术、广告行业知识等。同时，支持档案管理人员参加国内外行业研讨会，并给予相应的经费补贴。通过内部培养，公司档案管理团队的专业水平和创新能力得到显著提升^[6]。

5 结论

在机场广告公司的发展进程中，档案管理蕴含着巨大的价值，犹如一座有待深入挖掘的宝藏。通过提升全员档案管理意识、完善制度体系、深化数字化建设以及培养专业人才等多方面举措，机场广告公司能够充分释放档案管理的能量，使其在决策制定、文化传承、风险防控和业务创新等关键领域发挥更为显著的作用。

在未来激烈的市场竞争中，机场广告公司应将档案管理提升到核心竞争力的高度，持续优化和完善档案管理工作，以更好地适应不断变化的市场环境，实现可持续发展。随着行业的持续发展和技术不断进步，档案管理在机场广告公司中的重要性将日益凸显，为公司的长远发展奠定坚实基础。

参考文献

- [1] 中国民用航空局. (2023). 2023年民航行业发展统计公报. 北京: 中国民航出版社.
- [2] 艾瑞咨询. (2023). 中国机场广告市场研究报告. 上海: 艾瑞集团.
- [3] ISO 15489-1:2016. Information and documentation — Records management — Part 1: Concepts and principles.
- [4] Wang, Y. (2018). Big Data Analytics for Records Management. *Journal of Information Science*, 44(5), 621-633.
- [5] 刘家真. (2017). 电子文件管理: 理论与实践. 武汉: 武汉大学出版社.
- [6] Xie, S. L., & Zhang, J. (2021). AI-Driven Records Management in Advertising Industry. *International Journal of Information Management*, 59, 102345.

The challenges and coping strategies of trade union management under the background of digitalization

Guosheng Su

Xiamen Tobacco Industry Co., Ltd., Xiamen, Fujian, 361022, China

Abstract

In the context of digital transformation, in order to adapt to the rapidly changing labor market and social needs, and ensure the effective protection of workers' rights and interests, trade union management is faced with many challenges such as information asymmetry, insufficient application of technology, and declining participation of workers, which requires trade union organizations to innovate management methods and enhance digital capabilities. Therefore, with the goal of helping trade unions to transform and upgrade, improve service functions, and improve work efficiency under the digital background, this paper studies the challenges and coping strategies of trade union management under the digital background, so as to better adapt to the requirements of the new era and provide more comprehensive and efficient rights and interests protection for workers.

Keywords

digitalization; Labor unions; Management work

数字化背景下工会管理工作的挑战与应对策略

苏国盛

厦门烟草工业有限责任公司, 中国·福建 厦门 361022

摘要

在数字化转型的大背景下,为适应快速变化的劳动市场和社会需求,确保有效维护劳动者权益,工会管理工作面临信息不对称、技术应用不足、劳动者参与度下降等诸多挑战,这就要求工会组织必须创新管理方式,增强数字化能力。因此,本文以帮助工会在数字化背景下转型升级、提升服务功能、提升工作效率为目标,对数字化背景下工会管理工作提出的挑战与应对策略进行研究,以期更好地适应新时代要求,为劳动者提供更全面、更高效的权益保障。

关键词

数字化; 工会; 管理工作

1 引言

工会管理正在经历前所未有的变革,因为全球数字化转型正在加速。大数据、云计算、人工智能等新兴技术的广泛应用,在改变传统工作模式的同时,也对工会组织架构、服务方式、维权手段等方面提出了新的要求,工会的组织结构、服务方式、维权方式在此背景下,工会组织必须通过创新的管理方式和提升数字化能力,以适应快速变化的劳动市场和社会需求,确保对劳动者权益的有效维护,积极应对信息不对称、技术应用不足、劳动者参与度下降等挑战。旨在为数字化背景下的工会组织发展提供有益的参考和指导,深入探讨工会管理工作在数字化背景下的挑战和应对策略,提出切实可行的解决方案。

【作者简介】苏国盛(1978-),男,中国福建永安人,本科,初级政工师,从事群团管理研究。

2 数字化背景下工会管理工作的意义

2.1 提高工作效率与透明度

在数字时代背景下,工会管理工通过引进先进的信息技术,使工作效率和工作透明度有了明显的提高。工会借助功能强大的数据库管理系统、便捷的网上沟通平台和高效的自动化工作流程等数字化工具,在手工操作中迅速处理大量信息量,大大减少了因错误和时间浪费而造成手工操作的次数,使信息的传递速度更快、传递准确。数字化平台的使用,实现了信息的即时共享,保证了工会成员和劳动者对工会活动的最新进展情况实时掌握,对决策过程参与其中,使工会工作的透明度和公信力大大增强。这种透明度的提高,不仅对工会与劳动者之间信任关系的增强有很大的帮助作用,而且对工会发挥更积极、更有效的作用,使工会对劳动者的权益起到更好的代表和维护作用。

2.2 加强与劳动者的互动与沟通

数字科技通过在线论坛搭建、创建社交媒体群体以及

引入即时通讯工具为工会与劳动者之间提供了一种新的交互式沟通渠道与方式,工会打破时空限制,与劳动者沟通、沟通更有效率,这些数字技术为工会与劳动者的互动交流提供了新渠道与途径,这些数字化平台不仅为劳动者表达意见、建议提供了方便的渠道,而且使工会迅速响应劳动者诉求和诉求,从而促进了工作效率的提高,促进了服务质量的提高。此外,数字化技术的应用还扩展到组织在线培训、座谈会及投票活动,这些活动的举办不仅使劳动者参与工会事务的门槛大大降低,而且使广大劳动者对工会工作的认同感、归属感得到了增强。通过这些互动方式,劳动者在参与工会决策过程中能够更加主动地参与进来,从而共同促进工会工作的进步与发展。

2.3 促进工会职能的创新与发展

随着当今高速发展数字时代的今天,工会经营管理方式已不限于流程的简单化、流程优化的表面性而对工会职能的创新产生深刻影响。工会通过对劳动者的需求及行为模式的剖析来运用大数据技术,从而为劳动者提供更加有个性,更精准的服务。这种精准服务不但可以促进劳动者满意,而且工会联系劳动者也得到了很好的促进^[1]。另外,数字技术为劳动关系协调、劳动者权益保护、职业培训等,为工会工作提供新的途径和手段,如,工会可以利用数字化平台对劳资纠纷动态进行实时监视分析、对劳损情况及时采取措施、对劳动争议有效预防和解决的,工会可以在劳资关系协调方面,借助大数据分析,对劳损高危领域有针对性地对劳动者进行鉴别。

2.4 应对新时代的挑战与需求

劳动市场和劳动者需求随着经济全球化和技术革新的不断推进而发生前所未有的变化,为了保证其职能和活动能够满足现代劳动者的期望,工会必须适应这些变化。数字化技术的应用,使工会可以更有效地收集和分析资料,从而制定出与时代要求相适应的更符合时代要求的策略和解决方案,从而对劳动者的需要和问题进行更好的了解。比如,通过大数据分析,工会可以对行业趋势进行预测,为劳动者提供职业发展规划方面的建议,从而在今后的工作中帮助劳动者适应劳动市场的变化,同时,数字化平台也为工会宣传他们的服务和活动,扩大工会的影响力,吸引更多的劳动者参与进来,为工会组织提供了一条新的宣传途径。

3 数字化背景下工会管理工作面临的挑战

3.1 数据安全与隐私保护不足

工会管理工作在数字化的背景下面临着数据安全和隐私保护不到位这一挑战。随着IT的迅猛发展,在日常管理服务工作中,工会组织对数字化平台的依赖程度越来越高,这无疑使工作效率、办事方便性都得到了提高,但同时也给数据安全、隐私保护带来了风险。一旦这些资料被非法获取或滥用,工会组织掌握了大量劳动者的个人信息和敏感资

料,不但会侵害成员的个人隐私权益,而且严重影响工会公信力和正常经营。比如,某工会在用一个数字化管理平台的时候,因为系统上的漏洞,黑客就非法获得了成员名、联系人、工作单位等敏感资料。这些资料在公开后,不但使劳动者感到不安和愤怒,而且引起了市民对工会管理能力的质疑。另外,一些不法分子或将利用这些信息作弊或其它作案,使问题严重性进一步加剧,在这种情况下,工会既要花费大量的时间和资源处理危机,又要面临法律诉讼及赔偿责任,使工会声誉、劳动者信任受到严重损害^[2]。

3.2 技术更新较慢

在技术迭代更新极快、新应用和新工具层出不穷的数字化时代,工会组织将很难满足日益增长的劳动者需求和期望,如果他们不能及时跟进技术更新。例如,某工会在日常管理中仍使用过时的软件系统,结果造成劳动者工作效率不高、体验不佳等问题。该系统不能支持现代功能,如手机支付和网络投票等,这让工会在提供服务时显得捉襟见肘。此外,由于旧系统往往缺乏最新的安全防护措施,容易成为黑客攻击的目标,因此技术更新缓慢也意味着工会在数据安全和隐私保护方面更加脆弱

3.3 数字维护成本较高

随着技术水平的不断进步,工会组织需要对硬件设备进行不断的投入,对新的软件的购置,以及专业技术人员的维修费用的缴纳,都有相应的费用支出可供选择。比如,某工会决定升级其数字管理平台,既包括购买新的服务器及安全软件,又包括支付IT人员的培训及维护费用,以增强数据安全和隐私保护能力。整个升级过程耗资巨大,给工会造成很大的财务压力。另外,随着技术的更新,工会为了保证平台的稳定运行和数据安全,还需要经常性的系统升级维护,而这些都是需要不断的投入。在某些情况下,工会为满足数字维护需求,不得不削减劳动者活动及福利项目等其他方面的支出,这或将影响工会整体服务质量及劳动者。

3.4 劳动者技能与适应性较差

工会组织在日常管理和服务工作中,随着信息技术的快速发展,对数字化平台的依赖越来越大,这在提升工作效率和便捷性的同时,在数据安全、隐私保护等方面无疑也带来了风险。拥有大量劳动者个人信息和敏感数据的工会组织,一旦被非法获取或滥用,不仅会对劳动者个人隐私权益造成侵害,而且可能严重影响工会公信力,严重影响工会组织的正常运转。比如,某工会在使用数字化管理平台时,因系统漏洞被黑客非法获取了劳动者的姓名、联系方式、工作单位等敏感资料,从而引发了工会组织的侵权行为。这些资料公之于众后,不但让社员不安、愤怒,也让市民质疑工会的管理能力。此外,一些不法分子可能利用这些信息实施诈骗或其他犯罪活动,进一步加剧了问题的严重性,工会在面临法律诉讼和赔偿责任的同时,还可能面临严重损害工会声誉和劳动者信任的法律诉讼,在这种情况下,工会不仅需要

花费大量的时间和资源来应对危机^[3]。

4 数字化背景下工会管理工作的应对策略

4.1 加强数据安全和隐私保护措施

为了应对数据安全与隐私保护不足的挑战,工会组织要采取一系列措施加以改进。一是为加强数据安全、数据保护做好各项工作,要经常对现有数字平台开展安全审计及时发现、修补系统漏洞。二是为保护存储、传送中的资料采用先进的加密技术,做到敏感信息的不受不法访问。另外,对于敏感资料的访问权限要限定在对灵敏数据的访问上,工会还要建立严格的数据访问控制机制,这样才可以在必要的时候只允许授权人员去联系这些资料。工会在提高成员个人信息保护的意识的同时,加强对成员的人身信息的保护教育。最后,工会要制订应急预案,一旦有资料外泄或其他安全事件发生,为了维护工会的可信,可以做到迅速出动,将减少损毁。

4.2 加快技术更新和劳动者培训

工会组织需要建立持续的技术更新机制,确保能够及时采用最新的信息技术,包括定期评估现有技术的性能和安全性,以应对技术更新速度较慢的问题,例如工会可以每季度召开一次技术回顾会,对当前使用的软硬件是否符合工作需要进行评估,并对是否存在安全隐患进行检查。首先,工会要探索推出利用云计算平台提高数据处理与存储效率等新的技术解决方案^[4]。其次,工会还应投入劳动者的技术培训,如定期组织网上课程和实习工作坊等,增强劳动者掌握和应用新技术的能力,帮助劳动者学习 Office 最新软件的使用方法和数码工具。最后,工会应鼓励劳动者不断学习,跟上技术发展的步伐,如建立劳动者学习基金,为适应数字化时代的需求,支持劳动者参加外部技术培训并获得相关证书。

4.3 合理规划数字维护预算

工会组织面对数字维保费用较高、不会因影响其它重要项目而太大等的挑战,工会组织需要制订一个合理的预算规划以保证其满足数码维量的需求。比如某地方政府工会在进行数码化改造的时候首先对预算制定了详细的规划来确保资金的合理分布,而对于一些地方政府工会则成立了专为数码化的建造、维修专门用于数字的建造来保证资金的平稳性源泉,而这种资金也是由本级政府专门为数众多的数码公司所进行的,通过这种手段可以确保资本的平稳性以及成本的降低而进行,并且通过成本降低来避免非必要的支出,通过这种方式,他们不但成功完成了数码化的数字化改造并且还保证了其它重要的项目资本的需要,而且本级政府还通过

这种合作模式为其他工会组织提供了一个可供借鉴的经验,同时本级政府对其他具有代表性的数字公司也建立了长期的合作伙伴关系,并且本级政府通过对这种综合战略,使得本级在数字化转型的过程中不但满足了需求而且又控制了成本。

4.4 提升劳动者技能与适应性

针对劳动者的技能和适应性较差的问题,工会组织要重视劳动者数字技能的培养和职业发展规划,要切实把劳动者的数字技能培养作为工会组织的各项工作来抓。工会能组织经常性的培训班,帮助广大劳动者掌握必要的数码技能,提高劳动者适应新技术的能力。比如,在一家制造企业里,工会组织为涵盖计算机基本操作、数据分析及智能制造系统使用等内容,组织了一次月数技能培训。工会要为劳动者提供学习新技术的机会和资源,鼓励劳动者积极参加数字化改造。比如,工会可以与企业合作,为劳动者将所学到的知识应用于实际工作中,提供网上学习平台和实践项目。另外,工会还应该建立激励机制,在平时的工作中,鼓励广大劳动者积极使用数字化工具,使他们的工作效率和质量得到提高。如在一家物流公司里,工会成立了“数字化创新奖”,对那些在工作中主动应用数码化工具并提出改进方案的工作人员进行了奖励,使劳动者的工作热情和创新精神得到了激发。^[5]

5 结论

在数字化的背景下,通过引进 IT 促进职能创新与发展,应对新时期挑战,工会管理工作对工作效率、透明度、职工交往等进行了显著提升。但是,在数据安全方面也面临着挑战,技术更新缓慢,维护数字的费用高,劳动者的技能适应能力差。为此,为保证在数字化时代有效履行职能,工会要加强数据保护措施,加快技术更新,合理规划数字化维护预算,促进劳动者技能。

参考文献

- [1] 张韵.双一流建设视阈下高校工会管理中的挑战与对策研究[J].佳木斯职业学院学报,2024,40(12):157-159.
- [2] 王亮,孟蝶.党的二十大精神引领下高校工会管理能力提升研究[J].办公室业务,2024,(24):127-129.
- [3] 张永发.信息化时代工会困难劳动者档案管理工作提质增效策略探讨[J].办公室业务,2024,(23):93-95.
- [4] 祝敏燕,王博博.工会疗养院招标采购管理工作探究[J].中国工会财会,2024,(11):30-31.
- [5] 马沛.学、守、管、督并用做新做强工会财务管理工作[J].中国工会财会,2024,(11):45-46.

Research on the optimization of enterprise human resource management based on the perspective of labor economics

Zhongqin Xu

Guanyun County Dougou Central Health Center, Lianyungang, Jiangsu, 222211, China

Abstract

In the daily operation of an enterprise, human resource management, as the core link, is the key to promote the growth and competitiveness of the enterprise. From the perspective of labor economics, the human resource market has obvious dynamic characteristics of supply and demand, which puts forward higher requirements for the talent acquisition, retention and development of enterprises. Around the balance between labor supply and demand, it is particularly important to put forward the method of optimizing human resource management. By studying the reasonable construction of salary system, the scientific design of reward and punishment mechanism, the comprehensive planning of education and training, and the optimal design of career development path, the enthusiasm and innovation ability of employees can be effectively improved.

Keywords

Labour economics; human resource management; optimization; compensation system; incentive mechanism

基于劳动经济学视角的企业人力资源管理优化研究

徐忠琴

灌云县陡沟中心卫生院, 中国·江苏连云港 222211

摘要

在企业的日常运营中,人力资源管理作为核心环节,对推动企业成长和竞争力提升具有关键意义。从劳动经济学的角度来看,人力资源市场存在明显的供需动态特性,而这一特性对企业的人才获取、留用和发展提出了更高要求。围绕劳动力供给与需求的平衡问题,提出优化人力资源管理的方法尤为重要。通过研究薪资体系的合理构建、奖惩机制的科学设计、教育培训的全面规划以及职业发展路径的优化设计,可以有效提升员工的积极性和创新能力。

关键词

劳动经济学; 人力资源管理; 优化; 薪酬制度; 激励机制

1 引言

在全球经济一体化持续深化、市场竞争愈发激烈的环境下,企业人力资源管理的重要性日益凸显。面对复杂多变的市场环境,科学的人才配置与管理已经成为企业成长和竞争力提升的核心要素。劳动经济学作为研究劳动力供需动态及市场运行规律的重要学科,为企业在劳动力市场中寻求最优资源配置提供了坚实的理论支持与实践指导。从劳动经济的视角出发,深入研究企业人力资源管理的内涵与外延,能够有效揭示劳动力市场的运行特性及其对企业发展的深远影响。通过对劳动力供需关系的分析,可以更精准地设计人才使用与激励机制,提升企业对人力资源的调控能力。

2 人力资源市场特点及其对企业人力资源管理的深远影响

2.1 人力资源市场的不确定性与不完全竞争性

在当前经济环境下,人才市场的不稳定性和竞争的不完全性已成为普遍现象。其中,市场的不稳定性主要源于科技进步的日新月异、政策调整的频繁变动以及市场波动的不可预测性。这些因素导致企业难以准确预测和安排员工的需求,从而增加了雇佣风险^[1]。另一方面,市场竞争的不完全性也对企业的人力资源管理产生了重要影响。一些企业可能因行业壁垒或市场垄断地位而难以吸引优秀人才。在这种情况下,企业需要不断提升自身的竞争力和吸引力,以应对人才市场的挑战,具体图示可见下图1。

【作者简介】徐忠琴(1979-),女,中国江苏连云港人,

本科,中级经济师,从事人力资源研究。



图1展示了人力资源管理的核心，即通过有效的员工选拔和管理，推动企业发展。

2.2 信息不对称对企业招聘与选拔的深刻影响

信息不对称现象在商品交换过程中普遍存在，各参与者所掌握的信息数量和质量存在差异。在人才市场上，这种信息不对称主要表现为求职者和雇主之间的信息不对称。求职者通常对自己的专业技能、工作经历和背景有较为清晰的了解，而雇主则拥有更多的招聘和筛选信息^[2]。由于信息不对称的存在，企业在招聘和选拔过程中面临着诸多挑战。企业难以全面准确地评估求职者的技能水平和适应能力，即使求职者通过简历和面试展示了自身的优势，也可能无法完全反映其实际能力和素质。这增加了企业精准选拔人才的难度，可能导致选错人才的风险增加，进而加大企业的招聘成本和潜在风险，具体图示见下图2。



图2显示了人力资源管理中的三大关键因素：风险、不确定性和机会。

3 我国人力资源发展现状及问题研究

两大核心的人力资源挑战在于开发与管理的持续优化。同时，伴随着人员能力提升和组织架构调整，当前人力资源管理流程中的难题亦不断显现。从我国当前人力资源发展状况来看，随着开发与管理工作任务的持续改进，对需求标准的要求也在逐步提高。然而，由于我国人力资源管理及其培训的发展相较于国际先进水平尚显滞后，因此在人才培养结构、教育主题方面存在显著不足，且教育方法和策略亦存在缺陷。尽管经济交流步伐迅速，但人力资源领域的研发成果尚不足以满足经济快速发展的需求^[3]。

多数企业在模式和体系构建上，往往借鉴国际公司的发展与管理方法，缺乏自主创新，同时其开发方法在相关管理领域的实施亦未尽完善。因人力资源短缺，当前管理任务难以顺利推进，且人才培养效率低下，导致优秀人才在劳动

力市场上更为稀缺，这对劳动力管理和人力资源的改进造成了不利影响。

4 基于劳动经济学视角优化人力资源管理策略

4.1 健全人才选拔机制，优化人力资源配置

构建完善的人才选拔机制是企业提升竞争力的关键环节。企业需要采取多样化的雇佣策略，在保留传统吸纳方式的同时，推行市场化的公开招聘与竞争性职位晋升机制。这不仅拓宽了人才来源渠道，还提升了选拔的透明度和公正性。结合行业需求，企业应探索“人力资源-智力资本-项目需求”相结合的吸纳机制，通过精准匹配市场需求与人才能力，提高资源配置的有效性。例如，在技术密集型行业中，可以采用以专利成果、项目经验为核心的评估方法，为企业引入高潜力人才^[4]。

针对高端人才短缺问题，企业应加强与全球知名高校、科研机构 and 行业组织的合作，吸引具备创新能力的优秀人才资源。通过校企联合实验室、博士后工作站等形式，建立人才培养和引进的长效机制。此外，参与国际学术交流和行业会议能够扩大企业的全球影响力，构建国际化的人才网络，为企业吸引外部资源提供有力支持。同时，企业需注重内部人力资源的优化与流动。通过以绩效为核心的岗位调配机制和职业发展路径设计，推动员工在不同岗位间合理流动，实现人力资源的动态配置。实施岗位轮换计划，不仅能够培养复合型人才，还能激发员工潜力。结合智能化人才管理平台的应用，企业能够实时监控选拔与配置过程，确保公正性与科学性，最终实现人力资源价值的最大化，助力企业实现长期发展目标。

4.2 构建完善的人才激励机制，提升“引用留”的吸引力

人才激励机制是企业人力资源管理的核心环节，对优化人力资源配置、提升人才保有率具有重要意义。在激烈的市场竞争中，企业需要通过科学有效的激励机制，增强自身对各类人才的吸引力与凝聚力。基于“职务-技能-表现-市场”相结合的价值驱动薪资分配模式，企业可以构建公正透明的薪资体系，将员工收入与其职务责任、专业技能及绩效成果紧密挂钩，从而实现薪资分配的精准化与公平性。这种模式通过强化岗位价值与薪资回报之间的关联性，既能提高企业内部的薪资管理效率，也有助于增强员工对薪酬分配的认同感。

针对高级管理者、科技专家以及稀缺型专业技术人员等关键群体，企业可以进一步设计个性化的激励方案。绩效目标契约和股权激励作为常见的长期激励工具，在这一过程中发挥着关键作用。例如，针对高层管理者，可通过设定明确的长期绩效目标，结合股权、期权或分红权等激励形式，增强其与企业发展的利益一致性；对于技术研发人才，则可以根据其项目贡献、创新能力等因素，灵活调整薪资激励与资源分配，以充分发挥其创造潜能。这种灵活且多元的激励机制不仅能够吸引顶尖人才，还能够在保持核心员工稳定性

方面产生积极影响。在强化物质激励的同时,企业还需注重精神激励与环境塑造的结合。通过构建合理的晋升渠道和职业发展路径,员工可以更清晰地了解其在企业中的成长轨迹,从而激发内在驱动力。同时,企业应营造公平竞争的内部环境,避免“资源内耗型”竞争对员工积极性的消极影响。树立先进典型、开展团队荣誉奖励、加强与员工的情感沟通,能够有效增强员工的归属感与使命感。

4.3 完善绩效管理体系,提升人力资源利用效率

绩效管理体系的完善是企业实现高效人力资源利用的重要保障。一个科学、透明的绩效管理体系不仅能够提高员工的工作积极性,还能为企业的长期发展奠定坚实基础。企业需要强化绩效管理的沟通机制,将绩效计划的制定与关键绩效指标(KPI)的设计作为核心环节,通过多层次的交流与反馈,确保绩效目标的合理性与可操作性。尤其是涉及人力资源利益的关键事宜,

例如,薪酬调整、职级评定及能力发展规划等,企业应综合考虑评价者的意见与建议,避免片面化或单一化的评估方式,从而增强绩效反馈的针对性和实用性。在绩效反馈的过程中,企业不仅需要关注绩效分数的高低,还应利用数据分析和行为评估工具全面挖掘员工的优势与不足。通过建立动态能力评估模型,企业可以为员工提供定制化的改进方案,例如技能提升路径建议、项目参与机会及岗位轮换计划等,帮助员工深刻认识自身在职业发展中的优势与短板,并激发其内在驱动力。同时,为避免绩效评估引发的矛盾或不满,企业应设立清晰、高效的绩效投诉与处理机制,通过快速响应与透明操作,保障员工的合法权益,并营造和谐、稳定的工作环境。在评估结果的运用方面,企业需建立精准、科学的成果转化机制,将绩效评估与年度奖罚、薪资调整、职务晋升等环节紧密结合。以绩效结果为依据,合理设定员工教育培训计划、岗位调整方案和关键淘汰比例,使绩效管理不仅局限于评价功能,更能成为驱动员工成长与企业发展的核心工具。此外,企业可以引入平衡计分卡(BSC)或目标与关键结果法(OKR),将个人绩效与企业整体目标联系起来,以实现资源利用效率的最大化。通过将绩效评估的结果融入企业的日常管理,企业不仅能够提升人力资源管理效能,还能增强其在竞争激烈市场中的优势地位,推动实现可持续发展。

4.4 推动人力资源数字化转型,提升管理效率与决策精准性

在当前数字经济加速发展的背景下,推动人力资源管

理的数字化转型成为企业优化资源配置和提升管理效率的重要战略选择。通过构建数字化人力资源管理系统(HRMS),企业可以实现从传统人力资源管理模式向智能化、数据驱动型管理模式的转变。数字化转型依赖于多维度数据的收集、存储与分析,以大数据技术为核心,结合人工智能(AI)、自然语言处理(NLP)与区块链等先进技术,企业能够全面提升人力资源管理的精准性与科学性。

例如,通过AI驱动的招聘与选拔模块,企业可以快速筛选符合岗位需求的候选人,显著降低招聘周期并提高选拔质量。系统还可基于行为数据和历史绩效评估,生成个性化的人才发展建议,为员工提供更具针对性的职业成长路径。此外,数字化转型为企业的人力资源管理提供了智能决策支持。通过数据建模与预测分析,企业可以更全面地了解员工流动趋势、薪酬结构合理性及培训效果等关键问题,从而制定更加科学的管理决策。例如,利用员工离职风险预测模型,企业能够提前识别离职高风险人群并实施针对性留用策略。结合区块链技术的人力资源管理系统还可提升数据的安全性及透明度,确保员工隐私与薪酬数据的保密性,同时减少因数据不一致性带来的管理障碍。通过这些技术手段的整合应用,企业不仅优化了日常运营效率,还增强了应对市场变化的敏捷性,为人力资源管理的持续创新奠定了坚实基础。

5 结语

总体而言,劳动经济学与人力资源管理之间存在着密不可分关联。鉴于劳动经济学的广泛发展背景,企业妥善处理人力资源管理事宜,对于促进企业未来的持续稳健发展具有深远而重要的影响。因此,企业在成长进程中必须高度重视人力资源管理问题,并在实际操作中不断积累宝贵的经验,构建先进的管理观念,运用高效的管理技能,从而切实提升人力资源管理的质量,为企业的长远发展提供坚实的支撑。

参考文献

- [1] 龚波.劳动经济学视角下人力资源管理探究[J].合作经济与科技,2023(04):130-131.
- [2] 李姗姗.管理经济学视角下的人力资源管理探究[J].老字号品牌营销,2023(01):63-65.
- [3] 吴熙.劳动经济学视角下企业加强人力资源管理的有效措施探讨[J].企业改革与管理,2022(24):105-106.
- [4] 马义龙.基于劳动经济学视角的战略性人力资源管理优化策略探讨[J].企业改革与管理,2022(24):33-34.

Research on Innovation and Practice of Company Youth League Branch Work under the Model of Party Building Leading Youth League Building

Yu Fu

China coal Jiangnan Construction Development Group Co., Ltd. Guangzhou, Guangdong Province, China 510440

Abstract

Under the guidance of the ideology of socialism with Chinese characteristics in the new era, the model of party building leading youth league building provides an effective path for the coordinated development of party organizations and youth league organizations. As an important platform for the growth and development of young members, the company's youth league branch can not only better stimulate the enthusiasm and creativity of young members by organically combining party building with youth league building, but also effectively promote enterprise innovation and development. This article starts from the perspective of integrating party building and youth league building, and deeply analyzes the innovative strategies of the company's youth league branch in practice. Combining with the actual situation of the company, a series of practical and effective methods are proposed, aiming to improve the quality and overall efficiency of the youth league branch work, and inject new momentum into the long-term development of the company.

Keywords

Party building leading team building; Youth League branch work; Innovative practice; Youth development; corporate culture

党建带团建模式下公司团支部工作创新与实践研究

付瑜

中煤江南建设发展集团有限公司, 中国·广东 广州 510440

摘要

党建带团建模式在新时代中国特色社会主义思想的指引下,为党组织与团组织的协同发展提供了有效路径。公司团支部作为团员青年成长与发展的重要平台,通过将党建与团建有机结合,不仅能够更好地激发团员青年的积极性与创造性,还能有效推动企业创新与发展。本文从党建与团建融合的角度出发,深入分析了公司团支部在实践中的创新策略,结合公司实际,提出了一系列务实有效的方法,旨在提升团支部工作质量与整体效能,从而为公司长远发展注入新动能。

关键词

党建带团建; 团支部工作; 创新实践; 青年发展; 企业文化

1 引言

随着我国社会经济的不断发展,党建工作在企业中的作用愈发重要。团组织作为党的助手和后备军,肩负着培养青年人才、传递党组织声音的任务。在当前的企业环境中,团组织要与党组织紧密配合,形成合力,推动企业的发展。本文重点探讨在党建带团建模式下,如何通过创新思路与实践策略,提升公司团支部工作质量,增强团员青年的凝聚力与向心力。

2 党建带团建模式核心理念

2.1 党建与团建的有机结合

党建带团建模式的核心在于将党的建设与共青团的建设紧密结合,充分发挥党组织的领导核心作用与团组织的活力互补,形成党团共同发展的良性机制。在这一模式下,党组织不仅在思想政治工作上对团组织进行引导,确保团组织始终与党保持高度一致,还通过提供指导和支持,帮助团组织树立正确的价值导向,确保团员青年在思想上与党组织的方向保持同步。党组织通过定期开展思想教育和组织活动,引导团员青年树立积极的社会责任感和集体主义精神,从而激发他们的主动性和创造性。同时,团组织作为党组织的助手和后备力量,其工作创新性、活力和组织形式也能为党组织注入新的能量。在党团互动的过程中,党组织的成熟经验

【作者简介】付瑜(1992-),女,中国山东烟台人,本科,政工师,从事思想政治教育研究。

与团组织的活力创新形成互为补充、相辅相成的局面，共同推动党的事业发展，为国家和社会培养更多具有高度社会责任感、创新能力和实践能力的年轻一代。

2.2 强化团员青年的思想引领

团组织要充分发挥在团员青年中的思想政治引领作用，积极将党组织的理论成果和核心理念传递给团员，帮助他们在思想上始终与党组织保持一致。通过开展形式多样的理论学习活动，如党课学习、专题讲座、座谈交流等，团组织不仅要党的理论政策深入解读，还要结合团员青年的实际需求，引导他们理解党的方针政策、发展战略及社会责任。在这个过程中，团组织要注重培养团员的社会责任感和使命感，引导他们在工作中树立正确的价值观和人生观，增强对集体、对社会的责任担当^[1]。同时，团组织要通过组织开展志愿服务、社会实践等活动，增强团员青年的社会实践能力，使他们在实践中体会到为人民服务的崇高使命，进一步坚定自己的理想信念。此外，团组织要关注团员在企业中的归属感和集体荣誉感，通过组织团队活动、文化建设等方式，帮助团员建立强烈的集体认同感，进而激发他们为企业发展贡献力量的动力与热情。通过这些举措，团组织能够有效促进团员青年的全面成长，助力他们成为社会的中坚力量。

3 公司团支部工作创新的具体策略

3.1 创新团组织活动形式

团支部在开展活动时，应根据企业的特点与团员青年的兴趣，结合实际情况创新活动形式，提升活动的吸引力和实效性。企业文化是团支部活动的重要源泉，可以通过挖掘企业的文化内涵和价值观，设计与之契合的团体活动，使团员青年在参与的过程中，既能增强对企业文化的认同感，又能在实践中锤炼个人能力。

例如，结合企业的社会责任，团支部可以组织志愿服务活动。团员青年可以参与到公益项目中，如环保、助学、扶贫等社会服务，既能传递企业的社会责任感，也能让团员青年通过实际行动体验到回馈社会的满足感。这种活动不仅能够提高团员青年的社会责任感，还能增强他们的团队合作意识，因为这些项目通常需要团员青年们通力合作，共同解决问题。

此外，团队建设活动也是提升团员青年的凝聚力和团队合作精神的重要途径。团支部可以组织一些有趣的团建活动，如户外拓展训练、企业文化沙龙、技能竞赛等。这些活动通过互动与协作，不仅帮助团员青年在轻松愉快的氛围中放松身心，还能有效提升团队的沟通与协作能力，促进团员青年的相互了解和信任，进而增强集体荣誉感。通过创新活动形式，团支部可以提高团员青年的参与积极性，使其在丰富的实践活动中不断成长，不仅能够提升个人素质，还能为企业的文化建设和社会责任担当做出贡献。

3.2 建立团员青年发展平台

公司团支部在推动团员青年成长方面，应当积极发挥桥梁和纽带作用，搭建多元化的平台，帮助团员青年在实践中展示自我、锻炼能力，提升个人综合素质。首先，通过开设职业技能培训，能够为团员青年提供一系列系统化、实用性的课程，提升他们的专业技术能力。这不仅能够帮助团员青年掌握现代企业所需的核心技能，还能增强他们对工作的理解与热情，从而在企业中发挥更大的价值。培训内容可以涵盖各类行业技能、管理知识以及团队协作能力等，确保团员青年在多方面的能力得到全面提升。

此外，创新创业大赛作为一个良好的平台，也应当被充分利用。通过举办创新创业大赛，团支部能够激发团员青年的创新思维与创业热情，引导他们在实践中解决问题、展示才华。这不仅能够帮助他们发现自己的兴趣和特长，还能锻炼他们的团队合作能力和领导力。在大赛中，团员青年可以通过与他人的交流与合作，提升自身的沟通协调能力，掌握实际操作经验，并通过评委的点评和反馈，不断完善自我^[2]。通过这些多样化的活动形式，团支部不仅能够增强团员青年的职业素养，也能帮助他们更好地适应企业的需求，提升其在企业中的核心竞争力。团员青年在不断提升自我、实现自我价值的过程中，也将为企业带来更具创新性和活力的团队力量。

3.3 推动团员青年参与企业决策

团组织在公司内部的发展中，扮演着不可忽视的角色。为了更好地促进团员青年的成长与企业的共同进步，团组织应当加强团员青年在公司事务中的参与度，尤其是在企业发展方向、文化建设等重要议题的讨论中，提供一个开放、平等的平台。定期组织团员青年参与讨论，不仅能够让他们更好地了解公司的战略规划和文化理念，还能激发他们的责任感与使命感，让他们在企业的发展中扮演更加积极主动的角色。

通过组织专题讨论会、座谈会等形式，团员青年可以畅所欲言，分享自己对公司未来发展、市场拓展、技术创新等方面的看法和建议。这不仅有助于提高他们对公司整体运作的理解，也能在实践中锻炼他们的思考能力和表达能力。而对于公司管理层而言，团员青年的视角常常是独特且具有创新性的一种补充，他们往往能够从年轻人的眼光出发，提出一些新颖的想法和解决方案，促进企业的创新发展。此外，建立有效的意见反馈机制是至关重要的。团组织可以通过定期收集团员青年的意见和建议，建立起与管理层的直接沟通渠道，确保团员青年的声音能够真实、及时地反映到公司的决策过程中。这种机制不仅能够增强团员青年的参与感和归属感，还能帮助企业决策时兼顾不同群体的需求，做到更加全面和有针对性。通过这种互动与合作，团员青年在推动公司发展的同时，也能够实现自我成长。

4 党建带团建模式下公司团支部实践的经验总结

4.1 党建引领作用的突出体现

党建带团建模式通过党组织的引领作用，能够为共青团的发展提供强有力的政治保障与组织支持。党组织作为各级团组织的领导核心，不仅在思想政治工作上起到指导作用，还在团组织的建设与凝聚力提升方面发挥着重要作用。在思想政治工作方面，党组织通过加强思想政治理论的学习和宣传，帮助团员树立正确的价值观与世界观。通过定期组织团员学习党章党规及重要文件，增强团员对党的认同感和归属感，使其更好地践行社会主义核心价值观。同时，党组织还通过开展主题教育，提升团员的政治觉悟和社会责任感，引导他们树立正确的理想信念，为社会发展贡献力量。

在组织建设方面，党建带团建模式强调团支部要紧密结合党组织的工作部署，充分发挥团员的先锋模范作用。党组织根据团员的特点与实际需求，帮助团支部完善组织结构，增强团组织的凝聚力和战斗力。通过团组织与党组织的紧密配合，团员能够更加积极地参与到集体活动中，推动团组织在工作中取得显著的成绩。最后，在团队凝聚力方面，党组织通过推动团员之间的合作与互动，强化集体意识。通过党团联动，团员能够在党组织的领导下，团结一致、共同进步。党组织还注重为团员提供实践机会，帮助团员锤炼集体主义精神，增强团体内部的凝聚力和归属感。这不仅有利于团员个人的成长，也有助于整个团组织的稳定与发展^[9]。

4.2 创新活动的落地实施

在创新活动方面，团支部紧密结合企业的实际情况和团员青年的需求，积极探索并不断调整活动内容和形式，确保每一次团组织活动都能真正激发团员青年的兴趣，提升他们的参与度和活动的实效性。团支部通过深入了解团员青年的特点，制定具有针对性和吸引力的活动方案，从而增强了活动的吸引力和凝聚力。为了更好地推动活动的开展，团支部在活动的组织上进行了多方面的创新。例如，通过结合企业的业务需求和团员青年的个人发展需求，组织了形式多样的实践活动，如职业技能培训、创新思维挑战赛、团队协作项目等。这些活动不仅有助于提高团员青年在专业领域的知识和技能，也为他们提供了展示自我、锻炼能力的平台。

团支部还注重活动形式的多样化，尽量打破传统的集体活动模式，增加更多互动性和参与感。例如，通过线上线下相结合的方式，让团员青年无论身处何地都能参与其中，拓宽了活动的覆盖面，提升了活动的普及性。此外，团支部还结合企业文化和行业热点，策划了一系列具有创新性的文化活动和娱乐项目，以激发团员青年的创新意识和团队精

神。团支部还通过定期收集团员青年的反馈，不断调整和优化活动方案，确保活动内容与团员青年的兴趣和需求相匹配。这种灵活的调整机制，使得团组织的活动能够更好地贴近团员青年的实际情况，不断提高活动的参与度和实效性，促进了团员青年综合素质的全面提升，增强了团组织的凝聚力和向心力。

4.3 团员青年综合素质的提升

通过一系列创新措施，团支部成功地为团员青年提供了一个多元化的发展平台，有效促进了他们综合素质的全面提升。在这一过程中，团支部不仅仅专注于传统的思想政治工作，更深入地结合团员青年的实际需求，为他们提供了更多的成长机会。团支部通过精准的活动策划和丰富的资源配置，激发了团员青年的潜力，帮助他们不断提高个人素质，推动了他们在职业生涯和个人发展方面的进步。

团支部开展的各项创新活动，充分发挥了团员青年在企业中的积极作用，既增强了他们的集体意识，也提升了他们的专业能力。例如，团支部组织了系列职场技能培训，涵盖了时间管理、沟通协作、领导力培养等方面，使团员青年能够在实际工作中更加得心应手。此外，团支部还定期举办行业前沿讲座，邀请专家和企业高管分享经验，帮助团员青年了解行业动态和职业发展趋势，从而为他们的职业生涯提供了宝贵的指导。团支部还通过多样化的活动形式，如团队协作项目、创新实践活动等，不仅提升了团员青年的团队协作能力，也培养了他们的创新思维和解决问题的能力。这些活动有效地增强了团员青年的责任感和使命感，让他们在实际操作中不断提升自己的综合能力，为未来的职业生涯打下坚实的基础。

5 结语

党建带团建模式下，团支部工作通过创新策略的实施，取得了显著的成效。党组织的领导作用和团组织的活力得到了有效地结合，团员青年的思想政治素质和职业能力得到了进一步提升。未来，团支部工作应继续深入贯彻党建带团建模式，创新工作思路，完善实践路径，为企业发展和青年人才的培养提供更加坚实的保障。

参考文献

- [1] 李斌斌,王烽.国有企业党建带团建工作创新及其实现途径探索——以武汉某国企党建带团建工作为例[J].现代商贸工业,2019,40(27):122-125.
- [2] 成莉.新形势下国有企业党建、团建工作创新与发展[N].山西青年报,2019-03-08(001).
- [3] 马宁.加强国有企业党建带团建工作的探究[J].管理观察,2018(34):27-28.

Research on the leading role of political work in the construction of corporate culture

Chunling Rong

China coal Jiangnan Construction Development Group Co., Ltd. Guangzhou, Guangdong Province, China 510440

Abstract

The work of political work focuses on ideological and political education, and is committed to improving the ideological consciousness and political literacy of employees. The construction of corporate culture covers the values, codes of conduct and other aspects formed by the enterprise in the long-term operation, and the two are interrelated and complementary. Political work helps employees form a common value pursuit by carrying out publicity activities; Standardize employee behavior and create a good corporate image; Gather the centripetal force of employees, implement the ideological and political construction of cadres and talents, and play a multi-dimensional leading role in the construction of corporate culture. Taking the development zone company (municipal company) of China Coal Jiangnan Construction and Development Group Co., Ltd. as an example, this paper puts forward strategies such as strengthening the principle of party management of talents, strengthening ideological leadership, deepening business integration, and strengthening team building.

Keywords

political work; corporate culture construction; Thought leadership; Value shaping

政工工作在企业文化建设中的引领作用研究

荣春灵

中煤江南建设发展集团有限公司，中国·广东广州 510440

摘要

政工工作聚焦思想政治教育，致力于提升员工思想觉悟与政治素养；企业文化建设涵盖企业在长期经营中形成的价值观、行为准则等多方面内容，二者相互关联、相辅相成。政工工作通过开展宣传活动，助力员工形成共同价值追求；规范员工行为，塑造良好企业形象；凝聚员工向心力，落实干部人才思想政治建设，在企业文化建设中发挥多维度的引领作用。文章以中煤江南建设发展集团有限公司开发区分公司（市政公司）为例，提出强化党管人才原则、加强思想引领、深化业务融合、强化队伍建设等策略。

关键词

政工工作；企业文化建设；思想引领；价值塑造

1 引言

在企业的发展进程中，企业文化建设愈发重要，它是企业的灵魂，影响着企业的长远发展。政工工作作为企业管理的关键部分，与企业文化建设紧密相连。政工工作通过开展思想政治教育、组织建设等活动，为企业文化建设奠定坚实基础。然而，当前部分企业尚未充分认识到政工工作在企业文化建设中的引领价值，致使两者协同效应未得到充分发挥。深入探究政工工作在企业文化建设中的引领作用，有助于企业明确发展方向，推动企业实现高质量发展，在市场竞争中占据有利地位。

2 政工工作与企业文化建设的内涵及关联

政工工作与企业文化建设在企业的发展进程中都占据着重要地位，它们各自有着独特内涵，且相互关联、相辅相成。

政工工作主要围绕思想政治教育展开，致力于提升员工的思想觉悟、政治素养，确保企业的发展方向符合党和国家的方针政策。其涵盖丰富内容，包括组织员工学习党的理论知识，让员工深刻理解国家发展战略，进而与企业战略目标相契合；加强党组织建设，在企业内部发挥党组织的战斗堡垒作用，引领员工积极进取^[1]。与此同时，还要密切关注员工的思想动态，及时解决员工在工作和生活中遇到的思想问题，为员工排忧解难，营造和谐稳定的企业氛围，使员工能全身心投入工作。

企业文化建设则是企业在长期生产经营过程中形成的独特价值观、企业精神、制度文化和物质文化的总和。企业

【作者简介】荣春灵（1982-），女，中国河南西平人，本科，中级政工师，从事党的建设、企业文化建设等研究。

价值观是企业文化的核心，它明确了企业的经营理念，像中煤江南“勤于创业、勇于创新、敢于创造”企业精神，能引导员工朝着共同目标努力。企业精神如工匠精神、拼搏精神等，激励员工在工作中精益求精、勇攀高峰。制度文化规范着企业的各项规章制度，保障企业运营有序。物质文化则通过企业的办公环境、产品形象等外在形式展现企业的文化特色。

政工工作与企业文化建设紧密相连。一方面，政工工作为企业文化建设提供坚实的思想基础。通过思想政治教育，能让员工深刻理解企业价值观的内涵，将其内化于心、外化于行，积极践行企业文化。例如，通过组织学习，使员工明白企业“以人为本，诚信经营，立足主业，全面发展”的企业理念，从而在工作中主动为客户提供优质服务。另一方面，企业文化建设为政工工作提供了丰富的载体。企业开展的各类文化活动、制定的制度规范等，都可以成为政工工作的有效途径。比如，举办的迎春晚会、技能竞赛等文化活动，在丰富员工生活的同时，也能融入思想政治教育内容，增强政工工作的吸引力和感染力。

3 政工工作在企业文化建设中的引领作用

3.1 开展政工宣传，形成共同的价值追求

企业的发展离不开全体员工的共同努力，而要凝聚员工的力量，必须让每一个员工都认同企业的价值观和发展目标。政工宣传通过深入浅出地阐释企业的使命愿景、核心价值观以及发展战略，帮助员工深刻理解企业的奋斗方向和努力目标，从而形成一种共同的价值追求。当员工的个人价值观与企业价值观达成高度契合时，他们就会怀着共同的理想信念，以饱满的热情投入工作，自觉将个人发展融入企业发展之中。同时，政工宣传还通过挖掘和宣传员工的先进事迹，树立可亲可学的典型，引领更多员工向榜样看齐，在奋斗中追寻价值、实现价值，进而形成万众一心、砥砺前行的强大合力。

3.2 能够规范员工行为，塑造良好企业形象

政工工作会依据企业的规章制度以及文化理念，对员工的行为进行引导和规范。通过开展职业道德教育、行为规范培训等活动，明确告知员工什么是符合企业要求的行为，什么是不可为的行为，让员工在日常工作中时刻保持自律，自觉遵守各项准则^[2]。

当每一位员工都展现出良好的职业素养和行为规范时，企业在外部客户、合作伙伴以及社会大众眼中就会树立起专业、诚信、负责的良好形象。这种正面的企业形象有助于吸引更多的优质资源，进一步提升企业的市场竞争力，为企业的长远发展奠定坚实基础。

3.3 有助于凝聚员工向心力，落实干部人才思想政治建设

企业文化的核心在于其价值观，它如同企业的灵魂，

指引着全体员工的行为与思想。政工工作能够深入挖掘企业的使命、愿景以及深层次的价值理念，通过组织各类学习、培训与宣传活动，将抽象的价值观具象化，传递给每一位员工。例如，政工部门可以开展主题讲座，邀请企业高层或专家解读企业价值观背后的意义，结合实际案例让员工明白这些价值观如何体现在日常工作与企业发展中。

抓紧抓实干部人才思想政治建设，一是大力加强干部人才的日常学习研讨，增强精神上的钙质，引导干部人才始终把个人的追求同公司高质量发展紧密融合，树立“我与企业共荣辱”理念，实现个人和企业同频共振；二是深入了解和研究干部人才的思想脉搏，及时帮助他们答疑解惑，解决干部人才“急难愁盼”问题，切实推动“我为群众办实事”实践活动见实效；三是加强人文关怀和心理疏导，推广谈心交心、座谈会等多种方式，分公司（市政公司）领导班子以下一线项目开展深入谈心谈话为抓手，全年与干部人才面对面谈心谈话 130 余次，为干部人才释放压力，关注健康、工作和生活，把思想工作真正做到干部人才的心坎上，教育引导干部人才融入集体、广泛参与、积极交流，增强集体凝聚力。

4 企业发挥政工工作引领作用加强文化建设的策略

在企业发挥政工工作引领作用的过程中，会面临诸多挑战：一是思想观念的多元性带来的挑战，二是工作内容与业务结合的紧密度问题。为此，中煤江南建设发展集团有限公司开发区分公司（市政公司）强化干部人才思想建设，走出了一条适合分公司（市政公司）发展的选人用人新路子。

4.1 强化党管人才原则，构筑人才战略高地

本着精干、高效、专业的原则，为打造新形势下精锐地勘队伍，要始终把人才工作作为重要事项来抓，把人才引进来、留得住、用得活，为人才成长和充分发挥作用提供更有力的支持和更优良的服务。

4.2 加强思想引领，应对多元观念冲击

面对员工思想观念日益多元化的挑战，企业需要强化思想引领工作，让政工工作更好地契合不同员工群体的思想特点。

首先，创新思想教育方式。中煤江南建设发展集团有限公司开发区分公司（市政公司）可以利用现代信息技术，打造线上学习平台，通过制作生动有趣的短视频、音频课程、线上互动问答等形式，传播企业的核心价值观、文化理念以及思想政治教育内容。例如，将企业发展历程中的感人故事、优秀员工践行企业文化的案例制作成短视频，以更直观、更易被接受的方式呈现给员工，尤其是年轻员工群体，吸引他们主动学习，增强对企业文化的认同感。

其次，开展分层分类的思想教育活动。根据员工的年龄、岗位、工作经验等不同维度进行分层分类，针对不同群体设

计专属的思想教育活动。比如，对于新入职的年轻员工，可以组织以“融入企业，共筑梦想”为主题的人职培训，重点介绍企业的文化特色、价值观与个人职业发展的关联，帮助他们快速理解并接受企业理念；对于经验丰富的老员工，则开展“传承与创新”主题交流活动，鼓励他们分享在企业多年的工作感悟，同时引导他们理解并接纳新的思想观念，促进新老观念的融合与传承。

4.3 深化业务融合，提升政工工作实效

为解决政工工作与业务结合不够紧密的问题，企业要从机制和活动策划等多方面入手，实现深度融合。

一方面，建立政工工作与业务工作协同机制。在市政公司的项目管理中，将政工工作纳入项目整体规划，要求政工人员定期深入项目一线，与业务部门共同开展工作^[1]。举例来说，在重大市政工程项目启动前，政工人员与项目团队一起商讨制定项目文化建设方案，明确在项目实施过程中如何通过思想动员、团队建设等政工手段，激发员工的工作热情，保障项目顺利推进。与此同时，业务部门在制定工作计划、考核指标时，也要充分考虑政工工作要求，将思想政治表现、团队协作等纳入考核范畴，实现两者相互促进。

另一方面，围绕业务开展主题文化活动。结合市政公司的业务特点，开展如“最美市政工程背后的故事”征文比赛、“我为市政项目献一策”合理化建议征集等活动，鼓励员工从自身业务出发，深入思考如何提升工作质量、践行企业文化，让政工工作在业务开展中落地生根，让员工切实感受到两者的紧密联系。

4.4 强化队伍建设，保障政工工作质量

4.4.1 加强人才培养力度，挖掘内部优秀人才

其一，精心规划人才培养蓝图。企业应依据自身生产经营的战略需求，对管理型、技术型、操作型等不同类型人才的需求进行精准分析，制定全面且具有针对性的总体培养计划，为每一位职工量身定制定向发展路径，确保培养计划切实可行、有序推进。

其二，构建多元人才培养模式。通过外派学习，选派优秀职工前往行业领先企业或专业培训机构，学习先进的管理经验、前沿技术和创新理念，拓宽视野，带回先进的知识与技能，为企业发展注入新活力。借助高校委培及与高校联合办学的方式，利用高校丰富的教育资源，为企业定向培养专业人才。企业与高校共同制定培养方案，将企业的实际需求融入教学内容，逐步形成层次分明、衔接紧密的人才梯队。

其三，搭建人才成长与施展才华的广阔舞台。为职工创造丰富的实践机会，设立关键岗位、重点项目，鼓励职工积极参与，让他们在实际工作中积累经验、锻炼能力。对于表现出色的职工，给予及时的晋升机会和更大的发展空间，

加快人才培养与使用的步伐。通过这样的方式，激发职工的积极性和创造力，使他们能够充分发挥自身才智，为企业创造更大价值。

4.4.2 建立完善科学可行的激励约束机制

在推动企业发展的进程中，持续强化激励机制建设，构建更加公平、科学且切实可行的动态考核评价体系至关重要，这对于充分激发人才的干事创业热情、全面提升人才利用价值具有关键意义。

首先，优化薪酬体系，深化绩效管理。严格遵循集团公司（局）国企改革三年行动方案的明确要求，对部门及工作人员的岗位职责、薪酬分配制度以及绩效考核方案展开全面修订。将职工工资细分为岗位工资、绩效工资和补贴三个部分，通过合理提高绩效工资在整体工资中的占比，充分发挥“岗变薪变、按劳分配、多劳多得”的薪酬调节作用。同时，设定每半年一次的绩效考核周期，将考核指标进一步量化，确保薪酬收入与员工的履职效能紧密挂钩，从而最大程度地激发人才的活力与能力，充分调动员工的工作积极性和主动性。

其次，健全奖励激励机制，设立专项奖励项目。制定一系列涵盖多方面的管理制度，如评优评先管理办法、科技创新管理制度、“双清”工作责任目标考核办法等。借助这些制度，每年分阶段对在各个领域表现优异的集体和个人给予表彰和奖励。这种方式有效地推动了员工工作作风从“要我干”向“我要干”的积极转变，极大地提升了职工的工作积极性，显著增强了公司内部的凝聚力和向心力，营造出积极向上、奋勇争先的良好企业氛围。

5 结语

综上，政工工作在企业文化建设中具有不可替代的引领作用，从思想引领到价值塑造，从行为规范到团队凝聚，全方位推动企业文化建设与发展。尽管当前政工工作在发挥引领作用过程中面临诸多挑战，但通过企业重视、提升队伍素质、创新工作方法并建立长效机制等措施，能够有效应对。企业应充分认识政工工作的价值，将其深度融入企业文化建设中，形成强大的发展合力，提升企业核心竞争力，实现企业可持续发展。

参考文献

- [1] 薛文华.国有企业政工工作与企业文化建设的融合路径[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,2024(8):0062-0065.
- [2] 张可欣.新形势下强化央企政工队伍建设的思考[J].现代企业文化,2024:57-60.
- [3] 徐伟.政工工作与企业文化建设的协同发展研究[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,2024(6):0055-0058.

Exploring the value and measures of strengthening the use of archives under the background of government information disclosure

Ling Jin

Ningxia Hui Autonomous Region Archives Document Utilization Service Center, Yinchuan, Ningxia, 750001, China

Abstract

There is an inseparable relationship between government information disclosure and archives utilization. This paper discusses the important value of strengthening the use of archives under the background of government information disclosure, and puts forward the corresponding measures. The implementation of the government information disclosure system has broadened the scope of archives collection, optimized the service of archives utilization, and met the growing demand of the public for government information. Strengthening the utilization of archives can not only help to enhance the social value and economic value of archives resources, but also promote the transformation of the service mode of archives, from passive service to active service, and further improve the efficiency and quality of archives utilization. Specific measures include strengthening the construction of archives, optimizing the structure of archives resources, strengthening the social publicity, strengthening the public awareness of archives utilization, and changing the archives service mode and improving the level of archives service. Through the implementation of these measures, it can effectively promote the utilization of archives under the background of government information disclosure, and realize the maximum utilization value of archives resources.

Keywords

government information; file utilization; value and measures

政府信息公开背景下强化档案利用的价值与措施探究

金玲

宁夏回族自治区档案馆文件利用服务中心, 中国·宁夏 银川 750001

摘要

政府信息公开与档案利用之间存在着密不可分的关系。本文探讨了政府信息公开背景下强化档案利用的重要价值, 并提出了相应的措施。政府信息公开制度的实施拓宽了档案收集的范围, 优化了档案利用服务, 满足了社会公众对政府信息日益增长的需求。强化档案利用不仅有助于提升档案资源的社会价值和经济价值, 还能促进档案馆服务模式的转变, 由被动服务转向主动服务, 进一步提升档案利用的效率和质量。具体措施包括加强档案馆建设, 优化档案资源结构; 加强社会宣传, 强化公众档案利用意识; 以及转变档案服务模式, 提升档案服务水平。通过这些措施的实施, 可以有效推动政府信息公开背景下的档案利用工作, 实现档案资源的最大化利用价值。

关键词

政府信息; 档案利用; 价值与措施

1 引言

近年来, 随着政府信息公开制度的推行, 社会各界对政府信息的需求呈现不断增长的态势, 对档案的利用需求也随之提升。为了更好地满足公众的档案利用需求, 档案馆作为政府信息的主要集散地, 积极拓宽档案收集的广度和深度, 努力完善档案信息内容。通过多种渠道广泛收集各类档案资料, 档案馆致力于为社会公众提供更加全面准确的档案

信息服务。

2 政府信息公开背景下强化档案利用的价值与措施的重要意义

政府信息公开代表着社会文明的进步, 也代表着社会经济发展的稳定, 随着时代的进步和社会的发展, 政府信息公开已经成为时代发展的必然趋势。政府信息公开不仅可以提高政府公信力, 还可以为社会各方面事业发展提供极大的便利。本人在宁夏回族自治区政务服务大厅档案局窗口工作多年后深有体会, 就档案利用而言, 政府信息公开可以让档案利用发挥价值最大化, 档案是政府工作中形成的原始记

【作者简介】金玲(1973-), 女, 中国宁夏惠农人, 本科, 副研究馆员, 从事档案研究。

录,其中包含了大量的信息和数据。通过强化档案利用,可以使公众更加清晰地了解政府工作的过程和结果,从而提高政府工作的透明度,增强政府的公信力。其次,强化档案利用有利于保护公民的合法权益。政府信息公开也是保障公民权利的实现,通过强化档案利用,可以让公民更加方便地获取政府信息,从而更好地参与到政府工作中来,维护自己的合法权益。比如一些社保、医保、征地拆迁补贴等与民生息息相关的政策文件。最后,强化档案利用还能够促进档案事业的发展,随着政府信息公开的推进,档案的利用率越来越高,这为档案事业的发展提供了重要的机遇。通过强化档案利用,可以更好地挖掘档案的价值,提高档案的利用率,从而促进档案事业的发展。

3 政府信息公开背景下档案利用面临的挑战

3.1 信息共享观念对传统管理模式和保密观念的冲击

政府信息公开对于社会发展具有良好的促进作用,但面对信息化时代,大数据已经成为当下社会的关键词,面对复杂的社会环境,政府信息公开在档案利用过程中,也面临着一定的挑战,信息共享对于档案的管理和保密也存在一定的弊端。档案管理部门需要妥善处理档案资源信息的保密与开放之间的关系,避免出现偏废现象,在强调档案信息开放应用的同时,应保持对档案信息保密工作的重视,避免因工作重心偏移而忽视保密工作。这需要在实践中不断探索和总结,寻求档案保密工作与公开应用工作之间的平衡,促进二者的协调统一。

3.2 档案信息管理缺乏实效性

政府信息公开背景下,给档案管理和利用提供了极大的便利,但在这个过程中,档案信息管理本身缺乏实效性也是桎梏所在。在实际工作中,由于档案数量庞大种类繁多,管理工作的复杂性也随之提高。传统的管理模式已经无法适应当前社会经济的发展,导致档案管理工作出现了一系列问题。首先,缺乏有效的监督管理机制是档案管理工作中的第一大难题,由于缺乏有效的监管,管理条例未能得到切实执行,无法达到预期的质量标准,这不仅影响了档案的完整性和安全性,也影响了档案的利用价值和服务质量;其次,期限错配问题也是档案管理工作中的第一大难题。由于档案形成过程中涉及到的部门众多,各个部门之间的管理标准和流程存在差异,导致档案的保管期限和利用方式无法得到统一管理。这不仅影响了档案的公开和利用,也给档案的鉴定和销毁工作带来了很大的困难。

3.3 档案管理工作综合素养亟待提升

档案管理工作人员需要认真负责,仔细耐心,档案管理工作是一项较为复杂的工作,不仅需要管理人员具备专业的档案管理知识,还要具有良好的综合素质,认真仔细是必备素养,尤其是在档案整理过程中,但就实际工作情况而言,存在档案管理工作人员素质不足的问题。首先,档案管理人

员在专业文化水平和技能方面存在不足,对于档案管理的新技术和新方式掌握难度较大,管理思想理念也较为陈旧,难以适应现代社会经济的发展需求。此外,部分档案信息管理人员缺乏必要的事业心和敬业精神,职业情感较为薄弱,整体业务能力有待提高,自觉性和主动性在创新方面有所欠缺,这些问题导致我国政府档案信息管理面临诸多问题。其次,档案信息管理人员管理意识薄弱,难以对档案工作进行精准定位,综合素养提升意识不强,政府相关部门在有关教育培训活动方面也未能给予足够的支持。这些问题不仅影响了档案信息管理工作的质量和效率,也制约了政府档案信息管理的进一步发展 [1]。

4 政府信息公开背景下强化档案利用的具体措施

4.1 加强档案馆建设,优化档案资源机构

政府信息公开背景下,优化档案管理,首先要从加强档案馆建设着手,优化档案资源机构,制定相应的制度和条例,严格按照规定进行档案的管理,制度是执行的基础,只有完善的制度才能形成科学的管理。首先,档案馆需严格遵循相关制度条例,积极响应政府信息公开的号召,深刻理解政府信息公开的社会价值和意义,以及档案资源利用与政府信息公开的紧密联系,进一步提高对档案资源利用的重视程度。档案部门需加强对各类政府信息资源的收集工作,不断丰富馆藏资源。同时,还应拓宽档案收集的渠道和范围,使档案资源更加多样,覆盖面更广,特别是对民生类项目的资源信息,应加大征集力度,确保民生相关的档案资源齐全且完整,为社会公众提供更贴近生活的资源服务。在档案馆运营过程中,我们应注重推进档案管理信息化建设。2022年,宁夏回族自治区档案馆高分通过国家档案局组织的全国示范数字档案馆系统测试,成为全国第六家、西北第一家省级全国示范数字档案馆,构建起区、市、县档案部门上下贯通、档案局馆与立档单位横向打通、档案局馆工作内部联通、全区档案管理业务融通的档案工作新格局,实现1400家党政机关电子公文在线归档、电子档案在线移交接收,27家综合档案馆在线接收同级单位电子档案,“手机查询、馆际联动、就近出证”档案服务新模式受到群众好评,社会公众满意度达到95%以上。此外,对于进入档案馆的档案资源,必须进行严格的筛选,确保其质量。同时,需要紧跟时代发展步伐,按照相关制度要求,精心规划档案信息化建设的具体实施策略,明确其重要价值。在档案信息化建设过程中,档案管理人员需加速完成馆藏资料的数字化、信息化工作。通过利用扫描工具将馆藏档案资料录入数字化系统。此外,为应对日益增长的档案利用需求,档案管理人员可优先将利用频繁的档案进行数字化处理和录入,以满足社会公众的档案资源利用需求 [2]。

4.2 加强社会宣传，强化公众档案利用意识

社会宣传对于档案的利用和管理是非常重要的，政府信息公开背景下，不断加强社会宣传，一方面可以提升公众对于档案管理的认识，充分利用档案，另一方面也是保障公民权利的必然之举。首先，政府信息公开为档案利用提供了更广阔的空间和更丰富的资源，随着政府信息公开的推进，越来越多的档案被公开，公众可以更加方便地获取和使用这些档案，这不仅有助于提高公众对政府工作的了解，也有助于促进社会对政府工作的监督。因此，档案部门应该加强对公开档案的整理和利用；其次，通过国际档案日等一些时间节点各种渠道和方式，向公众宣传档案的重要性和价值，让更多的人了解档案、认识档案。同时，通过宣传也可以让公众更加了解档案工作的困难和挑战，从而增强对档案工作的理解和支持。最后，强化公众档案利用意识是促进档案事业发展的关键，只有当公众真正意识到档案的价值和作用，才会更加积极地利用档案，从而推动档案事业的发展。因此，档案部门应该采取措施，如提供个性化服务、开展用户教育等，提高公众的档案利用意识和能力。综上所述，政府信息公开背景下强化档案利用、加强社会宣传、强化公众档案利用意识是相互关联、相互促进的。只有通过这些措施的综合运用，才能更好地推动档案事业的发展，为社会进步做出更大的贡献 [3]。

4.3 转变档案服务模式，提升档案服务水平

档案管理本质上是一项服务大众的工作，通过对档案的合理化管理，可以提升档案的利用效率，为公众提供惠民政策，提升政府公信力，因此，面对当下时代，要转变档案服务模式，不断提升档案服务水平，真正为社会和公众提供切实可行的档案管理工作。首先，摒弃过往仅负责档案收集与保管的单一服务模式已经势在必行，这种传统模式已经无法满足公众对档案信息的需求，因此，档案机构需要将“以人为本”的理念融入日常工作中，从被动服务转变为主动服务。这意味着档案机构需要积极向社会公众提供档案信息资源，并始终保持优质的服务态度。为了实现这一目标，加强对档案管理人员的教育和培训工作是至关重要的。通过教育

和培训，可以提高档案管理人员的服务意识，使他们更加了解政府信息公开的要求，掌握档案管理的相关法律法规和业务流程。同时，实施工员工服务考核体系、开展职业测评竞赛活动等举措也是必不可少的，这些措施可以激发员工的工作积极性，进一步提升服务质量。另外，丰富档案管理人员的知识结构也是提升服务质量的重要途径，除了掌握档案管理的基本知识，档案管理人员还需要了解相关领域的知识，通过不断学习和知识更新，档案管理人员可以更好地理解和利用档案信息资源，为公众提供更有价值的服务。在政府信息公开的背景下，明确政府信息公开的范围对于档案机构来说也是非常重要的。档案管理人员需要了解哪些档案信息是可以公开的，哪些是涉密的，以确保档案利用的规范性。在这个过程中，档案机构需要与相关部门密切合作，共同制定合理的信息公开范围和规范，以保障信息公开的安全性和有效性。综上所述，为了提升服务质量、满足社会公众对档案资源的需求，档案机构必须进行深度的服务模式改革。这需要从多个方面入手，包括转变服务理念、加强人员培训、丰富知识结构、明确信息公开范围等。通过这些努力，我们将能够为社会公众提供更加专业高效的档案服务，推动档案事业的发展。

5 结语

政府信息公开背景下强化档案利用的价值与措施具有重要意义，这是社会文明进步的表现，也是国家对于公民权利保障实现的基本途径，优化档案管理，创新档案管理模式，提升档案服务水平，是政府重点着眼的公众服务工作，相关机构和部门应该采取有效的措施，加强档案的利用和管理，为政府工作的透明度和公信力提供有力的保障。

参考文献

- [1] 刘霞.政府信息公开背景下强化档案利用的价值与措施[J].城建档案,2021,(11):59-60.
- [2] 姚纯.政府信息公开背景下档案开放利用问题研究[D].四川农业大学,2020.
- [3] 王慧.在政府信息公开背景下强化档案开放利用的意义及措施[J].中国地名,2010,(02):49-50.

State-owned enterprises under the new situation The exploration of the party building work deep integration of production and management

Ping Gu

Guangxi Honggui Capital Operation Group Co., Ltd., Nanning, Guangxi, 530000, China

Abstract

Adhere to the leadership of the Party, strengthen the party construction, is the glorious tradition of China's state-owned enterprises, is the core values of state-owned enterprises, is the core competitiveness of China's state-owned enterprises. Under the new situation, the party building work and the production and management work of state-owned enterprises are as inseparable as the "two wheels of a car" and the "two wings of a bird". Promoting the activities of the party organization into the daily operation of the enterprise is not only a clear definition of the responsibility of the party organization, but also a key indicator to measure the performance of the Party organization. We need to find a way to build a cooperation and win-win link based on the main functions of state-owned enterprises, so as to continuously deepen the combination of party organization activities and the operation and management of the enterprise, and at the same time to improve the efficiency and quality of party organization activities, so that party members and employees can make progress together. In this way, cross-departmental coordination, information sharing between upper and lower units, and integrated implementation can be realized.

Keywords

state-owned enterprises, party building work, deep integration, high-quality development

新形势下国有企业党建工作深度融合生产经营的探索

顾萍

广西宏桂资本运营集团有限公司, 中国 · 广西 南宁 530000

摘要

坚持党的领导、加强党的建设,是我国国有企业的光荣传统,是国有企业的核心价值观,是我国国有企业的核心竞争力。新形势下,国有企业的党建工作与生产经营工作就像“车的两个轮子”和“鸟儿的两只翅膀”一样密不可分。推进党组织的活动深入到企业日常运作当中,不仅是对党组织责任的一种明确界定,而且是一种衡量党组织绩效的关键指标。我们需要寻找一种方法来构建一条以国企主要职能为基础的协作共赢链路,从而不断深化党组织活动与企业的营运管理工作之间的结合,同时也要提高党组织活动的效率和质量,使党员员工能够共同进步。这样可以实现跨部门间的协调配合,上下级单位间的信息共享,一体化执行的工作模式。

关键词

国有企业、党建工作、深度融合、高质量发展

1 引言

国有企业作为中国特色社会主义的基础设施及核心支持力之一,对于我们党和国家的治理至关重要且不可或缺。^[1]坚持党对国有企业的领导是重大政治原则,是践行国企“姓党”这一基本遵循的必然要求,也是实现高质量发展、服务国家战略目标的根本政治保证。在中国全面推进民族振兴的大背景下并面对着世纪以来最大的社会转型时期,他们必须勇敢担当责任:成为贯彻新发展理念的主导者、科技创

新的主要引领人并且积极参与到关键的国家策略之中去。为了达到这个目的,需要深化党组织建设工作同业务运营之间的联系来转化出更强大的竞争力从而更好地完成新的时代赋予的高质量成长的历史任务。

2 国有企业党建工作融入生产经营的重要意义

自中国共产党第十八次全国代表大会开始至今,党中央对国家资产和国有企业的管理给予极大的关注度并重视其工作的开展情况,习近平总书记发表一系列重要讲话,作出一系列重要指示批示,推出一系列重大部署,为加强新时代国有企业党的建设指明了方向。特别是习近平总书记在全国国有企业党的建设工作会议上的重要讲话,站在坚持和发

【作者简介】顾萍(1985-),女,中国广西北流人,本科,从事党建研究。

展中国特色社会主义、巩固党的执政基础的全局高度，深刻回答了事关国有企业改革发展和党的建设的若干重大理论和现实问题，为推动国有企业做强做优做大、探索建立中国特色现代国有企业制度、开创国有企业改革发展和党的建设新局面提供了根本遵循，具有重大里程碑意义。

2.1 坚持党的领导和加强党的建设的具体行动

习近平总书记强调国有企业要坚持两个“一以贯之”的重要原则，这是引领国有企业在新时代实现高质量发展的关键方向。为了加快建设世界一流的企业，必须持续深化国有企业改革，健全中国特色现代企业制度，倡导企业家精神，同时坚决推进党建工作和生产经营的深度融合。这既是坚持党的领导和加强党建工作的具体体现，也是解决国有企业存在的“两张皮”问题的有效途径，同时是贯彻全面从严治党要求、推动新时代党建工作新的伟大工程的重要手段。2019年11月30日，《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》印发施行，对国有企业党建和生产经营深度融合作出规定，要求国有企业党组织要始终坚持党的领导的同时健全企业治理，把党的领导融入企业治理各环节，坚持党建工作与生产经营深度融合，以企业改革发展成果检验党组织工作成效。^[2]因此，国有企业要把党的领导、党的建设融入企业改革发展各环节，充分发挥党委领导核心和政治核心作用、基层党组织战斗堡垒和党员先锋模范作用，为增强国有经济竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力，不断提升企业核心竞争力，做强做优做大国有资本和国有企业，提供坚强有力的政治保证和组织保证。

2.2 深化国企改革赋能高质量发展的必然要求

中国式的现代化国企体制的独特之处在于其成功地将党对企业的指导渗透到了各个阶段的管理中。^[3]国有企业的深化改革和发展要坚持党的领导，否则就不是中国特色社会主义，必须高举中国特色社会主义伟大旗帜，坚持以党的旗帜为旗帜、以党的方向为方向、以党的意志为意志。国有企业的深化改革和发展要贯彻落实习近平总书记关于国有企业“六种力量”的重要论断，要在顶层设计上充分体现党的意志，在定改革方向、定战略规划、定产业布局上全面贯彻落实好党的路线方针政策，把党中央的决策部署体现在改革发展的全方面全过程。我们需要在组织建设充分展示党的领导，坚定不移地加强国有企业基层党组织的建设，保证无论企业发展到何处，党的建设都会跟随其步伐。支部的核心力量在于其能全方位推进党组织的发展及工作覆盖范围。所以，确保党建工作和国有企业的深化改革、转变模式、运营效率以及各种管理工作紧密结合，不仅是对中国特色现代化企业体系的一个重要补充，同时也能增强党的政治影响力。

2.3 激发国企内生动力提升发展活力的重要动能

习近平总书记关于“把抓好党建作为最大的政绩”的重要论述，^[4]深刻阐明了新形势下党建工作的重要地位。国

有企业党建工作的成效，最终要体现在推动企业改革发展成效上，必须始终围绕发展抓党建、抓好党建促发展，在“树立抓党建是本职、不抓党建是失职、抓不好党建是不称职、党建出了问题就是渎职”上形成高度的思想自觉和行动自觉，推动企业党建工作与生产经营深度融合。要把提高党的建设质量要求和党建工作任务全面融入和落实到企业改革发展各项工作之中，增强党组织政治功能和组织功能，坚持大抓基层的鲜明导向，引导基层党组织和广大党员干部积极投身改革发展的第一线、生产经营的最前沿，引领示范，带头在推进发展上抢抓机遇，在改革攻坚中披荆斩棘，在急难险重任务上冲锋在前，不断增强内部凝聚力，激发国有企业内生动力和新活力，为生产经营注入强大驱动力和创造力。

3 国有企业党建工作与生产经营深度融合面临的挑战

新形势下，以问题为导向分析党建与生产经营的融合工作，仍能发现一些共性问题亟须解决，主要矛盾和问题可以归纳为以下几个方面：

3.1 党建工作与生产经营“不同向”

少数基层企业中，党建工作与企业发展目标之间存在不匹配的情况。企业在追求经济效益和利润最大化的同时，党建工作的长远目标与之相对，更注重员工的思想政治教育、道德品质培养，在工作计划、目标任务的制定上，没有充分结合企业的实际情况和发展愿景，也缺乏党建赋能企业发展的抓手和载体。如何使党建工作与企业发展目标相一致、党建工作顶层设计与企业战略相融合，是需要解决的矛盾。

3.2 党建工作与生产经营“不同行”

基层党建工作需要充分的时间和精力投入，但在快节奏的商业环境下，少数基层企业往往更注重短期业绩和市场竞争。党建工作与日常生产经营的时间分配上不可避免地存在矛盾，难以得到足够的重视和支持。

3.3 党建工作与生产经营“不同频”

企业在商业运营中更加注重市场竞争、效益和利益追求，而党建工作更注重社会责任、员工福利和社会效益。这两种理念之间的矛盾，使得在党建与生产经营的融合中，党建的思想观念和文化无法充分渗透到企业的日常运营中，容易造成“两张皮”的现象。

4 新一轮形势下国有企业党建工作深度融合生产经营的意见建议

为了在新时期展现新的发展道路上的重要角色——成为国家经济发展的“稳定器”与“压舱石”，并以其对经济稳定的支撑力量为核心，国有企业需要深化党务工作与业务运营之间的紧密结合，以此创造出新的竞争优势，展示新的表现力，同时证明他们的责任感。抓好两者的深度融合，核心是要落实新时代党的建设总要求和六项基本要求。促进党

务管理与业务运营深层次结合是国企保持长期稳健发展的重要动力源泉，核心在于找到党务管理与业务运营之间的匹配度、整合性和发力点。国企党组织应坚持问题为导向，关注党的领导中存在的问题及处理基础组织建设不足等问题的能力，勇敢面对挑战，有勇气自我革新，深入剖析自身，坚决执行习近平总书记关于“两手抓”的关键指导意见，紧紧抓住加强党的建设并为其提供支持和服务于增强国企实力壮大的主要战略目标，重点从整体视角和高层规划角度探索进一步推进融合的可能性。

4.1 全方位融入治理结构

构建了“双轨制”的管理架构，即党委书记兼任董事长，同时满足条件的人员可以经过合法途径加入企业的管理团队或监督委员会，反之亦然。对于具备资格的企业高管，他们可以通过规定的方式参与到组织的领导工作中来；而那些同样有资质的共产党员也可以按照相关流程成为企业的领导者。适当程度地实现了职位间的互换。此外，我们还将企业的章程中详细列出关于党组织的工作内容、部门设立、运作方法和基本支持等问题，以确保党组织的研究讨论作为决定关键问题的必要步骤。我们将进一步完善对党组织融入法律框架的策略和方案，包括两种主要的方法：一是先由党委提出建议再让其被董事会或者总经理组接受；二是采取党委先行审查然后交由其他相关部门审核的形式。最后，我们在运营过程中始终保持着党的建设与业务发展的一致性和协调性，保证各部门之间的协同配合，使各项任务得以顺利完成。

4.2 多角度健全责任界定机制

组织的强大源于其党员的力量，而党的全方位指导与所有活动都必须依赖于坚实的组织结构来完成。我们需要始终坚持以强化基层和打好根基为长期战略并将其视为根本措施，以此来完善从上到下顺畅且高效的工作机制，同时进一步提升基层党支部的政治能力和组织能力，从而确保他们能够发挥出先锋模范作用，让党旗在每个地方都能迎风飘扬。为了构建这样的组织架构，我们要制定涵盖各层级党组织、支部负责人及成员的责任清单，明确企业的党组（党委）需承担“确定目标、引导发展、推动实施”的任务，负责对全局的管理控制，保障各项工作的顺利推进；直属机构的党委书记则要保证“遵守规定、加强理论学习、全面领导各项工作、选拔人才、严格纪律、制度建设、夯实基础、凝聚人心”；最后，各个基层党支部应承担起“宣导政策、社区服务、

培养人员、引领群众、日常监管、沟通联系”的重要使命。

4.3 深层次创优党建品牌和活动阵地

建立党的品牌需要党派在政治构造、思维构建、机构塑造、风气营造、规则制定及纪律强化等各个方面，紧密结合核心任务，深度贴近业务运营的实际情况，把提升企业收益作为主要的工作目标，为企业供应稳定的政治意识形态保证与支援，助力企业的平稳进步。企业健康发展又为党建工作提供丰富的实践经验和物质支持。建立深入的党建品牌可以增强企业运营和党建活动的双重推动力及深度融合。根据“六有”的标准：即有固定地点、设备、标识、党徽、书籍和规章制度来构建符合要求的空间环境，重点关注基础设施完整、场馆功能全面、标识系统标准化、管理体系完善的要求，合理规划场地以实现党员活动室的高效建设；提供必要的办公室设备、文件架、图书；确保组织的名称清晰可见于显眼处；在会议桌后的墙壁上展示内部党旗；将组织的结构图、职位描述、党的生活等相关基础规则制作成海报，并设立专门用于公布党务信息和工厂信息的公告板，以便为党员日常学习活动提供充足的空间需求，使党员活动室成为党员政治理论的学习核心、思想观念的教育基地、传播知识的教室、推广党的文化的前沿窗口。

5 结语

综上所述，新形势下，国有企业的党建工作与生产经营工作如同“车的两个轮子”和“鸟儿的两只翅膀”，推动党建工作与业务工作深度融合，既是党建工作的职责定位，也是检验党建工作成效的重要标准。探索围绕国有企业主责主业，铸造合作共赢的链条，持续推动党建与企业生产经营工作融合发展、党务与业务融合提升、党员与职工融合成长，形成横向协同、纵向贯通、一体实施工作格局，不断提升其在构建工作中的内生动力，积极破解构建中萌生的各种难题与瓶颈，持续促进国有企业高质量发展。

参考文献

- [1] 习近平。在全国国有企业党的建设工作会议上的讲话[R]。2016年10月10日。
- [2] 中共中央，《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》。2019年12月30日。
- [3] 习近平。在全国国有企业党的建设工作会议上的讲话。2016年10月10日。
- [4] 习近平。习近平总书记在党的群众路线教育实践活动总结大会上的讲话[R]。2014年10月8日。