

档案人才资源建设现状的分析与研究

葛 震

江苏省档案局

【摘 要】 大力开发高素质档案人才资源是实现档案事业快速发展的关键所在，本文从开发档案人才资源的紧迫性入手，通过某省档案事业数据统计情况分析档案人才资源建设中存在的问题和原因，并提出了档案人才资源建设的有效措施。

【关键词】

档案人才 资源建设 有效措施

在《国家中长期人才发展规划纲要（2010—2020年）》中，明确规定了当前和今后一个时期，我国人才发展的指导方针是“服务发展、人才优先、以用为本、创新机制、高端引领、整体开发”。在人才强国的大背景下，档案部门应当顺应时代要求，把人才战略纳入档案事业发展总体规划，把人才优先发展、优先投入摆在实现档案事业可持续发展的突出位置，全面实施人才兴档、科技强档战略，加强档案人才培养、引进和使用，不断优化有利于档案人才发展的政策环境和发展环境，突出培养造就领军型人才、创新型人才，充分发挥档案专业人才在档案事业可持续发展中基础性、战略性、全局性作用，为档案事业好又快发展，提供有力有效的人才保证和智力支持。本文就大力开发档案人才资源，谈几点粗浅的认识。

一、开发档案人才资源的紧迫性

随着经济社会的发展和民主法治的进步，社会对档案的需要越来越广泛，人们为维护自身权益而产生的利用需求越来越强烈，档案的现实价值越来越得到人们的重视。这就要求档案部门在整合资源上、服务对象上转换思维定势，转变工作模式，拓展工作领域，从闭门整档的思维方式中解脱出来，树立大手笔思想，运用大档案、大发展、大利用的思维，充分发挥档案工作的潜在功能，努力拓展档案部门“五位一体”的社会功能。当前，“三个体系”建设的适时提出正是顺应了档案工作的发展趋势，是档案工作与时代同步协调发展的客观要求。是对档案工作实践中出现的新趋势的新总结，体现了“以人为本”的执政理念和为人民服务的根本宗旨，是促进档案事业又快又好发展的必然要求。

“三个体系”建设是当前和今后档案工作的主要内容和努力方向，是一项艰巨的历史任务，是不能一蹴而就的。“三个体系”建设的提出和实践，将促使档案工作的思维方式、管理理念和工作方法发生重大转变，需要我们在管理体制、工作机制、技术手段等方面做出相应的转变和创新，要理顺各个层面的工作关系，建立各个方面的工作制度，形成全方位的工作合力。要实施和完成“三个体系”建设迫切需要大力培养一支思想可靠、业务精炼、技术过硬、勇于创新的高素质、高层次档案工作者队伍。

二、档案人才资源建设存在的问题及原因

进入新世纪以来，档案事业不断发展，档案人员的素质和能力不断提升，档案人才资源建设取得了显著成就。但现阶段我们应该清醒地看到，档案人才资源建设失衡情况仍然突出。从某省的档案事业统计数据来看：

1、档案人才资源结构失衡

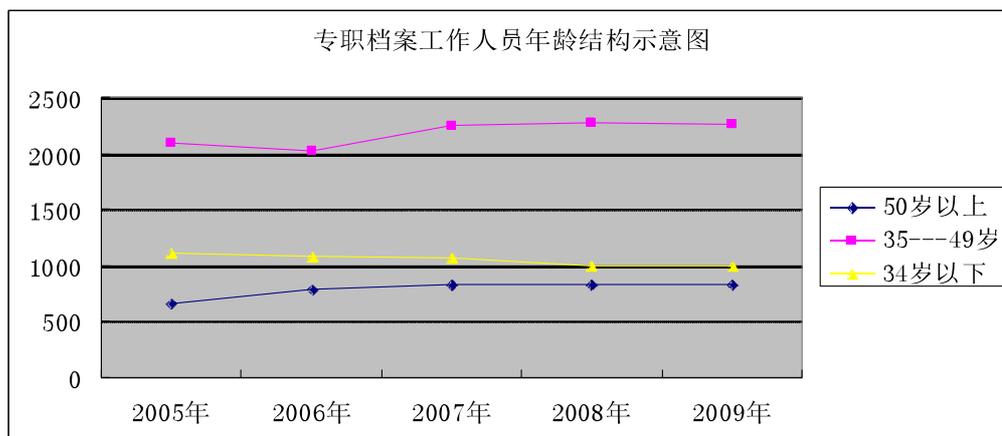
从2005-2009年度专职档案工作人员数量及年龄结构表（表一）中可以看出，专职档案工作人员总量虽然逐年增加，但离档案工作快速发展的要求还存在差距；档案队伍的性别结构、年龄结构不太合理，女性比例偏高，相对于各类档案室来说，女性所占比例已远远超过63%。专职档案工作人员年龄偏老化，50岁以上的数量在逐年上涨，35岁以下的数量却在递减（图一）。档案人才资源的总量有待增加，年龄、性别结构均需调整。

2005-2009年度专职档案工作人员数量及年龄结构

表一

年份	总数	专职人员总数	其中女性 占总数%	50岁以上 占总数%	35---49岁 占总数%	34岁以下 占总数%
2005	3864	2416	62.5%	17%	54%	29%
2006	3882	2443	63%	20%	52%	28%
2007	4143	2629	63.5%	20%	54.2%	25.8%
2008	4110	2608	63.5%	20.3%	55.4	24.3%
2009	4088	2586	63%	20.1%	55.3%	24.6%

（注：专职人员总数包括各级档案行政管理部门和各级各类档案馆、室）



图一

2、档案高层次人才匮乏

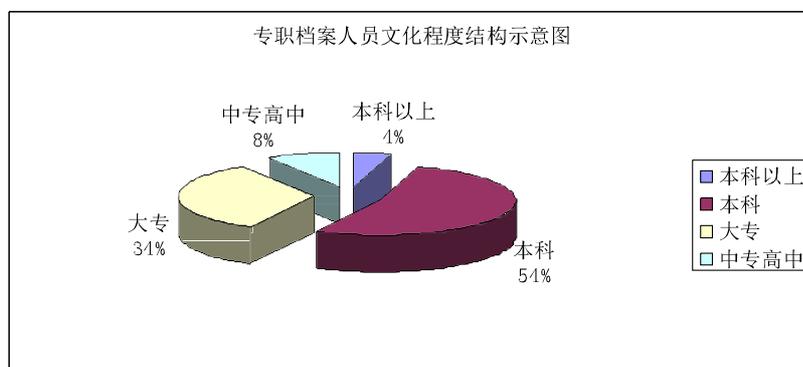
从2009年度档案人员文化程度及档案专业文化程度结构表（表二）来看，专职档案工作人员的文化程度，在大专以上水平的已达90%以上，但高学历的比例仅占4%（图二）。在专职档案队伍中具有档案专业文化程度的比例偏低，档案专业本科312人，占本科人数8%，档案专

业大专384人，占专科人数28%，中专63人，占中专人数18%。由此看出，档案专业人才缺失，特别是高层次的档案专业研究型人才紧缺。

09年度档案人员文化程度及档案专业文化程度结构

表二

机构	文化程度（人）				档案专业文化程度（人）				专职档案人员总数
	本科以上	本科	大专	中专高中	本科	大专	中专高中	在职培训	
各级档案行政管理	44	582	274	70	73	56	18	361	977
各级各类档案馆	65	719	435	107	99	139	31	538	1338
各类档案室	67	866	661	167	140	189	14	816	1773
总计	176	2167	1370	344	312	384	63	1715	4088



图二

3、档案领军型人才缺失

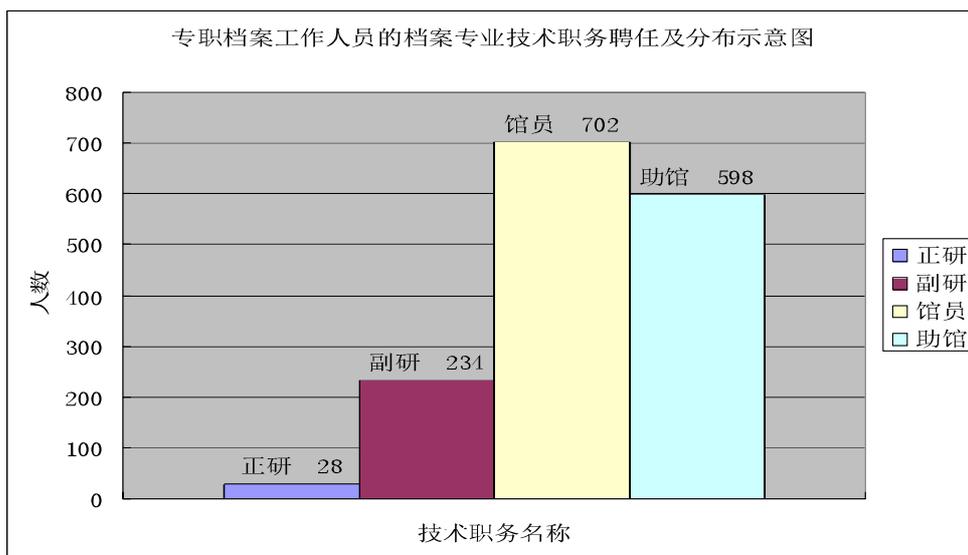
从档案人才资源的专业技术职务聘任情况来看

从2009年档案专业技术职务聘任及分布表（表三）来看，在各级各类档案馆、室机构中档案专业高级技术职务的分布数量明显偏低（图三），档案部门高层次、高素质人才严重不足，缺少领军型人才。

09年度档案专业技术职务聘任及分布表

表三

机构	专业技术人员占总人数比例			专业技术职务分布状况				
	专职人员总数	专技人员	占总数%	正研	副研	馆员	助馆	管理员
各级综合档案馆	818	472	58%	7	67	219	161	18
其它各类档案馆	520	372	71.5%	15	78	184	95	43
各类档案室	1779	736	41.4%	6	89	299	342	149
合计	3117	1772	57%	28	234	702	598	210



图三

造成上述问题的原因是多方面的：一是没有系统、健全的档案人才培养规划。有些档案部门对本单位的人才现状不了解、不分析，没有任何规划，对人才只重使用，轻培养。二是档案人才使用、配置不合理。档案部门使用人才“论资排辈”现象严重，无论是职位晋升、薪酬待遇，都按资历排序。三是档案人才资源流动渠道不够畅通，没有政策引进人才的有效机制，人才资源建设的配套措施不够健全。四是“尊重知识、尊重人才”的氛围不够浓厚，少数人才作用没有得到充分发挥。

三、开发档案人才资源的有效措施

1、树立正确的人才观，大力开发档案人才资源

人才是以创造性的劳动成果对社会发展和人类进步作出一定贡献的人。档案部门要把档案人才的发展与档案事业的发展同步考虑，加大档案人才资源的开发，树立人才资源是第一资源，人人都是人才的理念。坚决摒弃只重外表不重实绩，过于看重高资历、高学历、高职称的陈旧观念。要反对那种过于求全责备，容不得人才有个性和缺点的做法。努力转变在人才问题上的各种陈旧观念，树立“选人和用人失误是过错，埋没和耽误人才也是过错”的观念，坚持德才兼备的原则，把品德、知识、能力和实绩作为衡量人才的主要标准，不拘一格用人才，放宽视野选人才，激励人才为档案事业科学发展而努力奋斗。

2、建立科学用人机制，确保优秀人才选拔

一是建立科学的人才选用制度。坚持公开、公正、竞争、择优的原则，扩大识人、选人渠道，打破论资排辈的传统模式，变“伯乐相马”为“赛场选马”，变“上级组织选人”为“完善的制度选人”，确保把优秀人才选拔出来，量才使用，用其所长。二是建立科学的人才评价制度。明确制定档案部门各个岗位上选用人才的标准，建立一套由品德、知识、能力、实绩等要素构成，体现各岗位人才特点的评价指标和参数体系，注意充分发挥人才的创造力，追求人与事的合理结合。打破岗位终身制，对各岗位人员的综合表现，要进行定期评价。根据在岗期间的工作实绩，参照规定的标准，进行公正评价，既可破格提岗，也可降岗使用。

3、档案人才合理流动，营造良好的人才成长环境

人才是一种资源，而且是一种可再生资源。它不同于其它的可再生资源。森林、水能资源都是可再生资源，如果过度开发，也会衰竭。而人才资源，越是开发它，使用它，它就越丰富；如果不开发、不使用，反倒会枯竭。档案事业发展需要一支优秀的人才队伍做基础，而人才的成长、发展、发挥作用都离不开良好的环境，可以包括领导环境、经济环境、教育环境、流动环境等。而人才的流动环境在人才的成长中，更能充分地发挥作用。一个人才在一个单位、一个部门工作时间过长，容易产生思维的局限性，限制了才能的发挥。要激活他的才能，最好的办法是换一个工作环境。坚持依靠人才发展事业，用发展的事业吸引人才、

留住人才、成就人才，形成良性循环，坚持以人为本的原则，制定人才流动管理制度，营造良好的人才成长环境。

4、树立学习理念，多元化培养人才能力

人才的消耗可分为两种情况：一种是由于人才的年龄老化而造成的；另一种是由于人才的知识老化而造成的。我们要树立“学习工作化、工作学习化”的理念，把工作的过程看作学习的过程，把学习看作工作的一部分，使工作和学习紧密地结合在一起。通过形式多样的培训、进修、研修为档案人才资源建设构建较为完备的教育环境。档案教育源源不断地向档案队伍输送人才，抵消由于年龄老化给档案事业带来的有形损耗，档案教育还能使档案工作人员的知识不断得到更新，抵消由于知识老化给档案事业带来的无形损耗。实施分类培养，提高人才培养工作的计划性、针对性和时效性，在加强高层次人才、急需紧缺人才培养的同时，不断提高人才队伍整体素质。积极搭建培养人才的有效载体，营造一种有利于人才终身学习、永恒成长的环境和氛围。加强人才的深度开发，对档案领域出现的新情况、新问题开展专题研究，吸引国内外行业专家、学者参加，使档案工作人员在与专家、学者共同工作、研究中提高能力，为成就大师级、领军人才创造探索之路。

5、建立激励机制，扩大档案人才增量

要稳定、使用好档案人才队伍，必须采取多元的、有效的激励方法。档案部门要利用一切条件、机会加强人才培养，着重培养拔尖人才、复合型人才和青年人才，为他们提供发展空间。用事业留人、用感情留人、用适当的待遇留人，给每个人施展才华的空间，通过成就激励引进、留住、激活档案队伍中的领军群体，充分发挥其才能使其从中获得成就感、满足感和自我价值的实现。通过能力激励青年人才，切实做到“想干事的给机会、能干事的给岗位、干成事的给地位”。通过待遇激励大家，使他们感受到领导对人才的尊重、理解和关心，从而充分发挥其工作积极性，使他们甘于平凡、乐于奉献、热爱本职工作。

【参考资料】

[1]刘沈扬.对加强人才队伍建设的几点思考[N].解放军报第6版,2004-10-28

[2]<http://www.ec.js.edu.cn/newsfiles/310/2008-10/12820.shtml>.杨晓华.更新理念 加强人才队伍建设[D]. 2008-10-15

[3]<http://www.zhsyj.org.cn/zwgk/ztbd/srxxsjkxfzg/llyd/25896.html>.汤勇生.以科学发展观为指导加强人才队伍建设

[4]<http://www.hwky.com/luntan/201001/26-192.html>.加强人才队伍建设的有效途径. 2010-01-26