

非公企业档案管理人才队伍建设研究

满璁

上海临港产教融合促进中心，上海市，201306；

摘要：档案管理是企业管理体系的重要组成部分，对非公企业规范运营、风险防控、持续发展具有关键支撑作用。人才队伍是档案管理工作有效开展的核心保障，当前非公企业档案管理人才队伍存在专业素养不足、结构配置不合理、培养机制缺失等问题，制约了档案管理效能的发挥。基于此，本文从非公企业档案管理人才队伍建设的必要性出发，分析当前队伍建设存在的核心问题，探索构建专业化、规范化人才队伍的核心路径，为提升非公企业档案管理水平、赋能企业高质量发展提供理论参考。

关键词：非公企业；档案管理；人才队伍建设；专业化发展

DOI：10.64216/3080-1486.26.03.002

引言

随着市场经济体制不断完善，非公企业已成为推动经济社会发展的重要力量。档案作为企业生产经营、产权归属、法律凭证、历史传承的核心载体，其管理质量直接关系到企业的核心利益与长远发展。档案管理工作的专业性、系统性特征，决定了人才队伍建设是提升管理质效的根本前提。相较于国有企业，非公企业在档案管理重视程度、资源投入等方面存在明显短板，普遍存在“重业务轻档案”的现象，人才队伍建设滞后已成为制约其档案管理规范化发展的主要瓶颈。因此，理清非公企业档案管理人才队伍建设的核心问题，探索针对性的建设路径，对推动非公企业档案管理体系完善、强化企业核心竞争力具有重要现实意义。

1 非公企业档案管理人才队伍建设的必要性

1.1 提升档案管理规范化水平的核心支撑

档案管理工作涵盖档案收集、整理、鉴定、保管、利用等多个关键环节，每个环节均需遵循国家相关标准与行业规范，具备较强的专业性与严谨性。非公企业档案类型多样，覆盖文书档案、财务档案、技术档案、人事档案、业务档案等多个领域，不同类型档案的形成规律、管理要求存在显著差异。专业人才队伍能够精准把握各类档案管理的规范标准与技术要求，在档案收集阶段确保来源全面、内容完整，在整理阶段实现分类科学、编目规范，在保管阶段保障实体安全与信息保密，在利用阶段提升检索效率与服务质量，有效规避因管理不规范导致的档案丢失、损毁、泄露等风险，推动档案管理工作全面实现规范化、标准化发展。^[1]

1.2 保障企业经营发展的重要基础

档案中蕴含着企业发展过程中的各类关键信息，包括市场布局规划、技术研发成果、客户资源数据、合同协议文本、内部管理制度等，这些信息是企业总结发展经验、制定发展战略、开展经营决策、应对市场竞争的重要依据。档案管理人能够通过系统化的档案管理流程，对分散的档案信息进行集中整合、精准梳理与深度挖掘，实现档案资源的高效利用，为企业经营决策提供精准的数据支撑与可靠的信息保障。同时，在企业面临法律纠纷、产权界定、资质审核、项目验收等关键场景时，规范管理的档案可作为核心法律凭证，直接影响相关事项的处理结果，对维护企业合法权益、保障企业经营发展稳定有序具有不可替代的作用。

1.3 适应档案数字化转型的必然要求

随着信息技术快速发展，数字化、智能化已成为档案管理行业的发展趋势，档案管理模式已从传统纸质档案管理向数字化、智能化管理转型。档案数字化转型涉及档案扫描成像、数据格式转换、元数据录入、管理系统搭建、信息安全防护、数据备份运维等多个技术环节，每个环节都对人才的信息技术素养与跨界应用能力提出了更高要求。非公企业要顺利实现档案数字化转型，突破传统管理模式的局限，必须依托专业的人才队伍，熟练掌握档案数字化管理技术与方法，科学搭建数字化档案管理平台，有效保障数字化档案的真实性、完整性、可用性与安全性，充分发挥数字化档案检索高效、共享便捷的优势，全面提升档案管理工作的现代化水平。

2 非公企业档案管理人才队伍建设存在的问题

2.1 人才专业素养不足

非公企业档案管理人才专业素养不足的问题普遍

存在，主要体现在专业知识与综合能力两个核心维度。一是专业知识匮乏，多数非公企业档案管理人员未接受过系统的档案管理专业教育与正规培训，对档案管理的基本理论、国家相关标准、行业规范要求、核心业务流程掌握不扎实，缺乏档案价值鉴定、科学分类、规范编目、档案著录等关键专业技能，难以满足档案管理规范化、标准化的基本需求。二是综合能力欠缺，档案管理工作的综合性要求从业人员除具备专业档案知识外，还需掌握信息技术、法律知识、企业管理知识等相关领域内容。当前非公企业档案管理人员普遍存在信息技术应用能力薄弱的问题，难以熟练操作数字化档案管理系统，无法适应档案数字化转型的基本需求；同时，对档案管理相关法律法规的了解不深入，在档案利用权限界定、信息保密管理、档案销毁流程等工作中存在潜在法律风险隐患。^[2]

2.2 人才队伍结构不合理

非公企业档案管理人才队伍结构不合理问题突出，主要表现为年龄结构与岗位结构双重失衡，直接影响档案管理工作的连续性与专业性。在年龄结构方面，部分非公企业将档案管理岗位视为辅助性岗位，多安排临近退休的中老年员工任职，年轻人才占比偏低，队伍整体缺乏创新活力；而少量年轻员工多为兼职或临时聘用，岗位稳定性差，人员流动频繁，导致档案管理工作的连续性难以保障，容易出现工作衔接断层。在岗位结构方面，多数非公企业未根据自身档案管理需求设置专职档案管理岗位，档案管理工作多由行政、人事、财务等岗位人员兼职承担，兼职人员受主责工作挤压，精力有限，难以全身心投入档案管理工作，导致档案管理工作流于形式，核心环节落实不到位。同时，缺乏专业的档案数字化管理、档案信息安全管理、档案资源开发等专项岗位人才，直接制约了档案管理现代化、精细化发展进程。

2.3 人才培养机制缺失

非公企业普遍缺乏完善的档案管理人才培养机制，这是导致人才队伍专业素养难以提升、能力难以适配岗位需求的关键原因。一方面，企业对档案管理人才培养的重视程度不足，未将档案管理人才培养纳入企业整体人才培养体系，在培养资金、师资资源、培训设施等方面的投入严重不足，难以开展系统、规范的人才培训。另一方面，培养内容与培养方式存在明显短板，现有培训多以简单的日常业务操作讲解为主，缺乏对档案管理专业知识、信息技术应用、相关法律法规、档案资源开发等核心内容的系统培训；培训方式较为单一，以

线下集中讲解为主，缺乏灵活多样的线上自主学习、实操演练、案例研讨、行业交流等形式，难以满足不同岗位、不同层次人才的差异化培养需求。此外，缺乏有效的培养激励机制，未将培训成果与岗位晋升、绩效评价挂钩，员工参与培训的主动性与积极性不高，培养效果难以保障。^[3]

2.4 人才吸引与留存难度大

非公企业在档案管理人才吸引与留存方面存在明显劣势，人才流失问题较为严重，难以形成稳定的人才队伍。一是薪酬待遇缺乏竞争力，相较于国有企业、事业单位等机构，非公企业档案管理岗位一般由业务人员兼任，不单独设立岗位，且一般兼任档案管理岗位人员为部门新员工或临近退休的中老年职工，薪酬水平缺乏完善的薪酬增长机制，难以吸引具备专业资质与丰富经验的档案管理人才加入。二是职业发展空间有限，多数非公企业未建立针对档案管理人才的职业发展通道，将档案管理岗位视为辅助性岗位，员工晋升渠道狭窄、机会稀少，难以实现个人职业价值提升，导致人才缺乏长期发展动力。三是工作环境与职业认同感不足，部分非公企业对档案管理工作的重要性认知不足，档案管理岗位被边缘化，员工的工作价值难以得到认可；同时，缺乏完善的人文关怀与精神激励机制，员工的工作积极性与主动性难以调动，进一步加大了人才留存难度。

3 非公企业档案管理人才队伍建设的核心路径

3.1 明确人才配置标准，优化队伍结构

非公企业需结合自身经营规模、业务范围、档案数量与类型等实际情况，明确档案管理人才配置标准，系统性优化人才队伍结构。一方面，科学设置档案管理岗位，根据档案管理的核心环节与数字化转型需求，合理设置专职档案管理岗位，明确各岗位的工作职责、工作标准与任职要求，避免因兼职管理导致的工作缺位、责任不清等问题。对于规模较大、档案类型复杂、数字化需求迫切的企业，可针对性增设档案数字化操作、档案信息安全管理、档案资源开发等专项岗位，提升档案管理的专业化分工水平。另一方面，优化人才年龄结构，加大对年轻专业人才的引进力度，通过校园招聘、社会招聘等多种渠道，吸纳具备档案管理专业背景、掌握基础数字化技能的年轻人才加入，提升队伍创新活力；同时，充分发挥中老年员工的经验优势，建立老中青传帮带机制，构建年龄梯队合理、工作衔接顺畅的人才队伍，保障档案管理工作的连续性与稳定性。

3.2 构建系统化培养体系，提升专业素养

构建系统化、多层次的档案管理人才培养体系，是提升人才专业素养、适配岗位需求的核心举措。一是明确分层分类培养目标，结合档案管理规范化要求与数字化转型需求，针对基础操作岗位人员重点培养档案收集、整理、保管等核心业务操作技能，确保满足日常管理需求；针对骨干岗位人员重点培养综合管理能力、数字化技术应用能力与档案资源开发能力，打造复合型管理人才。二是丰富培养内容体系，构建涵盖档案管理专业基础、行业规范标准、信息技术应用、相关法律法规、企业业务知识等多领域的培养内容，重点强化档案分类编目、价值鉴定、数字化系统操作、信息安全防护等核心技能培训，提升人才的综合适配能力。^[4]三是创新多元化培养方式，采用线上线下相结合的培训模式，利用线上学习平台开展灵活自主的理论知识学习，通过线下实操培训、行业案例研讨、跨企业交流观摩等形式，提升培训的针对性与实效性；同时，建立常态化“传帮带”培养机制，由经验丰富的骨干人员对新员工进行一对一指导，帮助新员工快速掌握业务技能，缩短适应周期。

3.3 完善人才吸引与留存机制，稳定人才队伍

非公企业需从薪酬保障、职业发展、工作氛围等多个维度完善人才吸引与留存机制，提升档案管理岗位的吸引力，构建稳定的人才队伍。一方面，优化薪酬福利体系，结合行业薪酬水平与企业实际情况，合理制定档案管理岗位薪酬标准，建立与工作绩效、专业能力挂钩的薪酬增长机制，保障全职或兼职员工薪酬待遇的公平性与竞争力；同时，完善基础福利保障制度，为员工足额缴纳社会保险、住房公积金，提供带薪休假、健康体检等多元化福利，增强员工的归属感。另一方面，搭建清晰的职业发展平台，建立管理序列与专业技术序列并行的职业发展通道，明确各序列的晋升标准、晋升路径与发展目标，为员工提供多元化的晋升机会，帮助员工实现个人职业价值提升；同时，建立健全绩效激励机制，对工作表现突出、专业能力强、贡献显著的人才给予物质奖励与精神表彰，调动员工的工作积极性与主动性。此外，加强企业文化建设，提升企业对档案管理工作的重视程度，明确档案管理岗位的价值定位，营造尊重专业、重视人才的工作氛围，增强员工的职业认同感。

3.4 强化专业能力提升，适应数字化转型

针对档案数字化转型的核心需求，重点强化档案管理人才的信息技术应用能力与跨界融合能力提升。一是

开展数字化专项技术培训，聚焦档案数字化转型的关键环节，重点围绕数字化档案管理系统操作、档案扫描与图像处理技术、数据录入规范与质量控制、元数据编制方法、信息安全防护技术、数据备份与灾难恢复等内容开展专项培训，提升人才的数字化操作技能与技术应用能力。二是加强行业交流与技术借鉴，组织档案管理人员参与行业研讨会、数字化转型经验交流会、专业技能培训班等活动，学习先进企业的档案数字化管理经验、技术方法与实践模式，拓宽专业视野与技术思路。^[5]三是鼓励自主学习与技术创新，支持档案管理人员通过自学、参加专业资格认证考试、线上课程学习等方式提升信息技术素养与专业能力；建立创新激励机制，鼓励员工在档案数字化管理流程优化、技术应用创新、资源开发利用等方面进行探索实践，提升档案管理的现代化水平与智能化程度。

4 结论

档案管理人才队伍建设是提升非公企业档案管理水平、保障企业持续发展的核心支撑。当前非公企业档案管理人才队伍存在专业素养不足、结构不合理、培养机制缺失、人才流失严重等问题，制约了档案管理工作的规范化与现代化发展。非公企业需充分认识人才队伍建设的必要性，通过明确人才配置标准优化队伍结构、构建系统化培养体系提升专业素养、完善吸引与留存机制稳定人才队伍、强化技术能力适应数字化转型等核心路径，打造专业化、规范化的档案管理人才队伍。通过人才队伍建设，推动非公企业档案管理工作提质增效，充分发挥档案资源的核心价值，为企业高质量发展提供有力保障。未来，随着档案管理现代化水平的不断提升，非公企业需持续优化人才队伍建设策略，适应新时代档案管理发展需求，实现档案管理与企业发展的协同推进。

参考文献

- [1] 黄鹤平. 信息化背景下工商联档案管理工作路径探索[J]. 兰台内外, 2024(36): 23-25.
- [2] 姚晓兰. 新时期民营企业档案管理问题及解决对策[J]. 品牌研究, 2024(16): 40-42.
- [3] 李娜. 新《档案法》背景下企业档案人才队伍建设[J]. 兰台世界, 2024(8): 56-58.
- [4] 董秀芬. 新时期档案工作的人才素质与人才培养[J]. 办公室业务, 2012(3S): 124.
- [5] 林素云. 浅谈新时代档案馆人才队伍建设[J]. 兰台内外, 2020(6): 40-41.