

高校档案管理人员的专业能力发展路径研究

西北政法大学 林梓

高校档案是学校历史沿革、教学科研、行政管理的重要记录，具有重要的史料价值和凭证作用。在高校“双一流”建设和数字化转型的背景下，档案管理工作的背景，档案管理工作的重要性日益凸显。档案管理人员作为档案工作的主体，其专业素养、技术能力与服务意识直接影响档案工作的现代化水平。然而，随着高校数字化转型的加速深化与档案管理现代化需求的急剧提升，传统档案管理人员的知识结构、技能储备和工作模式正面临严峻挑战，专业能力体系亟待系统性重构与升级。因此，探索并构建一套科学合理、适应时代需求的高校档案管理人员专业能力发展路径，已成为当前高校档案事业高质量发展的迫切需求和战略任务。

一、高校档案管理人员专业能力现状分析

（一）人员队伍结构性问题突出

高校档案管理队伍普遍存在年龄结构老化、专业背景单一、技术人才匮乏等问题。在年龄结构上，以西安某省属高校为例，现有档案管理人员40岁以上人员占比达62%，队伍断层现象显著。在学历层次上，虽然本科及以上学历者占比78%，但档案学、信息管理等相关专业毕业生占比较低，人员专业性不足。此外，仅12%人员持有档案数字化管理师、数据分析师等职业资格证书，技术复合型人才稀缺。这种结构性矛盾导致团队难以适应数字化转型需求。例如，某

“双一流”高校档案馆因缺乏具备编程能力的人员，电子档案元数据自动标引项目被迫外包，核心业务长期依赖外部技术支持。

（二）数字化技术应用能力薄弱

在高校档案管理数字化转型进程中，技术能力不足成为主要瓶颈，具体表现为基础技术工具掌握不足，多数人员仅能操作传统档案管理系统，对OCR文字识别、区块链存证、电子签名等技术认知有限；数据管理与分析能力缺失，面对海量档案数据，管理人员普遍缺乏数据清洗、可视化分析能力；信息安全防护意识滞后，在《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》实施背景下，部分人员仍采用U盘拷贝、明文传输等高风险操作。

（三）跨学科知识储备亟待完善

现代档案管理要求融合法学、管理学、信息技术等多学科知识，但当前档案管理人员能力短板明显。在法律法规认知方面，对《中华人民共和国档案法》《高等学校档案管理办法》中关于电子档案效力、隐私保护等条款理解不透彻。某高校曾因擅自公开含个人信息的校友档案引发诉讼纠纷。项目管理经验欠缺，管理人员常因缺乏成本控制、风险预案制定能力而导致数字档案馆建设项目延期。此外，文化传播能力薄弱，校史编研、档案策展等工作多依赖行政指令，未能有效挖掘

档案的文化价值。

二、高校档案管理人员的专业能力发展路径

（一）构建分层培养能力模型

从职业初期、中期、后期三个阶段进行分层能力培养。初期注重夯实基础能力，以掌握档案管理基础技能与数字化工具操作为培养目标，夯实档案基础理论知识与基础操作技能；中期强化核心能力，以信息化为引领，培养目标是成为跨领域协作与复杂问题解决的骨干力量；后期聚焦战略能力，培养目标为引领行业标准制定与战略资源开发。通过三个阶段分层培养，建立档案管理人员梯队人才结构体系，夯实基础人才，同时注重高层次人才培养质量。

（二）构建“三位一体”能力提升机制

构建终身学习体系，引入国际课程，同时结合档案管理工作需求，开发校本课程。联合企业开发“电子档案长期保存技术”“AIGC辅助编研”等定制化课程。在学习方式上，采用“微认证+学分银行”制度，将培训成果折算为继续教育学时，与职称评审挂钩。在教学实践上进行创新，以“项目+竞赛”双激励方式提升档案管理人员实践水平。设立“数字转型专项课题”，资助档案员开展电子档案容灾备份、语义检索等技术攻关。此外，还要调动校内外资源，实现“内部+外部”双循环。在学校内部，与科研部门合作参与科研数据

社保高质量发展道路探索

临清市社会保险事业中心 张伟

管理计划，确保档案与科研数据生命周期无缝衔接；在学校外部，加入国内档案理事会、研究图书馆协会等组织，获取行业最佳实践。

（三）完善发展保障体系

首先是制度保障，重构职业评价标准，在评审指标中增加“数字资源开发贡献度”“技术创新应用案例”等维度，并进行岗位激励，设立“首席档案数据官”岗位，薪酬对标高校数据科学家序列；其次进行资源保障，打造“政一校一企”生态圈，设立专项基金，高校每年提取信息化经费的5%-8%用于档案数字化能力建设，与地方档案馆共建“数字档案人才培训基地”，提供沉浸式实操环境；最后重塑档案价值认知，开设“档案赋能学科建设”系列讲座，展示档案在学科评估、校友联络中的实际价值。

三、结语

高校档案管理人员专业能力的现代化转型与发展，是一项长期性、系统性的工程，需遵循“分层培养奠定根基—多元赋能激发活力—生态支撑保障长效”的内在逻辑。面对人工智能、大数据、区块链等技术的飞速迭代及其在档案领域的深度融合应用，未来的档案专业人员不仅需要持续强化对智能工具的驾驭能力，更需要深刻理解和践行数据伦理原则，确保技术在档案管理中的合规、公平、透明和安全应用，才能持续推动高校档案工作实现从传统的“后端保管”向主动的“前端赋能”战略性转变，使档案资源真正成为驱动高校创新发展、服务育人使命的智慧源泉与核心动力。

设计、部署算法管理系统时，要做到公平、无歧视，确保算法管理系统无差别对待劳动者，不会基于年龄、性别、地域等因素区别对待。数据保护与隐私保障也至关重要，要求平台收集、使用劳动者个人数据时，遵循最小必要原则，保障劳动者的个人信息安全和隐私权益。

第三，建立高效多元的争议解决机制。一是设立专门快速通道。在劳动仲裁机构或法院设立专门处理平台用工等新型劳动纠纷的快速调解和仲裁程序，简化流程，缩短处理周期，降低劳动者维权时间和成本。二是推广在线纠纷解决。充分利用信息技术，建设和推广高效、便捷的在线调解、仲裁平台，实现纠纷解决的“线上化”“智能化”，提升处理效率和可及性。三是支持集体协商机制。在法律框架内，支持平台劳动者依法组建或加入行业性、区域性灵活就业人员协会或工会组织，增强集体议价能力。

三、结语

在数字化浪潮下，应革新劳动关系认定，并构建相匹配的规范体系。以“实质控制”与“经济依赖性”为核心的综合认定方法，穿透形式迷雾，准确认定劳动关系，确保劳动者受到保护；建立“分层分类”保障体系，确立“第三类劳动者”法律身份，要求平台做到透明和公平的同时，积极推动社会保障制度并完善高效多元的争议解决渠道，支撑数字经济健康发展，有效保护广大数字劳动者的合法权益。

社会保障体系是支撑民生保障的基石，对维护社会稳定、推动经济发展有着不可替代的重要意义。临清市在推进社保工作期间，切实落实各项政策，收获了一定成效，但还是面临不少难题。深入研究其社保高质量发展路径，对提高当地居民生活质量、推动社会公平正义以及达成经济的可持续发展意义重大。

临清市过去是工业化城市，处于经济转型过程中，部分国有和集体企业受政策调整以及市场冲击的影响，长时间维持停产、半停产状态，沦为“僵尸企业”。民营企业参保积极性低，认为参保缴费会大幅拉高经营成本，出于降低成本、谋求利润，不愿为职工办理社保参保。其次，新兴就业群体参保难，灵活就业者、农民工、新业态从业者等新兴就业人群，工作性质呈现高度流动性，工作地点跟工作时间不固定，收入不稳定，想让此类群体按传统参保模式参保较难。在当今数字化和信息化快速发展的时代大背景下，群众对社保经办服务的高效性、便捷性表现出更高的期望，随着人口老龄化程度的不断加深，临清市老年人口占比不断升高，社保待遇支出规模逐年递增的情况凸显。为此需要采取一系列措施推动社保高质量发展：

一、优化社保政策宣传策略

首先，精准定位宣传对象。针对老年群体，应充分考虑其对线上信息接受能力不高的特性，强化线下宣传投入，组织相关专业人员到社区开展社保政策讲座，采用简单明了的语言和生动实例讲授社保政策。其次，丰富宣传内容与形式。就宣传内容而言，除了一般的社保政策法规解读，添加社保权益计算方面的实例，让参保人员明白自身缴费与未来待遇的关系。

二、强化社保扩面征缴措施

创新扩面征缴方式。针对新崛起的就业群体，创建功能齐全的线上参保缴费平台，可采用多种支付方式，如微信支付、支付宝支付、银联缴费等，实现不管何时何地均可参保缴费。其次，加强执法监督力度。社保行政部门须增大对企业参保情况的执法检查力度，构建常态化的监督检查体系，定期针对企业开展抽查行动，关键查看企业参保人数、缴费基数是否真实无差错。建立健全企业社保信用评价体系，把企业参保缴费的情况归入信用评级范畴，评价指标囊括参保的及时程度、缴费足额的比率、违规出现次数等。

三、提升社保基金安全管理水平

首先，加强内部控制建设。进一步提升社保经办机构内部管理制度水平，对业务流程做全面梳理与优化，明确各岗位在业务办理中的职责及权限。设立岗位相互监督、彼此牵制的工作机制。在社保待遇的审核发放阶段，建立初审、复审、终审三级

审核制度，保证待遇发放精准无误。其次，强化外部监督机制。强化跟财政、审计、税务等部门的协同合作，形成联合监督检查规程，按周期开展联合检查。对社保基金在筹集、管理、使用等方面的情形开展全方位、多梯度的监督检查。

四、完善社保待遇调整机制

首先，增强调整机制的公平性。在落实待遇调整期间，充分顾及不同群体的利益诉求，顾及调整机制的公平性，对企业退休人员、机关事业单位退休人员以及城乡居民这几类群体，按照其缴费的年限、金额以及退休时间等要素，制定差异化的调整方案。其次，提高待遇调整的透明度。第一时间向社会公开社保待遇调整的政策依据、调整方案、调整结果等内容，接受大众的督查，借助政府网站、新闻媒体、社保经办机构服务大厅电子显示屏及公告栏等多个途径，全面解读待遇调整政策的背景、目标以及具体调整举措。

五、突破社保业务经办困境

其一，加快数字化建设步伐。提升对社保信息化建设资金和技术的投入水平，跟专业的信息技术企业携手合作，把现有社保信息系统做升级改造，着手优化系统架构，提升系统稳定的水平，减少系统故障出现的次数，打造简约、友善的操作界面，方便工作人员与参保群众使用。其二，加强基层服务能力建设。制定完整的基层社保工作人员培训安排，按时组织集中授课，培训内容覆盖社保政策法规、业务办理流程、信息化系统操作和服务沟通技巧等范畴，邀请社保范畴的专家学者与业务骨干来上课，采用案例分析、模拟作业等手段，增进工作人员对知识和技能的理解与把控。

临清市社保事业在以往的发展历程中积攒了一定的相关经验，获得了阶段性成效，从实现高质量发展目标的维度考量，参保扩面、基金安全保障、业务经办效率及服务质量提升等方面存在较大改进的空间。通过开展优化政策宣传策略实施，充实宣传的内容及形式；进一步强化扩面征缴办法，对民营企业实施政策扶持，创新针对新兴就业群体的参保手段；抬高基金安全管理水平，健全内部管控，强化对外监督；完善待遇调整机制，加大基层服务能力以及优化业务办理流程等一系列做法，有望全面增进临清市社保工作的质量与效能，这不仅可以切实保障当地居民的社保权益，助推社会公平正义，而且在推动经济社会稳定、健康、可持续发展方面意义重大。

【本文系2025年度聊城市哲学社会科学规划“改革创新促高质量发展研究”年度课题“临清市社保高质量发展路径研究”阶段性研究成果（课题编号：NDKT2025131）】

数字化时代劳动关系认定及规范研究

长沙市劳动人事争议仲裁院 殷凤奇

在数字化时代，工作模式推陈出新，依托互联网平台、远程协作工具的新型就业形态不断涌现。这对劳动关系认定及规范带来新的挑战，要求重新构建劳动关系认定标准与法律规范体系，以切实保障劳动者正当权益，为数字经济健康发展打下坚实基础。本文围绕劳动关系认定标准革新与配套规范体系构建展开论述，以期为实际调整与变革提供支持。

一、数字化劳动关系认定标准革新

面对数字化时代劳动形态愈加复杂的态势，应革新传统“从属性”标准，构建贴合数字时代特征的实质认定框架。其中，“实质控制”与“经济依赖性”是重要考量依据。

首先考量劳动过程控制程度。新型就业中，劳动者可实现远程工作，但同时也可能会出现缺失考勤记录现象，不利于劳动关系认证。对于这一情况，考察用人单位是否通过算法规则、数据监控、绩效评价等方式控制劳动过程至关重要。如果用用人单位确实对劳动者工作内容、服务标准、工作节奏、服务流程、任务分配、完成时限等展开了实质性指挥、监督与管理，即便劳动者因线上工作缺失考勤记录，或可自由选择工作时间，也应认定为构成劳动过程强控制，支持劳动关

系成立。

其次考量经济依赖性强度。在平台用工框架下，劳动者所获收入具有较强灵活性，与传统认定中“持续支付工资”存在冲突。因此，可尝试将经济依赖性强度作为认证标准，如考量平台劳动者所获收入是否为劳动者维持生计的主要或唯一来源；考量劳动者的平台工作投入时间与精力占比，如每日平均工作时间是否超过4小时；考量劳动者是否有能力转向其他平台获取收入。这可有效保护高度依赖单一平台收入的劳动者，依托认定的劳动关系获得应有权益。

再次考量生产资料与核心资源掌控程度。在平台工作的劳动者，可能拥有自由工作时间，且工作所需工具等也是自己准备，若想要获取收入，需要依托平台掌控的生产资料与核心资源，如外卖员需要平台分发订单才能通过取餐、送餐获得收入。因此，需要考量平台对生产资料与核心资源的掌控程度，透过平台劳动者“靠自己获取收入”的表象，挖掘平台掌控核心生产要素的实质，进而为劳动关系认定提供依据。

最后考量工作关联度与不可替代性。在劳动关系认定中，“业务关联性”是重要标准。在平台用工场景中，可通过考量工作关联度与不可替代性来确定业务关联程度。

例如，网约车运输、外卖配送中的劳动者所提供的服务是平台商业模式运行的基础环节和核心价值来源，可判定为业务关联程度高。

二、分层分类的规范体系构建

在数字化时代的劳动关系认定中，承认劳动形态多样性是重要前提，同时也需要改变“非此即彼”的单一认定模式，构建“分层分类”的劳动者权益保障体系，为劳动关系认定更科学、符合现实要求提供支撑。

第一，确立“第三类劳动者”法律身份。在法律层面明确创设一种介于标准雇员与独立承揽人间的新型劳动者类别。该类别适用于那些不完全符合传统从属性标准但实质上对特定平台存在较强经济依赖并受到平台规则控制的劳动者，如网约车司机、外卖员等。“第三类劳动者”法律身份确立后，劳动者可有效享有正当劳动权益，如公平报酬保障权、规则透明与稳定权、特定风险保障权、算法知情与申诉权等。

第二，强化平台责任与算法治理。平台用工过程中，要向劳动者披露影响劳动者核心权益的算法系统，并做出深入解释，确保运行逻辑可被理解、可被审查，同时要求平台在做出对劳动者有重大不利影响的决策时，提供清晰、具体的理由说明。从公平性层面看，平台在

AIGC技术赋能视域下文创设计教学创新策略

湖州职业技术学院 张晓明

化主题的文创产品时，AIGC技术可以根据输入的传统文化内容生成一些新颖的设计概念，这些由AIGC技术生成的创意可以引导他们进一步思考从而激发学生的独特想法。此外，AIGC技术还可以根据学生的学习情况生成针对性的学习计划和题目，为学生提供个性化学习建议，帮助学生更好地掌握文创设计的知识和技能。

（二）挑战

AIGC技术具有复杂的人工智能算法模型，理解和掌握这些技术原理难度较高，教师在教学过程中需要花费大量的时间精力学习，以便准确地向学生传授相关技能，而学生在学习过程中可能不知道如何正确输入指令以及选择合适的模型，影响他们对AIGC技术的有效利用。此外，当学生发现AIGC技术能够快速生成所需内容时，其可能会直接使用这些生成的内容，这

在一定程度上会使学生失去自主思考和动手实践能力。传统的文创设计作品评价主要侧重于学生的构思设计以及文化元素运用等方面，而AIGC技术的介入，使作品中包含大量由其生成的内容，这就使得评价标准更为复杂，需要区分学生自身的创意和AIGC技术生成的内容，以及评价AIGC技术在作品中的合理程度等。

二、AIGC技术赋能视域下文创设计教学创新策略

（一）创新课程体系

在文创设计教学中开设AIGC技术基础课程，可通过理论讲解让学生明白AIGC技术的科学依据和可操作流程。同时，还可以使用实际操作工具让学生亲身体验AIGC技术的操作流程，通过这种理论与实践相结合的方式让学生理解AIGC技术并学会如何将其应用于文创设计中。教师还可以将AIGC

技术作为重要的辅助工具融入现有文创设计课程中以开展跨学科课程，如可以开设“人工智能与文创设计”课程，让学生了解AIGC技术在文创设计中的具体案例，通过跨学科课程的开展使学生会如何将AIGC技术与其他学科知识相结合，以创造出更具创意和价值的产品。

（二）创新教学方法

教师可设计一些与文创设计相关的项目引导学生在项目实施过程中运用AIGC技术解决实际问题，并在项目过程中指导学生合理运用AIGC技术，鼓励学生发挥自己的创意和设计能力。教师可创新教学模式，在课前将相关教学资料发布到在线学习平台上供学生自主了解AIGC技术的原理和操作方法以及文创设计的相关知识，在课堂上组织学生进行交流和实践操作，引导学生分组讨论并分享自己的想法，

教师根据学生的讨论情况进行补充总结，之后教师可以通过组织学生利用AIGC技术完成一些简单的操作任务，让学生能够更加主动地参与到学习过程中以更好地掌握AIGC技术在文创设计中的应用。

（三）创新教学评价

引入多种评价主体以更加全面、客观地评价学生的学习成果，如班级互评可以让同龄人角度出发进行评价，促进学生之间的交流和学习，专家评价则能够从专业角度为学生的作品提供深入指导；在评价过程中，教师应关注学生如何运用AIGC技术进行设计构思以及应用等方面的表现，同时教师还应对学生最后的作品成果进行评价，通过过程与结果相结合的方式更全面地评价学生的学习情况；根据不同学生的专业基础、兴趣爱好和学习进度等因素，制定个性化

的评价指标，如对于AIGC技术掌握较快且创意优秀的学生，鼓励他们进行更高阶段的创新设计；对于基础较弱的学生，注重评价他们在基础知识掌握和技能提升方面的进步，使每个学生都能在原有基础上得到发展。

AIGC技术的出现虽然为文创设计教学带来了机遇，但同时也带来了技术理解难度、依赖风险和评价难题等挑战。面对这些挑战，我们通过多方面创新有效提升了教学质量和学生的设计能力。这些创新策略在丰富教学资源基础上激发了学生的创意，为文创设计教育注入了新的活力。未来，需要进一步深化AIGC技术在文创设计教学中的合理运用，培养出更多文创设计人才，推动文创设计教育发展更上一层楼。

【作者系湖州职业技术学院艺术与时尚创意学院副教授。本文系2024年度浙江省教育科学规划一般规划课题“AIGC技术赋能高职艺术设计类专业教学创新的实施路径研究”（2024SCG050）】