

高校人事档案数字化转型中的问题与对策

——以石家庄学院为例

□李晓芹

本文探讨了高校人事档案数字化转型的意义、面临的问题及对策。近年来,高校人事档案数字化转型中面临人事档案内容复杂、信息安全风险高、技术人员缺乏和基础设施不足等问题。针对这些问题,提出了建立完善的档案转型标准、加强信息安全保障、加强人员培训以及加强基础设施建设等对策。

关键词: 高校人事档案;数字化转型;问题;对策

随着信息化技术的飞速发展,各行各业都在积极推进数字化转型,高校作为社会的重要组成部分,也在不断探索和实践人事档案的数字化转型。然而,这一转型过程中面临着一系列的问题和挑战。本文以石家庄学院为例,深入探讨高校人事档案数字化转型面临的问题,并提出相应的对策,为我国高校人事档案数字化转型提供一些思路和借鉴。

高校人事档案数字化转型的背景与意义

高校人事档案是记录教职工个人信息、工作经历、考核评价、薪酬福利等信息的重要载体,是高校人事管理的基础。随着高校教职工人数的不断增加,人事档案的管理日益重要。目前石家庄学院有超过1300名在编教职工,人事档案材料近30万页,包含庞大的数据信息,传统的纸质档案管理方式已经难以满足日常需求,档案数字化转型成为必然的选择。

数字化转型指将传统纸质的人事档案通过扫描、录入等方式转化为数字化的档案进行存储和管理,石家庄学院自2017年起开展了人事档案的数字化转型工作,目前本校教职工的人事信息可以实现在线快速检索和查询,提高了人事档案的利用率和学校人事管理效率,为本校的人才管理、绩效评价、薪酬福利等方面的决策提供强有力的支持。

高校人事档案数字化转型面临的问题

高校人事档案数字化转型虽然具有重要意义,但在实际操作过程中,也面临着一系列的问题和挑战。

一、人事档案内容复杂

人事档案信息包括从中学到退休所有的信息材

料,包括个人基本信息、学习工作经历、考核评价、薪酬福利等多个方面,信息分类复杂。每个教师的档案有200多页,采集的信息近1000多条,输入文字近3万字,全校1300多名教师,扫描的档案近26万页,采集信息130万条,需要耗费大量的时间和精力,因此在数字化过程中,需要对档案信息进行科学的分类和编码,建立完善的信息分类和检索体系。

二、信息安全风险高

人事档案中包含了大量的个人隐私信息,信息安全风险高。数字化档案虽然可以通过加密、备份等措施提高信息的安全性,但仍然面临着网络攻击、病毒入侵等风险。因此,在数字化转型过程中,必须高度重视信息安全问题,建立健全的信息安全保障体系。

三、技术人员缺乏

高校人事档案数字化转型需要专业的技术人员来完成。然而目前大多数高校档案管理人员都是其他部门的转岗人员,缺乏专业的档案数字化转型的技能和经验,导致工作进展缓慢,目前石家庄学院档案室有专职档案人员2名,都是非计算机专业,急需招聘计算机相关专业人员或在岗技术人员进行培训来提高技术人员的专业素养和管理能力。

四、基础设施不足

高校人事档案数字化转型需要完善的基础设施支持,包括计算机设备、网络系统、存储设备等。以石家庄学院为例,以往纸质档案管理仅配备档案柜、文件柜等,每年经费预算仅有几千元,启动人事档案数字化转型后,需采购多台计算机等设备,使运行经费大大增加。

高校人事档案数字化转型的对策

针对高校人事档案数字化转型面临的问题,可以从以下几个方面提出对策。

一、建立完善的档案转型标准

石家庄学院档案开展数字化转型以来,采用了专业的干部人事档案管理系统,构建了统一的档案

信息库,建立标准的纸质档案数字化的操作标准,明确各项操作的步骤和方法,并采用智能化扫描文字识别方案,减少档案内容录入庞大的工作量,并对人事档案信息进行分类、整理和归档,通过建立统一的档案信息库,将各类档案信息整合在一起,实现信息的集中管理和统一调取,提高档案数字化的效率。

二、加强信息安全保障

高校应该加强人事档案信息安全保障工作,确保信息的安全性和保密性。石家庄学院档案数字化过程中,采购了专用扫描仪、计算机和专用网络设备等。对人事档案信息进行加密处理,确保信息在传输和存储过程中的安全性,并采用了双备份服务器,定期对人事档案信息进行备份和恢复,防止信息的丢失和损坏。采用专用网络线路与市委组织部联网,并加强网络安全防护工作,防止网络攻击和病毒入侵。

三、加强人员培训

高校应该加强对相关操作人员的培训和管理,提高他们的信息化操作水平和管理意识。石家庄学院人事档案数字化建立以来,档案管理人员定期参加专业培训,提高操作人员的信息化操作水平和管理能力,并建立考核机制,对操作人员的数字化管理能力进行定期考核和评估。

四、加强档案数字化基础设施建设

高校应该积极提高人事档案数字化资金预算,加强档案数字化基础设施建设工作。石家庄学院在档案室购置2台专用扫描仪,2台专业高拍仪,2台数据存储服务器,架设专用网络,确保数字化管理的顺利进行,建立完善的存储系统,确保人事档案信息的存储和备份,防止信息的丢失和损坏。

高校人事档案数字化转型是一个复杂而艰巨的任务,面临着诸多问题和挑战。未来,高校应该继续加强信息化建设,不断提高数字化管理水平。

[本文系石家庄市高校人事档案创新新模式探究”(编号2457903205)的阶段性研究成果。](作者单位:石家庄学院)

推动特殊教育事业发展的相关策略研究

□亢飞飞 薛菲

党的十七大指出要关心特殊教育,党的十八大提出支持特殊教育,党的十九大明确办好特殊教育,再到党的二十大强调要强化特殊教育普惠发展。党的二十大三中全会指出,要健全学前教育和特殊教育、专门教育保障机制。这为我们做好特殊教育改革,推动特殊教育事业发展指明了方向,提供了根本遵循。

落实相关政策要求,优化人才保障

受到教育领域特殊性的影响,特殊教育在进行人才培养过程中离不开相关政策的支持。因此,一个完善的政策能够保障教育体系和人才培养机制的稳定运转。一方面,政府应当着重关注在资金政策方面的投入,保证相关的特殊教育学校能够在有充足的资金支持下平稳运转,同时需要进一步完善教学设施。特殊教育群体所需要的教学设施根据不同的显示情况需要不同的器材,以此支持学生能够顺利参加相应的课程,并且还需要根据学生学习的进度来配备先进的康复训练器材和智能教学设备,所以充足的资金支持就显得十分重要。另一方面,相关政府部门需要建立一个关于特殊教育资源共享的教育平台,从政府的角度出发,维护相关的平台运行,将特殊教育相关的资源进行优化配置,促进教育公平。通过这种方式还能够加深不同地区和不同学校之间的交流合作,推动不同学校互相了解彼此之间存在的教学优势,从而实现共同提升特殊教育的目标。另外,在开展特殊教育活动时,相关政策还需要关注特殊学生群体的心理健康和成长方向,引导学校开设专门的心理咨询室,并直接面向学生开放,配备上专业的心理咨询师,以此来支持调整学生在学习过程中所遇到的各种问题。同时也可以定期安排专家和专业人士到校进行辅导,为学生开展心理辅导和情绪管理训练,保证他们在学习期间能够在接受知识的同时,还能够健康成长,在后续的发展中具备更高的心理素质。

建立健全保障机制,强化师资建设

在构建教育公平的过程中,推动特殊教育事业高质量发展是维护社会和谐稳定的重要方式。因此,在这一社会发展模式中,建立健全特殊教育保障机制显得十分重要,不仅能够保证特殊儿童的受教育权益,而且还能衡量出一个国家和地区的教育现代化水平。政府部门需要从政策方面入手,以建立健全特殊教育保障机制为主要目的,从特殊教育群体学生的真实学习情况出发,制定和完善相关的法律法规,将各级政府、学校和家庭以及社会各界的责任和义务进一步明确,从制度层面保证相关的教育经费、师资配置和设施建设等环节都能够得到充分的保障,从而为教育环节的展开提供完善的社会环境。此外,在经费保障方面,还需要建立一个稳定的特殊教育经费保障机制,保证特殊教育学校的正常运转,同时引导他们优化对于经费的使用情况,做好规划,对于农村和偏远地区的教育支持力度也需要加强,以此来缩小城乡和区域之间的特殊教育差距。另外,特殊学校的师资队伍水平也是保证整体教育质量的重要支撑。因此,学校需要加强对任课教师的培养和培训,不断提高他们的特殊教育专业素养和教学能力。同时还可以结合特殊教育专业奖学金、提供在职培训机会、建立特殊教育教师职称评定体系等方式来吸引更多的优秀人才参与到特殊教育事业中,以此来不断优化师资队伍的结构。最后也要关注特殊教育教师的职业发展需求,提供更多的晋升空间,激励他们不断精进自身的教学能力,增强特殊教育教师队伍的稳定性和吸引力。

拓展特殊教育学段服务,强调教育质量建设

在推动特殊教育高质量发展过程中,将特殊教育学的服务范围进行拓展,并且着重强调教育质量建设是十分重要的工作内容。首先,在拓展特殊教育学段服务这一方面,需要教师和学校进行多方面的拓展,将学前教育、义务教育和职业教育等各个阶段的特殊教育体系打好基础,保证特殊教育服务能够将更多的学段纳入体系,从而为特殊学生群体提供更高质量的教育服务。其次,教师和学校需要重视学生的早期干预和康复教育,尤其是学前阶段的学习情况,残疾儿童的很多表现和病情都是可以控制的,通过设立专门的学前康复班或融合教育班级,来为他们提供适宜的教育环境和资源,来帮助他们更加顺利地进入学习状态。而在义务教育阶段,特殊教育学校需要为学生提供全面的教育服务,比如专门开设特殊教育资源教室、心理辅导室等辅助性质的教学部门,支持解决学生在学习中出现各种问题,从而不断满足特殊学生的学习需求。最后,在提高教育质量层面,教师需要从教学内容、教学方法等方面入手,在保证学生基本教育权利的同时优化相关的教学环节。比如,采用符合国家标准的教材,同时也要根据不同学生的具体情况进行适当的调整,确保每个学生都能够无障碍地进行学习。同时教师可以创新自身的教学方式,注重因材施教,采取个性化的教学模式,结合融合教育等方式,不断提升学生的社会适应能力和基本的知识水平。

结论

在推动特殊教育高质量发展的进程中,社会各界都应当关注到这一群体的受教育情况,从培养方法、保障机制和学段服务等方面入手,不断进行优化和调整,从而推动特殊教育事业最终的教学成果质量不断提高。

[本文系中共河北省委机构编制委员会办公室2023年度课题(ZJ2023159)]

(作者单位:石家庄学院,河北 石家庄 050035)

提升图书馆员主观幸福感 推动图书馆事业高质量发展

□徐海波

作为知识传播与文化遗产的重要场所,图书馆在社会发展中扮演着重要角色。图书馆员是图书馆事业的核心力量,其主观幸福感和工作状态直接关系到图书馆服务的效率与质量,影响图书馆事业整体发展。在注重以人为本、追求高质量发展背景下,图书馆员的主观幸福感提升研究具有重要的现实意义。

提升图书馆员主观幸福感的必要性

图书馆员的主观幸福感是指其对自身工作和生活的整体满意度和积极情感体验。包括对职业发展前景与机会、工作内容兴趣与成就感、工作环境舒适度、薪酬待遇公平性、人际关系和谐度以及对自身价值实现认知等多个方面。主观幸福感较高的图书馆员,才能在工作中保持积极心态,认真工作,并不断提升自身服务能力和专业素养。

一、促进图书馆员自身发展

较高主观幸福感,会让图书馆员工作更有动力,积极探索新的服务方法和模式,提供更优质、更具创新的服务。较高主观幸福感,会让图书馆员更愿意参加学习和培训,提升自身综合能力和专业素养,为个人职业发展打下基础。也会让他们主动参与图书馆的管理和决策,在个人价值的实现同时,积极为图书馆事业发展贡献智慧和力量。

二、提升图书馆服务质量

主观幸福感较高的图书馆员在工作中会展现出更高的热情和更强的耐心。他们能更好地理解读者的需求,进而提高图书馆服务的满意水平。愉悦的心情让图书馆员在工作中更加专注与高效,提升图书馆整体服务效率。

三、塑造图书馆良好行业形象

提升图书馆员的主观幸福感,树立图书馆行业良好的形象,会吸引更多优秀的人才投身到图书馆事业中,为图书馆事业的可持续发展提供人才保障。图书馆员较高的幸福感和积极向上的工作状态,会传递给社会大众和读者,让大众更加了解并认可图书馆的价值,提升图书馆在社会文化建设中的作用和地位,促进图书馆事业与社会的协同发展和良性互动。

提升图书馆员主观幸福感的途径

一、关注个人成长与职业发展

图书馆应根据馆员不同的个人发展规划和岗位需求,制定针对性、个性化的培训计划。如为采编人员提供数字化资源采购、图书分类编目新规则等方面的培训,为参考咨询馆员开展学科知识拓展、信息检索技术升级等方面的培训。培训方式可以包括外部专家培训、内部讲座、在线学习等,保障馆员能持续更新知识结构,提升自身专业技能。制定科学、透明的晋升体系。综合考虑馆员工作业绩、学术成果、专业能力以及服务态度等方面,确定晋升标准。为有管理才能的馆员提供晋升到管理岗位的机会,使其在职业生涯中有明确的上升通道和奋斗目标。

二、优化工作环境

应加大对基础设施建设的投入,打造宜人、舒适的工作空间。同时倡导相互尊重、团结协作的工作氛围。可以通过组织文化交流活动、户外拓展等团队建设活动,增进馆员间的了解与沟通,增强团队凝聚力。建立畅通的上下级沟通机制,馆领导应定期与馆员进行的交流和沟通,让馆员感受到被重视和尊重。

三、加强组织文化建设

开展价值观主题活动,让馆员理解并认同图书馆的价值观,并将图书馆的价值观内化为馆员的行为准则和工作动力。对馆员提出新的服务理念和工作的方法予以支持,营造鼓励创新的文化环境。设立创新基金,对在技术应用创新、服务创新等方面有努力、有贡献的馆员给予适当奖励。

提升图书馆员主观幸福感的对策

一、完善薪酬福利体系

图书馆应进行薪酬调研,在了解行业薪酬水平的基础上结合本馆实际,制定具有竞争力的薪酬制度,确保馆员的工作价值和贡献能反映在薪酬上。除基本薪酬外,还应丰富福利待遇,发放生日福利、

节日福利等,让馆员感受到单位的尊重和关怀。

二、加强职业认同教育

通过图书馆网站、内部刊物、社交媒体等渠道,宣传图书馆在社会文化建设中的重要作用,对图书馆员的职业价值予以肯定,增强图书馆员职业自豪感。挖掘和树立一批优秀馆员典型,树立职业榜样,通过制作宣传视频、举办先进事迹报告会等方式,加强对榜样馆员敬业精神、服务态度和创新能力的学习,激发馆员的职业追求和工作热情。

三、实施员工关怀计划

建立馆员健康档案,定期组织健康体检,对馆员健康进行跟踪管理。开展心理咨询和心理讲座,帮助馆员调整心态,缓解工作压力。应关心馆员生活,对于生活中遇到的困难馆员,应积极提供支持 and 帮助。

四、促进员工参与管理

图书馆在制定重大决策时,可以通过设立意见箱、馆员大会、开展网上问卷等方式,广泛征求馆员的意见和建议,让馆员参与到决策中来,增强其责任感和主人翁意识。对于图书馆开展的阅读推广项目、数字化图书馆建设项目等专项项目,鼓励员工积极参与项目管理与项目团队,承担项目管理职责。在参与中给予馆员充分的资源支持和自主权,让其在项目中锻炼自身的创新能力和组织协调能力的,也让其感受到自己在图书馆事业发展中的重要作用。

提升图书馆员的主观幸福感,对于提升图书馆服务的效率与质量,推动图书馆事业高质量发展具有不可忽视的重要性。通过关注图书馆员的职业发展与个人成长、优化工作环境、加强组织文化建设等,并采取完善薪酬福利体系、加强职业认同教育、实施员工关怀计划、促进员工参与管理等对策,可有效提升图书馆员的主观幸福感,不仅有利于图书馆员的自身全面发展,还有助于提高图书馆的服务质量和贡献水平,为社会文化建设和知识传播作出更大的贡献。

(作者单位:石家庄学院)

大数据背景下以就业为导向的中技生“工匠精神”培育路径探究

□吴会宁 李亚辰

进入大数据时代,中技生将拥有更多的就业创业机遇。“工匠精神”是新时代中技生职业发展过程中不可或缺的品质之一。党的二十大报告将大国工匠、高技能人才纳入国家战略人才力量,充分彰显了高素质技术技能人才在新时代发展中的重要地位。中职学校作为高素质技术技能人才培养的重要阵地,在其就业指导过程中,需进一步加强对其工匠精神的培育。如何借助大数据分析技术,促进中技生“工匠精神”培育,助力其就业创业,已成为当前中职学校人才培养面临的重要课题。本文聚焦大数据这一背景,对以就业为导向的中技生“工匠精神”培育路径展开积极探索。

分析学生学习行为数据,揭示其兴趣点

教师可借助大数据分析技术,深入分析、研究学生的学习行为数据,从而揭示出中技生在学习过程中所表现出的兴趣倾向以及他们潜在的优势所在。例如,教师可以通过记录和追踪学生在各个不同课程和各类校园活动中的参与程度、作业的完成情况,以及他们在在线学习平台上的互动和交流记录,识别出学生对某些特定技能或知识领域的偏好和兴趣点,并通过对学生在作业、实验操作以及实际动手操作中的表现进行细致地分析,教师们可以更进一步地了解和掌握学生的实践操作能力和创新思维水平。通过对学生学习行为的全面分析,教师能够更加精准地把握每个学生的学习特点和需求,为他

们量身定制个性化的学习计划,从而更好地激发学生的学习兴趣和充分发挥他们的潜在优势,引导他们朝着具有工匠精神的职业道路发展。而学生也能够在学习过程中不断积累实践经验,提升自身的专业技能,最终成为具备创新能力和实践能力的高素质技术技能人才。

利用数据挖掘技术,预测学生的职业倾向

教师还可借助数据挖掘技术,对学生的学习成绩、兴趣爱好、参与的课外活动等多维度数据进行分析,从而预测学生的职业倾向。同时,通过观察学生在艺术、设计类课程中的投入和成果,可以预测他们在创意产业的潜在职业倾向。此外,数据挖掘还可以揭示学生在团队合作、领导力等方面的表现,为学生提供更全面的职业发展建议。在预测学生职业倾向的基础上,学校可以设计针对性的课程和活动,帮助学生在实践中培养“工匠精神”。例如,学校可以组织学生参与企业项目,让学生在真实的工作环境中体验和学习,从而加深对某一职业领域的理解和兴趣。在此基础上,学校还可以邀请行业专家举办讲座和指导,让学生更直观地了解行业需求和职业发展趋势,进一步明确自己的职业规划。

实施个性化教学,培养“工匠精神”

为更好地培育学生的工匠精神,助力学生顺利就业,

教师还可根据学生的兴趣和职业倾向,设计一系列与实际工作紧密相关的课程内容和项目任务,实施个性化教学,从而引导学生在实践中学习,通过动手操作和解决实际问题来提升技能。在此基础上,教师可以采用项目导向学习(Project-Based Learning, PBL)的教学方法,鼓励学生主动探索和研究,培养他们独立思考和创新能力。此外,学校可以与企业合作,为学生提供实习机会,让学生在真实的工作环境中得到锻炼,从而更深入地理解行业需求和工作流程。通过这些措施,学生不仅能够掌握必要的技术技能,还能培养出对工作的热情和对质量的追求,成为具有“工匠精神”的专业人才打下坚实的基础。

构建反馈机制,持续优化培育路径

构建有效的反馈机制是优化培育路径的关键。学校应建立一个包含学生、教师、企业导师和行业专家在内的多方参与的反馈系统,并通过定期的问卷调查、访谈和工作坊,收集各方面的意见和建议,确保培育路径能够及时调整以满足不断变化的市场需求和学生个人发展需求。在此基础上,学校可利用大数据分析工具,对收集到的反馈信息进行深入分析,识别出培育路径中的优势和不足,并借助数据可视化技术,将分析结果以直观的形式呈现出来,进而做出更加科学的决策。例如,通过分析学生就业后的表现和反馈,学校可以调整课程设置,强化某些技

能的培养,或者增加与行业紧密相关的实践机会。此外,学校还应建立一个动态的跟踪机制,对毕业生的职业发展进行长期跟踪,通过收集毕业生在职场上的表现数据,评估培育路径的有效性,并据此进行必要的调整。最后,反馈机制的构建应注重持续性和迭代性。培育路径的优化是一个不断循环的过程,需要不断地收集反馈、分析数据、实施改进,并再次收集反馈,从而通过这样的循环,确保培育路径始终与时俱进,满足学生和行业的双重需求。

总之,随着信息技术的快速发展,大数据已经逐渐渗透至社会各行各业,教育领域也不例外。中职学校作为向社会输送高素质技术技能人才的源头,也要与时俱进,充分利用大数据等技术手段,挖掘学生的学习行为数据,分析其学习习惯和技能掌握情况,从而为每个学生提供个性化的教育方案,以培养其独特的“工匠精神”,从而在提高教育质量的同时,更好地满足社会对技术技能人才的需求,为学生的未来发展奠定坚实的基础。

[本文系2024年度河北省人力资源和社会保障课题——技工教育和职业培训课题(JRSJY-2024-1091)]

(作者单位:石家庄学院,河北 石家庄 050000)

编辑邮箱:abcd518@126.com