

档案行业人才结构剧变：挑战与破局

季亚玮

南通大学附属医院，江苏 南通 226001

DOI:10.61369/SE.2025060008

摘 要： 档案行业在数字化转型背景下，面临前所未有的人才结构性变动。本文通过对行业现状的深入分析，揭示了当前档案人才队伍在专业结构、年龄梯次与地域分布等方面的三大断层问题。研究指出，传统学科主导、技术适配能力弱、基层专业力量薄弱等问题与行业发展需求严重脱节，其背后的根源在于职业吸引力减弱、职称晋升机制滞后以及新兴技术对岗位结构的冲击。为破解人才困局，文章提出了以产教融合为基础、以职业认证体系改革和基层振兴为支点的系统性解决路径，强调构建复合型、数字化导向型的人才生态体系对于行业可持续发展的重要意义。本文的研究为档案行业优化人才结构、推动高质量发展提供了理论支持和实践参考。

关 键 词： 档案；人才结构；数字化转型；供需失衡

Great Changes in the Talent Structure of Archival Industry: Challenges and Breakthroughs

Ji Yawei

Nantong University Affiliated Hospital, Nantong, Jiangsu 226001

Abstract： The archival industry is undergoing unprecedented structural changes in talent development amid digital transformation. Through an in-depth analysis of the sector's current landscape, this study identifies three critical gaps in archival workforce composition: professional specialization, age distribution, and geographic representation. The research reveals a severe disconnect between industry demands and existing challenges—including traditional discipline dominance, inadequate technical adaptability, and weak grassroots professional capacity. These issues stem from diminished career appeal, outdated promotion mechanisms, and emerging technological impacts on job structures. To address this talent crisis, the paper proposes a systematic solution framework integrating industry-education collaboration with reforms in professional certification systems and grassroots revitalization initiatives. It underscores the vital importance of building a composite, digitally-oriented talent ecosystem for sustainable industry growth. This study provides theoretical support and practical references for optimizing talent structures and driving high-quality development in the archival sector.

Keywords： archives; talent structure; digital transformation; supply and demand imbalance

引言

在当今数字化浪潮风起云涌的时代，数字化转型正以前所未有的力度和深度向各个行业渗透。档案行业作为承载历史记忆、传递信息资源的重要领域，也不可避免地置身于这场深刻的变革之中。传统档案管理与现代信息技术的深度融合，犹如一场悄然而至的风暴，不仅为档案行业带来了前所未有的发展机遇，更引发了行业内人才结构的剧烈变动^[1]。这种变动如同一把双刃剑，既蕴含着创新与突破的可能，也给行业发展带来了诸多亟待解决的挑战。本文将从人才供需失衡、深层诱因以及破局路径这三个关键方面，全面而深入地探讨档案行业人才结构剧变的现状与未来走向，试图为行业的可持续发展提供有益的思考和借鉴。

一、人才供需失衡的三大断层

（一）专业结构断层

1. 传统学科主导

当前档案行业的从业者构成呈现出明显的传统学科背景主导特征。长期以来，档案学、历史学等传统学科在档案教育领域占据主导地位，导致当前档案行业的从业者中，具有这些传统学科背景的人员占比超过70%。例如，在一些大型档案馆中，大部分

员工毕业于档案学相关专业，他们在工作中主要依赖传统的档案管理方法和知识体系。然而，随着信息技术的飞速发展，智能编目、区块链存证等新技术如雨后春笋般涌现，并逐渐应用于档案管理的各个环节。这些新技术的应用对档案行业人才的知识结构和技能要求发生了根本性的变化，使得计算机、数据科学等复合型人才的需求日益迫切。

以某省级档案馆2024年的招聘情况为例，在该馆发布的招聘岗位中，有60%的岗位明确要求应聘者具备Python或SQL技能。

这反映出档案行业对技术型人才的强烈需求。然而，实际投递简历的应聘者中，仅有15%符合这一技能要求。这一巨大的差距凸显了当前档案行业在专业人才供给与需求之间的严重失衡。许多传统学科背景的从业者在面对新技术时，往往感到力不从心，难以满足工作的实际需求。

2. 学科壁垒凸显

高校作为人才培养的重要基地，其课程体系的设置本应紧密结合行业需求，为社会输送适应行业发展的专业人才。然而，现实情况是，高校档案学专业的课程体系改革明显滞后于行业的快速发展需求。在全国众多开设档案学专业的高校中，仅有12%的院校设置了机器学习选修课。这意味着大部分档案学专业的学生在学习过程中，缺乏接触和学习前沿信息技术的机会，无法掌握行业急需的技能和知识。

此外，产教融合的案例库建设也存在严重不足的问题。案例库作为连接理论教学与实践操作的重要桥梁，对于培养学生的实际工作能力具有至关重要的作用。然而，目前档案学专业的案例库建设还不够完善，导致学生在毕业后进入实际工作岗位时，难以快速适应新技术的应用和工作环境的变化。这种学科壁垒的存在，进一步加剧了档案行业人才供需之间的矛盾。

（二）年龄与能力断层

1. 中坚力量流失

40 - 50岁群体曾经是档案行业的中坚力量，他们拥有丰富的工作经验和扎实的专业知识，在档案管理、整理、研究等方面发挥着重要作用。然而，近年来，这一群体的占比却呈现出明显的下降趋势。从2018年到2024年，该群体在档案行业中的占比从48%下降到32%。这一变化的背后，是部分人员因职业发展受限等原因转型至数据治理或信息咨询等领域^[2]。

基层档案馆作为档案行业的基础单位，受到中坚力量流失的影响尤为严重。由于这些经验丰富的人员离开，基层档案馆的人才队伍出现了断层，导致工作效率下降、业务水平难以提升。例如，在一些基层档案馆中，原本由经验丰富的工作人员负责的重要档案整理和研究项目，因人员的流失而被迫中断或延期，影响了档案馆的正常运转。

2. 技术适配困境

基层档案馆中，50岁以上的人员在面对新技术时，往往面临着较大的困难。据统计，这一群体中仅有23%能够独立操作档案数字化系统。这主要是由于他们在长期的工作中形成了固定的工作模式和思维定式，对新技术的接受能力和学习能力相对较弱。同时，由于缺乏系统的培训和学习机会，他们在掌握新技术方面存在较大的障碍^[3]。

与此同时，新入职的年轻员工虽然具备一定的新技术技能，如熟练掌握计算机操作、数字化处理等，但他们在纸质档案修复等传统技能方面却相对欠缺。在实际工作中，纸质档案的修复和保护仍然是一项重要的工作任务，需要工作人员具备扎实的手工操作技能和丰富的实践经验。年轻员工在这方面的不足，导致他们在处理一些涉及纸质档案的工作时，往往需要花费更多的时间和精力，甚至可能因操作不当而对档案造成损坏。这种年龄与能力之间的断层，使得基层档案馆在工作中面临着技术适配的困境，影响了工作的顺利开展。

（三）地域分布断层

1. 基层空心化

县域档案馆作为档案行业的基层单位，承担着收集、整理和保管本地区档案资料的重要任务。然而，目前县域档案馆的专业技术人员占比严重不足，普遍不足20%。相比之下，城市机构的专业技术人员比例则相对较高，达到45%。这种差距导致了基层档案馆在档案管理工作面临着诸多困难。

以西部某省为例，该省的34个县级馆中，有8个馆近五年无新人入职。这种情况使得基层档案馆的人才队伍老化、青黄不接，难以满足日益增长的档案管理需求。基层档案馆由于缺乏专业技术人才，在档案数字化建设、信息化建设等方面进展缓慢，无法有效地保护和利用当地的档案资源，制约了当地文化事业的发展^[4]。

2. 高端人才虹吸

北上广深等一线城市凭借其优越的经济条件、丰富的资源和良好的发展环境，吸引了大量的高端人才。在档案行业领域，这种虹吸效应同样显著。据统计，北上广深等一线城市集中了全国78%的档案数据分析师岗位。这些城市的大型档案馆和企业提供了更具竞争力的薪酬待遇、更广阔的发展空间和更多的科研资源，吸引了大量优秀的档案专业人才汇聚。

二、结构性矛盾的深层诱因

（一）职业吸引力下降

1. 薪酬水平偏低

薪酬待遇是影响职业吸引力的重要因素之一。在档案行业中，档案管理员的薪酬水平普遍偏低，低于同类信息管理岗位30% - 50%。例如，某东部省份档案管理员的平均年薪仅为7.2万元，而企业数据管理岗的平均年薪则高达11.5万元。这种薪酬差距使得档案行业在人才市场竞争中处于劣势地位，难以吸引到优秀的人才加入。

对于已经从事档案工作的人员来说，较低的薪酬水平也会影响他们的工作积极性和职业忠诚度。一些档案管理员为了追求更高的收入和更好的职业发展机会，选择离开档案行业，转向其他领域。这不仅导致了档案行业人才的流失，也使得行业内的人才队伍建设面临更大的压力。

2. 职称晋升通道单一

职称评定是衡量一个人专业水平和职业发展的重要标志。然而，目前档案行业的职称评定体系存在一些问题，62%的从业者反映，高级职称评定仍侧重于纸质档案研究成果，数字化转型实践未被充分量化^[5]。在当今数字化时代，档案行业的工作内容和方式已经发生了很大变化，但职称评定标准却未能及时跟上行业的发展步伐。

这种单一的职称评定通道使得年轻从业者在职业发展上面临较大的障碍。他们在日常工作中积极参与数字化建设、信息化管理等创新实践，但由于这些工作成果难以在职称评定中得到充分体现，导致他们在晋升高级职称时遇到困难。这不仅打击了年轻从业者的工作积极性，也使得他们对未来的职业发展感到迷茫和困惑。

（二）技术冲击加速分化

随着人工智能技术的不断发展，AI辅助鉴定系统在档案行业得到了广泛应用。该系统能够通过图像识别、数据分析等技术手段，快速准确地对档案进行分类、标注和鉴定，大大提高了基础编

目的效率。据统计，AI辅助鉴定系统使基础编目效率提升了5倍。

然而，这种技术的应用也带来了一些问题。一方面，它导致初级岗位需求缩减。由于AI辅助鉴定系统能够自动完成一些基础的编目工作，原本需要人工完成的大量重复性劳动被替代，使得从事初级编目工作的人员面临失业风险。另一方面，对于那些不熟悉AI技术和相关软件操作的人员来说，他们在面对新的工作模式和技术要求时，可能会感到无所适从，难以适应工作的变化。这种技术冲击加速了档案行业人才的分化，使得一部分人能够借助新技术实现职业发展的飞跃，而另一部分人则可能被淘汰出局。在当今数字化浪潮汹涌澎湃的时代背景下，档案行业正经历着深刻的变革与转型。然而，这一进程并非一帆风顺，其中算法训练师等新兴岗位的人才供给缺口问题尤为突出，供需矛盾呈现出1:4的严峻态势。这意味着在档案行业迈向数字化、智能化的征程中，人才短缺成为了一道亟待跨越的鸿沟，严重制约着行业的创新与发展步伐。

三、破局路径与趋势前瞻

（一）产教融合重构培养体系

1. 双导师制试点

清华大学档案系敏锐地察觉到行业对实践型人才的迫切需求，率先试点“双导师制”。这一创新性的培养模式打破了传统教育与产业实践之间的壁垒，将课程深度嵌入京东、字节跳动等行业内领军企业的真实数据治理项目之中。学生们在校内就能够亲身参与到企业的实际项目中，在具有丰富实战经验的企业导师和学术造诣深厚的校内导师的双重指导下，不仅能够系统学习到前沿的理论知识，更能在实践中锻炼解决实际问题的能力，从而极大地提升了学生的实践操作水平与综合素质，为档案行业输送了一批既懂理论又具实践能力的高素质人才。

2. 档案科技实验室

借鉴德国弗劳恩霍夫研究所先进的科研与产业融合模式，建立档案科技实验室成为档案行业人才培养的又一重要举措。在这个实验室中，研究人员肩负着双重使命，既要致力于攻克行业内的技术难题，又要承担起在职人员的培训工作。通过这种方式，实现了产学研一体化发展，将科研成果迅速转化为生产力，同时也为在职人员提供了持续学习与提升的平台，有力地推动了档案行业技术创新与人才培养的协同共进^[6]。

（二）职业认证体系革新

1. 国际认证借鉴

美国ARMA国际推出的“数字档案风险管理师”认证，为全球档案行业的职业认证体系建设树立了标杆。中国档案学会紧跟国际步伐，于2024年启动“智慧档案馆架构师”资格评审工作。这一举措旨在推动我国档案行业职业认证体系的国际化与专业化

参考文献

- [1] 王新才，聂云霞. 信息时代档案人才培养与档案学专业发展展望[J]. 档案学研究，2013(1): 23-27.
- [2] 顾林生. 我国档案职业发展的困境与突破路径研究[J]. 中国档案，2018(10): 15-18.
- [3] 邱均平，魏彬彬. 数字化转型背景下情报人才能力结构的建构[J]. 情报理论与实践，2021，44(8): 10-16.
- [4] 张立行. 档案数字化转型的路径选择与实施机制[J]. 中国档案，2020(5): 24-26.
- [5] 李志敏. 档案行业职业资格认证制度构建探析[J]. 中国档案，2021(3): 32-34.
- [6] 贺瑜. 档案专业建设与产教融合机制研究[J]. 档案学通讯，2022(2): 88-91.

发展，使国内的职业认证标准与国际接轨，提高我国档案行业人才在国际上的竞争力与认可度。通过引入国际先进的认证理念与标准，规范行业人才的培养与评价体系，吸引更多优秀人才投身于档案行业，为行业的高质量发展注入新的活力。

2. 技术贡献积分制

为了充分激发从业者提升自身技术能力的积极性与主动性，建议建立“技术贡献积分制”。在这一制度下，将系统开发、数据清洗等与档案行业数字化转型密切相关的实践工作纳入职称评定指标体系之中。从业者在日常工作中所做出的技术贡献，如开发高效的档案管理系统、优化数据清洗流程等，都将转化为相应的积分。这些积分不仅能够直观地反映从业者的技术实力与工作成果，还将在职称评定、薪酬待遇等方面发挥重要作用，从而形成一种良性的竞争机制，激励广大从业者不断追求技术进步，提升自身的专业素养与综合能力。

（三）基层人才振兴计划

1. 首席数据官制度

浙江省在基层档案人才培养方面积极探索，推行“县馆首席数据官”制度。由省馆派驻技术骨干到各县区档案馆进行轮岗，这些技术骨干犹如星星之火，在县域范围内起到了良好的示范与带动作用。他们凭借丰富的专业知识与实践经验，帮助县域档案馆解决技术难题，推动数字档案建设工作的顺利开展，带动了整个县域的数字转型，为基层档案工作的现代化发展奠定了坚实的基础。

2. 银发专家库模式

面对基层人才短缺的现状，探索“银发专家库”模式不失为一种行之有效的解决办法。通过返聘退休人员，充分发挥他们丰富的经验与精湛的传统技艺，开展传统技艺传承工作。例如，某古籍修复专家工作室就是一个成功的典范。该工作室已成功培养23名九零后修复师，这些年轻修复师在老专家的悉心指导下，不仅掌握了古籍修复的传统技艺，还在传承的基础上进行了创新与发展。这种模式有效地缓解了基层人才短缺问题^[6]，同时也促进了传统技艺的延续与发扬，为档案行业的可持续发展提供了有力的人才支撑。

四、结论

综上所述，档案行业人才结构的剧变是数字化转型这一时代潮流冲击下的必然结果，但同时也为行业的发展带来了全新的机遇。通过产教融合、职业认证体系革新以及基层人才振兴计划等一系列针对性强、切实可行的措施，能够有效解决当前档案行业面临的人才供需失衡问题，为行业的可持续发展铺平道路。展望未来，档案行业需要进一步深化人才结构改革，以更加开放的姿态、创新的思维和务实的举措，全面提升从业者的综合素质，使其能够更好地适应数字化时代的挑战与机遇，在新时代的浪潮中焕发出新的生机与活力，为社会文化的传承与发展贡献更大的力量。