

高职人事档案价值赋能师资队伍建设的研究

张海宁¹

(1.烟台文化职业学院, 山东 烟台 264003)

摘要: 在职业教育高质量发展的背景下, 高职院校人事档案作为教师职业发展的历史记录和重要凭证, 其价值实现对师资队伍建设的支撑作用。本文通过分析高职院校人事档案的内涵与特点, 探讨其在队伍建设中的多维价值与应用路径, 揭示当前档案管理中存在的问题, 并提出基于数字化转型的创新应用策略。研究表明, 人事档案不仅是教师管理的基础工具, 更是促进教师职业发展、优化师资结构、提升教学能力的重要载体。通过构建“制度保障+技术赋能+协同机制+价值导向”的档案管理体系, 可以充分发挥人事档案在高职院校师资队伍建设中的赋能作用, 为职业教育现代化提供有力支撑。

关键词: 高职院校; 人事档案; 师资队伍; 数字化转型; 双师型教师

DOI: doi.org/10.70693/rwsk.v2i3.288

一、引言

高职院校是培养高素质技术技能人才的核心载体, 师资队伍质量直接决定人才培养成效与办学竞争力, 更是支撑职业教育高质量发展、服务产业升级的关键。随着相关职业教育政策密集出台, “双师型”教师队伍建设从“规模扩张”转向“内涵提质”, 对师资培养、评价、配置的精准化、科学化提出更高要求。高职人事档案系统记录教师职业成长, 涵盖多元信息, 不仅具备传统凭证与参考价值, 更蕴含师资建设核心数据, 其价值转化是赋能“双师型”教师培养、优化师资梯队的关键。当前高职人事档案管理存在诸多适配性问题: 一是认知偏差, 部分院校将档案视为“静态存档工具”, 忽视其动态赋能价值; 二是内容滞后, 侧重传统信息记录, 缺失“双师型”教师企业实践、技能证书等核心特质材料; 三是机制缺失, 档案管理与师资相关部门存在数据壁垒, 信息互通不畅; 四是技术不足, 数字化停留在纸质扫描层面, 缺乏数据挖掘分析能力, 难以满足精准化需求。这些问题制约了档案价值发挥, 影响师资队伍内涵式发展。据此, 本研究聚焦高职人事档案价值赋能师资建设, 立足职业教育改革与“双师型”队伍建设需求, 旨在厘清二者内在关联, 探索价值赋能机制与路径, 为高职院校优化档案管理、提升师资建设质量提供支撑与参考。

二、高职院校人事档案的内涵与特点

高职院校人事档案是教师人力资源管理全流程中形成的规范性文件材料集合, 以多种形式系统记载教师政治思想、专业素养、实践能力等核心信息, 既是反映教师成长的原始凭证, 也是院校师资建设、人才配置及战略制定的关键决策依据。依据相关政策法规, 其需纳入院校发展规划, 遵循科学管理、安全保密等原则, 建设需同步适配职业教育改革与“双师型”教师队伍建设目标, 重点强化企业实践经历、技能等级认证等高职特色信息的采集与归档。

高职人事档案兼具多重特性, 既系统覆盖教师全职业周期, 涵盖通用信息与“双师型”核心特质专项信息, 实现对教师教学与实践能力的立体刻画; 又具有动态更新性, 需随教师职业发展补充完善信息, 为师资动态管理提供鲜活数据。同时, 其需严守分级保密制度, 在合规前提下构建跨部门共享机制, 实现保密与利用的平衡; 全程贯穿政策要求, 需遵循统一规范确保各环节标准化; 还具备多元价值, 核心在于赋能师资建设, 通过挖掘核心

作者简介: 张海宁(1984—), 女, 馆员, 研究方向为档案管理。

通讯作者: 张海宁

数据服务“双师型”培养、师资梯队优化等关键任务，助力高职师资内涵式发展。

三、人事档案在教师队伍建设中的多维价值

人事档案作为高职师资队伍建设的核心信息资源，其价值并非局限于传统的存档保管功能，而是围绕“双师型”教师培养、师资结构优化、产教融合深化等高职教育核心需求，形成了多维度、多层次的赋能体系，具体体现在以下四个方面：

一是基础凭证价值：保障师资管理的规范性与权威性。高职人事档案是教师职业发展全流程的原始性、权威性凭证，其核心价值在于为教师资格认定、职称晋升、岗位聘任、奖惩考核等法定性、程序性工作提供不可替代的依据支撑。尤其在“双师型”教师认定这一高职师资建设的关键环节，档案中记载的企业实践年限证明、行业职业资格证书、技术等级认证、校企合作项目参与记录等信息，直接契合《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》中“实践能力达标”的核心要求，成为认定工作的法定审核依据。依据《干部人事档案工作条例》《高等学校档案管理办法》等法规要求，人事档案的形成与管理遵循“真实、完整、规范”原则，其记载的信息具有不可篡改的凭证属性，能够有效规避师资管理中的信息失真、争议纠纷等问题，为高职师资管理工作的规范化、合法化提供坚实保障。

二是管理决策价值：支撑师资建设的精准化与科学化。高职人事档案蕴含的系统性数据资源，为院校师资队伍建设的战略决策提供了精准的数据支撑，是破解“盲目引才、粗放培养”问题的关键抓手。通过对档案中教师年龄结构、学历层次、职称分布、技能等级、实践领域、专业方向等核心数据的整合分析，院校可精准识别师资队伍的结构短板，如“双师型”教师占比不足、重点专业实践师资匮乏、青年教师梯队断层等。结合高职专业群建设、产业对接需求等实际，这些数据分析结果可直接转化为师资建设的具体决策：在人才引进中明确“实践能力优先”的招聘导向，在师资培养中制定针对性的企业实践、技能培训计划，在资源配置中向产教融合重点领域倾斜，从而实现师资规划与办学定位、产业需求的精准匹配，推动师资队伍建设从“经验驱动”向“数据驱动”转型。

三是职业发展价值：赋能教师成长的个性化与持续性。高职人事档案是教师职业发展的“成长画像库”，其价值在于通过系统记录教师教学改革成果、实践能力提升轨迹、科研转化成效、培训深造经历等动态信息，为教师自我认知、精准定位与持续发展提供参考依据。对教师个体而言，通过梳理档案中的成长数据，可清晰把握自身在“教学能力”与“实践能力”双维度的优势与短板，进而制定贴合高职教师职业特点的个性化发展计划，明确“教学改革突破”“技能等级提升”“校企项目深耕”等具体方向。对院校而言，基于档案数据可构建教师职业发展“一人一策”的精准培养体系：针对青年教师，依据其档案中“实践经历薄弱”的短板，推荐校企联合培养项目；针对骨干教师，结合其科研成果与行业资源记录，支持其牵头校企合作技术攻关项目，从而实现教师个人成长与院校师资队伍内涵提升的同频共振。

四是校企协同价值：深化产教融合的联动性与实效性。在产教融合、校企合作的高职办学背景下，人事档案成为打通校企人才信息壁垒、推动“双师型”教师队伍共建共享的重要纽带。一方面，档案中系统收录的教师企业工作经历、行业资质认证、技术服务成果等信息，为院校与企业共建师资培养基地、开展定向培养提供了精准的信息支撑，帮助企业针对性设计实践培训方案，提升教师实践教学能力与行业适配度。另一方面，在合规前提下构建的校企人才信息共享机制，可让合作企业通过授权访问，了解教师的专业背景、技能特长与研究方向，为校企协同育人、联合科研攻关、技术成果转化等合作提供人才匹配依据。同时，档案对教师参与企业项目、开展技术服务等合作成果的记录，也成为校企合作成效评价、合作深度拓展的重要参考，推动形成“档案记录—信息共享—合作深化—成果归档”的产教融合闭环，助力校企协同培养高素质“双师型”师资队伍。

四、当前高职院校人事档案管理的现状与问题

在职业教育高质量发展与“双师型”师资队伍建设的提质增效的双重背景下，高职人事档案管理虽逐步脱离传统粗放模式，但从“价值赋能”核心需求审视，仍存在机制、技术、内容、服务等多方面结构性短板，难以支撑师资队伍精准化、科学化发展。

管理机制层面,制度体系缺乏系统性与适配性,多数院校未结合“双师型”建设特色与数字化转型需求构建全流程规范,对特色信息采集归档、数据赋能应用等缺乏明确界定,且跨部门协同存在闭环缺失,各主体职责分工模糊、沟通不畅,教师特色信息难以整合归档导致数据碎片化,部分院校还存在管理权限分级割裂问题,影响师资管理决策科学性与统筹效能。信息化建设方面,硬件设施未达数字化转型标准,部分院校缺乏标准化库房与专业设备,或设备老旧不足,阻碍数字化进程;复合型人才队伍存在结构性缺口,现有人员缺乏跨领域知识,难以适配数字化操作与数据挖掘需求,且专项培训机制缺失导致能力更新滞后;系统功能与数据分析能力严重不足,多停留在基础电子存档与查询层面,未与其他师资相关系统对接形成信息孤岛,缺乏深度挖掘与可视化功能,无法释放数据赋能价值。档案内容与结构层面,存在“重通用轻特色、重结果轻过程”的失衡问题,传统静态信息占比大,“双师型”核心特色信息与动态过程性信息缺失,且动态更新机制不健全,依赖个人主动提交或年度归档导致信息滞后,真实性审核与监督机制不完善,缺乏多维度核验手段,关键材料联动核验缺失,存在信息失真造假风险。服务导向层面,难以支撑“双师型”教师认定与培养,核心认定材料缺失或更新滞后影响认定准确性,也无法为培养计划制定提供依据;培训需求分析与供给精准度不足,未基于档案数据开展个性化分析,导致培训内容与教师需求脱节,影响培训实效性;对教师职业规划的指导功能缺失,未形成“档案记录—需求分析—规划指导—成果归档”的闭环,无法实现教师个人成长与院校师资建设的同频共振。

五、数字化转型与创新应用对提升档案价值赋能效果的作用

在数字经济与职业教育深度融合的背景下,区块链、人工智能(AI)等新技术的赋能与数字化转型的推进,不仅破解了传统人事档案管理效率低、共享难、分析弱等痛点,更推动档案价值从“静态存储”向“动态赋能”转型,为高职人事档案精准支撑师资队伍建设和提供了技术支撑与实践路径。

(一) 区块链技术:构建档案可信体系,夯实赋能核心基础

区块链技术凭借不可篡改、分布式共识、智能合约、全链路追溯的核心特性,与高职人事档案“真实性、权威性、安全性”的管理需求高度适配,从根源上解决档案信息失真、共享壁垒、审核低效等问题。

在档案真实性保障方面,区块链可对教师档案形成全生命周期追溯:从“双师型”教师企业实践证明、行业技能等级证书、校企合作项目成果等材料的生成,到采集、归档、利用的每一个环节,均通过时间戳、加密签名等技术记录,形成不可篡改的可信链条,彻底杜绝信息造假风险,为“双师型”教师认定、职称评审等工作提供权威凭证,契合《关于做好职业教育“双师型”教师认定工作的通知》中“严格审核材料真实性”的要求。

在跨部门协同与安全共享方面,基于以太坊联盟链结合IPFS(星际文件系统)的架构设计,可实现“权限可控、安全可溯”的跨部门数据共享。档案管理部门、人事部门、校企合作单位等授权主体,可在不泄露敏感信息的前提下获取所需数据,既破解了“部门壁垒”导致的信息碎片化问题,又通过分布式存储避免了单点故障风险,同时符合《个人信息保护法》对敏感信息处理的合规要求。

在管理效率提升方面,智能合约技术可实现档案审核、更新的自动化触发:例如当教师完成企业实践并提交相关证明后,系统自动验证信息合法性并同步归档,无需人工干预;当“双师型”教师认定条件触发时,智能合约自动提取档案中相关佐证材料,大幅缩短认定流程,提升师资管理的精准化与高效化水平。

(二) AI技术:激活数据深层价值,强化赋能决策能力

人工智能技术通过智能处理、深度分析、精准匹配等核心功能,突破传统档案“重存储、轻分析”的局限,实现档案数据从“资源”到“资产”的转化,为师资队伍建设和提供数据驱动的决策支撑。

在档案智能处理方面,自然语言处理(NLP)技术可对教师教学反思、学生评价、科研报告等非结构化数据进行语义分析,提取核心能力关键词;图像识别技术可实现纸质档案(如技能证书、实践证明)的自动扫描、文字提取与分类归档,大幅提升档案数字化效率;数据清洗算法可自动识别重复、错误、过时的档案信息,保障数据质量。

在教师能力画像构建方面,机器学习算法可整合档案中结构化数据(学历、职称、技能等级)与非结构化数据(教学成效、实践经历、行业评价),构建多维度“教学能力+实践能力”双核心画像。通过画像可精准识别

教师在“双师型”素养上的短板，如“专业技能扎实但教学方法单一”“理论教学能力强但企业实践经验不足”等，为个性化培养提供精准依据。

在需求预测与精准赋能方面，AI技术可基于档案数据构建教师发展预测模型：通过分析教师成长轨迹、行业发展趋势、院校专业建设需求，预测教师在技能提升、培训深造、职业晋升等方面的潜在需求，为院校制定“一人一策”的培训计划、校企合作项目匹配、师资梯队优化等决策提供科学支撑，推动师资培养从“统一化”向“个性化”转型。

（三）数字化转型：重构管理服务模式，提升赋能整体效能

高职人事档案数字化转型并非简单的“纸质转电子”，而是通过技术赋能、流程再造、服务升级，构建“规范高效、安全可控、精准适配”的现代化档案管理体系，其成效直接体现在管理效能、数据价值与服务适配三个维度。

在管理效能提升方面，数字化转型实现了档案管理全流程的提质增效。例如，无锡职业技术学院通过搭建人事档案数字化管理平台，实现存量档案100%数字化扫描、增量档案实时电子化归档，档案调阅时间从平均2个工作日缩短至15分钟，审核效率提升70%以上；浙江机电职业技术学院通过数字化系统实现档案收集、整理、审核、利用的线上闭环管理，大幅降低人工成本，解决了传统档案“查找难、归档慢”的问题。

在数据安全保障方面，数字化转型通过“权限分级、加密存储、备份冗余”等技术手段，构建多层次安全防护体系。相较于传统纸质档案易丢失、易损坏、易泄露的风险，电子档案通过身份认证、操作日志追溯、数据加密传输等功能，实现“谁访问、谁操作、谁负责”的全程管控，既保障了教师隐私信息安全，又符合《干部人事档案工作条例》对档案安全的严格要求。

在服务适配性提升方面，数字化转型推动档案服务从“被动查询”向“主动赋能”转变。例如，深圳职业技术学院通过数字化档案系统与“双师型”教师认定系统、师资培训系统的数据对接，实现认定材料自动提取、培训需求精准推送、成长轨迹动态追踪，使档案数据直接服务于“双师型”教师培养、师资队伍建设等核心任务，其档案利用率较转型前提升3倍，为院校师资队伍建设决策提供了80%以上的数据支撑，充分彰显了数字化转型对档案价值赋能效果的放大作用。

六、优化高职院校人事档案管理的策略建议

推动高职院校人事档案管理优化升级，是适配职业教育高质量发展、赋能“双师型”师资队伍内涵建设的关键举措。结合当前档案管理存在的机制、技术、内容等短板，需立足多维度协同发力，构建“制度保障、技术支撑、管理协同、教师参与、区域均衡”的全域优化体系，全面提升档案管理规范化、数字化、智能化水平，充分释放档案数据价值，为高职院校师资队伍建设与核心竞争力提升提供坚实支撑。

制度层面：完善管理机制与规范。建立覆盖档案全生命周期的标准化操作规范，明确各环节技术标准与细则，通过流程标准化提升档案系统性与可用性；构建“学校—部门—岗位”三级监督体系，推行“双随机一公开”检查与问题追溯制度，形成多维监督格局；将档案管理纳入学校发展规划，建立联席会议制度，推动与师资建设等核心工作协同，强化战略支撑效能。技术层面：推进数字化转型与创新应用。打造基于微服务架构的一体化数字档案平台，整合多部门信息系统实现全数据归集，建立分级授权服务闭环；应用区块链技术构建存证系统，保障数据可信与流转追溯，提升档案公信力；引入AI技术构建教师能力画像，开发智能检索与需求预测功能，推动档案管理向价值挖掘转型。管理层面：优化资源配置与协作机制。按标准完善档案库房等基础设施，配置专业数字化设备，构建立体化安全防护体系；实施人才专业化工程，通过内培外引建设复合型队伍，建立分层培训与职称倾斜机制；构建跨部门协同网络，制定信息共享办法，开发协同平台实现信息实时归档与联合审核，形成良性循环。教师层面：增强参与感与发展关联度。搭建个人档案服务门户与移动端平台，提供信息查询、利用追溯功能，提升服务透明度与效率；建立教师信息自主维护与异议申诉闭环机制，提升档案信息准确性；构建基于档案数据的发展支持体系，提供评审辅助、人岗匹配分析与个性化发展推荐，强化档案与职业发展的耦合。区域层面：促进中西部院校均衡发展。制定分阶段数字化转型路线图，建立进度评估与案例推广机制，缩小校际差距；

设立专项基金支持中西部院校硬件升级,实施结对帮扶计划提升信息化水平;搭建区域性档案协同共享平台,制定统一标准实现合规流通,开展联合编研,提升区域整体师资管理水平。

七、结语

高职院校人事档案作为教师职业发展的历史记录和重要凭证,其价值实现对师资队伍建设和具有关键支撑作用。通过构建“制度保障+技术赋能+协同机制+价值导向”的档案管理体系,可以充分发挥人事档案在教师职业发展、师资结构优化、教学能力提升等方面的赋能作用。未来,随着人工智能、区块链等技术的不断发展,高职院校人事档案管理将更加智能化、精准化和高效化。同时,随着职业教育改革的深入推进,人事档案的价值将更加多元,应用场景将更加广泛。高职院校应当顺应数字化转型趋势,不断创新档案管理办法,挖掘档案多维价值,为职业教育高质量发展提供有力支撑。

参考文献:

- [1]彭瑞良,尚玉梅.大数据背景下高职院校构建档案双渠道模式的问题与优化路径[J].内蒙古科技与经济,2025,(23):46-49.
- [2]王爽.高职院校档案利用服务效能提升路径研究[J].兰台内外,2025,(33):69-71.
- [3]张雪花.新时期高职院校档案管理人员职业能力提升策略研究[J].湖北成人教育学院学报,2025,31(06):42-46+101.DOI:10.16019/j.cnki.cn42-1578/g4.2025.06.011.
- [4]朱明福.高职院校干部人事档案专项审核研究[J].辽宁高职学报,2025,27(11):109-112.
- [5]顾天翼.新时代高职院校档案管理信息化建设路径探析[J].华东纸业,2025,55(11):153-155.
- [6]刘计虎.高职院校人事档案管理流程优化策略研究[J].办公室业务,2025,(20):124-126.
- [7]王莉.新时代高职院校干部人事档案数字化建设的困境与突破策略[J].兰台内外,2025,(28):22-24.

Research on Empowering the Construction of Teaching Staff with the Value of Personnel Archives in Higher Vocational Education

Zhang Haining¹

¹*Yantai Vocational College of Culture and Tourism, Yantai Shandong, China*

Abstract: In the context of high-quality development of vocational education, personnel files in vocational colleges serve as historical records and important vouchers for the professional development of teachers, and their value realization plays a key supporting role in the construction of the teaching staff. This article analyzes the connotation and characteristics of personnel files in vocational colleges, explores their multidimensional value and application path in teacher team construction, reveals the problems in current file management, and proposes innovative application strategies based on digital transformation. Research has shown that personnel files are not only a fundamental tool for teacher management, but also an important carrier for promoting teacher career development, optimizing teacher structure, and enhancing teaching abilities. By constructing an archive management system that combines institutional safeguards, technological empowerment, collaborative mechanisms, and value orientation, the empowering role of personnel archives in the construction of the teaching staff in vocational colleges can be fully utilized, providing strong support for the modernization of vocational education.

Keywords: Vocational Colleges; Personnel Files; Construction of Teaching Staff; Digital Transformation; Dual Teacher Type Teacher