

高校档案馆(室)勤工助学学生管理问题与对策

刘淑娟

(上海理工大学档案馆, 上海 200093)

摘要: 选取上海13所重点高校档案馆(室)为样本, 围绕勤工助学学生工作岗位设置、培训、薪金发放、考核、激励、制度建设等管理要素展开问卷调查。深入分析样本数据, 发现: 校际间勤工助学学生数量不均衡, 一流大学建设高校档案馆勤工助学资源更为丰富; 勤工助学工作岗位设置以基础性工作为主, 涉及档案类别广, 但存在保密措施不到位、密级划分不明确的安全隐患; 重专业培训, 轻德育培训; 受制于勤工助学管理经费, 薪金普遍偏低; 缺乏考核、激励措施, 管理制度不健全; 大部分单位勤工助学工作效果不理想。最后, 结合实际案例, 就存在的问题提出了策略和建议。

关键词: 高校档案馆(室); 勤工助学; 管理; 调查分析

中图分类号: G 271.6

文献标志码: A

文章编号: 1009-895X(2022)01-0103-06

DOI: [10.13256/j.cnki.jusst.sse.2022.01.018](https://doi.org/10.13256/j.cnki.jusst.sse.2022.01.018)

Problems and Countermeasures of Work-study Student Management in University Archives

LIU Shujuan

(Archives, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai 200093, China)

Abstract: Taking 13 university archives in Shanghai as samples, this paper makes a questionnaire survey on work-study programs, and analyses the basic situation from the management perspective, such as post setting, training, work pay, evaluation, motivation, institutional construction. The results show: first, the number of work-study students is disequilibrium among universities, among which the first-class universities are better. Second, the range of jobs in work-study program is rather wide with potential security risks hidden in inadequate measures and unclear security classification. Third, most university archives emphasize students' professional training while neglect their moral education. Fourth, work pays are generally low owing to the limits of work-study management funds. Fifth, most university archives lack of evaluation and incentive measures in their inadequate management system. Sixth, the work efficiency is unsatisfactory. Thus, the author put forward strategies and suggestions to solve the existing problems based on some actual cases.

Keywords: university archives; work-study students; management; investigate

收稿日期: 2019-10-10

基金项目: 上海理工大学人文社会科学基金项目 (SK18YB10)

作者简介: 刘淑娟 (1984-), 女, 档案馆馆员。研究方向: 档案管理。E-mail: lisa-lsj521@163.com

习近平总书记在全国高校思想政治工作会议上强调指出:“要坚持把立德树人作为中心环节,把思想政治工作贯穿教育教学全过程,实现全程育人、全方位育人,努力开创我国高等教育事业发展新局面。”^[1]勤工助学是有效拓展大学生思想政治教育的重要途径之一^[2],是高校落实资助育人、全程育人、全方位育人的重要举措。档案部门处于高校人才培养、科学研究和社会服务三大中心任务的大后方,处于边缘地位^[3],经费、设备、人员配备与其他“中心”部门都有一定差距,普遍存在工作量大、工作人员不足的矛盾。国家档案局领导多次在会议讲话中要求“要着眼新的档案工作合作者,及时吸收利用他们参与档案工作,以缓解档案部门人少事多的矛盾”^[4]。大学生作为高校宝贵的人力资源,是高校“档案工作合作者”的重要组成部分。高校的勤工助学政策,为档案部门以勤工助学的方式引进在读学生参与档案事务,提供了人员、经费及制度保障,亦为档案部门拓展思想政治教育路径,融入高校“三全育人”和“资助育人”工作,发挥档案文化的育人作用提供了平台和机遇。

一、国内外研究现状

1999年起,高校学者开始关注在档案工作中引进勤工助学学生的课题,主要从以下几方面展开:(1)探索档案部门开展勤工助学的意义。如张蕾认为勤工助学工作促进档案工作的发展^[5],吕杏认为勤工助学学生能改善高校档案部门的人力资源结构^[6],张绍英认为档案部门开展勤工助学既能促进档案服务的开展,又能促进学生综合素质的提高^[7]。(2)探讨档案部门勤工助学工作中存在的问题及对策。如朱春巧认为档案部门勤工助学中存在制度不健全、学生流动性大、业务知识欠缺等问题,应落实保密防范措施、做好岗前培训、加强管理的规范性、加强教育引导等^[8],张绍英对勤工助学中的档案保密问题进行了探讨^[9]。(3)探索档案工作中勤工助学体系的构建。如昌晶、马雁对高校档案部门勤工助学岗位的设置进行了探讨^[10],笔者以上海理工大学勤工助学管理经验为例,探讨了创新档案部门勤工助学管理模式的方法,如导师制、项目制、轮班制等^[11]。

国外档案馆在工作中引进勤工助学学生历史已久。国内学者对国外档案部门勤工助学学生管理方面的研究较少,偏重于国外勤工助学政策和案例研

究,如祝玥^[12]以美国耶鲁大学为例介绍国外勤工助学政策,为国内高校勤工助学政策的制定提供借鉴。国外学者注重参与档案事务的伙伴关系研究,勤工助学学生是其重要组成部分。如Ellen J. Steker介绍了1967年韦恩州立大学引进三名勤工助学学生参与整理民俗档案的过程,对其工作内容、激励措施以及项目经费筹措等做了详细介绍^[13];Jim McGrath、Alicia Peaker提出在波士顿爆炸案数字档案制作过程中,勤工助学学生在照片和原始文件的收集方面发挥了重要作用^[14],等。

纵观国内外研究成果,国内学者意识到了高校档案馆(室)引进勤工助学学生的意义和勤工助学学生管理中存在的一些共性问题,取得了一定的成果,但多数研究结果是基于某一所高校实践的基础上得出的。因各高校间勤工助学政策不同,其档案馆(室)勤工助学工作各有特色,故以某所高校的实践得出的研究成果不够系统、全面。国外基于案例对参与档案事务人员关系的研究,特别是勤工助学学生工作内容、经费筹措方式、激励措施等值得国内借鉴。故笔者开展调查研究,以期全面了解高校档案馆(室)勤工助学学生的管理现状,分析存在的问题,提出有效管理勤工助学学生的建议 and 对策。

二、研究对象与方法

(一) 研究对象

选取上海13所重点高校档案馆(室)为样本,具体如表1所示。这13所层次不同的重点高校是上海乃至全国高校的排头兵,其档案馆(室)勤工助学管理数据能较全面、典型地反映出目前高校档案馆(室)管理勤工助学学生的现状、存在的问题以及未来发展的方向。

(二) 研究方法

采用样本定量研究法,从档案馆(室)管理的角度设计调查问卷,对样本单位勤助工作管理负责人进行问卷调查、实地调研和电话访谈,确保调研数据完整、准确。调查围绕勤工助学岗位设置、培训、薪金、考核、激励、制度建设等管理要素展开,共计24个问题。本次调研共发放问卷13份,回收13份,实地调研8次,电话访谈18次,有效率100%。

表1 13个样本单位类别及名称表

Tab.1 Classifications and names of 13 sample units

高校类别	高校名称
一流大学建设高校（“985”高校）	复旦大学、上海交通大学、同济大学、华东师范大学
一流学科建设高校（“211”高校）	华东理工大学、东华大学、上海财经大学、上海外国语大学、上海大学
一流学科建设高校（非“211”高校）	上海海洋大学、上海中医药大学
地方高水平建设高校（与上述高校重复的除外）	上海理工大学
上海市重点高校（与上述高校重复的除外）	上海师范大学

三、样本数据及问题分析

（一）样本单位勤工助学学生数量情况

13个样本单位全部聘用了勤工助学学生，其勤

工助学学生与工作人员数量如图1所示。样本间聘用勤工助学学生的程度不均衡，勤工助学学生人数超过工作人员数量的单位共5个，其中60%为一流大学建设高校。勤工助学学生数量一方面受制于勤工助学经费，另一方面受制于档案部门引进意愿。

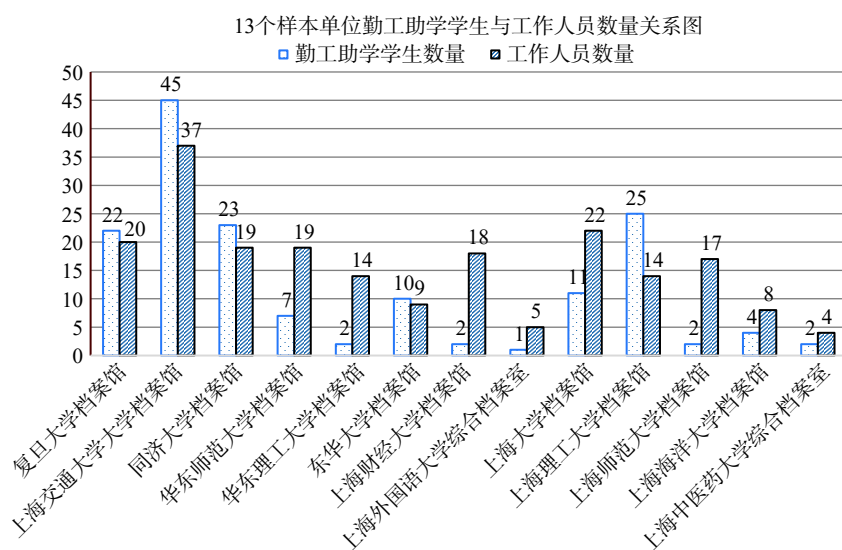


图1 13个样本单位勤工助学学生与工作人员数量图

Fig.1 Departments Distribution of staff in 13 sample units

（二）勤工助学工作岗位设置情况

从档案馆（室）勤工助学学生的科室分布、具体工作内容、接触档案密级和门类方面，对13个样本单位的勤工助学工作岗位设置展开调研与分析。

（1）勤工助学工作岗位科室分布和具体工作内容相对保守，以基础性工作为主。

13个样本单位的工作内容主要根据科室划分，有收集指导室、保管利用室、学生档案室、人事档案室、数字化及技术支持室、办公室、档案校史编研与校史馆及博物馆等7个主要科室。数据显示：13个样本单位并未将所有科室对勤工助学学生开放，相对保守：38%样本单位开放2个科室，20%样本单位仅开放1个科室，15%样本单位开放3个科室，

8%样本单位开放5个科室。开放率最高的科室为收集指导室（62%）和保管利用室（54%）。

根据档案工作性质，将收集指导室、保管利用室、学生档案室、人事档案室、数字化及技术支持室、办公室的工作归为档案基础性工作，档案与校史编研、校史馆、博物馆展陈等归为档案拓展性工作。结果显示：69%样本单位提供的勤工助学岗位是基础性工作岗位，31%样本单位开辟了拓展性工作岗位。基础性工作从事率从高到低依次为：敲页码（100%）、装订（92.3%）、系统著录（61.5%）、裁剪（53.8%）、校对（53.8%）、打印（46.2%）、复印（46.2%）、档案上架（30.7%）、数字化扫描（23.1%）、插卷（23%）、档案查阅（15.3%）、

库房清洁(15.3%)、查档接待(7.7%)。拓展性工作岗位以校史馆讲解、文献资料初步整理为主。提供勤工助学拓展性工作岗位比例最高的样本单位与拓展性工作人员比例高的单位是一致的,从高到低依次为复旦大学档案馆、上海交通大学档案馆、上海财经大学档案馆。

(2) 勤工助学工作岗位涉及的档案密级及门类存在保密措施不到位、密级划分不明确的安全隐患。

档案密级主要有公开、限制(内部)、秘密、机密、绝密五种^[15],经调研结果显示,13个样本单位提供的勤工助学工作岗位均不涉及涉密档案,以公开级和限制(内部)级档案为主,其中100%样本单位开放了公开级档案,53.8%样本单位开放了限制(内部)级档案,但仅30.8%样本单位与勤工助学学生签订了保密协议,存在保密措施不到位的情况。

13个样本单位勤工助学学生参与的档案门类有14种之多:15.4%样本单位只开放了1种档案门类;30.8%样本单位开放了2-5种档案门类;53.8%样本单位开放了5-14种档案门类。14种档案门类的开放率从高到低依次为教学(92.3%)、行政(76.9%)、党群(76.9%)、科研(61.5%)、出版(53.8%)、基建(53.8%)、财会(46.2%)、外事(46.2%)、声像(38.5%)、设备(30.8%)、产品(30.8%)、实物(23.1%)、学生人事档案(15.4%)、教师人事档案(7.1%)。行政和党群档案密级均应为限制级(内部),此处开放比例与限制级档案开放比例不同,可以看出有些单位对档案密级的划分并不明确。开放率最高的教学档案虽然不涉及国家秘密,但涉及到学生个人隐私,如不采取相应保密措施,易产生安全隐患。

(三) 勤工助学学生培训情况

调研结果显示,13个样本单位均重视勤工助学学生培训,主要有三种培训方式:集中培训、个体培训、集中培训与个体培训相结合,分别占比为46%,46%,8%。其中,集中培训以档案意识培训、安全培训、职业道德培训等为主,多在学期伊始、勤工助学学生入岗前举行。个体培训以专业知识培训为主,穿插在工作过程的始终。勤工助学学生较少的单位以个体培训为主。在培训内容上普遍存在重专业培训、轻德育培训的情况。

(四) 勤工助学学生酬金情况

调研结果显示,勤工助学学生酬金由勤工助学

经费管理部门决定,一流大学经费相对充足,可根据实际工作需要招聘足够数量的勤工助学学生;其他单位则受制于勤工助学经费,无法实现自主招聘。酬金发放主要有三种形式:全部由勤工助学管理中心发放、全部由档案馆(室)发放、勤工助学管理部门与档案馆(室)共同发放,其占比分别为69.2%,15.4%,15.4%,仅15.4%的单位能实现自主招聘。

13个样本单位酬金如图2所示,77%样本单位本科生和研究生同工同酬;15%样本单位研究生时薪超过本科生,体现能者多劳;8%样本单位出现了本科生时薪高于研究生时薪的状况。因本科生与研究生隶属校内不同勤工助学管理机构,对时薪规定不同,造成同工不同酬甚至高能低酬情况。

时薪最高23元,最低12元;月薪最高1000元,最低300元。按照《高等学校勤工助学管理办法》规定,勤工助学时薪原则上不低于当地最低工资标准,最低不低于12元/时……勤工助学学生每月工作时间原则上不超过40小时^[16]。31%样本单位的勤工助学时薪按照最低标准12元/时计算,仅15%样本单位的勤工助学时薪超过上海市最低工资标准,以一流大学档案馆为主;54%样本单位勤工助学时薪介于两者之间,酬金普遍不高。

(五) 勤工助学活动的考核、激励措施及制度建设状况

据调研结果显示,对勤工助学学生工作进行考核的仅占38.5%,对学生采取激励措施的仅占46.2%。激励措施以精神激励为主,如颁发证书、奖状等;76.9%样本单位没有制定专门的档案馆(室)勤工助学管理制度,以勤工助学管理部门拟定的管理制度为参考依据。后者是高校普适性的管理制度,无法体现档案工作的政治性、专业性和保密性等特点,在实际操作中会对档案的安全性和隐私性造成威胁,影响档案馆(室)勤工助学的工作效果。

(六) 勤工助学学生工作效果

调研结果显示,69.2%样本单位认为勤工助学学生工作不能满足实际工作需要,其原因多种多样,如上海交通大学、华东师范大学、上海财经大学、上海外国语大学的档案馆,因地处市内校区,学生数量少,且校外实习工资普遍高于校内,导致招不到勤工助学的学生;30.8%样本单位认为勤工助学学生流动性大,工作时间短,不能有效发挥作用;33%样本单位认为勤工助学管理部门的勤工助学管

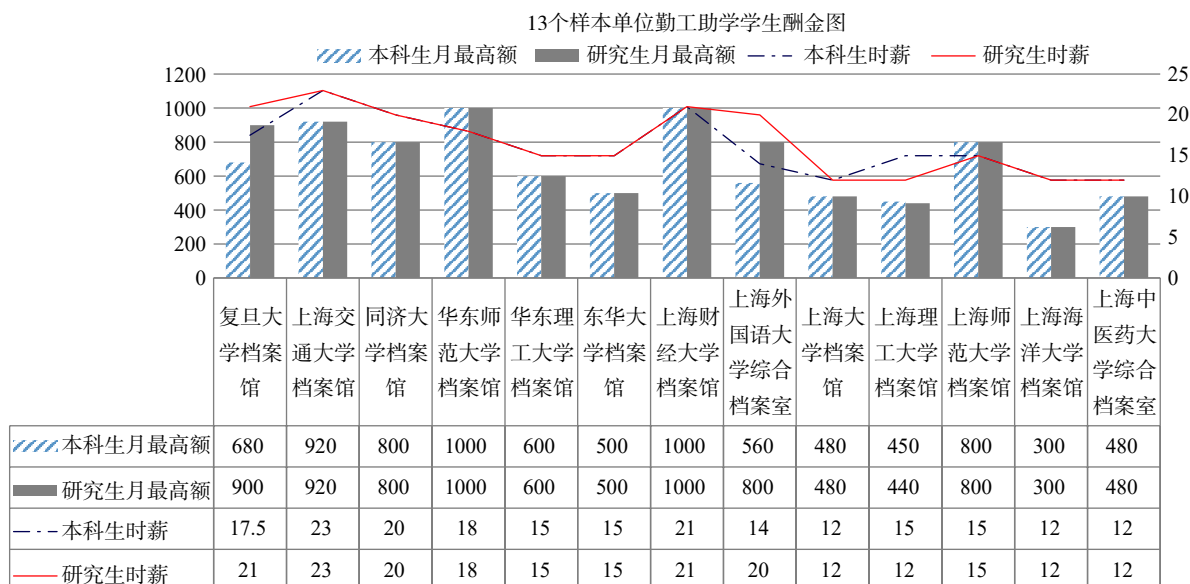


图2 13个样本单位勤工助学学生薪金图

Fig. 2 Salary chart of work-study students in 13 sample units

理系统及招聘平台建设水平滞后，影响到勤工助学学生的招聘；33%样本单位存在学生投诉所做工作枯燥、没有吸引力的情况。

四、策略与建议

勤工助学学生作为高校档案事务的重要合作者，在档案工作中发挥的作用日渐重要。档案馆（室）在勤工助学岗位设定、工作内容、培训、薪金、考核激励、制度等方面须充分考虑档案的政治性、安全性、保密性及不可逆性等特点。

（一）打造档案馆（室）“三全育人”平台

档案馆（室）应该积极响应学校的号召，大力引进勤工助学学生，一方面解决档案馆（室）“人少事多”的困难，另一方面充分发挥档案与校史文化育人优势，让鲜活的档案资源成为教育学生的鲜活教材，打造档案馆（室）“三全育人”平台，构筑档案文化育人环境。如上海理工大学档案馆组织学生参加“沈家行社会再调查”暑期社会实践活动，与其校史上于1924年进行的中国首次大学生乡村调查“沈家行社会调查”展开对比，让学生切实感受95年来祖国社会变迁和取得的巨大成就。

（二）科学设置工作岗位

勤工助学岗位设置要在保证档案的安全性、保密性和隐私性基础上，根据工作量情况和工作内容

科学、合理地安排。首先明确各门类档案密级，除涉密档案外，重点区分公开级档案和限制级（内部）档案；其次，多管齐下管理学生，确保档案安全。对接触限制级（内部）档案勤工助学学生，档案馆（室）要与之签订保密协议书，加强对其档案安全和保密意识培训，并加强对其工作监督和检查。有条件的高校可探索建立勤工助学学生档案；最后，在以上两点基础上大胆放开基础性档案工作，在可能的情况下，多引进勤工助学学生参与到档案编研、档案文化传播等拓展性工作中来。

（三）专业培训与立德树人并举

专业培训与立德树人同等重要。勤工助学学生多数家庭困难，心理敏感脆弱，工作中要多关注学生心理健康，引导学生正确看待生活上的困难和压力，帮助学生树立正确的价值观、劳动观。如，上海理工大学档案馆在导师制勤工助学过程中，言传身教，让学生体会到档案工作一丝不苟、认真谨慎的特点，逐渐帮学生树立正确的劳动观。在工作之余组织学生参观爱国主义教育基地、观看教育电影等方式满足学生成长和教育需求。

（四）适度增加学生薪金

高校档案馆（室）要根据实际工作需要，主动争取勤工助学管理经费，突破勤工助学管理机构的权利壁垒，适度增加学生薪金，根据实际工作需求自主引进勤工助学学生。如借鉴国外高校档案馆的经验，通过向校友或者社会招募捐款或资助的方式，

筹建档案基金会,设立“档案”相关奖学金,设立专项档案研究基金等方式自主引进适合档案工作需要的勤工助学学生,联合档案工作人员一起进行档案资源的开发,让躺在库房中的大量档案“活”起来,成为档案文化育人的鲜活教材。

(五)健全勤工助学管理制度

有效的考核、激励手段是规范学生高效做事的关键,要按照档案馆(室)的要求进行考核,根据学生的需求进行激励。在具体措施上可借鉴如下高校的工作经验,如上海财经大学档案馆建立勤工助学考评机制,将学生表现情况反馈给学院,计入学生综合测评;复旦大学档案馆实行兴趣引导的项目制勤工助学,通过设置数字化扫描项目、库房历史数据录入项目等,让学生在老师指导下,利用专业知识和能力,自主开展工作,为学生提供锻炼的机会;华东师范大学档案馆配合学生做实习鉴定,激励学生将实习与勤工助学相结合;上海交通大学档案馆为学生颁发实习和奖励证书,满足学生找工作需要,等。档案馆(室)要充分档案的安全性、保密性和隐私性特点,制定专门的勤工助学管理制度,将勤工助学学生参与的工作岗位、档案密级、培训、工资、考核、激励等管理措施用制度体现出来,成为常态化管理依据。

(六)因校施策

高校档案馆(室)要因校施策,在借鉴其他高校管理经验基础上,将勤工助学学生的工作岗位设置、培训方式方法、薪资发放、考核、激励等要素优化组合,拓展最有效、最适合自己的勤工助学管理模式,最大程度地发挥勤工助学学生对档案事业发展的促进作用。针对勤工助学薪资低的问题,通过实施激励措施来补救,如上海中医药大学档案室,全方位培训学生,让学生切实感受到档案工作对自身综合素质提高的促进作用,并给学生一定的物质和精神奖励,调动学生工作积极性;针对学生流动性大的问题,通过面试承诺及签订协议书的形式来保障,如华东师范大学档案馆在学生面试时提出至少要做满一学期,中途除特殊情况外不允许退出;针对学生工作效率低下的问题,通过改变工作模式或优化工作流程等方式来解决,如复旦大学档案馆,以往老师带领学生工作过程中,事无巨细指挥学生做事偶尔会被敏感学生认为在工作中不被尊重,导致学生缺乏工作积极性。后来,他们改变工作模式,

成立工作项目组,提出目标要求后,让学生自主开展工作。此举给予了学生尊重和信任,极大地激发了学生工作的主动性。

参考文献:

- [1] 张烁. 习近平在全国高校思想政治工作会议上强调:把思想政治工作贯穿教育教学全过程开创我国高等教育事业发展新局面[N]. 人民日报, 2016-12-09(001).
- [2] 中共中央, 国务院. 中共中央关于进一步加强和改进大学生思想政治教育的意见 中发[2004]16号[A]. 2004.
- [3] 蔺海波. 高校档案工作如何由边缘走向中心[N]. 中国教育报, 2008-05-29(009).
- [4] 杨冬权. 在全国档案局长馆长会议上的讲话[N]. 中国档案报, 2014-01-06(001).
- [5] 张蕾. 结合勤工助学活动促进高校档案管理[J]. 山东档案, 1999(2): 27-27.
- [6] 吕杏. 高校档案室人力资源优化与勤工助学[J]. 兰台世界, 2012(8): 44-45.
- [7] 张绍英. 高校档案馆勤工助学管理探讨[J]. 城建档案, 2010(8): 53-54.
- [8] 朱春巧. 高校档案室勤工助学中存在的问题与对策[J]. 惠州学院学报. 2012, 32(1): 122-124.
- [9] 张绍英. 高校档案馆(室)勤工助学中档案保密问题初探[J]. 兰台世界. 2010(11): 18-19.
- [10] 昌晶, 马雁. 浅谈高校档案馆(室)勤工助学岗位的设置[J]. 城建档案, 2012(6): 61-62.
- [11] 刘淑娟. 高校档案馆(室)勤工助学模式创新探究——以上海理工大学档案馆为例[J]. 兰台世界. 2017(22): 44-47.
- [12] 祝玥. 优化高校勤工助学工作的研究[D]. 上海: 复旦大学, 2010.
- [13] STEKERT E. The wayne state university folklore archive: in process[J]. Folklore and Folk Music Archivist, 1967: 61-78.
- [14] MCGRATH J, PEAKER A. Our marathon: the role of graduate student and library labor in making the boston bombing digital archive [M]. Oxford, UK: Chandos Publishing, 2018.
- [15] 中国标准研究中心. 文献保密等级代码与标识: GB/T7156-2003[S]. 北京: 中国标准出版社, 2004.
- [16] 教育部、财政部. 关于印发《高等学校勤工助学管理办法(2018年修订)》的通知. 教财[2018]12号[A]. 北京, 2018.

(编辑: 程爱婕)