

上海大学图书情报与档案管理学科研究生学位论文集锦

图书情报档案理论与实践研究

主编 金 波 于英香

世界图书出版公司

上海·西安·北京·广州

图书在版编目(CIP)数据

图书情报档案理论与实践研究 / 金波, 于英香主编.

—上海: 上海世界图书出版公司, 2013.8

ISBN 978-7-5100-6721-1

I. ①图… II. ①金… ②于… III. ①图书情报学—文集

②档案学—文集 IV. ①G250-53 ②G270-53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 164117 号

图书情报档案理论与实践研究

主 编 金 波 于英香

出 版 人 陆 琦

策 划 人 姜海涛

责任编辑 史 旻

装帧设计 车皓楠

责任校对 石佳达

出版发行 **上海世界图书出版公司**

www.wpcsh.com.cn

地 址 上海市广中路 88 号

www.wpcsh.com

电 话 021-36357930

邮政编码 200083

经 销 各地新华书店

印 刷 上海市印刷七厂有限公司

如发现印装质量问题

开 本 787×1092 1/16

请与印刷厂联系 021-59110729

印 张 29.25

字 数 510 000

版 次 2013 年 8 月第 1 版

印 次 2013 年 8 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5100-6721-1/G·408

定 价 65.00 元

前 言

上海大学图书情报档案专业创办于 1978 年,经过 30 余年的建设与发展,现设有档案学、情报学、图书馆学、信息资源管理 4 个学科专业,已建成本科、硕士、博士层次的高等教育体系。近年来,上海大学图书情报与档案管理学科研究生教育发展很快,1999 年获情报学专业硕士点,2003 年获档案学专业硕士点,2006 年获图书情报与档案管理一级学科硕士点以及图书馆学专业硕士点,2010 年获图书情报硕士专业学位点,2011 年获信息资源管理专业交叉学科博士点。上海大学图情档学科自 2000 年招收硕士研究生以来,已培养研究生三百余名,其中已毕业研究生二百余人,目前在校研究生 116 人。图情档学科专业培养的研究生品学兼优,研究生学习期间在核心期刊上发表了数百篇学术论文,研究生毕业学位论文“双盲”评审一次通过率 100%,1 人被评为上海市优秀硕士研究生论文,4 人获上海大学校长奖学金。图情档学科专业培养的研究生普遍受到用人单位的好评,研究生一次就业率 100%,在现代化建设的各条战线上,活跃着上大图情档人的身影,有一批毕业研究生担任行政领导职务和业务主管,成为业务骨干。

2008 年,上海大学为了促进图书情报与档案管理一级学科发展,整合档案学专业、情报学专业和图书馆学专业的教育教学资源,成立图书馆情报档案系。四年来,上海大学图书情报档案系抓住机遇,坚持内涵发展、科学发展,强化并推进学科建设,积极依托上海地区图书、情报、档案部门的行业资源优势,形成校局馆联合培养研究生的良性互助合作机制,建立了一支强劲的校内外相结合的教师指导团队,创办“上海大学图书情报与档案管理学科研究生论坛”“上海图书情报与档案管理学科研究生论坛”“上海图书情报与档案管理学科研究生暑期学校”,努力建构与上海现代化国际大都市地位相适应的高层次图书情报与档案管理人才培养体系和知识创新体系。2008 年,“档案学专业”获上海研究生联合培养基地;2009 年,上海大学图书情报档案系完成的“档案

学专业研究生“校局馆联合培养机制”实践与创新”项目获上海市教学成果二等奖；2012年，“图情档学科学位点建设与培育”获上海市研究生教育创新计划实施项目，“图书情报全日制专业学位研究生培养体系建设”获上海大学“211工程”三期“创新人才培养”建设项目。

上海大学图情档学子来自五湖四海，秉持对“图情档”事业的向往，相聚泮池湖畔，在导师的指引和严格要求下，笔耕不辍，勤于探索，以青年之锐气，直面社会现实和学术前沿，选择社会需要的实践课题和学科发展的重要理论课题展开研究，广泛阅读，深入调研，刻苦思考，孜孜不倦，产生了一批质量上乘的学位论文。

为了展示研究生的学习成果和研究能力，我们将上海大学图书情报档案系成立以来部分研究生的学位论文摘编成集，激励一代代年轻学子不断进取，开拓创新。我们希望以此学位论文集出版为契机，按照高素质人才培养要求，进一步提升研究生培养质量，面向社会，面向未来，面向世界，不断耕耘，力争把上海大学图情档学科打造成高层次人才培养基地、科学研究基地和国际交流基地。

最后，向长期以来关心和支持上海大学图情档学科研究生教育与发展的各位老师和同仁表示衷心的感谢！

金 波

2012年12月20日

目 录

2006 级硕士研究生

档案部门战略人力资源管理研究 / 宋 屏	3
论政府对档案中介机构的监管 / 樊玲燕	9
档案开放政策研究 / 何海燕	18
论公民知情权与政府信息公开	
——从档案馆政府信息公开服务谈起 / 蒙 娜	24
流失海外历史档案的追索研究 / 李秋丽	30
我国档案资源整合模式研究 / 孙丽炜	38
档案信息资源开发研究	
——以口述档案为对象 / 何宏甲	46
企业兼并重组中档案信息资源整合策略研究 / 杨智勇	54
EG 环境下电子文件集成管理研究 / 何丽云	64
家庭建档模式与制度建设研究 / 沙 菲	73

2007 级硕士研究生

档案利用社会化规律研究 / 谢 静	81
公民档案信息知情权研究 / 何玉琼	86
以用户需求为导向的档案馆信息服务研究 / 杨 崇	93
档案部门档案信息服务能力建设研究 / 张丽娜	97
档案公布权研究 / 王书勤	102
电子文件管理模式研究:战略、流程及系统 / 孙 逊	109

数字档案馆生态系统构成研究 / 汤黎华	117
数字档案馆生态系统评估研究 / 宋小晓	125
数字档案馆生态系统保障机制研究 / 张天佩	131
档案编研成果评估体系及其应用研究 / 李 莹	137
近代档案史料新发现与学术发展研究 / 陈玉琴	143

2008 级硕士研究生

区域高校图书馆资源协同保障与集成服务研究 / 方向明	149
基于 LISTA 主题词表的图情学核心子学科研究 / 孙爱莉	157
公共服务功能拓展背景下的档案资源体系建设研究 / 饶 露	168
政府转型背景下档案馆公共服务建设研究 / 陈 蕊	172
档案开放立法与政府信息公开立法的衔接问题研究 / 肖 贝	179
口述档案信息资源开发研究 / 薛艳婷	186
民间遗存档案文献 ——以开发利用为中心 / 袁 玮	194
“城市记忆工程”与我国档案事业发展研究 / 尹雪梅	201
电子档案备份中心研究 / 王晶晶	204
数字档案馆建设对企业档案管理体制的影响 / 罗富敬	212
数字记忆研究——基于电子文件视角 / 戚 颖	218
数字档案馆生态系统运行机制研究 / 贡美杰	226
档案中介机构法律主体定位研究 / 王若思	234
档案职业价值观研究 / 徐玲丽	236
大学生诚信档案和诚信教育研究 / 崔 明	243

2009 级硕士研究生

云计算环境下高校图书馆用户服务研究 / 单蓉蓉	253
美国公共图书馆少儿服务及其对我国少儿图书馆的启示 / 邵博云	261
论 ERP 系统理念对图书馆采访流程的优化研究 / 俞秋娟	267
面向 E-learning 的一体化虚拟学习共享空间研究 / 叶 甜	275
医学院校研究生信息检索课教学改革研究 ——以上海三所医学院校为例 / 殷桂香	284

基于云计算的中小企业信息资源管理模式探究 / 何 斐	291
基于词同现的语言网络研究 / 黄 杰	299
企业移动信息化应用	
——移动商务研究 / 余 铭	306
基于国内经济学核心期刊的科学家合作网络研究 / 张继洋	313
全国文化信息资源共享工程网站用户接受影响因素研究 / 赵云龙	320
上海生物医学期刊集群化数字出版研究 / 周 凌	330
探索构建我国企业智力资本信息披露框架 / 周江明	337
论档案馆安全文化建设 / 陈 娟	344
论社会档案意识的不同呈现 / 江 燕	351
档案部门参与应对突发事件能力研究 / 谢 敏	357
电子文件管理整合策略研究 / 韩 震	365
数字档案备份的规范性法律文件体系研究 / 李华莹	372
数字档案馆价值链研究 / 刘伟谦	378
徽州历史档案开发利用研究 / 洪光华	386
政策对档案利用的影响研究	
——以 1976—2011 年为时限 / 王 艳	392
我国档案开放的历史考察	
——以 1980—2011 年为中心 / 周 婷	399
权利本位:档案馆公共服务的基本价值取向 / 李灵凤	408
政府透明化建设对公民档案信息利用的影响研究 / 李玲玲	415
政府信息公开中公民信息权利保护问题研究 / 武志鹏	422
影视传媒展演档案记忆研究 / 王 晨	429
基于新媒体的档案文化传播实现机制研究 / 于 冲	434
城市文明与档案馆 / 张丽萍	442
特里·库克宏观鉴定战略研究 / 王 斐	449

2006 级硕士研究生

档案部门战略 人力资源管理研究

档案学专业 2006 级硕士研究生 宋 屏

一、研究档案部门战略人力资源管理的意义

人力资源管理是档案事业发展的重要环节,是档案部门可持续发展的必要条件,尤其是在以人才为核心竞争力的知识经济时代,重视和加强档案部门人力资源的开发与管理显得更为迫切。当前,我国档案部门普遍存在着人才外流日益严重、分配制度僵化、培训体制不完善等问题。要改变档案部门人力资源管理现状,就必须借鉴先进的人力资源管理理念和方法,建立符合档案部门自身特点的人力资源管理体系。研究档案部门战略人力资源管理,是提高档案工作者的整体素质的需要。

二、档案部门战略人力资源管理体系内容摘要

本文主要依据美国学者杰弗里·梅洛的战略人力资源管理模型,在该模型的基础上,通过分析档案部门人力资源现状及其在管理中存在的问题,结合档案部门实际人力资源状况,运用战略人力资源的各种方法和理论,具体构建档案部门战略人力资源管理体系,共分三个阶段六个体系,分别是战略目标制定阶段的战略目标制定体系;战略规划阶段的人力资源规划体系;战略实施阶段的招聘体系、培训体系、薪酬管理体系、绩效考核体系。

(一) 战略目标制定体系

档案部门战略人力资源是为了实现档案部门的战略目标而制定的人力资源管理过程。所以,在制定战略人力资源之前,必须先确立档案部门的战略目标。目标制定一般包括三个过程:明确使命—内、外部环境分析—目标确认。

在档案部门战略人力资源管理体系中,环境分析扮演着重要的角色。内、外部环境不仅影响着档案部门的目标制定,同时也决定着档案部门潜在的人力资源。我们运用 PEST 分析法^①对外部环境进行分析,这种分析法通过对政治环境、社会文化环境、技术环境、经济环境四个方面的各项因素分析,从总体上把握外部环境,运用资源基础模型(RBV 模型)来分析内部环境,内部环境分为两个部分:内部各种资源和内部管理体系。内部资源包括财务、物质、人力、技术以及资本等五种资源,内部管理体系主要涉及组织文化和组织结构两个部分。

各级各类档案部门具体情况千差万别,在经过内、外部环境分析之后,可能会发现优势和问题同样多,所以这就需要对这些优势以及问题进行对比选择、全面分析,最终选择出最合适的战略目标。这可以通过 SWOT 分析得以实现。SWOT 方法将内、外部环境结合在一起考虑,按照 SWOT 分析法的组织内部的优势(Strength)、组织内部的劣势(Weakness)、组织外部环境的机会(Opportunity)、组织外部环境的挑战(Threat)这四个方面进行整合分析。在全面把握组织内部优势与外部环境的机会与挑战的基础上,为档案部门目标的制定作参考,扬长避短制定出符合档案部门未来发展的战略目标。

档案部门在确定了本部门的使命,评估了内、外部资源之后,便要确定战略目标。目标具有阶段性,但无论是长期目标,还是短期目标,都不能空泛,应有具体的时间、确定的内涵,以及明确的责任,是具体和可衡量的。同时,目标也是灵活的。由于在整个目标确定过程中无法预料到突发状况,外部环境的变化尤为瞬息万变,目标可以根据情况上下调整,以适应本部门的实际需求。

(二) 战略人力资源规划体系

档案部门战略规划,主要是根据档案部门战略目标,对人力资源需求、供给情况做出预测,并进行岗位设计的一系列措施。规划阶段包括两部分:人力资源规划和工作体系设计。简而言之,战略规划主要完成两项任务:定人和定岗。

对于档案部门的人力资源预测包括两个方面:需求预测和供给预测。需求预测有两种方式,一种是由档案部门总负责计算人员需求量,自上而下;另一种是由内部各部门分别计算人员需求量,自下而上。需求预测的步骤包括:

^① 《“PEST 分析模型”的定义》, <http://wiki.mbalib.com/wiki/PEST%E5%88%86%E6%9E%90%E6%A8%A1%E5%9E%8B>。

1.统计现有档案部门的缺编、超编情况,统计实际人力资源量。实际人力资源量包括三种情况:补充人员、削减人员、持平。缺编补足,超编减少。编制人数一般核定,不随意扩编。2.确定工作量,并根据档案部门工作量的增长情况,确定需增加的职务及人数,统计未来人力资源需求量。3.统计近期将退休的档案工作者人数,并对未来可能发生的离职情况进行预测,汇总统计得出未来流失人力资源量。4.“实际人力资源量+未来人力资源需求量-未来流失人力资源量=档案部门人力资源需求预测”。供给预测则包括以下几个步骤:(1)档案部门根据本部门人事变动情况,包括各种职务变动,做出内部供给预测;(2)分析影响档案部门人力资源供给的地域性因素和全国性因素^①,得出外部人力资源供给预测;(3)将档案部门内部人力资源供给预测和档案部门外部人力资源供给预测汇总,即得档案部门人力资源供给预测。在完成需求与供给预测之后,档案部门应将本部门人力资源需求的预测数与在同期内本身可供供给的人力资源预测数进行对比分析,判断人力资源是供大于求、供小于求,还是供求平衡,并就此制定相应的人力资源规划。如果档案部门出现供大于求、人力资源过剩的情况,那么人力资源将围绕通过重新培训,调往新的岗位;由两个或两个以上人员分担一个工作岗位等进行规划。如果是供小于求的情况,那么档案部门就要进行人力资源招聘,确定需要多少人,需要什么人。

除人力资源规划外,人力资源战略的第二个组成部分就是工作体系设计,工作体系实际就是岗位设计。随着社会的不断发展,用薪水报酬作为条件,已经不是员工需求的唯一手段了。越来越多的档案工作者开始重视福利、职业前景、工作环境、晋升机会等,重视的内容越来越细致,越来越多样。基于此,职位设计可遵循新方法和新思路:(1)整合岗位职能,扩大职位内容。(2)丰富岗位类型,设置 CIO 职位。(3)适当调整岗位,灵活职位流动。

(三) 战略招聘体系

在档案部门以往的人才招募的过程中,除了少部分人是具有专业经验外,大部分参与招聘的档案部门的人员在招聘过程中主要凭借经验和直觉,主观性较强,具有较大的随意性,选拔出的是在面试时表现不错的应聘者。临场发挥的水平起到了决定性的作用,但有时候,人才的工作绩效和面试时的表现并

① 地域性因素包括组织所在地的人力资源整体现状、公司所在地的有效人力资源的供求现状、组织薪酬对所在地人才的吸引程度、组织的各种福利对当地人才的吸引程度等。全国性因素包括全国相关专业的大学生毕业人数及分配情况、该行业全国范围的人才供需状况、全国范围从业人员的薪酬水平和差异。

不成正比,胜任力模型正是挖掘这种隐性的能力。基于胜任力的招聘体系建设,依据的是该工作岗位的优异绩效以及能取得优异绩效的人所具备的胜任特征和行为。根据岗位胜任力模型,对档案人员在过去所表现出来的能力高低进行判断,并与岗位胜任力标准对照,预测应聘者在该应聘岗位的未来表现,做出相应的选用决策。这样不仅为档案部门选聘人才,同时也为有效减少人员流失做好铺垫。

胜任力模型是人力资源招聘的基础。通过胜任力模型的建立,可以明确岗位所需要的知识和技能。在此,我们借鉴李成建构的档案工作者胜任力模型^①来进行分析。档案工作者的胜任能力主要有通用能力、角色特殊能力、核心能力这三种。胜任力会根据专业水平发生改变,具体实施能力层人员可以通过专业实践和学习来提升自己的能力,从而将自己提升到战术层或战略层;同样,战术层人员也可以通过专业实践和学习将自己的能力提升到战略层。

根据档案工作者胜任力模型,可以明确档案具体岗位所需要的知识和技能,并将其作为人才招募的标准,要从事这个岗位,就必须具备这些能力。而传统的人才测评方法很难对这些能力进行全方位考量。目前常用的是三种:心理测试法、关键事件判断测评法、情景模拟法^②。根据不同的胜任力选择不同的测评方法,也可同时采取多种测评方法,提高人才招聘的准度。

(四) 战略培训体系

职业培训是提高档案工作者素质,提升档案部门竞争能力的重要手段。然而目前档案部门“重用轻培”观念还未彻底改变,培训多流于形式,这严重影响着档案人才队伍建设和档案工作持续发展。所以完善职业培训应该成为档案部门人力资源工作中不可或缺的重要内容。培训只要分四个步骤:需求评估、设定目标与方法、实施培训和培训评估。在档案职业培训过程中,要尽量克服两个问题:干扰和转化。所谓干扰,就是固有的习惯成自然。档案工作者在档案培训过程中学到的东西可能与自己以往的经验、习惯相反,虽然想改,但是可能会在不知不觉中又用回了老习惯,这种就是干扰。而转化的问题则在于没有融会贯通,无法将理论与实际工作相联系,在工作地点之外进行的培训无法运用到工作中。所以,对于干扰,需要从心理上克服;对于转化,则尽

① 见李成《档案工作者胜任能力模型研究》,吉林大学2007年论文,第30页。

② 见黄勋敬《赢在胜任力——基于胜任力的新型人力资源管理体系》,北京邮电大学出版社2007年版,第90页。

量多的在真实环境中模拟,才能得到改善。这种转变主要从以下四个方面进行:(1)从侧重学历教育向侧重职业技能培训的转变。(2)从“参与型”职业培训向“自主型”培训的转变。(3)从职业入门无标准到建立统一从业标准的转变。(4)延伸职业角度的前端,实行入职培训。

(五) 战略薪酬管理体系

薪酬战略分为领先型薪酬战略、滞后型薪酬战略、市场型薪酬战略三种。滞后型战略是那些支付给员工的工资低于其他人,采取这种战略的组织提供给员工其他非报酬性保障。档案部门正是这样一种机构,所以强调和加大福利是档案薪酬管理的核心工作。主要措施有:(1)实行绩效工资制,保证个人公平。打破“大锅饭、一锅端”,给予某些档案工作者高报酬,这样有助于提高档案工作者积极性和工作效率。绩效工资制的运行需要科学的绩效考核指标,薪酬以绩效评估为基础,与绩效评估紧密结合的薪酬。(2)加大间接薪酬的发放,保证外部公平。薪酬管理除了基本工资、津贴、加班补助、奖金以及利润分享等直接薪酬外,还包括了保健计划、非工作时间的给付、员工参与决策、承担教人的责任,提供个人成长的机会等在内的间接薪酬计划。档案部门要体现他的优势,就需要加强间接薪酬。坚持“奖惩结合,以奖为主”的原则,加大激励的力度。(3)实行因素比较,保证内部公平。内部公平是档案部门支付给不同工作的人员的薪酬差别所体现的一种公平,建立内部公平就是让员工对不同工作之间的工资差别感到公平。就是将档案部门内从事财务工作的员工的工资与同从事档案编研工作的员工进行比较,这种差距不能过小,做多做少一个样会打击档案工作者的积极性,同时这种差距也不能过大,这样会导致部门内人心的不稳定,差距必须与从事该岗位的人员的投入和产出保持一致。

(六) 战略绩效考核体系

目前档案部门的考核指标一般从德、能、勤、绩四个方面进行制定,但这种制定方法虽然全面,但是其中的某些考核指标缺乏明确性,过于模糊,形同鸡肋。这里我们运用 KPI 作为档案部门的绩效考核指标。KPI 是关键业绩指标的简称,它是以“二八法则”为基础,只衡量对组织绩效最有影响的那部分指标。KPI 主要通过确定关键业绩领域(简称 KPA)来制定评价指标。对档案人员关键绩效指标进行有效的量化有助于提高档案人员工作绩效,完成档案管理目标任务。从档案部门实际情况而言,KPA 主要包括三个方面:工作业

绩、工作能力、工作态度。绩效考核不仅要重视工作结果,也要重视工作过程中所表现出来的行为。不应仅停留在数量的考核,还应重视对质量的考核,逐步实现从数量考评到质量考评的转变。

目前档案部门的绩效考核形式,多偏重上级领导的评价,比较忽视档案工作者的自我评价、同事之间评价以及档案用户的评价。上级领导虽有权威性,但主观性较强,个人化倾向比较突出。因此,我们可以借鉴“360度考核法”进行绩效考核。“360度考核法”是一种从多角度进行的、比较全面的绩效考核办法,通常包括考评者自评、同级同事互评、直接下级考评和直接上级考评,其结论较为公正、全面,采取五分制的评分方法。运用“360度考核法”要求组织的战略相对稳定,组织的架构相对稳定,人员的相对稳定。由于档案部门的对外服务性,所以在这个基础上,还应加上档案用户。在整个考评过程中,不仅应严格按照评估指标认真考核,还应该在程序上实现公平公正。这种多角度的考核法,有利于深入地了解档案工作者绩效,能够给出比较全面和全方位的评价。

考核结果要及时反馈,如果只作考核而不将对考核结果做进一步行动,考核就会失去意义。档案部门历来对待绩效管理不够重视,考核一般一年一次,往往也是“走过场”,更不用谈对考核结果的监督和反馈了。而这对于人才的激励是十分不利的,缺乏有效的监督反馈,这也导致了档案部门“人浮于事”的工作作风普遍存在。档案部门通过评估了解档案工作者在绩效水平和技能方面的不足后,应该对不同类型的档案工作者制定有针对性的培训和开发,同时将考核结果与档案工作者的实际报酬、晋升、调动直接挂钩,据此决定具体调整。对于“核心型”员工培养,对于“僵化型”员工实行末位观察制度,观察一段时间,实在是各方面都难以符合的,对其劝退。档案工作者通过考核结果了解自身在绩效水平和技能方面的不足后,可以通过与上级的沟通,找准自己的定位和今后努力的方向,制订自身改进计划,提高自身素质。

本文系上海大学图书情报档案系档案学专业 2009 届硕士研究生宋屏硕士论文摘要。

指导老师 金 波

论政府对档案中介机构的监管

档案学专业 2006 级硕士研究生 樊玲燕

一、导 论

(一) 基本概念界定

1. 中介机构的概念

目前,我国的社会中介机构主要有三种类型:一是行业管理性社会中介机构;二是学术性社会中介机构;三是经营服务性社会中介机构^①。随着中介机构发展的日趋成熟,成为政府与私人企业等机构之间的“第三部门”。

2. 档案中介机构的界定

档案中介机构是一种承上启下的新型档案机构,专门从事档案技术和事务服务的一种社会中介机构,具备独立法人资格^②。目前,有档案事务所、档案事业服务中心、档案咨询服务中心、档案技术服务中心等。

3. 监管的概念

监管(regulation),是政府运用公共权力,通过制定一定的规则,对个人和组织的行为进行限制与调控,是政府对市场与社会的监管。有关监管的理论最早可以追溯到亚里士多德与柏拉图对私人权力是否进行限制的争论上。

(二) 档案中介机构的历史演进

1. 市场经济的发展与档案中介机构的出现

在计划经济时期,我国从事档案工作的部门基本是作为行政机关的附属机构。随着档案业务量的增大和对档案的日益重视,使得档案工作独立运作

① 见张超《我国社会中介组织发展中存在的问题及解决思路》,《技术经济》2006 年第 8 期。

② 见欧其健《档案中介服务机构的规范和监督》,《档案时空》2007 年第 4 期。

成为可能。其中较为突出的事件有:1988年甘肃省永靖县成立的我国第一个文件中心、1993年成立的浙江省档案事务所、上海档案咨询服务中心等等。据不完全统计,截至20世纪九十年代末,全国已有一百多所档案中介机构^①。

2. 档案中介机构的进一步发展

随着改革开放的不断深入,“三资”企业和民营企业等新的经济成分不断涌现,与此相适应,档案的权属也由以前的国家所有这种单一形式转变为现在的以国家所有为主体,国家所有、集体所有和个人所有同时并存的多元化格局^②。中国加入世贸,将促使档案服务从低谷重新走向繁荣。因此,档案工作与时俱进,加快档案中介机构的建立和完善,是档案事业谋求新发展的一个途径。

(三) 档案中介机构监管的概述

1. 档案中介机构监管的总体要求

政府对档案中介机构的监管应做到以下几点:(1)建立档案中介组织管理的法律法规,加强监管力度。(2)加快放权和职能的转移。(3)监管方式的灵活和多样。

2. 档案中介机构监管的现实意义

由于档案中介机构可以说还处在尝试摸索阶段,于是监管就显得尤为必要。另外,很多档案中介机构未与主管部门脱钩,或暗中捆绑在一起,甚至对其业务形成了垄断。这些问题危及和制约了档案中介机构本身的发展。所以,加强对档案中介机构的监管势在必行。

二、档案中介机构监管的理论分析

(一) 档案中介机构监管的政治学分析

1. “大政府与小社会”的困境

在政府演变的历史进程中,政府应走出“大政府与小社会”的困境,逐步转变为“小政府与大社会”的合理状态,其中“划桨”的职能很大一部分可以交给

① 见丁华东、窦晓光《改革开放以来我国档案管理体制改革的实践成就》,《档案学通讯》2003年第1期。

② 见陈杰峰《我国市场经济条件下社会中介组织的建设与发展研究》,华中师范大学2004年论文。