

◎ 国家社会科学基金项目研究成果

◎ 国家档案局科技项目研究成果

档案职业状况与 发展趋势研究

DANGAN ZHIYE ZHUANGKUANG
YU FAZHAN QUSHI YANJIU

胡鸿杰 吴 红◎主编

中国言实出版社

◎ 国家社会科学基金项目研究成果

◎ 国家档案局科技项目研究成果

档案职业状况与 发展趋势研究

胡鸿杰 吴 红◎主编

中国言实出版社

图书在版编目(CIP)数据

档案职业状况与发展趋势研究/胡鸿杰,吴红主编.

—北京:中国言实出版社,2009.3

ISBN 978-7-80250-110-2

I. 档…

II. ①胡…②吴…

III. 档案工作—研究—中国

IV. G279.2

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 027665 号

出版发行 中国言实出版社

地 址:北京市朝阳区北苑路 180 号加利大厦 5 号楼 105 室

邮 编:100101

电 话:64924716(发行部) 64963101(邮 购)

64924880(总编室) 64928661(二编部)

网 址:www.zgyschs.cn

E-mail:zgyschs@263.net

经 销 新华书店

印 刷 三河市欣欣印刷有限公司

版 次 2008 年 12 月第 1 版 2008 年 12 月第 1 次印刷

规 格 787 毫米×990 毫米 1/16 23.5 印张

字 数 456 千字

定 价 50.00 元 ISBN 978-7-80250-110-2/G·114

序

作为一种社会结构,职业与每个人的生活紧密地联系在一起。不论愿意与否,在一般情况下你都要扮演一种职业角色。比如,到目前为止,我就经历了农民、文员、编辑和教师四种角色。从1978年开始,我的个人“角色”又与“档案”联系在一起。因此,当我们历时三年完成国家社会科学基金课题的时候,我自己认为我是为其撰写序言的最佳人选。

从根本上讲,我们的课题就是要发现档案职业的主要问题和发展趋势。因此,这种研究必须建立在对我国档案职业现状及其数据的分析的基础上。也就是说,我们的研究不能是简单的思辨甚至“联想”,而是来自实际状况的报告——

档案职业有着自身的职业主体、职业客体、职业条件和职业技能。正是依靠这些特有职业状态,档案职业取得了一定的社会地位,体现着相应的社会功能。随着社会的发展和职业的不断进化,档案职业越来越显示出不同于其他职业的一些特征和发展趋势。

首先,档案职业存在明显的方法、技能和设备依赖倾向。比如,注重管理过程和管理细节,注重管理方法和管理设备等等。无论从档案职业的发展历史和档案职业赖以发展的社会环境变化要求上看,档案职业技术化都是一个正常趋势。从总体上讲,任何职业都不能离开技术因素而独立存在。但是,这种技术因素的存在,是以其职业主体、职业客体为前提条件的。也就是说,它不能成为突出于职业的其他要素而存在的独立因素。否则,就会出现“喧宾夺主”的情况——使职业的基本功能被淡化——职业成为一种技术的“边缘”。

其次,档案职业的主体存在一定的女性化倾向。中国有句老话,叫做“事实胜于雄辩”——根据国家档案局《全国档案事业统计综合年报》提供的数字,我国档案管理职业中女性所占的比例,从1993年的64%,上升到2002年的65.5%。其中,国家综合档案馆中女性所占的比例从54%增至59%,档案室中女性所占的比例从80%增至81%,分别增长了一至四个百分点。这意味着一个庞大且逐步发展的女性从业群体存在于档案职业之中。我国档案管理职业的女性化现象,集中反映出女性的一般特征和择业观念与档案管理职业存在的特有联系。

再次,档案职业的状况存在某种边缘化的倾向。据原劳动与社会保障部:《全球产业结构调整中的职业发展和变化》表明,在全球产业结构调整中,社会职业发生了增长和发展、衰落和消退、调整 and 变化三种趋势。其中,“图书与档案管理员”以平均年增长负 1.0% 被列在“衰落和消退”的职业之中。曾担任过 10 届国际档案理事会秘书长之职的查尔斯·凯斯凯姆蒂博士曾以其资深的档案职业生涯经历对我们课题组人员说过,如果不是发生战争或其他突发事件,档案工作永远不会引起人们太多的关注。这是职业的性质和特征使然。也就是说,边缘化有可能是我们必须接受的档案职业原生态势。

“职业化”意味着一个拥有和运用独特的知识、技能、方法、思维模式和语言文字等(同质化)的群体专门以从事某类工作为业,通过向社会提供特定的产品来参与社会资源和利益分配。档案职业正是以其职业客体——作为一种社会资源的档案维系着自己的存在的。

实事求是地讲,作为一种“阶段性文件”和“信息资源”,档案在脱离了现行管理活动之后,在未来的时空中,其用途取决 N 种选项,是非常不确定的,根本无法得出周延的结论。如果用这种基于未来的设定进行档案的管理和职业设计,无论是档案的收集还是档案的鉴定,就会带有相当的不确定性。其实,对档案的价值和功用的认识,应当立足于对现有档案的分析。比如,档案基本状况,档案利用率的分布情况等。如果这种分析的数据和模型是科学的,就能够说明现存档案的利用规律。根据档案利用规律对现存档案进行适当分级,就可以使现存的档案的结构得到优化,从而最大限度地发挥档案职业的发展潜质。

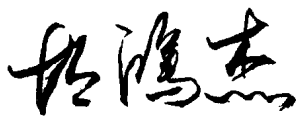
如果是档案资源的价值和功用决定了档案职业的社会职能的话,那么,档案职业势必面临着资源优化的选择。除了对“现存档案的结构进行优化”之外,扩大职业资源也是不容忽视的问题。事实上,现行文件利用的提出就是这种选择的一种结果。撇开档案管理部门开展“现行文件利用”的必要性、合理性以及由此带来种种问题不谈,仅就档案职业资源建设而言,我们所关心的是保证这种职业资源的制度化的关系模式是什么,以及这种职业资源会给档案职业带来什么?

从组织形式上看,无论是作为档案职业体系基本成分的档案馆,还是作为档案职业体系重要基础的档案室,都不是现实状态和法律意义上的社会公共部门。也就是说,档案职业组织中所保管的职业资源并不是直接为社会大众服务的。它们或者是各级各类办公部门的组成机构,或者是各级各类社会组织的内部机构,没有一条实质意义上的服务大众的渠道。加之历史原因和传统意识的影响,使得档案资源社会共享的理想在短期难以实现。虽然《中华人民共和国信息公开条例》和一些地方规章明确了国家档案馆在“现行文件利用”方面的主体地位,但并不意味着法律的协调和行政的执行已经解决。档案职业组织扩充职业资源的行为,要取得

社会认同,还有很长的路要走。

需要说明的是,档案职业是以管理档案资源并实现其社会服务的职业,是职业客体——档案资源的确定性决定了职业的确定性。职能一旦发生了变化,也就意味着职业本身发生了变化。如果档案职业组织真的成为“现行文件利用”的基地和国家信息产业的组成部分,那么,只能说明一种新兴职业产生。在全球产业结构调整中,社会职业发生调整 and 变化也的确是一种发展趋势。

当然,对“档案职业状况与发展趋势研究”不能也没有必要用“序言”来完成。因此,大家可以通过正文的章节对档案职业慢慢品味。

A stylized, handwritten signature in black ink, consisting of three characters: 'Gu', 'Hong', and 'Jun'.

2008 年秋于北京

目 录

序	胡鸿杰(1)
绪论 档案职业——一个学科无法回避的话题	(1)
一、研究的目的与意义	(1)
二、研究的思路与方法	(2)
三、研究成果简介	(3)
四、研究的内容框架	(5)
五、研究的重点和难点	(8)
六、研究的主要观点与创新价值	(9)
第一章 档案职业的形成与确立	(14)
第一节 职业的基本界定	(14)
一、职业的含义	(14)
二、职业的基本构成要素	(17)
三、职业的基本特征	(18)
四、职业的基本形态	(19)
五、职业的相关概念	(21)
第二节 我国档案职业的形成过程	(23)
一、我国档案职业的出现	(23)
二、我国档案职业的确立	(25)
三、我国档案职业的发展	(27)
第三节 外国档案职业的形成过程	(33)
一、外国档案职业的出现	(33)
二、外国档案职业的确立	(34)
三、外国档案职业的发展	(35)

第四节 中外档案职业发展特点比较	(37)
一、中外档案职业主体比较——档案工作者	(37)
二、中外档案职业技能比较——教育与培训	(42)
三、中外档案职业条件比较——资格认证	(45)
四、中外档案职业环境比较——法律与职业道德规范	(47)
第二章 档案职业体系	(50)
第一节 档案基层组织——档案室	(50)
一、档案室的发展沿革	(50)
二、档案室的类型和特点	(51)
三、档案室的性质和职责	(52)
四、档案室面临的问题	(53)
五、档案室的发展趋势	(55)
六、机关档案室的开放服务	(57)
第二节 档案管理组织——档案馆	(59)
一、档案馆的发展沿革	(59)
二、档案馆的类型和特点	(60)
三、档案馆的性质和职责	(62)
四、档案馆的功能	(63)
五、档案馆功能发挥中存在的障碍	(67)
六、档案馆的改革方向	(68)
第三节 档案行政管理组织	(69)
一、中国档案行政管理组织沿革	(70)
二、档案行政管理组织的机构设置与职能	(74)
三、我国档案行政管理组织体系的特点与局限性	(77)
四、我国档案行政管理组织的发展趋势与改革重点	(80)
第四节 新型档案组织	(84)
一、档案组织变革及其动因	(84)
二、新型档案职业组织发展状况	(88)
三、新型档案职业组织发展趋势分析与有效措施	(92)
第三章 档案职业主体构成要素	(96)
第一节 档案职业主体的规模	(96)

一、规模与档案职业的相关性假设	(97)
二、档案职业主体规模统计分析	(97)
三、档案专职人员规模的相关分析与结论	(106)
第二节 档案职业主体的职称结构	(109)
一、职称与档案职业的相关性假设	(109)
二、档案职业主体职称情况统计分析	(109)
三、档案专职人员职称结构的相关分析与结论	(119)
第三节 档案职业主体的性别结构	(121)
一、女性与档案职业的相关性假设	(121)
二、女性档案专职人员统计分析	(122)
三、档案职业主体性别结构的相关分析与结论	(132)
第四节 档案职业主体的学历结构	(135)
一、学历结构与档案职业的相关性假设	(136)
二、档案职业主体学历情况统计分析	(136)
三、档案专职人员学历结构的相关分析及结论	(147)
第五节 档案职业主体的专业结构	(149)
一、专业结构与档案职业的相关性假设	(149)
二、档案职业主体专业情况统计分析	(149)
三、档案专职人员专业结构的相关分析及结论	(155)
第六节 档案职业主体的年龄结构	(163)
一、年龄结构与档案职业的相关性假设	(163)
二、档案职业主体年龄情况统计分析	(163)
三、档案专职人员年龄结构的相关分析与结论	(170)
第四章 档案客体资源	(173)
第一节 档案客体资源的构成	(173)
一、档案客体资源的类型	(174)
二、其他具有国家属性的档案客体资源	(180)
三、档案客体资源的“存在与生长”	(180)
第二节 档案资源的价值、作用与档案职业	(185)
一、档案的文化价值及档案文化	(186)
二、档案客体资源的凭证作用	(191)

三、档案客体资源的参考作用	(193)
第三节 档案客体资源的不均衡分布	(195)
一、城乡间档案资源的不均衡分布	(195)
二、地区间档案客体资源的不均衡分布	(198)
第四节 档案客体资源增长规律探寻	(204)
一、档案客体资源的几次翻番式增长	(204)
二、档案资源增长量的估算	(207)
第五节 档案客体资源的开放和利用	(212)
一、档案开放总量和到馆查档人次	(212)
二、2004 年全年档案资源被动利用和主动服务情况分析	(214)
三、上海地区档案资源的开放和利用	(216)
第六节 全国档案资源整体化建设	(218)
一、全国档案资源整体化建设面临的问题	(218)
二、档案资源整体化建设的总体目标	(219)
三、档案资源整体化建设的组织领导和保障条件	(220)
四、档案资源整体化建设中的档案职业人员角色	(222)
第五章 档案职业环境	(227)
第一节 档案职业的行政环境	(227)
一、档案职业行政环境的现状	(227)
二、借鉴历史:历次档案行政体制改革	(233)
三、关注实践:局部管理模式创新与中外档案体制的比较	(237)
四、规划当前:优化档案行政环境的总体规划与主要内容	(243)
第二节 档案职业的技术环境	(249)
一、管理技术的改变	(250)
二、现代化技术的应用对档案职业的冲击	(254)
三、管理和技术的结合	(257)
第三节 档案职业法制环境	(259)
一、我国当代档案立法现状	(259)
二、现阶段我国档案法规体系存在的主要问题	(261)
三、现阶段我国档案法规体系的完善	(277)
四、档案职业环境小结	(279)

第六章 档案职业发展	(280)
第一节 档案职业生涯发展管理	(280)
一、档案职业生涯发展规划概述	(280)
二、国家档案职业生涯发展规划	(282)
三、国家档案职业生涯发展规划的实现条件	(288)
第二节 档案职业的准入	(289)
一、建立档案职业资格认证制度的必要性	(290)
二、国内外档案职业资格认证制度的现状分析	(292)
三、我国档案职业资格认证制度的建立	(299)
第三节 档案职业发展的保障	(307)
一、档案职业发展的精神保障	(307)
二、档案职业发展的技能保障	(313)
三、档案职业发展的机制保障	(326)
四、小结	(338)
附件 1:《档案职业状况与发展趋势研究》调查问卷(社会版).....	(340)
附件 2:《档案职业状况与发展趋势研究》调查问卷(专业版).....	(344)
参考文献	(352)

图表目录

表 1—1	美国档案工作者性别构成变迁	(40)
表 1—2	美国档案工作者学位拥有情况	(44)
表 2—1	1996—2005 年各级各类档案室(处、科)数量情况	(52)
表 2—2	1996—2005 年各级各类档案馆数量情况	(60)
表 2—3	1996—2005 年各级档案行政管理组织数量变化一览表	(77)
表 3—1	1995—2006 年档案专职人员在档案馆、档案室和档案行政 部门数量分布	(97)
表 3—2	1995—2006 年档案专职人员总体规模各年度数量及比例变化	(99)
表 3—3	1995—2006 年行政管理部门档案专职人员各年度数量 及比例变化	(101)
表 3—4	1995—2006 年档案馆专职人员各年度数量及比例变化	(102)
表 3—5	1995—2006 年档案室专职人员各年度数量及比例变化	(104)
表 3—6	1995—2006 年档案专职人员数量增减幅度及所占总体规模 比例比较	(105)
表 3—7	1996—2006 档案专职人员职称结构人数分布	(109)
表 3—8	1996 年—2006 年全国已评定职称档案专职人员数量及 增减比例变化	(111)
表 3—9	1996 年—2006 年研究馆员数量及增减比例变化	(113)
表 3—10	1996 年—2006 年副研究馆员数量及增减比例变化	(114)
表 3—11	1996 年—2006 年馆员数量及增减比例变化	(115)
表 3—12	1996 年—2006 年助理馆员数量及增减比例变化	(116)
表 3—13	1996 年—2006 年管理员数量及增减比例变化	(117)
表 3—14	1996 年—2006 高级、中级、初级职称档案专职人员所占比例 ...	(119)
表 3—14	1995 年—2006 年女性档案专职人员数量分布	(122)
表 3—15	1995 年—2006 年全国女性档案专职人员数量及增减比例	(124)
表 3—16	1996 年—2004 年省级女性档案专职人员数量及增减比例	(125)

表 3-17	1996 年—2004 年县级女性档案专职人员数量及增减比例	(126)
表 3-18	1996 年—2004 年中央、国家机关女性档案专职人员数量 及增减比例	(128)
表 3-19	1996 年—2004 年省直机关女性档案专职人员数量 及增减比例	(129)
表 3-20	1996 年—2004 年地级女性档案专职人员数量及增减比例	(130)
表 3-21	1996 年—2004 年全国和各地区女性档案专职人员 增减幅度比较	(131)
表 3-22	1995 年—2006 年档案专职人员学历结构人数分布	(136)
表 3-23	1999 年—2006 年博士档案专职人员数量及增减比例	(138)
表 3-24	1995 年—2006 年硕士档案专职人员数量及增减比例	(139)
表 3-25	1996 年—2006 年研究生班档案专职人员数量及增减比例	(140)
表 3-26	1996 年—2006 年双学位档案专职人员数量及增减比例	(141)
表 3-27	1995 年—2006 年本科档案专职人员数量及增减比例	(143)
表 3-28	1996 年—2006 年中专、普通高中档案专职人员数量 及增减比例	(144)
表 3-29	1995 年—2006 年初中及以下档案专职人员数量及增减比例 ..	(145)
表 3-30	1995 年—2006 年各层次学历档案专职人员增减幅度比较	(147)
表 3-31	1995 年—2006 年档案专职人员专业结构人数数量及比例	(150)
表 3-32	1996 年—2006 年大专以上档案专业程度人员数量 及增减比例	(151)
表 3-33	1996 年—2006 年中专及职业高中档案专业程度人员 数量及增减比例	(152)
表 3-34	1996 年—2006 年在职培训档案专职人员数量及增减比例	(154)
表 3-35	1996 年—2006 年各层次专业程度档案专职人员 增减幅度比较	(155)
表 3-36	1995 年—2006 不同年龄阶段档案专职人员数量及比例分布 ..	(164)
表 3-37	1995 年—2006 年 50 岁以上档案专职人员数量及增减比例	(165)
表 3-38	1995 年—2006 年 35—50 岁档案专职人员数量及增减比例	(166)
表 3-39	1995 年—2006 年 35 岁以下档案专职人员数量及增减比例	(168)
表 3-40	1995 年—2006 年各年龄阶段档案专职人员增减幅度比较	(169)
表 3-41	不同能力的平均发展水平的年龄差异	(170)

表 4-1	2006 年全国各省、自治区、直辖市各级国家综合档案馆馆藏档案资源分布	(198)
表 4-2	2006 年六大社会活动区域各级国家综合档案馆馆藏档案客体数量与当地社会区域人口以及地区国民经济总量比较	(200)
表 4-3	2006 年全国六大社会活动区域档案资源总量、人口数量、人均档案拥有量、国民生产总值和人均国民生产总值五项数据排序对比	(202)
表 4-4	1996 年—2006 年全国各级各类档案馆开放档案总量与到馆查档人次	(213)
表 5-1	1996 年—2006 年全国档案馆(室)设备情况统计表	(250)
表 6-1	法、美、英档案职业资格认证制度比较	(297)
表 6-2	××高校档案馆档案工作人员守则	(327)
表 6-3	档案职业人员激励因素满意度现状	(332)
表 6-4	档案职业发展评价体系示例	(336)
图 2-1	1996 年—2005 年各级各类档案馆数量变化	(61)
图 2-2	2006 年各级各类档案馆构成	(61)
图 2-3	1996 年—2005 年部门档案馆数量变化	(62)
图 2-4	1996 年—2005 年档案行政管理组织数量变化情况折线图	(77)
图 3-1	1995 年—2006 档案专职人员总数变化分布折线图	(98)
图 3-2	1995 年—2006 年档案专职人员在档案馆、档案室和档案行政部门数量变化折线图	(98)
图 3-3	1996 年—2006 年中、初级档案专职人员职称结构数量变化折线图	(110)
图 3-4	1996 年—2006 年高级档案专职人员职称结构数量变化折线图	(110)
图 3-5	1995 年—2006 年全国、县级女性档案专职人员数量分布折线图	(123)
图 3-6	1995 年—2004 年省、地、中央等档案专职人员性别结构人数分布折线图	(123)
图 3-7	1995 年—2006 年档案专职人员博士、硕士、双学位学历人数分布图	(137)

图 3—8	1995 年—2006 年档案专职人员大学、普高及中专、初中级以下 学历人数分布图	(137)
图 3—9	1995 年—2006 年档案专职人员专业结构人数分布图	(150)
图 3—10	1995 年—2006 年档案专职人员年龄结构人数分布图	(164)
图 4—1	2006 年全国各级各类档案馆分布示意图	(177)
图 4—2	2006 年全国各级各类档案馆馆藏结构示意图	(178)
图 4—3	2004 年全国各级各类档案馆馆藏分布图	(179)
图 4—4	2004 年全国各级各类档案馆馆藏中建国前历史档案 所占比重示意图	(179)
图 4—5	2006 年六大社会活动区域各级国家综合档案馆馆藏 档案客体数量折线图	(201)
图 4—6	2006 年六大社会活动区域人口总量分布折线图	(201)
图 4—7	2006 年全国六大社会活动区域国民生产总值折线图	(201)
图 4—8	2006 年全国六大社会活动区域档案人均拥有量折线图	(202)
图 4—9	2006 年全国六大社会活动区域人均国民生产总值折线图	(202)
图 4—10	1983 年—2004 年各级各类档案馆接收档案数量变化趋势	(205)
图 4—11	1963 年—2006 年全国各级各类档案馆馆藏档案总量走势	(205)
图 4—12	1997 年—2006 年全国各级各类档案馆开放档案量年递百分比 与接待利用者年递增百分比对比图	(213)
图 4—13	2004 年全国各级各类档案馆接待利用人次分布图	(214)
图 4—14	全国各级各类档案馆利用服务分布	(215)
图 4—15	2004 年全国各级各类档案馆提供服务种类所占比重	(215)
图 6—1	国家档案职业生涯管理模式示意图	(284)
图 6—2	职业资格认证标准体系	(300)
图 6—3	教学要素的层次与结构	(318)
后记		(356)

绪论 档案职业——一个学科无法回避的话题

档案学是一门以研究档案管理活动及其规律为主要内容的学科。因此,档案学的研究状况和研究水平,在很大程度上受到档案管理活动状况的制约。而档案管理活动的稳定社会存在形式,则是一种能够体现档案管理活动基本功能的职业领域,这种职业领域就是档案职业。作为一种重要的社会职业形态,档案职业具有悠久的历史。随着信息技术的日新月异,档案职业遇到了空前的挑战,如何使这个传统的职业在新世纪焕发出新的生机已经成为业内同仁关注的焦点。

然而,档案职业的基本状况如何?档案职业生存与发展过程中面临哪些问题?这些问题从何而来?针对这些问题,我们应该如何认识并从容应对?未来的档案职业可能有哪些新的问题产生?档案职业将何去何从?这些问题困扰着档案界,需要我们予以及时解答。

一、研究的目的是与意义

21 世纪初,档案职业问题引起了档案界相关人士的关注。2001 年,中国人民大学举办中国首届档案学博士论坛将档案职业的发展问题列为会议重要议题之一,足见此问题的重要性与前沿性。截止到 2005 年 3 月课题申报截止日期前,课题组分别以“Archival profession”、“档案职业”为关键词从国外学位论文、国外学术期刊论文、国内学位论文、国内学术期刊论文和著作四个角度检索了 UMI 公司的 ProQuest Digital Dissertations 学位论文数据库、Academic Search Premier 数据库、中国优秀博硕士学位论文全文数据库、中国学位论文全文数据库、中国期刊全文数据库、重庆维普资讯中文科技期刊等大型数据库,加上对部分网上文献的调查,共检索到国外文献 18 篇,较相关的有 10 篇,其中博士论文 1 篇,著作 2 部,社论 2 篇,其他学术论文 5 篇;国内文献 129 篇,相关度较大的仅 20 余篇,而目前专门研究档案职业的国内著作还没有。就当时的研究状况而言,这些论文对档案职业进行了一定的探讨,但存在若干不足:

第一,研究重点仅仅关注于某系统或某部门档案人员职业道德、职业素质、职业教育等角度,基本停留在一般研究的层次,严格地讲,还不能算是完整意义上的对档案职业问题的研究。

第二,对于档案职业本身研究不够,较少涉及档案职业发生、发展的规律性问题,尤其是对档案职业的基本因素、基本特征、职业形态、职业身份、职业资格、职业声望等问题涉足不多,研究不深。

第三,没有将档案职业置于社会整体职业体系中考察,尤其是没有将档案教育与档案职业、档案学理论与档案职业实践联系起来研究,只是孤立地就事论事,对档案职业选择缺乏理性指导。

第四,对当前档案职业的基本状况缺乏深入分析,没有对从宏观上对档案职业状况展开系统研究并提出科学体系,尤其是对于中外档案职业缺乏合理的有效的比较,因而不可能实际上也没有提出针对性的建议。

第五,对档案职业的历史演进缺乏必要的梳理,例如,档案职业是什么时候形成的?档案职业形成的机理如何?在历史发展长河中,档案职业主体、档案职业内容、档案职业规模、档案职业价值又是如何具体演变的?在现代社会,档案学研究、档案学教育是如何影响档案职业发展进程,进而又受到档案职业发展进程影响的?

值得指出的是,“档案职业状况与发展趋势”的命题,对于当前及今后相当长一段时期内的档案学理论研究和档案事业发展都具有非常重要的理论意义与实践价值。从理论层面上讲,一方面,推动科学进步的动力除了其自身逻辑或者理论内在的动力之外,更主要的还来源于科学实践,只有这样,才能保证科学的独立性,因此,现有档案学所有基本理论也需要在档案职业实践中汲取和提炼,并不断得到应用和发展;另一方面,档案职业本身也是档案学研究的基本理论问题之一,档案学必须研究档案职业与学科之间的相互关系,阐明中国档案管理理论的社会基础和发展前景,进而揭示档案职业的基本特征和发展规律,并且通过档案职业发展问题的研究丰富档案学理论的科学内涵。从实践层面上看,通过对档案职业状况和发展趋势的研究,能够认清档案职业存在的社会根基,理顺职业发展和社会发展的关系,为促进国家档案事业的健康发展提供科学依据。

基于对档案职业现实的忧思,2001年12月,以“中国档案职业状况分析”为题,课题组负责人胡鸿杰教授成功申请了中国人民大学科研基金项目。在此后的两年期间,课题组主要成员以课题为依托,研究逐步推进和深入,先后发表了多篇论文。2005年,在取得较多的前期研究成果的基础上,课题组负责人对研究力量进行整合,科学组织并成功申报了国家社科基金课题。近三年以来,“档案职业状况与发展趋势研究”国家社科基金课题组通过系统研究,试图对以上一些问题作出比较科学的回答。

二、研究的思路与方法

从研究思路与方法角度来看,课题组以社会学及管理学的基本原理为依据,从