

# 数字化背景下文秘岗位职能转型与能力建设探析

肖莲

桂林山水职业学院, 广西 桂林 541199

DOI: 10.61369/ETR.2026110013

**摘 要 :** 随着我国数字技术快速发展, 数字化转型逐渐席卷了各行各业, 文秘岗位作为组织内部上传下达的核心枢纽, 其传统职能模式已难以适配新时代组织管理的需求。数字化能够重塑文秘工作的载体、流程, 还能对文秘岗位的职能定位、工作内容提出了新的要求。鉴于此, 本文将针对数字化发展趋势, 从文秘岗位职能转型与能力建设的核心意义出发, 结合行业实践经验和问题展开分析, 并提出一些岗位职能转型与能力建设的策略。

**关 键 词 :** 数字化; 文秘岗位; 职能转型; 能力建设

## Analysis on the Functional Transformation and Competency Development of Secretarial Positions in the Digital Context

Xiao Lian

Guilin Landscape Vocational College, Guilin, Guangxi 541199

**Abstract :** With the rapid development of digital technology in China, digital transformation has gradually swept across all walks of life. As the core hub for information transmission between superiors and subordinates within organizations, the traditional functional model of secretarial positions has been increasingly unable to meet the needs of organizational management in the new era. Digitalization can reshape the carriers and processes of secretarial work, and also put forward new requirements for the functional positioning and work content of secretarial positions. In view of this, focusing on the trend of digital development, this paper starts from the core significance of the functional transformation and competency development of secretarial positions, conducts analysis combined with industry practical experience and existing problems, and proposes corresponding strategies for post functional transformation and competency development.

**Keywords :** digitalization; secretarial positions; functional transformation; competency development

### 一、数字化背景下文秘岗位职能转型与能力建设的核心意义

#### (一) 有利于实现岗位价值升级, 增强职业竞争力

对于文秘从业人员来说, 职能转型与能力建设是帮助自身突破职业发展瓶颈以及实现个人价值提升的关键路径。通过职能转型, 文秘人员可以逐渐摆脱传统事务性工作的束缚, 将工作重心逐渐转向决策辅助、信息挖掘等更为高端化、智能化的工作, 这样可以有效实现从“事务执行者”向“战略辅助者”的方向转变<sup>[1]</sup>。能力建设可以帮助文秘人员掌握更多数字化工具的应用技巧, 还能在无形中提升他们的信息处理能力和战略思维, 这样可以帮助他们更好的弥补自身能力短板, 从而使其逐渐形成一个“文字能力 + 数字技能 + 综合素养”的核心竞争力。

#### (二) 有利于实现数字化转型, 提升组织运行效能

文秘岗位作为组织内部的核心服务岗位, 其职能转型与能力建设会在很大程度上影响组织数字化转型的推进效果和运行效能的提升。在数字化转型过程中, 组织的各项工作都需要依托数字技术实现流程优化, 文秘工作作为组织运行的毛细血管贯穿于组织管理的各个环节, 是推动组织数字化办公落地的重要力量<sup>[2]</sup>。通

过展开文秘岗位转型, 工作人员可以更好的运用数字化工具优化文书处理、会议组织等工作, 还能逐渐实现办公流程的自动化、规范化, 可以大幅减少人工失误的情况出现, 有利于提高办公效率。同时, 具备较强数字化能力的文秘人员能够快速挖掘、整理组织内部各类信息, 这样可以为领导决策提供更为精准、全面的数据支撑, 有利于推动领导决策从“经验决策”向“数据决策”转型, 这样可以大幅提升决策的科学性与合理性。

#### (三) 有利于推动行业转型升级, 规范行业发展秩序

数字化背景下, 文秘岗位的职能转型与能力建设能够帮助文秘行业逐渐摆脱传统发展模式的束缚, 有利于实现行业的转型升级与高质量发展。长期以来, 文秘行业存在着岗位定位模糊、职能同质化严重等问题, 这样会导致行业整体竞争力下降, 难以适应新时代组织发展的需求。随着文秘岗位职能的转型, 行业对从业人员的能力要求将会变得更为明确、严格, 这样也会倒逼从业人员不断提升自身的素质, 从而逐渐形成一个“优胜劣汰”的行业竞争机制, 逐步淘汰那些能力薄弱、难以适应转型需求的从业人员, 这样可以逐渐推动文秘行业向专业化、精细化的方向发展<sup>[3]</sup>。同时, 职能转型与能力建设还可以促进文秘行业形成统一的职业标准和能力体系, 这样可以进一步规范从业人员的工作行为

和职业素养，有利于提升行业整体服务的质量和专业水平。

## 二、数字化背景下文秘岗位职能转型与能力建设的问题

### （一）职能认知存在偏差，转型动力不足

职能认知偏差是制约文秘岗位职能转型的重要问题，主要体现在组织和个人两个层面。从组织层面分析，部分组织管理者对文秘岗位的定位仍停留在传统的事务性服务层面，他们认为文秘工作就是“打字、归档、接待”等工作，很多领导对于数字化背景下文秘岗位的职能转型重视程度不足，尚未认识到文秘岗位在决策辅助、信息挖掘等方面的重要价值，这就导致其缺乏推动岗位职能转型的意识和举措。从个人层面分析，很多文秘从业人员很容易受到传统工作理念的影响，缺乏一个主动转型的意识和动力，他们很容易满足完成各种基础性的事务性工作，多数人员认为做好本职工作即可，很少有人能认识到数字化时代岗位变革的紧迫性和自身面临的职业风险。此外，部分从业人员对数字化技术存在抵触心理，他们认为数字化工具复杂难学，这就导致其不愿参与到学习数字化技能的活动中，这样会导致其缺乏突破传统工作模式的勇气和决心。

### （二）数字化技能薄弱，难以适配转型需求

数字化技能是数字化背景下文秘岗位职能转型的核心支撑，也是文秘从业人员必备的核心能力。但是，当前我国文秘从业人员的数字化技能整体薄弱，普遍存在懂文字不懂技术的情况，这样会导致其很难适配岗位转型的需求。多数文秘从业人员仅能熟练使用基础的办公软件，但是他们对于那些智能办公软件、协同办公平台等数字化工具的应用能力有限，即使部分从业人员能够使用相关工具也多是停留在基础操作层面，很难充分发挥数字化工具的智能化、高效化优势，这样就难以实现办公流程的优化与升级。此外，在数字化背景下，组织内部产生的各类信息数量庞大且种类较为繁杂，文秘岗位需要具备较强的信息筛选、整理以及分析能力，工作人员需要从海量信息中提取有价值的内容为领导决策提供支撑<sup>[4]</sup>。但是，当前很多文秘从业人员缺乏信息处理与数据分析的意识和能力，他们只能对信息进行简单的整理与传递，难以对信息进行深度挖掘和分析，这样会导致其很难发现信息背后的规律和问题，无法为领导决策提供精准的数据支撑。不仅如此，文秘岗位可能会涉及到组织内部的一些机密信息，在数字化背景下，信息的传递与存储的安全性面临着更大的挑战，这就需要文秘从业人员具备较强的数字化安全意识，但是当前很多文秘从业人员缺乏数字化安全意识，在文件传递、存储中存在不规范操作，这样就很容易引发信息安全问题<sup>[5]</sup>。

### （三）人才培养体系滞后，难以满足岗位需求

文秘岗位职能转型与能力建设离不开完善的人才培养体系作为支撑，但是我国当前的文秘人才培养体系仍存在诸多不足，无论是高校培养还是企业培训都难以满足数字化背景下文秘岗位的转型需求。高校作为文秘人才培养的主阵地，其培养模式仍停留在传统的教学理念和教学内容上，缺乏对数字化技能的重视。很

多高校的文秘专业课程仍是以文字写作、文书处理等传统课程为主，未能引入一些数字化相关的课程，比如数字化办公、信息处理与分析等，多数课程的内容较为陈旧且与行业实际应用脱节，这样就很难培养学生的数字化技能和综合素养。企业作为文秘从业人员的主要用人单位，其培训工作对文秘人员的能力提升具有重要作用<sup>[6]</sup>。但是，很多企业缺乏针对文秘岗位的专项培训计划，尤其是缺乏数字化技能相关的培训，企业领导对文秘人员的培训多集中于企业文化、规章制度等方面，这也和岗位转型的需求不符。虽然一些企业开展了数字化技能培训，但是相应的培训内容较为单一，培训方法也非常落后。

## 三、数字化背景下文秘岗位职能转型与能力建设的优化策略

### （一）树立正确转型理念，推动职能精准重构

为进一步提升数字化背景下文秘岗位职能转型与能力建设效果，更好的推动文秘岗位职能转型，我们要勇于打破传统认知的束缚，树立一个更为正确的转型理念，明确相应的转型目标，这样才能实现职能的精准重构，从而逐渐推动文秘岗位从“事务性服务”向“高端化、智能化”的方向转型。从组织层面分析，管理者应不断提高自身对文秘岗位职能转型的重视程度，重新定位文秘岗位的价值，这样才能逐渐认识到文秘岗位在决策辅助、信息挖掘等方面的重要作用，从而逐渐将文秘岗位职能转型纳入组织数字化转型的整体规划中<sup>[7]</sup>。同时，我们还需进一步加强对文秘岗位转型的宣传引导，营造一个“主动转型、积极提升”的良好氛围，这样可以更好的引导全体员工重视文秘岗位的转型工作，为文秘岗位转型提供支持与合作。从个人角度分析，文秘从业人员要树立一个主动转型的意识，摒弃传统的工作理念，主动认识到数字化时代岗位变革的紧迫性和自身面临的职业风险，这样可以逐渐打破“安于现状、不思进取”的思想。相关从业人员要树立一个“终身学习、不断提升”的理念，积极主动地参与到岗位转型和能力提升中，进一步明确自身的转型目标和发展方向。

### （二）聚焦核心能力提升，强化数字化技能培育

数字化背景下，文秘从业人员的核心能力是实现岗位转型的关键，为此，我们要聚焦数字化技能、信息处理能力等方面展开强化培育，这样可以更为全面的提升文秘人员的综合能力，更好的适配转型需求。数字化工具是文秘岗位职能转型的重要支撑，为此，我们要加强文秘人员对数字化工具的学习与应用，不断提升他们的数字化操作技能。文秘人员要主动学习智能办公软件、协同办公平台等数字化工具的应用技巧，熟练掌握更多基础操作和高级功能，这样方可在日后的工作中更为充分的发挥数字化工具的优势，从而大幅提高工作效率。此外，文秘人员还需注重数字化工具的综合应用，要结合实际将多种数字化工具融合起来，这样方可逐渐搭建一个更为高效的办公流程<sup>[8]</sup>。信息处理与数据分析能力是文秘岗位转型后必备的核心能力，为保证数字化背景下文秘岗位职能转型与能力建设效果，我们要进一步加强文秘人员对信息处理与数据分析知识的学习，不断提升他们的信息挖

掘和分析能力。同时，我们还需学习一些数据分析工具的应用，这样可以更好的依托数字化工具对数据进行深度分析，从而逐渐形成更多有价值的信息分析报告。

### （三）完善人才培养体系，构建多元化培育模式

为提升数字化背景下文秘岗位职能转型与能力建设效果，我们应解决文秘人才培养与岗位需求脱节的问题，还需进一步完善人才培养体系，这样才能满足数字化背景下文秘岗位的转型需求。为此，高校方面要立足数字化发展趋势，积极调整文秘专业的培养目标和课程设置，不断推动培养模式的创新。在实际工作中，学校方面要树立一个更为明确的培养目标，将“复合型文秘人才”作为培养核心，在教学中要注重对学生数字化技能、信息处理能力的培养，这样才能培养出更多适应数字化背景下文秘岗位转型需求的专业人才。此外，学校还需结合实际情况进一步优

化课程设置，增加一些和数字化相关课程的比重，增设数字化办公、信息处理与分析等课程，还需及时更新课程内容，这样方可保证课程内容与行业实际紧密结合。企业方面则可以尝试建立一个针对文秘岗位的专项培训计划，针对岗位转型的实际需求开展一些针对性强、实用性高的培训<sup>[9]</sup>。企业领导可以结合文秘人员的能力短板制定一个更为个性化的培训方案，重点开展一些数字化技能、信息处理等方面的培训，还可邀请一些行业专家、企业骨干进行授课指导，这样可以确保培训内容的专业性和实用性。此外，企业方面还需尝试创新培训方法，可以尝试采用“线上+线下”“理论+实践”的培训模式，通过线上方式开展数字化工具操作、理论知识学习，在线下开展实践演练以及案例分析，这样可以大幅提升培训效果。

## 参考文献

- 
- [1] 王艳. 企业管理与文秘工作的综合作用[J]. 现代企业文化, 2025, (31): 31-33.
  - [2] 姜希. 企业文秘角色模糊化与职责界定的优化策略[J]. 现代企业, 2025, (07): 106-108.
  - [3] 向阳, 王曦. 人工智能: 对手还是队友? ——兼谈文秘类专业 AI 改造的困境与策略[J]. 秘书之友, 2025, (05): 10-14.
  - [4] 刘文俊. 企业办公室文秘工作质量和水平优化策略研究[J]. 中外企业文化, 2025, (02): 66-68.
  - [5] 赵芳. 现代企业文秘工作刍议[J]. 国企管理, 2022, (17): 96.
  - [6] 刘辉. 基于胜任力模型的党政机关文秘人员能力建设研究[D]. 厦门大学, 2022.
  - [7] 王俊飞. 国有企业经营管理与行政文秘工作的综合作用探究[J]. 商讯, 2022, (15): 131-134.
  - [8] 胡晓燕. 企业管理与行政文秘工作的综合作用分析[J]. 房地产世界, 2021, (20): 58-59+62.
  - [9] 唐小娟. 新时期西藏基层文秘人员现状分析及对策研究[C]//四川省科教创客研究会. 2021年科教创新学术研讨会论文集(第三期). 西藏民族大学, 2021: 309-312.