



团体标准

T/TCPC XXXX—XXXX

传统文化人才库建设与管理指南

Guideline for the Construction and Management
of the Traditional Culture Talent Pool

(征求意见稿)

在提交反馈意见时，请将您知道的相关专利连同支持性文件一并附上。

XXXX - XX - XX 发布

XXXX - XX - XX 实施

发布

目 次

前 言	III
1 范围	1
2 规范性引用文件	1
3 术语和定义	1
4 总体原则	1
5 方向引领、内容导向	1
5.1 优先聚焦弘扬中国精神、传播中国价值	1
5.2 尊重原生性与多样性	2
6 科学规范，系统动态	2
6.1 标准统一	2
6.2 流程规范透明	2
6.3 数据标准	2
6.4 动态开放	2
7 分级分类、协同共治	2
7.1 分级覆盖	2
7.2 精准分类	2
7.3 社会参与	2
8 应用为本，服务赋能	2
8.1 需求导向	2
8.2 便捷高效	3
8.3 主动赋能	3
9 信息采集及动态维护	3
9.1 信息采集	3
9.2 动态维护	3
10 数字化平台	3
10.1 技术架构	3
10.1.1 高可用性与可扩展性	3
10.1.2 数据安全性与隐私保护	3
10.1.3 技术先进性与开放性	3
10.2 平台功能	4
10.2.1 人才信息的多维化与标准化采集	4
10.2.2 知识成果的数字化与版权保护	4
10.2.3 智能匹配与精准服务	4
10.2.4 活化应用与社区生态	5
10.3 运维管理	5
10.3.1 专业团队	5
10.3.2 数据管理	5

10.3.3 迭代优化与用户反馈机制	5
11 可持续发展	5
11.1 长期资金	5
11.2 专业团队	5
11.3 协同共建	6
11.4 前瞻布局	6
附录 A 传统人才库核心要素	7
附录 B 传统文化人才库覆盖维度	8

传统文化人才库建设与管理指南（征求意见稿）

前 言

本文件按照GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别这些专利的责任。

本文件由中国传统文化促进会提出并归口。

本文件起草单位：

本文件主要起草人：

传统文化人才库建设与管理指南（征求意见稿）

传统文化人才库建设与管理指南

1 范围

本文件提供了传统文化人才库的建设活动的指导以及管理工作的建议，给出了建设的方向和内容，标准流程、分级分类、应用赋能、信息采集维护，以及数字化平台的搭建管理，如何可持续发展等相关的信息。

本文件适用于传统文化行业人才库建设与管理工作的。其他属性人才库建设和管理工作可参照使用。

2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

3.1

传统文化人才库(Traditional Culture Talent Pool)

是指由政府部门、文化机构或社会组织建立的系统性人才资源管理平台，通过数字化手段整合、记录和培育在中华优秀传统文化领域具备专业技能、研究能力或实践经验的各类人才，形成一个可供查询、评估、联系和调用的数据库或网络平台。旨在为传统文化的传承、创新与发展提供可持续的智力支持。解决传统文化人才分散、断层问题的创新举措。

3.2

传统文化人才库建设(The Construction of the Traditional Culture Talent Pool)

是指政府部门、文化机构或社会组织，通过规划设计、资源整合、技术应用与机制完善，对中华优秀传统文化领域的专业人才进行识别、梳理、汇聚，系统性的构建传统文化领域人才库。是为了传统文化传承、创新与发展储备并高效利用专业人才，从而形成一个动态、结构化、可共享的专家资源体系的过程与举措。

3.3

传统文化人才库管理(Management of the Traditional Culture Talent Pool)

是指对已建成的传统文化人才库进行持续的运营、维护、更新、开发和价值挖掘的一系列动态活动和制度安排。是通过规范化管理，确保人才库资源的准确性、活跃度与实用价值，最终支撑传统文化的传承与发展。

4 总体原则

为契合中华优秀传统文化传承发展的核心要求、适配人才管理的科学规律、结合相关国家政策导向，传统文化人才库建设与管理围绕“守正传承、科学规范、精准赋能、安全保护、可持续发展（创新）”展开，兼顾人才保护与文化发展需求。

5 方向引领、内容导向

5.1 守正传承

核心前提是以守正传承为原则，以中华优秀传统文化传承发展作为核心政策导向。把握社会主义先进文化前进方向，坚守中华文化立场与文化基因，保护中华优秀传统文化核心内涵，避免简单化、商业化侵蚀。同时要引导人才库资源服务于当代文化创新、公共教育、产业发展和国际交流。

5.2 优先聚焦弘扬中国精神、传播中国价值

建议优先收录坚守技艺本质、传承脉络清晰的人才。并重点收录非遗传承人、民间艺人等坚守传统技艺与文化精髓的人才，用以保障传统传承模式相对应的人才资源不流失。

5.3 尊重原生性与多样性

尊重传统文化的原生性与多样性，不强行干预传承方式，并建议鼓励师徒相授、口传心授等传统模式与现代培养结合。

6 科学规范，系统动态

6.1 标准统一

建立客观、公正、可操作的人才认定与分类、定级与评估标准体系，包括专业技能、传承谱系、代表作水平、行业影响力等维度，确保入库人才的质量和权威性。

6.2 流程规范透明

制定并公开从发现、申报、评审、入库到退出的全流程管理规范，确保各个环节的公平、公正、公开。

6.3 数据标准

将字段、格式进行标准化定义，使其保证数据的一致性和可交换性。

6.4 动态开放

建议开放申报渠道，打破地域、身份、年龄限制，鼓励青年人才、民间艺人等多元主体入库。

人才库涵盖不同层级（国家、省、市、县）、不同门类（非遗、戏曲、工艺、医药、民俗等）、不同年龄（泰斗、中坚、新秀）的人才，形成全面覆盖。

建立常态化的信息更新与退出机制，每年核查入库人才的从业状态、成果产出，及时增补优秀人才、清退失效信息，及时反映人才队伍的真实状况和变化。

能够支持人才的成长路径记录，从中青年骨干到代表性传承人，其成长轨迹应在库中得以体现。使之成为一个动态开放的“生态系统”。

7 分级分类、协同共治

7.1 分级覆盖

依据专业水平、行业贡献、传承成效划分层级（如领军人才、骨干人才、后备人才），匹配差异化管理与服务资源，构建国家、省、市、县多级联动的人才库体系，实现宏观把握与精准管理的结合。

7.2 精准分类

建议按文化领域（非遗传承、国学研究、文创设计等）精准分类，满足不同领域的专业需求，避免“一刀切”管理。

专项人才库可聚焦特定领域人才，区域性人才库则侧重地方特色人才挖掘，系统性人才库则致力于构建全面综合的人才体系。建设之初根据三者的建设目标、建设方式及作用效果来选择。

可以考虑综合性与专项性并重、区域性与系统性相结合。

7.3 社会参与

考虑建立政府主导、学界支撑、行业参与、社会协同的共建共治机制。

8 应用为本，服务赋能

8.1 需求导向

以实际应用场景（如政府决策、项目咨询、教学传承、国际交流、产业开发等）出发设计人才库的功能和服务模式。

8.2 便捷高效

为使用者（政府、企业、机构、公众）提供精准、便捷、高效的查询、匹配和联系机制，提升资源对接效率。

8.3 主动赋能

主动为人才提供交流、培训、展示、宣传等支持，成为赋能人才发展的平台。围绕人才需求提供针对性服务，如为传承人对接市场资源、为研究者搭建学术平台、为青年人才提供培训支持。将人才库打造成为能力提升与资源对接平台。

9 信息采集及动态维护

9.1 信息采集

系统记录人才的基本信息、专业技能、代表作、师承关系、获奖情况、联系方式等。

9.2 动态维护

定期更新入库人才的基础信息（如联系方式、职业变动）、专业成果（如新作、获奖情况），确保信息时效性。

对不符合入库标准（如长期脱离领域、信息失效）的人才进行清退或标记，保证人才库质量。

10 数字化平台

10.1 技术架构

10.1.1 高可用性与可扩展性

平台需保证7x24小时稳定运行，在举办大型线上活动或突发访问量激增时能够流畅响应；系统应具备弹性伸缩能力，能根据用户量和数据量的增长平滑扩展。

10.1.2 数据安全性与隐私保护

10.1.2.1 传输与存储加密

具备数据加密、备份恢复功能，防止资源泄露或丢失。对敏感数据和隐私信息（如联系方式、未公开的研究资料）进行全程加密。

10.1.2.2 严格的权限体系

实现基于角色（RBAC）的精细权限控制，确保不同用户（公众、会员、管理员、专家）只能访问其授权范围内的内容。对涉密或珍贵传统文化资源设置分级访问权限。

10.1.2.3 防攻击与防泄露

部署防火墙、入侵检测系统等，定期进行安全审计和渗透测试，防止数据泄露和恶意攻击。

10.1.3 技术先进性与开放性

10.1.3.1 云端部署

优先采用云平台（公有云或混合云），利于降低成本、快速迭代和保障灾备。

10.1.3.2 API 接口开放

提供标准化的API接口，便于与政府政务平台、高校科研系统、文创电商平台等第三方系统对接，实现数据共享和业务协同。

10.1.3.3 多终端适配

平台应完美支持PC端、移动端（App/小程序），方便用户随时随地使用。

10.1.3.4 资源管理功能适配

需支持文字、影像、非遗技艺视频、古籍手稿扫描件等多格式存储，且能按人才领域（如书法、戏曲、非遗传承）、职称、地域等多维度分类标签。

10.1.3.5 交互与共享适配

提供人才入驻、资源上传审核、在线沟通对接功能，同时支持向公众开放合规资源展示，兼顾专业性与普及性。

10.1.3.6 技术兼容性与扩展性

适配不同终端（电脑、手机）访问，预留接口便于后续对接政务系统、教育平台等，支持用户量与资源量增长后的扩容。

10.2 平台功能

10.2.1 人才信息的多维化与标准化采集

10.2.1.1 非标准信息的结构化处理：

传统文化人才（如非遗传承人、民间工匠、戏曲表演艺术家）的信息维度复杂，远超“姓名-单位-职称”模式。

10.2.1.2 多维度档案

包含基本信息、师承谱系、技艺特长（支持图片、音视频）、代表作、获奖情况、从艺经历、学术成果等。

10.2.1.3 技能标签体系

建立科学、可扩展的标签库（如“苏绣”、“景德镇陶瓷”、“古琴演奏”、“昆曲小生”），便于精准检索和智能匹配。

10.2.1.4 资质认证流程

线上与线下结合的认证机制，确保人才信息的真实性和权威性，可由行业协会、专家委员会等进行审核背书。

10.2.2 知识成果的数字化与版权保护

10.2.2.1 多模态内容管理

能高效存储、管理和展示文字、影像、非遗技艺视频、古籍手稿扫描件、3D模型（如文物修复成果）等多格式存储。

10.2.2.2 版权保护与授权管理

需内置数字水印、访问权限控制、下载限制、资源预览等功能。明确标注资源的版权归属和使用授权方式（如“仅限研究”、“可商用需授权”），建立合规的资源流通机制。

10.2.3 智能匹配与精准服务

10.2.3.1 强大的搜索引擎

支持基于关键词（如书法、戏曲、非遗传承）、标签、职称、地域、技艺门类等多维度的组合检索和模糊搜索。

10.2.3.2 智能推荐引擎

根据用户（如学校、企业、文创机构）的需求，智能推荐最匹配的专家或资源。

10.2.3.3 对接供需平台

提供需求发布（如项目合作、教学邀请、讲座征集）、在线接洽、成果展示等功能，促进人才与市场的连接。

10.2.4 活化应用与社区生态

10.2.4.1 线上传播与教学功能

支持直播授课、线上工作坊、视频点播，打破地域限制，扩大传承范围。

10.2.4.2 互动社区

建立人才之间、人才与爱好者之间的交流圈子，促进技艺切磋和思想碰撞。

10.2.4.3 数据可视化与分析

通过仪表盘展示人才地域分布、技艺门类热度、活跃度等数据，为政府决策和行业发展提供洞察。

10.3 运维管理

10.3.1 专业团队

10.3.1.1 内容运营

审核人才信息、更新内容、策划专题活动（如“专家风采”、“数字博物馆”等），保持人才库的活跃度和吸引力。

10.3.1.2 用户运营

人才关系维系，用户反馈收集，线上线下活动组织等。

10.3.1.3 技术运营

系统监控、日常维护、故障排除、版本更新和安全防护等。

10.3.2 数据管理

10.3.2.1 数据质量管控：

建立数据清洗和更新机制，定期提醒人才完善和更新档案，清理“僵尸”账号，确保数据的准确性和时效性。

10.3.2.2 备份与灾备：

制定完善的数据备份和灾难恢复预案，定期演练，确保文化数字资产不丢失。

10.3.3 迭代优化与用户反馈机制

建立畅通的用户反馈渠道（如客服、问卷），定期收集人才和使用方的意见。基于用户行为数据和反馈，制定产品迭代计划，持续优化平台功能和用户体验。

11 可持续发展

11.1 长期资金

人才库的建设与运维是一项长期工程，需要稳定的资金投入（如政府专项资金、基金会支持、运营所得等）。将其纳入文化数字化发展的长期战略，确保工作的连续性和有效性。

11.2 专业团队

11.2.1 传统文化专业人员

包括领域专家（熟悉非遗、戏曲、书法、古籍等细分领域）和民俗 / 文博类研究人员。负责人才资质审核、资源分类标注、内容真实性校验以及协助梳理人才分类体系、制定文化资源收录标准，确保人才库的专业性与权威性。

11.2.2 技术开发与运维人员

包括全栈开发工程师、数据工程师 / 运维专员和UI/UX 设计师。起到解决多终端访问需求、承担数据存储、加密备份、服务器维护，保障平台稳定运行与数据安全、优化平台交互逻辑与视觉呈现，提升人才与用户的使用体验等问题。

11.2.3 运营管理人员

包括运营专员和审核管理人员、数据运营师。分别负责人才招募入驻、信息更新、用户咨询对接，以及合规资源的展示推广、制定审核流程，对人才提交的信息、上传的文化资源进行合规性、真实性审核、分析平台使用数据（如人才活跃度、资源访问量），为功能优化与运营策略调整提供依据等工作。

11.2.4 综合管理人员

包括项目负责人和法务专员等。

11.3 协同共建

鼓励政府、高校、研究机构、行业协会、社会组织等多方力量参与，形成共建、共治、共享的治理格局。

11.4 前瞻布局

结合数字化、智能化趋势，规划人才库的未来发展，如利用大数据进行传承趋势分析、利用人工智能进行智能匹配等，保持其先进性和实用性

附录 A 传统人才库核心要素

(资料性)

包括但不限于以下内容：

基本信息	姓名、联系方式、所在地等
专业领域	书法、国画、剪纸、戏曲、民乐、传统建筑营造、非遗技艺（如陶瓷、刺绣、酿酒）等
技艺水平与资质	职称（如国家级/省级工艺美术大师）、荣誉称号（如非遗代表性传承人）、师承关系、从业年限等
代表作与成果	作品图片、视频、获奖情况、出版物等
传承与教学意愿	是否愿意收徒、开设工作坊、进行讲座等
技艺门类	民间文学、传统音乐、传统舞蹈、传统戏剧、曲艺、传统体育游艺与杂技、传统美术、传统技艺、传统医药、民俗等
地域分布	省、市、县划分，突出地方特色
人才级别	国际级大师、国家级、省级、市级传承人等
活跃状态	是否可承接项目、进行教学等
分类与检索	为了方便用户快速找到所需人才，库内信息会按照多种维度进行精细分类
动态管理机制	人才库不是一成不变的，需要有专门的团队负责
信息更新	定期核实并更新人才信息，确保其准确性
人才吸纳	持续发现和评估新的人才，将其纳入库中
成效评估	跟踪记录人才参与项目、传承活动的情况，作为后续支持的参考
应用与服务接口	应提供对内管理：为政府文化部门、行业协会等管理机构提供数据支持和决策参考；对外服务：向学校、企业、媒体、研究机构乃至公众提供查询和联系通道，促进人才与社会的对接

附录 B 传统文化人才库覆盖维度

(资料性)

包括但不限于以下内容：

非遗传承	如传统手工艺（苏绣、草编）、戏曲、民俗等领域的传承人
学术研究	从事国学、历史、艺术理论等方向的学者
产业转化	具备文化创意、品牌运营、数字化技术应用能力的从业者
公共服务	博物馆、文化馆等机构的专业人员及文化志愿者
人才信息的动态更新与可追溯性	采用信息化技术实现。数字化管理与认证多数人才库。如，中国传统文化促进会的“中华优秀传统文化人才库”通过二维码技术记录从业人员的技能水平及培训过程，形成权威的职业能力证明。部分平台还引入职业认证体系，要求入库人员通过指定培训与考核，确保专业能力的标准化。
分层分类管理（依据资历、贡献度及专业水平）	国家级 / 省级库：收录在全国或区域范围内具有影响力的专家、传承人，如中国文化管理协会的“中华传统文化专家库”
	地方级库：聚焦本地特色文化，如桂林市的“文旅人才后备库”重点培养青年人才
	专项库：针对特定领域，如中国传承人大数据中心的“《中国传承·人才智库》”专注于民间非遗技艺传承人。
资源对接	为传承人提供市场渠道（如“传承人商城”）、学术交流平台及国际合作机会
培训提升	联合高校或机构开展研修计划，如文化和旅游部的“中国非遗传承人研修培训计划”

参考文献

- [1] 中共中央办公厅、国务院办公厅.《关于实施中华优秀传统文化传承发展工程的意见》,2017.

传统文化人才库建设与管理指南 (征求意见稿)