

高校人事管理信息化建设的思考

刘小进

(南京信息职业技术学院 江苏 南京 210023)

【摘要】 随着移动互联网普及与数字化技术、信息化技术的日益发展,在为高等院校教学改革工作带来的发展前景与巨大发展空间的同时,也对高等院校人事管理工作提出更高要求。在此形势下,高等院校应当积极创新人事管理工作理念,在人事管理工作当中引入信息化技术,加大信息化建设力度,以此确保信息化技术在高等院校人事管理环节发挥应有的作用与优势。在为高等院校人事管理工作顺利开展提供助力的同时,也为高校教育事业的发展奠定坚实稳固的基础。基于此,本文深度分析高等院校人事管理工作信息化建设的实践策略,供广大教育界同仁参考。

【关键词】 高等院校;人事管理工作;信息化建设

【中图分类号】 G647 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1673-9574(2022)13-000102-03

人事管理工作信息化建设是指高等院校人事部门借助现代化信息技术与互联网技术,广泛收集、科学整理、深度开发、有效利用高等院校内部人事信息资源,从而确保人事管理工作由传统事务性管理模式转化为数字化管理模式,为人事管理决策提供精准的数据与信息支持。通过信息化建设,可以将高等院校内部纷乱复杂的人事信息汇集到同一信息系统当中,确保人事管理工作可以从繁重的报表工作当中解脱出来,保证人事管理角色的科学性与合理性,简化高等院校整体办公流程,为高等教育事业发展提供有力保障。

一、高等院校人事管理工作开展信息化建设的必要性

随着我国社会经济与科学技术的日益发展,国内各个领域、各个行业呈现高速发展趋势,高素质人才需求量明显提升,呈现供不应求的趋势。在此形势下,高等院校为履行自身的社会服务职责,为国家发展与社会发展培养高素质人才,需要加大教学改革工作力度。但与此同时,随着高等教育改革工作的日渐深入,高等院校管理方式与管理内容也发生巨大转变,而人事管理工作在高等院校整体管理工作当中占据重要地位,在以人为本管理理念的加持下,人事管理工作逐渐成为高等院校一系列工作顺利开展的基础保障与前提条件。而人事管理工作是指高等院校为顺利实现教学科研目标,选择科学合理的工作方法与工作原理,对校内教职工以及人事工作者开展科学计划、科学组织、科学决策、科学指挥、科学调度、科学协调等一系列综合性管理活动^[1]。具体表现为在特定的人事原则与人事政策加持下,高校管理者应当构建更加完善的人事管理工作制度,有效协调高等院校内部人际关系,科学处理学校相关事务。开展人事管理工作的价值在于打造数量充足、素质过硬的高等院校师资队伍,这是高等院校办学水平以及办学质量的重要保障,可以显著提升高等院校核心竞争力,是各项教学活动顺利开展以及各项工作任务顺利完成的重要保障。新时期背景下,随着数字化技术、信息化技术的日益发展,高等院校人事管理工作开展信息化建设现已成为组建高质量教职工队伍基础性工作内容,同时

也是有效推进高等院校人事制度改革工作顺利开展的基础保障。综上所述,新时期背景下,高等院校人事管理工作信息化建设可谓是势在必行,满足高等教育事业改革这一时代发展需求^[2]。

二、高等院校人事管理工作开展信息化建设现存问题

随着新课改的提出以及不断深入,核心素养教育理念深入人心,信息化技术引入到高等教育领域,成为高等教育事业改革工作的重要助力。在信息化技术高速发展背景下,高等院校信息化建设水平有所提升,但受到各种外界因素影响,高等院校人事管理工作信息化建设效果仍然无法达到理想状态。

(一)对软件设施建设工作缺乏重视

高等院校在推进人事管理工作信息化建设环节中,过于注重硬件设施建设工作,而对软件设施建设工作则缺乏应有的重视,这种现象在信息化建设初期表现得尤为明显。追根溯源,是由于部分高等院校对人事管理工作信息化建设缺乏深度认知,将硬件设施建设工作与应用工作设定为人事管理工作信息化建设的核心内容,因此花费大量的物力资源、财力资源、人力成本以及时间成本选购先进硬件设备,但对人事管理软件开发则缺乏应有的重视严重,导致系统管理流程不畅,人事基础信息不准确,限制高等院校人事管理工作信息化建设工作顺利推进与顺利开展。同时对高等院校人事管理工作信息化建设存在巨大误导,导致高等院校内部职工对信息化建设工作存在片面理解与片面认知^[3]。

(二)存在严重的信息冗余现象

在高等院校人事信息管理工作当中,人事资源信息冗余是一项极为普遍的现象。首先,由于各管理部门对人事数据信息具备多样化需求与复杂性需求,而基层管理者需要及时统计、及时提交各类数据信息,导致数据冗余现象屡禁不止。其次,高等院校各部门管理者之间缺乏必要的互动与联系,导致无法顺利实现数据信息共建与数据信息共享,处于各自为政的状态,加剧了信息冗余这种现象。最后,人事管理部门、教学

部门以及科研部门存在基础数据重复建设这种现象,导致人事信息冗余程度居高不下^[4]。

(三) 信息系统管理效率低下

科学开展管理工作是人事信息管理系统高效运行的重要保障,但就目前形势而言,部分高等院校对人事信息系统缺乏科学合理、行之有效的管理。具体问题如下:首先,并未充分构建符合信息化管理的人事管理工作制度,部分管理工作仍然采用传统人事管理观念及模式开展管理,对人事管理信息化缺乏重视,人事管理工作尚未形成完整的信息化管理体系,信息化建设仍然处于基础探索阶段,无法实现规范化发展与制度化发展,管理效率低下。其次,部分高等院校对人事管理系统维护工作缺乏应有的重视,导致信息化管理系统难以发挥技术优势,更加无法针对海量人事管理信息开展科学整理、科学分析,人事管理工作效率及数据准确率无法得到有效保障。

(四) 人事信息更新速度较慢,精准性不足

高等院校内部各个部门实现信息资源共建与信息资源共享,可以有效避免信息重复现象发生,是高等院校人事管理工作开展信息化建设的关键性环节。但结合目前形势而言,由于高等院校内部各个部门处于各自为政的状态,信息互动与信息沟通效果不佳,无法实现信息共建与信息共享,存在信息孤岛以及信息重复利用这种现象。不仅如此,各个部门对人事信息缺乏应有的重视,导致人事信息更新速度难以得到有效保障。在高等院校教职工档案信息管理环节,容易受到各种因素影响,而出现一系列信息偏差与信息失真现象,导致信息完整性、准确性无法得到有效保障。人事管理系统运营效率低下,人事数据信息精准性也无法得到有效保障,更加无法为人事管理工作提供精准的数据信息支持^[5]。

三、高等院校人事管理工作开展信息化建设的实践策略

(一) 加大资金投入力度,做好基础设施建设工作

基础设施建设工作是高等院校人事管理工作实施信息化建设的基础保障,同时也是推进信息化进度的核心基础。为此,高等院校为确保信息化建设效果,应当加大资金投入力度,在信息化建设环节引入充足的人力资源、物力资源与财力资源支持,不断优化、不断完善当下人事管理工作信息化基础设施。为实现这一目的,首先,需要做好顶层设计工作,确保高等院校领导人员充分意识到人事管理工作的重要价值,并且对人事管理工作信息化建设保持高度重视与广泛关注,在人力资源、财力资源方面加大投入力度,为人事管理工作开展信息化建设提供充足的资金保障以及人力资源保障^[6]。其次,科学构建信息化设备运行环境,打造高质量信息档案体系,不断优化、不断完善互联网核心机房、电子档案库等设施。除此之外,打造优质的互联网环境,也是有效推进人事管理工作,实现信息化建设的关键环节,

需要得到高等院校的高度重视。但就目前形势而言,部分高等院校在互联网环境建设方面存在布局混乱或者安全隐患较多、设备共享效率低下的问题。因此,为确保人力资源管理工作信息化建设效果,高等院校还需结合现存问题制定出相应的优化措施,在人力资源信息化管理环节不断总结工作经验,探索更加科学合理、行之有效的信息化管理模式,以此确保高等院校人力资源管理工作可以实现与时俱进,满足高等院校教学改革工作需求以及校内教职工高校学生个性化发展需求^[7]。

(二) 构建更加完善的人力资源管理体系,有效规范信息化建设工作

高等院校开展人事管理工作信息化建设,是一项系统性较强的工作,需要面临纷乱复杂的工作环境以及海量的人事数据信息,涉及高等院校各个部门、各个岗位的教职工,若是缺乏一套科学合理、行之有效的人事管理工作信息化建设体系支持,在信息化建设环节容易受到数据不完整以及数据不准确因素的影响,从而出现一系列隐患与问题。为此,高等院校应当结合人事管理工作特点以及信息化建设规律,构建完善的人事管理信息化建设管理制度,梳理准确、齐全的人事基本信息,以此确保信息化建设管理工作可以规范化发展与制度化发展。为实现这一目标,首先,高等院校应当深度明确信息化建设是新时期背景下人事管理工作的核心内容与主要任务,进而做好各个人事管理流程梳理,确保高等院校内部各个部门、各个岗位人员深度明确自身的岗位职责,确保各个管理流程的顺畅通过,确保各个部门可以积极主动地配合人事管理工作信息化建设环节,协同发展、通力合作,共同完成信息化建设工作任务。其次,构建更加完善、更加严格的信息收集与信息整合制度,以此确保人事数据信息的完整性、权威性以及精准性,这也是人事管理工作效率与工作质量的重要保障。最后,应当制定更加完善的人事数据信息定期检查制度,加大检查力度,并且结合高等院校人事变动情况,及时做好人事数据信息维护工作以及人事数据信息更新,对信息化建设集成工作保持高度重视,尽量避免出现数据信息重复建设、数据错误现象发生,保证数据信息的完整性与精准性。除此之外,还需构建更加完善的人事信息保密制度,以此避免在人事管理环节中出现人事信息外泄,而引发一系列隐患问题。

(三) 提升信息化建设的重视程度,做好专业管理队伍建设工作

在提升人事管理工作信息化建设重视程度方面,高等院校人事管理工作应当积极创新信息化建设理念,针对人事管理环节信息化建设的重要性展开深度分析与综合性考量,确保对信息化建设具有更加深刻、更加精准的认识,充分意识到人事管理工作开展信息化建设,并非简单将计算机技术以及信息化技术应用应用于人事管理环节,对人事管理信息开展简单的数据收集与

数据处理,而是要借助信息化管理系统,对人事数据信息做好加工处理工作,为高等院校管理层开展重大决策提供精准的数据信息支持,在高等院校实施信息化建设环节,人事管理工作者作为此项工作开展的核心主体因素,应当具备良好的学习意识与学习能力,在实践工作环节不断总结工作经验,探索人事管理工作的现存问题。在上一阶段人事管理工作的基础上做出相应优化与调整,以此确保信息化技术与数字化技术,可以在人事管理环节发挥应有的作用与优势,共同推进信息化建设工作顺利开展。为实现这一目标,首先,应当针对校内原有人事管理工作者加大培训力度,显著提升人事管理工作者的职业技能与职业素养,并且增设与信息化管理相关的培训,有效转变高等院校传统人事管理工作模式,显著提升人事管理工作者对信息化管理系统的熟悉程度与认知程度,显著提升信息化应用能力。其次,梳理各个人事管理流程,优化各个流程节点,对外引进具备良好职业技能与职业素养高素质人事管理工作者,并且配备与之相应的信息化系统,由专业人员做好系统维护工作与系统更新工作,以此确保人事管理工作信息化系统始终处于高效运行状态,为人事管理工作效率提供保障^[8]。

(四)做好系统更新与系统维护工作,最大限度实现信息资源共享

但就目前形势而言,部分高等院校在人事管理环节存在人事数据信息更新速度较慢这一问题。因此,高等院校应当在做好基础设施建设工作的基础上,还需针对信息化管理系统,做好定期维护与定期更新工作。由专业的人事管理工作者与各部门人员加大沟通力度,及时掌握各种类型的人事信息,及时在人事系统里进行数据维护变更,保证人事基础数据的准确性。在此基础上,不断优化、不断完善信息系统各项软件功能,循序渐进地推进高等院校人事管理工作模式创新与模式改革,以此促进等院校内部各个部门之间实现信息资源共建与信息资源共享,高等院校人事管理工作者应当在信息资源共享方面达成共识,树立全局管理观念,确保各个部门在管理方式的层面与管理理念层面,加强沟通与交流,不断促进信息纵向共享与横向共享。

(五)引入大数据技术,创新人事管理工作思维

新时期背景下,人事管理工作信息化建设应当紧随信息化技术发展潮流,借助大数据技术分析档案管理环节当中的现存隐患问题,强化大数据应用意识,显著提升档案管理工作者基本素养。为实现这一目的,首先,作为高等院校人力资源档案管理工作者,应当积极参与到人力档案信息化建设环节,树立大数据应用意识,提升对人事数据价值的重视程度。其次,构建更加完善的激励机制,鼓励档案管理工作者积极参与到培训活动当中以及工作实践当中,强化档案管理工作者数据管理意识,显著提升数字化管理技能,确保其可以熟练掌握人力档案信息管

理系统,做好数据信息筛选工作、数据信息组织工作以及数据信息储存工作,借助大数据思维有效解决在信息管理环节的一系列问题。

结语:

总而言之,高等院校人事管理工作与信息化技术数字化技术高度契合,信息化建设是高等院校人事管理工作效率与工作质量的重要保障,二者之间具有诸多互通之处。在此形势下,高等院校可以通过加大资金投入力度,做好基础设施建设工作、构建更加完善的人力资源管理体系,有效规范信息化建设工作、提升信息化建设的重视程度,做好专业管理队伍建设工作、做好系统更新与系统维护工作,最大限度实现信息资源共享等方式开展人事管理工作信息化建设。在为人事管理工作效率与工作质量提供保障的同时,也为高等院校教学工作、科研工作顺利开展奠定坚实稳固的基础。

参考文献

- [1] 王月霞,韩世明.大数据时代西部高校人事档案管理系统信息化建设探究——以六盘水师范学院为例[J].办公室业务,2019(11):58-59.
- [2] 杨荣杰,郑书莉,胡欣月.高校人事管理信息系统探究与设计——以浙江水利水电学院为例[J].办公自动化,2021,26(22):12-14.
- [3] 李煜.智慧校园背景下益阳市高校教师人事档案信息化管理研究——以湖南城市学院为例[J].卷宗,2020,10(9):124.
- [4] 李煜.智慧校园背景下益阳市高校教师人事档案信息化管理研究——以湖南城市学院为例[J].卷宗,2020,10(9):124.
- [5] 叶育红.高校干部人事档案数字信息化建设探索与实践——以中国地质大学(北京)为例[J].中国地质教育,2018,27(4):52-55.
- [6] 钟红丽.新《条例》背景下推进高校干部人事档案工作之思考——以南京科技职业学院为例[J].档案与建设,2019(12):49-50,44.
- [7] 任志红.浅谈民办高校人事系统信息平台的问题及对策——以山西应用科技学院为例[J].通讯世界,2019,26(9):86-87.
- [8] 钟红丽.新《条例》背景下推进高校干部人事档案工作之思考——以南京科技职业学院为例[J].档案与建设,2019(12).