

# 高职院校人事管理信息系统建设的实践与探索

张美莲

(烟台文化旅游职业学院 山东 烟台 264000)

**[摘要]** 由于高职院校内部人员在流动以及档案管理工作中将具有一定的繁杂性, 因此将信息系统融入人事管理中将能够更好地实现办公条件自动化和数字化, 进而为提升人事信息运用和调离的效率奠定良好基础。本文将对高职院校人事管理信息系统建设的实践路径进行探究。

**[关键词]** 高职院校; 人事管理; 信息系统; 模块设计

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.05.048

## 1 引言

在当前现代化以及科技化进程不断加快的背景下, 高职院校的人事管理工作也面临着转型升级的挑战, 期间可以实现从人工管理到信息系统管理的转变, 促使整体的信息内容能够得到快速、高质地调用。除此之外, 高职院校的人事管理系统也能够更好地实现信息整合, 进而促使组织、人事、教务、科研等部门的工作效率得到提升。以下将对高职院校人事管理信息系统的功能实现以及模块设计进行分析:

## 2 高职院校人事管理信息系统的功能实现

高等职业院校人事管理信息系统, 除编制人员基本信息外, 还包括教研、教研等方面的资料, 使其能够把各教職員工在工作过程中的有关信息全部记录下来, 从而避免了一个部门要求多个部门(单位)提供的多个数据。高等职业教育人事管理信息系统的建立, 可在线实现数据共享, 并能在线传输信息资料, 避免辅助资料的复制, 实现无纸办公。高等职业教育人事管理信息系统的建立, 能够在基本资料完备的前提下, 对不同类型、不同条件的数据进行查询、统计, 并能形成直观、丰富的图形图, 动态分析可提高工作效率, 确保工作准确度, 并可通过 WORD、EXCEL 等软件格式导出, 由此方便保存。

## 3 高职院校人事管理信息系统的设计原则

高等职业教育人事管理信息系统的建设应根据该学院的机构设置及人事管理层次及模式构建, 符合人事管理机构的管理要求, 并根据职类设置不同的权限, 以满足更多人的查询需要, 全面提高学院各系(单位)人事资料查询、使用的方便。

高等职业学校建立人力资源信息管理系统, 不能只顾现状、高瞻远瞩、高瞻远瞩, 要充分利用较成熟、可靠的先进技术, 向不断变化的产品过渡, 并不断向不断变化的产品, 以满足不断变化的需要。HIS 应具备方便、强大的网络管理功能、良好的维护性、简单易行的信息开发与设计, 使人事管理人员能够快速掌握系统的应用, 并且能够较好地实现对系统的维护管理。HIS 建设要注重信息的安全, 信息共享可以有效地提高工作效率, 但信息的安全程度则会相对降低。建立 HRIS 应从硬件、软件、数据、用户三个方面进行安全、保密性的考虑, 做好技术设计和管理体系。

## 4 高职院校人事管理信息系统的功能模块设计

根据人事管理部门职责的不同, 通常高职院校人事管理信息系统需要预设以下模块:

### 4.1 人事信息管理系统

HRM 系统模块可为不同部门的员工提供操作权限和范围, 信息采集可由教师本人填写; 系主任可在办公室内设一位经理, 并给予管理、审核权限; 各部(单位)管理人员可对教職員工填写的人事信息进行审核, 然后通过网络及时上报, 同时还可以迅速接收人事管理部门反馈的各种人事信息。把这一信息化方法纳入人事管理部门和基层单位有效地采集、维护信息, 同时实现了一次录入、多用、资源共享, 保证了数据的一致性、时效性。

### 4.2 人事档案管理模块

人力资源管理信息系统是在对传统人事档案进行有效管理的基础上, 不断充实教师的专业知识结构、学术研究成果水平、实际工作绩效等资料, 使教学业务与人事档案逐渐融为一体。它既能更全面地反映教学人员各项工作成绩, 又能将纸质档案转化为电子信息档案, 使教师在未来出国培训、进修、离职等工作时得到极大便利。

### 4.3 人员(异动)管理模块

透过本单元, 可有效了解各系(单位)人员及新入校、退休者之具体情况。实行人事部门(异动)联网管理, 一旦有新员工上岗, 就可签订合同, 通过网络程序, 完成相应的离岗手续, 离岗。在学校人事部门(单位)变更、职位变动时, 还可以根据学校的有关资料进行调整, 并通过网络通知各部(单位)。

### 4.4 工资福利管理模块

教师薪酬福利管理模块包括教师薪酬管理、薪酬管理、职务津贴管理、绩效工资管理及保险、丧葬、公积金管理等。利用这一模块的运营管理, 可根据员工增员、减员、职级调整等过程传送的数据, 对有关人员进行工资变更处理; 管理人事代理人和企业性员工的保险缴费, 并自动生成相应报表; 以及对学校福利、加班费的发放情况进行信息化管理。不用人工, 降低失误差。

### 4.5 职务(等级)评聘管理模块

教職員工评聘时, 应将其对应的人事管理系统模块填入职务评聘表, 并通过人事管理信息系统, 对报名者所提供的相关证明材料进行审核。使用本系统, 可以减少职称评审中人工填写表格、重复数据审核等工作, 提高了资料的准确性和工作效率, 也能让评委会对申报人员更为全面地了解, 从而使评审更加公开、透明。

### 4.6 培训进修管理模块

若教学人员准备接受学历、学位教育及业务能力培训, 须进入此模组填写相关表格, 供申请, 待核准后方可执行; 如工作人员完成学历、学位教育或业务能力培训, 则应向该制度提交摘要, 附上有关辅助资料。

### 4.7 社会服务模块

高等职业教育的一个特点就是社会服务工作。高等职业院校的教师基本上是“双师型”, 有部分企业兼职经历, 或者参与了一些社会科研活动。利用本模块可将高职院校的教職員工在企业中兼职, 或者参与企业的研究和开发的情况存档, 并进行统计分析。

### 4.8 人才招聘管理系统

校方在招聘时, 可在校方主页上公布招聘政策及有关人才招聘资料。申请者可登陆人事管理网站进行登记申请, 登陆系统在线填写应聘资料, 提交相关辅助资料; 人事经理可通过网络查阅及审阅应聘人员资料, 还可将应聘资料分给用人部门(单位), 这样雇主就能对所报资料有全面了解, 组织评估面试, 并在网站上公布。使人员招聘工作实现网络化、信息化管理。

## 结束语

总而言之, 构建高职院校人事信息系统将能够更好地促进内部组织信息内容运用的智能化以及数字化, 期间针对不同的职能部门需要设计不同的职能模块, 进而使得高职院校人员在管理的过程中能够得到信息技术的支持, 进而为提升人事管理的整体效果奠定良好基础。

## 参考文献

- [1] 汤佳. 高职院校人事管理信息化建设问题与对策[J]. 办公室业务, 2021(11): 154-155.
- [2] 朱翠芳. 基于钉钉平台的民办高职院校人事管理智能化探究[J]. 中国新通信, 2021, 23(03): 141-142.