

信息化视角下高校人力资源管理的发展探究

董汉松

(四川建筑职业技术学院 四川 德阳 618000)

[摘要]目前我国高校招生数量相对于之前有着显著的提升,高等教育改革工作也取得了较高的成果,但这些工作的核心方面还是在科研及人才培养方面,忽视了高校内部优化的重要价值。随着“互联网+”时代的来临,外界环境变化多端,高等院校如果还是故步自封,势必会阻碍自身的发展,降低高校改革扩招成果。因此越来越多的高等院校开始尝试应用企业管理优化当前的人力资源管理体系,提升高校内部工作水平。本文基于信息化视角深度分析了高校人力资源的发展,并提出合理化路径,以此为相关从业人员提供理论参考,推动我国高等院校长久健康发展。

[关键词]信息化视角;高等院校;人力资源管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.08.018

随着信息技术的创新升级,对于我国高等院校的发展提出了更高要求。高校必须要强化内部管理水平,加大人力资源管理力度^[1]。在信息化视角下,高等院校在人力资源管理方面的弊端日益凸显,必须在实践中不断摸索创新,以此更好的适应外部环境的变化。推动高等院校发展的关键因素就是人才,这其中涵盖了科研团队、行政管理及后勤人员等。

一、信息化视角下高校人力资源管理的积极意义

随着信息技术的广泛应用,人力资源管理信息化应运而生。作为一种结合了网络技术、信息技术与“以人为本”管理思想的先进管理模式,具备着鲜明的时代特征。因此我国高等院校有必要加大人力资源管理信息化的建设,一是通过人力资源管理信息化可以规范管理流程。在人力资源管理工作中应用信息工作可以强化并规范人才引进、培训及管理等工作,搭建起优良的人力资源管理体系,强化管理水平。二是可以切实的提升管理效率^[2]。传统的人力资源管理理念及方式都存在着许多弊端,无法适应当前时代的需求,甚至在一定程度上制约了人力资源管理工作的效率,必须改革创新。高校人力资源管理充分结合信息技术可以完善人力资源管理体系,确保各项工作的有序开展,切实的提升人力资源管理效率及质量。三是可以有效降低管理成本。信息化人力资源管理相对比与传统封闭式管理模式,可以实现更多智能化管理服务,通过线上办公在最大程度上减少了纸质资源的损耗,在很大程度上缩减了人力、物力等方面的支出。

二、我国高等院校人力资源管理现状

(一) 人力资源数据体量大,缺乏高校信息管理系统

目前我国高等院校还处于扩招期,每年新生人数都呈现稳定增长的态势,教职工数量也就随之增加。据不完全统计我国高等院校的教职工每年保持着3%左右的速度增长,面对如此庞大的数量,高校人力资源管理部门工作量也随之增加,管理教职工各个方面的事物需要依赖一套完整的系统,但多数高校的人力资源管理系统较为落后,无法对庞大的数据进行合理有效的处理分析。加之高校人力资源管理工作会触及到多个部门,例如教研部、财务部、组织部等,各个部门之间信息封闭,虽然同在一个学校,但大家之间的交流不多。高校信息管理系统要合理的整合学校各个部门,对校内人力资源规划管理、员工

薪酬绩效、晋升与培养等多个方面都要统筹管理,形成良性循环。

(二) 内部规章标准较为落后,无法适应当前时代需求

当前我国多数高等院校的人力资源管理标准仍是参照20世纪八十年代西方管理学来制定的,这也就导致了高等院校所制定的人事管理制度存在着遵循前序,新制度也是基于过去的基础稍加修饰。在大数据、物联网等技术的普及下,高等院校人力资源管理对于人的需求、校园网络覆盖、教职工晋升路径、精神文化等多个方面的弊端日益凸显^[3]。其次高校人力资源管理制度的制定不仅不适应时代需求,同时也缺乏专业化的指导,因此必须要引用先进的措施来健全信息化基础,构建合理科学的制度框架,以此来切实的提升人力资源管理质量及工作效率。

(三) 轻视“人本”理念,教职工无法形成向心力

高等院校人力资源工作必须要基于“人本”理念,确保全校教职工的合法权益,并规划合理的晋升途径,强化教职工的职业满意度,形成内部向心力,进而调动教职工的工作积极性,充分发挥出自身潜能。但目前我国多数高校在教职工的晋升评级中,存在着论文至上的现象,忽视了人的主观能动性,同时还存在着重科研轻教学活动的行为,阻碍了职工凝聚力的形成。尤其是对于教学岗位的职工来说,职业满足感降低导致教学质量下滑,工作态度及人际交往都出现了负面影响^[4]。因此高校必须意识到“人”的重要性,秉持着“以人为本”的管理理念,帮助教职工规划晋升路径、加大对于人才的培养,强化校内职工凝聚力与向心力,通过合理的管理措施,从不同角度确保教职工的合法权益,最终实现人力资源管理最优化。

(四) 信息平台及软件开发落后

目前我国高等院校人力资源管理部门所使用的工作系统较为落后,不仅功能单一,且系统稳定性较差,无法适应信息时代的需求。其次,一些开发商在进行平台系统开发时,并没有充分考虑到人力资源管理的特点,没有根据客户的实际使用情况制定人性化的人力资源系统框架及功能设计^[5]。这也在很大程度上导致所设计的软件不能完全使用于高等院校人力资源管理工作中。另外一些高校的人力资源管理系统存在着网络风险高的情况,必须强化网络安全维护工作,确保系统的稳定运

行。

三、信息化视角下对于高等院校人力资源管理工作的要求

(一) 健全完善人力资源信息管理系统

随着计算机技术的迅猛发展,国家也鼓励高校开展信息化建设。在信息化视角下,高等院校必须要充分的认识到人力资源信息管理系统的积极意义。通过系统可以利用大数据技术共享给其他部门,在较大程度上降低工作量,为部门之间的沟通提供新的途径,将人员选品、薪资绩效、考核、培训等多个方面统筹管理,推动高校人力资源管理工作朝着信息化、智能化发展。

(二) 便于多校区的人员管理

教育作为立国之本,我国要持续推进高等教育普及化工作。高等院校每年招生量都保持着稳定增加的状态,这也导致教职工人数的提升。为了安置大量的师生,高校都开始了分校区建设,一些学校甚至会有四个校区,且校区之间的距离较远,这也导致了高校组织分化及人员结构变更,信息传递受阻,加大了高校人力资源管理工作的难度^[6]。在信息时代下,高校需要加大信息化建设,构建完善的人力资源信息管理平台,借助大数据的互通技术,提升人力资源管理效率。

四、信息化视角下高等院校人力资源工作的创新路径

(一) 加快信息化基础设施建设

随着5G、人工智能、VR等技术的普及,高校在改革工作中要加大信息化网络建设的重视力度。提升研究信息化问题的学者数量,提升科研成果质量,加大计算机等专业的人才培养力度。高校还需要加大对于人力资源信息化建设的费用,通过开展相关会议及培训,提升相关人员的专业技能。另外还要充分的认识到“人本”理念的价值,转变工作态度,切实的提升人力资源管理工作的质量。

(二) 优化人力资源管理信息系统

高等院校人力资源管理信息系统必须要提升信息化程度,利用更为智能的功能及分析来强化人力资源管理工作的质量。人力资源管理信息化系统是高校信息化建设的前提与保障。我国高等院校必须要淘汰过去陈旧的人力资源管理系统,与软件开发商紧密沟通,基于自身实际情况引入或设计符合自身需求的多功能信息化管理系统。

(三) 应用先进的ERP人力资源管理系统

ERP管理系统是整合企业管理理念、工作流程、工作数据、人力物力资源及计算机软硬件等多个方面集成的管理系统。我国高等院校在人力资源管理工作中可以引用ERP人力资源管理系统,将各项工作数据进行集成化、规范化处理,确保对人力资源管理信息数据的及时分析了解^[7]。这一系统可以辅助高等院校完成有关人力资源管理工作中的一系列决策,针对人事变动、岗位匹配、晋升模式及培训计划等多个方面制定职务模型。其次还可以进行合理的人力成本分析,通过大数据技

术分析认识细节及发展,保证人力成本的合理支出,确保高等院校人力资源管理的工作效率。

(四) 借助互联网构建高质量人才招聘平台

高校的人才招聘平台不同于其他人才招聘网站,需要给予自身实际需要招聘高质量复合型人才,以教学与科研作为切入口,与人才进行合作,在确保招聘人员信息真实可信的基础上,利用大数据技术分析高校个人的匹配度,增设高校人才招聘渠道。在信息化视角下,高等院校在人才选聘上要秉持着“互联网”思维,构建云平台^[8]。做到人才招聘与安置政策的实时共享,人才信息实时查询,招聘数据实时统计,人才与科研项目实时对接,通过这种招聘模式可以不受时间、空间的束缚,提升人员招聘效率。

总结

在信息化视角下,高校在人力资源管理工作上要积极创新,迎合时代发展需求。高校发展的前提是对人才的吸收,因此在人力资源管理方面不能再沿用传统模式,要给予计算机技术创新优化工作模式。其次高等院校人力资源信息管理系统必须要基于“人本”理念,通过高质量人才来完善巩固高校信息化建设程度。另外还须合理分配人力资源,为校内教职工提供完善舒适的工作环境,提升教职工的工作满意度及归属感,通过激励政策,推动高校院校长久健康的发展。

参考文献

- [1] 辛克盛,王永红.人力资源管理视角下的高校人事档案信息化建设[J].办公室业务,2021(10):107-108.
- [2] 钟文浩.新经济形势下人力资源劳动服务管理体系优化分析[J].中国市场,2020(24):15-18.
- [3] 杨丽丽,刘国城.基于大数据的人力资源审计管理平台构建研究[J].经济问题,2019(03):114-121.
- [4] 吴永祥.我国研究型大学教师能力建设研究[D].南京航空航天大学,2018.
- [5] 西楠,李雨明,彭剑锋,马海刚.从信息化人力资源管理到大数据人力资源管理的演进——以腾讯为例[J].中国人力资源开发,2017(05):79-88.
- [6] 聂文芳.人力资源E-Learning体系重构及评价研究:信息互动系统的视角[D].江西师范大学,2013.
- [7] 朱浩.非线性视野中我国大学和谐管理机制研究[D].华东师范大学,2007.
- [8] 王修来.人力资源信息不对称的原理探索与应用研究[D].南京理工大学,2004.

作者简介:

董汉松(1982.11-);性别:男,籍贯:四川省绵阳市人,民族:汉族,学历:研究生,毕业于四川省社会科学院;现有职称:副教授;研究方向:思政教育、人力资源管理。