

探究“互联网+”背景下高校人事管理信息化建设

◆梁诗琦

(太原科技大学, 山西 太原 030024)

【摘要】高校人事管理,是高校针对职工任用、培养、调配、考核、奖惩等实施管理的一项工作,属于高校行政管理的重要内容。高校扩招背景下,各高校教职工队伍规模不断扩大,高校人事管理难度与日俱增,面对大量事务性工作,高校人事处往往捉襟见肘,难以实现精细化、规范化的人事管理。互联网技术的发展为各行业领域发展指明了新的方向,同样也为高校人事管理工作的创新发展提供了良好契机。为实现高校人事管理精细化、高质量发展的目标,本文从“互联网+”视角对高校人事管理信息化建设路径展开了探索,以供参考。

【关键词】互联网+;高校人事管理;信息化建设

高校人事管理信息化,它不仅是单纯在人事管理中采用信息化技术、信息处理工具,还是进一步规范人事管理工作的一种方式,强调在高校内部建立一套完善的人事管理信息化系统。“互联网+”背景下,高校做好人事管理信息化建设工作意义重大。高校要在保证人事信息完善、安全的基础上,采取信息化手段尽量降低人为因素给人事管理工作造成的干扰,以此提高人事管理的效率。

1 高校人事管理信息化的主要特征

高校人事管理将学校教职工作为管理对象,是一项内容繁杂的管理工作。如招聘、培训、考核等各项管理活动中,都会产生大量数据信息,需要对各数据信息要有明确记录,录入高校搭建的管理平台或数据库,方便随时查阅、调取,为后期制定新的工作计划提供决策依据。人事管理信息化建设是一项系统、复杂的工作,重视各业务流程的优化,对信息的准确性、时效性有很高要求,只有在保证信息质量的基础上,才能为人事处的日常工作提供有效支持。高校推进学校人事制度改革已成为我国建设中国特色世界一流大学的重要工作,高校人事管理信息化建设成为各高校进行人事管理制度改革的重要内容。

2 人事管理信息化给高校人事管理工作带来的影响

目前,我国许多高校已经完成了高校人事信息系统的建设,如北京、上海等地的许多高校,已进入人事管理信息系统的推行、应用阶段。本文通过对各高校开展人事管理信息化建设的工作,得出以下几点结论。

2.1 人事管理理念的改变

信息化建设是一项为人事管理提供服务的工作,人事管理信息化建设的过程中,能有效凸显高校人事管理的服务职能,实行人性化的管理方式。人事管理信息化建设中,人事管理系统主要根据传统人事管理内容,将系统划分为不同功能模块,如绩效管理模块、薪酬管理模块、档案管理模块

等。根据学校特色不同,各高校搭建的人事管理信息系统存在一定差异。部分学校在传统管理功能模块的基础上,新增具有统筹管理功能的学院部门管理模块,具有运营维护功能的系统管理模块。学校普遍会授权教职工登录、查阅和部分操作权限,教职工可以通过人事管理信息系统查阅自己的基本信息,或者在线提交业务信息,动态关注各项业务流程的动态情况,如绩效考核结果、福利分配情况等,这些需求可以直接通过系统检索功能获取。这种直接授权和实时获取信息的方式,大幅提高了教职工在人事管理中的参与程度。

2.2 人事管理水平提升

高校应用信息技术推动人事管理信息化建设,人事管理不再局限于单一的人事管理工作,还在高校发展战略目标的指引下,借助人事管理信息化,实现人事与财务、科研、教学等各类信息管理系统的集成化、一体化,大幅提高高校总体业务效率、管理水平。不同信息系统都将数据信息作为依据,人事管理信息化过程即人事管理基本数据信息化的过程。高校对各项数据进行管理,各部门都可以通过信息系统获取、利用这些数据,实现了各部门间数据信息资源的共享。数据共享为人事管理信息系统中原本独立的管理模块之间建立了沟通的桥梁,使得各部门之间的合作变得更加密切。人事处作为高校内典型的服务部门,在高校组织结构中具有承上启下的作用,各级管理人员、主管部门、教职工都能通过信息系统提出相应的意见、建议,人事部门负责统筹整理反馈信息,以此为基础编制相应的解决方案,或者对人事管理作出适当创新。在人事管理做出新调整后,人事处可以直接通过信息系统进行信息披露,便于相关人员在第一时间掌握人事管理最新信息,提高相关人员对人事管理决策的认可程度,吸引高校全体教职工积极参与人事管理工作,在协同参与的基础上,提高人事管理整体水平。

2.3 管理机构的重组

在组织结构内部,以提高工作效率为目的,需要按照该组织结构的特点及人员组织,对组织结构内部的管理层次、管理幅度按照一定比例进行划分。组织结构能否成功,主要取决于管理层次和管理幅度的相互关系。信息化建设本质上是高校引入新技术、新理念,推动管理变革、重组和优化传统业务流程的一种方式,目的是为相关组织、人员提供更便利的管理服务,提高管理工作的效率和有效性。信息化建设过程中,高校要对人事管理流程、工作方法等做好梳理,而优化人事管理流程的方式,必然涉及人事组织结构的重组。传统人事管理中,人事处包括档案部门、人事部门、师资部门等,而在信息化建设过程中,许多高校人事处的组织结构正在悄然变化,从传统的人事组织结构转变为更重视服务、人才的组织结构。例如,部分高校在建设人事管理信息系统的同时,将档案部门与人事系统管理部门合并,同时落实对信息系统与档案信息的维护,也使得传统人事档案管理的功能呈现弱化趋势。

3 “互联网+”背景下高校人事管理信息化建设路径

3.1 明确工作思路,开发人事管理信息系统

人事管理信息系统的开发、推广和应用是高校人事管理信息化建设的核心,高校在开发信息系统前,要结合自身发展战略目标,在准确预测高校未来发展的基础上,明确人事管理改革创新的需求,从而理清未来开展人事管理工作的思路,主动引进信息化技术、计算机硬软件设施,进行针对性的人事管理信息系统开发。高校还可以采用 SQLServer、Oracle 等数据库,对人事管理信息化中的数据安全提供保障。数据库的开发属于数据接口以及程序功能的重点,数据查询、删除、修改等都需要得到数据库的支持。人事管理信息系统与高校其他业务系统实现数据共享,也需要得到数据库的支持。

人事管理信息系统的开发中,高校应重视对人事管理信息化实施统筹管理,重视系统的运营维护问题,因此要将系统管理、运营维护等功能模块的开发作为基础,也可以将运营维护模块与系统管理模块进行整合。高校要深入分析人事管理信息化给传统人事管理带来的变化,适当增加或删减人事管理信息系统的功能模块。例如,高校在人事管理信息化的过程中对档案部门进行了重组,其中专职人事档案的部分由人事系统管理部门负责,这就可以将原本计划开发的档案管理模块删除,将其功能纳入人事系统管理模块,由该模块专门负责档案数据的收集、录入、分类整理、存储等工作。人事管理信息系统的建立过程中,高校要重视提高信息的数据采集、数据传输功能,以便为多部门系统、为高校战略发展提供人力资源管理决策依据创造良好条件。

例如,传统人事管理中,职称评审需要由高校人事处发

布公告,电话通知各院系申报者准备和提交材料,审核申报者的基本资料,对相关人员的资质材料进行收集,在这一阶段会产生大量申请者提交的纸质材料。在开发人事管理信息系统的过程中,高校要考虑怎样提高职称评审中个人申报与初审效率,保证职称评审的公正性、公平性。因此在系统开发中,高校可以设置专门用于职称评审的职称管理功能模块,该模块向学校全体教职工开放,支持申报者在线填写、提交个人资料,人事处通过系统实时审核。在申报者的在线填报处,要标注清楚必填项,避免申报者填报错误,或者出现错填、漏填的情况。在平台强大数据信息传输能力以及自动审核功能的支持下,提高学校职称审核的效率。在完成职称评聘工作后,由系统按照标准格式批量生成申请表,在系统内部实现职称调整、工资调整等内容的自动关联。此外,高校要重视完善人事管理信息化建设的各项保障措施。信息化的实现需要得到存储设备、服务器、外部设备等硬件设施的支持,因此高校在人事管理信息化建设中,需要适当增加资金投入,完善对信息化建设的保障。

3.2 优化系统操作,提高系统使用便捷性

“互联网+”背景下,高校在推动人事管理信息化建设的过程中,要想提高全体教职工在人事管理信息化中的参与程度,保障人事管理信息化建设成效,可以借助互联网的优势,开发人事管理信息系统的移动终端或者 App 软件,支持管理者、教职工进行移动在线操作。利用移动终端,为教职工提供收入查询、个人信息查询、政策文件查询等功能,支持教职工利用移动终端便利业务、提交申请、反馈意见。高校通过人事管理信息系统与移动终端的相互对接,进一步凸显高校人事管理的服务职能,为相关人员参与人事管理提供便捷化的服务。移动终端上的系统入口可以设置成 App 软件,也可以开发移动网站,必要时可以二者兼用,具体需要高校根据自身情况决定。人事管理信息化建设中,人事处内部信息需要保持一致,系统需要适当与其他业务系统对接,如教务管理、学生管理、财务管理等,支持人事管理相关数据的动态变化在移动终端、电脑终端时候显示,保证业务实际与系统数据同步更新,保证系统内部数据信息的时效性、准确性。学校要想更好地发挥系统优势,体现各业务系统互联互通、相互操作的价值,需要重点处理好各系统间的兼容性问题。建议高校在人事管理信息系统的规划设计中,考虑采用通用标准的同时,结合自身需求,从具体功能入手,根据管理内容设置相应的标准。在系统开发时,高校还需要组织学校专家、行业专家进行需求论证,便于人事管理信息系统的功能更符合高校人事管理的现实需求。

3.3 强化人员支持,合理设置工作岗位

为支持人事管理信息化建设工作地开展,高校要引进一



批具备较强计算机操作基础的人才,根据人事管理信息化的需求设置人事处的内部工作岗位,在人事处增设信息化岗位,主要负责系统开发、管理维护等工作。高校在完成人事管理系统建设的同时,通过全天候、全过程监督,及时发现系统存在的问题,及时采取解决措施,保障人事管理信息系统正常运行。高校可以根据人事处的实际工作,结合信息化建设实际情况适当调整工作岗位,安排专职人员负责开展数据收集、整理、发布、备份存储等工作,确保始终能满足高校人事管理信息化岗位的工作需求,完善人事处的信息化人才储备。

3.4 加强安全保障,有效处理系统漏洞

人事管理信息系统的运行安全,是高校需要重点关注的问题。信息化的人事管理中,教职工的个人信息无论通过云端还是服务器本地存储,都需要采取一定的信息安全防范措施,重点处理好人事档案的安全性问题。“互联网+”背景下,人事档案可能会遭受网络攻击,档案信息可能面临泄露、篡改等风险。高校针对这一问题,可以采取大数据手段,对人事档案展开实时监督。对人事管理信息系统的访问,高校要做好相关日志的记录,也可以采取生物识别设备在专用仪器上登录。此外,高校还需要利用相应的杀毒软件,保障系统安全性,要避免U盘等存储硬件直接和服务端主机接触。为了保障系统运行的安全性,发挥出人事管理信息化建设的最大价值,高校还需要做好对人事管理人员的专业培训,除了要做好技术培训、知识培训外,还要做好思想道德建设相关工作,提高人事管理人员的职业道德素质、责任意识和法律意识。信息化岗位的技术人员,要熟练掌握满足人事管理信息系统操作的各项计算机操作知识、技能,具备一定系统维护管理能力,对各类数据信息,具备较强的鉴定、识别能力,以便在发生网络安全事故时,能及时弥补、应对安全漏洞,避免教职工个人信息泄露或被篡改。高校的人事相关数据信息主要涉及教职工的基本信息,对高校办学指导具有积极作用,为保障高校运营发展对

人事数据的基本要求,预警也是系统不可缺少的功能。高校要重点围绕可能对自身未来发展产生不良影响的人事相关数据进行预警,在系统内设置标准数据,通过数据对比及时发现隐患问题,并提出可行性建议,为人事处的工作开展提供更明确的方向。

4 结束语

综上所述,“互联网+”为高校人事管理信息化建设创造了良好条件,各高校人事管理水平得到提升,带动了高校办学水平的提升。本文明确了高校人事管理信息化建设的重要性,人事管理信息化建设要在学校战略发展目标的统领下,认真审视传统人事管理中存在的不足,明确未来工作需求,针对性开发人事管理信息系统。同时,高校要从系统端口开发、工作人员支持、业务安全保障等多个环节入手,深入推进人事管理信息化建设。

参考文献:

- [1]韩冰.基于“互联网+”背景下的高校后勤管理信息化建设策略[J].成才,2023(03):1-3.
- [2]梁浩荣.“互联网+”背景下医院人事管理信息化建设标准探讨[J].大众标准化,2022(23):180-182.
- [3]李青君.“互联网+”时代高校行政管理信息化建设研究[D].大连:东北财经大学,2021.
- [4]孔红晓.“互联网+”背景下高校人事管理路向研究[J].丽水学院学报,2021,43(04):119-124.
- [5]李倩倩.互联网+背景下高校人力资源管理信息化建设途径[J].内蒙古煤炭经济,2021(11):219-220.
- [6]祖悦,王艳秋.信息化条件下高校人事管理的探索与研究[J].吉林化工学院学报,2021,38(02):63-65.

作者简介:

梁诗琦(1992—),女,汉族,山西忻州人,硕士,经济师,研究方向:人力资源管理。