

高校人力资源管理信息化建设策略

曲晓娇

长春理工大学, 中国·吉林 长春 130000

【摘要】当前新时代背景下,人们对于人力资源管理工作越来越重视,人力资源管理信息化主要指的是充分发挥网络技术和信息技术的作用,将人力资源管理与技术进行有机的整合,实现人力资源管理的根本性变革,充分发挥资源共享以及团队协作精神,提高管理效率。高校作为人才培养的重要场所,在管理的过程中要注重信息化建设工作的开展,对人力资源进行合理的配置。在新时代背景下,高校人力资源信息化建设过程中存在一些问题,比如信息化重视程度不高、人力资源管理制度不够科学等,因此相关高校领导者要重视信息化建设的重要意义,通过人力资源管理信息化建设可以有效促使高校的选拔优秀人才,规范高校人事管理的各项程序,提高人事管理效率,要采取多种多样的措施推动信息化建设,为高校人力资源建设提供参考。

【关键词】高校;建设;管理;信息;人力

Information Construction Strategy of Human Resource Management in Universities

Qu Xiaojiao

Changchun University of Science and Technology Changchun 130000

[Abstract] under the current new era background, people pay more and more attention to human resource management, human resource management information mainly refers to give full play to the role of network technology and information technology, the organic integration of human resource management and technology, realize the fundamental change of human resource management, give full play to resource sharing and teamwork spirit, improve management efficiency. As an important place for talent training, colleges and universities should pay attention to the development of information construction and make a reasonable allocation of human resources in the process of management. Under the background of the new era, there are some problems in the process of human resources informatization construction, such as informatization degree is not high, human resource management system, etc., so the university leaders should attach great importance to the significance of the informatization construction, through the human resource management informatization construction can effectively promote college talents, standardize the procedures of personnel management, improve the efficiency of personnel management, to take various measures to promote information construction, provide reference for human resources construction in colleges and universities.

[Keywords]University; Construction; Management; Information; Manpower

引言

当前时代背景下,人们越来越重视人力资源的合理配置。高校作为人才培养的重要场所,要紧跟时代发展,科学合理对信息技术进行应用,加强信息系统的建设,加强人力资源人才队伍的建设,构建柔性组织结构,加强统筹规划,不断提高重视人事信息的采集工作以及硬件保障,实现基础管理的正规化,强化各种战略的执行力,保障方案目标的顺利实现,使高校在人力资源管理过程中进一步实现信息化建设,引入新的管理理念以及管理手段,促使高校得到良好健康的发展。

1 高校人力资源管理信息化建设的必要性

1.1 有助于规范人力资源管理流程

人力资源的信息化管理是新时代的产物,随着时代的发展,各种科学技术应用于各行各业中,高校作为人才培养的重要场所,要注重技术与管理的有机结合,更好的培养优秀的人才。在人力资源管理过程中,要适当的引入信息技术,规范高校人事管理各项流程,将高等教育的人力资源管理工作看作是人力管理中的重要内容。随着高校的规模速度不断扩大,在校人生在校人数也越来越多,做好人力资源管理工作可以进

步培养现代化人才。高校人才信息化建设工作具有一定的模式化、流程化,要进一步形成严密牢固的程序,在此工作过程中从用人制度、培养制度、整体规划等方面获得科学化合理化的规划管理流程,重视人力资源管理体系的建设,完善相应的不足,从人才引进、培训流程、发展规划等各方面进一步优化和完善,提高信息化管理的手段,对信息化管理各方面的职能进行细化和明确,使各项业务流程更加完善和规范^[1]。

1.2 促使高校选拔优秀人才

人力资源管理工作中融入信息化建设手段,可以推动人力资源管理质量的有效提高,要顺应时代的发展节奏,立足于高校的实际情况,建立人力资源开发系统,对学校内部所有正式员工以及各方面的管理进行涵盖的,对人员配置、基本信息、在职培养等模块进行建设,可以高效的完成统计分析,处理各种各样的复杂数据。针对重复性数据进行收集和整理,进一步降低了工作人员的时间和精力,可以充分发挥电子信息管理技术的应用,实现人才招聘、人才评价、职务分析等各个方面的职务功能。而且随着时代的发展,信息技术应用于人力资源管理过程中可以进一步促使相关技术的有效应用,将内部信

息、数据采集、统计、整理应用形成一个整体,便捷的获得各种统计结果,摆脱传统繁杂信息数据工作,优化各项工作任务,促使高校得到良好的建设发展^[2]。

2 高校人力资源管理信息化建设过程中所存在的主要问题

2.1 高校领导对信息化管理重视程度不够

各个学校在发展过程中建立了完善的人力资源管理制度,但制度延续过去陈旧的管理模式,不少高校领导对于信息化的认知存在表面,不够重视人力资源的信息化管理手段应用,无法领会到人力资源信息化管理在高校人事管理过程中所存在的重要作用,对于信息化重视程度不高,缺乏信息化管理的理念和手段。高等院校的核心是实现育人为本,重视科研工作,重视人才的培养,但实际中高校领导认为校内的行政部门不够重要,只要能保证校园各项工作顺序进行就不会影响到学生的发展。在信息化建设过程中,没有投入相应的资金,软件和硬件环境得不到建设。而且较多高校过分重视于人才的利用,在人力资源信息化管理方面认识不清,缺乏相对的行动力,管理人员过度重视形式主义,在人力资源制度管理过程中,没有完善好相应的制度。在绩效管理、人事管理、档案管理过程中没有意识到人力资源管理的重要意义,对人力资源信息化管理的内容要点把握不准,缺乏战略性的指导思想,将人力资源的日常开发与管理的仅仅作为一个薪酬考核系统,没有认识到人力资源信息化管理的大局。而且在实际管理过程中,相关工作人员的业务水平和能力不高,很难促进人力资源管理工作的有效发展。由于师资队伍建设和高校人力资源管理等方面缺乏有力的支持,严重影响到其他工作的顺利开展,没有对整个管理模式进行配套改革,不能够全面发挥人力资源信息化管理的效能。在管理过程中,没有构建相应的技术数据库,数据不能达到共享,严重限制了人力资源信息化管理的发展^[3]。

2.2 缺乏统筹规划

高校在人力资源管理过程中,并没有进行统筹规划,没有对长远的发展进行分析和了解,资金的支持力度较低,在资金扶持上没有建立成套的机制,没有着重解决人事管理过程中所存在的问题,在软件购买、自主研发方面缺乏有效的资金投入,严重影响了高校人事管理信息化手段的开展。虽然部分高校建立了不同的数据库信息系统,但这些信息系统之间并无关联,比较分散,没有标准化的支撑,容易导致各个科室所采集的信息数据不一致,无法统一口径规模,无法运用统一的数据处理技术,严重降低了管理的效率,不能够使各个科室之间进行各种信息资源的共享,严重影响信息交换的效率和数量,影响到科室工作的顺利开展。

2.3 人力资源管理信息化软件产品不符合需求

在人力资源管理信息化建设过程中,要求管理的人员要具备一定的能力。但根据相关调查研究,工作人员的技术水平不高,只能针对基本的计算机进行操作,没有重视现代科学技术以及设备的应用,沿用传统的对象以及数据库软件系统,软件之间通用性无法实现。相关人力资源管理信息化软件产品不

符合相关的要求,随着时代的发展,各种各样的厂商越来越多,产品欠乏规范性,一些供应商过度看重产品的销量,没有注重到高校的实际匹配,导致信息化软件设计不符合要求。在硬件设施也缺乏完善,各个管理部门中程序不够流畅,不能够全方位提高人力资源管理的效率,降低了管理的效率,严重影响高校人力资源管理信息化建设工作的顺利开展^[4]。

3 推动高校人力资源管理信息化建设的有效策略研究分析

3.1 提高重视程度

当前高校领导以及决策层对于人力资源信息化建设工作不够重视,没有深度对管理理念进行创新和研究,缺乏有效的资金投入,严重影响整个信息化建设水平的提高。因此相关领导以及决策层要改变传统的认知,深刻认识到人力资源信息化管理的重要意义,不断丰富管理路径,提高管理意识,采用有效的策略和方法,不断解决人力资源管理过程中所存在的问题,密切结合现实需求,认识到建设的必要性,对人力资源信息化管理工作投入足够的资金,投入人力、物力,提供资金保障,打造信息化技术平台,健全各种硬件软件设施,增强信息化管理的意识,规范操作方法,进一步使人事管理部门更加有效顺利的开展信息化建设工作。

3.2 加强基础建设,重视人力资源人才队伍建设工作

为了更好的将信息化技术应用到高校人力资源管理过程中,要重视提高人力资源信息化管理的水平,对人事部门的在职人员进行培训工作,建立一支高素质、高管理能力的人才队伍,要全面健全和改进人力资源管理体系,重视队伍管理人员综合能力的提高,转变员工观念,更新技能,适应新系统的变化与应用。高校要完善人才招聘制度,根据岗位需求进行人员招聘,在实际过程中打破传统的招聘模式,重视人员的专业知识、素养以及技术水平,不断对有岗位职责进行优化和创新,这样才能更好的吸引优秀的人才,充分考虑员工的能力和工作经验,发挥人才的价值。高校要进一步完善人才竞争机制,坚持遵循实事求是的原则,密切结合现状,为员工提供公平的晋升渠道,最大限度的调动员工的主动性积极性,充分结合企业管理工作的素质水平,结合当前的信息技术进行完善,加强对新设备、信息技术的应用,提高高校的管理水平。高校要重视对于规划方案的制定,避免投资成本的升高,还应通过内部的技术员工以及教职工进行合作,保持信息化建设目标,符合高效的发展步伐。

3.3 明确高校的任务与目标,加强信息系统的构建

科学技术不断突飞猛进,在高校人力资源信息化建设过程中,要重视大数据、人工智能、互联网等科学技术的应用,不断引进新型的技术和手段,更新管理思想,促进时代的发展节奏,完善现有的管理模式体系,要重视加入信息管理系统以及信息管理技术,考虑到模块化建设工作。高校人力资源管理系统的框架过程中可以创建 Word 文档与 Excel 电子表格相衔接的功能,要加强人力资源管理模块的数据构建,立足于实际的发展状况,利用系统平台更好的营造良好的文化氛围,要重视

系统化构建各个功能模块的优化, 凸显以学生为本的核心价值观, 促进信息资源的共享, 实现跨库查询统计和汇总。在信息资源共享过程中也要重视对于各种技术的应用, 切实考虑到人力资源信息化管理的覆盖需求, 使数据库结构更加安全。通过数据库, 高校能够掌握每个员工的工作状态、工作经验以及工作特长, 要规范好数据库的窗口、规模, 重视其他类型数据库的全部对接, 从而更好的发挥数据库的价值, 促进高校的可持续健康发展^[5]。

3.4 做好人事信息的采集工作

信息化管理是人力资源管理中的重要任务, 新时代背景下, 要重视对于各种信息的有效采集、整理、汇总, 提高数据的可靠性。要紧密结合实际情况, 做好信息采集方案的编制工作, 要根据高校内部的各部门院系之间完善各种类别的原始记录数据资料, 不断落实人事管理的信息系统维护制度, 紧密联系实际, 做好保密制度、审核制度的制定, 保证数据准确, 促进统计及人事管理工作的正规化、透明化。

3.5 构建柔性组织结构

高校在开展信息化建设过程中, 要将柔性管理应用到人力资源管理过程中, 全面了解掌握高校人事制度的长远规划, 了解长远的发展目标, 使规划与长远目标进行结合, 制定科学完善的人力资源管理信息化决策体系, 全面考虑整个人事工作的整体规划, 融入以人为本的管理理念, 促进良好组织的建设, 要根据柔性的管理结构, 减少个人在决策中的影响力, 可以通过金字塔结构, 自上到下进行的改革, 满足市场的需求, 激发学校的活力, 提高管理质量和管理效率。高校要创建完善的数据处理以及数据采集标准体系, 促使各个信息之间得到通用共享, 促使科室彼此之间团结协作, 实现数据的共享, 提高数据信息的应用价值, 更好的推动人力资源管理信息化工作的顺利实施。

3.6 做好硬件保障, 健全数据库管理

高校人力资源信息化建设过程中, 主要以技术和硬件设施为落脚点, 要依托当前最新的信息技术手段, 不断健全数据库与校

园网, 在人力资源信息采集、储存、更新等方面加大基础设施力度, 构建学术成果信息、人事信息、教学信息等数据库, 助推信息化管理的目标。校园网是当前高校广泛应用的综合布线技术, 借助校园网能够实现各种数据信息的有效传播, 覆盖各校内部的教学管理部门人力资源信息系统所要求的信息, 可以将信息及时传递给各个部门, 发挥系统的功能和作用。

4 结束语

综上, 随着时代的发展信息技术广泛渗透到人们的工作生活中, 高校人力资源信息化是当前时代的发展趋势, 要重视人力资源管理过程中信息化手段的应用, 高校要做好顶层设计, 管理人员明确高校的任务和发展目标, 构建信息化管理系统, 加强基础建设与统筹规划, 做好硬件保障以及人事信息的采集任务, 健全数据库的校园网。

参考文献:

- [1] 张俞. 新时期高校人力资源管理信息化建设研究——评《人力资源管理实务与量化分析实战》(案例版)[J]. 皮革科学与工程, 2021, 31(06): 96.
- [2] 马妍娜. 事业单位人力资源管理信息化建设的有效途径及完善策略[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(16): 91-93.
- [3] 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.
- [4] 王铮. 新时期高校人力资源管理信息化建设研究——评《高校人力资源管理信息化建设——基于“双一流”建设背景》[J]. 中国党政干部论坛, 2020(11): 102.
- [5] 张艺嘉. “双一流”背景下高校人力资源管理信息系统分析——评《高校人力资源管理信息化建设——基于“双一流”建设背景》[J]. 中国教育学刊, 2020(06): 119.

作者简介:

曲晓娇(1984.10-), 女, 汉族, 吉林长春人, 大学本科, 研究实习员, 研究方向: 人力资源管理。