

民办高校人事系统信息平台的问题及优化策略

李明卿

三江学院, 中国·江苏 南京 210012

【摘要】人事管理的核心是利用各类管控措施来优化现有的学校信息处理需求,而信息时代,数据规模和信息量大幅膨胀,原有的处理信息和决策思考方法已经无法适应社会的现实需求。面对社会环境的改革,民办高校的人事系统信息平台优化工作势在必行,需朝着规范化和系统化的方向实现科学发展。

【关键词】民办高校;人事系统信息平台;问题与优化策略

引言

人类社会进入信息时代之后,人事管理作为人力资源管理关键环节的关键组成部分,需要对人员基本信息和教职工情况的数据变化作出调整,为其他工作环节提供准确而迅捷的信息支持。民办高校的发展和企业发展比较接近,初期人事管理难度较低,但随着学校规模和人数的不断增加,人事管理的教育问题成为了工作重点。有效利用信息资源提升现代教育管理水平,是使得我国教育和国际教育接轨的关键举措。

1 当前的人事管理现状与存在问题

1.1 人事系统信息平台现状

从应用型民办高等教育的本质特征来看,正在从补充型角色向关键性角色而转变,自身的定位也从边缘化逐渐过渡为多元化。现代社会对于应用型人才的需求缺口不断增加,民办高校在专业设置和人员培养方面应该具有灵活和特色,区别于传统高校。从这一角度来看,无论是师资建设水平还是人力资源管理水平,都直接关系到人才培养质量,而人事部门作为行政管理的直接部门,应该保持规范性和系统性。近年来高等教育体系的完善和发展使得我国的本科层次高等院校规模和数量呈现出大幅上升的趋势,但随之而来的问题就是师资队伍和学生数量的显著增加,给管理部门带来了新的挑战。特别是岗位多样化和人员结构的复杂度明显增强,人事管理信息平台除了要完成一般的人事功能之外还需要重视职称评审工作,并且各项工作要在规定的时间内完成,约束性极高^[1]。

“互联网+”时代下,提升民办高校人事管理工作的系统化和规范化成为了热点问题,一方面要突出传统管理模式的优势所在,另一方面需要应用现代化信息管理手段来建设校园网络和建立有关系统,各个部门之间的联通能够直接以系统设置的方法来接入端口。

1.2 系统信息平台的主要问题

从当前系统信息平台的主要问题来看,虽然很多高校在技术方面进行了改进和优化,由于专业的人事管理软件和系统运作水平较低,人力资源浪费情况依然非常显著,人事相关信息分散明显。特别是本身民办高校的人事管理就有一定的特殊性,主要以人事部门管控为主,二级学院和各个部门指派专职人员协助工作,涉及到信息的由分到总过程时可能会产生安全隐患,工作效率降低且工作推进速度缓慢。

2 人事系统信息平台的具体功能需求

现代计算机科学发展成熟其稳定的功能已经在社会各个领域发挥着关键的作用,利用计算机系统对人事信息展开管理,能够极大提升各项工作的效率,确保学校内部的信息系统成为一种便捷而快速的查询手段。当前企业管理信息系统正在发生转变,确定人事系统信息平台的功能需求非常重要。

2.1 人事信息管理功能

人事系统信息平台应该具有人事信息的基础管理功能,涵盖日常业务工作和其他手工作业无法解决的问题,利用计算机技术朝着全面现代化管理的方向而转变,从而确保系统能够长期稳定而高效运行。具体来看,会利用学校内部现有的软件环境和系统开发方案,在系统设置方面满足日常管理的工作需求和模块化设置要求,完成对于教职工的人员培训,人员考核方面的信息管理,同时涵盖学生管理。在此基础之上,系统应该具有数据库维护功能,能实际根据用户的要求对数据进行添加和调整,并将需求的信息做好打印和输出。对于关键数据,则需要做好系统保密设置避免恶意进行的系统破坏和数据窃取问题。综合来看,人事信息管理功能是软件应该具有的基础性功能,涉及到人员交流管理层面的习惯性问题和工作程序转化问题,促进管理水平的整体提升完成人事管理的日常业务^[2]。所以整个系统的设计和平台界面都应该满足人机交互的基础需要,实现人事信息的查询统计和资源应用。

2.2 角色管理功能

角色管理功能指的是对不同类型的用户进行数据访问权限设置,根据实际要求建立相应的访问约束机制。

在这些角色当中,系统管理员显然是数据库最高权限的拥有者,它可以直接访问所有数据库并调用数据库内容,同时对用户进行授权和其他业务处理工作,负责完成人事组织系统内部的数据备份和资源安全保障等工作。

院系领导拥有对数据浏览的查看权限,可以对系统内部的所有可供查询的数据进行查阅,但不可对数据展开修改^[3]。

其他管理员(例如部门工作人员或教师)可以对自己管理职责范围内的数据展开修改和统计等各项操作,拥有一定的管理权限。

2.3 概念模型分析

概念模型分析的常用方法是实体联系方法,反映的是现实当中的事物及其联系特征,我们如果用矩形框表示实体,用椭圆表示属性,那么就可以将联系划分为不同的数据流图,从而对人事管理系统中的各项信息展开综合评估。例如对于教职工而言,其涉及到的信息包含多个方面:姓名、性别、出生年月日、民族、政治面貌、职位、部门、教授专业等。

2.4 系统技术可行性

整个系统在技术角度要具有可行性,才能突出人事系统信息平台的功能需要。例如学校经常会借助教师的力量完成各类数据的整合和统计,并且为各项工作提供信息支持。原有的信息管理单纯依靠人工方式完成信息整合,效率较低,出现差错的可能性较大,同时还会导致各类信息数据的丢失和损坏。因而从系统的角度而言,如果能够开发并设计一套便捷的人事管理信息系统,就能解放人工提升工作效率,无论是信息查询统计还是展开内容预测都能顺利进行。与此同时,如果系统能成功开发,就能进一

步促进学校管理的现代化,为今后人事管理体系的深度运行积累经验。

3 民办高校人事系统信息平台的优化策略

人事管理的各项工作当中,信息化覆盖面非常广泛,应用人事管理的相关系统是今后改革和优化的必经之路,因此人事管理为背景要求下可以设计一款具有交互性的人事管理处理系统,完成内部信息的综合管控,学校各个管理部门和教职工具有访问权限,能够完成与人事工作有关业务的系统处理。例如,在平台之上共同协调配合处理学生业务,降低人员工作量的同时,保障业务处理正确性和效率,同时让各项信息数据具有完整性和一致性,及时对存在缺陷的地方进行补充和完善。另外,各级管理部门还能根据自身的权限处理职责之内的各项事务,完成信息的审批查阅,实现部门之间的工作联动^[4]。

3.1 系统设计的基本要求

系统设计是整个平台管理开发的重要阶段,直接关系到目标系统的质量和开发阶段的主要工作方向。这一阶段的任务在于基于系统分析提出的逻辑模型,展开物理模型的设计和子系统的划分,完成数据库和输入输出框架的综合调节。例如,常见的基于B/S结构的WEB应用服务器优点显著。在开发应用系统时,要尽量遵循整体设计原则突出应用深度和适应能力的要求,采用更加科学先进的架构。对于一个完整的信息系统平台来说,应具有实用性原则和可扩展性原则在任何环境之下拥有良好的适应能力。

同时从系统维护和管理角度来看,不同的用户有不同的访问权限,而不同的权限则对应的是系统数据的安全性管理要求,通常情况下,整个系统会从用户安全、网络层安全和系统安全等多个角度进行综合设计,在组织人事信息管理方面满足国家和有关部门的要求后,对系统展开整体规划。

3.2 系统结构设计

整个系统当中应该包括不同层次的内容,例如教师信息,人事管理信息,人事统计信息、人事招聘信息和系统信息等。

其中教师信息模块的功能是基本资料的管理和人员人事信息的管理,即对所有资料构成要素进行添加和修改,等各项操作将这些信息导出为Excel表格供查询和使用,这些内容也是系统的基础数据^[5]。

而人事管理模块的功能是对所有特殊事项和培训管理工作展开综合评价,生成报表后,将其导出到本地的硬盘当中。例如,涉及到教师职位调动的信息,就需要涵盖调动前后部门、职位变化情况和调动原因等要素,添加和修改信息之后,可查询整个阶段的所有调动记录。某些民办高校还会有兼职教师的存在,对兼职教师的管理也应该涵盖上课课程、学生评价等方面的内容。

人事统计模块则负责所有教职工信息的数据记录统计和奖惩统计,所有显示的统计记录中应涵盖学校内部实际的人事制度框架。例如教师的平均年龄,平均学历层次等相关的信息。

人事招聘信息当中则主要覆盖的是所有教职工的聘用管理工作,因为民办高校的教师以聘用制为主,教师群体具有比较明显的流动性,因此所有应聘人员的数据库和合格人员数据信息应该被纳入整个系统当中。例如,在人员招聘阶段,所有通过面试的人员或者愿意和学校签订合同的应聘者信息,然后应该全部被纳入到签约数据库当中,在完善基础资料之后,将其转入在职教师的序列范畴。

3.3 数据库设计

数据库设计方面要充分遵循合理性原则,最大限度地减少各类重复数据和无效数据,避免无谓增加工作量,影响计算机

的信息处理速度,且各类数据结构应该有基于模块程序的设计框架。例如,部门信息表用于存放专门的部门信息和学院的基础信息;职位信息表用于存放所有教职工职位信息;权限信息表格涵盖系统当中不同级别用户的权限信息。诸如此类的数据库设计目的是为了突出具有代表性的系统化结构设计要求,整个信息系统实现将更加便捷而有序。

未来的各项工作当中,可以通过校园信息化平台资源的整合打造更加全面的人事管理系统,以人事管理信息化建设为基本切入点,建设集中的人事信息数据库,该数据库独立于学校各个职能部门的应用系统,在原始数据基础上建立各类数据业务接口确保不同的业务数据平台能够综合应用。

同时,还可以在数据库设计方面融入人事信息数据管理模型,积极组织开发人事管理信息系统当中的人事业务功能,如日常考勤薪酬管理、业绩考核、行政信息考核等。综合来看,信息化管理需要以学情和学校状况为基础,根据高校内部的人员结构和发展目标差异,确定人才与信息需求,突出业务的高效应用和可扩展性原则。

3.4 系统设置

系统设置模块主要是对系统信息的维护和管理,包括基本信息,部门信息,学历信息等,这些信息是对系统进行综合应用的基础,并且只有系统管理员才有权对系统展开各项操作,不同的子系统在模块和功能上保持相同,我们选择其中有代表性的职位设置作为案例进行说明。其中职位设置模块包括职位信息的添加修改和权限设置,在添加方面主要对应的是职务信息和职位等级,如果用户输入正确的职务信息之后,点击保存就可以完成对于系统的修改。在完成系统设置之后还需要进行测试工作,展开功能测试、界面测试、逻辑驱动测试和环境测试等,不同的测试对应的是软件结构和完整性的不同要求,软件运行的硬件环境,软件环境和网络环境对于整个平台功能的影响程度非常明显,在进行模拟时,应尽量考虑到真实使用环境需求,确保测试环境和开发环境的相对独立,让所有功能能正常发挥。

4 结语

人事管理工作对于民办高校而言意义重大,这管理作为人力资源管理工作中的核心部分,数据的日常变动和信息的增加与修改都能为其他工作环节提供准确而迅速的信息支持。随着我国近年来高等院校信息化建设步伐的加快,基于互联网技术开展的各类信息开发与系统平台建设工作也得到稳步推进。后续的实践管理将进一步围绕现代教育管理水平的提升要求来重视内部档案维护和信息查询规划。

参考文献:

- [1]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(09):86-87.
- [2]林美凤.浅议如何提高民办高校人事信息化管理水平[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2012(05):272-273.
- [3]黄枫珊.以新发展理念引领民办高校人事管理改革的探索——以广东省为例[J].现代教育管理,2017(07):66-71.
- [4]方堃.人事信息管理系统在高校人力资源管理中的应用分析[J].信息系统工程,2019(05):61-61.
- [5]张文狮.高校人事管理信息系统综合大数据平台建设研究[J].青年与社会,2019(27):239-240.

作者简介:李明卿,(1978.12-)女,汉族,江苏南京人,本科学历,学士学位,职称:助理研究员职称,研究方向:主要从事人事管理、大学生就业创业指导。