

# 高校人事管理的信息化建设探讨

李 兵

三门峡职业技术学院 河南 三门峡 472000

DOI:

**【摘要】**在高校日常管理工作中,人事管理是一项重要的管理内容,也是一个复杂的系统工程。人事管理工作不仅信息量大、涉及面广、信息变更频繁,而且要求准确、保密、及时,再加上高校人事管理人员不足,因此要切实做好高校人事管理工作存在较大的难度。随着计算机网络信息技术在社会各行各业的深入应用,高校人事管理信息化也逐渐走向了信息化管理,工作效率及质量得到了很大的提高,但是目前高校在推进人事信息化建设的进程中,仍存在一些问题及不足,加强对这些问题及不足之思考 and 解决非常重要。

**【关键词】**人事管理;信息化建设;高校

## 1 人事管理信息化建设的重要意义

### 1.1 人事管理信息化建设可以提高人事管理工作的效率,进而节约办公时间

人事管理工作繁琐且复杂,例如教职工的基础信息管理(包括姓名、出生年月、学历、职称、参加工作时间、进入本单位时间等)、人员的调入与调出、教职工的分类(双师型教师、专任教师、教辅人员、工勤人员)、工资信息等。在传统的人事管理工作中,大量的教师信息需要用纸笔来完成,工作量大易重复,工作效率低下,且浪费纸张和笔墨。若将人事管理信息化可将教师的若干信息“电子化”,可将教师信息统一汇总、分类整合、单独查找,且随时进行更改更新,可将所需报表直接从系统内生成,提高工作效率,节约办公时间,把原来的纸墨成本替换成电子成本,是现代办公的必然趋势。

### 1.2 人事管理信息化建设可以提高管理者的决策水平,进而提高高校的教育教学水平

人事管理信息化可以把全校的所有教职工人员(包含专任教师、教辅人员、工勤人员、外聘人员、临时性人员)整合到一个信息系统内,系统内包含各类信息可反映出教职工的实际情况,高校的管理者可随时通过信息化后的数据来进行决策,因数据可做到及时更新,准确度较高,所以人事管理信息化可提高管理者决策的科学化水平,进而提高整个高校的教育教学水平,为高校的长远发展提供数据支持。

### 1.3 人事管理信息化建设可以促使各科室的团结协作,进而实现信息资源的共享

如今,教职工的信息分散在各部门,例如教师的教学信息在教务处;科研的相关信息在科技产业处;教师的基础信息在人事处等。首先,要想建立一套

完整、准确的教职工信息库,学校各部门必须紧密合作、互通有无,实现数据的整合和统一,各个部门都应及时更新数据库信息,保持一致性和紧密性。其次,人事管理信息化可以让高校各部门通过信息系统实现信息资源共享,增加人脉,促进人际交往,为整个校园的和谐发展做出一份贡献。

### 1.4 人事管理信息化建设可以增强人事工作的透明度,进而为教职工提供优质服务

高校的人事管理信息化建设可提供给每位教职工账户和密码,进而查询并及时完善个人信息;人事部门也可把相关的人事信息发到系统的邮箱内,例如人事变动信息;工资变动信息;职称评审信息;人员的调出与调入等;让教职工及时知晓这些比较敏感的人事业务,这样可以增加人事工作的透明度,做到公开、公平、公正,让每一位教职工对人事工作进行监督,进而为教职工提供更优质服务。

### 1.5 人事管理信息化建设可以规范人事办公流程,进而减轻了人事工作的工作量

传统的人事办公模式在日常工作中,并没有严格的办公程序和问责机制。在把人事管理信息化后,可把各个系部设为二级单位,每个二级单位可指定一名或多名管理员,统一由人事部门进行管理。这样就规范了人事办公流程,清晰划分了“责任田”。由于一些信息是由二级部门负责日常的修改与更新,人事部门负责最后的审核,所以在一定程度上减轻了人事工作的工作量。

### 1.6 人事管理信息化建设可以增强教师信息的保密性,进而保障教职工的切身利益

在“纸质化”办公时代,人事办公多停留在白纸、

黑笔、盖章等,工作成果多以白纸、档案袋、铁卷柜来保存,这样即容易丢失或破损,更容易泄露信息。把人事信息转移成“电子化”,每名教职工都有自己的账号和密码,并且密码可随时更改。“账号”、“密码”、“互联网”这三者同时具备方可查看个人信息,这样就大大增强了信息的保密性,最大限度保障教职工的切身利益。

## 2 高校人事管理信息化建设的关键性

人事管理信息化建设是高校信息化建设中极为重要的一个环节,此环节的完成程度直接影响了人事管理的工作准确性,还能够为学校以及社会的工作提供可靠的数据参考,给学校管理层的重要决策提供真实可靠的参考依据。

高校人事管理信息化建设能够提升人事管理工作的效率,精确地指明人事管理方向。人事管理工作实行起来十分繁杂,很多常规性的事务工作,导致有很大一部分工作是重复的,但是由于和学校每位教职工的自身利益密切相关又不得不完成,所以每天花费在重复工作上的时间比较多。所以,高校人事管理信息化能够大大降低人事管理工作人员的工作强度,一些重复的工作内容不需要重复进行,还可以有时间做其他更有意义的工作。对人事管理数据能够实现比较便捷的统计分析。

人事管理信息化建设能够为教职工提供增效性服务。通过学校统一的信息化管理平台,教职工能够享受更多的增效性业务,比如教职工可以通过人事资源管理系统快速查询自己需要的各类信息,各部门可以通过人事资源管理系统进行分析,制定学校人才资源管理规划、引进各类学校急需的高层次人才、制定绩效考核标准。

高校人事管理信息化建设能够加强各个部门之间的联系,能够高度共享信息资源。人事部门会使用 excel 和其他数据库来处理大部分信息,有些部门有独立的数据库和管理系统,但是高校间各个部门的职能不同,要完成的任务不同,信息处理的方式也不同,所以在信息资源共享上会出现困难。但是人事工作有很大的相关性,所以如果各个部门独立工作会造成数据信息采集不全面,不同部门之间的信息会有重叠,管理和使用起来十分不便。进行信息化认识管理之后,人事管理信息系统可以实现学校各类人事信息的共享,保持数据的一致性、完整性和时效性,也能够实现信息资源的共享利用。高校人事管理信息化建设可以精确利用各类信息资源。传统的人事信息资源都是记录在纸张上的,实现信息化管理之后,就能够将数据存储在各种形式的信号中,不需要有实际的载体来承载信息,方便了传输和

使用。通过功能齐全的人事管理软件能够方便的进行信息的分析整理,最大程度的利用人事资源信息。高校人事管理信息化建设为学校的改革化进程提供良好的基础。

## 3 高等学校人事管理信息化的现状

### 3.1 对人事管理信息化建设工作的重要性认识不足

现如今,高校的主要工作依然是教学工作,行政工作中的人事管理工作依旧处于从属地位,对于人事管理信息化工作高校的领导层更是缺乏全面的重视和了解。有些领导认为人事管理信息化单纯是用一台电脑代替人工来录入教师信息,认为只是把纸质的数据变成了电子数据。其实人事管理信息化绝不是单纯的“电子化”,而是在把各类数据在“电子化”的基础上进行更进一步更系统更详细的工作,如对数据进行统计、整体、分类、分析、更新等。

### 3.2 缺乏专业的信息化管理人员

对人事管理信息化建设工作的重视程度不够也导致多数高校没有一支专业的信息化管理队伍。此项工作不仅要求系统的管理人员熟悉平日的人事业务和与各部门的交往沟通能力,而且还要具备熟练计算机和互联网的整体运用能力,能够胜任对人事管理系统的整体运用。当今人事管理人员大多是“半路出家”或“新手上路”,这就对如今的人事管理者的整体素质提出了新的挑战。

### 3.3 缺乏资金的投入

在实行高校的人事信息信息化的过程中,必须要有一个健全且完善的人事信息系统。这个信息系统可以本校研发或主管部门提供,但无论这个系统是何种渠道获得,都需要大量的资金来支撑。从系统的研发到投入使用,从系统的软件到硬件,都需要财政部门的大力支持。如今教育资金大多投入到校园基础设施建设或者教育教学活动中,对于高校人事信息化工作还需加大资金投放力度。

## 4 加强高校人事管理信息化建设的策略思考

### 4.1 加大资金投入,完善人事管理信息化基础设施建设

基础设施建设是人事管理信息化顺利推进的基础,因此要加强高校人事管理信息化建设,就要加大资金投入,对现有的人事管理信息化基础设施进行完善。第一,高校领导要充分认识到人事管理工作的重要性,并予以高度重视,在人力、财力上要加大投入,为人事管理信息化建设提供充足的人力及资金保障;第二,要加强人事管理信息化档案库房的信息化设备运营要求的环境建设,不断完善网络

中心机房、服务器、电子档案库房等基础设施建设。另外,网络环境是推进人事管理信息化建设的关键条件,目前许多高校在这方面尚存在网络布线凌乱、设备共享度不高以及安全隐患多等问题,必须采取有效措施进行改善。

#### 4.2 建立完善的管理体系,规范人事管理信息化建设工作

高校人事管理信息建设工作具有工作量较大、涉及人群多以及责任重等特点,如果没有一套完善的人事管理信息化建设工作管理体制,那么在推进过程中就容易出现各项问题,只有建立相配套的管理制度,人事管理信息化建设工作才能规范有效的运行。第一,高校应明确人事管理信息化建设的主要任务与内容,进而明确各相关部门职责,充分发挥各部门在人事管理信息化建设工作中的积极主动性,通力推进建设工作;第二,要建立严格的信息数据采集审核制度,以确保数据信息的准确性、完整性及权威性;第三,要制定人事信息的定期检查制度,根据高校人事变动状况,定期及时的对人事信息进行维护与更新,同时重视信息建设集成工作,尽量避免数据建设中的重复现象,确保数据一致性。

#### 4.3 提高人事管理信息化认识,加强专业管理人才建设工作

在提高人事管理信息化认识方面,高校领导及人事管理要对人事管理信息化的作用及地位有一个正确的认识,应认识到人事管理信息化不是利用计算机对人事信息与数据简单的罗列及汇总,重要的是对信息和数据的加工、处理,以便更好地为高校领导和管理层提供更有效的决策资料。在高校管理信息化建设中,管理人员作为该项工作中的主体因素,

其专业素质水平对工作开展的质量有直接影响,因此应加强人事管理信息化专业人才的建设工作。一是要加强对原有人事管理人员的专业培训工作,通过开设信息化管理培训课程,使其转变传统人事管理模式,提高对信息化管理系统的认识及应用能力;二是要适当的聘用信息化人事管理专业人才,配备专业系统维护人员,确保人事管理信息化系统正常高效运行。

#### 4.4 加强系统的更新和维护,促进部门间信息共享

针对目前一些高校人事数据信息更新缓慢的情况,高校在完善人事管理信息化基础设施的基础上,还应加强信息化系统的更新与维护工作。人事管理工作人员应加强与教职工和领导层的沟通,及时掌握各种人事信息变动情况,同时要不断对信息系统的软件功能进行完善,推进高校人事管理工作模式的创新和变革。为促进部门间信息共享,高校人事管理有关人员应提高资源共享意识,树立全局观念,各部门间要加强管理理念与管理方式上的交流沟通,不断推动信息的纵向与横向共享。

### 5 结束语

总而言之,高校人事管理的信息化建设,是高校化建设的重要组成部分,对于工作人员也是一个很大的调动与培训。对于这次重要的变革,我们要以技术的发展为前提,管理方面上要进行创新,充分认识到高校人事管理信息化建设的重要性。对其建设过程中存在的问题进行客观的分析,提出合理而又有效的建议,使人事管理信息化水平有所提高。

#### 【参考文献】

- [1]王建龙. 高校人事管理信息化建设必要性及对策浅析[J]. 天津职业院校联合学报, 2016(3).
- [2]费海涛. 高校人事管理信息化建设的几点思考[J]. 企业文化, 2016(7).
- [3]周琳. 现代高校人事管理信息化建设探析[J]. 大学教育, 2015(192).