

高校人事信息化建设现状及对策研究

——基于部分 C9 和 985 高校调研数据

杨晓岚

(南京大学信息化建设管理中心, 江苏 南京 210000)

摘要:全面提升高校人事管理服务信息化水平,对推动高校人事业务治理转型和优化、提升“以人为本”的教职工服务能力,乃至高校整体信息化建设具有重要意义。不少高校,尤其是 C9 和 985 高校,已建成了较为完备的人事信息化管理服务平台,初步实现了人事管理工作网络化、无纸化、规范化运行,但在实际开展过程中仍存在各种共性问题,值得深入关注,进一步探索研究解决对策。

关键词:高校人事信息化;信息化管理;数字校园

《中国教育现代化 2035》和《加快推进教育现代化实施方案(2018—2022 年)》指出“建设智能化校园,统筹建设一体化智能化教学、管理与服务平台”。大部分高校信息化进程都是从事务处理型应用系统建设起步,教师队伍建设和发展的核心环节,建设具有国际竞争力的高水平教师队伍是世界一流大学的必然选择,人事管理工作对促进和实现高校效益最大化起到了关键作用。因此,如何将人事管理工作与信息化手段相融合,推进人事管理模式创新、业务流程优化,为人事管理人员及各类教职工提供数字化、网络化、智能化的人事信息和应用服务,业已成为各大高校开展数字校园建设过程中重点关注的问题。

一、高校人事信息化建设现状

课题组于 2021 年 5 月至 7 月通过线上线下相结合方式,调研了复旦大学、上海交通大学、南京大学、浙江大学、中国科学技术大学、西安交通大学等 C9 高校,以及同济大学、东南大学、华中科技大学、华南理工大学、中山大学等 985 高校,与校信息化管理相关部门负责人员了解人事信息化建设情况。

(一) 系统建设程度

从调研情况来看,70% 高校在 2010 年及以前就已经开始人事信息化建设,最早的华中科技大学可以追溯到 20 世纪 90 年代,由高校技术人员自行研发的 C/S 架构工具,用于整理教职工信息。70% 高校的人事信息化系统经历过至少一轮推翻重建或升级。

各高校人事系统建设内容都是以教职工人事基础信息为基础,涵盖了人才招聘、教职工注册报到、年度考核、评聘续签、考勤、调动、离校乃至退休去世等重要业务,基本涵盖教职工工会生命周期日常业务管理的全过程。在服务对象方面,基本都暂未面向院系自聘、临时人员、校医院人员,以及校领导提供服务,南京大学和复旦大学的人员覆盖性较好,例如,南京大学人事系统的服务对象全面覆盖了高层次人才、专任教师、辅导员、管理、校聘人员、博士后、专职科研、第三方派遣等 9 大类教职工,80% 高校主要面向高层次人才和师资队伍提供在线管理和服务。

在服务方式方面,70% 高校都通过网上办事大厅和人事管理平台相结合方式,以教职工个人、管理业务人员两个维度提供全方位人事管理服务的线上办理通道,只有南京大学、同济大学、上海交通大学等少数高校通过集成校级统一消息发送平台,推送待办事项和短信/邮件通知;移动端功能整体缺失,仅南京大学提供了部分轻量化移动端服务,主要是招聘、校内调动、离校等

业务的人资处领导和校领导审批功能。

(二) 数据共享与交换

科研、教务、财务、资产、干部组织等各业务系统均需要准确、及时、完整的人事数据,因此,校级数据中心的建设,尤其是数据共享与交换标准规范和管理制度的制定,是高校行政管理信息化体系能否成功建立的关键所在。从调研情况来看,80% 高校已建成校级数据中心,基本上建立了人事、科研、教务、研究生、就业、财务、资产、组织等核心业务系统数据资产目录。但是,仍有 40% 高校人事信息化系统尚处于“信息孤岛”阶段,未接入其他业务系统数据;60% 高校都通过校级数据共享与交换平台,将人事权威数据源按需分发给各业务系统,同时获取干部组织、科研项目、教务、财务、资产等其他业务权威数据,反哺完善教职工基本信息,极大地提升了人事信息化与管理水平。南京大学、上海交通大学将跨部门数据集成应用于职称评审,以人事基本信息为基础,自动汇集教职工的教学、科研、社会服务成果,一次填写多次使用,避免数据重复填报,提高了数据的准确性,实现了职称评审个人申报、学院审核、专家评审的全流程线上管理。但是数据分析利用方面尚属空白,未有高校使用整合后的数据开展教师、学校发展相关挖掘分析。

(三) 系统建设模式

高校信息化系统建设典型模式主要分为成品外购、自主研发、按需定制、外购加二次开发。由于高校人事管理政策、制度和需求各不相同,市场成品难以满足高校人事信息化高定制化的建设需求,且自主研发对高校人员投入和技术实力要求高,因此大部分高校选择按需定制或外购加二次开发。从调研情况来看,中国科学技术大学人事系统 100% 纯定制,复旦大学、南京大学、上海交通大学、浙江大学等 80% 的高校人事系统定制化程度在 50% 以上,同济大学定制化程度较低,90% 功能均采购第三方专业软件公司的成熟产品。为节省资源,提高工作效率,保证产品的质量,除中国科学技术大学精简线上业务功能后选择按需定制,其他高校均采用外购加二次开发模式。

(四) 信息化管理体制

调研显示,复旦大学、上海交通大学、南京大学、西安交通大学等 70% 高校的人事信息化建设管理体制主要是以人力资源处为需求主体,网络与信息服务中心为建设主体。例如,上海交通大学网络信息中心设置信息化专员,派驻至人力资源处参与信息化建设,探索将信息化建设能力纳入年终考评体系;南京大学以信息化体制机制改革为突破口,首创项目双负责人机制,信息化管理服务中心项目负责人深入到业务部门一线,强化项目协同、部门协同,深入理解和分析学校核心业务的运行,与业务部门共同谋划、设计和推进业务系统建设,对跨部门的复杂流程进行优化,打通业务流程之间的衔接和数据之间的交换共享,破解长期存在的难点、堵点问题。而浙江大学、中国科学技术大学、华中科技大学等高校人事信息化建设人员投入则均为人力资源处,人事系统在跨系统对接方面基本零涉及。

二、高校人事信息化建设存在的问题

(一) 停留在传统业务管理模式,重“管理”,轻“服务”

在目前的人事信息化系统中,普遍存在关注“业务管理”胜过“服务对象”的现象,基本是以传统的管理者需求来设计,忽视了师生个性化需求。例如人才招聘、职称管理、绩效考核、离校管理等日常工作还在沿用陈旧的办事流程,信息化建设仅仅是把线下流程搬到线上,办事流程复杂,工作效率低。例如80%高校的教职工离校平台,尚未打通各个部门业务数据,只是设置了图书馆、设备处、资产处、财务处等各职能部门办理节点,将线下盖章变成了在线签署,教职工仍需逐个跑多个部门办理离职手续,办理过程是串联形式,导致“信息不流转人员团团转”问题。

(二) 跨部门数据共享困难,存在信息孤岛

各高校人事部门内部跨科室“各自管理、互不相通”的数据共享问题已基本解决,但人事系统与其他业务系统之间仍存在数据壁垒,没有形成有效的数据交互、资源共享机制。例如,教职工填写各职能部门表格时,重复填写与人事信息相关的个人信息,信息交叉、重叠、重复的现象相当严重,人事系统成为信息孤岛,人事数据变为数据孤岛,得不到充分利用。

当前大部分高校人事信息来源较为单一,主要依托于人事档案部门人工核档,数据质量参差不齐,教职工历史工作经历、岗位信息、考核信息、调动情况等存量信息缺失严重,科研成果、教学成果、资产情况、工资收入等信息未及时同步源头核心数据,数据准确度、时效性、完整性程度较差,进修培训、海外经历、兼职经历等信息严重欠缺。

(三) 欠缺基于数字化定量分析的人事科学管理及前瞻性

现阶段,各高校人事管理还没有实现由“经验+定性”管理转变为“数据+定量”管理,部分高校只设计了简单统计分析功能,且由于人事数据质量较差,无法对人事数据进行深入分析,导致大量数据其实并未发挥其真正效益,难以为科学决策提供有力支持,更谈不上对人力资源未来发展趋势进行预测。例如,岗位绩效考核指标多以专家经验定性打分为主,量化程度低,客观性、科学性不够;招聘计划设置时,多是“应本校所需而引”,缺少社会发展趋势、产业结构调整方向等多维度数据分析,导致教师招聘计划缺乏前瞻性,没有考虑学科专业背后的产业发展趋势。此外,各类高校普遍存在优质师资、高层次人才投入—产出不成正比以及人才外流现象,急需构建全人员成本—产出、离职倾向预测分析等模型,为人才队伍建设机制改革提供强有力的数据支撑。

(四) 管理体制有待完善

虽然大多高校都在信息化管理体制建设和信息化推动方面做出了相关举措,并取得了一定成效,如信息化管理机构日益集中到网络信息中心,信息孤岛情况得到缓解,但高校人事信息化建设管理体制仍存在短板和不足。

三、建议对策

(一) “以人为本”,优化人事业务流程再造

一方面,充分利用信息化系统建设契机,开展人事业务流程优化再造,查找并剔除当前人事管理业务中冗余环节、繁杂条例,在信息化实施过程中实现人事管理观念、业务管理模式、服务理念和组织架构的完善和创新,使其适应高校当前教职工队伍建设和发展要求;另一方面,提升“以人为本”的教职工服务体验,将建设理念从以往的“注重管理”转变为“关注服务”,业务需求从“以业务部门需求为主”转变为“以服务对象为主”,达到“寓

管理于服务当中,服务中体现管理质量和水平”的效果。

(二) 完善人事数据质量,打破跨部门业务信息孤岛

借助干部人事档案信息化、教职工个人完善数据等多渠道全面收集人事数据,提高人事数据质量,建立本校权威人事数据库。同时,多方参与促进信息准确,借助校级数据中心整合与共享组织、干部、党建、统战、教学、科研、财务、资产等权威业务数据,实现“互联互通、信息共享、业务协同”。此外,教职工本人可根据需要自行维护通信地址、研究领域、外语水平、家庭情况、婚姻状况等随时可能发生变化但是人事部门不掌握也无须审核的个人信息。

(三) 利用大数据技术实现高校人力资源科学管理转变

在数据质量完善的基础上,运用数据挖掘、云计算等大数据相关技术,将人事与教学、科研、财务等业务数据进行综合分析,重点研究学科发展趋势及岗位调整方向与师资结构及人才招聘计划的关系、科研经费投入与高层次人才成果产出、薪酬及人才激励政策与人才流动之间的关系,大幅提升数据应用价值、人力资源发展趋势预测精准性,辅助人力资源管理部门为深化人事制度改革、加强教师队伍建设做出科学管理决策,使高校人事管理步入基于数字化定量分析之上的科学管理时代。

(四) 提升管理人员业务水平,加强科学管理手段

各高校统一设立信息化建设领导小组,由校领导亲任组长,各部门一把手参与,负责总体推进和协调,提高管理层决策的及时性和准确性。明确归口管理部门网络信息中心和人力资源处等业务需求部门的权责机制,包括决策机制、授权机制、响应机制、告知机制和问责机制等,并保证严格实施、责任到人,将执行情况与相关人员绩效考核相结合,解决原有“各自为政、分头管理”模式下存在的责任不清、互相扯皮等问题。此外,网络信息中心要积极引进信息管理与信息开发人才,扩充信息化管理队伍力量,委派专人深入参与系统规划、需求调研、设计开发、协调沟通、项目监控与运维等环节,实时监控人事项目建设全过程。在网络信息中心掌握项目主导权的同时,也要加强同第三方软件公司长期良好合作制度的建立,降低高校自主研发成本,提高信息化建设效率。

四、结语

高校人事信息化是数字校园建设的重要组成部分,能够有效推进学校人事制度改革的深化以及学校“双一流建设”工作,满足高校复杂多样的各类人员管理需求,优化人事管理业务流程,提升“以人为本”的服务能力。搭建高校人事信息化管理服务平台,首先要设立校级信息化建设领导小组,完善管理体制,站在全校高度上科学合理规划,通过校级数据中心加强跨部门数据集成,避免信息重复填报,提高数据准确性,深化“最多跑一次”改革。在具体实施过程中,根据实际情况,软件公司外购和高校自主研发兼顾,以减少高校管理成本、提高建设质量,争取高校人事信息化建设的最优解。

参考文献:

- [1]. 绘制新时代 加快推进教育现代化建设教育强国的宏伟蓝图——教育部负责人就《中国教育现代化2035》和《加快推进教育现代化实施方案(2018-2022年)》答记者问[J]. 人民教育, 2019(05): 14-18.
- [2]. 张丽娜,夏庆利. 高校人力资源管理的现实困境与对策——基于大数据思维下高校人事档案信息化建设的探讨[J]. 学术论坛, 2016, 39(04): 157-161.