

谈大数据背景下高校人事管理工作机制创新

刘双玲 刘 波

南阳职业学院 河南南阳 474500

摘要: 高校人事管理工作主要是针对整个学校的教职工, 参照现代化人力资源管理的模式对其进行高效的管理。但是在实际管理过程中仍然存在着一定的问题, 人事管理效率低且效果不明显的问题仍然比较显著。而随着大数据时代的发展, 大数据技术已经成为了人力资源管理领域的核心支撑技术, 有利于推动人事管理模式的全面创新。因此, 本文立足于大数据时代, 对高校人事管理工作中存在的问题和不足进行了探讨, 而后分析了高校人事管理工作中应用大数据技术的必要性, 即所能够获得的效果, 最后提出了在高校人事管理工作中应用大数据技术推动管理机制创新的策略和方法, 希望能够有效地提高高校人事管理水平。

关键词: 大数据背景; 高等院校; 人事管理; 工作机制

Talking about the innovation of university personnel management work mechanism under the background of big Data

Shuangling Liu, Bo Liu

Nanyang Vocational College, Nanyang, Henan, 474500

Abstract: The personnel management work of colleges and universities is mainly aimed at the teaching staff of the whole school, referring to the modern human resource management mode. However, there are still some problems in the actual management process, and the problems of low personnel management efficiency and not obvious effect are still quite obvious. With the development of the era of big data, big data technology has become the core supporting technology in the field of human resource management, which is conducive to promoting the comprehensive innovation of personnel management mode. Therefore, this paper based on the era of big data, the university personnel management problems and deficiencies, and then analyzes the necessity of applying big data technology in university personnel management, that is, finally put forward the application of big data in university personnel management technology to promote management mechanism innovation strategy and method, hope to effectively improve the level of university personnel management.

Keywords: big data background; universities; personnel management; working mechanism

引言:

大数据技术的快速发展和更新换代加速了大数据时代的到来, 推动了大数据技术进入生产管理领域的步伐。当前大数据技术已经在人力资源管理领域显现出了无可替代的显著优势。高校在开展人事管理工作的过程中需

要准确认识大数据技术, 掌握大数据技术与人事管理工作之间存在的关联, 将大数据技术融入高校日常的人事管理工作中, 促进人事工作机制创新, 为高校人事管理工作提供强有力的管理技术和数据资源。因此, 在高校人事管理现代化转型的过程中, 有必要转变人事管理的观念, 使其抛弃传统的人事管理模式, 充分结合大数据技术改造高校人事管理工作机制得运行模式, 进一步提高高校的教职工质量, 促进高校教育工作的稳定顺利开展。

作者信息: 刘双玲, 女, 汉族, 1992-04, 河南南阳人, 南阳职业学院, 初级职称, 教师, 本科学历, 学士学位, 研究方向: 主要从事工商管理、人力资源管理教学研究。

1 高校人事管理工作存在的问题

1.1 人事管理观念落后

基于高校扩招的基础背景,为了顺应学生规模的扩大,高校的教职工数量逐渐增多,教职工整体规模也得到了相应地扩大,极大地推动着高校人事管理工作环境和管理对象的变化。而是适应于原来高校人事管理环境的管理观念仍然用来指导当前高校的人事管理工作,则显得较为落后,相应的想法和指导观念已经不具备其适应性。具体表现为,在当前的高校人事管理工作中,高校人事管理部门和相关负责人仍然习惯于传统的教职工招聘和管理观念^[1]。在教职工招聘时核心条件就是对其第一学历对应的本科院校进行审查,只青睐于重点院校毕业的人员。这种人员招聘的传统老旧观念在当前这个以能力为本位的时代虽然能够有效地提高人员招聘效率,但也很容易导致一些真正能力较强的人员流失和错过。在人事管理方面,高校的人事管理部门和负责人仍然受限于传统的思维模式,不愿意主动跳出舒适圈追求创新,从而导致相应的指导观念仍然具有计划色彩,缺乏人本主义色彩。

1.2 人事管理资源整合力度弱

高校开展人事管理工作,不仅需要人事管理部门的参与,还需要其他部门的广泛参与和相互协作沟通。因为人事管理的对象是整个高校内部的教职工,而教职工分属于不同的部门,分别担任不同的角色和职责。在此情况下,高校要做好人事管理工作就十分有必要推动多部门协作。但是实际上,高校在开展人事管理工作时仍然呈现出一定的独立性,人事管理资源的整合力度较弱,没有充分发挥其他各个管理部门的协作力量。并且没有充分应用现代化信息技术来推动各部门间信息的共享和顺畅传递。各个部门分别掌握着管理相关教职工工作的具体信息资料,而在人事管理部门开展管理时无法有效地收集和整合各个部门手上的信息资料,导致人事管理缺乏全面性,并且受到了极大的限制。

1.3 人事管理系统老旧

在信息技术得到广泛应用的初期阶段,高校就把握时机建立起了信息化的人事管理系统。但是随着信息技术的更新换代,大数据时代的到来,高校原来建立起的人事管理系统运行速度和稳定性大不如从前。且因为人事管理系统建立所付出的成本较高导致高校轻易不会淘汰原有的人事管理系统^[2]。而随着当前信息技术的发展,一些针对原有信息技术和系统的维修技术也在逐渐缺失。因此,高校在大数据时代背景下人仍然继续沿用老旧的

人事管理系统,会极大地影响人事管理的效率。

2 高校人事管理工作中大数据应用的必要性

立足于高校人事管理工作中存在的问题以及原有工作机制的不足,高校应当深入分析和探讨大数据技术在人事管理工作中应用的作用和优势,深入探讨高校人事管理工作中大数据应用的必要性。

2.1 顺应大数据时代发展

首先,当前现代化信息技术已经发展步入了新的阶段,依托于数字技术而发展的智慧产业极大的推动了信息时代的进步,大数据技术成为当前社会发展的重要变革动力,数字化和智慧化也成了各行各业发展的趋势。在此时代背景下,高校应用大数据技术推动人事管理工作机制的创新,实际上是顺应时代发展而做出的正确调整。传统的人事管理模式已经不再能够适应人事管理对象规模进一步扩大以及人事管理越发复杂的工作背景,应用传统的教职工信息采集和处理方式不仅需要消耗大量的时间还需要投入大量的人力和物力成本,而应用大数据技术能够有效地提高教职工信息收集分析的效率,全方位提高高校人事管理工作水平的提升,具有十分显著的优势。

2.2 提高人事管理效率

另外,高校人事管理部门探索建立起数字化的人事管理模式,应用大数据技术推动人事管理工作机制的创新调整,还能够有效地提高高校人事管理工作机制的运行效率,减少不必要的管理活动,提高高校人事管理资源的科学合理配置。例如,在高校教职工的个人信息档案管理中,应用大数据技术将教职工的个人信息资料档案数字化,转变为能够线上储存的电子资料档案,储存在对应的平台数据库中,在保证教职工信息安全的基础上调用教职工电子信息档案,极大的降低了纸质档案管理的丢失风险和人力资源投入,有效地提高了高校人事管理工作的效率。

2.3 推动人事管理模式创新

大数据技术能够为高校人事管理工作机制创新提供核心的变革技术,作为创新技术支撑高校人事管理工作流程的优化以及管理模式的调整,用大数据技术替代一部分人工管理工作,使得高校人事管理部门的人工工作量削减,有利于人事管理部门组织结构的精简,降低人事管理的中间环节,加速高校人事管理的数字化进程。

3 大数据背景下高校人事管理工作机制创新策略

3.1 完善大数据人事管理工作的规章制度体系

立足于大数据技术快速发展的时代背景,高校应当

准确掌握时代发展趋势,在推动人事管理工作机制数字化转型和创新的过程中需要兼顾新规章制度体系的建立,完善高校人事管理工作数字化机制运行的规章制度,从而制定更加合理和符合信息化和数字化人事管理工作的管理规则和约束性规则,推动高校人事管理工作的规范化和标准化^[3]。首先,高校需要针对人事管理工作机制的创新和调整部分进行有效的探究,并且针对性地制定相应的规章制度来约束人事管理工作人员的职能履行。其次是需要立足于大数据技术广泛应用背景下,完善高校教职工履职的规章制度和行为规范体系,对各教职工的工作内容进行确认,并且针对性提出相应岗位的工作规范,保障各教职工职能的稳定顺利履行。基于此,高校在开展人事管理工作时能够有更好规范的工作准则参考,能够有效地降低数字化过渡时期,高校开展人事管理的不稳定性,为高校人事管理工作机制创新奠定规则基础。

3.2 建立高效的人事信息数据录入收集系统

高校应当借助互联网和大数据技术建立起高效的人事信息数据录入收集系统。首先,高校需要选择合适的数据库和收集平台,需要考虑该平台的稳定性和安全性,在切实保障教职工信息数据收集快速便捷且安全的基础上,利用人事信息数据录入收集平台替代传统的高校教职工的信息收集方式,有效地提高高校人事信息数据管理的效率水平。其次,高校需要在内部各个部门普及人员信息数据收集的移动终端软件,统一各个部门的人员信息数据收集方式,引导各管理部门的人员下载相应的信息数据收集软件。而后,定期要求相关部门的教职工录入个人信息,特别是个人信息变动,以及时有效地更新相关教职工的信息数据。为了避免由于信息录入人数过多而对信息数据收集平台后台造成压力从而导致信息数据录入收集系统崩溃或者运行速度减缓,高校人事管理部门可以根据紧迫性和人事管理的习惯来划分各个部门,分别要求高校内部各个部门的教职工分时间分批次录入个人信息数据。然后再利用信息数据收集整理和数据表格合并的相关工具来整合各部门教职工的信息数据,以建立起全面的人事信息数据录入收集系统。

3.3 构建高校人事管理信息数据库

构建人事管理信息数据,高校可以选择接入成熟的人事管理数据库,也可以通过和学校计算机专业的科研中心的合作建立高校人事管理信息数据库。在大数据时代,数据信息已然成为最重要的管理资源之一,高校在

推动人事管理工作机制创新的过程中十分有必要利用数据信息和数据资源来辅助人事管理工作的开展,理性地看待相关的数据信息,在保证合法合理收集信息各类信息数据的基础上,通过数据分析来为高校人事管理工作提供数据信息支持^[4]。首先,高校应当构建起专门用于人事管理信息储存的数据库,储存的人事管理信息不仅需要包括全校教职工的个人信息,还需要包括一切与人事管理工作相关的信息数据,包括教职工的绩效考核和薪资管理等相关的信息。其次,高校需要推动大数据库的进一步细化,将高校人事管理的相关信息按照其不同的信息来源进行分类,以有序地整理和划分相应的数据资源。最后是需要做好数据访问和调用的权限分配工作,个人信息要保证每个人都能够获得查看权限,而相关的管理信息则需要设置访问查看的权限,只有具有相关管理职能的人员凭借专有的账号密码才能够登录系统访问和调用相关的信息数据。

3.4 增强多部门合作并且促进信息共享

高校开展人事管理工作应当确保高校内部各管理部门的充分参与,包括后勤管理部门、财务管理部门等。因此,在进一步健全高校人事管理工作机制和管理制度体系时,高校的人事管理部门应当借助现代化信息技术来增强各管理部门之间的联系,建立起互联共通的工作体系,建立起信息数据资源共享的服务中心,实现高校内部管理部门之间的信息、资源以及数据的充分共享,为开展人事管理工作奠定坚实的信息化基础。高校应当针对人事管理部门和人事管理工作的孤立性问题,大力推动各管理部门的有机协调,从而搭建起信息化的多部门协作运行体制,保障各个管理部门的充分参与。各管理部门通过信息资源共享,可以同步管理工作,在人事管理部门开展工作时,其他部门能够及时地响应和配合,有效地提高人事管理工作机制的运行效率。

3.5 搭建线上的教职工评价平台

基于灵活运用的互联网技术以及大数据技术,高校可以搭建起线上的教职工评价平台,将教职工的评价工作公开化,让学生参与到教职工评价的工作中来,扩大高校人事管理部门开展教职工绩效考核的反馈样本基础,获得更多的评价数据,提高教职工工作评价的准确性。在线上评价的用户设置时,可以将学生端设为匿名评价方,以确保学生能够客观正确地做出评价^[5]。其次,高校还可以开设教职工评价的线上平台,同样采取匿名形式,鼓励学生提出自己的建议。基于此,高校人事管理部门再通过后台数据来分析学生对教职工的整体评价,

将其按照一定的比例折合到教职工考核指标体系中,有效地丰富教职工考核的广度,促进高校人事管理质量的提升。

4 结束语

综上所述,高校应当大力推动信息和数字化建设,用大数据技术优化人事管理运行体系,推动人事管理工作机制的创新,用大数据技术替代部分繁杂的人工管理,有效地提高高校人事管理工作的效率。首先,高校需要完善大数据人事管理工作的规章制度体系,提供严格的规章制度规范,为推动人事管理工作机制创新奠定基础。其次,高校需要利用大数据的信息收集功能,依托互联网建立广泛覆盖的高效的人事信息数据录入收集系统,更加直接高效地收集高校教职工的相关信息。而后还需要构建高校人事管理信息数据库,用于分类储存相应的信息数据,提高人事档案信息管理的质量。另外还需要增强多部门合作并且促进信息共享,推动各个管理部门

共同参与人事管理工作。最后高校需要搭建线上的教职工评价平台,给予其他教职工和学生以相应权限上线评价相应教职工,创新教职工评价体系。

参考文献:

- [1]杨小兵.高校人事管理向现代人力资源管理的转变途径[J].人才资源开发,2021(01):22-23.
- [2]周广昌,侯雨霏.大数据背景下的高校人事管理工作机制创新[J].沈阳大学学报(社会科学版),2020,22(05):596-600.
- [3]于浩淼.激励机制在高校人事管理中的运用探究[J].辽宁师专学报(社会科学版),2021(03):134-135.
- [4]储小妹.大数据背景下高校人事管理工作机制创新分析[J].就业与保障,2021(15):51-52.
- [5]李晓雪.谈大数据背景下高校人事管理工作机制创新[J].辽宁师专学报(社会科学版),2022(02):134-135.