

数字经济时代下民办高校人力资源的数字化转型

彭菲菲

(泰国格乐大学 泰国 曼谷 10220)

摘要:在网络安全与信息化工作会议上强调,“信息是国家治理的基础”,必须通过数字化推动国家治理和能力现代化。同时,在数字化的支撑下,要充分利用数字化的积极功能,提高国家的现代化治理水平和制度水平。为此,我国民办高校必须进行人力资源管理的重新定位、调整和优化,以促进我国民办高校的战略转型。在这一背景下,本文对数字经济时代下数字化转型在民办高校人力资源中的运用进行深入的探讨和分析。

关键词:民办高校;人力资源;数字经济化转型

Digital Transformation of Human Resources in Private Colleges and Universities in the Digital Economy Era

Peng Feifei

(Gele University, Bangkok, Thailand, 10220)

Abstract: At the meeting on network security and informatization, it was emphasized that "information is the basis of national governance", and national governance and capacity modernization must be promoted through digitalization. At the same time, with the support of digitalization, we should make full use of the positive functions of digitalization to improve the modern governance level and system level of the country. Therefore, China's private colleges and universities must reposition, adjust and optimize human resource management to promote the strategic transformation of China's private colleges and universities. Under this background, this paper deeply discusses and analyzes the application of digital transformation in human resources of private colleges and universities in the digital economy era.

Key words: private colleges and universities; human resources; Digital economic transformation

随着智能校园建设的不断推进,尤其是大数据、人工智能、物联网、5G等新技术的普及,各大民办高校已积累大量的数据,其中包括学术活动、学术研究、学术信誉、工作表现等数据,利用大数据与自然语言的关联分析,可以对数据进行进一步的挖掘和分析。同时,还肩负着保障企业人力资源管理工作顺利进行的任务,以保证企业人力资源管理更加精细化、公平化,使相关的工作朝着数字化的方向发展。

一、民办高校人力资源数字化转型的背景

近几年,我国民办高校全面实施“智慧校园”,学校的各种管理工作都进行全面的数字化改造,科研、教学、人力资源、财务、党工团、后勤等工作开发相应的管理系统,并逐步开始运行推广,在日常管理中扮演越来越重要的角色。该系统的投入运营必然会导致各种管理数据的累积,而在大数据、人工智能等技术的支撑下,通过分析挖掘管理数据,将其转化为经营活动。另外,科学管理、科学决策的思想得到普遍的认同,使管理工作更加科学化,职称评审、人才引进、各类考核等都需要强有力的数据支持,从而提高民办高校人力资源工作的科学性。比如,在工作要求下,要对教职工的工作进行全面的评价,就必须对教职工的科研、教学、人力资源、财务、党工团、后勤等方面的数据进行全面的挖掘,形成一个更加全面、公正的评价体系。同时,在人才的引进与各种评价中,必须建立以数据为基础的人才与人力资源管理的评价系统,以提升决策水平^[1]。

二、民办高校人力资源数字化转型的必要性和目标

(一) 民办高校人力资源管理数字化转型的必要性

高校是整个社会最具智慧的场所,民办高校的人力资源管理,特别是人力资源的评价,直接关系到学校的发展和整个社会的发展。民办高校人力资源管理的数字化建设需要从业务和技术两个方面进行。随着我国数字化进程的加快,我国民办高校面临着数字化的挑战。第一业务层面,随着时代的发展,管理和服务相结合,传统的“家长式”管理方式也将逐步退出历史舞台。同时,管理决策的合理性也会被越来越多的人所重视,特别是在思想比较活跃的高校人力资源管理中,越来越多的人开始重视管理决策的合理性。在“破五唯”的新形势下,人力资源评价的标准将从“学历、资历、职称、论文、

项目”等方面逐步转变,建立更加全面、客观的评价指标,促进人力资源的评价更加科学、合理。第二技术层面,智慧校园的各个系统在实际操作中都积累海量的资料,因此,民办高校人力资源人员不能对其置之不理。要使科研、人力资源、财务、党工团、后勤等与教职工评价有关的资料,以此来支持人力资源管理的评价,使人员的评价更加科学、合理。

(二) 民办高校人力资源数字化转型的目标

第一,整合数据资源,民办高校的数字化建设不是一朝一夕的事情,初期的数字化工作主要由各个部门来完成,因而形成“条块分割”的局面,跨部门间的数据共享与运用还不够完善,“人”这个核心的维度自然成为各个部门之间的桥梁。通过对民办高校人力资源管理的数字化改造,可以有效地突破与各有关部门的信息壁垒,实现信息资源的整合,从而提高信息的使用效率。第二,构建层级化评价体系,建立分层教学评价系统,以教职工的日常工作、生活数据为基础,以专业团队或专家为依据,根据数据和客观标准进行计算,不会受到任何影响,保证各项指标的公平、客观。在基本评价指标的基础上,根据自身的政策文件等,计算出具有特点的高级评价指标,以人力资源管理为核心,采用层级化的评价方法,将教职工与管理层的决策隔离开来,以基本的指标来确保评价的稳定性,以高层次的评价为依据。第三,建立评价和决策分离的工作机制,在确定各种决策指标后,决策需要根据民办高校的价值取向、政策要求等因素,对指标进行确定和授权,从而使评价与决策相分离,提高决策的科学性和合理性^[2]。

三、数字经济时代民办高校人力资源管理转型措施

(一) 明确民办高校转型发展的战略目标

民办高校既是高等发展的战略目标,也是人力资源改革和发展的基本指导。为此,我国民办高校的人力资源体制改革必须把服务和支持民办高校向应用型转变为重点。其中,所有的人力资源管理功能,都要把人力资源的战略目标作为自己的功能目标。同时,各职能部门围绕同一个目标相互匹配、统筹协调、推动改革,为民办高校的转型提供支撑和服务。根据企业人力资源管理的不同职能,引导所有人力资源管理人员从思想上接受和认同转型发展战略目标,做好各种工作,挖掘自身潜力,充分发挥自身的作用。

(二) 丰富人力资源管理聘用来源和渠道

在确定人力资源管理的用人标准的前提下,扩大用人来源,采用多元化的用人途径,以吸引更多适应人才的需求。在条件允许的情况下,可以从发达国家应用型大学中引进相关的应用型人员。从我国转型的民办高校中引进适合我国国情的人力资源管理,这些人员不仅对民办高校的建设需求有所了解,而且具备一定的能力和工作经验。同时,建立灵活的引入机制,以“不求全部,只求充分利用”的原则,灵活招聘专业转型时期需要的专业素质、行业背景、实践经验和实践能力的高素质人才,以充实人力资源队伍^[3]。

(三) 构建数据基础

数据是数字化转型的根本,所以要建立一个基于数据的共享平台,将学校各个部门之间的数据进行交互,从而打破各个部门之间的数据边界。这是一种基于人类语言的数据模型,可以保证各个部门的工作责任都不受约束,只有这样,学校的人力资源管理才能真正的建立起一个基本的数据库,保证各项指标的体系和完整性。比如某民办高校人力资源库,其目的就是要建立一个新的人事管理平台,对以前的历史数据进行彻底的整理和整理,对最新的人力资源数据进行标准化整理和发布,确保最终所录入系统中的大数据更加规范化。经过两年的建设,目前已基本建立起个人信息、人事信息、教职职工信息、档案信息、岗位信息、薪酬信息、学历学位信息等信息。同时,该系统的建立更加稳定和可靠,为实现民办高校人力资源数字化转型提供有力的保证。

(四) 挖掘数据价值

数据挖掘是数字化转型的关键,是根据人力资源经营的需要,从科研、教学、人力资源、财务、党工团、后勤等多个维度进行数据价值挖掘,并对数据与民办高校政策、价值取向、政策要求之间的联系进行深入的剖析,从而为人力资源管理的全面评价和提供有效的决策支持,从而促进人力资源的决策科学性和合理性。基于前期的数据治理,某民办高校启动人力资源决策分析系统,从总体概况、高层次人才等层面,利用数据挖掘技术,深入挖掘人才数据价值,为人才培养、科学研究提供全方位的支持,为各级管理者提供决策支持,为民办高校治理能力提升提供有力支撑。

(五) 推广数据应用

随着目前各个民办高校的数字化程度不断提高,各种创新的人力资源管理手段层出不穷,但必须指出,数据不仅不能制约企业的发展,反而要起到促进作用。同时,这些新的管理措施的评价指标需要相应的发展和完善,不断的挖掘这些指标所包含数据的价值,以保证民办高校的人力资源管理工作的顺利进行。如某民办高校开展一项关于数字化人力资源管理知识的调研,共有100名学生参加,44%的学生基本知道,51%的学生只听说过。所以,要加强数据的推广和应用。

(六) 管理制度的创新

要使现代民办高校的人力资源数字化管理改革能够顺利地进行,需要有相应的管理理念,并建立起完善的管理体系。传统的管理体制过分强调对人才的约束和强制,从而严重地影响工作热情。这就需要民办高校在实施“以人为本”的管理方式,结合新时代的人才培养理念,不断优化和更新管理体系。应根据民办高校自身的实际情况,制定科学、合理的经营计划,并参考国外高校的先进管理经验,进行合理的转型。在人力资源管理中,要从引进制度、工作流程、技术培训等多个层面进行。在编制人力资源计划时,应从管理工作的总体结构和层级上进行合理的安排:从基本部门到行政管理、后勤管理部门。要注重学术骨干和学科带头人的发展。同时也要注重培养高级管理人员,建立相应的监督体系。例如,建立问责制,把工作的相关细节落实到每个工作人员的头上,不管是行政人员,还是人力资源管理人员,都要从整体上提高自己的工作职责意识,规范自己的工作行为。而现代民办高校人力资源管理越来越重视工作人员的创造性。要对工作充满激情,就必须从管理体制上着手,通过建立激励机制,对表现突出的员工进行表彰,形成一个良好的学习环境^[4]。

(七) 优化管理工作的内容和形式

在民办高校人力资源的管理中,要重视数字化的运用,加大经费和技术投入,并不断完善民办高校内部的网络管理平台,系统会将相关的个人资料,详细的记录下来,包括工作经历、奖励、惩

罚等。民办高校管理人员可以依据档案资料进行人事调任,确保各岗位的合理配置。在管理平台上,所有的人员变动,包括加薪、职位变动、员工辞职等,都要公布出来,让所有的工作都是公开透明的,保证行政公正,提高员工满意度。同时,在管理人员的实际选择中,民办高校要定期对其进行客观的业绩评价,激励其继续努力,而成绩差的则不断地充实自己,提高民办高校各个专业的教学效果。

(八) 引导工作人员进行自我评价与反思

民办高校在实现人力资源向数字化转型的同时,也要重视对职业生涯规划的指导,民办高校要从明确自己的长期发展目标入手,指导其制订符合民办高校发展目标。同时,与工作人员进行经常性的沟通,帮助解决工作和生活中遇到的问题。通过对民办高校进行思想政治教育,实现学校的利益共同体。在整个工作中,管理人员要有自我评价和自我反省的意识,并根据自己的工作实际,对自己的工作进行总结。由于社会发展的变迁,职业工作的实际内容与形式也并非一成不变,工作方案也要随着时代的变迁而不断地进行调整与改进。

(九) 建立以转型发展战略为导向的人力资源管理激励机制

要使人力资源管理在构建民办高校数字化的过程中,严格履行自己的责任,充分发挥人力资源的主动性和潜能,就需要建立起以转变发展战略为指导的人力资源激励体系。第一,改革薪酬制度,为使人力资源能够更好的实现转变的战略目标,必须对人力资源的薪酬制度进行改革。首先,要对人力资源管理岗位进行评价,并制定相应的工资标准。民办高校的人力资源数字化转型,必然使职责内容、任职要求、绩效标准等方面出现相应的改变。因此,必须重新评价职务的价值。然后,参考其它转型的工资标准,对各个岗位的工资进行调整。其次,建立新的业绩激励机制。对态度、行为和表现与人力资源转变发展的要求相一致,给予相应的激励。最后,对提高人力资源的能力给予奖励,鼓励人力资源积极参加到企业、生产一线的实习和实习。关于人力资源工作表现的奖励,可以对应用型专业建设、应用型课程建设、校企合作建立实训基地、实践教学、服务企业和应用性研究作出突出贡献的人力资源予以奖励。第二,改革人力资源管理职称评聘制度,一方面,民办高校积极鼓励人力资源参评,参加与其相关的职业资格证书或相关职业资格证书的职业资格认证。要根据民办高校的实际情况,制订相应的职称评价指标。改革转型时期民办高校的职称评审,从注重人力资源管理研究成果的角度,向注重专业实践能力、实践教学、应用研究的方向发展^[5]。

四、结语

十九届四中全会第一次明确数据的生产要素,并在新的基础设施。如“智慧校园”等基础设施的普及下,数据在民办高校的管理决策中的作用将越来越突出。管理的核心是人,是一个独立的个体,天生就拥有与各个条块数据的联系,数字化的人力资源管理可以充分利用数据的价值。在人力资源管理数字化的进程中扮演着举足轻重的角色,具有很强的分析能力,能够为学校的各项政策制定提供科学依据,形成决策优势,科学决策、合理决策。也能为民办高校其它的管理决策奠定坚实的数据基础,带动民办高校人力资源管理水平的整体提升。

参考文献

- [1] 王骁.从数字化到智慧化:高校人力资源管理系统的应用现状与发展趋势[J].人力资源,2020(02):68-69.
- [2] 尚进.浅谈基于“数字化校园”的高校人力资源管理系统建设——以西安电子科技大学为例[J].中国信息技术教育,2015(01):114-116.
- [3] 韦美良.高校数字化图书馆人力资源内生发展路径研究[J].内江科技,2014,35(11):9-10+14.
- [4] 陈薇.数字化背景下的高校图书馆人力资源开发[J].情报探索,2014(08):132-135.
- [5] 武英杰.高校聘任制下人力资源信息的数字化建设[J].现代经济信息,2009(23):324-325.

作者简介:彭菲菲;单位 泰国格乐大学,学校地址:泰国曼谷市邦肯区郎因他路3号,1993.9,广西河池,学历 研究生,职称 助教,研究方向,人力资源。