

高校人事管理的现状与对策

安 涛

北京农业职业学院国际教育学院北京 100029

摘 要: 随着越来越多的先进技术被应用到实际工作中, 当今办公模式也从传统的人工处理转变成高科技处理方式。特别是在高校处理人事信息管理工作过程中, 利用信息化技术已经是人事信息管理的主要方式之一。高校的人事管理从传统的“纸质化”正在逐步的走向“信息化”管理方式, 更加符合新时代的管理要求。因此, 信息化管理方式的转变对人事管理系统化、行政办公高效化、信息管理安全化具有重要的实践意义。

关键词: 高校人事管理; 信息化; 建设

Current situation and countermeasures of personnel management in colleges and universities

Tao An

Beijing Agricultural Vocational College International Education College Beijing 100029

Abstract: With more and more advanced technologies being applied in practical work, the current office mode has also shifted from traditional manual processing to high-tech processing methods. Especially in the process of personnel information management in universities, the use of information technology has become one of the main ways of personnel information management. The personnel management in universities is gradually moving from traditional “paper-based” to “information-based” management, which is more in line with the management requirements of the new era. Therefore, the transformation of information management has important practical significance for systematizing personnel management, improving administrative efficiency, and ensuring information security.

Keywords: Personnel management in universities; Information technology; construction

引言

为迎接新形势下国际竞争的挑战, 进一步转换运行机制, 增强高等学校办学活力, 提高高等学校办学效益, 适应高校教育发展和改革的要求, 国家教育部出台《面向 21 世纪教育振兴行动计划》, 要求高等学校要抓住当前有利时机, 以积极创新的姿态, 加快高校人事分配制度改革步伐, 大力推进新一轮的高校内部管理体制的改革。高校人事工作的一项重要内容是人事档案管理工作, 高校人事档案管理工作宗旨和最终目标是服务高校人事工作。近年来, 高校建设快速发展, 高校人事管理工作改革不断推进, 人事档案管理工作也需要加快改革步伐, 要不断完善人事档案管理工作, 创新人事档案工作方式方法, 提高人事档案管理的规范化、信息化、公开化水平, 从而更好地服务高校人事工作。

一、当前高校中人事档案的管理现状

1.1 思想上的问题

目前, 许多高校虽已认识到人事管理信息化建设的重要性, 但其重视程度仍远远不够。具体表现为: 在顶层设计方面, 对人事管理的认识还只停留在日常性、事务性阶段, 缺乏统筹规划及整体的、战略性的把控。在管理体系方面, 制度规范缺失, 没有统一的、系统的政策法规, 导致人事管理系统建设无据可依、良莠不齐, 人事信息化管理滞后于高校事业发展。

1.2 缺少资金, 管理设备比较落后

众所周知, 资金乃是维持高校所有事业正常开展的经

济基础。近年来国内高校一直在不断扩招, 招纳的大学生和教职工总人数在不断上升, 按照这一发展形势而言, 高校整体教育资金会随之增加。然而, 实际情况是高校当中的教育资金实际增长难以对高校需求加以满足, 无法及时对人事档案有关管理设备进行采购以及更新, 致使人事档案的管理效率较低, 很难对档案加以完整保存。而且, 还增加了管理人员的负担, 很难对档案加以细致管理, 经常出现档案丢失、错误、损坏以及信息失真这些情况^[1]。

1.3 管理模式传统化

人是所在学校的人、所在单位的人、地区的人, 人事档案也是归学校、单位、地区所有, 一般情况不对外开放, 这是传统的人事档案管理模式。高校人事档案管理目前采用的多是这种传统的模式。此种管理模式特点是收集相对集中、管理范围相对较小, 主要是方便本单位相关领导和工作人员及时查看人事档案, 提供的是“你查阅我调取”的单一服务, 优点是有利于档案的保护和保密。但是, 随着社会经济的发展, 人才流动的加快, 传统的人事档案管理模式弊端也越来越明显, 利用面狭窄, 准入门槛过高, 特别是当档案相对人需要查阅本人档案时, 要单位主管领导、分管领导层层审批, 或需要专门的介绍信、函件, 手续繁琐, 等待时间长, 不利于档案的利用。

1.4 档案分类缺少明确性, 致使查阅受限

在高校之中, 人事档案十分繁杂, 同时存在许多种类, 高校只有对其加以合理分类管理, 这样才可开展高效的管理工作, 便于查阅以及调用。但是, 国内很多高校实施档案管理期间, 因为受到条件限制, 没有及时对档案加以分类,

当前档案分类种类比较少,致使档案管理期间出现混乱不清这种情况。此种管理现状导致很多高校人员进行信息查阅之时,耗损大量精力,浪费很多时间^[2]。

1.5 缺乏工作联动机制致部门之间不协调

高校劳资管理工作需要多个相关部门积极配合、通力协作才能完成,如管理人员的职务变动信息与组织部门有关、工资酬金发放与财务部门有关。如果其他部门不能及时通报有关信息,就有可能导致教职工的工资得不到及时审批和兑现,从而损害教职工的利益,影响对劳资管理工作的评价。事实上,造成这些后果的原因有时在于相关部门缺少配合,更多则是由于缺乏工作联动机制导致工作步调不一致。

二、高校人事管理信息化建设的有效措施

2.1 提高对人事管理的重视程度

提高高校对人事信息管理的重视程度,相关领导要积极地改变传统的观念,学会尝试新鲜事物,充分地认识信息化的重要性、高效性和便捷性。增加各个学院的重视程度,在高校内部全面推广利用信息化人事管理的处理方式,让各个部门之间相互合作。提高信息化并不是单打独斗,而是需要全体员工的配合。

2.2 转变人才引进方式和加强业务培训

毋庸置疑,高校是人才汇集的制高点,但在使用人才方面,更应重视因材而用,不能盲目停留在一味追求高学历、高学位,对于引进的劳资工作管理人才要重点考察其对该项工作的专业素养和综合能力。当然,由于劳资管理工作从业人员没有专门受过系统性培训和学习,高校要多提供培训和进修机会,学习的内容要涵盖劳资管理的各个层面,如金融学、薪酬管理学、人力资源管理学等相关知识,不断挖掘他们的潜能,提升业务水平,从而打造一支敬业稳定的劳资工作队伍。同时,构建合理的劳资管理人员梯队,应当有计划、有组织地举办专题培训班、研讨班,开展理论技术讲座、业务交流和技术研讨等活动^[3]。

2.3 改善利用手段

改善利用手段,进一步加强人事档案管理,要充实档案材料,对行政管理干部和教辅人员要及时将他们的工作业绩和在重大活动、重点项目工作中的表现情况和任务的完成情况、考察考核材料收集归档,为干部的聘用、提拔等提供必要的依据。对一般从事教学工作的教师,要将他们的重大教学成果和学术研究技术成果和成果转化等材料收集归档。加快人事档案记载和更新的速度,要与人员流转的速度相当,同时收集的内容要更加适用、准确、全面。增加人事档案信用凭据功能、业绩认定功能等,加强高校人事档案的效能。要积极主动地、广泛而系统地做好人事档案的编研工作,扩大人事档案的编研范畴,如编制一些检索工具,方便日后查找和利用;做好学校教职工现状情况、

2.4 构建专业化人事档案的管理团队

高校开展人事档案方面的管理工作期间,管理人员占据主体,所以管理人员具有的素质直接影响档案管理的实际质量。高校必须借助一定手段增强人事档案的管理团队。第一,高校需聘用专业化的人员进行档案管理,并且确保在不同的档案类型以及结构方面,都有专业化的人才。第二,高校需借助一定手段强化管理人员具有的职业道德,促使

其养成良好职业操守。第三,高校需对管理人员实施定期培训,以此来强化其专业化的管理技能,促使档案管理实际效率得以提高。

2.5 进行网络化管理

以往的人事档案利用方式,需要到档案管理部门或人事部门借阅、查阅人事档案原件的方式。在信息化时代,人们的生活发生了翻天覆地的变化,人们可以足不出户购物、缴费等,人事档案的利用也要跟上时代的发展,要加强档案的网络信息建设,编制适应高校实际的人事档案存储和服务利用系统,使用扫描仪、计算机等先进设备将人事档案资料通过技术处理,将人事档案材料以文字、图片等形式存储到电脑中,实现人事档案纸质材料和电子材料同时利用,同时优先查阅和使用电子档案,既发挥了电子材料方便查找和统计的特点,又能防止由于重复翻阅造成人事档案的破损,达到了不仅提高人事档案利用效率,又保护了档案的双重效果。在确保保密性、使用权限的前提下,开展网上利用服务,对需要利用档案的人员公开部分人事档案信息,可以通过校园局域网或电子邮件等服务方式,进行档案查阅和咨询相关问题^[4]。

2.6 运用现代信息技术打造专业性平台

随着高校规模不断扩大,人才流动日益频繁,劳资工作量越来越大,依靠简单的手工操作或借助日常的 Office 软件已经难以维护大量的信息数据。现代信息技术的运用是劳资管理工作良好的平台,高校劳资管理人员应主动应对形势的变化,开发适应劳资管理需求的信息管理系统。因此,运用现代信息技术打造劳资管理信息系统新平台已经刻不容缓,只有根据本单位劳资管理工作的特点,设置各项业务模块,按照劳资工作先后逻辑顺序的特点,理顺各功能模块之间的关系,分别对系统的各个功能模块进行操作,才能实现这一平台的科学化、规范化。这样,劳资管理者可轻松、准确、高效地完成各类劳资业务工作^[5]。

2.7 加大资金投入

高校要结合国家出台的政策和法规,加大对人事信息化管理的资金投入,改善办公条件,配备办公设备。对高校人事信息管理部门的工作人员进行在岗培训,让他们在有工作经验的基础上进行专业的计算机操作培训,从而提升高校人事信息化管理的“软实力”^[6]。

三、结束语

目前,高校人事管理的信息化建设已经稳步、有序地开展,这既是时代发展的必然要求,也是高校加强师资队伍建设的必然选择,更是高校人事管理的必然趋势。在认可成绩的同时,我们也正视存在的问题。高度重视,强化管理制度建设;搭建资源数据共享平台,互通有无;提高人事管理系统的功能性,以应用助推信息化建设;加强人事管理队伍建设,提升信息化管理水平等举措势必会助力高校人事管理信息化建设,建立高效人事管理的新模式、新平台,促进高校深化教育改革,进而推动我国教育事业的发展与进步。

参考文献:

[1] 赵宇馨,朱江.浅析高校人事管理工作的人事信息化[J].经营管理者,2020(6):72-73.

[2] 郑少锋, 王平平. 浅析高校人事管理信息化 [J]. 宁德师专学报 (自然科学版), 2021(5):23 - 24.

[3] 沈言锦. 株洲职教城公共教育教学资源现状及对策研究: “中国制造 2025” 背景下 [J]. 学理论, 2020 (1): 199-200.

[4] 瞿维中, 沈言锦. 株洲高职院校践行社会主义核心

价值观的策略研究 [J]. 中国教育技术装备, 2020 (8): 66-67.

[5] 黄梅英. 探究高校档案管理质量保障体系建设 [J]. 人力资源管理, 2020(1):192-193.

[6] 冯惠玲. 当代身份认同中的档案价值 [J]. 中国人民大学学报, 2020(1):96-103.