

# 大数据时代高校人事管理信息化建设问题与对策研究

张樱楠 赵长莉

(枣庄职业学院, 山东 枣庄 277800)

**摘要:** 因特网技术与资讯科技的飞速发展, 为各行各业的发展带来了新的机遇, 尤其是为教育的发展提供了坚实的技术支撑。高校要提高人事管理的质量, 就需要充分运用大数据技术, 通过对现有的人事管理方式进行调整, 运用信息化技术, 将人力资源管理的方法集成起来, 从而提高学校的人力资源管理水平。基于此, 本文分析了大数据时代高校人事管理信息化建设的意义和问题, 并提出了有效解决对策和注意问题, 以此来供相关人士的参考与交流。

**关键词:** 大数据时代 人事管理 信息化建设 问题与对策

**中图分类号:** G64 **文献标识码:** A **文章编号:** 1003-9082 (2023) 01-0230-03

大数据时代的来临, 使我们的生活、学习、工作方式发生了变化, 同时也为高校的经营带来了新的机遇与挑战, 作为高校管理中的重要一环, 人事管理需要做到精准、快捷、高效、准确, 很明显, 高校现有的人力资源管理体系已不能满足高校发展的需求, 急需构建一套行之有效的人才管理信息体系。高校人事管理工作本身就是一种比较复杂的工作, 在以往的管理体制下, 存在着很多无法解决的问题, 如思想陈旧、专业素质不高、管理结构松散、设备应用不规范等。因此, 高校要与时俱进, 利用信息技术、大数据技术, 将有关资源与数据结合起来, 有效地分析教师的实际情况, 转变管理理念, 建立资源共享数据库, 健全师资队伍建设, 为师资队伍建设奠定良好的基础。

## 一、大数据时代高校人事管理信息化建设的意义

### 1. 有利于人事管理目标的实现

在信息技术的时代, 高校人事管理是高校管理的必然选择, 它对发展高校的人才具有不可替代的正面影响。应用大数据技术及配套的辅助系统, 可以实现高校人事管理的目的, 运用大数据技术与辅助系统, 量化了高校人事管理的有关内容, 提高高校的管理科学化程度, 从而使高校人事管理的工作内容得到有效的优化。在这种背景下, 高校人才培养的总体趋势将更加清晰, 管理者可以制定出有效的后续管理计划, 这样才能达到高校人事管理的目的。

### 2. 有利于提升人事管理的效率

利用大数据技术, 可以提高高校人事管理的效率, 保证高校人事管理的质量。利用大数据技术, 可以对各种类型的人员数据进行全面的分析, 发现这些数据之间的联系, 并据此对人事管理的大数据处理标准进行操作, 提高了人事管理的效率。

### 3. 有利于推动人事管理的转型

利用大数据技术进行高校人事管理改革, 是一种行之有效的管理方法。目前, 我国高校的人事管理仍处于传统的管理方式, 仅注重教师出勤、工资待遇、社会保障等方面, 而忽视了社会发展对高校人事管理的影响。随着经济和社会的发展, 以往的人事管理模式显然已不适用, 要使高校人事管理工作取得新的成绩, 就需要运用科学的方法, 而运用大数据技术来进行人事管理, 无疑是非常有用的。例如, 可以利用大数据技术来强化对教师的考核, 建立和完善教师激励机制, 对传统的工资和福利的计算方式进行调整, 使全体教师的工作积极性得到提高。

### 4. 有利于落实人事管理的有效性

充分运用大数据技术进行高校人事管理, 明显可以从根本上提高高校人事管理的效率, 使繁杂的人事管理问题变为简化的人事管理, 在一定程度上节省人力资源的同时, 将更多的时间和精力投入到其他工作中, 为学校的长期发展奠定了良好的基础。

### 5. 有利于助力人事管理的规范化

在信息化的今天, 高校人事工作的标准化工作是一种行之有效的管理方法。近年来, 随着高校招生规模的不断扩大, 学校的人事管理工作也越来越复杂, 但许多高校在此背景下却没有及时调整人事管理的战略, 仍在沿用以往的管理方式, 这就给学校的人事管理带来了一定的难度。在高校人事管理中, 应用大数据技术对高校人事管理工作起着重要作用<sup>[1]</sup>。

## 二、大数据时代高校人事管理信息化建设的问题

### 1. 缺乏先进的人事管理理念

在信息技术快速发展和新一轮的新课程改革中, 许多大

学的校长和行政人员都意识到了信息化的重要性，并加快了信息化的步伐，部分院校在信息化建设方面已有一定的基础，在人才培养方面取得了较大的进步。但是，由于受到传统的人事管理观念的影响，一些高校的管理者已经习惯了传统的人事管理模式，因此，管理者对学校的发展并没有太大的热情。比如，有些高校管理者认为，高校的人事管理应当是由校方和被聘用的教师进行面对面的交流，传统的管理模式使管理人员无法及时地了解每个教师的真实想法，从而为理解和解决问题带来一定的困难。同时，由于信息化设备的使用要求很高，用户在使用过程中要花费很多的时间来掌握操作技巧和维护人员信息系统，这无疑增加了用户操作的困难。因此，要充分运用现代信息技术，使管理人员与教师的交流更加频繁，这样可以更好地了解情况，并能够及时地发现问题，并加以改进，从而能够改善高校的人事管理水平。

#### 2. 管理人员专业素质有待提升

高校内部人员的流动性很强，因而需要大量的数据和资料，过去的人事管理工作主要是靠人工进行，数据的收集、整理、分析等工作的效率低、质量低、耗时耗力。随着社会经济的发展，高校所需的数据和信息日益增多，传统的人事管理方式已不适应现代高校人事管理的需求。但是，在实行信息化管理的过程中，由于管理人员的信息化技术水平较低，很难使信息系统得到有效的应用。从而制约了人事管理的信息化。要使高校人事管理的信息化工作真正起到应有的作用，就需要配备具有突出专业素质的人才，但现实中高校的人事管理工作人员普遍缺乏专业素质和信息化能力，这明显不能满足在大数据环境下人事管理的信息化需求。

#### 3. 信息化管理呈现碎片化

传统的人事管理方式存在着自身的独立性。通常是高校委托第三方开发公司来设计的，目标明确，可以有效地完成所有的工作，但是实际上缺乏互动性，每个系统的数据都有很大的差别，很难进行处理。比如，在高校的人事档案资料的管理中，有些人事资料的资料以男性或女性为单位，有些则是以男性和女性分别以1或2为单位，这样就造成资料资讯不能分享，资料资讯太零散，从而降低了人事管理效率。

#### 4. 缺乏科学的信息化设施配备

高校的信息化建设虽然取得了一定的成果，但是由于装备管理的不足，导致高校的软件、硬件设施不能充分发挥其应有的功能。事实上，由于管理观念落后、管理结构

松懈，许多高校在采购设备的过程中就陷入了停滞，这对高校人才管理工作的发展是不利的。在高校的信息化建设中，软件系统包括学籍管理软件、办公软件、测评软件等，一些学校也会根据特定的条件进行相应的软件开发；而硬件则由硬盘、计算机、输入设备、输出设备等构成。当前，国内高校在建设信息化装备时，往往注重软硬件设施的建设，导致高校的信息化设备只能满足一定的管理要求，造成了资源的浪费和人员的浪费。

### 三、大数据时代高校人事管理信息化建设的措施

#### 1. 转变管理人员的管理理念

当前，由于传统的管理观念对高校的人事管理产生了很大的影响，大部分高校仍然采取传统的“面对面”的管理模式。随着高校教师队伍的年轻化，“90后”教师队伍逐渐增多，其中以独生子女居多，部分年轻教师个性孤僻，不愿意与他人交往，学校的人事主管部门很难准确地了解教师的心理状况，而这种直接的交流方式，往往会让年轻的教职员难以接受，从而造成无法及时发现问题的情况，在一定程度上影响到学校的人事管理。现在，人们大部分都习惯于使用网络社交软件来表达自己的想法和看法，而运用信息化管理的方式，则为管理者与年轻教师提供一个线上交流的平台，让其可以畅所欲言，不会因为面对面的交流而感到尴尬，从而更好地进行思想交流，从而提升高校的管理能力。利用该网络平台，可以实现与教职工进行网上沟通，收集、整理、分析教职工的心理状态，同时，还应结合实际情况，加强对教职工的教育与管理，以促进全校的思想政治工作，增强学校的凝聚力。此外，利用信息化的沟通方式，可以使学校管理者与教职工形成一种良性的雇佣关系，从而为管理决策的制定提供依据。

#### 2. 提升管理人员的专业素质

当前，高校人事管理信息化建设既要有完备的信息化设备，又要有高素质的信息技术人员协同运作，保证学校的人事管理工作的信息化。但就当前而言，目前，我国高校在信息化方面存在着严重的人才短缺问题，而现有的管理人员信息技术水平相对较低，对信息化设备的运用还不够娴熟，这将在一定程度上影响了我国高校的人事管理工作的信息化。针对这一问题，高校要加强人才队伍的建设。第一，目前高校信息化人才短缺，制约着高校人力资源的发展，需要加大经费投入，大力引进信息技术人员，以弥补信息技术人员短缺。在选聘方面，高校要提高录取标准，教育行业既要有专业知识、技术，又要有道德观念、职业意识、责任感，要全方位的进行考核，并经审核合格

后,择优录用<sup>[2]</sup>。第二,对现有的管理人员进行培训,以提高高校的信息化程度,针对这一问题,可以采取模拟场景训练的方式,针对高校的实际工作问题进行培训,从而提高高校的信息化技术水平。同时,要把先进的技术和思想灌输到管理人才队伍中,同时要鼓励管理人员进行管理方式和技术的革新,从而促进学校的人事管理工作的信息化。第三,实行“岗位淘汰”制度,提高管理人员的竞争意识,提高管理人员工作积极性,比如,可以采取定期的岗位评估办法,继续聘用合格的管理人员,淘汰不合格的,鼓励管理人员不断提高业务技能和能力,从而提高学校信息化管理水平。

### 3.建设资源共享的数据库

目前,我国高校在进行信息化建设时,所开发的业务软件往往是独立的,而不同的业务系统所能提供的数据信息也不尽相同,不能互相连接。这就导致了高校的信息化建设与管理之间的不协调,从而影响到高校的信息化管理。随着信息化时代的到来,高校的人事管理也面临着前所未有的挑战。为此,高校需要把握好大数据的统一原理,构建网上资源共享数据库,在不同的业务体系中,实现数据、信息的互通与共享,从而促进高校人事工作信息化。另一方面,高校人事管理工作是高校的一个重要工作,它的资料来源广泛、管理范围广泛、实效性强,对其资料的搜集和整理常常会造成许多困难,使高校的档案工作难以进行,它的低效也是其发展的一个主要障碍。因此,相关人员需要利用信息设备实现人事管理数据的收集、整理、归档、借阅等工作,实现了各部门之间的数据传送与接收,对人事的管理起到了很好的作用。但由于需要多个方面的协作,所以需要确保资料的互联互通,而人事管理员则要在网上建立资料共享,同时,将人员相关资料上传至网络共用资料库,并按资料库的纪录规格,加以管理,有效地实现了数据的统一,避免了数据的碎片化,保证了人事管理的信息化。

### 4.完善基础设施的建设

高校人事管理要从根本上提高,就需要全面加强信息系统的建设,即基础设施的完善和技术性人才的培养。一是要加强经费投入,建立局域网,购置硬件设备,引进和重组软件,把人事管理的信息化工作落实到工作中去。一些高校如果资金确实存在困难,可以申请政府专项资金或与

社会资本进行合作,以确保项目的实施。二是要结合人事管理的实际,引入专门的高科技人才,并加强对现有相关人员的培训,以满足大数据时代的工作要求,并建立和完善信息化环境下的人事管理制度,确保人员管理水平。三是要强化后续的培训与教育,针对高校的人力资源管理职能,对信息化人才的培训内容和训练计划进行细化,在这一过程中,培养出更多具备专业素质和技术水平的人才,为高校的长期发展奠定了良好的基础。

## 四、大数据时代高校人事管理信息化需要注意的问题

### 1.做好人员的思想管理工作

网络信息技术的飞速发展,使网络谣言、不良信息等成为网络信息传播的热点。为此,在实施过程中,高校要充分利用信息技术进行校园网站建设,并对其进行有效的管理。以避免不良信息对教师的思想产生负面影响。此外,可以通过网上的问卷调查,通过对数据信息的反馈,掌握教师的思想状况,及时发现问题,加强管理和教育,以提升教师的思想政治素质。

### 2.引入人性化管理的模式

在大数据时代,高校人事主管可以根据教师的数据资料,找出潜藏的问题,实现对相关人员的人性化管理。比如,学校的人事主管可以通过对教师校园卡的使用状况进行分析,发现有潜在问题的教师,在了解到这些问题后,可以采取适当的人文关怀措施,使有困难的教师摆脱困境。

## 结语

综上所述,高校是培养人才的重要场所,高校的管理水平关系到中国的未来发展水平,提高学校的管理水平,强化学校的人事工作,对学校的发展起着至关重要的作用。加强学校人事信息系统建设,是高校未来发展的必然选择,因此,可以运用大数据技术,不断改进人力资源管理方法,提高高校的人事管理能力,从人力资源管理、基础设施建设和管理理念的转变等方面来提高人事管理的能力,从而推动高校的发展。

## 参考文献

- [1]李雄,徐雅萍.高校人事管理信息化建设的方法论研究[J].教育教学论坛,2014(14):200.
- [2]王珊珊.高校人事管理信息化问题及对策浅析[J].教育教学论坛,2019(30):3-4.