

教育信息化引领下的高职院校人力资源管理探究

张芝芳^[1]

【摘要】教育信息化强调信息理念、信息技术在现代学校教育教学中的渗透和融合。在教育信息化背景下高职院校管理改革应当顺应时代特点,构建信息化人力资源管理路径,积极发挥信息技术的便捷、高效、交互式特征,推动人力资源管理实现理念和模式上的创新,进一步发挥出人力资源优势,提升高职院校竞争力。本文着重分析了高职院校人力资源管理的实际工作需求,基于教育信息化历程探讨了高职人力资源信息化管理体系创建以及组成模块。

【关键词】教育信息化 人力资源管理 信息共享 创新应用

2014年,国务院印发的《关于加快发展现代职业教育的决定》(国发〔2014〕19号)将职业教育信息化提升到新高度。信息技术时代,高职人力资源管理要实现突破和创新,要彰显出时代特色,顺应社会发展潮流,将信息技术纳入到人力资源管理体系中,更好地提高人力资源管理效率,实现全面、科学、规范性的人力资源开发管理,将高职多个职能部门纳入到人力资源体系中,实现多元主体、信息共享,打破传统人力资源管理的时空限制,实现无纸化、动态化、智能化和人本化管理,推动人力资源管理实现质的飞跃。

一、高职院校人力资源管理信息化建设的现状和问题

在信息化技术不断飞速发展的时代背景下,高职应用信息技术推进人力资源管理已经成为一种潮流,互联网、计算机和多种智能软件被应用到高职院校人力资源管理工作。

高职院校在信息化建设过程中取得了一些成绩,但是信息化建设只停留在技术应用层面上,仅仅是把信息化当做一种管理技术或管理手段,在管理理念和管理思维上缺乏信息化思想的有效渗透,并且由于传统的人力资源管理模式的影响,高职院校人力资源管理的信息化建设在广度和深度上都有很大进步空间。

(一)协同管理和共享服务意识需进一步加强

部分高职院校虽然在基础设施建设方面推进信息化技术的覆盖面,但总体看来,信息化校园建设的应用创新程度不高。多个部门只是应用计算机解决基础的文书和数据管理工作,在工作人员效率、人力资源开发、人才培养等方面信息化技术的渗透有待深入。高职院校的人力资源管理体系整

[1] 张芝芳:北京政法职业学院讲师。

体上仍旧处在闭环效应中，多个管理部门之间独立操作，缺乏数据共享，也缺乏专业技术人员对人力资源数据的整合。

由于缺乏统一的信息化标准，不同职能部门在信息范围、信息内涵和信息化工作概念等层面上存在差异性理解，虽然信息技术推动了教职员工基本信息的跨部门使用，但是大多数人力资源管理职能部门以部门自身利益为出发点，缺乏人力资源管理的设计高度。

因此，各自为政的人力资源格局并没有得到根本性改变，^[2]高职院校信息化的实施过程同时也是学校的管理变革过程，从业务流程到管理理念和组织机构方面都需要具有数据资源共享的观念，以及加强部门间的合作服务意识。

（二）顶层设计理念 and 全员信息化素质需进一步重视

相对滞后的人力资源管理理念会束缚高职院校人力资源管理工作的创新发展，目前部分高职院校仍旧把人力资源管理当做简单的人事档案管理、员工信息管理，对职工潜能开发、教职工人才梯队培养等理念认知有待深入。信息技术的应用也较为薄弱，虽然高职院校日益关注和重视信息化，信息化体系初现规模，但大多只用来解决基本工作，而并没有渗透到管理思维和管理理念层面上。高职院校传统的对人力资源管理的忽视和弱化，在一定程度上制约了高职院校的人力资源信息化管理的发展。

部分高职院校的人力资源信息化建设仅仅局限于为人力资源管理部门配备计算机、互联网，而对网络通讯技术、信息技术平台、数据库建设等缺乏理解。大部分高职院校也没有建立专项的人力资源信息化建设资金支持体系，并没有将划拨资金纳入到人力资源信息化建设中，由于缺乏早期资金的投入和支持，高职人力资源信息化建设大多只能停留在基础层面。

（三）信息化工作水平和技术应用需进一步提高

基础工作人员是推进高职人力资源信息化建设的主体力量，而高职院校受到传统人力资源管理模式的影响，大多数工作人员的思想观念较为保守和滞后，缺乏对信息技术和信息化理念的学习了解，当前高职院校的人力资源管理工作只限于基本的操作和处理最基础的数据录入和文书工作，而对于数据库建设、数据挖掘、信息平台应用等方面不是很专业。^[3]部分高职院校虽然建立了人力资源管理的信息平台，但是工作人员对平台的熟悉和磨合是一个较长的过程，学校也缺乏对工作人员的系统技术培训。

另外，由于互联网时代的创新变革速度很快，高职院校的整体信息化建设水平与市场化运作有时会存在不同步，部分高职院校没有强有力的技术团队，在人力资源管理的信息化建设过程中，对部分系统软件、计算机设备无法进行日常管理和维护，导致硬件设施跟不上管理模式改革的脚步，技术系统得不到充分应用，造成资源浪费。

二、教育信息化理念对高职人力资源管理的指导意义

管理理念是推进高职院校教育信息化管理的前提和基础，只有坚定正确的理念才能为科学的管理框架提供思想基础。高职院校教育信息化发展的重点将会侧重于高等职业教育与信息技术的深度融合，不再仅仅把教育信息化作为一种管理应用技术，而是将信息化思维渗透到管理理念中，将高职的教学、管理、科研、行政后勤等几大模块都纳入到统一的标准体系中，形成一个有机、规范、高效、交互的信息技术平台，并纳入学校、社会、教师和学生等多元管理主体，实现信息共建共享、

[2] 滕芳：《浅谈优化高职院校人力资源策略》，《人力资源》2019年第8期，第119页。

[3] 郭志银：《信息化条件下优化高职院校人力资源管理工作的有效策略研究》，《吉林工程技术师范学院学报》2018年第3期，第19-21页。

开放交互式沟通,全面推进高职院校教育教学和管理的水平、效率。^[4]

综合来说,教育信息化指的是在高职教育教学和管理领域全面深入地使用信息化技术,以推进教育改革,促进教育发展,其所倡导的结果是一种全新的教育教学形态,即信息化学校。在教育信息化背景下推动高职人力资源管理的进一步创新和变革,对于构建信息化人力资源管理体系有积极意义。

(一) 提高办学水平,优化人才培养

教育信息化的不断推进,会进一步推动高职院校人力资源信息化建设的创新变革,也将进一步发挥人力资源管理效率中人的作用因素,完善先进技术软件和硬件设置的支撑作用,并将教育信息化的理念渗透到人力资源信息化建设中,以信息化的交互、开放思维特征引导信息库、信息技术平台、人力资源管理系统等技术手段的推进。

人力资源信息化建设的优化改革将会对高职院校人才培养产生直接作用,高职院校通过完善教职工人力资源管理,构建完善的人力资源数据库,提高人力资源利用和挖掘力度,形成完善的教职工人才培养梯队,能对高职院校的专业设置、课程改革等起到推动作用,并会提升高职院校教学管理的整体效率,形成良性可持续发展的校园管理文化和管理理念,为人力资源的长效建设和可持续开发提供系统支持,提高高职院校核心竞争力。

(二) 实现综合协作,提升整体水平

将人力资源管理纳入到教育信息化体系中,能推进人力资源信息化建设,一方面,优化人事管理流程,实现人力资源管理的集成化、系统化创新,创建最新的管理模式,将员工培养、员工聘用、员工离职等多种业务流程纳入到统一体系中,实现多个模块的综合协作。另一方面,着力于提高人力资源工作人员的工作能力和工作水平,建立全校统一的人才培养和聘用评价机制,教育信息化背景强调依托数字化、智能化技术实现数据共建共享、多部门联合协作、上下级交互沟通,这种全模式全范围的颠覆将会确定人才聘用的统一标准,有利于高职院校建立统一规范的人才选拔机制,消除传统人力资源管理中的随意性、盲目性。^[5]

尤其重要的是,通过教育信息化建设,人力资源信息化管理将会和教育教学信息化改革、学生管理信息化改革等模块融合为一个统一整体,互相影响互相协作,营造信息化的校园文化氛围,人力资源工作人员也会主动创新理念,拓展思维,提高信息技术应用水平,做好人员招聘、考勤、岗位调动、人才培养等多方面工作,实现高效率、低消耗。

(三) 提高工作效率,提升服务质量

人力资源管理是人事管理的升级,信息化时代,要提高人力资源工作效率,必须对人力资源管理工作进行优化,信息化手段和信息系统的运用,可以促进高职院校的全面发展。高职院校的人力资源管理部门经常会采集和上报教职工各类数据信息,而且每个系统采集的指标各不相同,数据的整理和采集是一项艰巨的工作,如果没有设立信息系统,凭靠自制 excel 或者纸质材料统计数据容易造成重复统计、信息遗漏等潜在风险,高职院校的人事工作者任务重,数据多,工作压力大,每天都面对各种复杂繁琐的数据和信息,这不仅要求人事工作者具有专业知识,也需要更强的责任心。

因此,信息化建设的脚步应该紧跟高职院校自身发展的实际要求,建立符合自己院校人力资源数据管理系统和数据库,对信息进行科学统计和管理尤显重要。比如,学院在做师资队伍建设统计时,利用信息系统,可快速统计出专任教师学历学位分布比例(见图1)。

[4] 李倩、杨柳:《“互联网+”背景下高职人力资源管理职业人才创新培养》,《教育与职业》2016年第1期,第86-88页。

[5] 弭素伟:《高职院校人力资源管理信息化探析》,《电子测试》2013年第2期,269-270页。

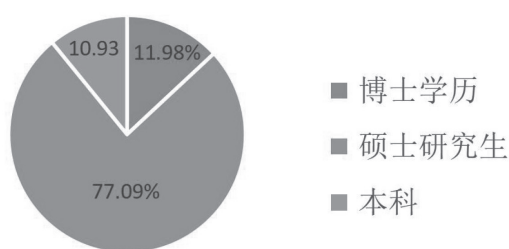


图1 2020-2021 学年度专任教师学历学位比例图

通过信息化建设，人事部门的管理人员一方面可从数据统计等琐碎的事务性工作中解放出来，投入更多的精力开拓创新，提高工作效率；另一方面也可以通过信息化平台为其他部门提供信息快速查询等协助服务，信息化平台的建立与教职工切身利益息息相关，不仅能将全院教职工与人事管理联系起来，还可以通过设定不同权限，并根据模块管理授予教职工不同权限，提高广大教职工参与信息平台的参与度，人事部门提供信息平台，扩大服务范围，做好信息的审核和检查，从而提高了服务质量，推动了高职院校人力资源资源工作的有序发展。

三、教育信息化背景下高职人力资源管理的创新路径

教育信息化背景下，高职的人力资源管理创新要打破信息化建设的低层次、低质量效应，围绕交互、开放、一体化理念，构造多种职能部门协同合作，多种主体力量参与的人力资源管理体系，以规范、科学、系统为原则推进人力资源信息化建设，做到理念和技术并进，从根本上构建高职院校人力资源管理的新格局。

（一）提高重视程度，实现理念创新

人力资源管理是一个完整体系，不仅是高职院校管理工作的重要组成部分，也对高职的教育教学改革产生深远影响。因此，高职院校要从思想上重视人力资源建设，要积极营造全体工作人员参与的多主体机制。

一方面，高职院校领导要重视人力资源建设，认识到人力资源管理工作对高职教育教学改革产生的持续性影响，将人力资源信息化建设作为高职院校信息化改革的重要内容进行推进，并在协作、公平、透明的原则上推动各个职能部门的积极参与和分工合作，划分不同部门在人力资源管理中的权责，建立完善的协调机制，能充分调动各个部门协同合作。^[6]

另一方面，在校园内宣传创新的人力资源管理理念，激发全体教职工的主人翁意识，引导他们以科学、理性的眼光审视本校的人力资源管理，并将个人职业发展、个人价值实现和高职人力资源管理融合为一体，构建共同的价值目标，明确每一位教职工在人力资源管理中的权益和义务，让全体教职工认识到人力资源改革和自身利益的相关性，认识到本校人力资源信息化建设的紧迫性、必要性，从而激发全体职工的参与意识、配合意识。

（二）构建科学管理平台，实现信息共享

高职院校要深刻认识到传统的人力资源管理存在明显的孤岛效应，职能部门独立发展，数据信息交流不对称等问题普遍存在，由此导致人力资源管理混乱、效率低，影响本校人才队伍建设。

因此，在教育信息化的背景下，高职院校应当着力于建设一个符合本校办学定位、教育教学资源、本校特色的人力资源管理一体化平台，梳理人力资源管理的各个组成部分，形成多部门协调、多职能渗透，构建具有前瞻性的人力资源战略管理规划。

[6] 沈丹丹：《信息化背景下的高职院校人力资源管理》，《人才资源开发》2020年第3期，第30页。

首先,高职院校应当对本校的人力资源管理形成清晰认知,通过调查问卷、文献研究等方式了解本校人力资源管理中存在的问题,并整合本校教育教学资源、办学条件以及其他人力、资金条件等,摸索出一条符合本校发展需求的人力资源管理方向。^[7]

其次,高职院校立足于信息化理念和信息技术平台,整合人力资源管理中的各个功能模块,划分工作领域、工作权责。信息化背景下,高职人力资源管理总共由以下几部分组成,包括教教职工信息管理、人才招聘管理、教教职工考勤管理、业务管理、人才培育、职工离职换岗管理等。梳理不同职能部门的职责权限,划分边界清晰、目标一致的人力资源管理大纲,让不同部门和工作人员明确意识到自己的本职工作以及应当达成的工作目标。

第三,在以上准备工作完成的情况下,依托信息技术、互联网等创建符合本校需求,彰显本校特色,满足本校长远发展规划的人力资源信息化管理平台,将人力资源管理工作内容都纳入到统一平台中,并依据职能划分创建不同模块,如信息管理模块、人才招聘模块、人事档案模块、考勤管理模块、业务培训模块等。信息平台具有开放性和交互式特征,高职院校其他部门可以登陆平台查询相关信息,不同信息管理模块之间也要实现数据信息对称交流和共建共享,不仅可以调用人力资源基础数据库信息,更可以基于自身模块功能对基础数据进行优化整合与更新,促使各个模块之间形成有机整体,实现人力资源管理的一体化和统筹化。^[8]

最后,对人力资源管理平台进行统一管理和规范化管理,在整体目标的指导下简化工作流程,规范数据管理模式,为信息化平台提供良好条件。如构建统一的电子数据、电子信息录入标准,将教教职工的个人情况依照统一标准进行录入,减少个人信息统计的不规范性、随意性,减少人工失误。同时人力资源管理部门依托一体化平台要对本部门进行精细化、信息化改革,将信息技术纳入到核心业务流程中,重视信息技术的支撑作用,做到办公无纸化、智能化,减少工作成本支出,提高工作效率,加强和其他部门的联动沟通。

(三) 彰显人文特性,有序推进信息化建设

以信息技术为基础的现代化人力资源管理同样也要遵循以人为本的原则,要在人力资源管理工作中展现本校文化内涵和人文理念追求,构建具有特色性、引导性的人力资源文化和价值理念。尤其是不能急于求成,而是要结合本校教育信息化水平有层次分阶段地推进信息化平台的覆盖范围。

首先,落实人力资源基础设施建设,增强不同职能部门的计算机、互联网配置。

其次,要对不用部门工作人员进行系统培训,提高工作人员的信息化思维和技术应用水平,待工作人员熟悉基本操作后,建立一支专业的技术支撑队伍,并将信息化建设逐渐落实到其他人力资源管理模块中,实现基础人力资源管理向薪酬管理、员工激励机制等模块的渗透,最大程度地实现信息化建设的广度和深度。^[9]

除了实现人力资源职能部门的联动协同之外,更要加强人力资源系统和其他部门之间的沟通合作,打破人力资源管理壁垒现象,增强多个部门的信息共享度,确保录入信息真实有效,并实现多个部门的信息关联。确保每个教教职工都可以通过个人工号或身份证登陆进入查询系统,理解自己的薪资情况、履历以及职称评选情况等,从而做出合理的职业规划,推进自身职业发展。不同职能部门和管理层也可以进入平台获取相关信息,进行业务审批,这种覆盖高职院校所有部门的一体化、无纸化办公模式,更加高效、便捷、准确,能在短时间内利用大数据分析大量数据,得出科学结论,对高职院校的人事管理、薪资管理、教教职工招聘等工作提供数据支撑,帮助高职院校构建具有前瞻性的、科学化的管理战略,加强高职院校日常管理和教学管理。

最后,一体化的人力资源管理平台可以推进高职院校人力资源管理的人性化、人文化和特色化,

[7] 方鑫源:《互联网下高职院校人力资源管理发展路径分析》,《中国管理信息化》2019年第2期,第192页。

[8] 周娟、宋开旭:《信息化背景下高职院校人力资源管理工作优化分析》,《现代职业教育》2019年第3期,第216页。

[9] 孙莉:《“互联网+”背景下高职人力资源管理职业人才创新培养分析》,《各界》2020年第8期,第129页。

将高职教师的专业技术职称、教师合同、退休人员手续办理、工作考勤、福利补贴等纳入到管理平台上进行统一管理，确保相关矛盾纠纷能够得到妥善解决，工作岗位和职称竞争机制更加公开公正透明，招聘流程以网络自助的形式进行，完善师资队伍建设，并通过其他个性化设置，满足不同群体对人力资源管理的个性化需求，提高人力资源职能部门对外服务的效率，增强本校教职工的归属感。

将现代信息化技术融入到人力资源管理中，不仅是管理技术上的进步，更是管理理念的创新。高职院校人力资源工作者应当积极思索高职院校人力资源管理信息化建设中存在的漏洞和问题，摸索出满足本校可持续发展需求的人力资源信息化路径，并结合不同群体的实际需求以及本校特色，积极利用信息化理念和技术，将人力资源管理纳入到本校信息化管理系统中，构建一体化的人力资源管理平台，实现人事管理、教职工招聘、薪资制度、员工培训等多种模块的协调联动，充分调动各个职能部门的积极性和参与性，构建标准化的员工信息管理模式，打造开放、交互的人力资源管理思想，确保高职院校各个部门、每个员工都可以参与到人力资源管理工作中，明确权责，履行义务，共同推进人力资源管理的高质量、高效率、低成本改革，提高高职院校竞争力，推动高职院校管理的信息化建设。

（责任编辑：谢利苹）

【Abstract】 Education informatization emphasizes the infiltration and integration of information concept and information technology in modern education and teaching. Under the background of educational informatization, the management reform of higher vocational colleges should conform to the times. We should build an information-based human resource management path, give full play to the convenient, efficient and interactive features of information technology, promote the innovation of human resource management concept and mode, further play advantage of human resources, and enhance the competitiveness of higher vocational colleges. This paper focuses on the analysis of the actual work needs of human resource management in higher vocational colleges, and discusses the establishment and constituent modules of higher vocational human resource information management system based on the process of education informatization.

【Keywords】 educational informatization; human resource management; information sharing; innovative application