

对高职院校人事管理 信息化建设途径的几点思考

□季 玲



在高职院校的人事管理实践工作中，信息化的人事管理建设举措亟待得到全面的深入推行。高职院校是否能够具备优良的人才队伍素养，直接关系到院校教学工作的开展质量，同时也决定了高职院校本身的竞争实力地位。近年，信息化的人事管理实践工作思路已经全面贯穿于高职院校的各个管理环节，展现了信息化的院校人事管理举措推广实施意义。由此可见，高职院校目前有必要转变人事管理的传统实践做法，确保信息化的人事管理技术方法能够完整贯穿于院校管理工作过程。

一、高职院校人事管理信息化建设的重要意义

对于现阶段的高职院校而言，人事管理的信息化建设基本含义就是高职管理人员将信息化的现代技术平台贯穿于人事管理的各个实施阶段，确保达到促进高职管理效率提升、节约高职人事管理资源成本的目标。因此，从根本上来讲，信息化的高职人事管理全面建设过程吻合了高职推动实现信息化转型的宗旨，高职院校应当推动现有的管理信息化模式达到更为健全的程度。

高职管理人员针对人事管理的各个实施环节都要

纳入信息化建设的实践范围，依靠高职现有的管理规范体系推进信息化的人事管理建设进程。高职通过全面开展信息化的人事管理工作，能够明显提升高职院校的综合竞争实力，降低高职现有的管理工作实施成本。

二、高职院校人事管理信息化建设的实施状况

1. 人事管理的规范制度现状。人事管理的现有规范制度在根本上决定了高职开展人事管理的总体实施效果，但是高职院校目前现有的管理规范并未完整包含人事管理的各个层面，很容易带来人事管理工作在实践中的缺陷与误差。高职管理人员针对人事管理的现有规范制度没有及时进行必要的更新完善，产生了院校管理中的盲目实施弊端。具体针对高职员工的招聘管理、绩效考核与评估管理、人事档案管理等各个重要的院校管理实施环节而言，高职管理人员没有将规范化的实践工作制度完整贯穿于人事管理领域，导致人事管理的实践工作表现为主观随意性。

例如，高职培训工作应当表现出良好的前瞻性，切实防止高职由于缺少培训实践工作中的前瞻性，进而增加高职的培训开展成本，或者导致存在不良的高



职培训效果。但是在目前的情况下,高职现有的培训开展模式仍没有突破传统观念的约束,忽视了引进新颖的多元化高职培训模式。高职管理人员忽视了准确预测与把握高职即将应对的各种市场挑战,无法运用前瞻性的实践工作思路来支撑高职的各项培训实践业务推进落实。高职员工对于单一的岗位培训模式存在厌倦的负面情绪,很难做到积极融入高职员工培训开展过程。从当前的现状来讲,高职的岗位员工培训内容并未全面匹配高职的实际需求,因此造成高职员工培训内容与高职发展需求之间脱节的弊端。高职人员培训的着眼点应当体现在匹配高职的全面发展需求,但是高职管理人员比较倾向于原有培训方案的长期沿用,忽视了开展全面的高职需求调研工作。高职由于受到以上因素的影响,难以达到最优化的培训开展效果。脱离高职基本需求的业务培训模式还会让高职员工形成僵化的实践工作思维,导致高职员工无法充分适应全新的高职院校竞争环境。

2. 人事管理的资源配置现状。人事管理工作属于高职院校的核心工作组成部分,高职管理人员对于现有的管理实践工作资源是否能进行科学的优化配置利用,直接决定了高职开展各项管理工作的综合效率。但是实际上,高职人事管理的实践工作资源仍然存在盲目浪费的缺陷,违背了高职开展系统管理与科学管理的宗旨。具体而言,高职各个岗位的管理人员之间未能展开有效的数据信息沟通,高职人事管理中的信息数据资源很难得到科学的优化配置。从高职开展管理工作的总体实施状况来讲,人事管理工作实践中的资源配置模式存在较多的弊端,不利于高职达到优化配置现有管理资源的效果。

高职中的绩效考核以及岗位培训机制之间欠缺必要的衔接性,削弱了高职整体上的培训工作成效。培训考核机制的基本实施思路应当体现在全面考察岗位员工的业务实践操作能力,运用客观评估的科学指标体系来准确分析高职培训效果。然而,高职由于缺失多层面的培训评估以及绩效考核指标作为支撑,高职人员忽视培训工作的开展,同时也浪费了高职的培训实践资源。目前,高职员工培训的弊端集中表现在培训流程单一、培训关注程度不足、缺失培训评估环节。现阶段高职员工培训的总体实施运行状况较为良好,多数员工都能做到充分适应岗位业务开展的氛围环境。某些管理人员对于高职员工培训环节比较倾向于形式化的实施开展,导致员工无法充分熟悉岗位实操的基本规范与流程。高职员工在仓促完成培训的情况下,

就会感觉到岗位操作实施的整体难度较大,甚至产生放弃岗位工作机会的心理倾向。员工是高职院校宝贵的人才资源,高职员工培训的参与程度在根本上关系到员工综合素养的提升。

3. 人事管理的技术手段现状。人事管理的技术方法手段将会直接决定人事管理的预期实践效益,然而高职现有的人事管理实践技术方法仍然存在单一实施缺陷。高职管理人员对于人事档案的数据信息资料在进行采集与汇总时,通常容易忽视高职信息化技术平台的运用。高职管理人员对信息化与智能化的现代技术手段没有做到积极投入使用,无法做到准确判断高职人事管理的全新发展趋势。人事管理工作的现有技术手段存在单一的实施缺陷,导致高职院校产生了较多的资源成本投入。由此可见,人事管理工作中的技术方法与技术手段缺陷将会明显阻碍高职达到最优化的管理实践效益,同时也导致高职产生较多的成本资源浪费。

三、高职院校人事管理信息化建设的完善途径

近年,高职院校重点针对人事管理的实践工作机制进行合理的创新完善。高职管理人员通过开展信息化管理途径的创新,能够保证高职传统的人事管理开展模式得到科学的调整,同时也达到了优化配置高职管理实践资源的目标。但是不容忽视,人事管理的技术手段目前并未达到最为完善的标准,导致高职管理工作中的人为操作失误概率显著增加。因此,高职管理人员必须深刻认识到人事管理信息化建设的必要性,具体涉及如下的人事管理调整完善举措:

1. 健全高职院校人事管理的规范保障体系。高职院校人事管理现有的实践技术手段必须得到最快的调整完善,旨在促进高职院校形成更规范、完整的管理体系。具体到高职现阶段的管理实践视角下,高职管理人员要积极建成体系化的人事管理规范,确保人事管理工作能够满足更高层次的规范化建设要求。高职人事管理的各个岗位人员必须展开更加紧密的衔接互动,充分增进高职院校不同岗位人员的配合。高职管理人员对于高职现有的人事档案资源管理、员工考核管理、薪酬待遇管理以及岗位晋升管理等多个关键环节都要纳入规范化的建设实施范围,切实维护与保障高职院校全体员工的权益,创建融洽与和谐的高职人事管理实施环境。

例如,对于高职现有的人事档案管理工作全面实施过程而言,档案管理人员应当善于运用信息化的档

案资料库,结合档案数据库的智能管理系统来辅助完成档案管理工作。高职院校的档案业务人员对现有的档案资料库应当定期进行必要的维护更新,切实保证现有的档案资料库能够完整涵盖各个时段的员工档案资料数据。高职管理人员应当严格保障人事档案数据库系统安全,全面查找并堵塞高职人事档案管理系统的安全漏洞。

2. 优化配置运用高职现有的信息化管理资源。高职管理工作的实践资源非常宝贵,合理节约高职院校的现有管理资源就意味着高职管理综合效率的优化提高。因此,高职管理人员目前亟待促进原有的滞后思维方式得到尽快的转变调整。管理人员应全面科学配置信息化的人事管理实践工作资源,节约高职管理工作中的信息化资源。在目前情况下,高职管理信息化的技术方法能够为高职院校创造更加良好的综合管理效益,同时还能达到高效科学配置人事管理资源的目标。高职管理人员应当进行完善人事管理网络数据库,充分运用网络资源库的信息技术平台优化配置高职现有的人事管理资源。

管理人员针对高职员工招聘应构建专门的网络数据库,结合数据平台支撑高职员工招聘工作的顺利施行。现阶段的高职各个层面业务开展都不能欠缺大数据的信息化平台用于保障,高职新员工对于自身的滞后理念思路需要进行适度调整,积极转变高职员工的岗位工作思维方式,培养高职员工良好的信息化能力。

人力资源培训的全面开展应当达到良好的吸引效果,激发高职员工参与高职人才培训的兴趣。高职的管理人员必须运用战略性的实践工作思路来完善现有的人资培训机制,创建数字化的人才培训空间场景体验。高职培训工作的具体负责人员应当耐心对待高职员工,运用循序渐进的岗位培训工作思路来促进高职员工综合素养的提高。高职管理人员对于高职员工的培训成果应进行客观的评估,紧密结合高职岗位培训以及员工薪酬调整。高职员工如果能够在高职岗位培训的全过程中有良好的积极态度以及培训成效,那么管理人员应对高职员工现有的岗位待遇薪酬给予相应的提升,进而实现有效激励高职员工的目标。

3. 创新运用院校人事管理的技术手段。欠缺信息化与数据化的人事管理技术手段不利于高职提升管理工作效率,高职管理人员应当致力于现有管理手段的完善与创新。具体到高职开展人事管理的各个实践环节中,管理人员必须善于整合信息化的人事管理资源,切实保证高职院校能够达到最优化的管理资源配置利

用效益。例如近些年来,高职院校重点对信息化的人事管理模型进行完善。信息化的高职院校管理模型能够达到更加直观准确的辅助实施效果,增进了高职不同岗位人员之间的衔接与配合。高职管理人员对于高职全体员工应当给予严格的信息化专业培训,保证高职员工都能形成更加良好的信息化业务素养。

人事管理系统属于高职非常重要的管理平台,高职管理平台对于多元化的高职数据信息能进行全方位的采集,然后整合在统一的高职管理网络平台中。具有体系化、标准化与集成化特征的管理技术手段将会明显节约高职的人事管理支出,对于优化配置高职宝贵的管理实践资源具有不可忽视的潜在影响。目前,高职管理资源受益于人事管理信息化平台的建设,降低了高职经费与成本的投入,确保将更多的资金运用于业务运营管理活动中,高职资金成本、人工劳动成本、管理时间成本都获得了较大程度上的优化配置。人才是高职非常关键的组成部分,高职在激烈的市场竞争中如果无法具备优良的人才实力,那么将会陷入生存发展的困境。网络智能化管理手段比较侧重于激励高职的内部员工,针对高职的资金、物资与信息进行了全面整合。高职管理人员具有全新的管理实践工作思路,能够明显促进高职人才的业务素养提升。在人事管理系统的信息数据集成模式下,管理者将会更多注重于激励高职员工,启发高职员工运用积极的思维方式来提升自身的信息化业务能力。员工人事档案能够得到更加全面的汇总采集,有益于高职员工达到更好的信息化能力素养。人事管理网络系统具有综合性,能够突破高职传统的人力资源管理思维。

四、结语

经过分析可见,高职院校现有的人事管理实施方法仍然欠缺必要的完善性以及科学性。人事管理全面实施信息技术手段,能够促进高职管理成本的节约,充分适应高职院校全新的管理工作需求。人事管理的信息化建设重要实现路径应当包含健全高职现有的管理规范体系,构建信息化的人事管理档案,以及培养高职管理人才等。在此背景下,高职院校的管理人员亟待调整现有的认识思路,结合信息化的高职管理工作实施平台来优化配置管理实践资源,从而达到高职院校最大化的人事管理实践工作效果。

(作者单位:苏州农业职业技术学院。)

编辑 李月