

工资信息系统在高校人事管理中的深化应用实践

□肖莹

【摘要】在当代高等教育领域,人才的培养和管理一直是高校持续发展的关键要素。高校人事管理面临诸多挑战,如人才引进、培育、留存、激励等问题。结合当前高校工资管理工作的重要性、复杂性和必要性,如何构建科学的工资信息系统,更好地为高校人事管理和发展提供数据支持和决策辅助,实现高校人事科学规范化管理,是本文研究的主要内容。

【关键词】工资信息系统;高校人事管理;应用实践

近年来,高校绩效分配制度改革不断引向深入,加大了工资管理的日常工作压力,传统人工管理模式存在着诸多缺点,如保密性差、效率低、文件和数据存储不当等,已不能完全适应高校的发展,利用大数据构建高效的工资信息系统迫在眉睫。通过深入研究工资信息系统在高校的应用,提高人事管理的科学性和规范性,为高校人才管理提供切实可行的建议,进而推动对高校人事管理的可持续发展。在此背景下,本文将重点关注工资信息系统在高校人事管理中的深化应用,探讨其在现实情境中的运用情况,旨在为高校提供有益的思路和方法,以应对日益复杂多变的人才管理挑战。

一、高校人事管理与工资信息系统概述

高校作为知识创新和传承的中心,优秀人才的引进对其持续发展至关重要。在这一过程中,高校可以通过提供具有吸引力的薪资待遇水平,构建多元化的人才队伍,推动学科交叉融合和创新研究,促进不同领域之间的知识碰撞,从而创造出创新性十足的研究成果,为高校赢得优质人才、推动创新研究和提升整体学术水平发挥了关键作用。高校人才队伍的构成多样化,涵盖了教学、科研、管理等多个领域,每个领域都有其特定的人才需求和发展路径。高校人事管理具有独特性和复杂性。高校人事管理的特点主要表现在以下几个方面:①高校教职工的人员种类繁多且人员流动性大,人事信息变动频繁,如校内岗位调动、职务职称变动,在不同的时间点,教职员工的个人信息是不一样的,需要使用时态数据来反映各个指标的变化,导致维护人事基础信息数据难度大。②高校注重教职工的培养和成长,高校人事管理需要统筹教学和科研方面的要求,关注人才的全面发展,包括职称晋升、学术研究、教学能力等方面。③高校人才队伍结构复杂,不同学科领域的人才需求差异较大,如何在

不同领域间平衡人才配置,保持学科结构合理性,是高校人事管理亟须解决的问题之一。随着高校人事制度深化改革,工资数据管理难度加大,传统的人事工资管理模式已难以满足高校工资管理的需求。特别是在高校工资结构改革的背景下,工资信息需由人事处与学校各单位之间密切联系,但是院校各二级单位之间信息反馈渠道阻塞,造成了资源浪费和信息重置,并且由于信息采集渠道不完善、统计口径不一致和运用目的不相同等原因,可能导致统计的信息不准确或不适用,甚至会存在较大误差。工资信息系统是以工资薪酬待遇为主要管理对象,通过先进的计算机技术,以应用信息化技术为基础的科学管理模式。将工资信息系统应用在人事管理中,通过合理地与各部门对接数据,从存储海量数据到对分析加工模型,把碎片化的数据进行科学合理的集成化,进一步提高部门之间协作的便利性,实现各部门信息互通有无,将烦琐的工资信息管理工作简单化和流程化,帮助管理人员快速全面掌握单位的人事工资情况,提升整体人事管理效率,有利于完善人员基本信息数据库,保持工资信息数据的实效性和一致性,合理高效地处理人事信息数据分析统计,持续优化人才资源配置,制订科学的人事考核和绩效分配制度。

二、高校工资信息系统的现状

(一) 信息系统意识薄弱

高校工资信息系统的推广应用在很大程度上取决于参与人员意识和理念。在实际操作中,对管理者而言,可能对工资信息系统建设维护需投入资金资源存在抵触情绪,对工资信息系统建设的积极性不高,推广意识不强,硬件系统和软件系统匹配度不够,造成实用性低。对工作人员而言,可能依赖传统工作模式,主观能动性不强,仅限于将工资信息系统作为对传统工作模式的简单替代,且自身业务素质和信息化技术能力较弱,

难以合理高效地使用工资信息系统,主观上也不寻求提升整体工作效率,导致工资信息系统应用效果的弱化。

(二) 数据孤岛现象

随着“智慧校园”的不断发展,高校各职能部门引进或者建设不同的信息系统,工资系统作为考核结果运用的终端系统,往往需要调取各相关系统的关键指标,如科研系统的科研工作量、教学系统的教学工作量和学生系统的评价打分等,如果这些系统是彼此独立的状态,停留在单机报表的阶段,不能有效地与工资信息系统间做好数据共享作用,最终造成教职工重复填报、重复审核,徒增工作量,整体管理效率降低。

(三) 数据指标不科学

高校工资分配制度的有效应用需要依赖大量的数据收集和分析工作,然而数据的获取和处理可能会面临一些困难。高校人员的多样性和支出项目的复杂性导致数据的采集相对烦琐,可能存在为了简化工作量,在设置指标时“一刀切”,即忽视不同岗位、不同层次教职工的考核内容差异性,这样得到的统计数据不能作为科学分析的有力支撑。

(四) 个性化定制程度欠缺

目前工资信息系统主要是第三方公司提供研发设计服务,为快速提高市场占有率,开发公司将已有的系统模块配置给高校使用,表面看似功能齐全,实则不能满足实际需求,并且容易造成资金和时间的浪费。随着学校的发展和需求的改变,原先建设的工资信息系统有可能不能适应当前的工作需要。只有立足于高校的基本情况和发 展要求,深度了解高校的工资分配制度和运行模型,有针对性地定制个性化模块和操作方式,开发出的工资信息系统才能更加符合学校的需要。

(五) 信息存储不方便

工资材料作为人事档案的重要组成部分,有着不可替代的重要性。在传统模式中,需要人工录入大量的表格信息,打印并加盖实体公章。如年度考核晋档、档案工资标准调整等业务,几乎涉及所有在编在岗人员,基础信息数据多,更新频繁,需要配备多名工作人员填写、校验和盖章,且纸质档案的长期保存还需要满足档案室布局合理、保持通风干燥以及档案本身的装订完整等基本条件。如引进工资信息系统,可支持同类业务批量审核、批量加盖电子章、重复打印已审核存档的工资审批单,使用便捷且投入更少,更好地满足审核查询业务。

三、高校工资信息系统深化应用分析

高校工资信息系统以各级主管单位和学校的工资政策为依托,有效促进高校无纸化办公水平,在一定程度上加强教职工与学校的紧密联系。相较于一般的信息系统,对政策功能性的要求更强、查询搜索要求更高、汇总分析数据要求更精确。

(一) 菜单式操作

以菜单式的选择性操作,系统根据文件自动模拟测算数据,代替人工手动处理数据,更好地提高工资管理效率。例如,根据“06工改”制度,2006年以前参加工作的在编教 职 工 员 工,需 根 据 本 人 学 历 和 工 作 履 历 套 改 得 到 2006年6月30日的工资状态,并在此基础上逐年调整。现可根据该政策制订工资信息系统档案工资模块的计算逻辑,根据人事档案材料维护学历、工作经历、间断工龄等基本信息,可通过系统模拟得到相应结果,经办人员可依据政策文件比 对 校 验 模 拟 结 果 是 否 正 确。通过该操作流程可简化人员信息维护校验步骤,提高准确率,降低人工重复工作的比例。

(二) 规范指标设置

考核指标体系在高校工资信息系统深化应用中扮演着关键角色。一个科学的考核指标体系能够客观地反映教职工的工作表现,为工资分配提供依据。高校专任教师的指标体系应包含教学、科研、教研等多个方面的绩效评估指标;行政教辅岗位的指标体系应包含“德、能、勤、绩、廉”等方面的绩效评估指标,不同指标权重根据岗位不同进行调整,确保评价体系具有针对性,充分发挥“指挥棒”作用。如果能与相关职能部门系统之间建立共享数据库,保证数据之间的互通性和一致性,读取关键指标作为依据,优化简化填报审核流程。

(三) 查询统计功能

工资信息系统在作为基础信息数据存储的基础上,具备:
①查询功能,对所有类别人员的信息字段进行整合,支持根据不同教职工的信息字段进行信息匹配分类和筛选。如果选定多个特点条件,系统可支持不同字段的匹配交互信息来确定的查询对象,实现高校的人员工资信息管理。
②数据统计功能,工资系统应支持在特定条件下,按各级主管单位要求或学校发展的实际需要,建立数据统计分析模型,理顺各种数据之间的钩稽关系。根据应用场景中形成的数据集,筛选出有使用价值的信息,提高工资管理工作效率,为管理者和决策者提供数据支撑。

（四）契合高校工资分配制度

工资信息系统的构建应符合高校的绩效工资分配的内涵建设，更好地匹配不同岗位教职工的考核情况，充分调动其工作积极性。注重不同岗位差异化，根据不同岗位的性质和职责，制订了相应工资分配方案。教师、科研人员、行政人员等不同岗位的工资结构有所区别，使工资分配更具针对性，并坚持向教学科研一线岗位倾斜，向优秀人才和关键岗位倾斜。注重产学研成果转化，高校支持教职工进行学术兼职，参与外部项目和研究合作，拓展产学研成果转化，从而激励教职工更积极地参与服务地方项目。注重时效平衡，为平衡长期发展和短期激励，可采用预发绩效工资和期末清算的方式。这种平衡能够保持员工的长期动力，同时满足短期绩效的奖励需求。

（五）完善工资信息系统配置

在工资信息系统的建设中，若缺乏系统性的科学规划，只重视硬件系统或只重视软件系统建设，只能补丁化升级，满足部分使用需求，造成资源浪费。在配置工资信息系统时，应坚持硬件系统实用、软件系统适用的原则，完善基础设施建设，统筹考虑硬件系统的使用寿命和维修维护，并根据高校工资管理工作的实际需求开发相应模块和功能，保证工资管理信息化水平的提高。

四、解决问题与持续优化

（一）注重宣传和人员队伍建设

为了解决高校工资信息系统应用面临的问题与挑战，建立健全信息化管理机制至关重要。加强宣传和重视人员队伍建设，为负责人员和教职工提供关于工资分配制度理论和工资信息系统实际操作培训。培训内容涵盖人力资源管理原则、工资分配设计理念、数据分析方法等，并在实际操作中按学校个性化特征不断优化系统应用模块，让使用者真实地感受到系统带来的便捷性，以帮助教职工更好地理解并适应工资信息系统的应用，提高使用效率。

（二）加强数据分析能力建设

高校应该在数据分析能力建设方面投入更多资源，以应对数据收集与分析的难点。建设专业的数据团队，拥有数据科学、人事财务、统计分析等相关专业背景，能够结合人事管理制度和实际需求，科学设计工资项目和规范申报流程，并能跨部门搭建工资信息数据库，按需生成数据报表。重视硬件配备和工

作人员综合素养的提升，最大程度整合现有资源，引入先进的数据分析工具和技术，提升数据处理的实效性、准确性和安全性。高校可以探索机器学习、人工智能等技术在工资分配制度优化中的应用，从而更好地挖掘数据的潜在价值。

（三）个性化定制与优化

高校结合教职工的实际需求，保持工资信息系统动态调整和优化能力，以适应变化的环境和需求，让工资信息系统成为便利性服务的方式，提高工资信息管理工作的便捷性。首先，高校深入了解挖掘一线教职工的实际需求，在收据收集整理过程中做到“降本增效”。其次，高校可建立定期评估机制，对工资分配制度的实际效果进行定量和定性分析，完善各类报表模块，根据评估结果，给予政策上的反馈，进行必要的调整和改进。再次，高校应该保持与市场 and 行业的紧密联系，关注人才管理的新趋势和发展，在完善数据库的基础上，及时添加维护相关内容，调整工资分配策略以保持竞争力。

（四）重视信息系统配置

坚持硬件系统实用、软件系统适用的原则，完善基础设施建设，且工资信息属内部资料和个人隐私，需注重加强工资信息系统安全措施打造，如通过设定不同角色的权限划分实现相应的操作，提高工资信息系统的安全防护能力。

总之，高校工资信息系统的深化应用是高校信息化过程中不可或缺的重要环节。工资信息系统的建立需要克服工作人员的信息系统意识薄弱、数据孤岛现象以及数据指标不科学等问题，通过注重宣传和人员队伍建设、加强数据分析能力建设、个性化定制与优化以及重视信息系统配置，可以逐步解决这些问题。构建科学的工资信息系统，不仅可以优化工资管理工作流程，提高工作效率，还能加强各部门协作能力，更好地为高校人事管理和发展提供数据支持和决策辅助，促进高校的可持续发展。

（作者单位：闽江学院）

参考文献：

- [1] 赵洋. 高校人事管理的现状与对策 [J]. 人力资源, 2021(06).
- [2] 方家轩, 蒋达勇, 林南晖, 等. 高校信息化背景下人事信息平台的设计与应用 [J]. 中国人事科学, 2020(06).
- [3] 田灏, 杨艳. 高校人事工资管理系统探索 [J]. 中国管理信息化, 2020(06).