

数字化转型背景下高校人事管理信息化建设研究

何嘉瑜

湖南工商大学，湖南长沙，410205；

摘要：当前，全球正处于数字化转型的大变革中，高校人事管理信息化建设作为教育数字化的重要内容，是优化高校资源配置，提升管理效能和育人实效的必然选择。本文基本当前高校人事管理信息化建设存在的问题提出应从管理理念与模式、系统技术创新、人力资金保障和信息安全四个角度来完善信息化建设，提升高校人事治理能力。

关键词：高校人事管理；信息化建设；数字化转型

DOI：10.64216/3080-1486.25.03.033

随着我国教育数字化战略纵深推进，高等教育正历经前所未有的变革。近几年人才竞争加剧，高校办学规模不断扩大使得传统的高校人事管理方式难以满足管理者日益复杂和精细的事务性要求，高校人事管理作为高校治理的重要内容和核心环节，亟需从传统的管理模式向数字化、智能化转变以适应时代发展要求。本研究立足于数字化转型背景，深度聚焦高校人事管理信息化建设的现实需求，分析目前高校人事管理信息化建设存在的问题和面临的挑战，探析提升高校人事管理信息化建设水平的优化路径。

1 数字化转型背景下高校人事管理信息化建设的必要性

数字化转型是指通过使用数字化技术在整个社会产生的深刻变化^[1]，即利用新一代信息化技术促进产业变革、提高行业整体运行效率，构建全新的数字经济体系^[2]。高校人事管理适应数字化转型时代要求，进行信息化建设有其必要性。

1.1 适应高校治理现代化的必然要求

信息化建设是实现高校治理体系和能力现代化的重要抓手。2025年4月，教育部等九部门发布了《关于加快推进教育数字化的意见》，该文件中指出要“升级教育数字化基础设施，推进智慧校园标准化建设”^[3]。这给高校人事管理提出了新要求也为其数字化转型指明了前进方向，即要加快推进高校人事管理信息化建设升级改造与应用。高校人事管理进行信息化建设，实现数字化管理，在一定程度上也有助于构建科学规范透明的人事管理体系，提升高校治理效能。

1.2 提升高校人事管理效率的现实需要

传统的高校人事管理模式大多存在流程繁琐、信息孤岛和决策滞后等突出问题，在处理教职工入离职、考核和职务晋升等业务上耗时耗力，难以适应数字化转型背景下高校人事管理内涵式发展的新要求。通过运用信息化工具，将这些日常人事业务进行整合，可实现业务流程自动化，减少管理者重复性工作，提升工作效率，同时也能为管理决策者提供实时准确的数据支持，从而提高决策科学性。总而言之，高校通过大力推进信息化建设实现人事管理数字化转型能有效突破当前管理困境，为我国教育数字化发展提供有力支撑。

2 高校人事管理信息化面临的问题与挑战

2.1 传统人事管理模式阻碍

虽然当前教育数字化理念已被高校大多数人熟知，但是受传统人事管理惯性阻碍，许多高校人事管理人员仍然依赖纸质流程或经验决策，对信息化工具接受度低，认为传统的线下纸质流程更趋于安全，对人事管理信息化安全性持怀疑态度，这大大地降低了信息资源的利用效率。同时部分高校对人事管理信息化建设重视度不够，缺乏顶层设计，将人事管理信息化建设工作看作是一般工作，未能充分认识到人事管理信息化对于高校发展和教学、科研以及日常行政等方面产生的积极作用^[4]。此外，在高校，人事部门与信息系统管理部门职责分离，各自有自己的部门绩效考核目标。在缺乏学校统一筹划的基础上，各部门工作节奏缺乏统一性，各自为政，容易出现系统开发与实际需求不匹配的问题。部分高校经常会出现每个部门都采购了自己的专用系统但是彼此间又未能及时连接信息，形成信息孤岛和信息壁垒，给教职工办公学习带来不便，让原本可以减轻教职工负担的智能系统最终变成累赘。教职工疲于应对各种系统，

进行了大量信息输入重复性工作。

2.2 系统建设落后

目前,我国高校人事管理系统大多是外包给一些人力资源软件公司来进行系统架构的搭建、个性化设计、功能开发和日常运营维护。但是这些软件公司在国内整体发展起步较晚,专业技术水平有限,设计的功能模块与实际需求脱节,经常难以及时更新满足高校人事管理的个性化功能需求。例如仅能支持日常考勤或工资等简单模块功能,难以覆盖教师职称评审、绩效考核、教师培训职业发展等复杂场景。部分高校使用的人事系统老旧,系统扩展性差,无法支持移动化办公、大数据分析等智能化需求。这些系统设计缺少了对高校特殊性的考虑,在人员管理类型中大多仅支持全职教师系统功能使用设计,未考虑兼职教师、科研团队等灵活用工形式人员的需求。高校有时提出的一些功能需求,软件公司往往需要较长的周期去开发升级,这在一定程度上降低了高校人事管理人员对系统的体验感。此外,一些公司能大致地按照高校的需求开发出功能多样的人事系统,但是在使用过程中,系统稳定性差,经常出现系统报错现象,耗费不少管理者的时间精力,并未能真正实现系统提高工作效率的设计初衷。

2.3 人力与资金支持不足

完备科学的人事管理信息化建设往往需要持续的人力和资金投入,如云服务费用、系统升级费用等,但实际上很多高校在进行系统建设时都面临资源短缺的现实困境,高校整体运营预算有限,一般情况下都会将办学经费优先用于教学科研工作。此外,既懂高校人事业务又具备信息化能力的复合型人才稀缺,也影响着系统规划与运行维护,这使得信息化建设的效果与理想差距甚远。存在部分高校是根本未重视信息化建设的工作,源头上对资金的投入保障就不足;也有部分高校重视信息化建设,但缺乏科学的规划,投入了大量资金主要是用于硬件设施的建设,却忽略了软实力的提升^[5]。事实上,想要用好这些系统,真正提升管理效能离不开前期的基础数据收集工作和信息系统使用人员操作培训工作。高校教师和行政管理人员的信息素养参差不齐,如果学校在人员系统使用培训上未统筹谋划,科学组织,让各个系统使用人员单独学习探索,这将耗费这些人员大量的时间精力,随着数字化智能化系统的快速更新升级,也可能出现人员终于灵活掌握系统用法,系统又更新换代升级的情境,所有的努力付之东流,原先投入的硬件设备也未能发挥其应有的作用,造成设备资源的浪

费。

2.4 数据安全应用与管理挑战

高校人事管理信息化建设目前也面临着数据安全应用与管理的挑战。人事数据敏感,往往涉及教职工个人身份证号码等隐私信息、学校未对公众公开的内部人事政策文件以及师资结构,人员流动情况等敏感统计信息。这些信息一旦被泄露或者被滥用,不仅可能侵犯个人人身权益,还会影响学校声誉甚至引发法律风险。

一方面,高校人事系统信息数据会面临着数据存储与传输风险,可能会成为黑客攻击目标。部分高校采用外包开发或云服务,若在采购服务合同中未对服务商数据安全责任进行明确约定,那么可能会出现第三方供应商安全管理不到位的问题。这些敏感数据未进行加密存储或实施弱密码策略,易导致数据在数据库或备份文件中被其他有心人窃取从而导致高校信息数据外泄。另一方面,高校人事管理还面临着数据应用管理挑战。高校人员类型涉及在职教师、行政管理人员、外聘人员和离退休人员等多种不同角色,不同的角色需配备差异化数据访问权限,但传统的人事系统模型难以满足当下不同类型员工的灵活需求。此外,教师对个人数据隐私权意识逐渐增强,部分教职工可能会反对学校过度收集或使用其个人隐私信息,这也给人事信息化建设带来一定挑战。

3 高校人事管理信息化建设的优化路径

3.2 转变管理模式,提高对人事管理信息化建设的重视

高校人事管理信息化建设是推进教育数字化,建设智慧校园的重要步骤。高校管理人员要充分认识到信息化建设对于实现人事管理现代化的价值意义,转“被动响应”为“主动规划”,强化信息化建设的战略地位。将人事管理信息化建设纳入高校“十五五”数字校园规划,制定专项的建设方案,明确人事管理信息化建设的短期、中期和长期目标。同时可出台相应的建设管理办法,规范建设流程和保障资源供给。此外,高校要积极转变管理模式,实现由原来的分散管理向一体化整合的转变,破除信息孤岛现象。各部门要统一思想认识,牢固树立一盘棋思想,强化各部门系统集成,推动数据实现共享。例如,可建立校级人事数据中心,打通与学校财务系统、教务系统和科研系统等的数据接口,实现信息实时互通,从而避免教职工重复填报信息,提高办事效率。

3.3 完善系统功能模块,持续推进技术创新

高校应加强与人力资源开发公司的沟通交流,在明确对方责任义务的前提下,及时向公司提出需求,为他们提供技术革新的思路源泉。人力资源开发公司应根据高校的需求,持续优化人事系统核心功能模块,实现招聘管理、薪酬福利管理、绩效考核、职称评审和人事档案管理全流程优化和智能化升级。此外,还应持续推进技术创新,拓展智能化应用,从而增强系统的竞争力。可设计系统实现师资结构可视化,动态展示学校教职工学历职称等信息分布情况,辅助人事管理人员做好人才引进规划。强化系统对教师的发展支持,基于教师的研究方向及个人职业规划智能匹配合适的学术会议资讯和培训课程信息,智能生成教师个人职业发展报告,为教师提供晋升建议,提升系统实用性,增强体验感。

3.4 保障建设资金投入,加强人事管理队伍建设

高校可通过建立多渠道资金筹措机制和科学的资金管理使用机制来保障人事信息化建设的资金供给。关于资金筹措方面,高校需积极争取财政专项拨款,申报教育部科技部等部门的数字化校园建设专项经费;在学校年度预算中单列出人事管理信息化建设的专项经费预算;积极探索校企合作新模式,可以与相关人力资源公司共建研发中心,获取相应的技术支持。关于资金管理使用方面,高校需提前制定详细的资金使用计划,明确各项类目的支出比例,实行项目制管理,建立项目绩效评估制度,确保资金使用效率;还需优化资金使用结构,明确核心投入模块,预留创新研发经费和保障系统日常运营维护资金。

人事管理信息化系统只是一种辅助工具,其目的就是高效的促进人事管理,而使用该系统的人才才是关键,其直接决定了能否发挥该系统的最大潜能^[6]。高校需加强人事管理队伍建设,优化人事队伍结构,引进复合型人才,开展人事管理队伍人员的培训工作。一方面,高校可以向人事管理人员提供相应的网络课程培训资源和线下培训机会,全方位提升管理人员的信息化技术水平。另一方面,高校也可定期与其他高校开展交流,参观一些信息化教育示范基地,学习信息化技术的应用方法,深入学习借鉴兄弟院校人事信息化管理经验,提高自身的信息素养水平^[7]。

3.5 做好信息数据保密工作,构建人事管理信息安全

全屏障

高校构建人事信息安全屏障可采取以下措施:首先,需建立完善的信息安全管理制度体系,制定分级分类保护制度,健全安全管理制度,落实安全责任,明确实行“谁主管谁负责、谁使用谁负责”原则,与人事管理人员签订信息安全保密协议并建立责任追究机制。其次,需强化技术防护,部署系统防火墙,提升数据加密保护技术,定期进行系统安全性扫描与漏洞修补^[8]。最后,需完善人事信息数据全生命周期管理,建立安全监测与应急机制,保证人事信息数据采集安全、数据存储安全、数据使用安全、数据销毁安全。高校要成立人事信息数据安全应急小组,制定应急预案,定期开展安全评估和应急演练,充分保障信息数据安全性。

参考文献

- [1]Majchrzak A.Designing for digital transformation:Lessons for information systems research from the study of ICT and societal challenges [J].Management Information Systems Quarterly,2016,40:267-277.
- [2]国务院发展研究中心与戴尔(中国)有限公司,《传统产业数字化转型的模式和路径》研究报告,2018.
- [3]中华人民共和国教育部.教育部等九部门关于加快推进教育数字化的意见[EB/OL].(2025-04-11)[2025-06-23].https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202504/content_7019045.htm.
- [4]陈宗海.世界处于百年未有之大变局的丰富内涵[J].人民论坛,2021(2):54-56
- [5]陈洁萍.智慧校园建设中的高校人事管理信息化建设探索[J].产业与科技论坛,2023,22(19):273-274.
- [6]祝琳.新形势下高校人事管理信息化建设存在的问题及对策[J].现代经济信息,2018,(22):379+381.
- [7]张晓静.加强信息化建设,提升高校人事管理水平[J].人力资源,2024,(14):124-126.
- [8]钟云云.新时代背景下高校人事管理信息化建设探究[J].市场瞭望,2024,(16):196-198.

作者简介:何嘉瑜,女(1994-12),汉族,江西上饶人,硕士,湖南工商大学,职称:中级经济师,研究方向:人力资源管理,社会治理