

# 从数字化到智慧化：高校人力资源管理系统的应用现状与发展趋势

◆ 王晓

作为当代学术精英和未来专门人才的聚集地,人力资源是支撑高等学校运作的基本驱动力。随着教育信息化的持续推进,高等学校人力资源管理面临由数字化走向智慧化的变革。如何在国家《智慧校园总体框架》下建设并用好人力资源管理系统是各级高等学校共同面临的课题。文章在阐述高校人力资源管理系统的建设意义的基础上介绍了高校人力资源管理系统的应用现状,分析了其发展趋势,为其未来建设对策的进一步探讨提供了思路。

智慧校园;高校人力资源管理;管理信息化

2018年4月,教育部发布《教育信息化2.0行动计划》,该计划提出“没有信息化就没有现代化,教育和信息化要深度融合”。当前,随着我国高校教育改革从“增量改革”进入“存量改革”阶段,信息化建设在高校治理中扮演着越来越重要的角色,成为提高质量和内涵发展的新推动力。在这样的背景下,如何建成更智慧、更人性化的智慧校园正在成为高等教育改革关注的焦点。

## 一、高校人力资源管理系统的建设意义

作为高等学校智慧校园应用层面的重要部署内容之一,人力资源管理系统的信息化建设不仅对高校理顺人力资源管理流程、优化人力资源配置、提高人力资源管理效率和水平等方面具有重要的意义,同时还是高校人事业务与校内其他管理业务协同配合的重要依托,是现代大学人事管理不可或缺的重要手段和工具。

## 二、高校人力资源管理系统的应用现状

### (一)高校人力资源管理系统发展迅速,产品质量良莠不齐

20世纪90年代以来,随着信息技术的普及,我国管理信息化工作开始起步,高校人力资源管理也在这一时期走上信息化道路。在管理信息化工作起步初期,由于我国计算机硬件设备以及网络环境的发展进程落后于发达国家,因此国内高校人力资源管理信息化的整体水平与国外名校有很大的差距。近年来,随着我国经济社会的飞速发展,国家加大了对高等教育的投入,国内高校人力资源管理信息化得到了快速发展。目前,在人力资源管理软件市场上,许多供应商正在激烈竞争,它们开发了众多针对高等学校的人力资源管理信息系统。但由于软件开发商技术同质化,对高校人力资源管理与服务工作的业务内涵熟悉程度不一,产品开发和维护过程中与高校管理人员磨合效果不尽相同,因此产品质量有很大差异。

### (二)数据治理水平制约高校人力资源管理系统的使用深度

笔者通过对多所高校人力资源管理系统使用情况的调研,发现这些高校实际使用人力资源管理系统的成效受到众多制约,其中数据治理水平是一个重要因素。造成数据治理水平不高的原因主要是由于数据的多头管理,人力资源管理部门内部各业务窗口独立维护自身业务相关数据,在处理人员异动、薪

资、报表、福利、招聘、考勤这些需要多窗口联动的事务时,才对数据进行临时闭合,没有对数据进行实时统一采集、验证和周期管理。这样的状况无法保证全校人力资源数据的唯一性、准确性和规范性,导致数据分析随机性非常强,无法支撑管理决策的需要。

### (三)管理者对高校人力资源管理系统的应用理念和能力有待提高

从管理者对高校人力资源管理系统的应用理念上来看,目前国内高校人力资源管理信息化的主要功能停留在如工资、人事信息管理、考勤、报表等事务的处理层面,很少涉及规范的业务流程功能,而像教职工职业生涯规划、高校人力资源管理规划、教师队伍结构合理化等战略性功能几乎完全未涉及。从高校人力资源管理者自身应用能力方面来看,虽然高校人事部门的工作人员对高校人力资源管理有着较深入的了解,但是他们难以充分掌握前沿信息技术,未形成通过信息技术提高服务水平和工作效率的观念,只是简单地按照传统的业务流程,将传统的手工操作变成计算机处理,并不能提出具有创造性的全面解决方案。

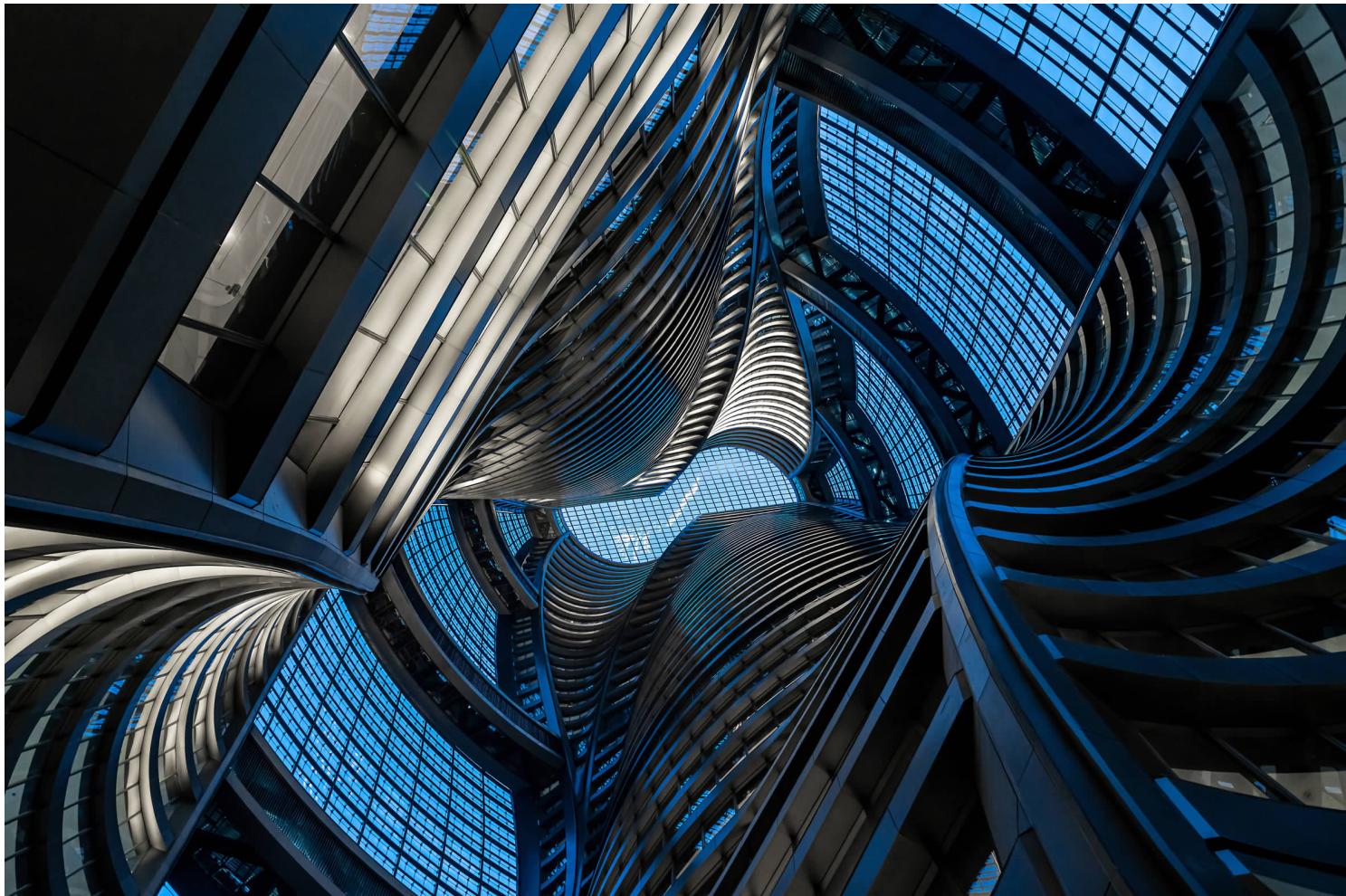
## 三、高校人力资源管理系统的发展趋势

### (一)引入人工智能实施高效数据采集和管理

随着技术的成熟与发展,人工智能已经在社会经济的方方面面得到广泛的应用。在企业人力资源管理领域,已经可以看到原本大量需要人力完成的工作,诸如信息采集、智慧服务等,逐渐改由人工智能承担,这为企业节约了大量人员成本。而像高等学校这类事业单位,同样需要将人事部门工作人员从简单的、重复的劳动中解放出来,从而专注于人才的培育和培养,以及人力资源的战略研究。因此,为了在激烈的国际人才竞争中赢得先机,未来高校人力资源管理也势必顺应技术潮流,引入人工智能提高数据采集效率,优化管理服务效能。

### (二)在大数据支持下进行人才精准引育

作为现代人力资源管理炙手可热的决策工具,大数据技术能够将人员管理相关要素以数据化的形式体现,并归纳形成量化判据,使人力资源管理更具专业化与高效性。该技术在高校人力资源管理应用方面仍有很大的潜力等待发掘,例如在教师招聘中,传统的成果审核通常是按照院系、学科制定一套打分



标准,评分结果大体客观但缺乏对应聘教师成长阶段的个性化研判,而课程试讲环节则又倾向于感性,招聘结果跟面试官有很大的关系。通过人工智能建立符合学校招聘需求的专用模型则可以避免此类问题,例如可以利用具有自学习能力的功能机器人,深度学习业务知识并参与招聘工作,机器人参与招聘工作的次数越多,积累的“经验”就越丰富,选人用人也就更加精准高效。

### (三)全面融入智慧校园建设,实现多系统互联互通

目前,高等学校智慧校园建设正在不断走向深入,管理信息化系统建设也已有了一定的基础,如人力资源管理系统、财务系统、资产系统、教务管理系统、科研管理系统等,对多数高校来说,这些系统已经取代了传统的工作模式,支撑起了各职能部门的核心工作。然而就目前各应用系统的融合建设方面来看,互联互通还有较大的欠缺。不少高校因为信息系统相互孤立导致多部门管理流程不协调、不通畅,制约了智慧校园的建设。未来,人力资源系统建设应以数据集中和共享为基础,积极推动业务融合、数据融合,打通信息壁垒,形成全校数据共享大平台,构建全校信息的共享体系,实现跨地域、跨系统、跨部门、跨业务的协同管理和服务,从而进一步提升人力资源管理水平。

## 四、结束语

随着智慧时代的到来,各行业在应用智能技术方面同时面临机遇与挑战。高校人力资源管理应当顺势而为,建立由数字化向智慧化转型的人力资源信息化系统来应对未来的信息洪流,以助推高校人力资源管理体制,甚至整个高校综合实力的大幅提升。

### 参考资料:

- [1]兰国帅,郭倩,吕彩杰,魏家财,于亚萌.“智能+”时代智能技术构筑智能教育——《地平线报告(2019高等教育版)》要点与思考[J].开放教育研究,2019,25(03):22-35.
- [2]张世明,彭雪峰,黄河笑.开放大学数据治理框架研究[J].中国电化教育,2018(08):116-126.
- [3]杨静.高校人力资源管理信息化建设——基于“双一流”建设背景[M].科学出版社:北京,2018:171-173.
- [4]王晓,赵青青.“互联网+”条件下高等学校人事管理的现实挑战与创新思路[J].人才资源开发,2018(18):20-22.

本文系中央高校基本科研业务费专项资金资助(项目编号:2019B54514)

作者单位:河海大学人事处