

信息化时代民办高校人力资源管理优化措施探讨

韦钰琦

广西城市职业大学, 广西 崇左 532100

DOI: 10.61369/ETR.2025250042

摘要： 随着现代信息技术的发展, 教育领域正在迎来深刻变革。民办高校作为我国高等教育体系中的重要组成部分面临着新的挑战与机遇。人力资源是高校挖掘人才潜力, 发挥人才机制, 促进高校高效运行的主要手段。教育改革不断深化的过程中, 对民办高校人力资源管理的专业性要求逐渐提高。基于此, 文章首先简要概述信息化时代民办高校加强人力资源管理意义, 分析高校人力资源管理面临的问题, 在此基础上探讨信息化时代下民办高校的人力资源管理优化措施, 以供参考。

关键词： 信息化; 民办高校; 人力资源

Discussion on Optimization Measures of Human Resource Management in Private Universities in the Information Age

Wei Yuqi

Guangxi City Vocational College, Chongzuo, Guangxi 532100

Abstract : With the development of modern information technology, the education field is undergoing profound changes. As an important part of China's higher education system, private universities are facing new challenges and opportunities. Human resources are the main means for universities to tap the potential of talents, give play to the talent mechanism, and promote the efficient operation of universities. During the continuous deepening of education reform, the professional requirements for human resource management in private universities are gradually increasing. Based on this, this paper first briefly outlines the significance of strengthening human resource management in private universities in the information age, analyzes the problems faced by university human resource management, and on this basis explores the optimization measures of human resource management in private universities in the information age, providing references for relevant research and practice.

Keywords : informationization; private universities; human resources

引言

民办高校是我国高等教育体系中的重要组成部分, 在国家政策的支持下民办高校正在呈迅速发展之势。目前, 多数民办高校已成一定规模, 在师资建设、科研产出等方面投入了大量的精力。高等教育是国家可持续发展的重要环节, 提升人才培养质量, 走高质量发展之路, 不仅是国家对公办高校的要求, 更是对民办高校的期望。为适应高等教育的转型改革, 提高自身的竞争力, 民办高校必须加强人力资源管理, 提升内部控制水平, 以推进民办高校的规范化发展。

一、信息化时代民办高校加强人力资源管理的意义

(一) 提升内部人力资源团队的综合素质

目前, 我国已经进入信息化时代, 将信息技术融入人力资源管理工作, 借助数字化工具与智能系统优化招聘、培训、考核等流程, 能够减少相应的人工成本与时间成本, 加速人力资源管理的运转速度^[1]。同时, 利用大数据分析、人工智能等先进的技术对人力资源的相关数据进行深度挖掘与分析, 能够为管理决策提供科学的依据。提高人力资源的管理效能, 改革传统的人力资源

管理模式, 能够为高校吸纳更多优秀的人才, 组建高质量的师资队伍与管理队伍, 进而提高学校的师资力量与管理质量。

(二) 顺应信息化时代的客观趋势

社会快速发展浪潮中, 外界环境的变化对民办高校的发展产生了深远的影响。目前, 我国在政策导向、经济形态及技术革新等多种因素的驱动下, 已全面步入信息化时代。信息技术凭借强大的渗透力, 深度融入社会生产生活各领域, 众多企业依托信息化管理系统, 构建起成熟的管理机制^[2]。在此宏观背景下, 民办高校将信息技术与人力资源管理深度融合, 不仅是顺应时代发展

潮流的必然选择，更是响应国家政策战略部署的重要举措。通过借鉴企业信息化管理经验，民办高校能够优化人力资源管理模式，实现人才资源的高效配置与开发，进而提升自身核心竞争力，在教育市场竞争中占据有利地位，为实现可持续发展奠定坚实基础。

（三）提高民办高校的社会认同度

民办高校作为社会教育体系的重要组成部分，社会的认同度会影响其发展。借助信息技术赋能人力资源管理，民办高校能够构建科学化、智能化的管理体系，依托大数据分析精准识别与引进优质人才，利用线上培训平台系统化培育校内人才，从而全面夯实人才队伍建设基础^[9]。高素质的人才队伍不仅能够提升民办高校的教学质量与科研水平，更能通过数字化手段多维度展示学校办学成果与特色，塑造良好的社会形象。当民办高校凭借信息化人力资源管理形成自身优势学科与专业特色，并借助智能就业服务系统提升毕业生就业竞争力时，逐渐成为树立在教育领域的标杆。这不仅带动其他民办高校共同探索信息化管理创新路径，更能通过差异化发展与持续进步，在教学质量、科研实力等方面逐步缩小与公办高校的差距，最终凭借特色优势赢得社会各界认可。

二、民办高校人力资源管理面临的问题

（一）人员结构不合理

通常老教师在教师结构中占据一定比例。这些教师虽然具有丰富的教学经验，但是教育理念的更新速度较慢，难以成为推动高校教育改革的核心力量。另外，部分民办高校的教师是由校外教师兼任，难以和全职教师进行统一的管理，成为束缚高校发展的一项难题。教师队伍中青年教师虽然对新理念、新技术的接受速度较快，但是他们缺乏专业的教学经验，知识的积累也不够丰富^[4]。再加上，专职教师平时教学工作的压力、科研活动的压力，以及民办高校与公办高校在岗位编制、福利待遇等方面的差距，导致教师流动性较大，难以吸纳留住优秀的人才。

（二）培养体系不完善

相较于公办高校而言，民办高校建校的时间较短，人力资源管理方面的各项管理机制还不完善，缺乏对人才培养的长远规划。对于新入职的教师缺乏站队形的专项培训，存在岗前培训形式化的问题^[9]。另外，多数民办高校的关注点在于教学质量，在科研方面的关注度较低，相关的科研设备配备得不够完善。对于青年教师的进修也缺乏相应的经费投入。

（三）人力资源管理制度的落实不到位

基于实际情况来看，部分民办高校的人力资源内部管理制度并不完善，存在制度内容时效性不足以及设计缺乏个性化的问题^[6]。部分学校人力资源管理的规章制度条例比较守旧，缺乏与当前信息化管理流程的结合。然而，人力资源管理的信息化建设已成必然趋势，不少高校已经在逐步推进，但是制度的落后导致在实践过程中可能造成管理混乱的现象。另外，一些民办高校对于一些成熟的制度体制生搬硬套，没有结合自身的办学特点与管

理特点进行调整，导致制度内容缺乏个性化，人力资源管理举措的实施必然会受到影响^[7]。

三、信息化时代民办高校加强人力资源管理的措施

（一）加大信息化管理平台的技术投资

信息化时代，民办高校应当构建先进的信息化管理平台，以升级现有的人力资源管理方式。民办高校应当结合自身的实际与发展战略，加大对人力资源管理的研发与应用，确保系统功能覆盖人力资源规划、招聘配置、培训开发等模块，打造一体化的操作平台，使管理者能够便捷地完成数据储存，业务处理等工作^[8]。另外，现代化的人力资源管理强调以人为本的管理理念，民办高校应深度挖掘信息化系统功能，除根据绩效考核员工工作成果以外，还需要记住系统内部的专业人才测评题库，对员工性格特质、职业道德等难以量化的要素进行周期性评估^[9]。学校要充分地利用信息化平台的各类丰富功能，持续记录员功能的发展，构建动态化人力数据库，为人力资源需求预测、战略规划等决策提供数据支撑^[10]。此外，民办高校还需借助信息化系统打破信息壁垒，主动与外部咨询机构、兄弟院校、人才数据平台建立数据共享机制，掌握人才需求的趋势，薪酬水平等，降低信息不对称的风险，增强民办学校在人才市场中的竞争力。

（二）提高人力资源管理队伍的专业性

民办高校应当通过优化人才引进机制，强化内部培训体系等加强人力资源管理队伍的建设，提升人力资源管理团队的专业能力。首先，民办高校应当优化现有的薪酬福利体系，拓宽职业晋升通道，以吸纳更多复合型人才加入，为提高民办高校的竞争力提供有力支撑^[11]。高质量人才的引入，能够加速人力资源管理的建设，推动高校教育教学改革的进程^[12]。针对学校内部人才的培养，民办高校应当积极搭建多元化的交流平台，加强与区域其他高等院校的合作。通过联合研讨、互访交流等方式学习借鉴其在人力资源制度建设以及内部控制等方面的成功经验^[13]。同时，民办高校要紧跟信息化发展趋势，对现有的人力资源团队加强专项培训，具体的培训内容应当包括考核评估、系统操作实务等，提升团队成员的数字管理能力与创新意识。为始终保证人力资源团队的高效运作，民办高校还需定期开展岗位胜任力评估，通过考核选拔的方式淘汰能力与岗位不匹配的人员，保证人力资源管理的水平。

（三）构建人力资源管理的完成闭环

传统观念影响下，高校管理层会对人力资源的工作内容局限于日常考勤、人员招聘等方面，但是人力资源管理服务的内容涉及公共关系管理、组织绩效、培训与开发等更多维度的工作。所以，民办高校应当保证自身人力资源管理体的完成性。对此，高校要加强对各部门的培训宣传，让各个部门的工作人员了解到人力资源管理的重要性，并明确自身应当承担的职责与义务^[14]。对于人力资源管理关键责任人要加强信息化技能培训，使其不仅要掌握基础的人力资源管理理论与技能，还要掌握利用现代信息技术开展管理服务工作的能力。另外，从组织架构层面来看，高

校要在保证人力资源管理部门独立性的基础上,有条件的情况下,对招聘培训、绩效评估等业务进行细致地划分,避免出现一岗多能的现象而降低管理效率^[15]。在此基础上,高校应对传统的管理机制财务措施,如绩效方面采用平衡计分卡等方法,员工测评中采取情景演绎等互动性更强的方式。同时,注重将先进的管理方法与信息化工具结合,通过数字化平台实现管理流程的标准化、智能化与可视化,构建长效人力资源管理机制,为学校的高质量发展提供坚实的人才保障与管理支撑。

四、结束语

综上所述,人力资源管理会对高职院校的发展产生直接影响,科学有效的人力资源管理,能够实现对各个岗位工作人员的

合理规划,保证各项工作都能够有专门工作人员负责。将人力资源管理融入高职院校各环节工作中,不仅能够培养更多人才,还能推动职业教育朝着更好的方向发展。因此,对于人力资源管理的重要性,高校领导者、负责人要有正确认识,通过创新管理理念、创建信息化管理系统等不同方式,推动人力资源管理工作的顺利进行,促使高校内的各项工作都能够按照标准进行,为学生带来高质量课堂,提高学生的综合素养。

参考文献

- [1]王睿. 信息化时代民办高校人力资源管理优化措施探讨 [J]. 财富时代, 2025, (03): 104-106.
- [2]潘楠, 周嘉雯. 大数据背景下高校人力资源管理信息化水平提升对策 [J]. 科教导刊, 2025, (06): 107-109.
- [3]周艳玲, 谢了尖, 朱涛, 等. 智慧校园建设背景下数字赋能高校人力资源管理信息化建设探析 [J]. 秦智, 2024, (12): 79-81.
- [4]杨茹浩. 高校人力资源管理的信息化运用研究 [J]. 活力, 2024, 42(11): 28-30.
- [5]张静. 信息技术在高校人力资源管理中的应用研究 [J]. 中国新通信, 2024, 26(04): 108-110.
- [6]赵星. 高校人力资源管理信息化建设的优化路径探讨 [J]. 中国管理信息化, 2023, 26(22): 133-135.
- [7]任丹琳. 高校人力资源管理信息化建设难点及对策 [J]. 人力资源开发, 2023, (12): 62-64.
- [8]朱麟, 董昕昕. 教育信息化背景下高校人力资源管理实践研究 [J]. 就业与保障, 2023, (04): 169-171.
- [9]于琳冉. 信息化时代公立高校人力资源管理优化对策研究 [J]. 国际公关, 2022, (21): 52-54.
- [10]黄朱婷. 教育信息化背景下高校的人力资源管理实践研究 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2022, 35(13): 54-55.
- [11]达巴姆. 高校人力资源管理信息化的创新途径研究 [J]. 中国管理信息化, 2022, 25(14): 155-157.
- [12]周琴. 探寻高校人力资源管理创新之路 [J]. 人力资源, 2021, (16): 146-147.
- [13]李娜. 高校人力资源管理信息化建设探析 [J]. 营销界, 2021, (33): 195-196.
- [14]吴本涛. 信息化视角下高校人力资源管理的发展探究 [J]. 中国信息化, 2021, (04): 97-100.
- [15]王骁. 从数字化到智慧化: 高校人力资源管理系统的现状与发展趋势 [J]. 人力资源, 2020, (02): 68-69.