

数字化导向下高校人事管理流程优化研究

王添杨

电子科技大学，四川 成都 611731

DOI: 10.61369/SDME.2025190027

摘要：随着高等教育与时俱进，相关管理制度也不断推陈出新，在过去的阶段内取得了诸多成效。但高校人事管理工作仍然面临新问题，数字化建设不足、流程繁琐且智慧化程度低、数据利用不充分和安全保障体系不足等制约着创新发展脚步，还需要进一步优化与完善。要想整体性提升高校人事管理水平，相关管理者就必须推进改革与创新，完善人事管理流程与机制、强化管理队伍综合素质、合理运用各类先进技术进行管理等，助力更高效的管理工作落实。鉴于此，本文具体阐述了高校人事管理在当下面临的新问题，并为解决实际问题提出了几条兼具有效性和创新性的改革路径，希望能够启发更多一线人事管理人员。

关键词：数字化；高校；人事管理；优化策略

Research on Optimization of University Personnel Management Process under Digital Orientation

Wang Tianyang

University of Electronic Science and Technology of China, Chengdu, Sichuan 611731

Abstract : As higher education keeps pace with the times, relevant management systems are constantly being innovated, and many achievements have been made in the past stage. However, university personnel management still faces new problems. Insufficient digital construction, cumbersome processes with low intelligence, inadequate data utilization, and deficient security guarantee systems restrict the pace of innovative development, which still need further optimization and improvement. To improve the overall level of university personnel management, relevant managers must promote reform and innovation, improve the personnel management processes and mechanisms, strengthen the comprehensive quality of the management team, and rationally apply various advanced technologies in management, so as to facilitate the implementation of more efficient management work. In view of this, this paper specifically expounds the new problems faced by university personnel management at present, and puts forward several effective and innovative reform paths to solve practical problems, hoping to inspire more front-line personnel managers.

Keywords : digitalization; universities; personnel management; optimization strategies

引言

数字化导向为高校人事管理带来了全新的变革思路，引入大数据、人工智能、云计算等数字化技术，能够实现人事信息的集中管理、流程的自动化处理以及决策的科学化支持^[1]。对于相应流程的重视，也将引起全体人员的重视，配合学习先进技术、胜任管理与监督工作岗位，并且为高校人事管理、创新发展贡献一份积极力量。因此，深入研究数字化导向下高校人事管理流程的优化，对于提升高校人事管理水平、激发教职工的积极性和创造性、促进高校可持续发展具有重要的现实意义，还需针对性提出问题与改进策略^[2]。

一、数字化导向下高校人事管理现状

(一) 数字化建设不足

当前，部分高校仍依赖传统单机版软件或分散的信息模块，缺乏统一的数字化管理平台，导致人事数据分散存储于不同部门的独立系统中，形成“信息孤岛”。人事档案管理系统、薪酬核算

系统、职称评审系统等往往各自为政，数据格式不兼容、接口标准不统一，难以实现跨部门数据共享与联动。同时，数字化建设投入存在结构性失衡，重点院校与地方院校、综合类高校与专科院校之间差距明显，部分地方院校受经费、技术等因素限制，数字化硬件设备老化、软件版本更新缓慢，甚至仍保留大量纸质化操作流程，无法满足现代人事管理的基本数字化需求^[3]。

(二) 流程繁琐且智慧化程度低

以教职工入职为例，需依次向人事处、教务处、财务处、后勤处等多个部门提交材料，重复填写个人信息，部分环节仍依赖人工审核与纸质流转，导致流程周期长、效率低下。职称评审过程中，申报材料的整理、审核、公示等环节缺乏智能化工具支持，评审专家需手动翻阅大量纸质材料，评审标准的执行易受主观因素影响，且难以实现评审过程的实时追踪与动态调整^[4]。此外，智慧化服务能力薄弱，教职工无法通过移动端便捷查询个人薪酬、社保、考核等信息，各类证明的开具仍需线下申请，与“让数据多跑路，让师生少跑腿”的服务理念相悖。

(三) 数据利用不充分

高校人事数据在价值挖掘与应用层面存在明显不足，诸如以下。人事数据多以静态存储为主，缺乏系统性的整合与分析。如，教学科研业绩数据与薪酬分配、职称晋升等环节的关联度较低，未能通过数据分析为人才评价提供客观量化依据，导致评价体系存在“重论文、轻实践”等片面性问题^[5]。且数据的横向与纵向利用不足，横向方面，人事数据与教务、科研、财务等部门的数据未实现深度融合，难以通过跨部门数据分析发现人才培养、学科建设中的短板；纵向方面，缺乏对教职工成长轨迹的长期追踪与数据分析，无法为个性化培养方案制定、人才梯队建设提供数据支撑，需要引起重视并积极改进^[6]。

(四) 安全保障体系不足

一方面，数据安全管理制度不完善，缺乏统一的人事数据安全管理规范，部分高校未明确数据采集、存储、传输、使用等环节的安全责任，对数据访问权限的划分模糊，存在越权访问、数据泄露的风险^[7]。技术防护措施薄弱，人事管理系统的安全防护技术较为落后，缺乏数据加密、身份认证、入侵检测等安全技术手段，易遭受黑客攻击、病毒感染等网络安全威胁，导致教职工敏感信息泄露。另一方面，数据备份与应急响应机制不健全，部分高校未建立完善的人事数据备份制度，备份数据的存储介质安全性不足，且缺乏针对数据丢失、系统瘫痪等突发事件的应急处置预案，一旦发生安全事件，难以快速恢复数据与业务系统，也更容易导致学校面临诸多层面的风险和困境^[8]。

二、数字化导向下高校人事管理流程优化策略

(一) 构建统一数字化管理平台，打破信息孤岛与资源壁垒

现代化教育背景下，高校应当适当转移注意力，建设完整的教育配套服务，尤其要着重人事管理信息化、数字化与智慧化发展。不论是图书馆档案管理工作，还是关系到所有教职工、教师的人事管理、信息管理等方面工作，都要充分引起，从制度层面入手改革与创新，并配套数字化管理平台，打破信息孤岛和资源壁垒，优化管理流程，奠定坚实基础。具体来说，相应工作人员要积极整合人事档案、薪酬核算、职称评审等分散系统功能，制定统一的数据格式与接口标准，实现跨部门数据实时共享与联动^[9]。例如，通过平台将教职工基本信息、教学科研业绩、薪酬社保等数据集中存储，使人事处、教务处、财务处等部门能基于

同一数据源开展工作，避免重复录入与信息不一致问题。同时，针对不同高校数字化建设失衡的现状，应建立差异化投入机制：重点院校可探索人工智能、大数据分析等进阶功能，地方院校则优先保障基础硬件升级与流程数字化改造，逐步淘汰纸质化操作。平台建设需兼顾兼容性与扩展性，预留与教务、科研等系统的对接接口，为后续数据深度融合奠定基础，从技术层面实现人事管理的集约化与高效化。

(二) 推动流程智慧化再造，提升管理效能与服务体验

平台设施、设备稳定了，对管理流程细节的调整也不容忽视。尤其要用好大数据与人工智能技术，推动流程智慧化再造，真正形成稳定服务、管理实效性提升。笔者始终认为智慧化技术重构，是解决当前人事管理流程繁琐、效率低下问题的核心路径。我们有必要在关键环节引入自动化工具与智能算法，覆盖进行调整，尽可能替代人工。例如，在教职工入职环节，通过OCR识别技术自动提取纸质材料信息，生成电子档案并同步推送至相关部门，替代人工审核与跨部门跑腿。还有，包括在职称评审中，可以适应性开发和应用智能评审系统，自动匹配申报材料与评审标准，为专家提供量化分析报告，减少主观偏差，同时实现评审进度的实时追踪^[10]。此外，强化移动端服务功能，搭建集薪酬查询、社保缴纳、证明开具等功能于一体的移动平台，让教职工随时随地办理业务，践行“数据多跑路，师生少跑腿”的理念。以流程再造需遵循“精简冗余、强化协同”原则，剔除重复审核、无效流转等环节，建立基于数据驱动的动态调整机制，使人事管理从“被动响应”转向“主动服务”，全面提升管理效率与教职工满意度，也必将发展完善的高等教育服务，奠定其未来现代化、全面化与智慧化创新发展的坚实基础^[11]。

(三) 深化数据价值挖掘与安全体系建设

各阶段教育中应用信息技术，甚至是家庭、社会企业单位的智慧化系统构建，我们都提倡在保证数据安全的前提下接入落实。对于高校人事管理流程的优化自然也是如此，必须深化数据价值挖掘，保证高效利用，同步进行安全防护，把风险降至可控范围内最低。一方面，打破数据壁垒，实现人事数据与教学、科研、财务等数据的深度融合，通过大数据分析识别人才培养短板与学科建设瓶颈；另一方面，建立教职工成长轨迹追踪系统，整合其教学成果、科研项目、培训经历等数据，为个性化培养方案与人才梯队建设提供量化支撑，破解“重论文、轻实践”的评价片面性^[12]。同时，筑牢数据安全防线：完善管理制度，明确数据采集、存储、传输等环节的责任主体与操作规范，细化访问权限分级；技术层面部署数据加密、多因素身份认证、入侵检测等措施，防范黑客攻击与信息泄露；建立冗余备份与应急响应机制，定期备份人事数据并存储于安全介质，制定系统瘫痪、数据丢失等突发事件的处置预案，确保业务连续性与数据完整性，为数据价值挖掘提供安全保障。诸如此类的还有很多，未来必将有更加先进的数据信息保护技术与措施，为高等教育改革、人事管

理流程优化，以及教育智慧化建设发展保驾护航^[13]。

三、结论

数字化导向下，高等教育各环节深化改革、拓展延伸，全面提升育人质量与影响力、知名度。同样的，高校人事管理方面也做出诸多调整，以改变过去数字化建设不足、流程繁琐且智慧化

程度低、数据利用不充分和安全保障体系不足等方面问题，形成稳定发展新局面^[14]。尤其借助信息技术、互联网与人工智能技术，提高人事管理效率与质量，为高校可持续发展贡献一份积极力量。在未来，作为高校的一份子，也要不断关注数字化、智慧化发展趋势，及时引入创新理念与先进技术，持续优化人事管理流程，推动高校人事管理工作向更加科学化、智能化方向发展，值得我们深入探索与实践^[15]。

参考文献

- [1] 王松."双一流"建设背景下高校师资队伍建设中存在的问题及对策 [J].无锡职业技术学院学报,2024,23(01):41-45.
- [2] 武奕.利益相关者视角下高校人事档案管理的困境及对策分析 [J].兰台世界,2023,(12):101-103.
- [3] 刘志浩."互联网+"背景下高校人事管理过程中的资源共享方法 [J].中国新通信,2023,25(23):100-102.
- [4] 刘晓霞.浅议人事管理信息系统在高校人力资源管理中的应用 [J].数字通信世界,2023,(09):89-91.
- [5] 崔之余,毛欢欢,牛玉玺,等.教育数字化背景下高校人事"四定"分析服务系统建设 [J].武汉理工大学学报(信息与管理工程版),2023,45(04):649-653.
- [6] 刘珊,杨利婷."互联网+"背景下高校人事信息化建设与安全研究 [J].网络安全技术与应用,2023,(08):83-84.
- [7] 张锐,平飞,黄洁.高校附属医院中层干部队伍建设机制研究——以昆明某医院为例 [J].现代医院,2023,23(05):794-797.
- [8] 王延中,李洪瑞.事业单位养老保险制度改革对高校人事管理制度影响研究 [J].中国人民大学教育学刊,2023,(02):169-180.
- [9] 杨春林.浅谈国外高校人事制度对我国高校人事管理工作的启示 [J].湖北开放职业学院学报,2023,36(05):44-46.
- [10] 孙宏."智能+"人事:教育信息化2.0视域下高校人事管理新样态 [J].湖北开放职业学院学报,2023,36(04):46-48.
- [11] 何珂.高校附属医院学生和学员网格化管理模式的探索与创新 [J].中国卫生资源,2022,25(06):842-846.
- [12] 志伟.高校人事管理体系重构研究——基于"三支柱"人力资源管理模式 [J].经营与管理,2022,(08):138-144.
- [13] 宋汉林.高校人事争议司法救济实证研究——以168份民事判决书为样本的考察 [J].河南科技学院学报,2022,42(04):31-37.
- [14] 裴营.多种用工制度下高校人事档案管理研究——以辽宁省J高校为例 [J].兰台内外,2022,(04):31-33.
- [15] 宁凯,敬沁竹,魏伊乔,等."双创"背景下高校人事管理的法律风险与防范——以四川大学为例 [J].中国人事科学,2021,(12):1-7.