

大数据背景下高职院校人力资源管理信息化的创新与实践

赵心宁

青岛职业技术学院, 山东 青岛 266000

DOI: 10.61369/VDE.2025170020

摘 要 : 随着大数据技术的不断发展, 教育行业的管理模式正在发生深刻的变革。高职院校作为培养技术性人才的重要基地, 其人力资源管理亟需适应时代的变化。基于此, 本文通过分析大数据背景下的高职院校人力资源管理现状, 提出了相应的创新管理路径, 以期对相关从业者提供一些借鉴参考。

关 键 词 : 大数据; 高职; 人力资源; 管理信息化

Innovation and Practice of Informationization of Human Resource Management in Higher Vocational Colleges under the Background of Big Data

Zhao Xinning

Qingdao Technical College, Qingdao, Shandong 266000

Abstract : With the continuous development of big data technology, the management model of the education industry is undergoing profound changes. As an important base for cultivating technical talents, the human resource management of higher vocational colleges urgently needs to adapt to the changes of The Times. Based on this, this paper analyzes the current situation of human resource management in higher vocational colleges under the background of big data and proposes corresponding innovative management paths, with the aim of providing some reference for relevant practitioners.

Keywords : big data; higher vocational education; human resources; management informatization

引言

大数据技术的快速发展, 使得全球范围内越来越多的行业开始积极探索和应用大数据技术, 以提升管理水平和服务效能。大数据技术通过对大量信息的采集、存储、处理和分析, 为各行业提供了更精确、更高效的决策支持。在教育领域, 尤其是高职院校的管理体系中, 大数据技术的应用也逐渐引起了广泛关注。然而, 尽管大数据技术具有显著的优势, 高职院校人力资源管理水平的提升仍面临许多挑战, 例如管理效率低、信息化程度不足、决策过程滞后等问题。因此, 推动高职院校人力资源管理的信息化建设, 已成为提升管理效能、提高教育质量的迫切需求^[1]。

一、大数据背景下高职院校人力资源管理的现状分析

(一) 传统人力资源管理模式存在的问题

1. 数据孤岛现象, 信息更新滞后

在传统的人力资源管理模式, 高职院校往往依赖于各类信息系统与手工记录进行人力资源的管理, 导致数据分散且缺乏有效的整合^[2]。这种“数据孤岛”现象使得各部门之间无法实时共享信息, 数据更新也十分滞后。例如, 教师的教学成绩、职工的培训记录、考核结果等信息常常保存在不同的数据库或纸质文件中, 无法实现高效整合和交叉比对。这不仅影响了信息的流通和共享, 还降低了数据的利用效率。信息的滞后使得高职院校在进行人员调配、岗位调整或绩效考核时, 无法依赖于及时、准确的

数据支持, 造成决策过程中的不确定性和管理失误。

2. 管理流程复杂, 效率低下

传统的人力资源管理流程通常较为复杂, 涉及多个环节和部门的协作, 难以实现标准化和自动化, 导致了工作效率低下^[3]。例如, 招聘、考核、绩效评定等环节需要大量的人工输入和审核, 容易产生人为错误和不必要的延迟。而且这种低效的管理方式使得院校在应对人才需求变化、调整教学和科研人员配置时, 反应速度缓慢, 往往错失最佳机会。

(二) 大数据对人力资源管理的影响

1. 提高数据处理与分析能力

通过大数据平台, 学校可以实时收集和分析教师的教学效果、学生的学习进展、职工的工作表现等多个维度的数据, 进而

为人力资源决策提供准确依据^[4]。例如，通过对教师授课效果数据的分析，学校可以快速识别出教学质量的差距，及时进行教师培训或调整课程内容。同时，学生的就业数据和社会需求数据也能被有效整合，通过数据分析，学校可以为学生提供更具针对性的职业发展建议^[5]。

2. 实现信息的动态监控与实时反馈

借助数据分析技术，学校能够实时监控各类人力资源信息的变化，及时反馈管理问题^[6]。例如，在教师招聘过程中，系统可以根据求职者的教育背景、工作经历以及面试表现等多维度数据，实时评估其匹配度，并根据岗位需求进行动态调整。此外，员工的工作状态和绩效评估也可以通过实时数据反馈，帮助管理者及时发现并有效解决问题。

二、高职院校人力资源管理信息化的创新路径

（一）数据收集与整合

在高职院校的人力资源管理中，教师、行政人员、科研人员以及辅助人员等群体的管理信息涉及教学、科研、行政管理、培训记录、绩效考核等多个方面。然而，传统的管理模式，使得这些信息往往散布在不同的部门、系统甚至纸质文件中，形成了典型的数据孤岛现象^[7]。这种信息碎片化的问题使得管理层难以实时获取全面的信息，进而影响了决策的效率和决策质量。因此，解决数据整合问题，构建一个统一的数据平台，是提升高职院校人力资源管理效率的关键所在。

通过将教师的教学评价、科研成果、考勤记录、培训经历等信息与行政人员的工作绩效、岗位调整信息等数据汇聚到一个统一的平台中，可以实现数据的集中管理^[8]。比如，学校可以开发或引进适合高职院校的专用人力资源管理系统，该系统能够将分散在各个部门的信息进行整合，并存储在一个共享的数据库中。这种统一的管理平台能够大大提升数据处理的速度，简化信息的共享过程，减少因信息滞后或缺失而造成的管理盲点^[9]。另外在信息收集与整合的过程中，要注意数据标准化和接口规范化。例如，教师的教学评价可能采用不同的评分标准，科研成果的记录方式也可能各不相同。为了确保数据的一致性和完整性，学校需要建立统一的数据标准和接口规范，这样能够保证来自不同源头的数据能够顺利对接，并有效整合到同一个平台中。

（二）人力资源管理系统智能化

在实现数据整合的基础上，高职院校可以进一步推动人力资源管理系统智能化。智能化不仅体现在数据处理速度的提升上，更重要的是通过大数据分析为管理决策提供科学依据，实现从经验驱动到数据驱动的转变^[10]。

智能化系统可以在招聘和岗位匹配方面提供极大的帮助。通过大数据分析，系统能够对学校内部的岗位需求与现有的人才储备进行全面分析。例如，系统可以根据历史数据分析出每个专业、学科领域的教师需求趋势，以及人才储备的不足之处，从而为学校未来的招聘提供精准预测。这种基于数据的预测不仅有助于学校提前规划人才储备，还能有效提升招聘效率。通过智能系

统，求职者的教育背景、工作经验、技能特长等信息能够迅速与岗位要求进行匹配，从而缩短招聘周期，提高招聘的精准度和岗位匹配度^[11]。

此外，随着教师和员工培训需求的多样化和动态变化，高职院校在培训管理中通常面临教师队伍素质参差不齐的挑战，培训工作由于人员众多且需求复杂，常常难以做到精准和高效。智能化系统通过对学校内各类数据的整合，能够从多维度分析教师的教学质量、科研成果、教学评价等信息，识别出教师在某些领域的短板和不足。例如，通过分析一段时间内教师的学生评价、课堂反馈等数据，系统可以发现哪些教师在某些教学方法或课堂管理方面存在不足，从而为其量身定制培训方案。个性化的培训方案不仅能提高培训的效率，还能够更好地满足教师发展的实际需求。

智能化系统还可以根据教师的教学成绩、科研成果、学生就业率等多维度数据进行绩效分析，实现绩效评价的量化与可视化^[12]。通过对不同维度数据的综合分析，系统能够生成直观的绩效报告，为管理层提供决策支持。同时，系统还可以模拟不同激励方案的效果，为制定科学的绩效激励政策提供数据支持。例如，系统可以根据教师的教学效果、科研能力、服务贡献等多维度的数据，分析出不同激励方案对提升员工积极性和工作效率的潜在影响。这种基于数据的激励方案能够更加科学和个性化，从而有效推动教师和工作热情及效率提升。

（三）数据可视化与决策支持系统

在大数据背景下，高职院校的人力资源管理还需要通过数据可视化和决策支持系统，将复杂的数据信息转化为直观、易理解的管理工具，帮助管理者做出科学决策^[13]。

图表和仪表盘是数据可视化中最常用的两种形式。对于高职院校的人力资源管理而言，图表和仪表盘可以将学校中各类数据（如教师绩效、学生成绩、资源利用等）直观地呈现出来，管理者可以清晰看到教师教学质量分布、科研成果产出趋势、员工绩效状况及培训效果等信息。这种直观呈现能够快速识别问题和潜在风险，例如发现某一部门教师的教学成绩偏低，便于及时采取培训或调整措施，如进行针对性的培训或调整教学安排^[14]，有效避免了传统数据报告中的繁杂分析和信息过载。另外数据可视化与决策支持系统结合人工智能算法，可以进行更加精细的操作和分析。系统能够通过历史数据的深度挖掘和模式识别，提供趋势预测、人才需求模拟和绩效优化方案等功能。例如，基于历史招聘、培训和绩效数据，系统可以预测未来某些学科或岗位可能出现教师短缺的情况，并根据预测结果为管理者提供量身定制的招聘和培训策略。这种智能化预测不仅可以帮助学校提前规划，也能有效提升学校的用人效率和教师资源的优化配置。

决策支持系统还具有实时监控功能，能够随时跟踪各项人力资源管理环节的进展情况，如招聘进度、培训参与率、员工绩效完成情况等。当系统检测到某个环节的异常或关键节点时，会自动提供即时反馈，提醒管理者采取行动。比如，若某个岗位的招聘进度滞后，系统会提示管理者进行干预，确保人才引进不受阻碍。此外，系统还可以为管理者提供优化建议，帮助学校快速应

对管理中的不确定性和变化，从而提升学校管理的灵活性和反应速度^[15]。

三、结束语

通过大数据技术推动高职院校人力资源管理的信息化进程，不仅能提升管理效能，也能为学校的战略决策提供科学依据。大

数据的应用能够在各个层面发挥作用，帮助管理者实时掌握学校内部人员的动态数据，提升管理透明度和准确性。通过数据挖掘和分析，学校能够更加精准地评估教师的教学质量、学生的学习状态、资源的利用情况等关键因素，进而做出更加符合实际需求的决策。未来，随着技术的进一步发展，高职院校的人力资源管理信息化水平将不断提升，为教育质量和人才培养提供更为可靠的保障。

参考文献

[1] 沈鑫 潘健. 大数据背景下高职院校管理发展路径探索 [J]. 秦智, 2024(5).

[2] 赵龙. 大数据在人力资源管理中的应用实践研究 [J]. 中国民商, 2021, 000(008):268,270.

[3] 硕虹络. 高职院校人事管理信息化创新与实践 [J]. 中国科技经济新闻数据库 教育, 2023(4):4.

[4] 路云洁 金山职业技术学院. 高职院校人事管理信息化途径研究 [J]. 中国就业, 2023(8):49-51.

[5] 李宁宁. 大数据时代下人力资源管理工作创新优化对策 [J]. 电脑爱好者 (普及版), 2022(12).

[6] 康志华. 大数据视角下的人力资源管理创新 [J]. 百科论坛电子杂志, 2020, 000(006):70.

[7] 黄燕. 大数据时代人力资源管理模式创新探析 [J]. 现代商业研究, 2023(7):101-103.

[8] 廖川. 高职院校人力资源管理信息化建设研究 [J]. 中文科技期刊数据库 (全文版) 社会科学, 2023(3):4.

[9] 张京. 高职院校人力资源管理信息化建设的问题与优化分析 [J]. 中文科技期刊数据库 (文摘版) 教育, 2023(4):4.

[10] 黄衡. 高职院校人力资源管理的创新与实践 [J]. 湖北开放职业学院学报, 2022(2).

[11] 季玲. 对高职院校人事管理信息化建设途径的几点思考 [J]. 人才资源开发, 2022(20):33-35.

[12] 张晓琳. 高职院校人事管理信息化模式创新分析 [J]. 辽宁高职学报, 2021, 23(11):5.

[13] 董菲. 高职院校人力资源管理信息化建设研究 [J]. 发明与创新·教育信息化, 2021, 000(005):190-191.

[14] 汤佳. 高职院校人事管理信息化建设问题与对策 [J]. 办公室业务, 2021(11):2.

[15] 易普金. 高职院校人事管理信息化建设探索 [J]. 产业与科技论坛, 2020(15):2.