

# 大数据时代高校人事管理工作效率提升路径探究

史昕瑞

新疆轻工职业技术学院，新疆乌鲁木齐，830021；

**摘要：**高校人事管理工作中的数据孤岛现象严重，决策上缺乏数据的支撑，工作流程上较繁琐等这些问题不可忽视，应围绕整合共享数据、智能化招聘、实施科学考核等方面，解析大数据技术在实际应用中的价值。同时从一体化平台建设、精准引才机制建设、多元化考评模式建设，加强数据隐私保护体系建设等方面展开探讨，以期提高高校人事管理工作的效率。

**关键词：**大数据；高校人事管理；流程优化；工作效率

**DOI：**10.69979/3029-2735.25.10.091

## 引言

在高校人事管理上，传统的管理模式和新型的大数据管理模式相比，日益显现出许多不足之处，如信息分散、难以整合、决策依赖经验等。而数据管理模式因融入大数据技术能高效处理、分析数据，是新型的高校人事管理新方式<sup>[1]</sup>。因此，本文重点探究大数据时代高校人事管理工作效率提升路径，以此进一步推动大数据时代高校人事工作的发展。

## 1 大数据时代高校人事管理面临的挑战

### 1.1 数据孤岛现象严重

高校的人事管理、教学管理、科研管理等部门都有各自的信息管理体系，这些体系中存在着不同的信息标准、不同的信息格式。教师的基本信息由人事部门保存，课程资料由教学部门保存，研究资料由科研部门保存<sup>[2]</sup>。数据“孤岛”的存在，造成了信息的不通畅。由于信息没有得到有效地整合和共享，教师需要在各个系统之间进行重复的数据采集和录入，不仅费时费力，还容易造成数据的不一致性，极大地限制了高校的人事管理的高效性和相关决策的科学性。

### 1.2 决策依赖经验，缺乏数据支撑

目前，高校传统的人事管理往往是以管理者个人的经验，而不是以科学的数据为支撑，大多数的管理者以自身的主观判断去推进实施招聘教师、调整岗位、评估绩效等人事管理工作<sup>[3]</sup>。随着高校规模的扩大和办学内容的多样化，凭经验进行决策越来越行不通。不充分运

用大数据分析方法，就无法准确地了解教师的能力、潜能、需求，也就很难制订出切实可行的人才战略。

### 1.3 管理流程烦琐，效率低下

从录用到离职都要经过大量烦琐程序，而且各个程序之间互相独立，缺少配合。教师若请假，需要经过层层审核批准，而各层级的批准条件及时限又各不相同，审批起来繁杂耗时<sup>[4]</sup>。另外，审批中的一些重复作业和非必要的事项，也使工作人员的工作效率降低，很难做出及时快速地反应，从而阻碍了高校人事管理质效的提升。

### 1.4 人才评价体系单一

高校的考核评价多以教师发表论文数量、获得科研经费、完成科研任务为指标，而忽略了创新能力、团队精神和公共服务贡献。单一的考核评价方法容易造成只注重科研成果和科研课题的产出，忽视了教学质量提高、综合素质提升<sup>[5]</sup>。同时，对不同专业、不同岗位的人才，用的都是一样的评价方法，不能客观、全面地反映人才的特点以及价值，这不利于人才培养的多样化，也不利于提高综合竞争力。

## 2 大数据技术在高校人事管理中的应用价值

### 2.1 数据整合与共享

利用大数据，可以把高校各个部门零散的人员信息数据集成整合到一起。人事管理、教学管理、科研管理等各个部门之间的信息数据也从相互隔离的状态中分离出来，以前各管各的，现在都汇总到一个数据池，这

样解决了“信息孤岛”问题，还可以使信息得以及时更新并共享。不同的部门可以根据各自的权限进行相应的数据访问，减少了数据的重复采集和输入，保证了数据的正确性和统一性。

## 2.2 智能化招聘与人才引进

利用大数据，推动高校人才的智能招聘。学校首先根据以往的招募资料、职位要求等，精准建立所需人才的特征图像，其中包括技能、经验、教育背景等。其次围绕特征图像，对海量应聘者智能过滤和筛选，把符合预先设定特征要求的应聘者予以自动识别并匹配。另外对招聘广告的效果予以分析，并进行广告投放的优化，使广告更有针对性、更具吸引力。这样既节约了人力开发的时间和成本，又能很快招到符合要求的人才，提高了人才开发的效率和质量。

## 2.3 科学化绩效考核

大数据给高校的业绩评估带来了科学性。它可以从教学、科研和社会服务三个不同的层面角度对教师的工作情况进行数据收集、统计分析，进而为构建一套更为科学、合理的教师绩效评价指标体系奠定基础。该体系能够对教师的工作表现实时监测，发现问题后及时反馈，为教师的改进和提高提供数据支持。同时，围绕教师的绩效评价情况，通过大数据分析的方式，找出其中的问题和规律，推进评价方法的优化升级，保证评价结果的公平性和有效性。

## 2.4 预测性人才管理

利用大数据技术可以实现对高校人才的前瞻性管理，围绕以往的工作表现、职业发展的轨迹、培训记录等方面的信息数据，对一名教师未来职业发展进行预测，发现其具有较高的研究潜力，则可提前为其提供更多的研究资源和个性发展路径。这样有利于学校超前做好人才培养和储备的规划，而且能够对核心教师的离职风险进行超前预警、施以对策，以保障学校人才的可持续发展。

## 2.5 自动化行政流程

大数据有力地支持了高校人事管理的信息化建设。对于请假审批、工资计算、档案管理等繁杂的管理工作，系统可以根据预先设定的规则和算法，自动判定、执行

相关数据，降低了人为因素的介入，加快了这些繁杂管理工作的处理速度、精度。教师在自助平台上提交应用申请后，可随时查看相应进展情况，体验感超强。行政流程实现自动化，减少了人力资源的消耗，使高校在人才开发、战略规划等核心任务方面专注力倍增。

## 3 大数据时代高校人事管理效率提升路径

### 3.1 整合智控，构建人事管理一体化平台

统一的人事管理信息平台的建设，在大数据时代浪潮的冲击下，在高校人事管理工作的转型和信息化建设中，已经成为一项核心工作来抓。整合型人事管理平台是高度集成的人事管理系统。它打破了以往人事、教学、科研等部门信息相互独立形成的“信息孤岛”局面，将教师的基本信息、教学与科研成果、薪酬福利、培训经历等进行整合。结合教师教学成绩和研究课题成果，能更全面、准确地进行绩效综合评价，有效提升管理的精准度与科学性。通过构建这样的人才管理信息系统，高校能够实现人事管理的一体化和智能化，显著提升管理水平与效率，为高校建设发展筑牢坚实基础。该平台智能化特点显著，可借助大数据技术深入分析研究人事管理数据。通过对高校教师教学工作量、科研成果产出动向等统计，为高校的师资队伍建设、职称评定等提供依据，可以预测教师发展的潜能。

另外，平台还可以实现处理过程的自动化，对教师的请假、调动、升迁等申请，在系统的基础上，按照预先设定的流程进行自动审核，耗时低，审批效率得到提高。此外，综合人事管理平台的建立，提供了一个很好的渠道，使各个部门的资料共享。各部门人事管理者可以通过系统的快速查询所需教师资料，根据权限对所需教师信息进行有效避免数据延后、误报等问题的发生。

### 3.2 革新人才引进范式，打造人才招聘精准机制

构建精准人才引进体系，需基于大数据进行人才需求分析，同时以建立以人为本的人才培养体系为基础。高校首先要锚定自己的发展战略和专业建设规划，从而对各个岗位的需求进行准确定位。随后从专业素养、技能储备、科研实力、教学经验四个层面，结合现有师资结构、学科演进趋势和科研项目诉求，对师资队伍建设的标准进行系统梳理和界定。

大数据技术在人才获取途径中扮演着举足轻重的

角色,可以拓宽人力资源招聘渠道,实现信息的准确发布。利用社会媒体和专业学术交流平台,结合人才需求特点,可以实现对人才的准确投放。同时,运用大数据的方法,对各招聘渠道的招聘信息数据进行综合评价,从而对各招聘渠道进行最优组合,从而达到提高招聘质量和招聘效率的目的。

在人才选拔过程中,通过对求职者履历、研究成果、教学经历等信息进行定量统计,实现自动选拔。从发表论文数量、参与科研项目次数、论文引用频率和质量等方面,快速评估求职者科研水平。高校创新引才模式、建立精准人才引进体系,才能有效引进和留住符合自身需求的人才,为发展注入活力。

### 3.3 评价体系重塑,绩效评价模式多元化

高校在大数据背景之下,通过对教师工作表现的客观、综合评价实现对教师群体的创新动力和工作热情的充分激活,有条件地创新绩效评价体系,从而实现对教师工作绩效得更加客观、全面的评价。

在大数据技术的支持下,评估制度得到了一个拓展的界限。衡量教学质量和科研价值的一个重要维度是:教师的团队协作能力、社会服务贡献和创新实践水平。这种典型的优势就是大数据驱动的动态化考核。传统的周期性考核很难对教师工作的动态变化进行实时捕捉。借助大数据技术,实时采集分析教师教学过程、科研进度和学生反馈等信息,实现动态监控教师工作全过程。以科研项目管理为例,通过对经费使用、实验资料更新、课题进展等进行实时跟踪,确保科研工作高效推进,能够及时发现潜在问题,调整策略。

多元化的业绩考核方式也强调考核的主体多样化。在领导评价的基础上,引入同事、学生等多方评价。采用大数据方法对各评估对象的评估结果进行统计和分析,得到更加准确、全面的评估结果。对学生的评分资料做进一步的剖析,可以知道教师的授课成效,以及学生对课程的满意程度,从而为教师的授课提供更多的依据。高校要重建考核制度,建立多样化的考核方式,才能激发教师的综合能力,提升教师的综合业绩。

### 3.4 驱动数据引擎,推动决策支持架构科学化

高校要摆脱传统经验主导的决策模式,充分发挥数据驱动的核心作用,构建一套科学高效的决策配套体系。

在大数据蓬勃发展的当下,要想实现人事管理工作的科学、精准化,构建完善的资料收集系统是搭建科学决策支持系统的第一步。该系统要利用各种途径对教师的各种资料进行全方位的收集和深入地分析,包括个人基本资料、工作成果表现、职业规划方向、培训学习履历等。通过对三大系统数据的整合,即教学管理、科研管理及人事管理,保证信息全面、准确。

在教学管理系统可以对教师的授课时间长短、教学评价等进行精准统计,而对于教师所承担的科研课题、获得的研究成果以及发表的学术论文,科研管理系统则可以进行详细的记录。其中,对采集到的海量数据进行深层次的挖掘与分析,是利用大数据分析技术解决这一问题的关键。通过对数据的分析,找出人事管理中存在的问题以及规律。通过对教师离职与薪酬、职业发展、工作环境的相关性研究,发现教师离职与薪酬、职业发展、工作环境的相关性,从而为薪酬制度、职业发展等方面的决策提供参考。同时,通过对现有资料的整理。此外,在学科的发展方向和招生情况等方面,对今后的人才需要进行预测及分类。另外,根据资料的分析结论,可以进行科学的决策模式的建立。如,设定岗位和分配人员时,可以基于从数据分析获得的关于每个职位的工作量、需要的人员和表现的信息来创建适当的分配计划,从而为高校的人事管理决策提供有力的支持。

### 3.5 构筑安全防线,加强对数据隐私的全方位保护

全方位的数据隐私保护,必须以健全的数据安全管理体系为前提。高校要建立严密的权限管理机制,坚持严格划分、严格管理。教师的工资数据只能由被授权人员查看,并严格保密。同时,为了避免由于自然灾害和系统故障造成的数据损失,还应建立相应的数据备份和还原机制,对人员数据定期进行备份。信息系统的安全性,尤其需要通过先进的信息技术手段来实现。采用密码技术加密人员信息,确保传递和保存中信息的安全。以密码方式存储教师的银行卡号、身份证号,以此避免在传递中被盗取。通过设置防火墙、入侵检测系统等方式,确保系统工作的正常进行。同时对教师信息保密方面的知识也不能忽略这定期对教师实施信息保密教育,通过信息安全培训、发放信息安全宣传资料,来增强教师的信息安全意识。



### 3.6 专业资料素养能力赋能管理团队

在大数据环境下,提升高校人事管理队伍的数据素养,提升其数据处理能力,是提升高校人事管理队伍管理效率的必然要求。一是从强化数据素养教育入手,对人事管理队伍进行数据管理和数据分析能力的培训,提升对大数据的概念、技术、应用等的认知,并利用相关分析工具挖掘、分析数据,解读分析结果,使用数据处理各类人事管理繁杂事务,推进高校人事管理工作高质量发展。二是鼓励管理层以数据为决策依据。高校提出基于数据的人事管理决策方法,是在人事管理过程中对人力资源进行数据分析的一种方法。在人才招聘、绩效考核和薪酬调整等方面,运用大数据研究人才需求、绩效指标和市场薪资水平,做出决策,使决策的科学性、准确性得到了提高。三是建立一个良好的数据文化环境。高校可通过信息数据共享交流活动及建立信息数据奖励制度,来鼓励人事管理人员增强对信息数据的重视与参与。

## 4 结论

总而言之,“大数据”时代的到来,给高校的人事管理提出了新的挑战 and 新的契机,目前存在的信息孤岛、决策凭经验、工作流程繁琐、考核方式单一等弊端,使

人事管理的质量和效率受到了极大的制约。将大数据技术运用于高校人事管理中,可以实现人力资源的智能化招聘、智能化考核等,从而实现行政过程的自动化和人事管理的智能化、科学化。高校要主动迎接大数据的到来,利用大数据的优点,实现人才资源的有效配置和管理,才能更好地顺应时代,更好地为高校的发展服务。

### 参考文献

- [1]张芸.大数据时代高校人事管理工作效率提升路径探究[J].江苏科技信息,2023,40(21):58-60.
- [2]胡文清.大数据时代高校人事管理工作效率提升思考[J].卷宗,2021(12):280.
- [3]张小鑫,潘越.大数据环境下高校人事管理工作的创新策略[J].齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版),2022(7):149-151.
- [4]陈敏.大数据时代高校人事管理的问题与解决路径[J].科教导刊,2022(17):140-142.
- [5]吴莎.分析大数据时代背景下高校人事管理模式变革[J].魅力中国,2021(47):422-423.

作者简介:史昕瑞,出生年月:1996年4月,性别:女,民族:汉族,籍贯到省市:河南封丘,职称:助教,学历:大学本科,研究方向:信息系统。