

# “互联网+”视域下高校人力资源管理模式研究

刘 静

(豫章师范学院, 江西 南昌 330000)

**摘要:**在经济与科技高速发展的现代化社会,各个行业都在面临着改革与升级,但是就当前情况来看,我国教育行业特别高校人力资源管理还停留在传统模式中。当前各个高校都在处于扩招的状态下,这对高校人力资源管理提出了更高的要求。通过对高校人力资源管理现状进行分析,可以发现其面临着管理效率不高、管理理念先进性不足、各个部门信息交流不便等一系列的问题。为了解决这些问题,本文从“互联网+”的观念入手,分析当前高校人力资源管理的现状和存在的问题,并分析了高校人力资源管理创新发展的方向和途径,希望对各个高校的人力资源管理起到抛砖引玉的作用。

**关键词:**“互联网+”;高校;人力资源管理;创新;发展;途径

互联网改革是当前社会发展的重要趋势,这种趋势涉及国内的各个行业,教育行业作为我国的重点建设内容自然也处于互联网发展浪潮之中。在高校教育管理工作之中,人力资源管理模式发挥着十分重要的意义,如果将互联网+与高校人力资源管理进行深度的结合将会产生较为明显的促进作用,比如,提升人力资源的管理效率,让办事难,找人难成为过去式;有效地简化了办事流程,降低了管理难度;能够实现资源的合理调配,避免了资源的浪费等等。所以加深高校人力资源管理和“互联网+”的有机融合是高校人力资源发展的必要途径。

## 一、高校人力资源管理中加入“互联网+”的含义

高校人力资源由学校中的教师、助教、管理人员和后勤人员组成。而有效的人力资源管理是指用科学的方式来分配、管理高校各类资源,包括对职工的统一规划和分配,对人员之间的人际关系进行协调,对高校现有的人员的工作和任务进行划分,同时还要兼顾学校职工的聘任、培训、考核等工作。目前,社会讲究效率与质量并存,传统的人力资源管理模式因为费时费力,难以适应现在高校的发展,面临着改革与优化。“互联网+”这一理念的出现为高校人力资源管理发展提供了新的途径和思路。互联网一向以高效、简便著称,在高校人力资源管理中加入“互联网+”能够实现高校人力资源利用的高效率和高效益。学校通过大数据分析和网络平台管理让高校的教职工、师生等人力资源做到物尽其用,人尽其才,进而建立起一支高素质、高水平、高技能的教职工队伍。

## 二、人力资源互联网管理模式的意义

### (一)能够节省企业的人力资源成本

现阶段,员工薪资与员工福利发放大多是以月为周期。在薪资发放的过程中,需要财务部门花费大量的时间、精力与成本。那么在互联网时代背景下,这种人力资源成本能否得到节省的?其答案是必然的。薪资发放以及福利待遇审核等工作,属于周期性的重复性工作,这些工作相对烦琐,但是难度不大,因此可以将其交给第三方专业平台来负责,这样企业的人力资源部门便可以从烦琐、负责的工作循环状态下解脱出来,将更多的关注放在企业战略性核心工作上。久而久之,人力资源部门的办事效率、办事质量可以得到显著的提升,为学校创造更大的价值。

### (二)能够帮助企业规范风险,做到规范化、合法化

伴随着法律意识以及法律教育的不断完善,员工对于自身的权利意识也在显著的提升中,尤其是民法典的出现,弥补了劳动法以及就业安全相关法律的缺陷和不足,这就导致企业人力资源部门直接或者间接产生的费用以及风险大幅度增加。在信息化的

背景下,企业可以借助数据、资金的对外流动性,将人力资源管理的一部分业务进行外包,这样不仅可以降低企业的风险,还可以摆脱人力资源部门受到其他繁杂事物的影响,最终让学校向着核心资源经营的方向发展,提升学校在市场中的竞争力。

### (三)简化操作流程,提高员工满意度

正所谓术业有专攻,伴随着人力资源互联网平台的构建以及完善,学校对其应用也更加精细化和专业化。比如,学校在给职工缴纳社保以及薪资发放得到过程中运用互联网技术可以简化缴纳程序。或者将该项工作直接互联网打包转交给专门负责缴纳社保以及薪资发放的外部公司,这样可以做到准时、快速、高效、准确,不会因为企业人力资源部门繁杂的工作而影响薪资以及福利的发放时间,这对于提升员工情绪以及满意度来讲有着十分重要的作用。

## 三、高校人力资源管理现状

### (一)管理观念和制度过于传统

从理论层面来看,高校的人力资源管理经过了人事管理、人力资源管理和科学人力资源管理三个阶段的发展。但是实际发展中,高校人力资源管理观念、管理制度仍然停留在最开始的人事管理之上。简单地认为高校人力资源管理就是做好教职工的人事调配和聘任工作,对最新的人力资源管理观念还缺乏了解。因为高校人力资源管理模式使用的管理理念和方式相对落后,造成了高校各类人力资源的浪费,还导致高校的运转出现不畅的问题。

### (二)效率低,缺乏合理性

我国高校扩招以来,师生比例失调成了许多高校共同的问题。高校教职工的聘任数量远远无法适应目前的学生规模。各类教职工都出现了短缺现象,特别是教师人才队伍。高校对于教师人才的聘任有着极高的要求,导致教师队伍出现青黄不接的现象。而目前高校的人力资源配置效率低下,各个部门和岗位之前沟通交流不到位,造成了原本就不充足的人力资源又出现了浪费,这极大地限制了学校的发展。

### (三)缺乏科学统筹和规划

从我国高校目前的人力资源管理情况来看,尚且没有建立起科学合理的制度,无法为高校的飞速发展保驾护航,也无法保证高校人才培养的需要。许多高校教职工的聘任都只注重招进来,而不注重对其培养。对高校现有的人才和今后将引进的人才缺乏科学的统筹规划,没有办法充分发挥出他们应有的作用。这不仅抑制了高校教职工自身的发展,也让高校自身的发展壮大留下了隐患。

#### （四）考核方式单一，激励制度不够完善

高效的人力资源管理必须有着健全的考核机制，这不仅调动高校教职人员的积极性，还能抑制高校传统的“平均主义和论资排辈”现象。合理的考核制度应体现按劳分配、多劳多得的原则。尤其是随着近年来高校规模的扩大，高校的人才缺口逐渐增大，各高校都在激烈的抢夺人才。如果有一套公平合理、直观可视的人才激励制度，那么无疑能让各类人才对这个高校有青睐。

就当前情况而言，绝大多数的高校都习惯性将工作重心放在了教育方面，在学校的各项管理中，教学管理和学生管理也是主要管理项目，对于人力资源的管理工作的重视程度明显不够。学校人力资源管理进程缓慢办事效率低下，严重打击了教师的工作积极性。这种情况十分不利于高校全面的发展。一些高校管理工作因为人力资源不足或者分配不到位的现象难以做到专人专管，大多是通过兼职的形式交给教师来负责。同时，当前人力资源管理更多的是出于单纯的人管人阶段。各类工作的展开不仅仅需要面对面的对接还要进行纸面的交流，消耗了大量的人力资源，这意味着传统的高校人力资源管理模式不仅无法发挥出真正地效用，还会出现拖后腿的现象，缺乏实际的应用价值。部分学校虽然尝试了或者正在尝试借助“互联网+”技术来解决当前人力资源管理的问题，但是因为专业人才的缺少和设备的不充足，使高校人力资源管理与“互联网+”的融合不够理想。

#### 四、“互联网+”视域下高校人力资源管理模式研究

（一）搭建高效化的信息管理平台，为人力资源信息管理奠基

行业信息化是一种发展趋势，国家一直在大力推动信息化社会的发展。对于高校而言，教育信息化是绕不开的课题。它是一个长期持续的过程，这个过程的开端应该从建设一个完整的信息化管理平台入手。在此情况下有些高校购买或者自主研发了许多软件，但是这些软件之间缺乏联系性，存在着较为明显的孤立化、碎片化特征，对教师和学生都造成了不少的困扰。许多软件的作用往往只是体现在某一个时间段，这就导致了软件的使用流于形式化，这在很大程度上造成了资源的浪费和管理上的混乱。因此人力资源管理信息化首先需要有一个统一、高效的信息化平台。这个平台首先要保证信息互通，教师们进行不同的操作但产生的数据和成果应该是共享和互通的。其次，整个平台要进行统一的管理，教师之间可以互相借鉴学习，交流经验。最后，人力资源管理面对着不同的管理需求，这就需要构建出不同的用户端，让高校的人力资源管理从孤立的个体进化到全面且完备的整体。

#### （二）完善信息化管理的建设，提升管理水平

在“互联网+”的时代背景中，高校的人力资源管理的水平想要与社会发展相适应，就要完善信息化的建设，提高整体的信息化水平，全面建成信息化的管理模式。信息化人力资源管理以科技为技术指导，以互联网平台为载体，将以人为本理念作为四线指导，让一切文本类的管理变成数据化的管理。管理人员需要提高数据的利用和采集能力，完善高校的数据库，为学生的教育、管理提供助力，为教师的科研提供数据的支撑。同时，院校还要将多个效能模块进行结合，调查教师、学生对本校的满意程度，让更多的高水平人才对学校产生依赖性和认同感。在现代化信息技术的支撑下，高校人力资源现代化建设指日可待。

#### （三）完善人力资源管理生态链建设

“互联网+”背景下，人力资源生态链建设是目前高校完善人力资源管理，促进人力资源管理为信息化发展的重要举措。高校要以人力资源业务组织机构管理、员工基础信息管理、合同管理、领导人资分析管理、培训管理、招聘管理、绩效管理、员工自助查询及与门户管理集成等业务为主要管理内容。想要构建人力资源管理生态链，需要用信息化工具和技术，如自助平台、移动终端等等，一次提升人力资源管理的效率。针对目前人力资源管理存在管理事物繁多且复杂、耗时较多的问题，高校要全面采用相关管理技术软件和手机APP，将原本繁复的程序简单化，让教职工能够通过手机APP来进行人力资源的申请和审批，从而提升人力资源管理的工作效率，节约成本。

#### （四）加快培养优质信息化管理人才

当前，高校要积极探索人力资源管理的“互联网+”发展模式，建设校内完善的信息化人力资源管理体系，配备完善的硬件和软件设备，并注重优质信息化管理人才的培养，积极组织校内人力资源管理进行信息化管理技术培训，不断提升管理人员的信息化管理能力，促进他们在今后的人力资源管理工作中，能够不断创新理念和方法，实现人力资源管理效率的不断提升。

#### （五）注重人才潜能开发，完善人才激励机制

有研究结果显示：人的潜在在缺乏激励时，只能发挥20%~30%，而在良好的环境下，可发挥到80%~90%。这意味着想要在让人力资源发挥出更大的价值，需要制定并完善相关的激励措施，提高教职员工的积极性、主动性，进而将更多的精力、时间和激情投入到工作之中。

#### 五、结语

现阶段，“互联网+”是高校人力资源管理发展的必然趋势。高校在人力资源管理中用信息化与数据化的“互联网+”来配合工作，不仅仅是一种人才的优化配置也是人力资源学科管理的艺术。随着时代的发展，人力资源的管理必将发生质变。将信息化的技术融入人力资源管理，让管理更加灵活可变动性大。但由于国内高校的水准参差不齐，所以改革和创新是必须的。

#### 参考文献：

- [1] 李云亮. “互联网+”环境下高校人力资源管理模式及创新思考[J]. 智库时代, 2018(46): 128+130.
- [2] 刘耀钦. “互联网+”环境下高校人力资源管理模式及创新思考[J]. 南阳师范高等专科学校学报, 2016, 36(06): 101-102.
- [3] 王捍政. 高校人力资源管理模式研究[J]. 现代营销(下旬刊), 2019(04): 205.
- [4] 杨琳琳. 高校人力资源管理模式创新研究[J]. 中国高新区, 2018(10): 42+44.
- [5] 王转建. “互联网+”视域下人力资源管理的新趋势及对策分析[J]. 平顶山学院学报, 2017, 32(2): 3.
- [6] 丁先宏. 互联网“大数据”视域下的企业人力资源管理的思考[J]. 现代经济信息, 2016(7): 1.
- [7] 贺志武. “互联网+”背景下的高校人力资源管理课程教学模式改革[J]. 西部素质教育, 2018, 4(24): 2.
- [8] 李梦翔. 互联网视域下人力资源管理创新探究[J]. 青春岁月, 2019(030): 247.