

Digital Transformation of Human Resources in Private Colleges and Universities in the Era of Digital Economy

Yue Huo

Jiahua College, Beijing Industrial and Commercial University, Beijing, 101118, China

Abstract

Due to the impact of COVID-19, the economic pattern has undergone major adjustments, and all industries must undertake strategic transformation, otherwise they will not be able to adapt to the new economic form. As the main force of higher education, private colleges and universities should also adapt to the new development requirements. Therefore, the human resource management of private colleges and universities should be repositioned, constantly adjusted and improved, to realize the digital transformation of human resource management, and to assist private colleges and universities to successfully achieve strategic transformation. This paper starts with the inevitable requirements of digital transformation of human resource management in private colleges and universities, analyzes the existing problems of human resource management in private colleges and universities, and indicates the concrete measures of digital transformation of human resource management in private colleges and universities.

Keywords

private colleges and universities; human resource management; transformation of digital economy

数字经济时代下民办高校人力资源的数字化转型

霍玥

北京工商大学嘉华学院, 中国·北京 101118

摘要

受新冠肺炎疫情的影响, 经济格局发生了重大的调整, 各个行业都必须进行战略转型, 否则无法适应新的经济形态。民办高校作为高等教育行业的重要主力军, 也应适应新的发展要求。因此, 民办高校的人力资源管理也应当重新定位, 不断调整与完善, 实现人力资源管理的数字化转型, 协助民办高校顺利实现战略转型。论文从民办高校人力资源管理进行数字化转型的必然要求入手, 分析了民办高校人力资源管理存在的问题, 表明了民办高校人力资源管理数字化转型的具体措施。

关键词

民办高校; 人力资源管理; 数字经济化转型

1 引言

自2020年上半年开始, 新冠肺炎疫情在全国蔓延, 极大增加了经济发展的不确定性, 各个行业都遭受了较大的冲击, 中国国内经济和行业的格局都发生了重大的调整。在此背景下, 数字经济展现出顽强的韧性, 电子商务、在线教育、远程医疗、在线办公等新模式新业态加速创新突破, 数字经济成为支撑宏观经济稳定发展的新动能。

2 民办高校人力资源进行数字化转型是必然要求

这场百年不遇的公共卫生危机为传统行业带来了数字经济变革的契机。根据2021年的调查结果显示: 2020年中国数字经济的发展态势更加蓬勃, 规模由2006年的2.6万亿元扩张到39.2亿元, 数字经济占GDP比重也逐年提升,

2005年至2020年中国数字经济占GDP比重由14.2%提升至38.6%。数字技能已经成为当代社会就业的基本技能, 疫情期间, 高校采用了在线教育、在线居家办公来确保教学秩序的正常进行。企业的人力资源管理也开始采用了数字技术, 通过手机微信进行身份验证、Offer确认、个人信息采集、劳动合同电子签署、入职培训等来完成入职办理, 不仅能带给新员工清晰、规范、便捷、友好的人职体验, 也大大提升了人力资源的工作效率。数字技术和实体经济已经深度融合, 各种新模式新业态正深刻改变生产生活方式, 数字经济时代已经来临^[1]。

民办高校是中国高等教育的重要组成部分, 是中国特色社会主义教育事业发展的重要增长点和促进教育改革的重要力量。然而随着生源的缩减, 民办高校与公办高校、民办高校与民办高校的竞争日益白热化, 对民办高校的人力资源管理有了更高的要求, 促进民办高校人力资源的发展和技能的提升有助于增强民办高校的核心竞争力。

【作者简介】霍玥(1989-), 女, 中国内蒙古包头人, 硕士, 助教, 从事经济学和人力资源管理研究。

人力资源数字化转型就是把教职工活动、民办高校的日常工作数据化、流程化和标准化的过程,从而构建全新的数字化生态体系。不论是从人力资源管理的视角还是教职工的视角,数字化技术全面融入人力资源管理的各个细分功能,最大程度上提高了行政管理机构和教师的工作效率,增强了竞争力。高校管理一直是以领导意见为中心的传统管理模式,与数字经济时代下管理与服务融合的管理模式相背离,管理决策的合理性和公平性成为当今“90后”“00后”员工最为看重的因素,尤其是在社会智力较为集中,思维方式更为活跃的高校教职工中,管理决策的合理性和公平性受到了更多的关注,其重要性也日益增强。高校管理也不能简单地通过教职工的“学历、职称、论文、项目、教学工作量”作为唯一的评价指标,需要建立更加全面、更加客观的评价体系,这也更需要将人员数据整合,依据高校人力资源管理的需求,从科研、教学、人力资源、财务、党政、学生服务和后勤多个角度挖掘数据的价值,进一步分析数据和高校政策,建立完善的、全方位的教职工评价体系,不仅为民办高校管理层的管理方式和决策提供了数据支撑,也为学校治理能力的提升提供了有力支持。因此,民办高校人力资源管理的数字化转型是进入数字经济时代的必然要求。

3 当前民办高校人力资源管理存在的问题

随着中国高等教育事业的不断改革,民办高校正在蓬勃发展,但由于目前中国的民办院校的办学仍处于探索阶段,在实际办学的过程中,民办高校的人力资源管理有着自己独特的优势,同时也存在着不少问题。

3.1 人力资源管理观念的滞后

目前,一些民办高校的人力资源管理观念比较落后。大多数民办高校对人力资源管理的认识片面、投入不足,认为人力资源管理就是招聘和薪酬福利,增加人力资源管理的投入会增加企业运营成本。缺乏资金的支持和技术上的更新,就会导致管理者在人事管理过程中,更多的是凭借自己的经验来工作,很容易出现失误的情况。从而,人力资源管理不能发挥最大的价值,也不能顺应数字经济时代的发展要求。

3.2 人力资源管理体系落后

民办高校的人力资源管理工作需要一套完善的科学的管理体系。目前大多数民办院校仍然执行着公办院校的管理体系,存在着水土不服的情况,或已经建立了新的人事管理体系但缺乏执行。一方面,大多数民办高校的晋升机制依然依靠的是资历和工作年限,这样会阻碍人才选拔工作,进而降低教职工工作的积极性。另一方面,管理者往往会根据自己的喜好和印象来评价员工,缺乏公平的人才晋升机制,导致人才流失的情况发生^[2]。

3.3 人力资源稳定性差

教职工的人员流失率高成为民办高校办学的重要问题

之一,严重影响了学校的办学质量和教学水平。学生因教师的频繁更换而对学校没有归属感,行政人员的频繁流动会造成学校的工作没有延续性和衔接性,教职工很难静心去研究专业领域的知识和技能,最终会影响学校的长远发展。而造成这一现象的主要原因是:教职工工作压力大,薪资待遇低,管理制度不完善,随时面临被辞退的风险。

3.4 人力资源结构发展不平衡

为了生源,也为了保证学生毕业后能够更好地就业,民办高校的人才培养目标需要适应当下市场的需求,因此民办高校大量需要一批专业基础知识扎实,学历背景优秀,有着丰富的社会经验的复合型教师。现有的师资队伍虽然学历背景优异,但还无法向“双师双能型”人才的转变,因此目前的师资队伍仍存在结构性的问题。

3.5 考核机制不够完善

民办高校一直在不断完善自己的考核和激励机制,取得了一系列的成就,但仍缺乏科学的考核标准和绩效分配机制,甚至很多职务的调整、薪酬的分配、人员的调整等都是以定性去考核,忽视定量的考核,对教师的考核评价缺乏量化指标,最终考核流于形式,绩效考核结果的运用也被弱化,不能通过绩效考核结果来改善教职工的行为^[3]。

4 数字经济时代民办高校人力资源管理转型措施

4.1 明确自身定位

民办高校必须明确在现有社会环境下的定位,人力资源部门也需要明确本部门在民办高校中的定位。人力资源部门必须认真研究民办高校的战略转型目标与现有师资队伍的实际情况(包括民办高校的师资力量结构、教职员工的投入投资成本现状和教职工的素质、知识能否满足新时代学生的需求等)是否相符,明确未来师资队伍的建设方向,确定本部门在民办高校战略转型过程中的地位与作用,主动为民办高校的战略转型服务,做好人力资源管理。

4.2 推动民办高校师资力量的数字化转型

民办高校要发展,师资力量是重中之重。推动民办高校师资力量的数字化转型能帮助教职工提升工作效率,同时也能满足《教育部高等教育司2022年工作要点》中提出的关于全面推动高等教育教学数字化的要求,能够适应以数字化为特征的高等教育的新形态。民办高校应依托国家提供的优秀资源,将教师进行数字化资源的相关培训纳入教师培训的必修课,鼓励教师多参与数字化专业课程的外部交流与培训,推动现有教师队伍的数字化转型。

4.3 转变人力资源常规思维

在数字经济时代下,数字化转型对于民办高校来说是一次重大变革,也是全新的挑战。因此人力资源要打破常规思维,以数字化思维来推进人力资源数字化转型。首先,人力资源要构建场景思维。需要以结果为导向,在每个工作场

景下,思考如何与数字化进行结合。其次,人力资源要拥有算法思维,在日常工作流程中,不以传统思维去思考问题,更多的是以“程序化”的方式将管理流程标准化、规范化和细节化^[4]。

4.4 加强人力资源的多方面能力

民办高校的管理层、人力资源和教职工要在转型前做好自上而下的整体规划,从前期需求调查、软件选择,到中期人员培训、软件定制,到后期的软件 and 能力的升级,都需要做好详细的规划,同时要确定详细的时间节点。在此过程中,人力资源需要不断强化自己的多方面的能力,首先要加强基础的人力专业能力,如人力资源、心理学以及沟通能力等;其次要加强数字化能力,如学习软件的技巧和数据的分析能力;最后要加强辅助民办高校发展的战略能力,这也是经过多年积累所积淀的综合能力^[5]。

4.5 创新人力资源管理的招聘工作体系

人力资源管理工作,如岗位分析、人员的科学配置等,对于民办高校的发展意义重大。所谓岗位分析就是能够全面分析各个岗位所对应的岗位职责、知识以及能力的要求,明确各个岗位的任职资格、任职等级及工作要求。民办高校通过利用人力资源数字化多维度、科学的测评教职工,了解每个教职工所擅长的,结合岗位特征和需求,将不同特长的教职工放在最合适的岗位,才能实现工作效率的最大化。人力资源根据岗位需求,通过简历、面试等多种手段,对应聘者的学历背景、专业技能、工作经验、综合素质和地域要求等进行多维度画像描述和识别解析,精准匹配招聘岗位,从而有效提高资源的配置效率,降低甚至是消除资源错配,使得人力资源科学、规范地展开人员招聘工作^[6]。

4.6 完善民办高校多项机制

实现数字化转型的前提是完善民办高校人力资源管理机制,才能保证人力资源数字化平稳地运行,才能够给教职工带来更好的服务体验。

4.6.1 要完善教职工的保障机制和管理机制

通过法律保护和社会保障体系来维护教职工的合法权益,去除不合理、不合法的规章体系。同时,在数字经济时代下,民办高校更需要的是应用型信息技术人才,这样才能更好地推动民办高校数字化的实现。在这个过程中,增强教职工的归属感,建立稳定的情感联系,让教职工充满凝聚力减少人才流失率,让民办高校和教职工协调发展。

4.6.2 建立良好的竞争机制

让教职工时刻保持着紧迫感和危机感,才能不断更新自己的知识体系,才能更好地传道授业解惑,更好地为学生服务。

4.6.3 优化定岗定薪机制,协助教职工个人成长

学校坚持“以岗定薪,岗变薪变”“优劳优酬”,根据岗位职责的重要程度和技能水平来制定不同层级人员的工资。用人制度要公开化,明确升职加薪的渠道。

4.6.4 完善人才激励体系和薪酬激励机制

民办高校的人事管理就不能单纯的以主观思维来进行考评,也不能将教职工的工资标准基本定为一致。这样将会导致大量的人才流失。根据现有的情况,建立有效的奖惩机制,对于表现优秀的、杰出的人员给予奖励,对于工作失误的人员,根据严重程度予以惩罚,充分发挥人才激励机制,有效激发教职工工作的积极性。创新和改进工资薪酬体系,基本按照工龄、多劳多得等原则制定薪酬,从而平衡教职工之间因未按劳分配而产生的心理落差。

除此之外,可以让教职工参与其中,与管理者共同制定相关的绩效考核管理,也让管理者能够从多角度多方面来思考完善,也让学校给予绩效管理充分的理解和支持,根据教职工的实际情况,学校给教职工制定相关的工作计划,教职工顺利完成工作计划后,给予相应的回报。这样更能鼓励教职工的积极性和创造性。

5 结语

人力资源数字化是未来的发展趋势,能够优化民办高校的师资结构配置,将人才价值升级为民办高校的资本价值,能够促进民办教育事业的发展。但人力资源数字化转型的道路上还会遇到许多艰难坎坷,民办高校更应该重视人力资源的数字化转型,将数字化技术全面融入人力资源管理的各个细分功能,最大限度地资源有效配置,加快高校的数字化建设。最终实现人力资源业务系统的数字化,人力资源管理的数字化和民办高校整体数字化。

参考文献

- [1] 雷杨.数字经济时代人力资源管理转型[J].基层建设,2019(21):3.
- [2] 中国信息通信研究院.中国数字经济发展白皮书[R].北京:信息通信研究院,2021.
- [3] 金袖网.数字化浪潮来袭人力资源如何数字化转型?[EB/OL].2020-11-06.<https://www.163.com/dy/article/FQO9EHDG0511A3RJ.html>.
- [4] 李程.新经济时代人力资源管理的创新及发展[J].中国商论,2022(3):129-131.
- [5] 李艳,徐佳敏.数字化浪潮来袭,人力资源向数字化转型[J].人力资源,2020(23):22-25.
- [6] 薛瑞涵.事业单位人力资源管理模式的创新改进[J].现代经济信息,2018(9):49-50.