

数字化转型驱动下高职院校人力资源配置效率提升研究与优化策略探析

肖艳

娄底潇湘职业学院，湖南省娄底市，417000；

摘要：在数字化转型背景下，高职院校人力资源配置面临新的机遇与挑战。本文通过系统分析数字化转型对高职院校人力资源配置的影响，探讨了其在提升配置效率方面的积极作用及其面临的挑战。研究发现，数字化转型能够优化资源配置模式、提升信息化水平，并通过智能化管理系统实现资源动态调配。然而，技术门槛和人员适应性问题仍需解决。基于此，本文提出了信息化平台建设、数字化人才培养与引进、绩效考核体系优化及激励机制创新等优化策略，旨在为高职院校人力资源配置效率的提升提供理论支持和实践指导。通过案例分析验证了上述策略的有效性，为高职院校的可持续发展提供了借鉴。

关键词：数字化转型；高职院校；人力资源配置；效率提升；优化策略

DOI：10.64216/3080-1494.25.05.022

引言

在当前数字化转型的背景下，高职院校面临着前所未有的机遇与挑战。数字化转型不仅是技术层面的变革，更是对组织结构、管理流程和价值创造方式的系统性重塑。对于高职院校而言，数字化转型不仅影响其教育教学模式，更对其人力资源配置提出了新的要求。如何在数字化转型驱动下提升高职院校人力资源配置效率，成为亟待解决的重要课题。

研究这一问题具有重要的理论和实践意义。从理论层面看，探讨数字化转型与人力资源配置效率之间的关系，可以丰富人力资源管理理论，拓展其在教育领域的应用。从实践层面看，优化高职院校人力资源配置，有助于提升教育教学质量，培养更多符合社会需求的应用型人才。因此，本研究旨在通过深入分析数字化转型对高职院校人力资源配置的影响，提出切实可行的优化策略，为高职院校的可持续发展提供理论支持和实践指导。

数字化转型背景下，高职院校的人力资源配置呈现出新的特点。一方面，数字化技术的应用为资源的高效配置提供了技术支持。另一方面，数字化转型也对高职院校的人才结构提出了更高要求，需引进和培养具备高信息化素养的专业人才。然而，当前高职院校在人力资源配置中仍存在诸多问题，严重制约了其教育教学质量的提升。

综上所述，深入研究数字化转型驱动下高职院校人力资源配置效率的提升，不仅有助于解决当前高职院校面临的实际问题，还能对其他教育机构的数字化转型提

供借鉴和参考。通过系统分析和策略优化，推动高职院校在数字化转型中实现人力资源配置的高效化和科学化，具有重要的现实意义和长远价值。

1 相关理论与文献综述

数字化转型是指利用数字技术对组织的管理模式、业务流程和价值创造方式进行系统性变革的过程。其理论框架通常包括数字化战略、技术应用、组织变革和绩效评估等多个维度。数字化战略明确转型的目标和方向，技术应用提供必要的工具和平台，组织变革则涉及结构调整和文化重塑，绩效评估则用于衡量转型效果。

人力资源管理理论关注如何有效配置和利用人力资源以实现组织目标。其基本理论包括人力资源规划、招聘与选拔、培训与开发、绩效管理和薪酬管理等环节。配置效率则强调在特定条件下，如何最大化人力资源的利用效果，提升组织绩效。相关研究多从资源配置的合理性、利用效率和效益产出等方面展开。

高职院校在人力资源配置方面具有独特性。首先，高职院校以培养应用型人才为主，师资队伍需具备较强的实践能力。其次，高职院校的学科设置和专业调整较为灵活，对人力资源的动态配置要求较高。此外，高职院校在数字化转型过程中，需特别关注教师信息化素养的提升和数字化教学资源的整合。

国内外关于数字化转型与人力资源配置效率的研究已取得一定进展。国外研究多聚焦于企业层面，探讨数字化转型对组织结构、工作流程和员工能力的影响。

国内研究则更多关注教育领域，特别是高职院校如何通过数字化转型提升教学和管理效率。现有研究普遍认为，数字化转型能够优化人力资源配置，提高工作效率，但具体实施路径和策略仍需进一步探索。

通过上述分析可以看出，数字化转型为高职院校人力资源配置效率的提升提供了新的机遇和挑战。深入研究其理论内涵和实践路径，对于优化高职院校人力资源配置，提升教育教学质量具有重要意义。

2 高职院校人力资源配置现状分析

当前，高职院校人力资源配置的基本情况呈现出多元化特征。人员结构方面，教师队伍以中青年教师为主，兼具一定比例的高级职称教师，但高学历人才相对较少。行政管理人员和专业技术人员比例适中，但信息化人才较为匮乏。配置模式上，多数高职院校采用岗位定编和绩效考核相结合的方式，注重岗位设置的合理性和人员使用的效率。

然而，现有配置模式仍存在诸多问题。首先，资源配置不均现象较为突出，部分热门专业师资力量过剩，而冷门专业则面临师资短缺。其次，信息化水平整体偏低，教师的信息化素养参差不齐，数字化教学资源的整合与应用程度不高。此外，绩效考核体系尚不完善，难以有效激励教师提升教学和科研水平。

为具体说明上述问题，选取某典型高职院校进行案例分析。该院校在人力资源配置中，教师队伍结构不合理，高级职称教师占比仅为15%，而高学历教师（博士及以上）占比不足10%。信息化建设方面，虽然配备了基本的数字化教学设备，但教师使用频率低，信息化教学能力不足。绩效考核方面，评价指标单一，未能全面反映教师的教学和科研综合能力。

通过上述分析可以看出，高职院校在人力资源配置中面临诸多挑战，需通过数字化转型提升配置效率。

3 数字化转型对高职院校人力资源配置的影响

数字化转型在高职院校人力资源配置中发挥着显著积极作用。首先，数字化转型能够有效提升资源配置效率。通过引入智能化管理系统，高职院校可以实现资源的动态调配，优化教学设备和人力资源的利用率。借助大数据分析，院校可以精准识别各岗位的人才需求，有针对性地引进和培养高学历、高技能人才，提升整体师资水平。

然而，数字化转型过程中也面临诸多挑战。技术门槛是首要问题，高职院校在信息化基础设施建设、系统

开发和维护方面普遍存在资金和技术不足的情况。此外，人员适应性问题亦不容忽视。部分教师和管理层对新技术接受度低，导致数字化工具的使用效果不理想。这些因素均制约了数字化转型在人力资源配置中的深入应用。

数字化转型对人力资源配置的影响机制主要体现在以下几个方面。一是信息透明化，数字化平台能够提供全面、实时的人力资源信息，便于管理层进行科学决策。二是流程自动化，通过自动化办公系统，简化人事管理流程，提高工作效率。三是绩效精准化，数字化绩效考核系统可以多维度评估教师的教学和科研表现，激励教师不断提升自身能力。

具体而言，数字化转型通过以下几个步骤影响人力资源配置：首先，数据采集与分析，利用大数据技术收集和分析人力资源数据，识别配置中的问题和需求；其次，资源优化配置，根据数据分析结果，动态调整师资和设备资源；最后，效果评估与反馈，通过数字化工具对配置效果进行评估，及时调整优化策略。

综上所述，数字化转型在提升高职院校人力资源配置效率方面具有显著优势，但也需应对技术门槛和人员适应性等挑战。通过合理规划和有效实施，高职院校可以充分利用数字化转型带来的机遇，优化人力资源配置，提升教育教学质量。

4 提升人力资源配置效率的优化策略

高职院校人力资源配置效率的提升从多个维度进行系统优化。首先，信息化平台建设是基础性工程。具体措施包括：一是构建统一的人力资源管理系统，整合教师信息、教学资源、科研成果等数据，实现信息共享和实时更新；二是引入智能化数据分析工具，对人力资源数据进行深度挖掘，为决策提供科学依据；三是加强网络安全建设，确保数据安全和系统稳定运行。通过这些措施，高职院校可以打破信息孤岛，提升管理效率。

在人才培养与引进方面，数字化手段的应用至关重要。一方面，利用在线教育平台和虚拟仿真技术，开展多样化的培训项目，提升教师的专业技能和数字化素养。例如，通过慕课（MOOC）和微课等形式，教师可以灵活安排学习时间，提高培训效果。另一方面，借助大数据分析，精准识别人才需求，优化招聘流程。通过建立人才数据库，院校可以快速匹配适合岗位的候选人，缩短招聘周期，提高引进效率。

绩效考核体系的优化是提升人力资源配置效率的关键环节。建议引入数字化评估工具，构建多维度的绩

效考核体系。具体而言,可以通过教学管理系统收集教师的教学数据。此外,利用数据可视化技术,将考核结果直观展示,便于教师了解自身优势和不足,促进自我提升。

激励机制的创新是激发人力资源潜能的重要手段。基于数字化技术,可以设计多元化的激励方案。例如,建立积分奖励系统,根据教师的教学、科研和社会服务表现,累积相应积分,兑换奖励或晋升机会。同时,利用区块链技术,确保激励过程的透明和公正。通过这些创新方案,可以有效激发教师的工作积极性和创造力。

通过上述措施的综合实施,高职院校可以有效提升人力资源配置效率,推动教育教学质量的持续提升。信息化平台的建设为资源配置提供了坚实基础,人才培养与引进的数字化手段优化了师资结构,绩效考核的数字化评估工具确保了评估的客观性和全面性,激励机制的数字化创新激发了教师的内在动力。这些策略相互支撑,共同构成了高职院校人力资源配置优化的完整体系。

5 案例分析与实践验证

在某高职院校的数字化转型实践中,人力资源配置优化措施的具体实施取得了显著成效。首先,该院校构建了统一的人力资源管理系统,整合了教师信息、教学资源、科研成果等数据,实现了信息共享和实时更新。通过引入智能化数据分析工具,院校对人力资源数据进行了深度挖掘,为管理层提供了科学的决策依据。同时,加强了网络安全建设,确保了数据安全和系统的稳定运行。

在人才培养与引进方面,该院校充分利用在线教育平台和虚拟仿真技术,开展了多样化的培训项目,显著提升了教师的专业技能和数字化素养。此外,借助大数据分析,院校精准识别了人才需求,优化了招聘流程,建立了人才数据库,快速匹配适合岗位的候选人,缩短了招聘周期。

绩效考核体系的优化是该院校提升人力资源配置效率的关键举措。引入数字化评估工具,构建了多维度的绩效考核体系。通过教学管理系统收集教师的教学数据,如学生评价、课堂互动情况等,结合科研成果和社会服务表现,进行全面评估。利用数据可视化技术,将考核结果直观展示,帮助教师了解自身优势和不足。

激励机制的创新也取得了积极效果。基于数字化技术,院校设计了多元化的激励方案,如建立积分奖励系统,根据教师的教学、科研和社会服务表现,累积相应

积分,兑换奖励或晋升机会。利用区块链技术,确保了激励过程的透明和公正,有效激发了教师的工作积极性和创造力。

通过上述措施的实施,该院校的人力资源配置效率显著提升,教育教学质量得到持续改善。信息化平台的建设为资源配置提供了坚实基础,数字化手段在人才培养与引进中的应用优化了师资结构,绩效考核的数字化评估工具确保了评估的客观性和全面性,激励机制的数字化创新激发了教师的内在动力,形成了人力资源配置优化的完整体系。

6 结论与展望

本研究通过深入分析数字化转型对高职院校人力资源配置的影响,揭示了其在提升配置效率方面的显著作用。研究发现,数字化转型不仅优化了资源配置模式,提升了信息化水平,还通过智能化管理系统实现了资源的动态调配,显著提高了利用效率。同时,研究提出的优化策略,如信息化平台建设、数字化人才培养与引进、绩效考核体系优化及激励机制创新,为高职院校提供了切实可行的实践指导。未来,进一步探索数字化转型与人力资源配置的深度融合,特别是在技术应用、组织变革和绩效评估等方面的细化研究,对于推动高职院校高质量发展具有重要价值和必要性。

参考文献

- [1]叶倩,谢利东,李志坚.教育数字化转型中师范生数字素养框架构建[J].保山学院学报,2025,44(04):101-108.
- [2]李肖,张同.人工智能在高职院校教学改革中的探索创新[J].交通企业管理,2025,40(04):139-141.
- [3]李圆珊.基于大数据的高校人力资源优化配置探究[J].市场周刊,2024,37(30):163-166.
- [4]杨雪莲.人力资源共享中心在提升人力资源管理效率中的应用[J].商讯,2025,(10):189-191.
- [5]马婧.数字化转型对企业人力资源管理模式的影响及优化策略探讨[J].企业改革与管理,2025,(11):91-93. DOI:10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2025.0568.

作者简介:(肖艳,1984.10,女,汉,湖南,娄底潇湘职业学院,本科,助教,主要研究方向:高校管理。项目基金:数字化转型背景下高职院校人力资源配置优化研究 202597B。