

INNOVATIONS IN PERSONNEL MANAGEMENT MECHANISMS IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS UNDER NEW CIRCUMSTANCES**Yang Qin***Master,**North-Eastern Federal University, Russia
Yakutsk, Sakha Republic, Russian Federation***ИННОВАЦИИ В МЕХАНИЗМАХ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ ПРИ НОВЫХ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАХ****Ян Цинь***Мастера,**Северо-Восточный федеральный университет, Россия
Якутск, Республика Саха, Российская Федерация***Abstract**

In recent years, our country has seen a very rapid development of higher education, and the number of employees and composition of higher education institutions in our countries are more complex, which increases the difficulty of human resource management in higher education institutions and their number. In this context, higher education institutions are actively adapting and introducing information technology into personnel management. Nevertheless, in the current process of human resource management in higher education institutions, there are some problems with the application of information technology, which may have some impact on human resource management in higher education institutions. Based on this article, in the context of the new situation, research on human resource management information in higher education institutions should be conducted and a response strategy should be developed.

Аннотация

В последние годы в нашей стране наблюдается очень быстрое развитие высшего образования, а число сотрудников и состав высших учебных заведений в наших странах являются более сложными, что усиливает трудности управления персоналом в высших учебных заведениях и их количество. В этом контексте высшие учебные заведения активно приспосабливаются и вводят информационные технологии в управление персоналом. Тем не менее, в текущем процессе управления персоналом в высших учебных заведениях существуют некоторые проблемы с применением информационных технологий, которые могут иметь некоторое влияние на управление персоналом в высших учебных заведениях. На основе этой статьи в контексте новой ситуации следует провести исследование информационной информации о управлении персоналом в высших учебных заведениях и разработать стратегию реагирования.

Keywords: personnel management, higher education institutions, information technology, philosophy**Ключевые слова:** управление персоналом, высшие учебные заведения, информационные технологии, философия

С 20 - го века быстрое развитие и огромные перемены в обществе привели к тому, что сложная организация университета должна была отказаться от модели выживания в стиле «башни из слоновой кости» и выполнять важную роль в сфере услуг общества. Одним из признаков развития сетевых технологий в новую эру является развитие и применение облачных технологий, которые трансформируют различные виды информации в большие данные, которые будут вести за собой развитие высокоэффективных и недорогих технологий обработки информации. Это также открыло новую главу в управлении образованием в высших учебных заведениях, а также в процессе обработки информации о персонале в эпоху больших данных. Инновации в механизмах управления персоналом высших учебных заведений являются одновременно и возможностью, и вызовом для современного управления высшими учебными заведениями. Данные свидетельствуют о том, что в настоящее время в высших

учебных заведениях насчитывается около двух миллионов преподавателей, что является дополнительным требованием для механизмов управления персоналом в высших учебных заведениях, которые срочно нуждаются в реформе и новаторстве механизмов управления персоналом.

1. Статус-кво и характеристики системы обслуживания персонала в высших учебных заведениях

Работа по управлению персоналом основана на объектах управления персоналом, субъектах управления персоналом, целях управления персоналом и ресурсах управления персоналом. Нормирование управления персоналом служб систем, использован многоступенчат интернет в больш Дан обстановк лучше использована, повыс качества обслуживания оптимизация, обеспеч обществен служб систем и образован объект предложен персонализация, продвиген личн обмен информац и оперативн скоординирована, обеспеч

личн работник и школ менеджер основан. Принят решен.

Система управления персоналом является центральным элементом системы управления персоналом, в которой система управления персоналом использует гибкое развертывание на нескольких уровнях, управление на внутренних уровнях и доступ к ним, предоставляя стандартные открытые интерфейсы для совместного управления персоналом с различными секторами внешнего мира.

Университетская система: интегрированная идентификация с системой управления персоналом, которая взаимосвязана с системой управления факультетами, системой управления научно-исследовательскими институтами, системой архивного управления, центральными системами информации и финансовой системой управления, открывая односторонний доступ к зеленым каналам обслуживания. Когда дело доходит до комплексных услуг, бюро по персоналу ведет больше дел. Перечислять ряд проектов, в которых осуществляется работа с высокой частотой, таких как институциональные установки, сокращение персонала, мобилизация сотрудников, продвижение по службе, повышение квалификации, проверка на работу, обучение по социальному обеспечению, обмен опытом, предоставление данных, предоставление данных и взаимодействие с другими секторами школы.

За пределами школы: в рамках системы управления персоналом осуществляется единая координация задач, в которой высшие ведомства имеют управление по вопросам образования, управление по делам социального обеспечения и управление по вопросам образования, а также другие отделы по вопросам бизнес-регламентации, включая организаторы, управление по здравоохранению, градостроительный комитет и т.д., реализуют сетевые платформы, упрощают процедуры работы, сокращают циклы работы и экономят людские и материальные ресурсы.

Система услуг по управлению персоналом может обеспечить взаимосвязь и обмен данными на основе слияния данных, интеллектуальное управление персоналом, обмен платформами и улучшение решений на основе слияния данных, доступ к оперативным интерфейсам как внутри школы, так и за ее пределами, предоставление открытых связей и координацию данных по всем аспектам, а также попытка рационализации работы по управлению персоналом.

2. Конкретная практическая стратегия информационного строительства при управлении персоналом в высших учебных заведениях

3. Создание научно-эффективных идей управления персоналом и повышение информированности в управлении персоналом

В создании информационной структуры по управлению персоналом старшекурсники должны выбирать работу по управлению архивами, которая соответствует их реальной ситуации. Для информационного строительства необходимо создать соответствующие сетевые платформы, импортировать

систему управления персоналом в киберпространство и стать главной основой для информационного строительства. В системе управления сетью должны быть инструменты анализа данных, вывода данных, бизнес-обработки и запроса, обработки изображений, сканирования и т.д. Загрузка информации по управлению персоналом в высших учебных заведениях на веб-платформу и возможность объединения с оцифрованными кампусами. Содержание информационного управления продолжает увеличиваться, а вместе с ним и стоимость приложений к программам, так что необходимо начинать в соответствии с реалиями школы. При наличии достаточных гарантий и экономических условий, школы могут начать с точки зрения долгосрочного спроса на развитие и создать совершенную систему управления сетью. В то время как некоторые из высших учебных заведений, которые только начали управление информацией, могут осуществлять управление с использованием более простых систем, которые могут удовлетворить потребности в работе, постепенно вводя более высокий уровень информационного управления после того, как они адаптируются к обработке данных с меньшими затратами.

4. Ввод информации по управлению персоналом в общее школьное планирование и повышение инвестиций в информационную сферу

Развитие школы включает в себя все аспекты, такие как повседневное управление, техническое обслуживание, профессиональное строительство и развитие талантов, что означает, что университеты должны заранее планировать совместное планирование, обеспечивать соответствующую планируемую защиту для развития школ и разумно распределять средства на развитие и строительство различных проектов. Внедрение методов информационной обработки в высших учебных заведениях является важным компонентом информационной и модернизации кампуса и требует соответствующего финансирования. Школы могут включить информационно-информационное строительство управления кадровым аппаратом в общее школьное планирование, например, часть средств и средств на техническое внедрение и строительство объектов, создание центров обработки данных в школах, в то время как более поздние фонды будут использоваться для приобретения системного программного обеспечения, необходимого для оцифровки. Школам необходимо увеличить финансирование информационного управления кадровым аппаратом в высших учебных заведениях, с тем чтобы обеспечить адекватное внедрение информационных технологий.

5. Создать совершенно новую концепцию управления персоналом

Основываясь на характере и статус-кво данных по управлению персоналом в высших учебных заведениях, инновационный механизм управления персоналом в высших учебных заведениях является предварительным условием. Для этого требуется, чтобы работники персонала уделяли повышенное

внимание, синхронизировались с умственным развитием управления образованием и усилили исследования. Традицион личн основа на рабоч модел, постепен созда управлен адаптирова к больш Дан врем с мышлен, содейств нов управля ид формиран, основн проявля: управлен ид на "управлен стандарт" переход к "услуг стандарт", management парадигм разработа "принят решен управля Дан" переход к "Дан сформирова лидерств", management цел разработа «для повышен для эффективн управлен» «преподаватель Преобразование стоимости в центр, а средства управления переходят от «управляемого господства» к «предсказанию преобладания».

6. Краткое изложение

В заключение, работа по управлению персоналом является важной частью работы по управлению образованием в высших учебных заведениях, занимающая важное место в развитии и создании одноэтажного обслуживания в переходе в высшие учебные заведения. Большие данные также оказывают существенное влияние на управление образованием в высших учебных заведениях, которые могут существенно облегчить работу по управлению персоналом, не только повышая эффективность работы, но и предоставляя научные данные лидерам и функциональным секторам, непрерывно налаживая отношения между университетами и правительством, обществом и продвигая структурные реформы управления в университетах.

Культивировать таланты в области информации, создать управление интеллектуальным интеллектом в высших учебных заведениях, активно изучать, непрерывно практиковать, стремиться к предоставлению более качественных услуг, инновациям в механизмах управления персоналом и продвижению качественного развития высших учебных заведений.

References

1. Cao Fang Du, Cao Fang Fang Fang. Game and integration of administrative and academic power within Chinese higher education institutions [J] Shenyang University Newspaper (socio-scientific version), 201618 (5):548-551.
2. Morning. Innovative research on human resource management mechanisms in higher education institutions [J]. Office Business 2018(2):164.
3. Analysis of changes in the human resource management model in higher education institutions in the context of the big data era (J). Science volkswagen (teacher version), 2020(1):126.
4. Chaco. New circumstances: information-information-building research on human resource management in higher education institutions [J].
5. Rochan. In new circumstances initial information on learning resource management in higher education [J].