

统计工作在人力资源管理中的意义和作用研究

贾芝梅

(山西省方山县人力资源和社会保障局,山西 方山 033100)

摘要:将统计学应用在人力资源管理中,主要是从数量上反映人力资源的规模。本文先阐述了统计工作的内容与特点,重点分析了其应用于人力资源管理的意义与作用,并提出了提升人力资源管理中统计工作效率的对策。

关键词:统计工作;人力资源管理;意义;作用

[DOI] 10.12231/j.issn.1000-8772.2020.29.168

1 引言

人力资源管理利用科学手段调节人与事之间相关事宜,从而达成管理目标。统计学作为数学应用分支在人力资源管理发挥资源整合作用,对工作人员进行系统化、标准化管理。实践中需提前做好统计工作,以此为社会保障工作全面发展做出巨大贡献。

2 统计工作的内容与特点

2.1 内容

统计工作作为人力资源管理辅助工作发挥巨大作用,为工作分配与人力资源供给提供优质保障。对人力资源的总量、种类、构造等内容进行统计,大致是由个体信息、整体信息两个部分组成。个体信息反映每个人基础情况、文化素养、教育历程等内容,而整体信息综合后可构成整体发展指标,包括人力资源多样性、人口和人力资源总数、人口增长率等指标。资源类别、构造可由年龄、教育程度、性别等进行汇总统计。记录每个人各方面数据登记留存,并计算教育年限平均值,反应出教育程度辅助就业政策拟定,解决人口老龄化问题,有利于为社会发展提供有效的参考价值,为未来预测做稳定真实的奠基。作为人力资源管理重心节点对资源信息预测,劳动力供给、需求量、供求差量等内容根据不同行业的人力资源要求预测。

2.2 特点

统计工作在理论指导下,利用科学手段整合、分析且具有两种特性,其一具有数量性,应用数字特点对某一事物特定时间、其他方面的数量特征精准表达,用来辅助工作人员对此项目事物的定性、定量进行分析,有助于提高决策准确性。其二具有综合性,整合统计工作涉及的信息并发现其程度较广泛,不仅涉及人们生活中的社会、科技、教育等领域,还包括国民经济发展,将多领域包含其中进行横向对比,能预知对未来的趋势通过对已发生过的事情作为依据,反映客观事物状态,在国家有关机构数据中计算潜在风险并给予方案解决,保障人力资源管理长效发展。

3 统计工作在人力资源管理中的意义与作用

3.1 意义

管理者通过统计工作体现的数据,理解表象,提出准确决策。统计学应用于调查、分析、梳理人力资源概况,供给相应数据的同时进行自我检测,将其合理应用于人力资源管理具有重要作用,真实影射实际经营状态与内部需求,做好查缺补漏。虽然在人力资源管理中暂未达成统一及深入数据计算的应用,只在基础浅显的计算、整理中发挥作用。其数据价值留存巨大潜能,运用过程须与其他管理方式结合并自检其中不足进行适当修改,灵活运用定量、定性分析法的优势处理问题,保障统计学数据不差毫发的在人力资源发挥应有价值。

3.2 作用

合理利用人力资源统计工作实行科学化管理,完善工作制度,增强人力资源工作效率,反映生产活动状况并制定人力资源管理策划提供实际数据,预判人力资源未来发展动向。随着事业单位逐步扩增,使员工数量增加,处理员工配置问题成为事业单位管理中核心问题,人力资源应统计员工实际情况进行酌情处理,继而根据数据精准、全面、多层次的斟酌鉴定后合情、合理做出判断,将工作岗

位分配给相契合的员工,将其发挥利益最大化,统计工作在人力资源中员工配备等方面有着不可替代的核心作用^[1]。

4 提升人力资源管理中统计工作效率的对策

4.1 重视统计工作

人力资源统计工作在事业单位管理工作占据核心位置,现代化管理受到正视,根据政策制度逐渐更新完备,但事业单位管理者对其工作内容的忽略与敷衍,致使统计工作未达成预期成效。实践中借助统计工作要考虑多方因素,根据实际情况进行预判,达成资源合理利用的目的。工作资料和数据掺杂虚假无用信息,会无法合理且科学安排的并管理,使员工与配置岗位不相符,减低工作效率、减少收益,不能发挥自身职能,失去统计工作自身意义,因此,实际应用过程中需重视统计工作,增强人员工作素质,提升人力资源管理中统计工作效率,为预期发展做有效计划。

4.2 提高人员素质

人员素质关系单位未来发展方向,加强人员整体素质对人力资源工作的开展有着直接的影响。对所有统计、人力资源管理人员进行专业培训和定时检测,根据大环境实时变更检测标准,跟随社会变化满足发展要求,坚持实践理论相结合。创新实践教学方法,开创专项、强化、教学训练,使其掌握相关技术知识,关注业内与相关行业发展趋势提升专业性,在工作闲暇时增强自身文化水平,尽可能多学习其他方面的知识,使视野豁达,拓展思考范围,提升自身管理与学习能力。同时,管理者应不时给予相应激励、尊重激发员工潜力并营造融洽氛围,促使其产生归属感,避免不良活动给员工或单位造成负面影响。

4.3 健全管理体制

通过管理体制规范统计、人力资源等相关人员的行为,设立完善的考核体系,形成员工激励体系,在该体系中的标准、指标要尽量做到形象化、数字化。要根据工作人员的岗位、职责等情况,应用不同评估计算方法,展现制度公平性。将人员的个人绩效考核与团队考核紧密相连,增强员工团队精神,使其理解只有团结协作好才有个人利益的提升。制度尽量做到公开、公平、公正,嘉奖有贡献的统计人员,在经济层面给予奖励的同时精神层面也要给予荣誉,促使其发现更有效的工作方式,以激励其他员工。也让人员找适宜到自己的着眼点,并于此之上与团队协作发展^[2]。

5 结束语

综上所述,在社会不断更新完善的过程中,需要合理安排统计工作,辅助人力资源管理,制定合理管理计划,激发工作人员工作潜能,提升工作效率,科学安排学习,适当调解人员心理素养,有助于提升整个资源管理的进步,达到飞速发展目标。

参考文献

- [1]金亚菲.浅析统计工作在人力资源管理中的意义和作用[J].人力资源管理,2018,000(002):264-265.
- [2]倪静,樊聪,王楠楠.统计分析在人力资源管理中的重要作用研究[J].数字化用户,2018,024(028):213.