

统计工作在人力资源管理中的意义和措施研究

刘珊珊

(山东省潍坊市寒亭区高里街道办事处,山东 潍坊 261103)

摘要:在新经济时代下,人力资源管理制度已经被应用到了我国各个事业单位当中,成为了我国经济社会发展的主要推动力。统计工作作为人力资源管理中不可缺少的一部分和人力资源管理工作开展的坚实基础,统计工作为各大企业和事业单位提供着精准的数据,因此,统计工作也应该随着人力资源管理的体制改革做出相应的变化,更完善的统计工作将会给人力资源管理工作提供更权威、真实的数据。本文主要剖析了统计工作在人力资源管理中的意义和应用过程中存在的问题,并分析统计工作在人力资源管理中的应用措施,以供大家参考。

关键词:统计工作;人力资源管理;精确数据

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.20.127

1 引言

人力资源管理作为各大事业单位当中的重要组成部分,促进了事业单位人才队伍的建设。二十一世纪,最需要的就是人才,在新时期快速发展的背景下,统计工作作为人力资源管理中的基础内容,为事业单位提供着精准的数据与分析,促进了单位员工队伍的建设,因此,统计工作在人力资源管理中的意义十分重大,它促进着人力资源管理能力的稳步提升。

2 统计工作在人力资源管理中的意义和特点探究

2.1 统计工作在人力资源管理中的意义

从整体上看,统计工作具有两个明显的特征:一是数量性。它可以收集大量数据,对收集到的数据进行整合分析,再根据相关要求,在某一段特定的时间内分析某一事物,得出结论。二是综合性。从对大量的统计工作研究可以看出,统计工作不单单只涉及某个方向,而是关系到整个经济社会发展,已经渗透到人民生产生活的各个方面。统计工作可以对所有数据进行综合分析、对比,会对过去有个总结,也能为未来发展提供数据支撑^[1]。

从统计的整体信息来看,其涉及到的国民经济、文化、科技和人民生活的各个方面,也就是从微观到宏观的所有领域和环节。可以对不同的事物做有联系的综合分析也可以进行横向对比,能总结过去预测未来。

统计工作在人力资源管理中有着很强的政策性和客观性,统计工作要对各种单位部门进行数据整合和分析,随着时间的不断变化,所收集到的数据也会跟着改变,因此统计工作需要紧跟时代步伐,随时改进管理政策和方针。由于广泛性和实效性都是统计工作在人力资源管理当中的显著特点,所以统计工作针对不同领域和部门都能提供出有效地分析数据,让人力资源管理工作有所依凭。

3 统计工作在人力资源管理中的现状分析

统计工作在人力资源管理中有着十分重要的意义,

并在人力资源管理中发挥着十分重要的作用。但值得我们关注的是,从目前的企业人力资源统计工作中来看,依旧存在许多问题需要解决。例如相关工作人员对于统计工作的认识不够,只会完成简单的数据收集与处理,并不能够针对这些整理好的数据进行深入的分析与预测,因此它的价值在人力资源管理中也没有发挥出来。

3.1 管理制度落后,原始记录缺失

完善的统计制度可以正确的反映出在某个时间段事业单位和企业的运营情况,对事业单位和企业的发展,具有至关重要的意义。但就实际情况而言,统计工作在具体操作时依然存在诸多方面的问题,具体表现在以下方面:第一,部分事业单位在进行原始数据记录时,由于缺乏专业人员,导致原始记录缺失问题频频出现,致使人力资源档案的完整性无法得到保证,人力资源管理工作也因此无法正常开展。第二,部分事业单位统计工作人员对统计工作的认知存在偏差,并未意识到统计工作是人力资源管理的基础性工具,故在统计工作中投入的时间和资金较少,反而在数据直观呈现方面投入了过多的资金和时间,最终导致人力资源统计工作基础较为薄弱。第三,在数据收集方面,现有统计管理制度尚未完善,无法满足新时期人力资源管理的发展要求。

3.2 工作人员综合素质较低

在调查后得知,部分事业单位管理人员对内部人力资源统计工作的认识还停留在表面,致使其在设置相关岗位时存在诸多方面的问题,具体表现为岗位数量少、职位等级低和薪酬较少,故具备专业技能的人才不愿应聘统计工作岗位,现有工作人员也缺乏工作积极性,甚至部分员工会因为薪酬过低而选择离职。此外,另有一些事业尚未设置统计工作岗位,仅在需要人力资源报表时雇用兼职人员履行统计工作职责,最终使统计工作的稳定性受到了不利影响。与此同时,在部分事业单位人力资源统计工作中,统计工作人员往往身兼数职,在面对复杂工作

项目时,无法投入百分之百的时间和精力,从而使数据准确性受到不利影响。

3.3 自动化程度偏低

一些单位存在着人力资源统计工作效率较低,对信息化应用的程度偏低的现象,尤其是在对事业单位或企业所需要的采集、分析处理以及汇总等环节,没有更好的掌握信息化自动处理技术的应用,没有给予人事统计工作人员更加科学自动化的处理平台,导致人工统计的方式很容易出现各种人为错误,影响数据的真实性,甚至影响人力资源报表数据的准确性,并且在数据出错之后很难及时发现错误发生在哪个环节。

4 统计工作在人力资源管理中的措施探究

4.1 完善制度,优化机制

统计工作作为人力资源管理当中的重要一环,不仅可以给人力资源管理提供数据分析,还能为其他部门提供精细的数据支持,成为单位企业的坚实后盾。我国若想保持经济高速发展,就要获得一系列关于人才上的支撑,单位企业就必须积极改革创新,让统计工作人员可以积极投身于人力资源管理工作中。现如今,各大企业竞争激烈,要想在众多企业中杀出重围,就要抛弃滞后的人力资源管理统计模式,优化统计管理机制,详细制定统计流程,保证统计工作的科学性、合理性^[2]。

考虑到我国各单位企业的发展目标,人力资源管理的制度在不断完善,相应的所需要的统计数据也在不断深化,统计工作要针对各个部门的具体需求提供不同的数据分析,所以面临着当下统计工作一些问题的产生,单位企业需要结合自身的实际情况,针对各项人力资源建立合理的数据统计体系,完善统计工作的制度,帮助统计工作能够全面落实好人力资源的各种数据,避免因传统的统计工作制度降低工作效率。单位企业要与时俱进,不断对体内机制进行改革,优化后的统计工作机制可以更好的减少错误的发生,更方便数据的管理和统计,保存好更有价值的信息数据。

人力资源管理的数据量较大,信息经常出现交叉重叠的现象,仅仅依靠工作纪律并不能提升统计的质量和效率。因此,必须要建立完善的人力资源统计指标体系,将统计工作全面落实。在实际工作中,需要结合我国相关统计法律法规逐渐完善统计制度,增加人力资源统计指标,逐渐充实并完善劳动力数量指标的统计、劳动生产率指标的统计、劳动报酬指标的统计等,让统计指标更加完善,实现全覆盖,以促进人力资源统计工作的全面化发展。例如在劳动力数量指标的统计中,可以按照工作岗位来展开统计、按照员工的数量指标来展开统计、按照员工人数变动指标来展开统计、按员工素质指标来展开统计等^[3]。

为了更好地开展和促进统计工作在人力资源管理中的应用,单位企业应该加快完成统计管理制度的速度,

优化统计工作在人力资源管理中的运行机制。因此一些事业单位应该积极与企业进行沟通学习,设立专业的统计台账和原始记录岗位,从而在根本上保证事业单位所得人事统计数据的质量。严格按照国家政策标准开展统计工作,科学严谨地填写人事资源统计报表,这样的统计报表才能给予管理人员更高的参考价值。

4.2 提升素质,重建队伍

就单位企业而言,单位企业的领导者以及相关工作人员都要从根本上认识到统计工作对人力资源管理以及对单位企业持续发展的重要性。单位企业可以定期组织培训统计工作者,对其进行专业知识和道德品质的培养,满足企业发展的需求,加强统计工作人员的法律意识,普及法律知识,统计工作人员的职业素养和道德品质影响着企业的发展进程,统计工作人员只有坚定不移的保持信念,不受世俗污染,认真严肃的面对工作才能保障企业数据的真实性。

事业单位应该加强人力资源统计工作岗位的建设,同时在一定程度上提高人力资源工作的薪酬,从而吸引越来越多的统计专业人才,组建更加专业的人力资源统计工作团队。对于已经在任的人力资源统计工作人员进行定期的培训指导,使其能够掌握足够的统计学知识,保证事业单位人力资源数据的准确性。事业单位也应该制定相应的制度,明确每位工作人员的工作内容,这样便有利于在统计数据出现问题时能够及时找到相关负责人员并在最短时间内处理。还要考虑到当下单位的发展现状,对单位的运行机制不断完善,规范统计工作在单位中的应用。为了能更好的提升统计工作的高效性和务实性,最大限度地处理好宏观与微观、需求与可行的关系,需要将单位管理需求以及行业特色作为依据,以此来设定人力资源统计指标体系,从根本上提高对于人力资源管理工作的重视程度,大力推进人力资源管理制度的完善,科学划分人力资源管理岗位,减少利用兼职统计员的情况,积极招纳专业的统计人才,组建专业稳定的人力资源统计团队。人力资源管理统计工作的改革离不开专业人士的支持。因此,在专业人才稀少的情况下,要加强统计队伍建设。在实际过程中,需要做好岗位培训工作,建立一支专业水平较高、综合能力较强的人力资源统计队伍。在培训的过程中需要注重人力资源统计相关知识的讲解,包括统计的基本理念与知识、术语、计算机操作能力等,同时致力于提升统计人员的职业道德素养,为统计工作提供有效的人力支持。此外,还需要通过引进高素质人才的方式来加强统计队伍的建设。制定完善的招聘流程和标准,综合考察人才自身的统计和管理能力,为人力资源管理工作的有效发展提供有效的数据支持^[4]。

作为事业单位能够稳定高速发展的重心,提高管理人员的整体素质,让其能够发挥出自己的能力,这也就要求对单位的工作人员做统计工作的职业素养考核。人力

资源进行统计工作是一项严谨而又关键的工作,需要使用到一些技术型统计方法,因此,单位企业要加强对单位工作人员的素质培养,建立完善的管理制度和培训制度,不仅要系统学习工作的专业知识,更要培养单位工作人员解决突发事件的能力,让单位的工作人员认识到素质化培养对自身发展的重要性,提高工作人员对工作的热情,积极地参与到素质培养中,高素质的员工能够从容不迫的去处理问题。面对困难反应灵敏、随机应变,更好的提升自身形象。

此外,应健全事业单位人力资源管理制度体系,根据政策要求与事业单位统计工作需求指导文件及纲要的编制,保证事业单位统计工作有序开展,为其现代化经营管理模式的实施提供良好保障。在此基础上,健全第三方培训认证与绩效评估体系,以人力资源管理主管为核心进行任期内绩效、履职情况的多方评价,保证顶层设计与管理层面的科学性、先进性,提升统计工作的效率和质量;规范绩效考核与奖惩制度,将员工工作绩效与薪酬、评优等挂钩,保证各项奖惩全过程的公开透明、有章可循,并且自觉接受全体职工监督,借此有效激活员工的工作积极性,提升岗位创造价值。

4.3 加强创新信息技术

面对着当下社会信息技术的快速发展,信息技术必将成为当今单位企业发展的重要力量。为了能够在市场经济竞争如此激烈中站稳脚跟,多数企业都已实现信息化管理,因此希望单位企业的统计工作也能够实现信息化管理,这样能够及时对统计数据进行更新,并且借助网络技术实现线上传输。

工业自动化水平已经成为衡量各行各业现代化水平的重要标志,但在人力资源管理的统计工作当中,自动化信息处理技术还比较落后。单位企业如果想要得到更快速准确地数据分析,就要在原有的统计模式上引入自动化信息技术。例如:

在统计工作中可以采用 Port ID 人力资源分类方法,Port ID 人类资源分类方法在实际中主要是依据统计规律及社会群体特点为基础来对人员进行科学分类,从而针对人才的特点、情况、需求来进行科学的统计划分,在 Port ID 人力资源分类方法中能够全面的分类统计和分析不同的情况数据信息,这样人力资源管理中可以更好的为各层次人员的实际情况和需求来制定方案,让人力资源管理的质量及效率获得更好的提升^[5]。

统计工作在人力资源管理中的应用,需打破传统以人工为主的统计方式,加强统计工作的信息化建设。为此,需进一步加强相关硬件设施和软件的建设与应用,为统计工作提供基础支持。同时,制定基于信息化方式的人力资源统计制度,保证线上统计工作有法可依。此外,要加强一体化人力资源档案管理的建设,充分运用各种管理和统计手段,借助计算机技术覆盖所有的人力资源

活动,在保证统计数据信息完整性和安全性的同时,充分实现人力资源信息共享,提高人力资源管理的整体水平。加大人力资源管理统计工作的自动化推进进程,事业单位应该积极对人力资源统计工作人员进行自动化技术的培训,使其掌握自动化技术,更加快捷高效地对汇总的数据进行处理和分析,使得事业单位的人力资源管理工作变得更加高效准确。

5 结束语

综上所述,统计工作在人力资源管理中的意义十分深远,它促进着人力资源管理整体发展,为人力资源管理的合理配置提供着强有力的数据支持。因此,各大企业和事业单位应该摒弃传统落后的统计方式,加快统计工作自动化的步伐,更新统计工作的理念,改善传统统计工作数据记录缺失、数据深度分析不足等问题,打造一个专业的素质化团队,提升单位人力资源管理水平,进而推动企业稳步发展。

参考文献

- [1]卫芳.浅谈统计工作在人力资源管理中的作用[J].中国集体经济,2021(12):132-133.
- [2]董艳.人力资源管理中统计工作的现状及分析[J].中国集体经济,2021(06):121-122.
- [3]徐曼.统计工作在人力资源管理中的意义和作用研究[J].全国流通经济,2020(13):77-78.
- [4]张全珍.统计工作在人力资源管理中的意义和作用研究[J].商讯,2019(21):188-189.
- [5]王瑾.统计在人力资源管理工作中重要性研究[J].现代经济信息,2018(23):94.

作者简介:刘珊珊(1986-),女,汉族,本科,籍贯:山东省潍坊市,科员,经济师,研究方向:人力资源管理。