

# 事业单位人事统计与人力资源管理工作探讨

杜亚静

滦平县乡村振兴局

**摘要:** 社会在不断地前进与发展, 事业单位也在不断地前进与发展, 传统落后的人事统计, 工作形式已经并不能够满足当前新时代的要求, 必须对传统的人事统计工作做出适当的创新, 转变人力资源管理模式。但是在进行人力资源管理的过程中, 由于并没有真正的认识到人力资源管理的重要性, 所以说就在无形之中阻挠了人力资源管理工作创新的进程。本文首先分析了人事统计与人力资源管理工作的工作概念及推动人事统计与人力资源信息化管理工作发展的必要性, 之后对事业单位人事统计与人力资源管理工作的工作策略做出适当讨论。

**关键词:** 事业单位; 人事统计; 人力资源管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.08.214

随着信息化时代的逐渐发展, 事业单位的管理形式也进行了不同程度的改革, 为了达到更好的事业单位改革质量要求, 最先体现出来的就是事业单位人事统计与人力资源管理工作的必要性, 必须对人事统计与人力资源管理作出一定程度的创新, 人事统计工作与人力资源管理之间的联系是非常密切的, 二者之间是相互成就的, 人事统计是人力资源管理工作的基础, 人力资源管理工作是人事统计效果的体现。作为事业单位的领导者, 一定要保障事业单位人事统计, 工作与人力资源管理工作的顺利开展, 明确工作开展过程中的每一个细节, 制定相应的管理机制, 寻找新的发展思路以及发展路径, 推动事业单位人事统计工作与人力资源管理工作的健康稳定发展。

## 一、人事统计与人力资源管理概述

人事统计指的是在事业单位内部对职工的各项数据各项资料以及基本信息进行系统化的收集与整理工作, 将这些信息进行分类储存, 以便于未来的需要。可以更加充分的了解到事业单位内部每一位职工的基本信息以及职工的数量和分布情况等等。可以通过人事统计来了解事业单位内部职工的薪酬信息、福利信息以及培训信息等, 以便于人力资源部门更加有效地对人力资源进行规划和决策。同时也可以通过人事统计来帮助事业单位的管理者更加清晰的了解职工的实际情况, 制定相应的决策以及战略措施, 进一步提高事业单位内部职工对于自身组织的满意度, 达到更加良好的组织绩效。人力资源管理主要指的是对事业单位内部职工进行招聘选拔, 培训, 考核等各项工作, 对职工薪酬福利以及培训起到一定的信息支持作用。通过人力资源管理可以更加充分

的发挥出事业单位内部职工的个人权利以及个人能力, 进一步提高事业单位的竞争优势。人力资源管理是一个比较广泛的领域, 所涉及的人力资源活动是非常多的, 主要目的就是为建立一个健康和谐的组织文化。人事统计和人力资源管理, 二者之间是存在着一定的内在联系的, 人事统计为人力资源管理提供了数据支持和基础信息支持, 能够帮助人力资源管理者做出一些决策。

## 二、人事统计与人力资源信息化管理工作的必要性

### 1. 完善人事岗位调动需求

进行人事统计的目的就是对事业单位每一位工作人员的各项基本信息进行统计, 保证对这些工作人员进行更好的岗位调动, 使得每一位工作人员都能够在自身的岗位之中, 发挥出自身的价值以及自身的潜力, 要求每一位工作人员都能够找到最适合自身的工作。所以说进行事业单位的人事统计以及人力资源管理能够进一步挖掘出每一位工作人员的个人价值体现出人才价值的重要性, 可以根据所收集到的人员信息进行人才岗位的优化分配, 有利于事业单位的未来发展以及进行未来发展的相关规划。而且在进行人员岗位调动的过程中也能够有效地对这些人员进行培训, 只有到相应的岗位之上, 真正的体验之后才能够明白相关工作是如何解决的, 才能够有效地配合其他工作人员的工作开展, 有效地提高事业单位的整体工作效率。

### 2. 提高人力资源管理水平

进一步加强人事统计以及人力资源管理的信息化建设, 能够在极大程度上提高, 对于人事基本信息收集的收集效率, 保证信息的基本流通性。由于人事信息是随着时间的发展, 而发生不断变化的通过信息化的收集方

式，也能够更加快速地对这些信息进行收集，保障领导者在对这些信息进行使用的过程中这些信息都是最新的信息，能够进一步给领导者提供更加有效的决策支持，对于事业的发展来说是有着一定的积极影响的。而且加强人事统计以及人力资源管理的信息化建设也能够保障事业单位内部的工作人员都能够参与到人力资源管理工作中，可以给人力资源管理工作提供一些建设性的建议，使得人力资源管理系统的各项规范更加完善，明确人力资源管理过程中的每一个细节。

### 3. 降低人力资源管理成本

由于人事信息的收集工作是比较繁杂的，所以说采用传统的信息数据方式需要有着较大的工作量，需要较多的工作人员对工作进行开展，才能够保障最基本的开展效率，但是如果能够采用信息化的管理方式，就可以使得事业单位的工作人员共同参与到信息收集工作中，极大的降低了人力资源管理的总成本。作为人力资源管理部门的工作人员需要对这些信息进行分类整理，保证这些信息的准确性以及全面性。对于人力资源管理部门的工作人员来说，降低了工作压力，对于事业的发展来说，降低了人力资源所耗费的管理成本，提高了相关信息的收集效率，同时更加契合信息化的时代发展趋势。

## 三、事业单位人事统计与人力资源管理工作策略

### 1. 重视人事工作，奠定改革基础

人事统计工作是进行人力资源管理工作开展的一个基础，同时也是事业单位进行人力资源管理模式改革的一个基础，所以说作为相关人员一定要重视人事统计工作，为事业单位的人力资源管理模式，改革奠定一个坚实的基础。随着事业单位的逐渐发展，传统落后的人事统计方式以及人力资源管理模式已经并不能够满足事业单位发展的需求，需要对管理模式做出适当的创新。事业单位所涉及的工作内容是比较繁多的，既包括公益类的事业单位部门也包括各种各样建设类的事业单位部门，所以说在组织结构以及人员配置方面所需要考虑到的方面是非常多的，事业单位的人力资源管理机制也需要创新，而且部门与部门之间可能会存在着职能方面的交叉，可能会出现工作内容重叠的情况，所以必须对内部结构进行大力改革，才能够很好地保障人员岗位的流动，才能够给事业单位创造更高的经济效益，提高事业

单位的服务质量。例如首先作为事业单位的管理者一定要重视人事统计以及人力资源管理工作，只有这样才能保证其他职工都能够配合相关工作，保证相关工作的顺利进行。其次就是一定要明确每一个岗位的工作内容，保证工作人员在自身岗位的时候都能够明确自身的工作要求，避免在对人事进行统一管理的过程中出现混淆，或者是编制混乱的情况。最后就是从事人事统计工作的工作人员一定要逐渐的完善人事统计工作中所出现的不足之处，解决人事统计过程中所出现的问题，为事业单位的人力资源管理模式改革创造良好的基础条件。

### 2. 开展培训工作，提升工作能力

人事统计工作以及人力资源管理工作的工作内容要求是非常高的，必须保证有着足够的工作质量才能够保障人事统计工作以及人力资源管理工作顺利开展，才能够保证事业单位内部工作人员的合理流动，充分的发挥出每一位工作人员的个人潜力以及个人能力。所以说针对人事统计工作的工作人员以及人力资源管理部门的工作人员一定要开展有效的人才培训工作，根据实际情况来制定相应的培训方案。进一步提高相关工作人员的工作质量，保障相关工作人员对于自身工作有着较为明确的认知，从而更加顺利地开展工作。例如对于人才的培训工作，可以从两个方面进行展开。第一个方面就是要对人事统计部门以及人力资源管理部门的现有工作人员进行针对性的培训。由于部分工作人员并不是相关专业出身的，只是从其他岗位调动或者是有着一定的工作经验，缺乏工作理论的实际工作者，所以说对于这一类工作人员进行培训是非常关键的，可以更好地提高人事管理的工作水平。第二个方面就是对于事业单位内部的其他工作人员也要做好一定的培训工作，因为针对不同的岗位所需要开展的人事统计工作是不同的，而且开展起来也是比较麻烦的，只有事业单位的内部工作人员都能够对人事统计工作进行配合，才能够保障人事统计工作的顺利开展，同时这样也能够保证所有的工作人员都能够认识到人事统计工作的重要性。为了更好的保障对于相关工作人员的培训力度，可以将培训结果加入职工的岗位考核之中，融入职工的晋升环节之中，进一步调动工作人员对于培训工作的参与积极性，以及加深工作人员对于培训工作的认知程度。

### 3. 完善信息收集, 应用信息技术

事业单位统计工作以及人力资源管理所收集到的信息是非常关键的, 一定要保证所收集到信息的准确性以及全面性, 才能够保证为后续的人力资源管理工作提供强有力的信息工作支持, 所以说一定要保证所统计的信息是比较完善的信息, 对信息的收集制度进行一定程度的完善, 必要时可以采用先进的信息技术来配合档案信息的工作人员进行工作的开展。在对工作人员的信息进行收集的过程中不仅仅要对相应的信息进行收集, 更要从其他的一些方面来考证所收集到信息的准确性以及全面性从源头上提高, 对于信息收集的收集质量, 由于人事所统计的信息并不是固定的, 而是随着时间的推移而发生变化的。所以说作为相关工作人员一定要做好动态化管理工作的准备, 从精细化的角度来进一步保障所收集信息的全面性以及有效性。例如首先事业单位在开展人事统计工作的过程中, 就可以应用现代的信息技术来对信息进行全面准确的分析, 通过信息技术将纸质版的信息转化为电子版的信息, 这样不仅仅可以更加有效地对这些信息进行修改, 也可以更好地保障信息的准确性, 安全地对这些信息进行保存。其次就是人力资源管理工作所达到的效果是非常关键的, 所以说作为事业单位的领导者, 可以尽可能的提高人力资源管理部门的设备配置, 以便于人力资源部门的工作人员更好的对工作进行处理, 这样虽然可能会在一些方面增加事业单位的支出, 但是所达到的经济效益也是非常可观的。最后就是事业单位一定要将人事统计工作纳入职工的绩效考核的范围之中, 并且在进行人事管理的过程中, 进一步融入人力资源管理的基本理念, 有效地保障事业单位人事管理体系的健康稳定发展。

### 4. 完善管理制度, 明确责任划分

人事统计是进行人力资源管理调动的基础, 一定要明确人事统计, 相关工作人员的每一位工作人员的工作职责, 从而进行更加科学合理的岗位管理, 进一步调整有效的人力资源组合。在进行人力资源管理的过程中一定要在完成人事统计的基础之上进行的, 防止出现人力资源配置无序性的问题出现。所以说一定要完善人事统计工作过程中的管理制度, 明确每一位工作人员的责任划分。例如首先进行人员招聘的过程中, 一定要采用严格的招聘制度, 要求单位内部制定相应的聘用合同,

按照聘用合同之上所规定的工作内容开展相关工作, 明确每一位工作人员的岗位职责以及工作目标, 并且赋予相关工作人员的自身工作权利, 保障相关工作人员能够更加顺利地开展工作。其次就是对于事业单位内部管理人员的管理制度的规定, 要求管理人员有足够的管理知识以及管理技能来开展相应的管理工作。一定要明确管理人员在管理过程中的每一个管理细节, 保障相关工作人员都能够遵循相应的管理规定。最后就是一定要做好相应的责任划分工作, 由于人事调动所涉及的方面是十分广泛的工作内容也是比较复杂的, 所以说可能会产生各种各样的问题, 在对这些问题进行解决的过程中只有做到责任的明确, 才能够充分的对人力资源进行调动, 才能够更好地保证人员调动的科学性和合理性。

### 四、结语

综上所述, 事业单位的人事统计与人力资源管理工作在发展的过程中需要建立比较完善的管理体系, 需要提高事业单位内部工作人员对于相关工作的重视程度。基于自身事业单位的特点来进一步加强人事统计工作与人力资源管理工作的信息化建设, 投入一些先进的信息化设备来满足人事管理的基本需求, 为人事统计工作与人力资源管理工作的提供物质条件的基础。同时, 要加强对于事业单位工作人员的个人素质培训, 保障人事统计与人力资源管理工作的相关工作人员都能够有效地处理自身工作, 保障自身的工作质量以及工作效率, 只有这样才能更好地推动事业单位的人力资源管理创新发展, 保证事业单位内部工作人员都能够更好地适应自身的岗位工作。

### 参考文献

- [1] 李彦红. 关于事业单位人事统计工作与现代人力资源管理探讨[J]. 卷宗, 2016, 6(3): 228-229.
- [2] 佟颖, 宋云飞. 事业单位人事统计工作与人力资源管理探讨[J]. 电脑校园, 2019, (5): 6463-6464.
- [3] 杨豫红. 事业单位人事统计工作与现代人力资源管理探讨[J]. 文摘版: 经济管理, 2016, 0(3): 305.
- [4] 王庆灵, 王亚南, 潘祎. 事业单位人事统计管理中的问题与建议[J]. 人才资源开发, 2022, (5): 46-47.
- [5] 李倩. 事业单位人事统计与人力资源管理探讨[J]. 中国科技投资, 2022, (13): 76-78.