

# 人力资源管理中统计工作的现状及分析

王文胜

唐河县毕店镇人力资源社会保障服务所

**[摘要]**随着我国社会经济、文化的快速发展,对企业管理制度的要求越来越高,在这样的大背景下,采用科学的方法进行人力资源管理统计刻不容缓。开展统计工作是企业经营过程中必不可少的环节,其不仅是对企业投资人负责,也是为公司职工负责。古往今来,人力资源的不当管理威胁到企业正常运行的案例时有发生,因此必须从企业人力资源管理中的统计工作出发,从统计人员的职业素养、人文道德出发,做好人力资源统计工作方案的每一步规划。本文对人力资源管理中统计工作的现状进行相关探讨。

**[关键词]**人力资源管理;统计工作;现状分析

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.12.1906

## 一、人力资源管理中统计工作的特点分析

### (一) 统计工作的长期性

在现代社会发展的过程中企业改革的不断推进使得人力资源管理的职能范围也在不断扩大,这也在一定程度上增加了人力资源管理工作的开展难度。目前在人力资源管理中要求其统计工作以固定指标体系对人事信息进行全面的收集、统计、处理,保证人事信息的科学性、全面性、完整性,这也使得统计工作表现出长期性、持续性的特征,这样才能保证统计信息具有可参考性及使用价值,并在人力资源管理中利用统计数据来加强对各类人才的管理。

### (二) 统计工作的动态性

人才的流动在实际中使得人力资源管理统计工作呈现出动态性的特征,在统计工作中需要对人事信息进行实时、动态的跟踪、调查,从而保证人力资源信息的即时性。在人力资源管理中若是未针对到人力资源流动情况进行统计或仅进行单次调查,则会影响统计信息的质量及价值。针对此种情况要求工作人员在人力资源管理中能够有较强的人事动态敏感性,并采用统一的统计指标体系,从而及时地获取最新的人事信息,通过对人力资源进行动态监控的方式来保证在统计工作中快速有效地落实,使统计工作的价值得到保障,为人力资源管理工作的开展提供信息支持。

## 二、统计工作在工程项目管理中的现状及分析

### (一) 统计工作得不到领导重视

人们认为统计只是数据的加、减或填写表格,简化统计工作。强调会计而忽视统计在当今非常普遍。由于领导不重视,且相应的机制不健全,使得全日制工作较少,变动频繁。因此,为了提高工作人员的工作效率并降低成本,应取消或合并统计机构。

### (二) 统计台账和原始记录越来越不健全

在统计工作当中,统计的账目和原始记录存在很大的问题,其中常见的就是不完善。由于实际统计指标的随机性极大,将会导致统计得出的数据质量下降。出现这种情况的原因是统计人员在统计的过程当中根据以往经验来进行判断,从而做出不合理的应对处理,最终导致统计的结果出现较大的偏差。即使统计报表是由会计人员或其他部门人员填写的,一些统计指标也难以按照统计制度的具体要求准确计算和填写。

### (三) 缺乏动态的全过程监控

很多人以为企业人力资源管理中统计工作的质量监控,只是在统计工作完成之后的一系列质量检查,当然也有人力资源管理团队把质量检测分为不同阶段的检查,而大量的实践经验显示,进行多次检查相对来说管理性能更优,可以为企业带来更多的效益;然而通过对比国内外许多企业人力资源管理中的统计数据,发现分三个阶段检测也难以满足企业的需要,这是由于其涉及很多环节,且检测内容是不断更新变化着的,其中的一个环节出现问题就会影响后期的管理,

并造成一系列的麻烦。这与工程建设一样,一旦前期地基打不牢,则之后的各个环节都会受到影响,中期建筑材料质量不过关,则建筑的刚度和强度无法得到保证;后期监测验收手段不全面,则建筑的整体质量得不到保障。由此可见,企业应一开始就做好企业人力资源管理的每一步质量控制。

## 三、人力资源管理中统计工作的质量控制方法

### (一) 加强人力资源管理中统计工作的管理和监控

在进行实地的人力资源管理统计工作之前,首先要进行统计方案的设计,其涵盖了多方面的内容,比如风险预防方案、安全预防方案等的设计;需要指出的是,在具体开展工作的过程中,要采用现代化的方法进行统计工作进行质量管理,另外,为了保证工作的顺利开展,要选择适当的设计人员。以往的实践经验显示,如果设计人员不具备较强的专业素养,没有丰富的管理经验,则后期工作的开展会受到影响。对于企业来说,还应将那些不合实际的,与现有的法律和制度相悖的设计方案剔除出去。质量监管是一项复杂繁琐的工程,企业运营过程中的方方面面都需要监管,因此管理层人员要予以重视并投入更多的精力和时间。

### (二) 完善统计指标体系

结合现有的情况看,数据统计工作是必不可少的环节,其涉及很多复杂的流程,而统计结果可以为其他作业提供具体的量化数据支持。现阶段,很多企业开始做大做强,规模在不断扩大,其人力资源也得到了发展,在这样的背景下,相应的人力资源数据也不断深化,而人们在处理这些数据的过程中,可能会遇到很多瓶颈,而各个部门具体需求不一致,也会使得统计工作受阻。鉴于此,企业就需要从实际情况出发,并结合各方面的因素进行考量,以有效地进行人力资源指标体系的建设。通常,不同部门,其人力资源也会呈现出不同的特性,故而企业要综合各方面的因素考虑,构建专门的规则以及数据体系,这样可以在最大程度上防止出现因人力专员统计指标的区分而引起的一系列问题,而此举也有利于企业全面落实保障信息的价值,从而为整体工作的有序推进创造条件。现有的人力资源部门统计指标在某些方面表现出了一定的滞后性,因此要与时俱进地进行优化与改革,在此过程中,企业要充分结合部门的发展现状,并充分考虑岗位对职业素养上的需求,然后进行灵活的、多样化的指标体系建设。

### (三) 提高质量管理人员的职业素质

提高质量管理人员的整体素质。实践经验表明,只有管理者的素质过硬,具备良好的责任意识,才能确保工作的有序开展。对于企业来说,应实时更新质检部门的人员名单,由其要做好对职工的考核工作;具体内容是:首先,考核员工的职业素养。员工的能力和才干关系着统计工作的有效性,而人力资源进行统计工作任务非常繁重,且在统计中容易出现纰漏,同时还要使用到一些技术型统计方法,如果员工的素质不过硬,缺少相关的经验,则会带来一系列的不良后果。第二,考察员

工的道德素养。基于统计工作的特殊性，会大量出现贪污受贿的现象，如果员工缺乏道德素养，则会带来贪污腐化的问题，这对于企业的持续发展是极为不利的。第三，在统计员工的绩效考核方面，应尽量做到公平、公正；企业应充分遵循“以人为本”的理念，实施柔性统计人才资源管理，这样企业才能更好地顺应时代发展潮流。第四，对管理部门进行法律法规教育，上文已经论述过，统计工作是一项非常繁杂的工程，其关系到员工切身利益，也关系到企业的发展，因此要对工作人员进行思想、行为的监控，在日常的工作中，要切实做到相互督查、相互举报。

### 四、人力资源管理中统计工作的发展方向分析

#### （一）建立信息化统计工作平台

信息化统计工作平台的建立能够实现对数据高效收集、整理的要求，并且还可实现资源共享。企业在运营过程中会产生大量数据，而采用系统对数据进行整合，可以提高统计数据资源利用率，并且还可以帮助企业降低成本。要想提高统计工作的数据质量，首先要采取不同的现代化技术，企业要结合自身发展实际，通过构建完备的统计信息平台，实现信息的标准化、系统化管理。

#### （二）创新统计工作技术

在人力资源管理中统计工作所采用的技术落后是一种较为常见的现象，其主要是受传统统计模式、统计理念等因素的影响，针对此种情况可以根据人力资源管理需求来引入先进的统计技术及统计方法，从而达到对统计工作进行优化、创新的目的。例如，在统计工作中可以采用PID人力资源分类

方法，PID人力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PID人力资源分类方法中能够针对人员不同的情况来进行更为全面的分类统计及分析，这样能够在人力资源管理中更好的针对相对应层次人员其实际的情况及需求来制定人力管理方案，使人力资源管理的质量及效率得到切实提升。

#### 结束语：

人力资源管理当然并不只涉及上面所提及的统计工作这一项内容，完整的企业人力资源管理工作需要综合运用统计学、财会学等多个领域知识，对进行企业人力资源的详细资料、员工分布、内部建设等方面进行研究和处理。在做好基础工作之后，我们才能开展上层企业运行工作，有效的人力资源管理统计工作必定跟先进的人力资源管理方案和人力资源统计设备进行联系。

#### 参考文献：

- [1]孙营营,顾萍,唐凯.浅析激励措施在医院人力资源管理中的运用[J].临床医药文献电子杂志,2017,4(44):8542.
- [2]刘瑾,李俊平.浅谈加强现代医院人力资源管理[J].中国医院管理,2006,26(06):40-41.

作者简介：王文胜（1977.10.23—），男，汉族，河南省南阳市唐河县少拜寺镇少拜寺街，学历，本科，职称，经济师中级，研究方向：人力资源。

### （上接第3536页）

#### （三）完善制度建设

随着事业单位的不断发展，人力资源绩效管理的问题也得到了逐渐的解决，整体上属于上升阶段，大数据技术也充分的避免了相同问题重复出现的概率，提升的管理的效率。对于人力资源绩效管理来说，管理制度构建是十分关键的措施，有着极强的约束力，能够为绩效管理打下良好的基础，所以事业单位在开展人力资源绩效管理制度建立工作的过程当中，首先要对传统的制度进行优化和改良，保证每一项制度的标准性和科学性，例如奖惩标准以及违规标准等。如此一来，更有利于工作人员在制度的建立时发现其中存在的问题进行针对性的修改，并预防新矛盾的出现。另外，在制度建立的过程当中，要增强对管理人员和领导层的约束力，尤其是工作权利这一块，要做好有效的划分和约束，避免事业单位发生内部腐败现象，促进事业单位健康发展。

#### （四）做好考核工作

绩效考核是人力资源绩效管理中最为关键的一个部分，所以相关人员在制定考核制度的过程当中，要更多的基于员工的角度进行思考和设计，与员工进行沟通和交流，收集员工意见，对不合理的考核制度进行不断完善，激发工作人员的工作积极性和热情。其次在与员工沟通和考核的环节当中，要有效地分析员工的思想情况，及时地引导员工的思想，推动员工的全面发展。

#### （五）改进管理方式

首先，事业单位必须始终坚持以人为本的发展理念，在开展大数据人力资源绩效管理工作的过程当中，要始终结合单位的具体情况开展工作，做好相应的数据调查，制定更加科学有效的人力资源绩效管理制度，保证各项工作的整体秩序。其次，要做好人员招聘工作，人员招聘对于单位的长远发展有着极其重大的影响，在新员工招聘的过程当中，要全面的分析员工的相关信息和背景，做好数据统计工作<sup>[6]</sup>。最后，要做好相关人员的培训和管理的工作，结合大数据对考核制度进行不断

地创新，不断提升员工的专业素养水平，激发员工的创新思维，使员工能够从传统的思维模式当中脱离出来，更好地提升工作业务能力。

#### 三、结论

综上所述，事业单位人力资源绩效管理工作，对于事业单位的未来发展有着极其重大的影响作用。在大数据时代的背景之下，人力资源绩效管理模式必须要进行科学的创新，结合事业单位的实际情况，做好数据管理和分析工作，并借助大数据技术对人力资源绩效管理过程当中存在的问题进行多维度的分析，提出更加科学有效的解决措施，有效地提升人力资源绩效管理工作的效率和水平，促进事业单位的长远发展。

#### 参考文献：

- [1]孙晓鹏.大数据背景下企业人力资源绩效管理创新[J].商场现代化,2020(20):97-99.
- [2]朱小军.大数据时代事业单位人力资源管理变革的思考[J].财经界,2020(28).
- [3]周贤.大数据时代企业人力资源绩效管理创新策略分析[J].产业创新研究,2021(21):147-149.
- [4]于德斌.大数据时代下企业人力资源绩效管理创新发展的途径[J].市场周刊·理论版,2021(32):187-188.
- [5]梁天喜.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新策略分析[J].商讯,2020,No.192(02):193-194.
- [6]吴庆刚.大数据背景下事业单位人力资源绩效管理创新的思考[J].科技经济导刊,2020,v.28;No.732(34):196-197.

作者简介：顾万利（1979.09—），性别：女，民族：汉，籍贯：河南固始，职称：经济师，学历：本科，研究方向：职工医疗保险、人力资源。