新时代事业单位人事统计及人力资源管理分析

Analysis of Personnel Statistics and Human Resources Management of

Public Institutions in the New Era

曾轶

YI Zeng

湖北日报传媒集团 湖北 武汉 430077

Hubei Daily Media Group Wuhan Hubei 430077

摘要:新时期,事业单位要全面地分析当前人事管理模式中存在的问题,注重现代化人力资源管理模式的应用,实现对事业单位的人力资源的优化,提高人力资源管理质量,从而推进事业单位的健康长远发展。基于此,本文主要探讨新时代事业单位人事统计及人力资源管理。

Abstract: In the new era, public institutions must comprehensively analyze the existing problems in the current personnel management model, pay attention to the application of modern human resource management models, optimize the human resources of public institutions, improve the quality of human resource management, and promote the development of public institutions Healthy and long-term development. Based on this, this article mainly discusses the personnel statistics and human resource management of public institutions in the new era.

关键词: 事业单位;人事统计;人力资源管理;策略探讨

Keywords: public institutions; personnel statistics; human resource management; strategy discussion

DOI: 10.36012/emr.v2i6.3004

1. 人事统计工作的内容和重要性

人事统计工作主要有人员统计和收入统计两大部分。人员统计主要针对管理、专技、工勤三类人员的基本情况进行统计,涉及到人数、年龄、工龄、学历、所学专业、职务、职称等级、政治面貌、岗位聘用、人员增减、职工能级结构等,工资收入统计主要涉及工资总额、基本工资、绩效工资、津贴补贴、奖金、平均工资及增长率、部门收入统计,职工收入统计等。通过对比不同时期的统计数据,可以对人员结构、工资收入情况、人才队伍构成等进行分析,得到有效信息,为领导决策和科学预测提供重要依据^[1]。

2. 对人事统计数据和信息进行有效利用

2.1 为领导决策提供依据

一是应该结合每年形势的发展以及本部门的实际情况,同领导积极沟通交流,在第一时间内分析领导的决策需求,并按需收集统计数据和信息,提高统计效率,及时为领导提

供决策依据;二是注重各个部门和岗位之间的交流,加强统计人员与相关业务人员之间的合作,确保所有的数据信息能够得到及时更新,使决策信息更准确可靠;三是对数据和信息深入分析,形成有数据、有文字、甚至有 PPT 介绍的可视化统计分析报告,更直观地为领导决策提供依据;四是基于对领导决策统计范围需求的有效分析,有针对性地开展统计项目储备工作。例如按月制定人员动态分析表、职工收入动态分析表等。

2.2 构建人事统计数据信息系统实现信息共享

利用 ERP 系统使原先分散在企业各部门的数据根据统计的需要自动整合起来,使统计的效率更高,统计的数据更准确,更及时,并能与其他部门保持一致性。通过 ERP 系统也可以使统计数据及时共享给相关业务部门和管理决策层,使人事统计数据能及时、快捷的实现信息共享。

2.3 建立人事数据信息库,便于查询和分析,提高统

【作者简介】曾轶,女,硕士研究生,高级经济师,研究方向:人力资源

计效率

我们可以把历年的人事统计数据和信息累积整理在一起,建立一个人事数据信息库,这样可以快速的查询需要的数据信息。这些历年的数据都是非常重要的,在进行查询时经常能用到。例如查询某个人最近几年的岗位变化、工资收入情况、职务变动等。通过对近几年统计数据的对比,可以分析出人员的流动趋势、工资收入变化等。

3.当前事业单位人力资源管理优化的对策

3.1 更新管理理念,制定长期计划,加大投资力度

首先要突出人民群众的主观能动性,树立“以人为本”的管理理念,深刻认识人才的重要性。我们只有树立战略管理的理念,加强人力资源管理,夯实事业单位发展的人才基础创造,才能从根本上提高事业单位人事管理水平。同时,要从组织目标出发,结合人事规划和人事管理现状,积极制定科学的人事管理制度。事业单位人事的改革,是评价内部人事状况的需要,要审查现有人力资源管理的科学质量和有效性,以及与发展有关的长期计划。现在事业单位改革进入攻坚阶段,事业单位必须明确自身职责,改变原有的职能结构,借鉴现代人事管理的新方式,灵活配置专业人才,提高管理的灵活性,最终为本单位的健康可持续发展做出贡献。

3.2 精简机构,消化冗员

过多的冗员不仅会增加单位的用人成本,也会导致运行效率的下降。事业单位应当利用好市场经济发展的有利契机,针对组织机构和人员进行调整优化。首先要对内部冗杂的组织机构进行裁撤与合并,保持组织机构的扁平化,减少中间层和不必要的组织部门。然后在明确各部门职责的基础上重新调整岗位设置,裁撤不必要的岗位设置,合理人员调配。同时做好内部冗员消化,特别是要做好对管理行政部门人员的精简,将人力资源更多地投入到一线基层岗位,改变事业单位中组织机构和人力资源分配“头重脚轻”的现状,提高人力资源使用效率。

3.3 转变管理形式

第一,强化岗位管理。作为事业单位,应以长期发展作为战略思想,结合本单位的职能及性质,对单位内部岗位结构及比例实行一系列的优化调整措施,与此同时,强化岗位管

理力度。实行岗位管理时,需要注意参考国家政策,将其作为指导,旨在确保管理形式的可行性,进一步提升管理成效。

第二,强化聘用后的管理力度。也就是要求事业单位结合实际情况,制定出一套聘用后的管理制度,本着“庸者下、能者上”的原则制定岗位竞聘制度,以制度去约束、引导、管理职工的行为。

第三,予以人文关怀。即帮助职员解决一些实际困难,用真诚打动职工,使其切实感受到来自组织的“关怀”与“归属感”。

3.4 提高工作效率,创新工作方式

经过以上分析,解决人事管理问题就是解决机构内部人员配置。将职工的晋升薪资等纳入内部竞争体,优化事业单位人力资源管理;之后在人才的岗位设计和招聘方面,结合本单位的内部需要,我们可以根据需要进行岗位设置,提高人才引进能力,有效发挥人才作用。分析求职者和工作的适当水平,各机构必须定期审查本单位工作人员的工作,提高职工工作效率和质量,同时各部门也要加强交流沟通,提出发展建议,以岗位管理为平台,不断提高管理水平,积极改变管理内容,创新管理方式,不断促进人力资源有序发展。事业单位管理层要把对员工关怀作为抓人事管理的重点和切入点,以充分调动员工的积极性。事业单位的人力资源管理体系必须不断完善和完善优化,这样我们就能做好计划,同时详细审视人力资源市场,大力推动人力资源技术的持续、全面发展,构建完善的人力资源管理体系,解决工作中的问题,实现职能和组织的共享,只有这样才能建设科学的人力资源市场,合理完善的工作方式。

4.结束语

随着时代的进步,对事业单位发展提出了更高的要求。然而,事业单位一直沿用传统的人事管理模式,难以保障人力管理质量与效率,阻碍着事业单位进一步发展。基于此,事业单位要紧跟时代发展潮流,加强人事管理模式向人力资源管理转变,全面保障人力管理的效果,从而推进事业单位的健康长远发展。

参考文献

- [1] 林荣,上官永宝.浅议人事统计工作为领导决策提供支持[J].中小企业管理与科技,2015(10):3.