

新时代事业单位人事统计及人力资源管理措施

■ 高 波

(襄汾县人力资源和社会保障局, 山西 临汾, 041500)

新时代背景下,在经济市场持续开展体制改革的过程中,事业单位内部的人事统计及人力资源管理必须及时地开展改革与创新工作。现阶段,事业单位受到自身内部的人力资源管理水平的限制,导致其日常管理及运营过程中存在一定的问题,因此,持续优化调整人事统计及人力资源管理工作,有助于确保事业单位顺应时代发展变化实现持续向好发展。

一、事业单位人事统计以及人力资源管理工作的必要性分析

在我国经济社会不断快速发展的背景下,国家相关部门也开始高度重视事业单位体制改革工作,明确强调“切实做好事业单位内部人事统计工作持续推动我国行政不断进步”这一发展思路。相关部门不但要能从宏观角度有效辨析事业单位内部的体制改革进程,切实从中挖掘出困难以及阻力,科学制定详细的解决方案及解决政策,还应该站在微观角度,持续提高事业单位人事统计工作质量和效率、持续提升事业单位自身的规范化管理程度及持续加大具体工作管理方面的力度,如此才能够确保事业单位当中的一系列业务工作高效顺利开展。

因此,事业单位中的人事统计与人力资源管理优化创新是新时代发展背景下的一个必然趋势,也是事业单位持续健康发展的一个重要基础。只有切实做好改革优化工作,才能显著提升事业单位自身的运行效率和质量,充分打破传统人事管理机制的束缚,从而使事业单位在新时代切实发挥出应有的价值和作用,推动国家及社会不断向好发展。

二、新时代事业单位人事统计以及人力资源管理存在的问题分析

(一)存在对人事统计认知不足的问题

事业单位在实际制定及修改人事计划过程中都需要借助人力统计工作的有效审核。因此,事业单位要充分正确认识人事统计工作,这是人事统计人员切实做好该工作的一个关键内容。在实际工作中,人事统计人员不但要切实遵守事业单位中的员工守则、统计工作制度(如图1)及监督管理条例,同时需要对一些其他员工的实际工作行为等开展监

管工作,借助充分、完整与详细的人事数据信息记录来不断提升人事管理部门实际管理效率和质量。现代人力资源管理在我国事业单位中实际上的应用时间较短。特别是各个单位的领导层,在日常工作当中均未能对人事统计工作给予较为严格的管理,这导致大多数人力资源管理工作的内容实际上并不详细以及具体。

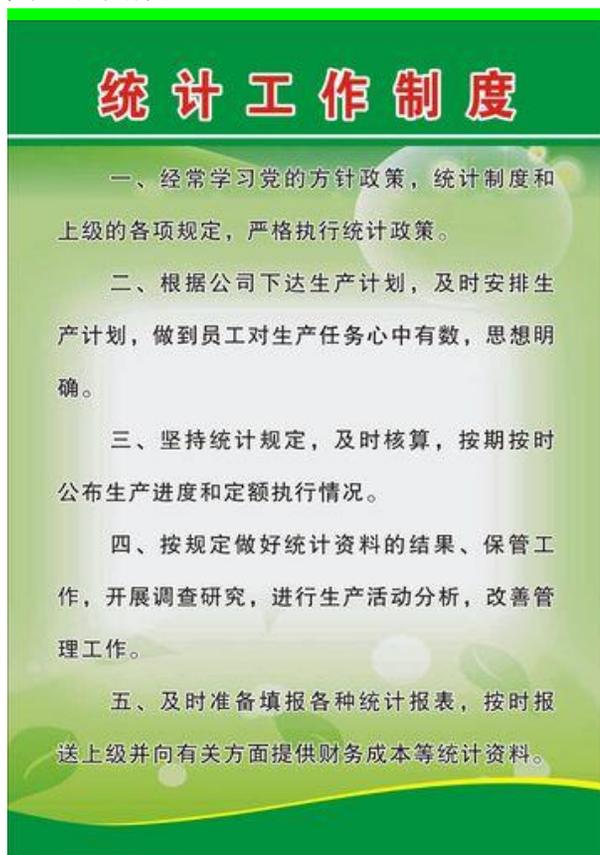


图1 统计工作制度

(二)存在信息化程度相对较低的问题

近几年,随着科学技术的不断发展,现代化网络信息技术水平也在持续提升,这有效地推动了社会上各个领域的信息化发展进程。切实将信息技术有效地应用到事业单位人力资源管理及人事统计工作中,能有效地提升事业单位自身的数据分析能力,也可以促进现代化办公水平的进一步提高。但现阶段,由于受到经费等各种因素的限制,因此,部分事业单位并没有借助信息化技术开展人事统计工作方面的数据分析,仍在沿用以往传统手工记录

纸质材料的方式来开展此项工作。这不但实际工作效率低下,还容易出现一系列错误问题,难以保证数据信息的准确性。人事统计工作由于涉及单位内部职工信息与管理人员信息等诸多内容,因此,人工方式仅仅可以开展简单的数据统计工作,难以深入有效地分析各类数据信息潜在的价值信息。因此,缺乏信息技术支撑的事业单位人事统计以及人力资源管理都会明显落后于新时代的发展脚步,呈现出了一定的发展局限性。

(三)存在人事统计和人力资源管理之间不匹配的问题

事业单位的组织效能主要体现在人力资源的实际利用效率上。但是因为人事统计上存在较为严重的缺失问题,所以事业单位难以切实有效地掌握内部人员的一系列基本信息,例如,特长、喜好或者是个人优势等,这使得人力资源实际上与岗位之间的匹配度相对较低。除此之外,事业单位自身内部的考核评价体系目前仍待完善,整体上来看对工作人员实际岗位表现的考核上存在着量化不足的问题,仍有一些单位在人员任免、岗位调动或者是职称评定等方面存在较大的随意性,未能做出科学合理的管理和安排,因此,很难充分调动相关内部工作人员积极性,这也导致事业单位的实际运行效率未能真正地达到最佳状态。

三、新时代事业单位人事统计及人力资源管理措施研究

(一)高度重视人事统计工作

在事业单位当中,人事统计属于人力资源管理的一个重要基础性工作,同时是事业单位开展人力资源管理模式创新优化的一个关键内容。我国国务院办公厅曾推出了《关于分类推进事业单位改革的指导意见》,其中明确提出了一些有关事业单位人事统计工作及人力资源管理等方面的创新思路还有方法。该意见的推出标志着我国事业单位内部管理模式的转型正式进入一个新的阶段。因此,在新时代背景下,事业单位要切实做好人事统计与人力资源管理的改革优化工作已成为一个必然趋势。

事业单位涉及的工作内容较多,不但有公益类部门,还有一些自负盈亏的部门及建设类部门等。现阶段在组织结构以及人员配置等方面,很多事业单位的内部管理机制仍有待完善创新,同时很多部门实际上在职能方面仍存在交叉及工作重叠等问题,严重影响事业单位的运行效率。因此,事业单位有必要持续加大对内部结构方面的改革优化力

度,只有这样才能尽快推动人员岗位流动。事业单位要合理有效地调整自身管理模式,从而更好地为社会提供一系列服务。而这需要人事统计工作的大力支持,因此,事业单位应该给予人事统计工作高度重视。

事业单位领导层应率先认识到人事统计工作的重要性,在切实了解和掌握人事统计工作后,再借助宣传教育等一系列措施,来促使单位内部自上而下都高度重视人事统计工作,只有这样如此才能为事业单位的分类改革打下一个良好的基础,充分地对不同的部门开展有效分类,同时对同一部门当中的工作人员切实依照行政编制、事业编制以及从参公编制等一系列分类方法将员工进行有效区分,以此推动事业单位在新时代背景下进行可持续发展。

(二)注重加大信息化建设力度

人事统计工作的主要工作内容是对单位人员实际情况做出有效汇总,这些数据信息是人力资源管理高效开展的一个关键内容。因此,基础资料的完整性及准确性是事业单位人事统计及人力资源管理工作的根本。而想要在新时代背景下提高人事统计数据信息的准确性及完整性等,就需要在坚持开展传统人工统计的同时,将现代化网络信息技术进行引入。

例如,事业单位应该建立健全单位内部人员信息数据库,然后借助大数据分析技术等来对人事统计数据信息实施分类、整理及处理等各项工作,这可以提高人事统计数据信息的精准性与高效性。因此,事业单位应在条件准许的前提下,增加人事统计方面的信息化建设投入,结合实际情况合理引进计算机设备、数据信息扫描设备及配套建设人事统计网络系统来提高统计效率、统计准确性及提高各类统计信息反馈和共享方面的及时性。除此之外,对已经建成的统计信息数据库,事业单位还需要定期开展校对、更新以及完善工作,以此来确保统计数据信息的准确性以及连续性。这有助于提高事业单位人事统计以及人力资源管理的效率和质量。

事业单位通过开展人事统计工作的信息化建设还可以有效解决人事统计与人力资源管理之间不匹配的问题。事业单位人事统计人员要借助信息技术对获得的数据信息开展严格审查工作,切实保证数据的真实性与全面性,这可以为后续的事业单位人力资源管理打下一个良好基础。

例如,可以借助学信网(如图2)当中的数据信息,来对内部各个岗位工作人员自身的学历信息等

开展审查工作,这可以从源头上提升人事统计数据信息的质量。除此之外,人事统计方面的数据信息实际上并不是固定的,其随时可能出现一些变化。因此,事业单位人事统计工作人员还应该做好数据信息方面的动态化管理工作,应采取精细化管理措施,来保证统计数据信息方面的连贯性,持续加强各项数据信息之间的横向联系及纵向联系,这能更好地发现变化规律及数据之间的联系。

另外,事业单位借助电子化与自动化的数据信息转变,还可以加大人事统计与人力资源管理之间的信息共享力度,这样可以同步提升两者的工作效率及质量。虽然这种信息化建设会加大事业单位的运营成本,但其可以显著提高事业单位的人力资源管理效率,且有助于结合多元信息更好地运用人才,从而提高事业单位整体运行质量和效率。信息化建设在提升人事统计工作质量的同时,为工作考核、绩效评估及职称评定等各项制度建设的合理性与科学性提供了重要的数据参考依据,有助于事业单位形成一个科学化的集中式管理,这样可以促使新时代背景下事业单位人事管理体系不断健全并且健康发展。



图2 学信网

(三) 注重加大培训教育力度

首先,事业单位应结合内部实际情况,合理制定培训教育计划。相关工作人员应在制定培训计划之前率先开展人事统计及人力资源管理工作的充分调研工作,明确培训教育目标,以此确保培训能够达到预期效果。

其次,事业单位应注重完善培训内容。人事统计工作涉及大量的数据信息,因此,其工作量非常大,如果存在数据信息错误问题,很有可能影响整个统计工作的质量及准确性,也会给人力资源的科学管理造成严重影响。因此,事业单位应该对人事统计人员开展充分的职业道德教育培训、专业知识

及专业技能培训,例如,专业术语、思想政治教育、信息化技术以及数据分析等,以此来提高相关人员的综合素质。

最后,事业单位注重加大考核以及评定力度,建立健全考核机制、奖惩机制以及职称评定机制,以此来为有能力、高素质、高水平的优秀人事统计及人力资源管理提供级别晋升以及享受福利待遇的机会和平台。这能切实调动相关人员工作积极性,推动事业单位人事统计以及人力资源管理不断向好发展。

四、结语

在新时代背景下,以往较为传统的事业单位人事统计及人力资源管理模式已然无法完全适应时代发展要求,急需做出创新和改良。为提高事业单位人事管理水平,本文先是分析了人事统计以及人力资源管理在事业单位中开展的必要性,同时探讨了目前存在的问题,并在此基础上提出了相应的解决对策,以此提高人事统计及人力资源管理成效,促进事业单位长远健康发展。

【作者简介】高波(1986—),男,山西运城人,本科,中级统计师,襄汾县人力资源和社会保障局,研究方向为人力资源统计。