

事业单位统计信息人才队伍建设的优化策略研究

郭春花

重庆市石柱土家族自治县统计局, 中国·重庆 409199

【摘要】在当前发展阶段, 事业单位的统计信息人才培养工作既面临重大机遇也需应对诸多挑战, 这就要求我们必须着力完善人才队伍结构, 持续优化人才管理机制, 有效提升单位整体科研创新能力。随着国家大力推进新时代人才发展战略, 不断深化人才管理体制, 事业单位亟需构建系统化的人才培养体系, 既要注重人才引进, 更要重视人才使用效能, 通过多维度举措提升人才队伍质量, 实现人才工作的突破性进展。在统计工作领域, 事业单位应当根据实际需求构建层次分明的统计信息人才梯队, 既要培养具备综合能力的高端统计人才, 也要配备充足的中初级统计人员, 形成合理的人才结构布局。

【关键词】事业单位; 统计信息人才; 人才队伍建设

引言

在科技革新与社会经济持续演进的背景下, 大数据时代已然来临。作为推动统计事业发展的核心要素, 专业统计信息人才在监测经济运行状况、开展深度分析以及辅助决策制定方面扮演着不可或缺的角色。面对大数据环境下的新挑战, 要确保统计调查工作高质量实施, 为行业监管和国家宏观调控提供可靠数据支撑, 从而有效服务社会民生, 关键在于强化事业单位统计人才队伍的构建。为在科技革命与产业升级的浪潮中保持竞争优势并取得突破性进展, 必须实施人才全链条培养战略, 构建数量充足、专业匹配、能力突出的统计技术人才梯队^[1]。当代专业人才被界定为具备系统性创新思维、前瞻性战略眼光和开拓性创新能力的精英群体, 他们能够在特定领域通过创造性实践取得重大突破, 是支撑科技自主创新的骨干力量。

1 事业单位统计信息人才的内涵与基本要求

大数据呈现出四个核心特性: 规模庞大、形式多样、价值密度偏低以及处理时效性要求严格^[2]。在统计信息化建设过程中, 所需人力资源可划分为三个主要类别: 首先是技术支撑团队, 专注于信息化基础设施搭建, 包括网络架构、系统运维和软件开发等环节, 其中具备专业资质的网络工程师、系统管理员和数据库专家发挥着关键作用。统计业务人员是关键的用户群体, 数量众多, 其重要性不言而喻, 操作行为对整个信息系统的运行效率起着决定性的作用。伴随信息技术的发展以及技术更新换代, 该类人员必须加强自身的信息技术知识、计算机操作等能力的提

高, 才能满足自身职业发展需要。管理层是指各层次统计部门的负责人、各级统计部门的基层管理者, 是信息科技投资战略的制订者, 也是评估数字化转型成果的主体。统计信息化进程里, 各种专业人才要积极面对繁杂多样的数据环境问题, 借助系统的培训提高自身的理论水平和实践操作能力, 从而改善数据分析的准确性以及精确程度。统计从业人员在实务工作当中要依据时间序列分布以及地域属性的差别, 制定出合适的采集方案来完成数据采集任务, 并且对于出现的各种非标准提交流程所造成的技术难题, 需要做好妥善处理工作。传统的、人工统计的方法已经不能适应现代高效的要求, 造成数据滞后, 影响整个企业的运作效率。因此必须开展专项技能培训、完善职业教育体系, 调动基层统计人员的创新积极性, 促进统计现代化建设目标的实现。

2 事业单位统计信息人才队伍建设现状问题

2.1 统计信息人才专业素养与业务能力亟待提升

当代统计学领域正处在不断发展变化的过程之中, 新的各种各样的统计标准、规范不断涌现并加以实践。部分从业者从在接纳新技术、新理念的时候, 存在着明显的滞后现象, 依然沿用着传统的方法来开展研究工作, 与该领域不断更新发展形成了强烈的反差。就人员构成而言, 尽管拥有高等教育背景的人员所占比重较小, 但是实际受训的程度却大相径庭, 而且在专业技术职务序列中获得中级以上专业技术职称的人数明显少于预期。这样的状况更突出了高素质人才在承担繁重的统计任务时所起的重要作用——

基层机构不仅要从事复杂的数据管理工作,还要面对资源短缺造成的诸多限制;事业单位综合统计岗位一般人数较少,中小企业则由非专职人员承担统计工作;在科研数据分析和信息技术融合等许多方面,人才的缺乏更加严重。统计人员年龄结构问题也不能被忽略,主要体现在核心岗位人员流动大的状况上,缺少青年骨干力量会使得团队合作效能和创新能力无法发挥出来。这些问题造成统计事业不能实现现代化的战略目标。

2.2 统计从业者法律意识不足且易受外界影响

在传统计划管理模式的影响下,各级部门往往将考核指标作为硬性要求。部分领导干部及统计工作者对统计法规的认识不够深入,导致在日常统计业务中容易受到主观因素的干扰。这种情况使得统计人员不得不根据领导意图调整数据,进而出现虚增或隐瞒真实数据的情况。部分统计人员对待工作态度消极,填写的报表质量较差,存在大量错误填写、遗漏项目以及指标间逻辑矛盾等问题。某些单位在历次统计执法检查中反复出现相同问题,整改效果不佳。此外,报表报送过程中时常出现延迟提交甚至拒绝报送的情况,统计分析报告等文字材料更是长期缺失,工作态度极不认真。这种状况直接导致了“数据服务于政绩,政绩来源于数据”的恶性循环,严重损害了统计工作的公信力。

2.3 统计信息存在失实问题

统计人事权归属地方政府体系,基层统计人员薪资水平普遍偏低,且缺乏完善的监督约束体系。这种状况导致管理效能低下,工作人员积极性受挫,绩效评价机制形同虚设。当上级统计机构下达工作任务时,基层统计人员往往优先考虑如何使数据符合领导预期,而非确保统计数据的真实可靠。在此情况下,工作敷衍了事、虚报数据等现象频发,统计制度执行不到位,最终影响统计结果的精确性。

3 事业单位统计信息人才队伍建设的对策

3.1 健全人才培育机制

3.1.1 优化培养方案

严格遵循“党管干部、党管人才”的根本原则,以“人才强县”战略为指引,完善顶层设计、强化部门协同、落实督导考核。确立科学的人才发展理念、构建有利于人才成长的良好生态,打造“选拔培养双轮驱动、管理服务协同推进”的统计人才工作新格局。立足统计事业发展需要和现有人才结构,科学编制统计技术人才培养专项规划。细化培

养标准、优化培养方案、创新培养路径,实施分类别、分梯次的人才培养计划,确保培养工作的科学性和实效性。

3.1.2 创新培训体系与实施路径

事业单位在推进人才队伍建设过程中,必须保持前瞻性的战略思维,确立科学的人才培养理念,结合社会发展趋势持续优化人才结构。针对不同职级和岗位统计人员的差异化需求,制定多元化的培训方案,涵盖统计理论体系、统计工具实操、数据挖掘与解析、统计法规政策等核心内容。创新培训模式,融合线上远程教学与线下集中授课,采用情景模拟、实战演练、专题研讨等多样化形式,提升培训的针对性和参与度。积极拓展各类进修渠道,强化统计岗位专业技能培训。

3.1.3 促进培训资源优化配置

统筹协调政府机关、高等院校、科研院所及联网直报企业等各类主体资源,搭建多层次的统计人才培育平台。强化跨部门协同配合,凝聚培训工作合力,提升培训资源配置效益。此外,积极引导统计从业人员参与各类专业研讨与进修活动,拓展知识视野,增强业务能力。分阶段、分批次安排统计人员赴省、州、县三级开展业务培训与经验分享,全面提升统计队伍整体素质。制定专项政策,为基层事业单位统计人员创造到上级统计部门轮岗锻炼或跟班学习的机会,有效提升统计实务能力和综合素质水平。

3.2 构建科学有效的激励机制

3.2.1 优化绩效评估体系

为了提高信息人才管理的效果,需要建立科学的、规范的信息人才管理系统,并用精细的、个性化的操作来加强信息人才管理的专业性、针对性。应当改善组织内部绩效评价和薪酬安排,健全激励约束体系,调动统计信息人员的积极性、创造性,提升职业认同感。可以研究怎样将薪资待遇同个人业绩直接挂钩来实现绩效激励,并创建起以岗位职责为中心的绩效责任体系,创建起以管理层任期目标和基层员工年度任务为内容的多层次评价体系,促使统计信息服务领域考核机制朝着系统化、精细化的方向迈进。提出应该建立以知识创造、技术突破为价值取向的分配制度,推动个人能力提升同机构战略发展相适应。

3.2.2 完善激励手段

按照绩效考核的结果来建立一个包含荣誉表彰和物质奖励的激励体系,塑造起一个侧重于业绩贡献的薪酬管理架

构, 并且严格推行“按劳分配”的准则。在薪酬结构优化的基础上, 创建起科学的职业发展通道, 给专业技术人才营造出良好的成长环境, 助力其实现长期职业规划。同时健全公平透明的制度, 创造积极健康的工作环境来调动起员工的积极性、创造性。对优秀的统计人员应该设计出多样化的职业晋升通道和发展的平台, 调动起他们的内在积极性, 提高他们的专业水平和工作效率, 使他们个人的价值同组织的目标共同发展。此种做法不仅可以加强团队的整体实力, 也可以推进企业可持续发展战略。

3.3 完善人力资源管理保障

3.3.1 改进人才结构布局

根据国家相关政策要求, 事业单位工作人员需按照不同岗位类别进行聘用。具体岗位划分为专业技术类、行政管理类及工勤技能类三大类别。结合统计工作的实际需要以及人才的专业素养与业务能力, 科学配置统计技术人才资源, 确保人员与岗位相匹配, 充分发挥人才潜能。构建人才交流平台, 推动人才有序流动, 实现人力资源的优化配置。以往的人才培养模式以面授培训为主, 培训效果不尽理想, 在当前形势下, 应当积极运用现代科技手段, 推行网络培训模式, 并将线上与线下培训方式有机融合, 切实提升人才培养质量。

3.3.2 推进人才管理信息化进程

构建统计信息人才信息数据库, 对人才的个人资料、教育背景、职称评定、培训记录、工作成果等关键信息实施系统化管理, 确保人才数据的实时更新与共享^[10]。借助信息化技术手段, 提升人才管理工作的精准性与时效性, 为人才队伍发展提供可靠的数据支撑。

3.4 加强统计信息能力

3.4.1 对现代信息技术、设备熟练的操作能力

现代统计信息从业者需要具备的核心素养之一, 是对计算机等信息化设备的操作与维护能力。这包括理解设备运行机制、完成基础安装调试工作, 以及运用计算机完成文档处理、图表设计和网络通信等任务。目前, 尽管国内大多数高等院校都能提供这方面的基础训练。然而, 专业统计人员还需掌握主流统计软件的操作技巧, 具备出色的数据可视化、信息录入和数学公式处理等专业技能。

3.4.2 决策支持信息运用能力

信息价值的核心在于为决策提供支持, 统计信息工作的核心目标同样是通过数据支撑经济决策。这就要求统计领域从业者必须掌握信息定性与定量分析的双重技能, 同时具备信息加工、整合与再创造的能力。统计信息人才需要具备从海量数据中提炼规律, 并将这些规律转化为实际经济应用的能力。为此, 统计教育设置了信息科学原理、数据分析技术、信息质量评估及量化决策方法等专业课程, 着重培养信息处理与运用的专业素养。统计信息工作的本质是通过数据支持经济决策, 这就要求统计信息人员不仅要精通信息分析技术, 还要具备将原始数据转化为决策依据的能力。专业培训通过开设信息处理、数据挖掘、决策支持等课程, 系统培养学员的信息处理与决策支持能力。

3.5 优化信息部门职能并增强信息主管地位

当前, 一些事业单位普遍采用分管主任负责制的信息管理模式, 设有专门的信息科室, 并以此为核心构建了信息管理体系。然而信息科室的工作重心多局限于本单位信息系统的日常运维, 未能从战略高度统筹规划信息化建设全局。建议通过优化信息部门职能配置、提升信息主管决策权限等措施, 切实增强事业单位的信息化核心竞争力。

4 结论

人力资源作为推动社会变革、技术创新和经济发展的核心要素, 在当前社会转型期发挥着关键作用。随着时代变迁, 事业单位现有的人员配置模式已呈现出一定程度的适应性不足。在实施新时代人才强国战略的宏观背景下, 事业单位应当深化人才制度改革, 构建完善的激励机制, 优化信息部门职能, 坚持“人才优先”的发展理念, 结合事业单位自身实际情况, 重视统计信息方面的培训, 以便做到与时俱进, 提升人员解决各类信息化问题的能力, 为事业单位可持续发展提供坚实保障。

参考文献:

- [1] 唐瑶. 现代统计方法在农业农村数据挖掘中的应用[J]. 当代农机, 2023, (04): 79-80.
- [2] 王延丽. 计算机网络技术在医院统计工作中的运用策略[J]. 数字通信世界, 2023, (03): 136-138.