

统计分析方法在事业单位人力资源分配中的应用研究

鲁志瑛

山东省莒南县十字路街道办事处, 中国·山东 临沂 276600

【摘要】在当前单位人力资源管理中, 人力资源分配作为重要组成部分, 由于事业单位受到经营属性和组织特点影响, 在内部人力资源管理过程中, 应加强人才选拔、分配、任用。而统计分析是一种数学逻辑分析方式, 在事业单位人力资源分配管理中应用比较广泛, 展现出良好的应用效果。基于此, 本文就从统计分析角度入手, 结合统计分析方法在事业单位人力资源分配中的应用意义, 重点分析当前事业单位人力资源统计分析中存在的问题, 根据问题产生原因, 提出了统计分析方法在事业单位人力资源分配中的应用对策, 具体内容如下。

【关键词】统计分析方法; 事业单位; 人力资源分配

Statistical Analysis Method in the Application Research of the Human Resources Distribution of Public Institutions

Lu Zhiying

The Cross Street Office of Junan County, Shandong Province, 276600, Linyi, Shandong, China

[Abstract] In the current unit human resources management, the distribution of human resources as an important part, because the institution is affected by the operating attributes and organizational characteristics, in the process of internal human resource management, the selection, allocation, and appointment of talent should be strengthened. Statistical analysis is an analysis of mathematical logic. It is widely used in the management of human resources distribution in public institutions, showing good application effects. Based on this, this article starts from the perspective of statistical analysis, combines the application significance of the human resources distribution in public institutions in combination with statistical analysis methods, and focuses on analyzing the problems existing in the statistical analysis of human resources in public institutions. According to the cause of the problem The application countermeasures in the distribution of human resources in public institutions are as follows.

[Keywords] Statistical analysis methods; public institutions; human resources allocation

1 统计分析方法在事业单位人力资源分配中的应用意义

1.1 实现单位人力资源科学分配, 提高单位人力资源管理水平

对于事业单位来说, 其作为国家部门中分支机构, 展现出公益性特点, 给群众提供公共服务, 不同单位负责的事务各不相同, 所以在人才选拔和聘用上, 应展现出合理性和专业性。事业单位在人才选拔和考核过程中, 一般采用的是笔试、面试等方式, 也就是根据考核结果依次录取, 参与应聘的人员通常是刚步入社会的大学生, 也包含了一些已经步入社会的从业人员。在进入到事业单位以后, 每个人员在专业水平、工作经验、性格、能力等方面各不相同, 适合的工作岗位也会存在差异, 对于这种状况, 事业单位应结合员工实际情况和特点, 做好人力资源分配与管理工作^[1]。在实际中, 通过采用统计分析方式, 实现对单位人力资源的科学分配, 便于对内部人员专业水平和综合素质进行考核, 把人员工作潜力和岗位职责科学划分, 将员工优势充分发挥, 让其快速适应工作岗位, 便于单位进行人力资源分配, 有效提高事业单位人力资源管理水平。

1.2 整合单位各项资源, 帮助单位制定合理的决策

事业单位和企业比较, 在人力资源分配和管理方面各不相同, 对于企业单位来说, 通常是把产品生产和销售作为重点, 自负盈亏, 享有企业经营的自主权, 其经营目标在于实现自身经济效益最大化。对于事业单位来说, 其运营目标则是给社会群众提供专业服务, 通过公共职能科学划分, 部门之间有效配合, 对社会教育、卫生、文化等业务进行规划和管理。把统计分析方式应用在事业单位人力资源分配活动中, 能够帮助部门整合资源, 制定合理的决策。事业单位可以结合社会教育、卫生、文化发展情况, 制定相应的管理措施, 在相应管理制度作用下, 引导社会管理工作的有序进行。事业单位战略决策通常需要在人力资源管理部门配合下完成, 所以在对人力资源

科学分配的情况下, 掌握市场发展信息, 制定可行性的管理方案, 让单位决策更具适用性和可行性。

1.3 充分发挥部门职能, 引导事业单位健康发展

在事业单位运营管理中, 除了要做好人力资源统计与管理之外, 还要结合单位内部员工工作表现综合评价, 给人员提供更多晋升、选拔的机会, 挖掘其工作潜力。人力资源统计作为人力资源管理中重要内容之一, 事业单位内部职能部门比较多, 各个岗位工作职责和让内容各不相同, 在人员分配方面也会存在差异, 如果人力资源统计不完整, 可能会出现一岗多人、一人多岗的状况。人力资源分配缺少公平性和公正性, 阻碍事业单位工作水平和效率的提高。通过采用统计分析方式, 对单位人力资源科学分配, 可以帮助单位更好地完成统计核算工作, 让人力资源得到科学分配, 确保每个人都有对应的岗位, 防止出现空岗状况。通过采取统计分析方式, 把事业单位人力资源科学统计和分析, 合理分配, 便于发挥部门工作职能, 有利于促进事业单位更好发展。

2 事业单位人力资源统计分析存在的问题

2.1 统计指标差异比较明显

在当前我国事业单位改革发展中, 其工作团队规模日益扩大, 在这种环境下, 带动了事业单位稳定发展, 并且让内部组织结构产生一定变化, 内部人员拥有多重身份, 不但是技术人员, 同时也肩负管理职责。在这种情况下, 虽然在事业单位人力资源管理中, 对统计过程进行了简单说明, 但是缺少统一的统计结果, 相应的分配标准不具体。并且, 一些事业单位在人力资源管理中, 可能会有弃档人员、出国人员, 对于这些人员, 人事部门没有设定相应的分配与管理标准, 从而导致统计口径偏差问题^[2]。

2.2 容易面临统计结果失真

人力资源统计指标作为当前大部分事业单位人力资源管理中一种比较敏感的指标,其是展现事业单位发展水平的主要方式,事业单位想要发展到一定规模或者档次,如果只是从单位效益角度入手,可能会出现虚报、瞒报、漏报等问题,并且,存在随意修改统计数据、增设专业岗位、修改高级技术人员数量等状况,使得统计数据失真,无法保证人力资源统计结果。

2.3 人力资源统计水平有待提高

结合当前情况来说,一些事业单位结合时代发展要求,引进先进的办公设施和设备,但是可以在人力资源统计管理中应用的设备数量比较少,与此同时,一些事业单位管理者缺少对人力资源统计价值的深入了解,普遍认为人力资源工作也就是简单报表整理和录入,没有给其提供充足的时间和资金,使得单位人力资源统计水平相对偏低,影响其效能的发挥。

3 统计分析方法在事业单位人力资源分配中的应用对策

3.1 做好人力资源信息采集工作

当前部分事业单位在人力资源统计分析上,统计指标差异比较明显,统计工作效率相对偏低。为了改变这种状况,事业单位需要做好人力资源统计学信息采集与整理工作,主动和各级人员信息交流,加强员工工作回顾和数据反馈,技术人员和管理人员应该根据各个部门人员专业水平和操作技能,认真选拔和记录,根据年度或者定期考核结果分析存在的问题,评估组织人员分配和工作能力匹配度,防止统计人员值班匹配不合理,给后续工作开展带来影响。通常情况下,在人力资源统计分析中,采用的定性和定量结合分析方式。事业单位在职能发挥方面,应该结合管理需求,在各个管理部门协调配合下,发挥组织、计划、领导价值,并在人力资源分配过程中,事业单位应该根据人力资源统计分析信息,有组织、有计划地进行人力资源分配,保证人力资源管理目标顺利完成。按照统计分析方法超前要求,事业单位应该在财务部门、人力资源部门等配合下,把单位员工如管理人员、基础人员、基层人员等职务信息进行整合与处理,之后根据各个人员工作岗位内容和表现,对其业务能力和工作情况进行考核,对员工岗位考核划分为年度考核与季度考核两种形式,通过相互结合,认真采集和筛选员工职务有效信息^[3]。在把统计分析方式应用在事业单位人力资源分配工作中时,需要分析员工业务能力是否满足岗位要求,或者员工自身工作潜力是否和所在部门长远发展相迎合。如果事业单位人力资源指标统一度不足,将会给员工自我发展和部门综合发展产生直接影响,所以需要从人才培养角度入手,实现事业单位人力资源的科学分配与管理,做好相关信息采集与整理工作,通过调查分析,对人力资源管理指标动态分析,调整管理方案,有效提高事业单位人力资源管理水平。

3.2 提高统计结果真实性

一般情况下,要想保证事业单位人力资源充分储备,需要通过统计调查和分析的方式确定各级人员工作情况和基本信息。在此过程中,工作内容比较多,过程相对较为复杂,当前缺少统一的衡量标准,给事业单位统计分析和人力资源统计结果真实性与准确性带来一定影响。在这种环境下,事业单位应对相关人员进行工程结果和统计信息比较分析,并对同一工作敢给的人员进行绩效考核,对考核结果进行深入分析。事业单位在人力资源分配过程中,要想将统计分析方式合理应用中,保证数据采集和应用的有效性和合理性,事业单位在事务管理和领导中,应给予人力资源统计工作高度公职,保证部门决策制定的可行性和准确性。在整合人力资源数据过程中,需要结合时代发展要求,采用数据逻辑方式对各项信息的有效性和准确性调查分析。通常情况下,数据统计工作一般采用人工方式进行,可能会受到人为因素影响而出现偏差,对于这种状况,需要在事业单位内部成立独立的审核部门,由审核人员对人力资源数据进行统计和调查,保证人力资源数据的真实性和准确性,便于促进事业单位人力资源分配

和管理水平的提升^[4]。在实际人力资源分配与管理中,根据绩效考核结果,让人力资源统计变得更加公正和客观,事业单位在对人力资源统计分析过程中,根据相关数据和考核结果,以考核内容为根本,制定具体的衡量标准。

3.3 减少指标性差异

在事业单位人力资源分配与管理过程中,可能会发生一人担任多种职务的状况,并且,监管技术工作和管理领导工作。针对这种状况,应该在人力资源统计过程中,做好相关信息重点核查工作,对单位整体情况有所了解,对单位人事代表人员设定统一的考核标准,减少人事考核指标之间的差异,促进人力资源综合使用率的提升。在事业单位人力资源分配管理过程中,把统计分析方式应用其中,能够有效确保事业单位人力资源统计指标的合理性和规范性。但是,人力资源统计分析结果可能会受到外界因素影响,需要从事业单位长远发展角度入手,通过减少绩效考核指标差异的方式避免出现数据瞒报、错报、漏报等状况,防止随意修改数据信息,减少人力资源统计分析结果失真问题发生。

3.4 提高统计水准

事业单位在人力资源分配管理过程中,应该做好基础数据统计工作,但是因为统计中包含的内容比较多,信息规模大,整个数据统计分析工作任务比较复杂,为了保证人力资源分配和管理质量,应该适当提高员工考核标准,定期组织安排各级人员接受专业培训,把考核结果当做人才储备的凭证。员工信息采集作为事业单位人力资源统计分析的重要内容,可以真实展现出事业单位各级人员工作情况和业务能力。根据数据统计结果,建立数据库,作为人力资源考核和分配的核心指标。通过引进数字化技术,把统计分析方式应用在事业单位人力资源分配与管理活动中,和现代化技术充分结合,有效提高数据统计标准,保证信息质量。

3.5 结合真实绩效评测结果

事业单位在进行人力资源统计分析过程中,相关工作人员需要结合单位实际情况和考核标准,做好人员考核工作,参考考核结果,按照公平、合理的原则确定考核方式。根据单位各级人员工作情况和统计结果,给统计工作选择适宜的信息和评价方法^[5]。与此同时,事业单位人力资源部也能作为统计人员提供年度考核数据,结合实际考核结果,对统计方式进行优化改革,充分发挥统计分析价值。除此之外,统计计算各种类型和级别人员向另一级别转移的平均概率,结合概率结果建立员工变动矩阵表,统计历史人员变动信息,获得每年各类人员之间转移情况,之后对平均数进行修改,作为最终各级人员转移概率,结合该结果,制定岗位绩效和激励方案,调动各级人员工作主动性和积极性。

4 结束语

总之,事业单位在人力资源分配管理中,把统计分析方式应用其中,可以对单位员工信息、考核结果、人员分配、人才储备等信息进行统计和调查,并在原有统计分析方式引导下进行改革创新,充分发挥统计分析方式价值,有效提高事业单位人力资源分配和管理水平,给事业单位更好发展提供支持。

参考文献:

- [1] 郭成香. 探究事业单位人力资源管理的有效对策[J]. 老字号品牌营销, 2022(05): 69-71.
- [2] 张海英. 事业单位人力资源统计一体化管理方法研究[J]. 营销界, 2020(29): 152-153.
- [3] 王晓娜. 新时代事业单位人事统计及人力资源管理分析[J]. 财经界, 2020(16): 249-250.
- [4] 谢新生. 大数据时代事业单位人力资源绩效管理及其创新[J]. 人力资源, 2019(16): 82-83.
- [5] 张全珍. 统计工作在人力资源管理中的意义和作用研究[J]. 商讯, 2019(21): 188-189.

作者简介: 鲁志璞(1977.3-),女,汉族,山东临沂人,本科,高级统计师。