

关于人力资源信息统计改进建议的探讨

王雪娇

中国二十二冶集团有限公司

DOI:10.12238/ej.v3i4.537

[摘要] 当今企业发展的,必须重视人力资源信息的统计分析,并且对企业人力资源数据的统计分析,找出在企业人力资源管理方面的不足。合理分配工作,提高员工工作效率,不断加强完善人力资源管理,可以提高企业的人力资源管理水平,增强企业的竞争力。本文阐述了人力资源信息统计的作用,对人力资源信息统计中存在的问题进行分析,并提出合理的改进措施。

[关键词] 人力资源; 信息统计; 改进建议

中图分类号: F222.31 **文献标识码:** A

1 人力资源信息统计的作用

1.1 人力资源管理决策

人力资源管理决策需要对人力资源的结构和数量进行全面分析,其中涉及大量的人力资源数据解析分析。在人力资源信息统计对企业的人力资源进行了非常详尽的统计和分析,可以为人力资源管理提供系统的理论和数据分析,为人力资源管理决策提供依据,提高人力资源水平管理分析。

1.2 合理的利用人力资源

人力资源信息统计可以对人力资源的利用情况进行更详细的分析,并对各个人力资源的信息进行详细的分析,从而可以反映出整个人力资源状况。在一定程度上,人力资源的分配和利用是基于对人力资源信息的统计。通过对人力资源信息的统计,可以更

好地发现人力资源利用的不足,合理地调整和分配人力资源,提高人力资源利用效率。

1.3 反映人力资源管理情况分析

人力资源信息统计有不同的指标,它们以定量的形式反映了人力资源管理状况。人力资源信息统计的定量指标可以反映人力资源的数量和工作条件,可以充分反映人力资源的总体规模。人力资源信息统计中的结构指标可以反映人力资源的分布和利用,人力资源利用率可以反映人力资源管理的效果,质量指标主要反映人力资源职能绩效分析。

2 人力资源信息统计中存在的问题

2.1 对人力资源信息统计的关注不足

当前企业对人力资源工作的重视程度逐渐提高,但是有些企业对人力资源信息统计的了解还不够全面,没有充分认识人力资源信息的统计。人力资源的利用和分配仍然基于职位数量或工作经验和工作人员的专业水平。这种人力资源决策缺乏人力资源信息统计,在一定程度上影响了决策的正确性,没有充分发挥每个员工的潜力,在一定程度上浪费了人力资源。

2.2 人力资源信息统计系统的指标不健全

人力资源信息的统计指标主要包括人力资源数量,年龄结构,性别结构,学历,工作经验等。对这些指标的分析为人力资源决策提供了一定的依据。但是,当前企业所需的人才正在逐渐呈现出多样化的现象,需要对人力资源进行更全

[参考文献]

- [1] Moore R L. Generation ku: Individualism and China's millennial youth[J]. Ethnology, 2005, (01): 357-376.
- [2] Raines C. Managing millennials [J]. Connecting Generations: The Sourcebook, 2002, (12): 16.
- [3] 毕马威报告: 中国的奢侈品购物者越来越多地转向在线[R]. 2016.
- [4] Ismail M, Lu H S. Cultural values and career goals of the millennial

- generation: An integrated conceptual framework[J]. Journal of International Management Studies, 2014, 9(1): 38-49.
- [5] He T. American family entertainment and the only child generation in contemporary urban China[D]. University of East Anglia, 2013.
- [6] Eastman J, Iyer R, Thomas S. The impact of status consumption on shopping styles: An exploratory look at the millennial generation[J]. Marketing

- Management Journal, 2013, 23(1): 57-73.
- [7] Dubois B, Lawrence G, Czellar S. (2001). Consumer Report to Luxury: Analyzing Complex and Ambivalent Attitudes[J]. Les Cahiers De Recherche, 2001, 138(7): 1539-1545.

作者简介:

邢茗蕙(1994--),女,汉族,广东广州人,助教,文学硕士,广东东软学院商学院市场营销专业,研究方向: 国际营销、市场营销教学与实践。

面的统计。目前的统计数据缺乏关于人力资源投入和产出的统计数据。

2.3 人力资源信息的统计是不正确的

人力资源信息统计的有效性是保证人力资源决策的关键,目前人力资源信息统计中存在着某些不真实的现象,在一定程度上影响着人力资源的决策。人力资源信息统计主要是收集人力资源数据进行分析。数据中存在某些不真实现象,这是对人力资源信息进行不准确统计的重要原因。

2.4 人力资源信息的统计分析有待加强

人力资源信息统计的主要任务是发现大量琐碎数据中的问题,研究规则并找到问题的解决方案。当下,人力资源信息统计工作主要是分析人力资源的结构,为人力资源决策和人力资源利用提供依据,而忽略人力资源中的问题。

3 人力资源信息统计的改进建议

3.1 保证人力资源信息统计的真实性
人力资源信息统计的真实性是保证

企业人力资源管理决策准确性的前提。

但是,由于一些人员在信息统计工作中的错误,数据不准确,影响了人力资源管理水平。在未来的人力资源统计工作中,首先要保证所收集数据的准确性,并仔细检查和分析所收集的信息,以减少不真实数据的现象。

3.2 提高人力资源信息统计人员素质

人力资源信息统计工作是一项更加细致而乏味的工作,既需要员工的专业统计知识,又要具有责任心和分析能力。不断增加的现状下,人力资源信息统计人员的工作量逐渐增加,员工面临的工作压力也在增加。作为人力资源信息统计人员,需要不断加强自己的专业知识学习,提高统计分析能力,并确保数据的真实性和有效性。作为工作员工,在面对巨大的工作压力,他还需要提高自己的责任心和职业道德,并且可以仔细地研究和分析数据。他还需要添加一些相关分析,提高统计分析的水平,并提供有价值的参考信息。

3.3 加强提高统计管理分析水平

在人力资源信息的统计工作要求员工通过对数据和信息的分析,找出企业人力资源管理中存在的问题,并在未来的管理中进行分析改进。目前大多数企业的人力资源信息统计工作都忽略了这一方面,未来人力资源信息统计工作的质量有待进一步提高。

4 结束语

人力资源信息统计主要是观察人力资源现象和过程的一种手段,是企业人力资源管理的重要组成部分。人力资源管理在当前的公司管理中逐渐受到重视。完善人力资源信息统计,将有助于合理配置人力资源,充分发挥人力资源的优势。

[参考文献]

[1] 卢倩红. 信息化在企业人力资源管理中的应用浅谈[J]. 财讯, 2019, (5): 105-106.

[2] 李新云. 大数据时代企业人力资源管理创新思考[J]. 经贸实践, 2017, (24): 36.

[3] 潘姝. 基于新形势下国有企业人力资源管理优化策略研究[J]. 人力资源管理, 2018, (10): 575-576.