

# 人事工作中工资年报统计数据质量优化路径探究

李兴美<sup>1</sup> 张燕<sup>2\*</sup>

1. 山东临沂市河东区人力资源和社会保障局, 中国·山东 临沂 276000

2. 河东区卫生健康局, 中国·山东 临沂 276000

**摘要:** 工资年报统计数据作为人事工作的重要基础信息, 其质量直接影响单位人力资源管理决策、政策制定及社会经济分析。论文深入剖析人事工作中工资年报统计数据质量现存问题, 系统探讨影响数据质量的因素, 从人员培训、制度完善、技术应用等多维度提出优化路径, 旨在为提升工资年报统计数据的准确性、完整性和及时性提供理论与实践参考, 助力人事工作高效开展。

**关键词:** 工资年报; 统计数据质量; 人事工作; 优化路径; 数据管理

## Exploration of Optimization Paths for the Quality of Statistical Data in Annual Salary Reports in Personnel Work

Xingmei Li<sup>1</sup> Yan Zhang<sup>2\*</sup>

1. Human Resources and Social Security Bureau of Hedong District, Linyi City, Shandong Province, Linyi, Shandong, 276000, China

2. Health Bureau of Hedong District, Linyi, Shandong, 276000, China

**Abstract:** As an important basic information for personnel work, the quality of annual salary report statistics directly affects the decision-making, policy-making, and socio-economic analysis of human resource management in units. This paper deeply analyzes the existing problems in the quality of salary annual report statistical data in personnel work, systematically explores the factors that affect data quality, and proposes optimization paths from multiple dimensions such as personnel training, system improvement, and technical application. The aim is to provide theoretical and practical references for improving the accuracy, completeness, and timeliness of salary annual report statistical data, and to assist in the efficient development of personnel work.

**Keywords:** annual salary report; statistical data quality; personnel work; optimize the path; data management

## 0 前言

在现代社会, 人事工作中的工资年报统计数据是单位管理与社会经济分析的关键要素。一方面, 其为单位制定薪酬策略、优化人力资源配置提供依据, 助力实现内部高效管理; 另一方面, 也是政府部门掌握就业形势、调控宏观经济、制定社会保障政策的重要数据支撑。然而, 随着经济结构不断调整和人力资源管理模式的革新, 工资年报统计数据面临诸多挑战, 数据失真、漏报等问题频发, 严重削弱了数据在决策支持、合规保障等方面的作用。因此, 深入探究工资年报统计数据质量的优化路径, 解决现存问题, 对提升人事工作效能、推动经济社会健康发展意义重大, 这也是论文研究的核心出发点与落脚点。

## 1 工资年报统计数据质量的重要性

### 1.1 为决策提供依据

工资年报统计数据涵盖了员工的工资水平、薪酬结构、工资增长幅度等丰富信息, 能够为单位管理层制定人力资源

战略、调整薪酬政策提供重要依据。例如, 某企业通过对工资年报数据的分析发现, 研发部门员工的工资水平与市场平均水平存在较大差距, 导致人才流失严重。基于此, 企业管理层及时调整了研发人员的薪酬方案, 提高了工资待遇, 有效吸引和留住了人才。同时, 政府部门也可以根据工资年报统计数据, 了解不同行业、不同地区的工资水平差异, 为制定产业政策、促进区域经济协调发展提供参考。

### 1.2 保障合规性

准确的工资年报统计数据是确保单位依法合规经营的重要保障。在工资支付、社会保险缴纳、个人所得税申报等方面, 工资年报数据是重要的依据。如果数据不准确, 可能导致单位违反劳动法律法规, 面临法律风险和经济损失。例如, 某单位因工资年报统计数据错误, 少缴纳了社会保险费用, 被社保部门责令补缴并处以罚款。此外, 准确的工资年报数据也有助于监管部门加强对单位劳动用工和工资支付情况的监督, 维护劳动者的合法权益。

## 2 数据质量存在的问题

### 2.1 统计员技能与态度问题

基层统计人员的专业技能和工作态度对工资年报统计数据质量有着直接影响。目前,部分统计员缺乏必要的统计专业知识和技能,对统计指标的含义、统计口径和计算方法理解不透彻,导致数据填报错误。例如,在统计“工资总额”指标时,部分统计员将不属于工资总额范围的项目纳入统计,造成数据失真。

此外,许多统计员身兼数职,工作任务繁重,难以将足够的时间和精力投入到工资年报统计工作中。同时,统计岗位人员更换频繁,新上岗的统计员缺乏系统培训,对统计工作流程和要求不熟悉,也容易导致数据质量问题。部分统计员对统计工作重视程度不够,存在敷衍了事的态度,认为工资年报统计只是一项例行工作,只要按时完成即可,忽视了数据的准确性和完整性。

### 2.2 统计工作制度不完善

完善的统计工作制度是保证数据质量的基础。然而,当前许多单位的统计工作制度存在缺陷。一方面,原始记录和台账管理不规范,数据来源缺乏可靠性。部分单位没有建立完善的原始记录制度,工资发放凭证、考勤记录等原始资料不完整、不规范,导致统计数据无法追溯和核实。同时,电子台账的使用不统一、不规范,数据录入错误、格式不一致等问题时有发生。另一方面,财务账目与统计数据之间缺乏有效的衔接和核对机制。在工资核算过程中,财务部门和人事部门的数据不一致,没有及时进行核对和调整,导致工资年报统计数据与实际不符。此外,统计工作制度对统计人员的职责和权限界定不明确,缺乏有效的监督和考核机制,无法对统计工作质量进行有效管控。

### 2.3 培训效果不佳

劳动工资统计培训是提高统计人员业务水平的重要途径。但目前的培训工作存在诸多问题,导致培训效果不佳。首先,培训内容缺乏针对性和实用性。培训课程往往侧重于理论知识的讲解,对实际操作中遇到的问题涉及较少,无法满足统计员的实际工作需求。例如,在培训中没有详细讲解不同行业、不同岗位工资统计的特殊要求和注意事项,统计员在实际工作中仍然无所适从。其次,培训方式单一,主要以集中授课为主,缺乏互动性和实践性。统计员在培训过程中只是被动地接受知识,缺乏实际操作和案例分析环节,难以将所学知识应用到实际工作中。最后,培训缺乏持续性和系统性,往往只是在年报统计工作开始前进行一次性培训,无法满足统计员不断更新知识和技能的需求。

## 3 影响数据质量的因素

### 3.1 人为因素

#### 3.1.1 利益驱动与干扰

在工资年报统计工作中,部分单位或个人受利益驱动,

存在虚报、瞒报数据的现象。例如,一些企业为了降低社会保险缴费基数,故意压低工资统计数据;个别单位为了获得政府补贴或优惠政策,夸大工资水平和员工人数。此外,统计工作还可能受到外部行政干预,影响数据的独立性和客观性。一些地方政府为了追求政绩,对统计数据进行不合理的干预和调整,导致工资年报统计数据失真。

#### 3.1.2 专业素养不足

如前文所述,统计人员专业素养不足是影响数据质量的重要因素。统计工作需要具备扎实的统计专业知识、丰富的实践经验和严谨的工作态度。然而,目前许多统计员缺乏系统的统计专业教育,对统计法律法规、统计制度和统计方法了解不够深入。在实际工作中,无法准确理解和把握统计指标的内涵和外延,容易出现数据填报错误。同时,部分统计员缺乏对新技术、新方法的学习和应用能力,不能适应统计工作信息化、智能化的发展趋势。

### 3.2 制度因素

#### 3.2.1 统计制度更新滞后

随着经济社会的发展和人事制度改革不断深入,工资结构和统计口径发生了很大变化。然而,现行的工资统计制度更新相对滞后,不能及时反映新的工资形式和薪酬政策。例如,近年来,一些单位推行了股权激励、绩效奖金等新的薪酬形式,但统计制度对这些新型薪酬的统计方法和标准没有明确规定,导致统计员在实际操作中无所适从,数据统计不规范。

#### 3.2.2 监督考核机制不健全

有效的监督考核机制是保证统计数据质量的重要手段。目前,许多单位缺乏对工资年报统计工作的全过程监督,对数据的采集、审核、汇总等环节缺乏有效的质量控制。同时,考核机制不完善,对统计人员的工作质量缺乏科学合理的评价标准和奖惩措施。统计人员即使出现数据质量问题,也不会受到相应的处罚,导致统计人员缺乏工作责任心和积极性,数据质量难以得到保证。

### 3.3 技术因素

#### 3.3.1 信息化水平较低

尽管信息技术在统计工作中的应用越来越广泛,但仍有一部分单位的工资年报统计工作信息化水平较低。许多单位仍然采用手工填报、纸质报表的方式进行数据收集和汇总,效率低下,容易出现人为错误。同时,不同部门之间的信息系统缺乏有效的对接和共享,数据重复录入、信息孤岛等问题严重,影响了数据的准确性和及时性。

#### 3.3.2 数据处理技术落后

在大数据时代,对工资年报统计数据的处理和分析提出了更高的要求。然而,许多单位的数据处理技术相对落后,缺乏专业的数据处理软件和分析工具。统计员只能进行简单的数据汇总和计算,无法对数据进行深入挖掘和分析,难以发现数据背后隐藏的规律和问题,限制了工资年报统计数据的应用价值。

## 4 工资年报统计数据质量优化路径

### 4.1 加强统计人员队伍建设

#### 4.1.1 提高招聘标准与稳定性

在招聘统计人员时,应提高招聘标准,优先录用具有统计专业背景或相关工作经验的人员。同时,要注重考察应聘者的综合素质,包括责任心、细心程度、沟通能力和学习能力等。为了保证统计工作的连续性和稳定性,应建立合理的薪酬福利体系和职业发展通道,提高统计人员的待遇和工作满意度,减少人员流失。例如,某单位通过提高统计人员的岗位津贴和绩效奖金,为统计人员提供晋升机会和培训资源,有效稳定了统计人员队伍。

#### 4.1.2 强化专业培训与考核

制定系统的培训计划,定期组织统计人员参加专业培训。培训内容应涵盖统计法律法规、统计制度、统计方法、计算机操作等方面,注重理论与实践相结合,提高培训的针对性和实用性。可以邀请统计专家、行业精英进行授课,分享实际工作经验和案例。同时,建立培训考核机制,对培训效果进行评估,确保统计人员真正掌握所学知识和技能。例如,某地区统计局每年组织多次劳动工资统计培训班,并在培训结束后进行考试,对考试合格者颁发证书,对不合格者进行补考或再次培训。

### 4.2 完善统计工作制度

#### 4.2.1 规范原始记录与台账管理

建立健全原始记录制度,明确原始记录的内容、格式、填写要求和保存期限。要求各部门在工资发放、考勤管理等环节及时、准确地记录相关信息,确保原始资料的完整性和真实性。同时,规范电子台账的使用,统一数据录入标准和格式,建立数据审核和校验机制,及时发现和纠正数据录入错误。例如,某单位制定了详细的工资发放原始记录模板,要求财务部门在发放工资时如实填写,人事部门定期对原始记录和台账进行检查和核对。

#### 4.2.2 加强部门间协作与数据核对

建立财务部门、人事部门和统计部门之间的协作机制,加强部门间的沟通与交流。在工资核算和统计过程中,各部门要及时共享信息,定期进行数据核对和比对,确保数据的一致性和准确性。例如,每月末,财务部门和人事部门对工资数据进行核对,发现差异及时查明原因并进行调整。同时,建立数据共享平台,实现部门间信息的实时共享和交互,提高工作效率和数据质量。

#### 4.2.3 健全监督考核机制

制定完善的统计工作监督考核制度,明确监督考核的主体、对象、内容和方式。加强对工资年报统计工作全过程的监督,包括数据采集、审核、汇总、上报等环节。建立数据质量追溯机制,对出现数据质量问题的单位和个人进行责任追究。同时,将统计工作质量纳入单位和个人的绩效考核体系,制定科学合理的考核指标和评价标准,对工作表现优

秀的单位和个人给予表彰和奖励,对工作不力的进行批评和处罚。

### 4.3 推进统计信息化建设

#### 4.3.1 引入先进统计软件与系统

加大对统计信息化建设的投入,引入先进的统计软件和信息系统。利用专业的统计软件进行数据采集、处理、分析和报表生成,提高工作效率和数据准确性。例如,采用智能填报系统,自动校验数据的逻辑关系和合理性,减少人为错误;利用数据分析软件对工资年报数据进行深入挖掘和分析,为决策提供更有价值的信息。同时,要注重信息系统的安全性和稳定性,加强数据备份和网络安全防护。

#### 4.3.2 实现数据共享与互联互通

打破部门之间的信息壁垒,建立统一的数据共享平台,实现工资年报统计数据与其他业务系统的数据共享和互联互通。例如,将人事管理系统、财务管理系统、考勤管理系统等与工资年报统计系统进行对接,实现数据的自动采集和更新,减少数据重复录入和人为干预。同时,加强与政府统计部门、行业协会等外部机构的数据共享与交流,拓宽数据来源渠道,提高数据的完整性和权威性。

### 4.4 优化培训体系

#### 4.4.1 丰富培训内容与形式

根据统计员的实际工作需求和职业发展阶段,制定个性化的培训内容。除了传统的统计理论和方法培训外,还应增加大数据分析、人工智能在统计中的应用等前沿知识培训,以及案例分析、模拟操作等实践课程。采用多样化的培训形式,如线上培训、线下培训、现场指导、交流研讨等相结合的方式,提高培训的趣味性和参与度。例如,利用在线学习平台提供丰富的学习资源,统计员可以根据自己的时间和需求进行自主学习;组织统计员到先进单位进行实地参观学习,交流工作经验。

#### 4.4.2 建立持续培训机制

建立持续培训机制,将培训工作贯穿于统计人员的整个职业生涯。定期组织统计人员参加知识更新培训,及时了解统计制度的变化和新技术的应用。同时,鼓励统计人员参加专业资格考试和学术交流活动,不断提升自身的专业素养和业务能力。例如,某单位每年为统计人员提供一定的培训经费,支持他们参加各类统计专业培训和学术会议,并对取得职业资格证书的人员给予奖励。

## 5 结语

工资年报统计数据质量的优化是一项长期而系统的工程,需要从人员、制度、技术等多个方面入手,采取综合有效的措施。通过加强统计人员队伍建设,提高统计人员的专业素养和工作责任心;完善统计工作制度,规范统计工作流程和质量控制;推进统计信息化建设,提高工作效率和数据准确性;优化培训体系,提升统计人员的业务能力和创新意

识。只有这样,才能不断提高工资年报统计数据的质量,为单位人事管理和政府决策提供可靠的数据支持,推动人事工作的科学化、规范化发展。未来,随着经济社会的不断发展和信息技术的日新月异,工资年报统计工作将面临新的机遇和挑战。我们需要持续关注数据质量问题,不断探索和创新优化路径,以适应时代发展的要求。同时,也希望论文提出的优化路径能够为相关单位和部门提供有益的参考,共同推动工资年报统计数据质量的提升。

#### 参考文献:

[1] 佚名.更加有效发挥统计监督职能作用助力人力资源和社会保

障事业发展[J].人才资源开发,2023(11):12-14.

[2] 李浩然.事业单位人事统计工作与现代人力资源管理措施研究[J].中国管理信息化,2023,26(10):130-132.

[3] 王治刚,韩敏.在线分析系统在统计经济数据库中的应用[J].电子元器件与信息技术,2023,7(1):152-156.

作者简介:李兴美(1975-),女,中国山东临沂人,本科,高级会计师,从事人事工资薪酬等研究。

通讯作者:张燕(1974-),女,中国山东临沂人,本科,高级统计师,从事卫生统计研究。