

21世纪高等继续教育精品教材
经济管理类通用系列

RENLI ZIYUAN
TONGJIXUE

人力资源统计学

(第二版)

主 编 王琪延 张卫红

 中国人民大学出版社

21 世纪高等继续教育精品教材·经济管理类通用系列

人力资源统计学 (第二版)

主编 王琪延 张卫红

中国人民大学出版社

· 北京 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

人力资源统计学/王琪延, 张卫红主编. —2 版. —北京: 中国人民大学出版社, 2015. 7
21 世纪高等继续教育精品教材. 经济管理类通用系列
ISBN 978-7-300-21537-2

I. ①人… II. ①王…②张… III. ①企业管理-人力资源管理-劳动统计学-高等学校-教材 IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 144985 号

21 世纪高等继续教育精品教材·经济管理类通用系列

人力资源统计学 (第二版)

主编 王琪延 张卫红

Renli Ziyuan Tongjixue

出版发行 中国人民大学出版社

社 址 北京中关村大街 31 号

电 话 010-62511242 (总编室)

010-82501766 (邮购部)

010-62515195 (发行公司)

网 址 <http://www.crup.com.cn>

<http://www.ttrnet.com> (人大教研网)

经 销 新华书店

印 刷 北京诚顺达印刷有限公司

规 格 185 mm×260 mm 16 开本

印 张 17.25

字 数 385 000

邮政编码 100080

010-62511770 (质管部)

010-62514148 (门市部)

010-62515275 (盗版举报)

版 次 2009 年 8 月第 1 版

2015 年 7 月第 2 版

印 次 2015 年 7 月第 1 次印刷

定 价 38.00 元

版权所有 侵权必究 印装差错 负责调换

21 世纪高等继续教育精品教材

编审委员会

顾 问	董明传				
主 任	杨干忠	贺耀敏			
副主任	周蔚华	陈兴滨	宋 谨		
委 员	(以姓氏笔画为序)				
	王孝忠	王晓君	王德发	龙云飞	卢雁影
	刘传江	安亚人	杨干忠	杨文丰	李端生
	辛 旭	宋 玮	宋 谨	张一贞	陈兴滨
	周蔚华	赵树嫒	贺耀敏	贾俊平	高自龙
	黄本笑	盛洪昌	常树春	寇铁军	韩民春
	蒋晓光	程道华	游本强	缪代文	

总 序

21 世纪, 科学技术发展日新月异, 发明创造层出不穷, 知识更新日趋频繁, 全民学习、终身学习已经成为适应经济与社会发展的基本途径。近年来, 我国高等教育取得了跨越式的发展, 毛入学率由 1998 年的 8% 迅速增长到 2008 年的 23.3%, 已经进入到大众化的发展阶段, 这其中高等继续教育发挥了重要的作用。同时, 高等继续教育作为“传统学校教育向终身教育发展的一种新型教育制度”, 对实现“形成全民学习、终身学习的学习型社会”、“构建终身教育体系”的宏伟目标, 发挥着其他教育形式不可替代的作用。

目前, 我国高等继续教育的发展规模已占全国高等教育的一半左右, 随着我国产业结构的调整、传统产业部门的改造以及新兴产业部门的建立, 各种岗位上数以千万计的劳动者, 需要通过边工作边学习来调整自己的知识结构、提高自己的知识水平, 以适应现代经济与社会发展的要求。可见, 我国高等继续教育的发展, 既肩负着重大的历史使命, 又面临着难得的发展机遇。

我国的高等继续教育要抓住机遇发展, 完成自己的历史使命, 从根本上说就是要全面提高教育教学质量, 这涉及多方面的工作, 但抓好教材建设是提高教学质量的基础和中心环节。众所周知, 高等继续教育的培养对象主要是已经走上各种生产或工作岗位的从业人员, 这就决定了高等继续教育的目标是培养能适应新世纪社会发展要求的动手能力强、具有创新能力的应用型人才。因此, 高等继续教育教材的编写“要本着学用结合的原则, 重视从业人员的知识更新, 提高广大从业人员的思想文化素质和职业技能”, 体现出高等继续教育的针对性、实用性和职业性特色。

为适应我国高等继续教育发展的新形势、培养应用型人才、满足广大学员的学习需要, 中国人民大学出版社邀请了国内知名专家学者对我国高等继续教育的教学改革与教材建设进行专题研讨, 成立了教材编审委员会, 联合中国人民大学、中国政法大学、东北财经大学、武汉大学、山西财经大学、东北师范大学、华中科技大学、黑龙江大学等 30 多所高校, 共同编撰了“21 世纪高等继续教育精品教材”, 计划在两年内陆续推出百种高等继续教育精品系列教材。教材编审委员会对该系列教材的作者进行了严格的遴选, 编写教材的专家、教授都有着丰富的继续教育教学经验和较高的专业学术水平。教材的编写严格依据教育部颁布的“全国成人高等教育公共课和经济学、法学、工学主要课程的教学基本要求”; 教材内容的选择克服了追求“大而全”的现象, 做到了少而精, 有针对性, 突出了能力的训练和培养; 教材体例的安排突出

了学习使用的弹性和灵活性,体现“以学为主”的教育理念;教材充分利用现代化的教育手段,形成文字教材和多媒体教材相结合的立体化教材,加强了教师对学生学习过程的指导和帮助,形象生动、灵活方便,易于保存,可反复学习,更能适应学员在职、业余自学,或配合教师讲授时使用,会起到很好的教学效果。

这套“21世纪高等继续教育精品教材”在策划、编写和出版过程中,得到教育部高教司、中国成人教育协会、北京高校成人高教研究会的大力支持和帮助,在此谨表深切谢意。我们相信,随着我国高等继续教育的发展和教学改革不断深入,特别是随着教育部“高等学校教学质量和教学改革工程”的实施,这套高等继续教育精品教材必将为促进我国高校教学质量的提高作出贡献。

杨干忠

第二版前言

本书是在 2009 年 8 月出版的《人力资源统计学》的基础上进行修改的成果。原《人力资源统计学》经过六年的使用，广大读者提出了许多宝贵的意见，这些意见是我们这次修订的依据。与 2009 年版相比，我们主要进行了三个方面的修订。第一，数据方面的更新。对于书中的统计资料更新到 2013~2015 年，增加了一些反映时代特点、中国国情以及最新学术成果的新资料。第二，文字方面的修订。对教材中文字进行了仔细推敲，使行文更加流畅，内容更加简洁易懂。第三，个别理念的修订。随着时间的推移，人力资源管理领域的个别理念发生了根本性的变化，因此，教材也做了相应的更新，删减了那些过时的内容。

本书第一章到第四章以及第七章、第八章由王琪延修订，第五章、第六章由马琳修订，第九章、第十章由王博修订，第十一章、第十二章由马瑜修订。李晓芳对全书进行了文字修改和校对工作。

《人力资源统计学（第二版）》的出版，得到了中国人民大学出版社的大力支持，在此一并表示衷心感谢。

编者

2015 年 5 月

第一版前言

人力资源统计学是统计学在社会经济应用的一个分支,也是企业进行定量管理、定量分析的工具。长期以来,在我国,人力资源统计学并没有得到足够的重视。但随着我国市场经济的发展,社会组织或企业组织的管理水平不断提高,人力资源的管理也越来越重视定量分析,同时,在社会组织或企业组织中,人力资源统计代替了过去的劳动统计。无论从统计范围上,还是统计内容上都发生了变化,人力资源统计学应运而生。

本教材中列举了大量的实例,阐述了一些实际操作问题,这将有助于读者理解理论及提高应用能力。

本教材可作为高等院校人力资源管理以及其他经济管理、社会学、科学技术管理等专业学生学习人力资源统计学的教科书,也可作为有关管理部门干部培训的参考教材。

本教材由王琪延、张卫红任主编。具体编写分工为:第一章由王琪延编写;第二章、第三章、第四章由王琪延、李晓芳编写;第五章由佟志伟编写;第六章由郭茜编写;第七章、第八章由张卫红编写;第九章、第十章由罗栋编写;第十一章、第十二章由刘浩然编写。由王琪延负责本书内容的框架设计和总纂工作。李晓芳为本教材做了大量的资料收集和文字修改工作。

本教材参阅引用了国内外学者的著作,在教材中列明了出处。但是,由于各种原因,未能与部分作者取得联系,请多多谅解。在此,向所有被参阅引用的著作者深表谢意。

由于作者的知识水平和实践经验有限,错误或疏漏之处在所难免,欢迎广大读者批评指正。

编者

目 录

第一章 人力资源统计学概述	(1)
第一节 人力资源统计学的概念	(2)
第二节 人力资源统计学研究的对象	(5)
第三节 人力资源的统计方法	(6)
第四节 人力资源统计指标体系	(9)
第二章 人力资源统计数据	(13)
第一节 人力资源统计数据概述	(14)
第二节 人力资源统计数据的收集	(16)
第三节 人力资源统计数据的汇总	(18)
第四节 人力资源统计数据的表现	(23)
第三章 人力资源静态统计分析方法	(36)
第一节 人力资源总量指标	(37)
第二节 人力资源相对指标	(39)
第三节 人力资源平均指标	(45)
第四节 人力资源变异指标	(57)
第四章 人力资源动态统计分析方法	(70)
第一节 时间数列概述	(71)
第二节 发展水平分析	(73)
第三节 发展速度分析	(79)
第四节 人力资源指数分析	(83)
第五章 人力资源总量统计	(102)
第一节 人力资源统计概述	(103)
第二节 在业人力资源统计	(109)
第三节 失业人力资源统计	(117)
第四节 人力资源变动统计	(125)
第六章 人力资源时间统计	(132)
第一节 时间统计概述	(133)
第二节 工作时间构成统计	(136)
第三节 工作时间利用统计	(141)

第四节 非工作时间统计	(147)
第七章 人力资源价值统计	(152)
第一节 人力资源价值统计的一般问题	(153)
第二节 人力资源价值的货币性计量方法	(155)
第三节 人力资源价值的非货币性计量方法	(162)
第八章 人力资源劳动效率统计	(174)
第一节 人力资源劳动效率统计的一般问题	(175)
第二节 人力资源劳动生产率的分析方法	(176)
第九章 人力资源报酬与收入统计	(192)
第一节 人力资源报酬与收入统计的意义	(193)
第二节 工资总额的核算和分析	(194)
第三节 收入水平分析	(198)
第四节 工资外收入的统计	(209)
第五节 最低工资标准制度	(211)
第十章 人力资源成本统计	(216)
第一节 人力资源成本统计概述	(217)
第二节 人工成本总量统计	(218)
第三节 人工成本的统计分析方法	(222)
第十一章 人力资源安全与保障统计	(229)
第一节 人力资源安全与保障统计概述	(230)
第二节 安全统计	(231)
第三节 保险统计	(243)
第十二章 人力资源使用中的劳动关系统计	(250)
第一节 人力资源劳动关系统计概述	(251)
第二节 劳动争议仲裁统计	(252)
第三节 劳动参与统计	(257)
参考文献	(263)

》》》》》第一章《《《《《 人力资源统计学概述

要点提示

- ◇ 人力资源与人力资本的关系
- ◇ 人力资源统计与人力资源统计工作、统计资料、统计学的关系
- ◇ 人力资源统计学的研究对象
- ◇ 人力资源统计工作的特点
- ◇ 人力资源统计学的研究方法
- ◇ 人力资源统计指标体系

内容引言

人力资源统计学是对人力资源活动过程的量化统计方法，是对人力资源统计研究中描述人力资源的数量表现与数量关系，发现其变动趋势和一般规律的技术。从宏观上讲，应用人力资源统计学可以研究全社会人力资源的总量和构成；从业人员的规模和构成；劳动力的使用与劳动时间的利用；劳动者的工作环境安全、健康、劳动报酬水平、生活水平以及劳动生产率与工资水平的关系等，为政府制定人力资源政策服务。从微观上讲，应用人力资源统计学可以研究企业劳动力的规模、构成、利用、劳动效率、劳动保护、工资分配等，为企业生产经营管理决策服务。

第一节 人力资源统计学的概念



在学习人力资源统计学时,首先需要了解人力资源统计学中如人力资源、人力资本、人力资源统计资料、人力资源统计工作、人力资源统计学等一些基本概念。

一、人力资源与人力资本

人力资源一般是指能够从事生产活动的体力和脑力劳动者,通俗地说就是人。把“人”看做一种资源,是现代人事管理的一个创新。人力资源与物质、信息资源共同构成企业的三大资源。然而,人力资源是一种特殊的资源:第一,人力资源是一种活性资源,与物质资源和信息资源相比,具有创造性。现实中,这种活性资源还表现在如果没有充分使用或不用,就不能激发其潜能,其才能就会萎缩,人力资源的浪费是资源的最大浪费。第二,人力资源是具有增值性和可开发性的资源。物质资源在使用过程中,通过磨损或被加工,其独立形态就不存在了,其价值会转移到新的产品中去;而人力资源在使用过程中,伴随着经验和知识的积累,在生命周期的一定阶段会不断增值,并且可以通过培训、教育、体育锻炼等投资活动提高其价值。但是,过了最佳的生理、心理时期,人力资源的综合素质能力就开始下降、退化乃至消失。第三,人力资源是企业利润的源泉。物质资源和信息资源必须通过人的加工创造、流通才能增加价值,因此可以说人力资源是创造剩余价值的主体,是企业利润的源泉。第四,人力资源是一种具有战略性的资源。企业为了实现高速持续发展必须拥有大批优秀的人才支持。

人力资本是通过对人力资源进行投资所形成的一种资本。人力资本体现在劳动者后天获得的以其数量和质量来衡量的知识、技能、智能以及体能等因素上。这些因素影响着劳动者的生产效率。人力资本的形成是通过投资实现的,这种投资包括上学、在职培训、医疗保健、迁移和寻找有关价格和收入信息等多种形式。诺贝尔奖获得者加里·斯坦利·贝克尔(Gary Stanley Becker)把人力资本投资定义为通过增加人身上的资源(能力)来影响其未来货币收入和心理收入的活动。他认为这种投资有很高的回报率。投资活动的收益主要表现在能够改进人的技能,增加人的知识,增进人的健康,从而提高人的货币或心理收入。

对于国家来说,为了能够对国家整体人力资本状况进行核算并进行国际比较,可以基于IMD(瑞士洛桑国际管理学院)的指标,建立一套完善的核算体系:第一,报酬水平(制造业工人每小时的全部报酬水平);第二,公共教育支出占GDP的比重;第三,已获得高等学历人员的比例;第四,初等教育入学人数;第五,总人口、就业人口占总人口的比例等。上述前四项为一国人力资本质量方面的指标,第五项为一国人力资源总量指标,可以通过将不同指标赋予不同的权数,编制人力资本竞争力指数,进行各国人力资本拥有状况的国际比较。

对于企业来说,人力资本是企业人力资源的全部价值,在企业表现为人们所拥有

的并能够用于工作的能力。如果企业缺少人力资本,如技能短缺,除非增加投资,否则,这种短缺将会危害到企业的竞争力。

我们可以把人力资源看作人的实物形态,把人力资本看作人的价值形态。每一个人都是人力资源,在统计上,无论是企业还是国家,以自然单位如人、万人等表示。每一个人都拥有人力资本,以货币单位如元、万元等表示。

二、人力资源统计与人力资源统计学

人力资源统计是人力资源统计资料、人力资源统计工作和人力资源统计学的泛指。人力资源统计资料是指在一定时间、空间、条件下人力资源的数量表现。例如,某地区2015年劳动力为260万人,这里包括五个要素:范围、时间、内容、数字、单位。

人力资源统计工作是指人力资源统计人员对人力资源统计资料的统计调查、统计整理、统计分析活动。通常把从事人力资源统计工作的人员称为人力资源统计专家或人力资源统计员。人力资源统计人员从事人力资源统计工作的成果被称为人力资源统计资料。人力资源统计调查就是根据一定的目的,通过科学的调查方法,搜集人力资源的实际资料的活动。人力资源统计整理是对调查得来的大量人力资源统计资料进行加工整理、汇总、表列的过程。人力资源统计分析是根据大量的人力资源统计资料,运用统计方法对人力资源的数量、质量以及发展变化规律的描述和剖析。人力资源统计调查、统计整理、统计分析既是人力资源统计工作过程相互联系三个阶段,又是人力资源统计研究的基本内容。人力资源统计调查为人力资源统计工作过程的第一阶段,是认识客观经济现象的起点,也是人力资源统计整理和人力资源统计分析的基础。人力资源统计整理为人力资源统计工作过程的第二阶段。人力资源统计分析是人力资源统计工作过程的第三阶段。人力资源统计工作过程的三个阶段并不是孤立、截然分开的,而是互相联系、互相穿插的。例如,人力资源统计调查过程中就有对人力资源的初步分析,在整理和分析过程中有时仍需要进一步调查。在人力资源统计调查、统计整理、统计分析的实践活动(人力资源统计工作)过程中,客观上要求对人力资源统计工作过程在理论上和方法上进行总结和阐述,这就是人力资源统计学的任务。上述概念的关系如图1—1所示。

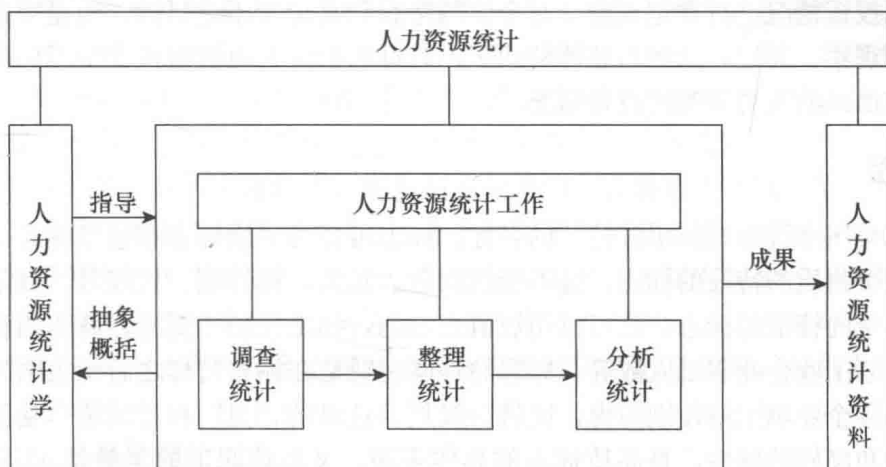


图 1—1 相关概念关系图

人力资源统计学是关于人力资源统计过程的理论和方法的科学,也就是对人力资源统计资料的调查、整理、分析的科学。

人力资源统计学与人力资源统计工作是理论与实践的关系。从历史的角度来看,人力资源统计学是随着人力资源统计活动产生和发展起来的。随着实践的发展,客观上需要对认识加以概括总结,加以抽象化,形成理论;而理论的发展,又反过来指导人力资源统计的实践活动。人力资源统计工作的最终成果是人力资源统计资料。可以看出,人力资源统计工作和人力资源统计资料是人力资源统计活动过程与成果的关系,人力资源统计工作、人力资源统计资料、人力资源统计学是人力资源统计的具体化。

三、总体与总体单位

所谓总体,就是指由某些性质上相同的许多个体组成的总体。构成总体的这些个体称为总体单位。例如,所有的工业企业就是一个总体,这是因为在性质上每个工业企业的经济职能是相同的,即都是从事工业生产活动的基本单位,这就是说它们是同性质的。这些工业企业的集合就构成了统计总体。对于该总体来说,每一个工业企业就是一个总体单位,即每一个工业企业是该集合的元素。可以看出,总体和总体单位的关系是全体和个体的关系。

总体可以分为有限总体和无限总体。有限总体指总体所包括的总体单位是可数的,无限总体指总体所包括的总体单位是不可数的。例如,职工人数、工业企业总数、科学家数、工程师数等都是有限总体;连续生产的某种产品的生产数量、大海里的鱼类资源数等都是无限总体。

总体和总体单位是一对相对的概念,随着研究目的的不同,它们是可以变化的。例如,一个建筑企业的职工是一个总体,企业内每一位职工就是一个总体单位。如果要研究一个地区内部建筑企业之间职工收入差距时,该地区所有建筑企业职工就是一个总体,而一个建筑企业的职工就是一个总体单位。

利用统计方法对某一总体进行调查时,是从个体(总体单位)入手的。例如,要对某一地区的人力资源投资情况进行调查研究时,就要对该地区所属的每一个单位的人力资源投资情况进行登记观察。对个体的考察和登记并不是目的,而是要通过对大量个体的观察、登记,达到对总体的认识,对每个单位人力资源投资情况的研究是为了了解该地区的人力资源的投资情况。

四、标志

标志是用来说明总体单位特征的名称。标志可分为品质标志和数量标志。品质标志是反映事物质的特征的标志,是不能用数值表示的,如性别、民族等。数量标志是反映事物量的特征的标志,是可以数值表示的,如工人的工资额、商店销售某商品的数量、某工业企业职工人数等。标志的具体表现是在标志名称之后所表明的属性或数值,如某企业职工性别为男,民族为汉族,这里的“男”和“汉族”是品质标志名称性别和民族的属性,是品质标志的具体表现。又如该职工的年龄是45岁,工资额是5600元,此处的年龄和工资额是数量标志的名称,而45岁和5600元则是数量

标志的具体表现,统计上称为标志值,即统计标志的具体表现数值。

标志是统计学中常用的一个概念,在统计调查时,就是要登记和观察客观现象品质标志的属性和数量标志的数值。

第二节 人力资源统计学研究的对象



解决研究对象问题是认识任何一个学科的关键问题之一。

一、统计学是关于人力资源研究的方法论科学

关于人力资源统计学的研究对象,在社会经济统计学派内部存在着两种不同的观点。一种观点认为,人力资源统计学是一门实质性科学,是以大量人力资源的数量方面为研究对象的社会科学,其目的是研究人力资源发展变化规律以及人力资源配置效率在具体地点、时间、条件下的数量表现。另一种观点认为,人力资源统计学不是实质性科学,而是一门方法论科学。它是对人力资源数量方面进行调查、分析研究的方法论科学。

本书认为,人力资源统计学的研究对象是关于人力资源统计调查、统计整理、统计分析的理论和 method 技术,是关于人力资源研究的方法论科学。例如,人力资源统计调查如何设置统计指标;又如,在人力资源统计分析中,应用什么样的统计方法解释人力资源中的问题。

二、人力资源统计学应用的特点

人力资源统计学是对人力资源现象和使用过程调查的一种手段,也是一种定量研究分析问题的方法,同时也是人力资源管理的重要工具。

第一,数量性。人力资源统计学与其他的管理工具不同,它主要是从数量特征方面研究人力资源。任何客观现象的质量都表现为一定的数量,没有数量也就谈不上质量。认识事物一般是从数量入手,上升到对事物质的认识。因此,在研究人力资源问题的时候,要注意数量界限。人力资源统计必须运用科学的方法,将人力资源基本数据准确计算,提供给人力资源管理部门和决策者,使之“心中有‘数’”,让人力资源管理工作建立在科学、可靠的基础之上,才能不犯错误或少犯错误。

第二,关联性。在人力资源中,现象与现象之间存在着许多关联关系。如人力资源的供给与需求、劳动力总量与结构、工作岗位配置与劳动效率、工资分配和人工成本、职业技能开发与人员素质等,它们之间的依存关系是客观存在的。人力资源统计学中有许多研究现象之间关联程度的方法,因此,人力资源统计工作者可以应用现实的统计数据,研究人力资源现象之间及与其他现象之间的数量联系,分析发展不平衡的因素及其影响程度,以便于人力资源管理部门和领导采取相应措施,处理好各种关系,做好人力资源管理的工作。

第三,动态性。人力资源统计学中不仅可以研究现象之间的关联关系,还可以研

究人力资源的动态关系。随着时间的推移,作为个体的人力资源,其年龄和阅历会增加,知识水平也会提高,人力资本提升。而企业作为个人人力资本的集合,要关注企业人力资本的变动,反映企业竞争力的变化趋势。同时,人力资本的增减,对于一个企业乃至国家的竞争力变动也非常重要。

第四,规律性。人力资源统计学是研究人力资源规律性的重要方法。人力资源现象的演变与其他客观现象的演变一样,是有规律可循的。人力资源统计研究从个别到一般,从局部到整体,能够揭示人力资源诸现象和使用过程的一般规律性。例如,企业的招工和用工机制、工资分配机制和其他激励机制、社会劳动保险机制等的模式与运行方式,我们可以应用人力资源统计学的方法,对于众多的具体事实和个别现象的综合表现,探究、归纳、提升、概括出某种规律性,以提升人力资源的开发和管理水平。

第三节 人力资源的统计方法



人力资源统计学研究对象的性质,决定了人力资源统计学的研究方法。解决研究方法问题是解决人力资源统计研究过程一切问题的关键之一。因此,研究方法问题在人力资源统计学中居于重要地位。人力资源统计学的方法有许多,如总体观察法、综合指标法、统计分组法、图表法、对比分析法和统计模型分析法等。这一系列人力资源统计方法构成了人力资源统计学的基本方法。下面分别予以介绍。

一、总体观察法

总体观察法是人力资源统计资料收集即调查阶段的基本方法。总体观察法可以归纳为三个要点:第一,在进行人力资源统计调查时,要调查全部或足够多的单位。这是因为任何社会现象之间都存在差异,当观察达到足够多的数量时,就会互相抵消,从而表现出隐藏在大量偶然现象背后的必然性。第二,应从事实的联系中把握事实。这是因为任何客观现象都不是孤立的,事物之间是有联系的,因此我们认识事物不能用一些个别事实或一个片面去说明问题,而应从事物之间的联系中把握事实。第三,不仅要注意到人力资源量的方面,还要掌握与数字相关的实际情况。人力资源与自然现象相比更为复杂,自然现象可以控制某些条件。例如,农田试验可以控制施肥量、浇水量等因素,而人力资源本身,往往受阅历、主观意志、情感等多种因素的影响,难以人为地控制。因此,研究人力资源不仅要了解人力资源的数量方面,还要了解与人力资源的数量有关的实际情况,这样才能真正认识到人力资源质的方面。综上所述,在对事物了解的基础上,对总体的全部或足够多的单位进行统计观察和登记并掌握与问题有关的全部事实的方法叫做总体观察法。

通过对事物总体上的观察,一方面,可以掌握认识事物所必需的总体的总量。例如,要了解一个企业的人力资源,必须知道该企业的职工人数、年劳动时间等总量指标。另一方面,可以通过计算平均数等指标,分析问题,认识总体的本质。这里需要

注意两点：第一，总体观察法是相对一定问题而言的，应用时要根据研究问题的目的，确定不同的总体范围；第二，在统计观察和统计研究中也常常对个别典型单位进行更为细致的调查和分析，这仍然是以说明总体特征为目的的。

二、综合指标法

统计工作既然是从人力资源的数量方面来认识经济活动的，那么就要借助于统计指标。因此，综合指标法就构成了人力资源统计学的基本方法之一。在了解什么是综合指标之前，要搞清楚什么是统计指标。统计指标可分为理论统计指标和应用统计指标。所谓理论统计指标，是指综合概括客观现象信息量的科学概念，它是精简、压缩统计信息量的方法，通常所用的理论统计指标有总量指标、平均指标、相对指标、变异指标等，这是本书所要论述的主要问题之一。应用统计指标首先是一种具体的社会经济范畴，如企业人数、工资额、劳动生产率。其次，并不是所有的社会经济范畴都可以成为应用统计指标，而必须是能够以数量表现的社会经济范畴，如各种劳动力的使用价值是社会经济范畴，但它并不能用数量表现出来，就不是统计指标。最后，应用统计指标还必须是具体化了的社会经济范畴。所谓具体化，是指表示在一定时间、地点、条件下反映事物的规模、水平、速度、比例等数量特征和数量关系。因此，应用统计指标不仅是事物特征的概括和反映，它还确定了这些特征是如何用数量加以表示的。综上所述，应用统计指标是用数量加以表现的社会经济范畴，它用来说明社会经济现象在具体时间、地点、条件下的规模、水平、速度、比例等数量关系和数量特征。应用统计指标常在具体分析某种社会经济现象时采用，在人力资源统计学中，劳动生产率、劳动时间利用率、工资等就是应用统计指标。

用统计指标去概括和分析现象总体的数量特征和数量关系的方法，就叫综合指标法。在统计实践中，广泛应用着综合指标法，采用总量指标、相对指标、平均指标，从静态和动态上综合反映和分析现象总体的规模、水平、结构、速度和比例关系、依存关系等。无论从统计学，还是从统计实践活动上看，综合指标法都是统计的基本方法。

三、统计分组法

人力资源现象是极为复杂的，任何定量分析都必须以定性分析为基础。人力资源统计是从人力资源活动的数量方面认识人力资源的，人力资源统计不能离开人力资源活动质的方面抽象地研究量，而应在质的基础上研究量。因此，必须采用统计分组法区分人力资源的不同性质，在此基础上研究数量方面。例如，要研究人力资源学历结构的变化及其对国民经济的影响，就必须把人力资源按照学历以及产业分布情况进行各种各样的分类。例如，按行业分，可观察各行业的人力资源学历及比例关系，按年份排列，可研究其发展变化趋势。

综上所述，统计分组法就是根据一定的研究目的和现象的总体特征，按照一定的标志把社会经济现象划分为不同性质或类型的组别。统计分组法在人力资源统计工作的各个阶段中都会用到，因此，也构成了人力资源统计学的基本方法之一。