

现代经营管理系列教材

冯虹 陈嗣成 主编

现代 资源统计学

首都经济贸易大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代人力资源统计学/冯虹,陈嗣成主编. —北京:首都经济贸易大学出版社,1998.2

(现代经营管理系列教材)

ISBN 7-5638-0674-1

I. 现… II. ①冯… ②陈… III. 劳动力统计-教材 IV. F241.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(97)第 26691 号

现代人力资源统计学

冯虹 陈嗣成 主编

首都经济贸易大学出版社出版

(北京市朝阳区红庙)

中国人民警官大学印刷厂印刷

全国新华书店发行

850×1168 毫米 32 开本 10.625 印张 272 千字

1998 年 2 月第 1 版 1998 年 2 月第 1 次印刷

印数 0 001—6 000

ISBN7-5638-0674-1/F·371

定价:14.60 元

序 言

《现代经营管理系列教材》是我校相关学科的教学人员与科研人员,在邓小平同志建设有中国特色社会主义理论的指导下,紧密联系我国现代化建设和改革开放的实际,从深层次上研究和探讨社会主义市场经济进程中部门经济与企业管理的理论与实践经验的总结。

我国从 80 年代初开始进行的经济体制改革,其核心就是要建立有利于调动全体劳动者积极性、创造性的经济体制,以及市场在资源配置方面发挥基础性作用的运行机制。各部门经济与企业管理研究的主要任务就是要推动上述目标的实现。

本世纪的最后五年与下个世纪的头十年,是我国经济增长与社会发展极为重要的时期。第八届全国人民代表大会第四次会议批准的《国民经济和社会发展“九五”计划和 2010 年远景目标纲要》,是指导我国实现跨世纪宏伟目标的纲领性文献。《纲要》指出,在本世纪的最后五年和下个世纪的头十年,要实现小康的战略目标,并为下世纪中叶基本实现现代化打下雄厚的基础。为实现跨世纪的战略目标,必须做到两个根本性的转变,即经济体制的转变与经济增长方式的转变。这对部门经济与企业管理的研究都提出了更高的要求。本丛书就是在这种背景下推出并为之服务的。

经济效益差是我国经济发展的痼疾,也是经济整体素质不高的表现。我国物质资源相对不足,人均资源相对贫乏,要实现跨世纪的宏伟战略目标,必须坚定地走提高经济效益之路。不重视效益也就无法实现国民经济整体素质的提高,也就没有现代化。提高经济效益,归根结底取决于资源的充分开发和优化配置。《现代经营

管理系列教材》从各部门经济和企业管理各自的特色出发,系统全面地分析和介绍了资源开发与配置的基本原理、方法和范例,丛书的出版,对我国现代企业管理理论研究和实际工作会有很大的参考价值。

本丛书与其他相关丛书比较具有以下特色:第一,适用性。本丛书既适用于大学本科教学,又能满足实际工作部门领导干部提高领导经济工作能力的需要。从内容上看,本丛书力图全面反映中国国情,具有中国特色,系统地阐述了市场经济条件下现代企业经营管理的一般规律。第二,可操作性。本丛书吸收借鉴了近些年国内外最新科研成果和新鲜经验,不但为读者提供了相关基本理论,还提供了一系列行之有效的方法及操作范例。第三,系统性和概括性。经济与企业管理专业各门学科知识,在丛书中都得到了全面系统的反映,在阐述基本原理方法的同时,给读者自学和深入研究提供了较大空间。第四,时代性。本丛书的整体设计、编写体例、叙述方法均有时代感,体现了 90 年代的新水平。

我相信,《现代经营管理系列教材》的问世,必将对学习社会主义市场经济理论,全力推进建立现代企业制度,提高现代企业管理水平作出有益的贡献。

首都经济贸易大学校长、教授

张 理 泉

目 录

第一章 导 论	(1)
第一节 社会人力资源统计研究的特点.....	(1)
第二节 社会人力资源统计研究的方法论.....	(5)
第三节 社会人力资源统计研究的任务.....	(8)
第二章 劳动资源统计	(12)
第一节 劳动资源统计的意义	(12)
第二节 劳动资源数量的计算	(15)
第三节 劳动资源的关系分析	(20)
第四节 劳动资源变动态势研究	(31)
第五节 劳动资源的预测	(39)
第三章 社会从业人员统计	(44)
第一节 社会从业人员统计的意义	(44)
第二节 从业人员规模统计	(45)
第三节 从业人员分布统计	(51)
第四节 从业人员动态分析	(64)
第五节 从业人员配置分析	(72)
第六节 残疾人就业统计	(78)
第四章 失业统计	(81)
第一节 失业统计的意义	(81)

第二节	失业人数及分布统计	(84)
第三节	失业因素分析	(92)
第四节	失业预警研究	(97)
第五章	工作时间统计.....	(100)
第一节	工作时间统计的意义.....	(100)
第二节	一线作业者的工作时间研究.....	(103)
第三节	其他工作人员工作时间研究.....	(110)
第四节	工作时间利用效果研究.....	(114)
第六章	劳动生产率与劳动效益统计.....	(120)
第一节	劳动生产率与劳动效益统计的意义.....	(120)
第二节	工业劳动生产率水平的计算.....	(123)
第三节	工业劳动生产率动态统计.....	(133)
第四节	其他部门劳动生产率统计.....	(145)
第五节	劳动效益统计.....	(152)
第七章	劳动安全统计.....	(156)
第一节	劳动安全统计的意义.....	(156)
第二节	劳动环境统计.....	(159)
第三节	劳动保护措施统计.....	(162)
第四节	安全和工伤统计.....	(169)
第五节	职业病和健康统计.....	(185)
第八章	劳动收入与报酬统计.....	(192)
第一节	劳动收入与报酬统计的意义.....	(192)
第二节	工资总额统计.....	(195)
第三节	工资水平统计.....	(203)
第四节	实际工资研究.....	(215)

第五节	工资效益评析·····	(223)
第六节	劳动收入统计·····	(231)
第七节	从业人员生活水平统计·····	(233)
第九章	社会保障统计·····	(237)
第一节	社会保障统计的意义·····	(237)
第二节	养老保障统计·····	(241)
第三节	工伤保障统计·····	(247)
第四节	医疗保障统计·····	(250)
第五节	失业保障统计·····	(254)
第十章	劳动群众参与统计·····	(257)
第一节	劳动群众参与统计的意义·····	(257)
第二节	劳动群众参与方式研究·····	(259)
第三节	劳动群众参与效果统计·····	(268)
第十一章	劳动争议仲裁统计·····	(273)
第一节	劳动争议仲裁统计的意义·····	(273)
第二节	劳动争议仲裁机构统计·····	(276)
第三节	劳动争议仲裁活动统计·····	(280)
第四节	劳动争议仲裁成果统计·····	(288)
第十二章	就业服务统计·····	(295)
第一节	就业服务统计的意义·····	(295)
第二节	劳动服务企业统计·····	(297)
第三节	就业训练统计·····	(301)
第四节	就业中介统计·····	(306)
第十三章	职业技能开发与鉴定统计·····	(312)

第一节	职业技能开发与鉴定统计的意义·····	(312)
第二节	职业技能开发统计·····	(318)
第三节	职业技能鉴定统计·····	(320)
第四节	职业技能开发效益统计·····	(323)
参考文献	·····	(326)
跋	·····	(327)
后记	·····	(330)

第一章 导 论

第一节 社会人力资源统计研究的特点

人力资源作为一个经济范畴,具有质的规定性。它是生产要素之一,但又区别于其他的生产要素。因为,人力资源或作为劳动者,具有双重身份和双重作用,既是生产的承担者,同时又是生产发展目标的实现者。须知,一切生产都是为了满足人类的发展和社会全面进步的需要。

社会人力资源,是指全社会范围内的,一切具有为社会创造物质财富和文化、精神财富的,从事智力劳动和体力劳动的人群的总称。这里强调人具有劳动的能力,是潜在的抑或是现实的都包括在内。所以,没有年龄限定的问题存在,在人口总体中,除去已经丧失劳动能力的人口,全是人力资源的认定。这是广义的说法。其实还有一狭义的解释,就是在全社会中具有劳动的能力,并在劳动年龄范围内的人口总和。这和劳动资源的定义是一致的。

社会人力资源具有自己的特点。

第一,人力资源是一种可再生的资源。人口的再生产和劳动力的再生产,是通过人口总体和劳动力总体中每个个体的不断替换、更新和恢复的过程而实现的。人力资源的再生产要受到一般生物

学规律的约束,更重要的还要受到人类意识的支配。

第二,人力资源在经济生活中是居于主导地位的最积极、最活跃的资源。人的活动的目的性、主观能动性和社会意识非常强烈,所以,人们能根据外部可能性和自身条件、愿望,有针对性地确定经济活动的方向,从而去施展自己的聪明才智。

第三,人力资源是有时效性的资源。人作为生命有机体,有生命周期,作为人力资源,能够从事劳动的时间限定在生命周期的某一段时间内,即使在每个年龄段,劳动能力还存在着差异。所以,人力资源的形成、开发和使用都具有时间的制约性。

影响人力资源的发展有许多方面的因素,诸如人口总量及其再生产状况的影响。因为人力资源是源于人口总体的一部份,人口的年龄结构和动态的影响、人口年龄的偏低或偏高,以及劳动年龄人口内部的年龄结构,都制约着人力资源的变化。又如人口的迁移影响。由于经济原因和非经济原因,在国内的流动或在国际间的流动,都会对人力资源的量和质造成影响。随着生产力的发展和科学技术水平的不断提高,人力资源的类型变化大致是这样的轨迹:体力型→一般文化型→专业技术型。

人力资源经济运动的总过程,包含了人力资源的开发与管理。实质上,人力资源开发管理是人的全面发展的漫长过程,就我国而言,现在处于社会主义初级阶段,生产力水平比较低,并且还相当不平衡,人力资源开发与管理的重点必须有所侧重。这个重点是控制人口,普及教育,改变传统的生产和生活方式,千方百计地形成高存量的人力资本,合理配置人力资源,有效地使用和保护好人力资源等。

人力资源开发和管理全过程的主要内容,大体包括四个方面:

第一,人力资源的开发。人力资源的开发重点是提高每个人的素质,使人具备有效的、参与经济运行所必备的体力、智力、技能及正确的行为方式、价值观念和劳动态度等。这些素质的提高途径,主要是通过教育。教育是人类的一种自觉培训活动。它将知识形

态的生产力因素,一代一代地传递下去,由此及彼地散播开来,在时间和空间上积累起来,提高劳动力的质量。人力资源的开发还有与产业社会及劳动领域的要求相适应的观念和行为模式的开发等。

第二,人力资源的配置。人力资源配置的过程,是使劳动者进入产业、行业、地区 and 企业的动态过程。在这个过程中,劳动的供给者和需求者都须考虑到:是否提供劳动和需要再增加劳动力数量;劳动供给数量,劳动需求数量;从什么地方获得合意的劳动供给和找到合意的职业、企业。劳动供求双方对前述问题的选择和决定的过程总和,就是人力资源在社会的各环节的配置过程。人力资源的配置有两种方法体系:一是通过竞争的市场分配制度;另一是特殊情况下的行政分配制度。通常都是运用市场分配来实现人力资源的最优配置。

第三,人力资源的保护。建立和完善安全生产和劳动卫生制度,保护劳动过程中人力资源的健康和安全。因为自然灾害和意外事故的发生,是不可避免的,发生的时间、地点和场合往往是无法预知的。正因这种必然性和偶然性的并存,生产社会化及由此决定的劳动力再生产社会化的存在,决定了国家必须运用立法手段、行政手段和技术手段,建立和健全劳动保护制度,确保劳动者的安全 and 健康。建立和完善社会保障制度,保障劳动者在暂时或永久丧失劳动能力时的基本生活需要。这是生产社会化和劳动力再生产社会化的客观要求。社会财富的增加,不仅为成员的社会保障奠定了物质基础,也规定了必须采用社会性保障的形式来利用这些社会资源。实施劳动法,对人力资源在法制上进行有力的保护,这是每一个法制化国家责无旁贷的历史责任。

第四,人力资源的使用。将人力资源投入社会经济活动之中,这是人力资源运行中最为重要的方面。人力资源的使用,从其重要性和特殊性考虑,在客观上,要求从国情出发,选择不同的资本积累及技术创新方式,实现充分就业和人力资源使用的合理结构;在

微观上,要求提高人力资源生产率,充分发挥人力资源的个体能力。充分就业是人们追求的理想境界,但会因种种原因受到制约,不能一概而论。在我国,人力资源丰富,但又面临使用上的巨大压力,公开的失业率不高,但表现在劳动力“不得其用”的倾向较为普遍,这是不公开的失业或称隐性失业。具体表现为:就业不足,形式上劳动力有职业岗位,实际上未得其用;劳动多、效率低,而少收益等。据统计,这部分人员相当于公开失业人员的五六倍。所以,要解决公开失业和不公开失业问题,必须全面着手采取各种对策。

社会人力资源统计学的研究对象,就是对人力资源经济运动的总过程,进行量化的观察与分析,在对人力资源质与量的统一研究中,描述人力资源的数量表现与数量关系,从而发现它的动态走势和一般规律性。

在社会主义市场经济体制中,社会人力资源的开发与管理处于非常重要的地位。因为,要科学地对社会人力资源进行开发与管理,就必须准确地认识和把握社会人力资源现象的实际。科学管理要尊重实际,一切从实际出发,才能到达彼岸。社会人力资源统计学,就是对社会人力资源的数量关系给予研究与揭示,是社会人力资源开发和管理的重要手段与工具。因此,社会人力资源统计学具有如下的一些特点。

第一,社会人力资源统计,要研究社会人力资源现象的数量特征。任何现象的质都表现为一定的数量,没有数量,就谈不上质量。当然,谈到认识的时候,也无法逾越。毛泽东曾指出:“胸中有‘数’。这就是说,对情况和问题一定要注意到它们的数量方面,要有基本的数量分析。任何质量都表现为一定的数量,没有数量也就没有质量。”^①不注意决定事物的质量的数量界限,无疑是会误入歧途的。因此,对社会人力资源的研究,必须处理好质与量的辩证关系。例如,社会上富余职工有多少,下岗职工有多少,新成长的劳动力有

^① 《毛泽东选集》第四卷,人民出版社1960年出版,第1443页。

多少,将这些数据计算出来,进行认真研究和分析,从而看出就业工作面临的局面,以便采取对策。有一个材料谈到浙江省面临的就业的严峻局面:国有、城镇集体企业现有 60 万左右的富余职工需要分流转移安置,每年新增劳动力 10 万人左右;在 1997 年~2000 年间,将有 50 多万城镇劳动力需要安排就业,700 多万农村剩余劳动力要转移,失业人员不会少于 30 万人等。

第二,社会人力资源统计,要研究社会人力资源诸现象之间的依存关系。如,劳动力的供应和需求的关系,就业和失业的关系,工资分配的关系,社会保障与劳动力流动的关系,职业技能开发与职工素质的关系等。这些依存关系是客观存在的,对于如何揭示和评析,就必须正确地认识与把握,从发展中去研究和辨析,从而将这些关系处理好。

第三,社会人力资源统计研究,从具体到抽象,从个别到一般,揭示出人力资源经济现象的一般规律性。从计划经济体制转变为社会主义市场经济体制,劳动制度应该如何转变,并与之适应;工资分配机制、社会保障体系是什么样的模式和运作方式;失业现象及其客观影响,以及未来的走势等等,都要求重新认识和研究。从众多的具体事实中和个别现象里,去探究,去发现,去辨析,去归纳,去综合具有一般性的指导性的东西,概括出规律性,从而有利于社会人力资源的开发和管理的深层次发展。

第二节 社会人力资源统计研究的方法论

社会人力资源的开发和管理,是对社会各阶层、各类型从业人员,从招工、录取、培训、使用、周转、晋升、调动以至退休的全过程的开发和管理。因此,社会人力资源统计,对其全过程要跟踪研究,并给予准确完整的描述。

对社会人力资源现象的研究与描述,要有正确的指导理论,以把握描述和研究的方向。现代人力资源管理理论为社会人力资源

统计研究提供了理论指导。

人力资源管理理论的主要问题,是研究人的需要和内在动力,组织对其成员的吸引力,对个人责任感、成就感、事业心的激励,组织的整体性、协调性和稳定性等问题。人力资源管理通过长期实践所形成的基本原理包括:系统化原理、能级对应原理、系统动力原理、反馈控制原理、弹性冗余原理、互补增值原理、利益相容原理和竞争强化原理等。这些都为社会人力资源统计研究的方向和范围作出了回答。系统优化原理,指人力资源系统经过组织、协调、运行、控制,使其整体功能获得最优绩效的理论。它考虑到一切系统的共性和人力资源系统的特殊性,而使人力资源的组合系统优化。这些特殊性概括为“七性”,即:人力资源系统的关联性、目的性、社会性、多重所属性、有序性、环境适应性和资源冗余性等。实际在对社会人力资源的配置统计研究方面,都依循这个原理原则,进行量化的分析和描述,以求真实反映其配置的具体实际状况。

邓小平建设有中国特色社会主义的理论是社会人力资源统计研究的理论基础。邓小平理论是当代中国的马克思主义。它紧紧抓住解放思想、实事求是这个马克思主义、毛泽东思想的精髓,科学地把握社会主义本质,第一次比较系统地回答了中国这样的经济文化落后的国家如何建设社会主义、如何巩固和发展社会主义的一系列基本问题。它用新的思想、观点,继承、丰富和发展了马克思主义和毛泽东思想。所以,研究社会人力资源统计学,从事社会人力资源统计工作,必须以邓小平理论——当代中国的马克思主义为指导。

社会人力资源统计学是一方法论科学,阐述了对社会人力资源现象和过程的研究方法和分析方法。这些研究分析方法的科学性、合理性和实践性,必须以正确的认识论为基础和指导。辩证唯物主义和历史唯物主义理论是社会人力资源统计学的方法论基础和指导。统计研究的生命线,就是实事求是,如实反映实际,一切从实际出发,而不是凭感觉,想当然和主观臆造。我国人力资源异常

丰富,这是事实。然而,还有一个不容回避的严峻事实,就是人力资源的相当规模的闲置。这是对中国当前的人力资源现状的实事求是的认识和分析所得出的结论。中国目前的就业严峻形势有如下的特点:

第一,劳动力供大于求的矛盾相当尖锐,一方面,城乡劳动资源数量庞大,总体素质偏低;另一方面,社会生产的增长和经济结构的调整,依然满足不了充分就业的要求。

第二,随着企业破产关闭的增多,城镇失业人员将会大量增加,失业周期也会相应延长,结构性失业会上升为主要矛盾,素质的低水平会加重就业的难度。

第三,旧体制下,城市过去长期追求的普遍就业,形成“刚性”就业的机制,如国有企业内的冗员就达 20% 以上。实行现代企业制度,将会有 2000 多万人被调整出来。

第四,农村剩余劳动力转移速度加快,流动更加频繁。目前,农村剩余劳动力超过 1.2 亿人,到本世纪末,将会达到 1.4 亿人以上。

社会人力资源统计学的研究方法,秉承了统计学的研究方法,并在此领域具体化和个性化。统计研究的主要方法是大量观察法、统计分组法和综合指标法等。在研究人力资源现象和过程中,这些方法得到充分的使用和淋漓尽致的表现。这和作为人力资源的人的活性,在社会经济生活中的主导角色,是息息相关的。不如是,人力资源经济现象和过程的数量表现与数量关系的具体化与抽象,就难以如愿以偿。统计研究方法的其他种类,如动态分析法、统计指数分析法、抽样推断法、相关回归分析法等,在社会人力资源统计研究中,也扮演了非常重要的角色。

社会人力资源统计研究的范围决定其研究的内容。因此,社会人力资源统计研究的主要内容是:劳动资源统计;社会从业人员统计;失业统计;工作时间统计;劳动生产率统计;劳动安全统计;劳动收入和劳动报酬统计;社会保障统计;劳动群众参与统计;劳动

仲裁统计;职业服务统计;职业技能开发与鉴定统计。

第三节 社会人力资源统计研究的任务

社会人力资源统计的任务是由其性质所决定的。《中华人民共和国统计法》(以下简称《统计法》)第二条规定:统计的基本任务是对国民经济和社会发展情况进行统计调查、统计分析,提供统计资料,实行统计监督。因此,社会人力资源统计的基本任务是,运用一整套科学的调查统计方法,采取严谨的组织形式,准确、及时、全面、系统地搜集、登记、整理和分析社会人力资源现象和过程的统计资料,了解情况,发现问题,提出建议,促进人力资源发展战略目标与基本对策的逐步实施,加快社会主义现代化建设的步伐。

在建立和完善社会主义市场经济体制,促进人力资源发展战略目标与基本对策的实施中,社会人力资源统计研究的具体任务是:

第一,为强化人力资源开发利用作为基本国策和社会经济的重要产业提供根据。

从我国几十年的社会发展实际,以及汲取国外的经验和教训,重要的一点是确立以人力资源开发为先导的发展战略,强化人力资源开发利用和管理。这是发展我国经济、建设社会主义的根本办法。毫无疑义,首先就须改变观念,深化对我国基本国情的认识,牢固树立人力资源是一切资源中最宝贵的资源,从而真正将人力看作是一种同其他物质资源那样重要的资源。在我国长期发展战略中,必须将人力资源开发产业作为基础产业和重点产业;在长期发展规划中,必须将人力资源开发放在优先发展的地位,将劳务输出和管理作为外贸领域中的支柱之一;在调整产业结构中,必须将是否有利于人力资源开发作为制定调整政策的首要制约因素来对待,必须优化人力资源结构,使人力资源结构与经济结构的演化在动态上适应。

第二,促进劳动力市场的形成和不断完善,增加就业机会,减轻失业压力。

多年来的二元经济结构,城乡隔绝,劳动力的部门所有、地区所有,以及社会保障制度的不完备、社会化程度低,使劳动力无法流动,部门、企业的冗员长期沉淀,某些国有企业职工滋生了“贵族意识”,使这部分人的劳动边际生产率实际接近于零,造成了人力资源的闲置与浪费。因此,必须破除体制性的约束,建立和逐步完善劳动力市场,广开门路,增加就业机会,最大限度减缓失业的压力。社会人力资源统计要揭示劳动力市场的建立和形成过程,促进其健康发展。

第三,促进按劳分配为主体、多种分配方式并存的格局的形成,并揭示和研究其发展的轨迹。

在社会主义条件下,人力资源管理涉及的个人收入分配,必须坚持以按劳分配为主体,多种分配方式并存的格局,体现效率优先、兼顾公平的原则。因为,在社会主义初级阶段,生产力水平的低下,经济的不发达,多种经济类型的存在,分配方式必然不会是单一的。除了按劳分配的主要分配方式外,还会有个体劳动所得,以及由于国家和企业发行债券筹集资金,会出现凭债券取得利息;由于股份经济的产生和发展,会出现以股份取得股息红利;某些企业经营者的收入中,会有风险补偿收入;私营企业主雇佣一定数量的劳动力,会给企业主带来部份非劳动收入;还有属于其他个人资本与生产要素参与收益分配;等等。只要收入合法理应得到保护。这种多元分配格局的形成和发展,以及它的客观作用,人力资源统计要给予关注和认真研究。

第四,观察和研究社会人力资源素质的提高,促进人力资源的合理开发和利用。

我国人力资源的素质,从整体考察是很低的,主要表现在:文化水平低。12岁以上的人口平均接受正规教育5年左右,还不够小学毕业水平,文盲、半文盲占15%以上;高等级技术工人的比例