

中共湖北省委组织部组织编著

干部统计分析工作指南

湖北人民出版社

中共湖北省委组织部组织编著

干部统计

江苏工业学院图书馆

藏书

工作指南

湖北人民出版社

鄂新登字 01 号

干部统计分析工作指导

©中共湖北省委组织部 编著

出版者 湖北人民出版社
邮政编码 430022
责任编辑 胡 东

〔武汉市解放大道新育村 63 号〕
发行科电话 537093

印刷者 中共湖北省委办公厅印刷厂 开本 850×1168 毫米 1/32
发 行 者 湖北人民出版社 印张 12.25
1993 年 11 月第 1 版 1993 年 11 月第 1 次印刷 插页 1
印 数 1—10000 册 字数 306 千字

ISBN 7-216-01296-8/D · 309

定价：8.60 元

本版图书如印制质量不合格，由印刷厂调换
【限国内发行】

《干部统计分析工作指导》

编 著 组

主 编 王增康

副主编 胡学道 陈 新

成 员 (以姓氏笔划为序)

杨庆瑜 杨朝中 李 军

李中诚 李喜春 李耀春

吴美景 汪继明 张 玲

张玉春 张金国 张轶能

董 飞 董王山

序

干部统计分析是干部管理工作的一项重要业务。它通过对干部现象由表及里进行比较和研究，深化对纷繁复杂干部现象的认识，帮助我们客观地总结和汲取干部队伍建设历史的经验和教训，认真地分析和研究干部队伍现状的优势和劣势，科学地推断和预测干部队伍的发展变化趋势，从而有利于进一步改善和加强干部管理工作，建设一支与社会主义市场经济相适应的干部队伍，使干部管理工作更好地服务于社会主义现代化建设。正是为了发挥干部统计的作用，更好地满足干部管理工作以及社会经济发展的需要，中央组织部和国家人事部1986年就提出开展统计分析的要求，在第四次全国干部统计工作会议上，再一次强调要进一步加强和做好干部统计分析工作。明确要求“各级组织人事部门的主管领导要把统计分析工作作为干部统计工作的重要任务之一，摆到适当位置，经常给统计人员交任务，提要求，检查督促统计分析工作的落实情况，及时予以指导，并为统计人员搞好分析创造一个良好的工作环境。要把分析工作的开展情况和统计分析质量，作为衡量一个地区和部门统计工作成绩和服务质量的重要标志”。

虽然客观需要已将干部统计分析提上了干部管理工作的议事日程，且具备了上级主管部门及领导重视的有利条件，许多组织人事部门的统计分析工作已逐步展开。但统计分析水平和质量的进一步提高，还有赖较好的统计工作基础，科学的分析方法以及能熟练地掌握和运用这些方法的人员。我们过去组织的一些业务

培训，内容主要是统计基础理论和报表工作，分析的内容和方法讲授的不多。干部统计属于社会经济统计范畴，统计学的基本原理和基本方法一般也适用于干部统计。但对于具有特定对象、范围的干部统计来说，统计学的基本原理和方法运用在干部统计分析具体工作过程中，又会显现自身的特点和个性，也应当有反映自身特点和规律的具体方法可循。据了解，在国内有关统计方面的教科书中，有关干部人事统计方面的教科书还很少，统计分析尚无专著。而且在有关干部人事统计的教科书中，对统计分析的处理上，有的是作为统计工作的一个环节来叙述，有的是揉合在如何写分析报告的内容中加以说明，缺乏系统性，干部统计分析过程中有许多具体问题还需要进一步研究。

湖北省襄樊市委组织部、市人事局，在第四次全国干部统计工作会议上，介绍了围绕经济建设、服务干部工作，搞好干部统计分析的做法。会后，湖北省委组织部组织全省各地市州县学习襄樊市开展干部统计分析的经验，推动全省县级以上组织人事部门普遍开展干部统计分析。他们还组织干部统计人员，开展干部统计分析理论探讨，形成了一套比较系统的干部统计分析培训教材。通过讲解和讨论，又修改成《干部统计分析工作指导》一书，为干部管理工作掌握和运用科学的分析方法，为提高干部统计分析水平，提供了一部较为系统的业务培训教材。

《干部统计分析工作指导》从理论与实践的结合上系统地廓清了许多具体问题。作者在组织编著过程中，在以下几个方面是下了功夫的。一是取材上的创造性与系统性相结合。对干部统计工作中的分析环节进行专题研究，是现有统计学教科书所没有涉及的题材，填补了统计学分支学科研究的空白，具有创新意义；将干部统计分析全过程从基础资料的加工准备，到分析成果的表述与转化几个部分进行合理编排，使全书形成了一个有机整体，又体现了它的系统性。二是理论上的共性与个性相结合。干部统计

分析的基础理论，从学科的归类来说，当属统计学范畴。但干部统计分析的对象是复杂的干部现象，有许多情况是难以量化的，在对非数量因素的分析中，分析人员的思想水平和分析事物的能力，对分析结果的影响较大。因此，运用辩证唯物主义和历史唯物主义的观点和方法进行分析，在有些方面则显得更为重要。在“选题”一章和对辩证思维方法的叙述时，则突出了这—个性。三是结构上科学性与实用性相结合。科学地安排章节，有“概述”、“基础工作”、“选题”、“方法介绍”、“分析成果的表述”等内容，体现出其学科体系的完整性；又有“专题与综合”、“干部队伍分析”和“领导班子建设分析”等三章紧扣了实际工作的需要，具有较强的实用性。四是注意理论和实践相结合。对数理逻辑和辩证思维等基本理论很少作纯理论阐述，注意将理论融汇到统计分析的实践经验介绍中，把统计分析的方法和技巧贯通于对分析环节的阐述和分析举例之中，可操作性强。五是内容上详略得当。讲分析问题，重在讲对统计分析思路的提示和引导，省略了对属于干部统计报表问题的叙述，对统计分析的基本方法一章，也只是择主要方法略写，使篇幅显得简洁。六是文字上通俗易懂，适合具有高中以上文化程度的人阅读。由于较好地处理了上述问题，形成了《干部统计分析工作指导》的特色，使得该书对于干部统计工作有较强的针对性和指导作用，不失为一种有用的工具书；随着社会主义市场经济体制的建立，干部人事工作重在加强宏观管理，更需要统计分析，也更能体现该书的实用价值。

纵观全书，可以看出作者对于干部统计分析的研究是系统的，下了功夫的，而且有一定深度。全书选题新颖、内容丰富、结构严谨、布局合理、可操作性强、文字流畅，是一本比较好的干部业务工作用书。但因客观条件所限和种种原因，书中仍有一些难尽人意之处，特别是对当今国内外一些较新的分析方法还介绍得不多；利用电子计算机进行统计分析方面的内容，主要归纳了一些

现状和问题，简要地谈了一些设想和建议，限于目前在人事管理方面的应用水平，没有具体展开讲述；干部队伍和领导班子建设分析的一些思路，以及分析工作中的操作问题，还可以进一步探索和丰富。我们热切希望广大干部人事管理工作，能像作者那样，重视从实践中去探索、去总结、去提高，我相信随着干部统计分析的不断实践、深化，其研究成果将会更多、更广泛，使用价值更高，作用更大。

韩世满
1993年9月于北京

目 录

第一章 概论.....	1
第一节 干部统计分析的研究对象和任务.....	1
第二节 干部统计分析的特点及作用和意义.....	4
第三节 干部统计分析的原则和要求.....	9
第四节 干部统计分析的程序和方法	16
第五节 加强干部统计分析工作的途径	18
第二章 干部统计分析的基础工作	23
第一节 干部统计分析基础工作的任务和基本要求	23
第二节 干部统计分析资料的收集	28
第三节 干部统计分析资料的审核	36
第四节 干部统计分析资料的整理	43
第三章 干部统计分析的基本方法	53
第一节 综合指标分析法	53
第二节 动态分析法	77
第三节 因素分析法	98
第四节 相关分析法.....	108
第五节 推算和预测法.....	119
第四章 干部统计分析的选题.....	128
第一节 干部统计分析选题的内涵和重要性.....	128
第二节 干部统计分析选题的范围、内容、类型和特点.....	131
第三节 干部统计分析选题的基本原则.....	139

第四节	干部统计分析选题的一般程序和主要方法·····	143
第五节	干部统计分析选题要正确处理的几个问题·····	150
第五章	干部统计综合分析与专题分析·····	155
第一节	干部统计分析的分类·····	155
第二节	干部统计综合分析与专题分析概述·····	158
第三节	干部统计综合分析与专题分析的方法和技巧·····	165
第四节	干部统计综合分析与专题分析 的关系和划分的意义·····	174
第六章	干部队伍统计分析·····	177
第一节	干部队伍统计分析使用的指标·····	177
第二节	干部队伍的总量分析·····	184
第三节	干部队伍的结构分析·····	193
第四节	干部队伍的素质分析·····	204
第五节	干部队伍的分布分析·····	214
第六节	干部队伍的预测·····	220
第七章	领导班子统计分析·····	236
第一节	领导班子统计分析概述·····	236
第二节	领导班子基本结构统计分析·····	242
第三节	领导班子组织建设统计分析·····	258
第四节	领导班子适应经济建设情况分析·····	275
第五节	领导班子的考评情况分析·····	284
第八章	干部统计分析成果的表述·····	293
第一节	干部统计分析成果的表述形式及特点·····	293
第二节	干部统计分析报告·····	295
第三节	干部统计分析报告的写作方法·····	306
第四节	干部统计分析图示·····	316
第五节	干部统计分析成果的转化·····	326
第九章	计算机在干部统计分析工作中的应用·····	331

第一节	计算机在干部统计分析工作中的作用·····	331
第二节	计算机在干部统计分析中的应用范围·····	336
第三节	干部统计分析应用计算机尚存在的问题·····	340
第四节	干部统计分析应用计算机的努力方向·····	345
第五节	干部统计分析应用计算机应处理好几个关系·····	351
附:	《××省干部队伍建设五年规划》·····	354
	《××省 1988 年专业技术人员年报统计 简要分析及几点建议》·····	367
	《××地区县(市)党政领导班子 成员经历、专业结构浅析》·····	373
后记	·····	382

第 一 章

概 论

研究干部统计分析和统计工作，必须明确干部统计分析和统计工作的定义、研究对象和基本任务，明确干部统计分析和统计工作的特点、作用和意义，掌握干部统计分析和统计工作的基本原则和要求，以及程序和方法，探索加强干部统计分析和统计工作的途径。本章将对这些问题予以界定和简述。

第一节 干部统计分析和统计工作的研究对象和任务

干部统计分析和统计工作是研究干部现象的科学，从方法论角度看，它同分析、统计分析和统计工作有着十分密切的关系，但又有明显的区别。本节将从它与分析、统计分析和统计工作的对比简介中，对其予以定义。

一、干部统计分析和统计工作的定义

为了准确地理解干部统计分析和统计工作的定义，首先要了解什么是分析和统计分析和统计工作。所谓分析和统计工作就是把一事物、一种现象、一个概念分成较简单的组成部分，找出这些部分的本质属性和彼此之间的关系。统计分析和统计工作就是运用统计学的原理和研究方法，对反映社会现象的统计资料进行分析，以揭示事物的内在联系和质的规定性。

什么是干部统计分析和统计工作呢？干部统计分析和统计工作就是依据马克思主义的一般原理和党的路线、方针、政策，根据统计制度提供的框架，运用统计分析和统计工作的原理和方法，在干部统计调查和统计资料整理的

基础上，通过大量的干部统计资料，对干部现象进行分析研究，从而揭示干部现象的本质及其规律性。对于干部统计分析，在不同的条件下有着不同的含义：一是作为活动，它是进行干部统计分析的过程，我们称之为干部统计工作；二是作为结果，它是干部统计分析活动的最终表达形式，我们称之为干部统计分析成果；三是作为理论，它是对干部统计分析实践活动的经验总结，并用以指导干部统计分析实践，我们称之为干部统计分析方法论。

如果把干部统计分析作为工作考察的话，它同干部统计工作、统计工作既密切相关，又是有区别的。干部统计工作的整个过程，一般界定为统计设计、统计调查、统计整理和统计分析四个环节。干部统计的统计设计、统计调查、统计整理是干部统计工作的基础和基本环节，而干部统计分析是建立在这些基础和基本环节之上的深加工，出“最终产品”的环节。从这个意义上讲，干部统计分析属于理性认识阶段，是干部统计的最终环节。统计分析是运用统计学原理和方法对社会现象进行的分析，它具有研究对象的普遍意义，包括对体制、经济、干部等现象的专门分析。从这个意义讲，干部统计分析是社会经济统计工作的一部分。

如果把干部统计分析作为结果考虑的话，它同干部统计分析报告也有区别。干部统计分析报告是用干部统计所特有的语言与文体，表述反映干部现象的内在联系和规律，它是干部统计分析“最终成果”的一种表述形式。

如果把干部统计分析作为理论，它也有别于具有一般意义的统计分析学。它既要以社会经济统计分析学的原理和方法为指导，也要遵循干部管理的一些基本原理和方法。这就使它具有相对的独立性，具有完整的指标体系和工作程序，有独特的研究对象和鲜明的特点，这些个性和特点，使得干部统计分析在社会经济生活中体现出其他社会经济统计分析不可替代的作用。也正因为如此，我们才在各部门统计分析学相继从统计学科家族中分离出来

且干部统计分析专论甚少的今天，在这里将干部统计分析作为统计学的分支学科来进行系统探讨和研究。从这个角度上讲，干部统计分析既是社会经济统计分析的一个分支，也是干部人事管理学的一个组成部分。

二、干部统计分析的研究对象

正确认识干部统计分析的研究对象，是认识和掌握干部统计分析的起点。只有把握干部统计分析的研究对象，才能掌握干部统计分析的原则和要求。

对于干部统计分析的研究对象，有几种不同的看法：有的认为干部统计分析研究的是干部现象和干部工作现象；也有的认为干部统计分析研究的是干部现象和干部工作现象的数量方面；还有的认为干部统计分析研究的是干部队伍和干部工作及其与社会环境的关系。我们认为上列观点各有一定的道理，但不尽全面。干部统计分析研究的对象应是干部现象（包括干部工作现象）的集合，它是通过干部统计资料来研究和分析干部现象。这种研究对象，既有量的方面，也有质的方面。在量的方面，它既包括干部队伍和干部工作相互的数量关系，也包括干部体制及政策与干部队伍相互的数量关系，还包括干部队伍和干部工作与其他社会环境相互的数量关系。在质的方面，既包括干部队伍和干部工作的发展程度，也包括干部队伍和干部工作与社会经济建设的匹配状况。干部统计分析就是通过对干部现象的数量和质量方面进行分析研究，从而揭示干部现象的本质和规律性。

干部统计分析有类别之分，它随人们选取的分类标准不同而表现较大的差别，但归纳起来一般是按照干部统计分析的时间间隔固定与否以及分析的对象范围、内容、目的、程度的不同而区别为：定期分析与不定期分析；宏观分析与微观分析；综合分析

与专题分析；计划分析与总结分析；状态分析、规律分析和预测

分析等。至于各类分析的定义、特点等，将在第五章予以介绍。

三、干部统计分析的任务

干部统计分析的基本任务是对干部统计资料进行认真细致的分析研究，提供有价值、高质量的干部统计分析成果，更好地为各级领导和组织人事部门指导干部人事工作服务，更好地为社会主义经济建设服务。具体来说，主要有如下五个方面：

（一）分析干部定期统计的全面资料。选择出能够反映一个地区、一个部门干部概貌的重要的统计数据，经过研究分析，撰写成干部统计基本情况报告。

（二）分析干部队伍的数量、素质、构成和分布情况，研究和探索干部队伍内部结构适应经济建设和社会发展的比例关系。

（三）分析干部队伍的增减等动态情况和发展趋势，并进行必要的预测，研究、探索干部总量与经济建设和社会发展等外部现象之间比较合适的比例关系。

（四）分析干部录用、培训、调配、待遇、福利、退休、保险、奖惩等干部人事管理工作情况，研究干部人事管理工作与经济建设和社会发展的适应状况。

（五）分析对领导班子成员考察、培养、选拔、任用、晋升、回避、交流、评议、弹劾等工作情况，研究和探讨适应经济建设和社会发展的领导班子配备工作。

（六）分析领导班子群体结构和个体素质状况，研究和探讨与经济建设和社会发展相适应的领导班子建设的优化途径。

第二节 干部统计分析的特点及作用和意义

干部统计分析与其他工作一样，具有它自身的特点、作用和意义。

一、干部统计分析的特点

干部统计分析与其他社会经济统计分析相比，主要有如下五个特点：

（一）分析工作的政策性。干部统计分析工作是党和国家干部人事工作的组成部分，是为社会主义现代化建设服务的，其统计指标设计、资料搜集与整理、资料分析等都必须依据党和国家的干部人事工作方针、政策来确定和阐述。必须充分体现党和国家在不同时期干部人事工作的中心要求，具有较强的政策性。

（二）分析对象的专一性。干部统计分析是对干部现象进行的分析研究，揭示的是干部现象的本质及其规律性。其对象是相对专一的。

（三）分析因素的复杂性。干部统计分析所研究的干部现象是一种复杂而又难以精确把握的社会现象，其分析因素是复杂多变的。

（四）涉及领域的广泛性。干部统计分析涉及范围之广也是其他社会经济统计分析都无法比拟的。不管是经济建设部门，还是文化教育部门；不管是行政机关，还是企事业单位，只要有干部的地方，就是干部统计分析涉及的范围。

（五）分析方法的多样性。在干部统计分析的过程中，需要运用综合指标法、动态分析法、因素分析法、相关分析法等多种分析的方法，还要运用判断、推理、比较、综合、归纳等逻辑思维的方法。干部现象作为社会现象的重要组成部分，更多地需要运用辩证唯物主义与历史唯物主义的哲学思维方法。

二、干部统计分析的作用

干部统计分析的作用，是通过完成干部统计的全部工作过程，形成干部统计分析成果，并让成果在干部工作中得到运用体现出

来的。它主要表现在以下几个方面：

(一) 干部统计分析通过由表及里的比较和研究，能够深化对干部现象的认识，揭示其本质特征。

干部统计分析是通过对干部数量关系的研究，来反映其质的情况和规律的。因而，运用各种方法搜集、整理干部统计资料，无疑是十分重要的。但是，干部统计资料只能说明干部现象达到的规模 and 水平，一般说来，还不能直接地、深刻地反映出干部现象的质的情况及其规律性。只有结合干部工作实际，联系社会经济发展的各种相关因素，对大量的干部统计数据进行科学的整理、对比、剖析、概括，才能透过干部现象的数量，揭示出质的特征和发展规律，才能从广泛的联系中，找到发展变化的因果关系和趋势，使干部统计研究由感性认识提高到理性认识。

(二) 干部统计分析通过对大量干部统计数据的计算，使干部队伍发展变化的原因和趋势一目了然。

干部统计工作的统计设计过程，主要是根据统计调查的目标，对统计范围、统计指标及其定义范畴进行限定，对统计指标及指标间的相互关系进行合理的排列和组合；统计调查主要是按统计设计要求对干部现象进行量化、取得数据的过程。统计调查取得的大量统计数据，有的能比较直观地反映干部现象的某个方面，如总量、构成和分布的大致情况，而干部现象中更多的情况，特别是干部队伍建设和干部工作的成绩和问题等情况，仅凭统计数据就难以很直观地反映出来。要把大量的数据变成对干部队伍建设和干部工作情况的生动反映，还有赖于干部统计分析工作。干部统计得到的数据繁多，数据间相互关系复杂，需要说明问题的一些数据，还要通过进一步分析计算才能得出。在统计分析工作中，只有找出影响干部现象的原因和发展变化的规律，才能提出对改进干部工作有价值的观点和建议。

(三) 干部统计分析通过反映干部政策和计划的执行情况，能