

## <<人力资源统计学>>

### 图书基本信息

书名：<<人力资源统计学>>

13位ISBN编号：9787300107615

10位ISBN编号：7300107613

出版时间：2009-8

出版时间：中国人民大学出版社

作者：王琪延，张卫红 主编

页数：316

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<人力资源统计学>>

### 前言

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2004年的19%,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。

## <<人力资源统计学>>

### 内容概要

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。本书介绍了人力资源统计学的相关知识。

书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。本书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。

## <<人力资源统计学>>

### 作者简介

王琪延，中国人民大学教授，博士生导师。

主要研究方向为人力资源管理。

曾出版《休闲经济》、《统计学》、《企业人力资源管理》等专著、教材二十多部。

## &lt;&lt;人力资源统计学&gt;&gt;

## 书籍目录

第一章 人力资源统计学概述 第一节 人力资源统计学的概念 第二节 人力资源统计学研究的对象  
第三节 人力资源统计的方法 第四节 人力资源统计指标体系第二章 人力资源统计数据 第一节 人力资源统计数据概述 第二节 人力资源统计数据的搜集 第三节 人力资源统计数据的汇总 第四节 人力资源统计数据的表现第三章 人力资源静态统计分析方法 第一节 人力资源总量指标 第二节 人力资源相对指标 第三节 人力资源平均指标 第四节 人力资源变异指标第四章 人力资源动态统计分析方法 第一节 时间数列概述 第二节 发展水平分析 第三节 发展速度分析 第四节 人力资源指数分析第五章 人力资源活动总量统计 第一节 人力资源统计概述 第二节 在业人力资源统计 第三节 失业人力资源统计 第四节 人力资源变动统计第六章 人力资源时间统计 第一节 时间统计概述 第二节 工作时间构成统计 第三节 工作时间利用统计 第四节 非工作时间统计第七章 人力资源价值统计 第一节 人力资源价值统计的一般问题 第二节 人力资源价值的货币性计量方法 第三节 人力资源价值的非货币性计量方法第八章 人力资源劳动效率统计 第一节 人力资源劳动效率统计的一般问题 第二节 人力资源劳动生产率的分析方法第九章 人力资源报酬与收入统计 第一节 人力资源报酬与收入统计的意义 第二节 工资总额的核算和分析 第三节 收入水平分析 第四节 工资外收入的统计 第五节 最低工资标准制度第十章 人力资源成本统计 第一节 人力资源成本统计概述 第二节 人工成本总量统计 第三节 人工成本的统计分析方法第十一章 人力资源安全与保障统计 第一节 人力资源安全与保障统计概述 第二节 安全统计 第三节 保险统计第十二章 人力资源使用中的劳动关系统计 第一节 人力资源劳动关系统计概述 第二节 劳动争议仲裁统计 第三节 劳动参与统计参考文献

## &lt;&lt;人力资源统计学&gt;&gt;

## 章节摘录

插图：第一章 人力资源统计学概述第一节 人力资源统计学的概念在进行人力资源统计研究中，首先阐明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。

这是认识事物的起点。

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。

## <<人力资源统计学>>

### 编辑推荐

《人力资源统计学》是由中国人民大学出版社出版的。

<<人力资源统计学>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>