什么是企业人力资源：（简答）

也称企业劳动力资源，企业所拥有的具有能够从事生产活动的脑力和体力劳动者

将人视为一种资源是现代企业管理理论的重大创新和进步

人力资源 人力资本

从资源角度： 强调劳动力的开发，配置，利用和保护

从投资的角度：强调劳动力的投资与回报

企业人力资源统计学的内容（论述）

1人力资源规模，结构和素质统计

2劳动时间配置和利用统计

3劳动定额统计

4劳动报酬统计

5人工成本统计

6劳动技能开发和鉴定统计

7劳动关系统计

8劳动者社会保障统计

总体与总体单位（选择）

总体：由客观存在的且具有共同性质的和许多个别事物组成的一个有机整体

总体单位：组成总体的个别事物

总体的性质：

1客观性 2 大量性 3同质性和差异性

标志与指标（简答）

标志：说明总体单位特征与属性的名称，即可以用数量表示，也可以用文字表示

标志分类：不变标志 可变标志 品质标志 数量标志

指标：说明总体特征数量的概念。只能用数量表示

指标分类：基本指标 派生指标 数量指标 质量指标 总量指标 相对指标 平均指标

企业人力资源统计的基本方法（选择/简答）

1概念：统计分组是按某个可变标志将总体分成若干组成部分，使每组中总体单位的性质相同，不同组体单位的性质不同

2原则：

1完备性原则 2 互斥性原则

3作用

区分现象的质和类型

研究总体的内部结构

分析现象间的依存关系

统计分组的类型（选择）

根据分组标志多少：

简单分组 复合分组

根据分组标志性质不同：

品质标志分组 数量标志分组

统计分组细分：

单项分组和组距分组

组距相关的概念：

1 上限 ：每组中的最大值

2下限：每组中的最小值

3开口组：只有上限或下限的组

4闭口组：同时具有上限和下限的组

3组距：上限-下限（开头组的组距等于它相邻闭口组的组距）

4 全距：总体最大值-总体最小值

5组中值：位于每组上下限中点位置的那个数值

统计分组法（选择/简答）

1总量指标

2相对指标

3平均指标

1根据时间属性：时期指标：反应总体经过一段时期所达到的总规模和总水平

时间指标：反应总体在某一瞬间即时点上的总规模和总水平

2根据反应的内容:总体单位总量：总体中总体单位的总个数（班级总人数）

标志总量：各总体单位数量标志值的总和（年龄加总）

实物指标：以物理属性或自然属性为计量单位的总量单位指标（辆，人）

3根据计量单位： 价值指标：以货币为单位计量的总量指标（元，亿元等）

劳动量指标：以劳动时间为计量单位的总量指标（出勤工日数）

统计指标法：（简答）

1相对指标的作用：说明同一总体和不同总体的不同数量的特征关系

2相对指标的表现形式：有名数和无名数

无名数的表现形式：系数或倍数 成数 百分数 千分数

相对指标的种类：（简答）

1计划完成相对数，又称计划完成程度

2结构相对数，各组标志总量和总体标志总量之比

3比例相对数，同一总体内部组与组之间标志总量之比

4比较相对数，两个总体相同指标之比

5强度相对数，也称密度相对数，两个总体不同指标之比

6动态相对数，两个总体不同时期相同指标之比

平均指标（简答）

概念：总体一般水平的指标，是各总体单位某数量标志值的总和

平均指标的特点：

1将各总体单位的差异抽象化

2只有数量标志的标志值才能平均

3被平均的对象需满足“同质性”

平均指标的种类;

算术平均数（概念） 调和平均数 几何平均数 中位数和众数

统计指数法（选择）

指数：一种特殊的相对指数，主要是反应社会经济现象数量方面的变动和差异、

分为以下两种：

1 简单总体：总体由同类现象组成，由使用价值和计量单位相同的实物组成的总体

1 复杂总体：总体由不同类现象组成，由使用价值不同的事物组成的总体

统计研究对象的范围是由总体决定的

动态：不同时期 相同总体

静态：相同时期 不同总体

总指数的编制：综合和平均

综合指数编制：将不能直接相加的不同事物的指标通过一座“桥梁”过度为可以相加的指标，通过相加可以得到一个综合性的总量指标，将这样得到的不同时期的总量指标进行对比，得到的动态相对数就是综合指数

前一时期为对比期，后一时期为欲分析期称为报告期

问题是时期数有两个怎么固定，应该固定在哪个时期了

理论上固定在报告期和基期都可以

如果同度因素固定在基期，所得的综合指数为拉斯贝尔指数，简称拉氏指数

如果同度因素固定在报告期，所得的综合指数为帕舍指数，简称帕舍指数

平均指数编制：

一是计算个体指数 二是确定权数

规模统计的基本问题：（选择）

1企业人力资源规模统计主要是从存量，增量及动态比较三个不同角度观察并统计企业人力资源在一定时间内的人员数量，构成及变情况