# 从业人员统计分析报告2024

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2024-07-13

*第一篇：从业人员统计分析报告2024人才资源年度统计分析报告按照省局的要求，我局于2024年底对全市\*\*系统人才资源基本情况进行了统计汇总。现将2024年度\*\*人才资源统计情况报告如下。一、基本情况截止到2024年12月31日，我市\*\*从...*

**第一篇：从业人员统计分析报告2024**

人才资源年度统计分析报告

按照省局的要求，我局于2024年底对全市\*\*系统人才资源基本情况进行了统计汇总。现将2024年度\*\*人才资源统计情况报告如下。

一、基本情况

截止到2024年12月31日，我市\*\*从业人员共2269人。按人员结构分，编制内人员1558人，编制外人员569人；按从业岗位分，管理人员615人，专技人员757人（含管理岗位168人），工人962人。

二、年报统计分析

从年报统计数据上分析，2024年我市\*\*系统从业人员队伍有以下变化和特点。

1、\*\*系统从业人数不断增加。2024年的年报统计，与2024年在人数对比上，从业人员总数比往年有所增加。2024年统计总人数比2024年增加了149人。从人员结构上看，主要是编制外人数增加了165人，编制内人数相对减少。增加的主要是专技和工人从业人员，这体现了\*\*事业发展对专技和工人岗位人员的需求在逐年增加。

2、人才队伍相对稳定，整体素质还需提高。2024年管理人员共减少70人，专技人员共增加27人，主要都是各单位人员的职位调整和自然增减，人才队伍保持了相对稳定。从管理人才的学历层次来看，大学专科及以上的占到58%，从专业技术人才的学历层次 1

来看，大学专科及以上的占到65%。两类人才的学历比例与往年变化不大，但中专及以下学历的人员仍占有一定比例。

3、人才队伍结构有待进一步调整。总人数中，专业技术人才数量只占总人数的33%，管理岗位和工勤岗位人数过多，岗位结构不合理，离事业单位岗位设置改革中要求的岗位设置比例有很大差距。在专业技术人才中，具有高级职务的人员只占到3%，具有中级职务的人员只占到28%，初级人才偏多、中级人才偏少、高级人才缺乏的情况依旧存在。

三、对加强\*\*系统人才队伍建设的建议

1、全面加强人才队伍建设。一是培养与引进相结合，既要快速培养本地区人才，又要大量吸收和引进外地人才，这样才能快速地扩大和壮大人才队伍；二是争取和出台各类高层次人才优惠政策，吸引各种高学历、高职称人才和紧缺专业人才，不断为\*\*事业的快速发展奠定坚实的人才基础；三是培养高层次人才和满足各类专门人才需求相结合，有针对性的培养和使用，尽量做到人尽其才，充分调动每个人的聪明才智。

2、进一步加强人才队伍继续教育工作。为进一步提高\*\*人才队伍的学历水平和专业技术水平，建议开展新理论、新知识、新技术、新方法的专项培训，加快人才培养，依托高校、培训基地，以定向培养的方式，为行业人才自我学习提高提供平台。

3、进一步转变用人机制，形成科学合理的人才队伍。积极探索用人新方式，在工作和职位上打破年龄、学历、资历的限制，合理

2设置工作岗位，放手使用人才，加大对年轻有能力的人才任用。进一步营造公平、竞争的工作环境，增加广大人才工作信心，调动人才队伍开拓创新的积极性。2024年1月6日

**第二篇：统计分析报告格式**

统计分析报告格式

统计分析报告一般包括：

基本情况，成绩，问题，原因分析和建议措施几个部分。

应满足以下基本要求：

1、调查研究，占有资料，数据资料与数据有关的各方面情况，企业内部资料和外部资料。

2、观点鲜明，重点突出，材料和观点要统一。

用观点统帅材料，用材料说明观点。

3、判断推理，符合逻辑，指明问题的性质，原因及解决的办法。把问题说透，把道理讲清。

4、简洁精炼，条理分明。专业术语要准确、恰当，切忌数据资料的罗列和事实现象的堆砌。

统计分析报告，在实际工作中一般把文字报告、表式报告和图示报告溶为一体。

统计分析报告

一、目标定位

内容往往服务于目标，目标决定内容，因而数据分析报告的目标很大程度上决定其内容，我们应首先明确其目标定位。构建数据分析报告的目标概念在外延上有所侧重，定位于为处于信息时代的审计服务。因此，它需要统一并且服务于审计这个大目标，但也具有自身的特点。根据《审计法》规定，我国国家审计的总目标是监督财政财务收支的真实性、合法性和效益性。在这个大前提下，我们认为构建计算机数据分析报告的总体目标是结合业务审计的具体目标，通过数据分析，实现价值最大化的审计决策，从而支撑制订的审计实施方案。这个总体目标总是可以划分为具体层次上的目标。我们认为，从属于其总目标，构建数据分析报告的具体目标应可以描述为以下3个方面：

1、进行总体分析。从审计工作需求出发，对被审计对象的财务、业务数据进行总量分析，把握全局，形成对被审计对象财务、业务状况的总体印象。

2、确定审计重点，合理配置审计资源。在对被审计对象总体掌握的基础上，根据被审计对象特点，通过具体的趋势分析、对比分析等手段，合理的确定审计的重点，协助审计人员作为正确的审计决策，调整人力物力等资源达到最佳状态。

3、总结经验，建立模型。通过选取指标，针对不同的审计事项建立具体的分析模型，将主观的经验固化为客观的分析模型，从而指导以后审计实践中的数据分析。

以上3个具体目标的联系是紧密的，不是孤立的，只有在进行总体分析的基础上，才能进一步的确定审计重点，并在对重点内容的分析中得出结果，进而实现评价的过程。如果单单实现其中一个目标，最终得出的报告将是不完整的，对制订审计实施方案也没有可靠的支撑作用。

二、适用范围及对象

首先本文所论述的数据，是在信息化环境中审计人员开展审计时需处理的电子数据。为了明确分析对象的范围，我们制定了对于数据的三个限制条件：①来源于信息系统中，包括财务、业务、管理等方面；②能以数据库中二维表的形式存储于计算机中；③有助于审计分析。基于这些限制条件，数据应包括财务数据、业务数据和补充数据（从被审计单位以外的地方采集与数据分析相关的数据）。我们可以根据需要分析其中一种或几种数据。

其次，数据分析报告所记录的对象是计算机审计中审前调查阶段所作的数据分析的过程及结果。在实际审计工作中，数据分析报告应在计算机审计审前调查阶段数据分析完成后撰写，为制订审计实施方案提供参考。

三、原则

我们认为，编制数据分析报告总体上应当遵循以下原则：

1.规范性原则。

数据分析报告中所使用的名词术语一定要规范，标准统一，前后一致，基本上要与前人所提出的相一致，例如对商业银行的盈利能力进行分析时采用了“税收比率”这个已存在的指标，()就不能自己重命名为“税收收入比”等其他名称。

2.重要性原则。

数据分析报告一定要体现审计的重点，例如在真实性、合法性审计中，就应该重点选取真实性、合法性指标，构建相关模型，从数据上进行分析。并且反映在分析结果中对同一类问题的描述中，也要按照问题的重要性来排序。

3.谨慎性原则。

数据分析报告的编制过程一定要谨慎，体现在基础数据须要真实完整，分析过程须要科学合理全面，分析结果可靠，建议内容实事求是。

4.鼓励创新原则。

计算机审计技术是在不断发展进步的，必然有创新的方法或模型从实践中摸索总结出来，数据分析报告要将这些创新的想法记录下来，发扬光大。

总之，一份完整的数据分析报告，应当围绕目标，确定范围，遵循一定的前提和原则，系统的反映计算机数据分析的全貌，从而推动计算机审计事业的进一步发展。

**第三篇：统计分析报告**

统计分析报告

（一）近年来，巴州区委在上级党委和组织部门的正确领导下，切实加强制度建设和作风建设，坚持用好的作风和好的制度保障《干部任用工作条例》和各项干部政策、制度的贯彻落实。并在干部制度和干部教育管理工作上作了一些新的尝试，全区干部选任、教育、管理工作步入了制度化、规范化的轨道。根据2024年干部统计年报，现将我区干部统计分析报告如下：

一、领导班子建设进一步加强

巴州区于2024年8月和11月分别就乡镇领导班子和区级四大家领导班子进行了换届。换届后，区、乡（镇）两级领导班子呈现出三个特点。

（一）领导职数减少。区级四大班子领导职数换届前共46名，换届后为44名，减少职数2名。乡镇领导班子的职数换届前共460名，换届后职数共218名，减少242名。

（二）班子结构优化。一是年龄整体降低。换届后的区级四大班子领导平均年龄总体降低，区委常委班子换届前平均年龄44岁，换届后平均年龄40.50岁；区人大领导班子换届平均年龄53.86岁，换届后平均年龄51.71岁；区政府领导班子换届前平均年龄41.29岁，换届后平均年龄39.88岁；区政协领导班子换届前平均年龄50.80岁，换届后平均年龄49.50岁。二是班子成员学历普遍提升。换届前，四大班子领导成员中，有研究生学历2人，大学本科15人，专科27人，中专及以下2人；换届后有研究生学历8人，大学本科16人，专科19人，中专及以下1人。换届前，乡镇领导班子中，大学本科学历占10%，专科占60%，中专及以下占30%；换届后，大学本科学历占16%，专科占64%，中专及以下占20%。三是班子成员搭配更加合理。在换届后，区级四大班子及乡镇班子基本实现了老中青的合理搭配，形成了适度年龄梯次。

（三）协调配合加强。换届后的各级领导班子平均年龄整体下降，学历普遍提高，更加具有朝气，理论素养、执政能力较换届前得到有效提升。由于领导职数减少，各级班子成员的分工更加明确、责任更加明晰，工作积极性和创造力得到进一步激发。

从统计数据看，巴州区的各级领导班子在换届后得到了进一步加强，但乡镇领导班子均由公推公选产生，在公推公选过程中也暴露出一些问题。一是本位主义在一定程度存在。由于基层干部和群众在行使民主权利中存在一定的本位主义、家族思想，对外地人在公选中造成不利的倾向。二是个别班子在团结上存在隐患。乡镇领导班子公推公选，虽然充分体现了民主，但同时也使原有的班子成员在竞争中产生了一些矛盾和摩擦。因此，乡镇的一些班子成员中存在不团结隐患，领导班子成员之间，当选领导和落选人员之间有相互拆台的现象。三是领导班子工作执行力有待加强。一些乡镇领导由于在竞选过程中得到了一些干部和部门的大力支持，当选后有“报恩”思想，对一些工作在执行上有不愿逗硬的现象。有一些领导害怕工作过于逗硬而得罪人，在今后的竞选中失去支持，因而在工作中有得过且过、不敢逗硬的现象。

针对这些班子建设中存在的问题，一方面，上级组织要进一步加大对工作的目标考核力度，建立不胜任领导干部调整制度；另一方面，建议县区委应进一步加大对换届乡镇领导班子的组合搭配力度，可根据公推公选的实际情况，对乡镇领导班子成员在乡镇之间进行适度交流，既减少了干部之间的矛盾，又为一些领导干部大胆逗硬开展工作提供必要环境。

二、常委分工负责制取得明显成效

巴州区在市委制定的总体原则和框架内，对常委分工负责制进行了一些探索和实践，制定了《区委常委分工负责制试行办法》、《区委常委分工负责制动行规则》等规范性文件，促进了新一届常委会班子正常运转。

（一）新一届常委会的基本特征

我区于2024年11月对区级四大班子进行了集中换届。换届后的区委常委会具有四个方面的特征：一是常委职数减少。新当选的区委常委共11名，比换届前减少2名其岗位为：区委书记、区委副书记（区长），其他9名常委分别兼任区委办公室主任、常务副区长、纪委书记、组织部长、宣传部长、政法委书记、副区长、工会主席（统战部长）、人武部政委。二是副书记职数减少。换届前区委共设5名副书记，换届后仅设一名副书记兼任区长，未设专职副书记。三是党政交叉任职增多。有3名区委常委在政府任正、副区长。四是年龄、学历结构更加优化。新一届区委常委男同志10人，女同志1人，平均年龄为40岁，年龄最大的44岁，年龄最小的37岁，较上届平均年龄44岁相比下降了4岁，研究生文化5人，大学文化6人。文化程度较之上届有普遍提高。

（二）常委负责制试行的方式方法

我区按照中央和省委、市委关于领导班子配备改革的有关要求,科学设置党政工作机构,适当增加全委会委员名额,进一步完善了区委常委会的组织结构，有效地避免了体制外循环,避免了非正常因素对决策事项的干扰和影响，减少了决策的中间环节。

我区实行区委常委分工负责制，一是坚持了六大原则：集体领导、常委负责的原则，合理分工、权责统一的原则，民主平等、规范议事的原则，依法办事、科学决策的原则，总揽全局、协调高效的原则，授权充分、各负其责的原则。二是在功能定位上，坚持“统揽全局，协调各方”的原则，在强化统揽作用的同时，重视探索各司其职、相互配合、形成合力的协调运行机制。三是在工作机制上，构建和完善统分适度、运行协调的工作机制，党委决策、政府落实、人大监督、政协参与的领导机制，扩大民主、科学集中的决策机制，责任细化、工作量化的目标管理机制，重大情况通报、重大事项报告的监督机制以及自身能力建设机制。四是在制度建设上，力求管用、实用，出台了《常委分工负责制试行办法》、《常委分工负责制运行规则》、《重要会议开放暂行办法》等规范性文件，为新一届常委会提供了制度保障。

区委规定，一是地方常委会向全委会负责并接受监督，定期向全委会报告工作，集体对全委会负责。在分工上，既考虑决策参数齐全的问题，又解决决策主体模糊的问题，按照“不交叉、不重叠、不缺失”的原则，合理调整常委分工，实行集体领导下的常委分工负责制度。二是在决策改革方面，实行会议决定、严格票决。建立决策调研、咨询、征询意见、协商、风险防范和信息反馈、评估机制。凡涉及区委常委会职责范围内决定的重大事项，必须在认真调查研究、广泛征求意见的基础上，经书记与分管、联系常委充分酝酿或与其他常委通气、协商并提出成熟意见后，方能召开常委会议集体讨论票决。对专业性、技术性较强的重大事项，进行必要的专家论证、技术咨询和决策评估；对干部任免或其他一些重大事项，实行预案优选，增强决策的科学性。三是从制度层面规范区委常委分工负责制运行机制,制定了试行的运行规则和办法,提出了决策运行“八项制度”,即集体领导制度、分工负责制度、民主平等制度、科学决策制度、协调配合制度、工作报告制度、日常工作制度、监督激励制度。同时,按照省委相关规定的要求,对区委常委会议的议事规则和决策程序进行了全面规范。

（三）试行常委分工责任制的初步成效

对巴州区来讲，常委分责任制是一个新鲜事物，建立运行以来情况良好。

第一，书记直接面对常委，减少了领导层级。换届前的区委班子设有五名副书记（含区长），其他常委和副区长分管的工作都有一名副书记分管，从书记到常委，无论是决策，还是执行，都经过了两个层面，在一定程度上影响了工作效率。换届后，区委未设专职副书记，书记直接面对常委，减少了“中间层”和“缓冲带”，更有利于发挥每一位常委的工作自主性，有利于促进常委会高效运转。

第二，常委会集体决策，提升了班子权威。实行常委分工负责制后，取消了原来的书记办公会制度，重大事项按照“集体领导，民主集中，个别酝酿，会议决定”的原则进行决策，真正体现了党委常委会作为法定决策机构的地位和作用，有利于提高常委会领导班子的权威。

第三，常委各负其责，激发了工作活力。常委分工责任制明确了常委的权力和责任，常委的职责一般都比过去增加许多，如宣传部长除分管宣传文化等传统领域外，还联系教育、卫生等工作，组织部长、工会主席等上面不再有分管副书记，常委独立开展工作的空间大了许多，有利于充分调动常委的工作积极性。

第四，党政领导分工不交叉，理顺了党政关系。过去一项工作党委政府都有一名领导分管，很多事情要党委的分管领导拍板，政府分管领导成了“配角”，但其中一些事情属于政府行为，变成了党委“大包大揽”。实行常委分工负责制后，凡属于政府职责范围的工作由政府领导分管，不是常委的副区长分管的工作，区委确定一名常委进行联系，由分管领导负主要责任。这样，即确保了党委对各项工作的全覆盖，又避免了分工上的交叉和重叠，使党委、政府的工作各有侧重，理顺了关系，减少了磨擦和扯皮。

第五，重要会议对外开放，加快了民主进程。为实现常委会决策的民主化、科学化、透明化，区委制定了《重要会议开放暂行办法》，规定区委常委会议、全委会议，包括政府常务会议和人大常委会议等会议研究决定重大事项时，都要对群众开放。区委换届后的第一次常委会议，就邀请了区委委员、党代表、普通党员列席，使常委会的决策更加合乎民意、顺应民心，为建立阳光党务迈出了重要一步。

（四）需要探讨和完善的几个问题

一是常委之间如何协调的问题。换届之后，除书记和区长（副书记）之外，其他常委都处在同一层级，协调常委之间的关系这一任务就落到书记、副书记两人身上，没有专职副书记分担，实际上增加了书记“集中”常委决策意志的难度。

二是常委如何分工的问题。对于这一问题普遍存在两种理解，一种是应该“全覆盖”，即常委的分工要覆盖政治、经济、社会、文化等各个方面，但这样容易交叉重叠；另一种则是不应该重叠，即政府已有领导分管的工作，不再确定常委分管，但这可能导致常委会对某些领域的领导和指导出现“空档”，不利于常委会的领导和决策。我区在这个问题上走了个“中间路线”，即政府已有领导分管的工作，区委确定常委联系，但这样也形成了实际上的重叠，在执行决策和责任追究时不好认定责任主体。

三是如何减轻书记工作负担的问题。实行常委分工负责制后，常委直接对书记的负责，同时也有更多的具体工作需要书记拍板，可能会影响书记谋全局、抓大事的精力。另一方面群众来信来访也更多地直接面对书记，增加了书记的工作负担。

四是区委办主任职权如何定位的问题。区委常委、区委办主任在常委班子中排名第三，但究竟应该履行哪些职责尚不明确，虽然分工明确其协助书记处理日常事务、搞好协调，但每项工作都有其他常委分管或联系，一般不好主动介入。在未设专职副书记的情况下，党委办主任的职责和权力有待进一步明确。

五是党委办公室如何服务的问题。区委常委都兼任其他职务，也都有对应的工作单位，一些服务工作自然由这些单位承担，区委办公室没有安排专门人员联系其工作，因此，办公室对其他常委分管联系的工作情况不能及时知晓，容易造成信息、督查、服务方面的脱节。

三、“女、少、非”干部培养和使用力度进一步加大

换届前，区级四大班子领导成员中有女干部3人，占7%；配备有女干部的区级部门班子29个，占班子总数51%；配备有女干部的乡镇领导班子36个，占班子总数72%；全区共有女干部498人，占干部总数17%。换届后，区级四大班子领导成员中有女干部4人，占10%；配备有女干部的区级部门班子30个，占班子总数55%；配备有女干部的乡镇领导班子47个，占班子总数94%，全区有女干部506人，占干部总数的18%。

换届前，全区各级班子中有少数民族领导干部1人，全区共有少数民族干部3人；换届后，全区各级班子中有少数民族领导干部1人，全区共有少数民族干部3人。

换届前，全区各级班子中有非中国共产党党员领导干部19人，全区共有非中国共产党党员干部403人，占干部总数的13%；换届后，全区各级领导班子中有非中国共产党党员领导干部22人，全区共有非中国共产党党员干部412人，占干部总数的14%。

从上述统计数据来看，全区“女、少、非”干部的培养和使用力度不断加强，但“女、少、非”干部的数量和所占比例比较低，还有进一步强化的空间。在今后干部工作中，可建立“女、少、非”干部后备库，对这些干部进行跟踪培养。

四、干部考录、晋升、交流、培训步入制度化、规范化轨道

区委切实加强对干部队伍的日常管理、监督，形成了干部选、用、育、管的综合机制。针对当前干部工作中的热点问题，全区在干部人事工作中刚性执行了“五必考”制度，即“凡进（新进入公务员队伍）必考、凡晋（职）必考、凡入（城）必考、凡转（非财拨或差额财拨转财拨、非财拨转差额财拨）必考、凡聘（事业单位新聘人员）必考”，使干部考录、晋升、交流、培训步入了制度化、规范化的轨道，在群众中反响良好。2024年，全区各级机关干部中晋升职务的48人，交流55人，参加培训人员合计645人，培训总人数909人次（其中党校培训809人次）。

从统计数据可以看出，全区干部交流的渠道比较单一，干部培训的形式还有待多样化。建议在干部交流中进一步加强区级部门中层干部的竞争轮岗，既能加大干部交流、锻炼干部能力、增强干部活力，又能使关键岗位的干部得到有效监管。在干部培训中，应进一步加大培训渠道和方式的拓展，构建干部内轮外派、上挂下派、政企交流的干部教育培训大格局。

统计分析报告

（二）在刚刚过去的20xx年,我校坚持以执行预算为中心,以节约费用为重点,抓好单位财务管理工作,严格遵守《行政事业单位会计制度》,为学校管理和发展提供了优质的服务,较好地完成了各项工作任务,在平凡的工作中取得了一定的成绩,现就2024年终财务分析如下:

(一)年终财务分析---年初预算分析

本财政预算为84700元,基本支出70700元,其他支出14000元。

(二)年终财务分析---本年预算执行情况分析

1.财政补助收入情况

财政补助收入全年共拨入67155元。

2.事业支出情况

事业支出全年共支出62805元,其中:基本支出全年共支出40448元(办公费12422元,水电费2615元,邮电费924元,机车燃修费2120元,招待费1292元,修缮费7594元,培训/差旅费8044元,设备购置费5437元)。其他14641元。在所有支出中,其中修缮费、培训/差旅费、开支较大,主要原因是今年学校青岛市规范化学校达标,领导教师外出学习机会较多,以及学校增加教学设备、硬件也是很多的。

3.年终决算情况

本单位共收入67155元,共支出62805元,年末事业结余为4350元。

三)年终财务分析---存在的问题和建议

1.加强对固定资产的管理。

固定资产是学校开展业务及其它活动的重要物质条件,其种类繁多,规格不一。我校加强这方面管理,财务处在平时的报销工作中,对那些该记入固定资产而没办理固定资产入库手续的,督促经办人及时进行固定资产登记,并定期与使用部门进行核对,确保帐实相符。通过清查盘点能够及时发现和堵塞管理中的漏洞,妥善处理和解决管理中出现的各种问题,制定出相应的改进措施,确保了固定资产的安全和完整。

2.重视日常财务收支管理。

收支管理是一个单位财务管理工作的重中之重,加强收支管理,既是缓解资金供需矛盾,发展事业的需要,也是贯彻执行勤俭办一切事业方针的体现。为了加强这一管理学校今后要建立健全了各项财务制度,这样财务日常工作就可以做到有法可依,有章可循,实现管理的规范化、制度化。对一切开支严格按财务制度办理,极大地提高了资金的使用效益,达到了节约支出的目的。

3.认真做好年终决算工作。

年终决算是一项比较复杂和繁重的工作任务,主要是进行结清旧账,年终转账和记入新账,编制会计报表等。针对报表撰写出了学校年终财务分析报告,对一年来的收支活动进行分析和研究,做出正确的评价,通过年终财务分析,总结出管理中的经验,揭示出存在的问题,以便改进财务管理工作,提高我校财务管理水平。

**第四篇：2024统计分析报告**

2024统计分析报告范文

第1篇：年报统计分析报告

根据西宁市2024人才资源统计及行政事业单位人员、工资统计年报资料显示，2024年西宁市人才资源快速增加，行政事业单位人员基本稳定，工资制度改革后收入稳步增长。具体情况分析如下：

一、人才结构日趋合理、素质有所提升

一是人才总量稳步增长。2024年末，西宁市国有事业单位人才总量达到27558人,比上年末净增加1091人，增长4%。其中管理人才2897人,专业技术人才25271人。企业人才总量达到1518人，比上年末净增加287人，其中企业经营管理人才833人，专业技术人才1039人（其中354人在管理岗位工作）。人才队伍的快速增加，得力于人才政策的落实到位，以及各级党委和政府对人才队伍的重视和保护措施得力。二是人才队伍整体素质不断提升。从专业技术人员的文化层次结构来看，本科文化程度的8818人，占30.3%。研究生以上文化程度129人，占0.44%。比往年均有所提升。三是人才队伍结构渐趋合理。西宁市现有的各类专业技术人才中高级职称2130人、中级12324人。高级专业技术人才在各行业的分布状况，已由“点”状分布扩展并形成了“块”状分布的格局，初级人才偏多、中级人才偏少、高级人才缺乏的被动局面得到改观。行政单位5588名干部中，35岁及以下的占26.4%，36岁至45岁的占47.8%，55岁及以上的占2.6%，老中青梯次配备渐趋合理，干部队伍年轻化趋势日益明显。

二、事业单位人员合理增长、行政人员稳中有降

2024年西宁市行政事业单位总数达1117个，年末职工总人数达41114人，比上年末增加923人。其中，行政机关单位345个，年末职工总人数达8377人，比上年减少112人。西宁市事业单位772个，年末职工总人数达32737人，比上年末增加1035人（主要是弥补长期以来师资力量不足，也是西宁市优先发展教育事业的重要体现）。

机关单位年末总人数有所减少，在市、县、乡三级分布中主要表现在市、乡镇幅度大，县级基本持平。

2024年，西宁市市级行政机关单位有65家，年末职工总人数2559人，比上年减少93人；县级行政机关单位有246家，职工总人数4817人，比上年末减少1人；乡镇机关单位有50家，职工总人数有1001人，比上年末减少18人。行政机关人员队伍稳中呈下降趋势，特别是市级机关人员减少幅度较大，是当前西宁市政府机构改革、精减机构、减人增效的体现。

三、收入分配制度改革逐步完善、职工工资收入稳步提高

近年来，西宁市随着经济社会发展速度的加快，经济效益的提高，增加了税源，地方财政收入有较大的增长。06年，西宁市在认真落实公务员工资制度改革和事业单位收入分配制度改革措施的同时，普遍提高了企业离退休人员的退休金、抚恤对象抚恤标准、低收入群体的收入水平等一系列措施。职工的工薪报酬有了较大幅度的增长。

2024年西宁市行政机关和事业单位职工年均工资达22853元，比上年增加了4040元，平均每月增加336元，增长21.4%。其中，行政机关人员年均工资24853元，比上年增加6040元,增长32.1%；事业单位人员年均工资23457元,比上年增加4768元,增长25.5%。

在行政机关人员工资中，市级机关人员年工资达27278元，比上年增长31.7%,县级机关人员年工资24317元,比上年增长28.3%；乡镇机关人员年均工资21604元，比上年增长25.2%。

在事业单位人员工资中,市级事业单位人均工资23551元，增长14.7%；县级事业单位人均工资23600元，增长27.1%；乡镇事业单位人均工资22901元，增长37.8%，位居首位。

2024年西宁市人才总量有较快的增加，行政机关和事业单位人员队伍基本稳定，职工薪酬收入稳步提高。但是仍存在着一些问题不容忽视，主要表现在如下三个方面：

1.机关事业单位非正式职工仍然偏多

从这次年报中可以看出,2024年西宁市行政机关和事业单位非正式职工总人数达524人,占全部人数的1.3%。比上年同期还增加386人。其中机关单位非正式职工有118人，占机关单位全部职工总数的1.4%，比上年增加76人。主要表现在区县机关拥有非正式职工非常突出，总数达到81人，占西宁市机关非正式职工的68.6%；事业单位非正式职工2024年达到406人，占事业单位全部职工总数的1.2%，比上年增加310人。非正式职工在单位的大量存在，说明单位机构改革中仍然存在着不完全彻底的现象，后遗症严重，特别是区县机构的人事制度改革任重道远。

2.公务员队伍年龄偏大、工资偏低

从西宁市行政机关单位工作人员工龄统计表反映情况看，行政机关工作人员呈现出三个特点：

一是年龄偏大，35岁以下的人员占比重不足27%。由于公务员制度管理的规范化和程序化，公务员队伍实行逢进必考的制度，加之行政机关由于有编制的控制，年青人进机关的难度越来越大。多数机关由于没有空编，长期无法招收年青人，少数机关进人也只是每年招1至2个，无法改变队伍的老龄化趋势。据统计，西宁市当前公务员年龄众数处在41--45岁年龄组中，年龄中位数处在42岁左右。

二是工龄偏长，工作年限在15年以下的人数只占26%，工龄年满30年以上的仍有22%。目前西宁市公务员队伍中工龄众数处在21-25年之间，工龄中位数在22年左右。

三是工资偏低，机关人员实发工资达不到统计年报人均水平。从年报中反映的人均工资，是各单位按档案工资标准上报的，多数单位实发工资达不到档案工资标准，许多政策加资的项目不能兑现。所以工资增幅相应较低，与全国平均水平还有差距。

3.人才总量还不足，特别是公有经济企业人才更显紧张

2024年西宁市人才队伍总量仅有2.87万人(只包括事业单位和国有经济企业),与210万人口的城市不相配比,并且人才主要分布在事业单位,占95.8%,而公有经济企业只占4.2%。在计划经济时代，人才队伍主要集中在企业，是西宁市人才的集聚地。在市场经济条件下，由于企业改组改制的冲击，前几年西宁市人才队伍出现过大量外迁的现象发生，特别严重的反映在国有企业人才流失。一方面原有的企业管理人才和专业技术人员大量向沿海城市迁移，另一方面企业又招不到大中专毕业生和吸纳优秀人才来青工作，造成西宁市的优秀人才队伍呈萎缩状况。近几年来，随着改革开放的逐步深入，加之整个国民经济形势的好转，西宁市抓住了经济结构调整的有利机遇，国有经济和社会发展迈入了快速稳定发展的轨道，经济的发展，带动了企业的搞活，从而企业人才外流现象得到了遏制，人才队伍又出现稳中有升的好趋势。虽然人才队伍遏制了减少流失的现象发生，但是西宁市人才仍然偏少

四、高层次、复合型人才紧缺，部分专业类别人才也十分欠缺。

西宁市即将建成复合肥、多晶硅高新技术企业急需一批领军的技术人才，但从人才资源基本情况统计表来看，博士学位以上人才为0，特殊专业技术人员也基本为0，这从一个侧面也反映了西宁的人才队伍中缺少这些优秀人才。同时，部分专业类别人才奇缺，如翻译人员、科学研究人员等人才奇缺。

针对西宁市人才队伍现状和行政事业单位人员和工资变化出现的情况，进一步更好地贯彻实施《公务员法》和事业单位人事制度改革，保证西宁市的人事工作健康快速的发展，现提几点建议供参考：

1.加大人才队伍建设力度，为西宁社会经济发展培养动力源

人才是最宝贵的资源，是人类社会发展的动力之源。谁拥有了人才，谁就拥有竞争力，谁就拥有了发展。所以西宁的发展靠人才，人才资源靠开发，人才队伍靠建设。为此，建设西宁人才队伍，必须要做到三个结合。一是培养与引进相结合，既要快速培养本地人才，又要大量吸收和引进外地人才，这样才能快速地扩大和壮大人才队伍；二是培养高层次人才和满足各类专门人才需求相结合，尽量做到人尽其才，充分调动每个人的聪明才智；三是做到用事业吸引和待遇留住相结合，重点解决西宁人才能用不能留的局面，既用激励机制，又用竞争手段来激活人才合理流动，做到良性循环。

2.加快公务员制度改革力度，充实和完善公务员队伍结构

针对当前西宁市公务员队伍年龄偏大、学历偏低的现状，要从根本上改善和充实，做到精干高效的、符合新时代发展要求的公务员队伍结构，必须从现在做起，加快公务员制度改革的力度，制定相应的政策措施，如制定符合身体欠佳和不太适应工作需要的中老年人退休的政策措施,腾出相应编制，用来引进大学生进机关，改善年龄结构，防止在机关出现年龄断层现象发生。

3.加大公务员工资改革进程，逐步缩小地区差距

目前西宁市机关公务员工资主要存在基数低、与外地差距大、不能体现绩效挂钩、存在吃大锅饭的现象。要从根本上改变这一现状，一方面公务员工资的上涨要与当地经济发展水平相统一，不能滞后于经济的发展速度。另一方面在制定标准工资的同时要积极实施奖励措施，充分发挥和调动公务员的积极性，打破多干不多得的“大锅饭”现象。三是要积极向外地市学习取金，吸取各地工资政策的好办法，尽量保证在一定范围内同类公务员工资的基本平衡。

西宁市人事局综合处

20xx年xx月xx日

第2篇：党内统计分析报告范文

根据\*\*市委教育工委的要求，我院党委组织部于20xx年底对全院党组织和党员的基本情况进行了统计汇总。从统计数据看，一年来，在积极分子培养、发展党员工作力度和党员教育管理等方面都得到进一步的改善，但也从侧面反映了一些需要改进和加强的方面。现对20xx发展党员及统计情况报告如下。

一、党员基本情况

截止到20xx年12月31日，我院共有党员总数1229名。其中，正式党员882名，预备党员347名；女性党员517名，占党员总数的42％；少数民族党员49名，占党员总数的4％。

从党员的身份来看，教职工党员391名（其中，教师党员192名，35岁以下青年教师党员123名）；学生党员663名（其中，研究生党员63名，本科生党员578名，专科生党员22名）；离退休党员140名；其他35名（已毕业学生党员组织关系未转走等）。学生党员在全体党员中所占比例最大，达到了53.9％，见附图1。

二、20xx年发展党员情况

20xx年我院共发展党员365名，其中发展教职工党员9名、研究生党员11名、本科生党员320名、大专生党员25名。

在发展党员工作中，突出了两个重点，一是继续做好在大学生中发展党员工作，发展本科生党员人数占发展党员总数的87.6％；研究生党员人数为63人，占研究生总数的52.9％。二是积极做好在35岁以下青年教师中发展党员工作，20xx年我院共发展35岁以下青年教师党员6名，占发展教职工党员总数的66.7。

三、党员教育管理

我院党委历来十分重视党员教育管理工作。去年，以保持共产党员先进教育为契机，我院举办校、院两级专题报告23场，党支部集中学习108次，组织各种参观和实践活动23次，各级开展学习体会交流64次，各级开展先进性具体要求大讨论活动52次。在认真征求意见和深入谈心的基础上，全体党员认真撰写了个人党性分析材料，召开了专题组织生活会和民主生活会，回顾了自己近来的思想作风和工作经历，查找了自身存在的突出问题，认真开展批评与自我批评。先进性教育活动使得我院党员的精神面貌焕发了，党员队伍的整体素质有了较为明显的提升。

四、近三年党员队伍状况分析

通过对近三年统计数据的比较分析，可以看出我院党员队伍建设方面有如下几个特点：

1、学生党员数量合理，保持较高比例。

三年来，我院学生党员占全院党员总数的比例均在55％左右，本科生党员比例保持在10％左右，见附图2。

学生党员保持较高比例主要是由于我院党委高度重视发展党员工作。党委认真贯彻《中共中央组织部关于进一步做好新形势下发展党员工作的意见》精神，定期召开专题会议研究和部署，从党建经费中拨出专款用于积极分子培养、培训和党员教育工作。党委组织部和党校制定了《关于进一步加强学生党员工作的几点意见》等一系列有关发展党员的工作制度，组织编写了《发展党员工作制度选编》，提出了新形势下发展党员的新思路。党校进一步规范培训模式，实行两级党校管理体制，推动并开展了新生入党启蒙教育、分党校初级班、院党校高级班三级培训的模式，从而有力地推动了在学生中发展党员工作。

2、教职工党员队伍逐年扩大，整体结构进一步改善

三年来，我院教职工党员人数逐年增加，见附图3。截止20xx年年底，我院教职工党员总数为391名，占全院教职工总数的52.2％；其中，教师党员人数为192名，占我院教师总数的比49.0％。

20xx～20xx年，35岁以下青年教师党员人数由98人增加到123人，在35岁以下青年教师总数中所占的比例由46.4％提高到58.0％，见图4。具有高职称教职工党员人数由60名增加到65人，在具有高职称教职工总数中所占的比例由49.7％提升到51.2％，见图5。

我院教职工党员人数之所以逐年增长，整体结构得到进一步改善，主要原因是，在党委的领导下，党委组织部和党校统筹规划，加大教职工入党积极分子培训的力度，培训的内容和时间上都做了较大的增加，形成历时两个月六个阶段的教育培训，为强化对入党积极分子培养，保证发展党员质量，把好入口关，打下了良好的基础。同时，党委组织部、党校定期指导和督促各基层党组织做好发展党员工作。此外，每年在引进新教职工时，我院加强了对其政治素质的考察。

五、对今后工作的思考

根据党内统计分析所反映出的情况，我院今后党员发展工作的主要思路如下：

1、进一步推进在教职工中发展党员的工作

尽管今年来我院教职工党员保持较高比例，但在发展教职工党员过程中所能考察的重点培养对象范围较小、选择余地不大，基层党组织和党务工作者，做入党积极分子思想工作的能力优待进一步提高，尤其在与学术骨干谈话时显得能力较弱，从而导致了教职工发展党员工作相对学生发展党员工作比较滞后。因此，我院在教职工发展党员工作中，还有一定的提升空间，尤其是在高知识群体和中青年学术骨干中的党员发展工作。

2、进一步加强党员的后续教育和管理工作

为了进一步巩固和发展保持共产党员先进性教育活动的成果，要把发展党员工作与加强党员的教育管理结合起来，建立“定期检查党员发展、教育、管理”制度。加强对党员尤其是新党员的后续学习教育，对入党三年内的新党员进行质量考核和检查，有针对性地进行专题集中学习教育。

\*\*学院党委组织部

20xx年4月27日

**第五篇：统计分析报告格式**

2024-2024-1《统计学》课程设计

统计分析报告

题目： 关于\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*的调查分析

小组成员： 财务1040\*班 39号 张三

财务1040\*班 40号 李四

联系方式： 189\*\*\*\*\*\*\*\* 指导教师： 张纯荣

目 录

第一部分 调查方案设计

一、调查方案 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„1

二、调查问卷 „„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„„

三、„„„„„„ 第二部分 分析报告

一、„„

二、„„

„„„„„„„„

第一部分 调查方案设计

一、调查方案

（一）调查目的

示例，通过调研„„，为„„„„提供参考。

（二）调查对象

示例，长春大学光华学院商学院学生„„

（三）调查程序 1.„„„„设计调查问卷，明确调查方向和内容； 2.分发调查问卷。随机抽取在校大二学生男、女各25人作为调查单位； 3.根据回收有效问卷进行分析，具体内容如下：

（1）根据样本的生活费来源、分布状况的均值、方差等分布的数字特征，推断人大学生总体分布的相应参数；

（2）绘制统计图形使样本数据直观化并对统计量进行分析

二、问卷设计

关于\* \* \* \* \* \* \* \* \*情况的调查问卷

亲爱的同学，您好！

„„„„„„„„„„„„„„„„„„ 1.性别:a 男b 女（）2.你的消费方式为（）a.能省则省 b.事先做好消费计划 c.毫不在乎，想花就花 d.其他 3.你平均一个月的生活费大约为\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_元 4.您的生活费的来源主要是()（多选题）a.„„ b.„„

c.„„ d.„„ e.„„ f.„„ „„„„ „„„„

谢谢您的支持与参与

三、问卷发放

本次调查我们采取\*\*抽样，对\*\*\*\*\*\*\*发放问卷\*\*\*\*份；

共发放问卷\*\*\*份，回收问卷\*\*\*份，其中有效问卷共\*\*\*份。„„„„

第二部分 分析报告

示例：

一、\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*情况分析 经过抽样调查发现，„„„„„„„„„„„„„„

表1 \*\*\*\*\*\*频数分布表

接收 500以下 500-800 800-1100 1100以上 其他

频率

14 4 0 累积 % 12.77% 61.70% 91.49% 100.00% 100.00% 接收 500-800 800-1100 500以下 1100以上 其他 频率 23 14 6 4 0 累积 % 48.94% 78.72% 91.49% 100.00% 100.00%

二、\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*情况分析

在购买

图4使用手机不同功能的频率分布图

表4 购买手机地点和购买价格的双因素分析

地点 商场 手机专卖店 网站 其他 1000元以下 10 44 3 5 1000--1500 2 20 1 0 1500--2024 2 2 0 0 2024元以上

0 2 0 0 „„„„„„„„„„„„„„

八、家庭收入、学生总消费的一元线性回归分析

我们令家庭收入为x，学生总消费为y，利用excel得到表 summary output 回归统计

multiple r r square adjusted r square 标准误差 观测值 方差分析

回归分析 残差 总计 intercept x variable 1 0.978641 0.957739 0.956858 64.43173 50 significance df ss ms f f 1 4515931 4515931 1087.797 1.23e-34 48 199269.5 4151.448 49 4715200 p-value lower 95% coefficients 标准误差 t stat 77.03136 22.73468 3.388276 0.001413 0.148054 0.004489 32.98176 1.23e-34 upper 95% 31.32023 122.7425 0.139028 0.157079 由表可知：相关系数r=0.978641，f检验回归方程显著，t检验回归系数p值小于0.05，说明回归系数是显著的，于是有可预测的一元回归方程：y=77.03136+0.148054x。„„„„„„„„„„„„„„

十二、调查结论

通过\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*的调查分析，我得出以下几点结论：篇二：统计分析报告格式(样板)2024-2024学年第二学期《统计学》课程实践考查

关于“——————”

——————————————————————————————————————————————————正文————————————————————————————————————————。

一、——————

（一）——————

——————————————————————————————————————————————————正文————————————————————————————————————————。1.——————（1）——————

——————————————————————————————————————————————————正文————————————————————————————————————————。

（2）——————

——————————————————————————————————————————————————正文————————————————————————————————————————。2.——————

——————————————————————————————————————————————————正文————————————————————————————————————————。

（二）——————

二、——————

—————————————正文—————————————————————————————————————————————————。

第 1 页篇三：统计分析报告

【目录】

一．引言

二．研究目的 三．数据分析 i.对能源生产及构成的分析 i.1.基于excel对能源生产及构成的简单分析 i.2.基于spss对能源生产及构成的有关分析

i.2.a.相关分析 i.2.b.回归分析 ii.对能源消费的分析 ii.1.从能源消费总量和类型方面做简单分析 ii.2.综合分析能源消耗各类型及总量之间的关系

ii.2.a.相关分析

ii.2.b.以年份粗略预测未来对能源的需求量

四.综合上述分析并总结 五．附录

一．【引言】能源是整个社会经济增长和社会发展的重要物质基础, 也

是当今国际政治、经济、军事、外交关注的焦点，能源短缺曾长期制约社会经济的发展，经济的可持续发展对于合理的能源生产与消费提出了更高的要求。探讨能源消费与生产状况，对于保障国家能源安全、实施科学发展观战略和走能源可持续发展道路具有重大的现实意义。二．研究目的本文采自1978年以来近30年全社会的能源生产及消费数据（来源国家统计局），基于excel及spss软件，从能源的生产构成及消费情况等方面进行分析，并用线性回归模型对世界能源需求进行预测。

三．统计数据分析 i.对能源生产及构成的分析 i.1.基于excel对能源生产及构成的简单分析

下图是自1978年以来社会能源生产总量的情况，对原始数据进 行简单的转换得到图一。

从图中不难看出能源的生产几乎成直线增长，最近十余年来由于

科技的发展及能源的需求量的不断提高，能源的产量增长尤为明显。各能源占生产总量的比例结构从图二中显而易见，原煤不论从储存量还是对人类生活和工业发展的角度而言，目前仍是世界经济发展的支柱。而原油的产量却有回落的趋势，自1978年以来逐年降低。当然随着近年来科技的发展，能源短缺危机，在天然气开采上有所提高，水、核、风能逐步发展。

下面基于excel将近30年的数据进行了简单的处理，得到各能源的产量增长对能源总产量变化的影响。

当然这里我就简单的以原煤产量对总产量的影响做了分析（原油，天然气等同理），几乎成线性正相关，并得到方称y=1.2708x+5455.6。

基于此方程我们可以从原煤的产量粗率估计能源总产量的情况。i.2.基于spss对能源生产及构成的有关分析 i.2.a.相关分析

由于自1978年以来的数据太多，于是接下来我选择了近十年来能

源的生产情况及相关数据进行分析。下面选取2024年至2024年的数据，如表一：

表一很清晰的呈现出能源生产总量的增长趋势，同样也反映出各能源组成的不断增长及所占比例的变化情况。由于变化趋势的一致性，所以我对各能源构成及生产总量进行了简单的相关分析。结果如下表：

由表二可以看出能源的生产总量与各构成成分之间确实有着明显的相关性，从表中数据可以得到能源生产总量与原煤，原油，天然气及水、核、风电的相关系数分别为0.999、0.989、0.988和0.972，所有相关系数均大于0.8，成显著相关关系。所以各能源产量确实与能源总产量间存在某种密切关系，能够影响全球的能源总产量。i.2.b.回归分析

同样我利用表一的数据，基于spss分析各能源构成的产量对能源生产总量的影响，运用回归分析的方法得到表三：

如上图，通过回归分析得到了相关数据，加以整理可以得到一个 有关能源总产量与各能源构成的多元线性方程。设能源总产量为w, 篇四：统计数据分析报告(范本)统计数据分析报告(范本)【摘 要 题】青少年社会调查

【正 文】

中国拥有世界上最为庞大的青少年人口群体。统计表明，2024年中国14～35岁人口有4.65亿，占总人口的36.25%。对于任何社会来说，青少年都是民族的未来与希望。中国社会正处于改革开放的时代，现在的青少年是变革的弄潮儿、受益者和风险承担者，他们正在经历着我国社会经济等方面的重大变革，发展变化的速度很快。客观、准确地了解和掌握青少年的现状，才能从实际出发，制定有效的政策，从而正确引导青少年，把青少年一代培养成为有理想、有道德、有文化、有纪律的社会主义新人。本报告主要是依据统计数据对近年来中国青少年发展状况进行分析，所采用的数据均为撰写本报告时（截至2024年7月31日）中国青少年发展状况指标体系中各项指标所能获得的最新数据。在本报告中青少年采用14～29岁和14～35岁两种年龄统计口径。

一、青少年人口状况指标 1.青少年人口总数及比重 2024年人口变动抽样调查数据显示，全国14～29岁青少年共有311，217，923人，占总人口的24.25%。其中男性158，338，086 人，女性152，879，837人，分别占总人口的12.34%和11.91%，性别比 为103.57。14～35岁青少年共有465，259，674 人，占总人口的36.25%。其中男性235，453，157人，女性229，806，517人，分别占总人口的18.34%和17.90%，性别比为 102.46。2.青少年人口性别年龄构成分性别年龄结构反映的是男女不同性别人口的年龄分布情况。2024年中国青少年分性别人口的年龄分布基本一致，无论是男性还是女性，在其总人口中都是30～35岁人口所占比例最高，其次是14～20岁人口。人口年龄结构在20～30岁之间出现凹陷，除了自然的人口变动规律（如受人口惯性发展的影响）以外，与该年龄人群的漏报也有较大关系。因为这一年龄段人群处于流动活跃时期，而流动人口的漏报是统计中很难避免的。同时，我国军人也主要集中在这个年龄段，而军人人数是不在统计数据中反映的，这也加大了凹陷的程度。3.青少年人口分布状况

人口的分布状况主要由地区构成和城乡构成两项指标来衡量。2024年第五次人口普查时，14～29岁的青少年人口广东省为最多，达2900万人，西藏最少，仅为82万人。各省市青少年占总人口的比重集中在24.01～34.03%区间范围内，广东省比重最高，达34.03%，最低的为江苏省，占 24.01%。14～35岁的青少年人口数分布与14～29岁的青少年人口数分布接近，比重略有差异。各省之间青少年人口差异与各省总人口和它们过去的生育率、死亡率、迁移率的变化都有密切关系。

2024年14～29岁青少年人口31，122万人，居住在城市的有7817 万人，占青少年人口的25.12%，居住在镇的有4718万人，占 15.16%，居住在乡的有18，587万人，占59.72%。14～29岁青少年人口城镇化水平40.28%略低于我国40.53%的城镇化水平。14～35岁青少年人口46，526万人，居住在城市的有12，165万人，占青少年人口的26.15%，居住在镇的有7234万人，占15.55%，居住在乡的有27，127万人，占58.31%。14～35岁青少年人口城镇化水平41.69%又略高于全国平均水平。4.青少年人口的迁移 2024年第五次人口普查时，我国迁移人口有12，466，250人，其中14～29岁6，749，193人，占迁移总人口的54.14%，14～35岁8，396，246人，占迁移总人口的67.35%。迁移原因以务工经商、学习培训、婚姻迁入为主，占迁移总人口的七成之多（见图1-3a和图1-3b）。从全国迁移情况来看，学习培训、分配录用、婚姻迁入、务工经商主要是以青年人口为主，均占80%以上。

5.青少年人口的受教育状况

随着我国社会经济的发展，受教育程度普遍提高，14～29岁青少年人口有98.33%受过小学以上教育，14～35岁青少年人口比例略低一点(97.14%)，但仍以初中教育程度为主，分别占55.13%和50.34%。这与青少年正处于学习求知年龄不无关系。从全国总人口受教育情况来看，青少年人口受教育程度明显好于其他年龄人口，初中以上各级文化程度人口中，14～29岁人口基本占40%左右，14～35岁人口基本占60%左右。6.青年人口的婚姻状况

青年人正处于组建家庭时期，15～29岁青年未婚人口占64.03%，有配偶占35.53%，随着年龄的增长，有配偶的比例逐渐增大，15～35岁青年未婚人口占43.36%，有配偶占55.02%。青年人口婚姻关系比较稳定，无论是在15～29岁青年人口中还是在15～35岁青年人口中，丧偶、离婚和再婚有配偶的比例都非常低，分别为0.7%和1.62%。7.青年人口生育状况 青年人口不同于老年人口和少年儿童人口，随着其生理和心理的发育成熟，开始组建家庭哺育后代。从生育的年龄分布来看，青年正处于生育高峰期。根据2024年全国人口变动抽样调查数据计算，全国一般生育率为38.01‟，总和生育率为1.4‟，29岁组累计生育率为1164.79‟，35岁组累计生育率为1375.93‟。8.青少年人口死亡状况

青少年人口处于风华正茂、生命力旺盛、死亡率水平最低时期。青年人口死亡率随着年龄的增长略有增长，但增长幅度不大，基本在0.28～1.38‟的小区间范围内波动增长。根据2024年全国人口变动抽样调查数据计算，全国死亡率水平为6.05‟，青少年人口死亡率远远低于全国平均水平，14～29岁的死亡率仅为0.85‟，14～35岁的死亡率为0.95‟。9.青年人口的民族状况

我国是一个多民族国家，在960万平方公里土地上居住着56个民族，每个民族都有自己的青少年人口。2024年第五次人口普查时，汉族仍是我国的主体民族，14～29岁青少年人口中有90.58%为汉族，9.42%为少数民族；14～35岁青少年人口中汉族比例略高，为91.09%，少数民族占 8.91%。少数民族中壮族、满族、回族、维吾尔族、苗族、彝族、土家族、蒙古族、藏族人数最多，人口比例均占0.5%以上。篇五：统计分析报告概述及范文

统计分析报告概述及范文

什么是统计分析报告

统计分析报告（statistical analysis report）。统计分析报告，就是指运用统计资料和统计分析方法，以独特的表达方法和结构特点，表现所研究事物本质和规律性的一种应用文章。统计分析报告是统计分析研究过程中所形成的论点、论据、结论的集中表现；它不同于一般的总结报告、议论文、叙述文和说明文；更不同于小说、诗歌和散文；它乃是运用统计资料和统计方法、数字与文字相结合，对客观事物进行分析研究结果的表现。统计分析结果可以通过表格式、图形式和文章式等多种形式表现出来。文章式的主要形式是统计分析报告。它是全部表现形式中最完善的形式。这种形式可以综合而灵活地运用表格、图形等形式；可以表现出表格式、图形式难以充分表现的活情况；可以使分析结果鲜明、生动、具体；可以进行深刻的定性分析。

统计分析报告有哪些类型

由于统计分析报告的内容和作用不同，统计分析报告的类型主要有下列几种：

1、统计公报

统计公报，是政府统计机构通过报刊向社会公众公布一个国民经济和社会发展情况的统计分析报告。一般是由国家、省一级以及计划单列的省辖市一级的统计局发布的。如《国家统计局关于1999年国民经济和社会发展统计公报》。

2、进度统计分析报告

进度统计分析报告必须讲究时效，力求内容短小精悍，结构简单规范，看后一目了然。

3、综合统计分析报告 综合统计分析报告是从客观的角度，利用大量丰富的统计资料，对国民经济和社会发展的规模、水平、结构和比例关系、经济效益以及发展变化状况，进行综合分析研究所形成的一种统计分析报告。

4、专题统计分析报告

专题统计分析报告是对社会经济现象的某一方面或某一问题进行专门的、深入研究的一种分析报告。它的目标集中，内容单一，不像综合分析报告那样，要反映事物的全貌。正因为如此，专题统计分析报告更要求突破时间和空间的限制，根据领导和社会公众的需要灵活选题，做到重点突出，认识深刻。

5、典型调查报告

典型调查报告，是根据调查的目的、要求，有意识地选择少数有代表性的单位进行深入实际调查后所写成的报告。深入实际，进行调查研究，是各级领导、各部门了解情况，指导工作经常采用的一种工作方法。习惯上称为“解剖麻雀”，统计上叫做典型调查。

党员统计分析报告范文

一、党员基本情况

截止到xx年12月31日，我院共有党员总数1229名。其中，正式党员882名，预备党员347名；女性党员517名，占党员总数的42％；少数民族党员49名，占党员总数的4％。从党员的身份来看，教职工党员391名（其中，教师党员192名，35岁以下青年教师党员123名）；学生党员663名（其中，研究生党员63名，本科生党员578名，专科生党员22名）；离退休党员140名；其他35名（已毕业学生党员组织关系未转走等）。学生党员在全体党员中所占比例最大，达到了53.9％，见附图1。

二、xx年发展党员情况 xx年我院共发展党员365名，其中发展教职工党员9名、研究生党员11名、本科生党员320名、大专生党员25名。

在发展党员工作中，突出了两个重点，一是继续做好在大学生中发展党员工作，发展本科生党员人数占发展党员总数的87.6％；研究生党员人数为63人，占研究生总

数的52.9％。二是积极做好在35岁以下青年教师中发展党员工作，xx年我院共发展35岁以下青年教师党员6名，占发展教职工党员总数的66.7。

三、党员教育管理

我院党委历来十分重视党员教育管理工作。去年，以保持共产党员先进教育为契机，我院举办校、院两级专题报告23场，党支部集中学习108次，组织各种参观和实践活动23次，各级开展学习体会交流64次，各级开展先进性具体要求大讨论活动52次。在认真征求意见和深入谈心的基础上，全体党员认真撰写了个人党性分析材料，召开了专题组织生活会和民主生活会，回顾了自己近来的思想作风和工作经历，查找了自身存在的突出问题，认真开展批评与自我批评。先进性教育活动使得我院党员的精神面貌焕发了，党员队伍的整体素质有了较为明显的提升。

四、近三年党员队伍状况分析

通过对近三年统计数据的比较分析，可以看出我院党员队伍建设方面有如下几个特点： 1、学生党员数量合理，保持较高比例。

三年来，我院学生党员占全院党员总数的比例均在55％左右，本科生党员比例保持在10％左右，见附图2。

学生党员保持较高比例主要是由于我院党委高度重视发展党员工作。党委认真贯彻《中共中央组织部关于进一步做好新形势下发展党员工作的意见》精神，定期召开专题会议研究和部署，从党建经费中拨出专款用于积极分子培养、培训和党员教育工作。党委组织部和党校制定了《关于进一步加强学生党员工作的几点意见》等一系列有关发展党员的工作制度，组织编写了《发展党员工作制度选编》，提出了新形势下发展党员的新思路。党校进一步规范培训模式，实行两级党校管理体制，推动并开展了新生入党启蒙教育、分党校初级班、院党校高级班三级培训的模式，从而有力地推动了在学生中发展党员工作。

2、教职工党员队伍逐年扩大，整体结构进一步改善

三年来，我院教职工党员人数逐年增加，见附图3。截止xx年底，我院教职工党员总数为391名，占全院教职工总数的52.2％；其中，教师党员人数为192名，占我院教师总数的比49.0％。xx～xx年，35岁以下青年教师党员人数由98人增加到123人，在35岁以下青年教师总数中所占的比例由46.4％提高到58.0％，见图4。具有高职称教职工党员人数由60名增加到65人，在具有高职称教职工总数中所占的比例由49.7％提升到51.2％，见图5。

我院教职工党员人数之所以逐年增长，整体结构得到进一步改善，主要原因是，在党委的领导下，党委组织部和党校统筹规划，加大教职工入党积极分子培训的力度，培训的内容和时间上都做了较大的增加，形成历时两个月六个阶段的教育培训，为强化对入党积极分子培养，保证发展党员质量，把好入口关，打下了良好的基础。同时，党委组织部、党校定期指导和督促各基层党组织做好发展党员工作。此外，每年在引进新教职工时，我院加强了对其政治素质的考察。

五、对今后工作的思考

根据党内统计分析所反映出的情况，我院今后党员发展工作的主要思路如下：

1、进一步推进在教职工中发展党员的工作

尽管今年来我院教职工党员保持较高比例，但在发展教职工党员过程中所能考察的重点培养对象范围较小、选择余地不大，基层党组织和党务工作者，做入党积极分子思想工作的能力优待进一步提高，尤其在与学术骨干谈话时显得能力较弱，从而导致了教职工发展党员工作相对学生发展党员工作比较滞后。因此，我院在教职工发展党员工作中，还有一定的提升空间，尤其是在高知识群体和中青年学术骨干中的党员发展工作。统计分析报告范文 如何写好统计分析报告

写好统计分析，使之在社会经济生活中切实有效地发挥出其应有的作用，是统计工作者一生都为之奋斗的目标。

统计分析，是一种高级理性思维活动。它是统计工作全过程的最后阶段，是对统计资料进行调查、搜集、整理，感性认识得到升华和提高，出产成品、精品的阶段，是统计认识的高级阶段。写好统计分析既是社会经济发展的需要，也是发展统计文化的需要，更是统计工作者肩负的职责。统计分析研究，是以文字报告形式在分析数据的基础上，找出规律，讲出道理，服务社会公众、服务领导，为决策者提出应注意的问题和建议，并对未来一定时期做出科学的预测。

笔者认为写好统计分析，应符合４条标准，即：题目新颖突出、观点鲜明正确；内容详细具体、材料新颖充分；结构科学合理、层次分明清晰；语言简练通顺、用词通俗简朴。４条标准既是统计分析的要求，也是一般文章的要求，但作为统计分析，除此标准要求外，还必须在广度、深度和力度上作文章。

广度是指分析反映事物、现象的全面程度；深度指对事物、现象分析的深浅程度；力度指通过对事物、现象分析所掌握其规律及变化的准确度，从而确立观点，提出建议的准确性、针对性、实用性、价值量的大些

定于分析思路和表述思路，归结于写作思路。

所谓统计分析的写作思路，是指撰写者在一定背景下，通过对接触、感受到的统计资料所进行的高级理性思维活动的程序、路线及其轨迹。这种轨迹非指物理意义上的“形”为轨迹，而是指统计分析的结构、层次、布局以及通过语言文字描绘出来的思维运行轨迹。因此，虽说其表面“无形”，但实质为“有形”，即当一篇统计分析成文定稿之后，其写作思路——思维运行轨迹业已固定成形，具体显示在文章的内容范围、标题、结构、布局、层次、语言、词汇及运用顺序，它既可以体现出作者思维线路示意图，又可以体现出作者的思维逻辑性的强弱程度。

思路的具体内容可分为思域、思路（总思路的具体细化）和思理。思域，是写作者思维空间及包括内容范围的形象比喻；思路，是对事物、现象分析表示的路标所向；思理，是作者对事物、现象理性认识的思维逻辑显示。把思域、思路、思理与广度、深度、力度相对应联系一起，即可得出一个结论：思域决定广度，思路决定深度，思理决定力度。统计分析的基本特征，就是用数字说话，依数成理是基础，依理立论是灵魂。所以，作者要做到思域宽广、思路深远、思理有据，其统计分析就会有广度、深度和力度。综上所述，提高统计分析的广度、深度和力度，必须在写作思路的培养锻炼上下功夫，达到升华和提高。首先要对写作思路进一步加深理解。文中所讲思路“有形”，是指成文定稿的文章其思路可以显现成形。其实一篇文章的思路形成存在有初级勾画和完善精炼两个层次和阶段。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找