

QIYEJINGJIFENXIGAILUN

企业经济分析概论

李林杰 顾六宝 编著

- 企业素质分析
- 企业生产经营活动分析
- 企业资源利用分析
- 企业经营状况综合分析
- 企业效绩评价实务
- 企业效绩评价操作方法

中国市场出版社

企业经济分析概论

李林杰 顾六宝 编著

中国市场出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业经济分析概论/李林杰,顾六宝编著. —北京:中国市场出版社, 2004.3

ISBN 7-80155-708-5

I. 企… II. ①李… ②顾… III. 企业经济-经济活动分析
IV. F275.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2004)第 008479 号

书 名:企业经济分析概论

编 著:李林杰 顾六宝

责任编辑:郝向前

出版发行:中国市场出版社

地 址:北京市西城区月坛北小街2号院3号楼(100837)

电 话:编辑部(010)68032104 读者服务部(010)68022950

发行部(010)68021338 68020340 68024335 68033577

经 销:新华书店

印 刷:河北省高碑店市鑫宏源印刷厂

规 格:850×1168 毫米 1/32 13.875 印张 350 千字

版 本:2004 年 3 月第 1 版

印 次:2004 年 3 月第 1 次印刷

书 号:ISBN7-80155-708-5/F·487

定 价:25.00 元

前 言

随着经济体制改革的深入进行,我国的社会主义市场经济体制不断完善和发展,企业在国民经济活动中的主体地位日益突出。因此,不仅从事企业经营管理的同志亟须掌握企业经济分析的有关理论和方法,以客观、合理、全面地评价企业的经营绩效,揭示生产经营过程中存在的差距和问题,从而进一步加强企业管理,提高企业决策和管理的科学性,不断提高市场竞争能力,改善企业的经济效益水平;各级企业主管部门、财政、税务、审计、金融和其他政府部门从事经济管理的同志,在新的经济体制、新的经济环境条件下,也亟须了解企业绩效分析的方法,以掌握企业经济活动的条件、过程和效果,这既是搞好本部门管理所必需,也是制定中观、宏观经济调控决策和有关经济政策,规范和调整企业经济行为的重要依据。此外,从事经济理论研究的理论工作者也需要运用企业经济分析的方法,了解我国微观经济运行的特征和规律,这是从事任何经济研究的基础和前提。

国有企业在我国的国民经济中占有特别重要的地位。当前,面对激烈的市场竞争,国有企业已经完成了其角色的转型,从政府的行政附属物转变为独立经营、自我约束、自负盈亏的市场竞争主体。但与企业自主角色转换相矛盾的是:一方面政府职能错位,行政管理职能干预企业经营管理的现象依然存在;另一方面,由于政府的国有资本出资人职能没有到位,造成政府与企业间的信息严重不对称,并经常由此导致企业经营管理行为的失范。在此情况下,加强国有企业经济分析,更具有特别重要的意义:有助于为出

资人行使经营者的选择权提供基础依据;加强对企业经营者的监督和约束;完善对企业经营者的有效激励;促进企业经营观念和发展战略的转变;推动科学、规范的现代企业管理制度的建立。

工业企业在国民经济的所有企业中最具广泛的代表性,它的经济活动过程比其他企业更全面、更复杂,掌握了工业企业经济分析的方法,不仅可据以分析研究工业企业的经营绩效,而且也为分析其他部门或行业的企业经济活动提供了基本思路和方法。因此,本书主要以工业企业为分析对象。

本书突破了传统企业经济活动分析的内容、体系和方法,立足于更全面、更客观的角度,阐述了企业经济分析的一般思路和方法,可作为高等院校经济、管理类各专业及统计学专业本科和研究生的企业经济分析教材和参考书,也是各级、各类管理人员和理论研究人员进行企业经济分析与评价的方法指南。

本书的特点是体系较完整,内容简明,思路清晰,方法实用,力求把各方面、各环节的成绩与问题、特征与矛盾、差距与潜力揭示得一目了然。

作者

2004年2月1日

目 录

第一篇 企业素质分析	(1)
第一章 企业职工素质分析.....	(1)
第一节 职工素质的内涵和外延.....	(1)
第二节 职工素质状况分析.....	(4)
第二章 企业管理素质分析	(17)
第一节 管理干部素质分析	(17)
第二节 经济责任制分析	(21)
第三节 基础管理和手段现代化分析	(24)
第四节 管理素质的综合评价	(26)
第三章 企业物质技术素质分析	(30)
第一节 设备技术现状分析	(30)
第二节 设备经济效率分析	(38)
第三节 设备技术改造分析	(41)
第二篇 企业生产经营活动分析	(49)
第四章 企业销售分析	(49)
第一节 销售成果分析	(49)
第二节 产销平衡分析	(58)
第三节 市场占有情况分析	(62)
第四节 销售预测分析	(68)
第五章 企业生产分析	(78)
第一节 产量完成情况分析	(78)

第二节	品种计划和定货合同完成情况分析	(85)
第三节	产品质量完成情况分析	(93)
第四节	生产进度及均衡性分析	(112)
第五节	生产发展速度及其因素分析	(120)
第六章	企业供应分析	(124)
第一节	原材料、燃料、动力的供货来源分析	(124)
第二节	原材料、燃料、动力对生产的保证程度 分析	(127)
第三节	原材料库存合理性分析	(136)
第三篇	企业资源利用分析	(140)
第七章	人力资源利用分析	(140)
第一节	人力资源配备分析	(140)
第二节	劳动时间利用分析	(145)
第三节	劳动生产率分析	(154)
第四节	人力资源利用潜力分析	(159)
第八章	物力资源利用分析	(165)
第一节	物质总消耗分析	(165)
第二节	生产设备利用分析	(168)
第三节	原材料与能源利用分析	(183)
第九章	财力资源利用分析	(195)
第一节	财力资源利用分析的意义与内容	(195)
第二节	财力资源利用的总括分析	(197)
第三节	流动资产规模及其结构变动分析	(216)
第四节	固定资产规模及其结构变动分析	(237)
第五节	负债经营分析	(248)
第六节	偿债能力分析	(253)

第十章 资源综合利用分析——产品成本分析	(268)
第一节 成本计划完成情况分析	(268)
第二节 成本因素分析	(277)
第三节 质量成本分析	(289)
第四节 厂际成本分析	(296)
第五节 成本预测分析	(301)
第四篇 企业经营状况的综合分析	(307)
第十一章 企业盈亏分析	(307)
第一节 企业盈亏状况分析	(307)
第二节 企业盈亏因素分析	(314)
第三节 企业盈亏预测分析	(325)
第十二章 企业经济效益分析	(330)
第一节 企业经济效益评价指标体系	(330)
第二节 企业经济效益综合评价方法	(334)
第三节 企业经济效益的因素分析	(341)
第十三章 企业信用状况评价分析	(349)
第一节 企业信用状况评价分析的意义和 内容	(349)
第二节 企业信用状况评价分析的基本方法	(351)
第十四章 企业经营状况的综合评价	(357)
第一节 企业经营状况综合评价指标体系	(357)
第二节 企业经营状况综合评价方法	(361)
第五篇 我国企业效绩评价实务	(372)
第十五章 企业效绩评价概述	(372)
第一节 企业效绩评价产生的基本动因	(372)
第二节 我国企业效绩评价的基本情况	(375)

第十六章 我国企业效绩评价的基本方法	(387)
第一节 企业效绩评价的指标及其权重体系	(387)
第二节 企业效绩评价的标准	(387)
第三节 企业效绩评价的基本方法	(415)
第十七章 我国企业效绩评价的操作方法	(421)
第一节 财务指标定量评价的操作方法	(421)
第二节 非财务指标定性评价的操作方法	(431)

第一篇 企业素质分析

企业素质是一个质与量相结合的整体性观念,它是决定企业经济活动能量大小的各种内在因素的综合体,其实质是形成企业生产经营能力和经济效益的各种因素的总和。企业素质的高低直接影响和决定着企业的生产能力、产品质量、经营管理和经济效益水平,以及市场竞争能力的高低。企业素质分析是分析和评价企业经营绩效的基础和首要内容。

企业素质归纳起来主要表现在三个方面,即职工素质、管理素质和物质技术素质。下面分别阐述其具体的分析方法。

第一章 企业职工素质分析

在社会主义市场经济中,职工是企业的主体,是企业进行生产经营的第一要素。企业的生产经营水平、绩效以及市场竞争能力如何,首先取决于企业职工队伍的素质状况。同时,一个企业的素质状况,也首先表现在该企业职工队伍的素质上。

第一节 职工素质的内涵和外延

一、职工素质的内涵

素质是从生理学中引入的一个术语,本意是用来反映人体特点的,包括神经系统、感觉系统等方面的特征。如果一个人身体健

康、感觉灵敏、思维活跃,那就说明这个人的素质很好。所以,“素质”本身的含义是用来反映人体的内在特征,综合说明人体各部分构成情况及人体内在能量的大小。

把“素质”一词引入经济学中,出现了企业素质、职工素质等概念。根据素质本身的引申,职工素质的内涵应该是说明职工队伍各部分构成状况及职工本身内在能力大小的范畴。如果一个企业的职工队伍构成合理,而且构成各部分的职工都具有很强的工作能力,那就说明该企业的职工素质很高。企业的职工素质是指企业职工队伍的集体素质,而不是指某一个人或几个人的素质。

二、职工素质的外延

一般来说,职工素质包括职工的政治思想素质、身体素质、文化素质和技术素质四个方面。这四个方面的职工素质,从不同侧面反映了企业职工队伍的构成状况及能力水平。

在不同的社会历史条件下,我们考核职工素质具有不同的侧重点,比如在建国初期,国内政治经济形势比较复杂,现代化生产水平较低,多数企业还是以手工操作和半机械化为主,因此,我们考核企业职工素质主要是侧重职工的政治素质和身体素质。但随着我国社会主义制度的不断完善,科学技术的不断发展,现代化生产水平的日益提高,人们越来越重视职工的技术素质和文化素质。

在同一历史时期不同的经济、环境、技术条件下,对职工素质的考核也有不同的侧重。比如目前在生物、化工、电子、通信等高科技产业,更侧重的是职工的文化素质;在机械、仪器仪表等工艺技术较复杂的产业,则侧重的是职工的技术素质;而在开矿、采煤、建筑、森林采伐等产业,绝大多数职工仍以体力劳动为主,而且劳动强度很高,因此更强调的是职工的身体素质。

因此,在进行职工素质分析时,我们可以从上述四个方面对企业职工素质进行全面分析,也可以根据企业所处的具体社会经济条件,侧重从某一方面进行分析。

三、职工素质分析的意义

我们分析企业职工素质的直接目的,首先在于揭示企业职工素质的现状,为提高职工素质采取对策提供依据,最终促进职工素质的提高;其次是为加强企业管理、提高经济效益以及整个企业经济分析和评价提供必要的基础依据。而职工素质分析的深远意义则主要表现在以下两方面:

(一)促进社会劳动生产力水平的提高

劳动者、劳动资料、劳动对象是构成社会生产力的三大要素,其中,劳动者是最活跃、最有创造力的要素,没有企业职工劳动,生产资料就是一堆废物,就不能创造出满足人们生存和发展所必需的各种物质产品和服务。要为社会创造出尽可能多的物质财富和有效服务,一要靠社会劳动力的增加——这在目前要受诸多因素的限制;二要靠现有职工劳动生产率的不断提高——这是目前提高社会生产力水平的主要途径。而提高企业现有职工的劳动生产率,最直接、最主要的途径有三个:一是充分调动和发挥职工的劳动积极性和创造性;二是要不断提高生产的机械化、自动化水平;三是要不断提高职工的技术熟练程度。但这些途径的实现,都要建立在职工素质——政治思想素质、文化素质、技术素质、身体素质的全面提高的基础上——这也正是进行职工素质分析的根本原因之所在。

(二)促进社会主义精神文明的建设

在社会主义四个现代化建设中,我们不仅要搞好物质文明建设,而且还要搞好精神文明建设。一个国家的精神文明水平除了和社会生产力水平有重要关系外,在相当程度上主要取决于国民的文化素质和政治素质。我国进行改革开放以后,在相当长的一段时间内,我们忽视了职工的政治思想教育,在企业部分职工队伍中滋长了“一切向钱看”的倾向,唯利是图,社会主义道德观念淡薄,这不符合我们建设社会主义市场经济的基本方针。要改变这

种状况,加强社会主义精神文明建设,改善社会的精神风貌,必须要加强职工的政治思想教育。职工是国民中的先进代表,提高职工的政治思想素质和文化素质——这是促进整个社会精神文明建设的关键一环。

第二节 职工素质状况分析

职工素质具体可分为政治思想素质、身体素质、技术素质和文化素质四个方面,每一方面的素质分析具有不同的内容和侧重。

一、职工的政治思想素质分析

职工的政治思想素质是职工意识形态领域的素质,是决定职工其他方面素质能否充分发挥作用的神经中枢,其他三方面的素质必须要通过前者才能发挥作用。如果职工的政治思想素质不高,缺乏主人翁的责任感和劳动热情,其他素质再高,也不能在企业的生产经营中发挥更大作用。因此,我们必须十分重视提高职工的政治思想素质。

职工的政治思想素质,一般主要是指职工的政治态度、主人翁精神、生产的积极性和责任感。具体分析评价职工的政治思想素质,一般可以从以下两个方面进行:一是全体职工的政治面貌构成情况;二是职工的主人翁精神和遵守劳动纪律情况。

(一)职工的政治面貌构成分析

职工的政治面貌构成,主要是指职工中党员、共青团员所占的比重。具体分析比较,我们可以利用以下三个指标:

1. 党、团员占全体职工的比重。计算公式为:

$$\text{党、团员在全体职工中所占的比重} = \frac{\text{企业党、团员人数}}{\text{企业职工总人数}} \times 100\%$$

2. 党员占全体职工的比重。计算公式为:

$$\text{全体职工中党员比重}(\%) = \frac{\text{企业党员人数}}{\text{企业职工总人数}} \times 100\%$$

3. 团员占青年职工的比重。计算公式为：

28岁以下青年职工中团员所占比重(%)

$$= \frac{\text{企业团员人数}}{\text{企业28岁以下青年职工人数}} \times 100\%$$

上述指标一般可以按期末人数计算。如果期中职工人数变动较大,则应按平均人数计算。因为职工要成为党、团员,应该达到一定的政治标准,因此一般说来,企业职工中党、团员比重越大,说明职工的政治觉悟越高,职工的政治思想素质也就越好。

(二)职工的主人翁精神和遵守劳动纪律状况分析

职工在企业的一切行为都是在一定思想支配下进行的,都体现着职工的政治思想素质。因此,我们可根据职工在企业的实际表现来评价其政治素质状况。具体分析可以借助以下两个辅助指标:

1. 先进职工占全部职工的比重。计算公式为:

先进职工占全部职工的比重(%)

$$= \frac{\text{获厂级以上荣誉称号的职工人数}}{\text{职工总人数}} \times 100\%$$

先进职工是企业对职工进行综合评价的优秀者。一般说来,能够被评为先进职工的职工,首先都应具备较高的政治思想水平,是发挥主人翁精神和遵守劳动纪律的模范,因此,这个指标在一般情况下可在一定程度上反映企业职工的政治思想素质。但这个指标受先进职工评选名额限制及其相应评价标准不同的影响。为了避免在不同时期、不同企业间对先进职工掌握的标准不一致而失去可比性,计算这个指标所使用的分子,应是获厂级以上各种荣誉称号的职工,如厂级以上的劳动模范、先进生产者、生产标兵、三八红旗手等。这些荣誉称号是主管部门或上级单位与同类企业认可的,执行的是基本一致的标准,较少受企业内部因素影响。

2. 职工迟到、早退、旷工率。计算公式为:

职工迟到、早退、旷工率(%)

$$= \frac{\text{企业职工每月迟到、早退、旷工总工时}}{\text{企业月制度总工时}} \times 100\%$$

职工迟到、早退、旷工率的高低,在一般情况下可以在相当程度上反映职工主人翁精神和生产积极性的高低,因此,这是评价企业职工政治思想素质的一个重要依据。但这个指标也受不同企业管理制度不同的影响,如国外企业或我国的外资、合资企业,都有非常严格的管理制度,职工如果经常迟到、早退、旷工,就要被解雇,因此,这些企业的职工通常都有较好的劳动纪律,但这不能绝对说明这些企业职工的政治思想素质就一定比我们的国有企业高。因此,利用这个指标进行分析时,一定要和其他有关指标联系起来,要注意社会经济制度和企业管理制度的可比性。

最后还应该指出,职工的政治思想素质是一个抽象的概念,它有非常丰富的内涵,很难用具体的标准来全面、准确地衡量。职工的政治面貌构成、职工的主人翁精神和遵守劳动纪律状况并不能完全说明职工的政治思想素质高低,上述具体指标也只能作为辅助手段在一定程度上反映职工的政治思想素质状况。要准确、全面地进行分析 and 评价,还必须和本企业职工的实际表现结合起来,以定性分析为主。

二、职工身体素质分析

职工的身体素质是其他素质的基础。没有健康的身体,无论是学习文化、钻研技术,还是提高自己的政治思想水平,都要受到一定影响,职工的其他素质也不能得到充分的发挥。

职工的身体素质主要是指职工身体的健康水平、体力强壮程度以及对本职业工作的适应状况。分析职工的身体素质,一般可以从两方面进行:一是职工的年龄构成状况;二是职工的伤病情况。

(一)职工年龄状况分析

职工的强壮程度一般和年龄有直接关系。一般来讲,青年职工身

强力壮,老年职工的体力相对较差。因此,在一般情况下可用企业职工
的年龄结构和平均年龄两个指标来反映职工的身体素质状况。

1. 职工的年龄结构。具体可计算以下指标:

$$\text{青年职工比重}(\%) = \frac{\text{企业 35 岁以下青年职工人数}}{\text{企业职工总人数}} \times 100\%$$

$$\text{中年职工比重}(\%) = \frac{\text{企业 35 ~ 50 岁职工人数}}{\text{企业职工总人数}} \times 100\%$$

$$\text{老年职工比重}(\%) = \frac{\text{企业 50 岁以上职工人数}}{\text{企业职工总人数}} \times 100\%$$

一般来讲,职工中青年、中年职工的比重越大,在相当程度上
可以说明职工的身体素质越好;老年职工占的比重越大,则说明企
业职工队伍的身体素质越差。但这里必须注意两个问题:一是职
工身体素质的内涵也是多方面的,它与职工的年龄并不完全一致,
因此有的青年职工的身体素质不一定就比中、老年职工好;二是
不同的部门、行业的企业,甚至同一企业的不同岗位,都具有不同的
工作特点,因而对职工的身体素质有不同的要求。因此,用这一指
标分析评价企业职工的身体素质时,必须要结合不同企业、不同岗
位的特点,联系职工身体对实际工作的适应性。

2. 职工的平均年龄。具体可按下列式计算:

职工的平均年龄

$$= \frac{\sum \text{每一年龄组中值} \times \text{该年龄组人数(或比重)}}{\text{职工总人数(或 100)}}$$

【例】某企业某年末职工年龄构成如下:

表 1-1 × × 企业 × × 年职工年龄构成情况

年 龄 组	年龄组中值	人 数	比重(%)
青年(18~35)	26.5	500	50
中年(35~50)	42.5	300	30
老年(50~60)	55	200	20
合 计	—	1000	100

根据表中资料计算：

$$\text{职工的平均年龄} = \frac{26.5 \times 500 + 42.5 \times 300 + 55 \times 200}{1000} = 37(\text{岁})$$

$$\text{或} = (26.5 \times 50 + 42.5 \times 30 + 55 \times 20) / 100 = 37(\text{岁})$$

利用平均年龄指标分析职工身体素质状况的意义与应注意的问题，与按年龄结构分析均相同。

(二) 职工伤病情况分析

职工伤病率的高低直接反映职工身体的健康状况及其对工作的影响。因此，职工伤病情况是反映职工身体素质状况的一个重要方面，具体可利用以下两个指标进行分析：

1. 长期伤病人员比重。计算公式为：

$$\text{长期伤病人员比重}(\%) = \frac{\text{年末企业长期伤病人员累计人数}}{\text{企业年平均职工人数}}$$

$\times 100\%$

这个指标可以按国家规定的伤病在六个月以上的人数计算，也可按实际情况，由主管部门或企业自行规定不同的标准计算。如全年伤病累计 10 天以上的职工比重；全年伤病累计 1 个月以上的职工比重；全年伤病累计 100 天以上的职工比重等等。该指标数值越高，说明职工队伍的身体素质越差。

2. 职业病发病率。其计算公式为：

职业病发病率(%)

$$= \frac{\text{企业全年职业病累计发病人数}}{\text{企业本年内与病源工作有关的职工人数}} \times 100\%$$

职业病是由于缺乏劳动保护，长期受不良工作环境和条件影响而产生的一种疾病。这种疾病不仅对职工身体损害大，而且损害时间长。这个指标是专门用来反映易发生职业病企业的职工身体素质状况的，是分析职工身体素质状况的一个特殊重要的方面。