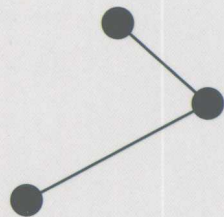





企业人力资源管理

量化分析

王静
陈红
编著



全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材

 中国劳动社会保障出版社

全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材

企业人力资源管理量化分析

王静 陈红 编 著

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理量化分析/王静, 陈红编著. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2007

全国高等学校人力资源管理专业新编系列教材

ISBN 978-7-5045-5974-6

I. 企… II. ①王… ②陈… III. 企业管理-劳动力资源-资源管理-教材
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 022105 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

787毫米×960毫米 16开本 21印张 386千字

2007年2月第1版 2007年2月第1次印刷

定价: 30.00元

读者服务部电话: 010 - 64929211

发行部电话: 010 - 64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010 - 64911344

全国高等学校人力资源管理专业 新编系列教材编委会

- 主任** 文 魁 首都经济贸易大学校长，教授，博士生导师
- 副主任** 杨河清 首都经济贸易大学劳动经济学院院长，教授，博士生导师
- 编 委** (以姓氏笔画为序)
- 石金涛 上海交通大学人力资源研究所所长，教授，博士生导师
- 刘家岷 北京物资学院劳动人事系主任，教授
- 关培兰 武汉大学人力资源管理研究中心主任，教授，博士生导师
- 孙建敏 中国人民大学劳动人事学院教授，博士生导师
- 杨俊青 山西财经大学工商管理学院院长，教授
- 时 勤 中国科学院研究员，博士生导师
- 沈琴琴 中国劳动关系学院副院长，教授，博士
- 赵 曼 中南财经政法大学公共管理学院院长，教授，博士生导师
- 赵曙明 南京大学商学院院长，教授，博士生导师
- 段兴民 西安交通大学管理学院教授，博士生导师
- 姚先国 浙江大学公共管理学院院长，教授，博士生导师
- 袁伦渠 北京交通大学经济管理学院教授，博士生导师
- 萧鸣政 北京大学政府管理学院教授，博士生导师
- 崔 勋 南开大学国际商学院人力资源系主任，教授，博士生导师
- 董克用 中国人民大学公共管理学院院长，教授，博士生导师
- 曾湘泉 中国人民大学劳动人事学院院长，教授，博士生导师
- 廖泉文 厦门大学人力资源研究所所长，教授，博士生导师

内 容 简 介

企业人力资源管理量化分析的研究对象，是企业人力资源及其管理活动的数量方面。以往的人力资源管理主要侧重于定性管理，而现代人力资源管理离不开量化管理和分析，量化分析建立在对统计资料的搜集、整理和分析的基础之上。著名人口学家马寅初先生说过：“学者不能离开统计而研究，政治家不能离开统计而施政，事业家不能离开统计而执业。”可见，统计分析是企业人力资源管理的重要手段。随着加入WTO和管理科学化要求的提高，人力资源管理量化已逐步引起各方重视。本书拟从微观角度，对如何开展企业人力资源管理量化分析加以说明。

统计是认识世界的重要工具。人力资源管理量化分析主要利用统计工具和手段，对企业人力资源及其管理活动过程的数量表现与数量关系进行观察分析，揭示客观现象的现状、发展、态势和规律性。在研究人力资源现象和过程中，统计学研究的基本方法——大量观察法、统计分组法和综合指标法得到了充分的使用和淋漓尽致的表现。统计研究的其他方法，如动态分析法、统计指数分析法、相关与回归分析法等，在人力资源管理量化分析中也扮演了非常重要的角色。

全书以企业人力资源管理活动为主线进行定量分析研究，共分十四章。其主要内容包括：人力资源管理及其量化分析导论、量化分析的基本方法、劳动力市场量化分析、企业人力资源状况分析、岗位管理的量化分析、工作时间量化分析、劳动生产率统计量化分析、劳动定额量化分析、劳动收入与报酬量化分析、人工成本量化分析、职业安全量化分析、劳动关系量化分析、职业培训量化分析和企业人力资源状况总体评价等方面。

序

自标志着中国劳动体制改革发轫的1986年劳动合同制度全面推行，至今中国劳动力市场建设已经走过了近二十年的历程。这期间，我国的劳动力配置制度、劳动关系体系、劳动者的激励模式等诸多方面发生了历史性的变革，与计划经济体制相匹配的单位制度、身份制度、粮食关系制度等逐步瓦解消融，规范劳动力市场秩序的制度体系逐渐建立。在劳动力市场建设进程中，市场主体自主选择权的加强和激励模式变革（带来的配置效率和劳动力市场效率的增加）为整体改革的推进提供了有力的人力和物质支撑。

同时，我们也发现，与其他产品和要素市场相比，劳动力市场化进程相对滞后。中央经济工作会议提出着力推进经济体制改革，建立健全全面协调可持续发展的制度保障，对劳动力市场的一体化建设和建立逐步改变城乡二元结构的机制提出了新的要求。在市场化进程中，劳动者在获取择业自主权的同时，也承受着市场所必然带来的风险和压力，从而经历了环境上、经济上、心理上多方面的变化历程。劳动力市场的一体化、规范化和市场化还有很长的路要走。更好地配置人力资源，对劳动者有效地激励，并使劳动者适应市场，我们需要以劳动学科体系为理论基础的各方面的队伍做大量的工作。

针对劳动者的工作体现在三个大方面，或者说，劳动学科体系的实践层面可以划分为三大系列的任务：企业通过吸纳、激励、使用劳动者，促进自身的发展；政府和社会促进劳动者在适当的规则中开展市场性平等竞争，规范企业行为，并通过各种直接和间接的方式来调节劳动者的适应性；政府对劳动力市场上的弱势群体加以保障，并帮助劳动者抵御风险。这就如同组织一场运动会，不但要有科学可行的游戏规则和公正的裁判，还要有对运动员足够的激励，以及有扶助受伤者、调解纠纷的人员和制度。

对我国现阶段的国情而言，这三方面的工作具有尤为重要的意义。随着经济全球化进程的加快和知识经济时代的到来，人力资源已逐渐超越物质资源、金融资源而成为核心资源，特别是在中国加入世界贸易组织后，人力争夺日趋激烈，这使得我国的人力资源开发与管理面临着越来越严峻的挑战。人力资源管理专业的建设和发展将在未来相当长的一段时间内对企业和社会发展发挥重要的作用；而在我国经济转轨的过程中要求社会保障在降低劳动力市场风险、保护弱势群体等方面发挥更加积极的作用；同时，劳动力市场上还要有专业的政府和非政府组织来帮助个人、家庭、群体和社会发挥潜能，调整关系或预防因人与人或人与环境冲突所引起的各种社会问题，社会工作者成为社会进步的助推剂和劳动力市场顺利运行的润滑剂。

然而，这三个方面目前都面临着人员数量不足、总体水平不高的问题，制约着我国劳动力市场的建设。因此，为了我国市场经济体制的完善和各市场化进程的和谐发展，需要人数众多的高素质专业队伍充实到各项工作中去。我们以劳动学科体系为中心的适用于经济管理类大学本科（部分教材也适用于研究生）教学的三个系列，即劳动与社会保障系列、人力资源管理系列、社会工作系列的教材，就是在这样的背景下产生的，经过一年多的酝酿、筹备和策划，终于能够呈现在广大读者面前。

希望这三套系列教材能为我国大学人力资源管理、劳动与社会保障、社会工作等专业以及相关专业方向的发展，能为上述专业领域工作人员专业素质的提高，能为我国劳动科学的发展，尽绵薄之力。真诚欢迎各界人士提出宝贵意见。

文 魁

前 言

在现代社会中，推动企业发展的主要因素是人的因素，如何有效管理企业的人力资源，关系到企业的生存和发展。而企业在对人力资源的管理中需要大量准确、科学的数据及定量的统计分析，才能使人力资源工作做到“心中有数”“有的放矢”。这种把企业人力资源配置、开发利用以及其他劳动现象的数量方面作为企业人力资源管理定量研究对象的方法，是科学的企业人力资源管理的重要手段。

到目前为止，把人力资源管理定量研究作为一个完整的过程，并对其进行专门、系统论述的教材尚不多见。为此，我们在教学和实践的基础上，汲取了国内外人力资源定量研究的新观点和新成果，借鉴了人力资源统计等有关教材的思想，编写了《企业人力资源管理量化分析》一书。

本书力求准确阐述人力资源管理中涉及的统计指标的基本概念、基本理论和基本定量分析方法，从实际问题入手，突出教材内容的科学性、系统性和实用性。在文字上力求简练、通俗易懂。本书不仅适用于各财经院校人力资源管理专业本科、专科教学使用，也可作为在职人员培训及自学的教材或参考书籍。

本书主要由王静和陈红编著完成。王志刚、麻艳如、葛峻峰、王思思等参与了有关章节的编写。

本书在编写过程中得到了首都经济贸易大学劳动经济学院院长杨河清教授、陈嗣成教授的热情支持和大力帮助，他们不仅参与了本书大纲内容的讨论，并且认真审阅了全部书稿，可以说，从本书内容的构造到具体行文，都渗透着两位前辈的丰富知识和辛勤劳动。在此一

并表示衷心的感谢。

尽管我们努力想奉献给读者一本能满足实际工作部门和教学单位等多方面需要的用书，但由于作者水平有限，书中难免存在缺点和疏漏，恳请广大读者批评指正。

王 静

2007年1月

目 录

第一章 人力资源管理及其量化分析导论	(1)
第一节 人力资源管理概述	(2)
第二节 人力资源管理量化分析概述	(10)
第三节 人力资源管理量化分析的工作 过程	(20)
本章小结	(29)
关键概念	(30)
复习思考题	(30)
第二章 量化分析的基本方法	(31)
第一节 描述性统计分析方法	(32)
第二节 统计指数分析方法	(46)
第三节 解析性统计分析方法	(54)
本章小结	(61)

关键概念	(61)
复习思考题	(61)
第三章 劳动力市场量化分析	(63)
第一节 劳动力市场量化分析的意义	(64)
第二节 劳动力市场的量化分析	(66)
第三节 劳动力市场需求和供给的分析 预测	(73)
第四节 劳动力市场价格分析	(89)
本章小结	(98)
关键概念	(99)
复习思考题	(100)
第四章 企业人力资源状况分析	(101)
第一节 企业员工数量量化分析	(102)
第二节 企业员工构成量化分析	(108)
第三节 企业员工变动量化分析	(113)
第四节 企业员工综合统计分析	(120)
本章小结	(124)
关键概念	(124)
复习思考题	(125)
第五章 岗位管理的量化分析	(131)
第一节 岗位分析	(132)
第二节 定编定员量化分析	(136)
本章小结	(146)
关键概念	(147)
复习思考题	(147)

第六章	工作时间量化分析	(149)
	第一节 工作时间量化分析的意义	(150)
	第二节 生产工人工作时间量化分析	(151)
	第三节 工程技术人员和管理人员工作时间 分析	(164)
	本章小结	(167)
	关键概念	(168)
	复习思考题	(168)
第七章	劳动生产率统计量化分析	(169)
	第一节 劳动生产率量化分析的意义、算式与 指标	(170)
	第二节 劳动生产率的量化分析	(175)
	本章小结	(189)
	关键概念	(190)
	复习思考题	(190)
第八章	劳动定额量化分析	(191)
	第一节 劳动定额量化分析的意义和任务	(192)
	第二节 劳动定额完成情况量化分析	(194)
	第三节 劳动定额实施结果分析	(200)
	第四节 劳动定额管理量化分析	(205)
	本章小结	(207)
	关键概念	(209)
	复习思考题	(209)
第九章	劳动收入与报酬量化分析	(211)
	第一节 劳动收入与报酬的概念	(212)

第二节	工资总额量化分析	(213)
第三节	工资水平量化分析	(220)
第四节	实际工资分析	(226)
第五节	职工工资外的收入量化分析	(228)
第六节	最低工资制度的分析	(230)
第七节	工资效益分析	(232)
本章小结	(236)
关键概念	(237)
复习思考题	(237)
第十章	人工成本量化分析	(239)
第一节	人工成本量化分析的意义和任务 ...	(240)
第二节	人工成本的构成	(241)
第三节	人工成本的量化分析	(244)
本章小结	(251)
关键概念	(252)
复习思考题	(252)
第十一章	职业安全量化分析	(253)
第一节	劳动环境量化分析	(254)
第二节	劳动保护措施量化分析	(257)
第三节	工伤事故量化分析	(263)
第四节	职业病量化分析	(273)
本章小结	(279)
关键概念	(280)
复习思考题	(280)
第十二章	劳动关系量化分析	(281)
第一节	劳动关系量化分析概述	(282)

第二节	工会量化分析	(284)
第三节	劳动争议处理量化分析	(288)
本章小结	(292)
关键概念	(292)
复习思考题	(293)
第十三章	职业培训量化分析	(295)
第一节	职业培训量化分析的意义和任务 ...	(296)
第二节	职业技能培训量化分析	(297)
第三节	职业技能鉴定与技能竞赛量化 分析	(305)
本章小结	(308)
关键概念	(308)
复习思考题	(308)
第十四章	企业人力资源状况总体评价	(311)
第一节	企业人力资源状况总体评价的 意义	(312)
第二节	企业人力资源状况总体评价指标 体系	(312)
第三节	企业人力资源综合评价方法	(316)
本章小结	(321)
关键概念	(321)
复习思考题	(321)

第一章

人力资源管理及其量化分析导论

学习目标

通过本章学习，结合人力资源管理知识和统计学的基本原理与基本方法，要求理解人力资源管理及其量化分析的意义，掌握人力资源管理量化分析的基本方法，认识人力资源管理量化分析的研究对象与特点，了解人力资源管理量化分析的主要内容。

《三国演义》云：卧龙、凤雏得一即可平天下。在这里，人才被提到了定国安邦的高度，无论刘备、孙权还是曹操，无不爱才、惜才、招才、抢才。可以说，三国时代就上演了古代版的人才争夺战。据美国经济学家测算，1900—1957年，物质资本投资增加3.5倍，利润增加3.55倍；而人力资本投资增加3.5倍，利润增加17.55倍，利润增长是人力资本投资的5倍。可见，充足的、高素质的人力资源是经济腾飞的前提条件。

人力资源是现代企业的第一资源，是企业获得竞争优势的根本，关系企业的生死存亡，这已成为中外企业管理者的共识。当前我国正处于经济转型的关键时期，许多企业改革和发展过程中的问题，最深层的原因都归结于人力资源管理。中国企业亟待变革人力资源管理模式，实现由传统、落后的人力资源管理模式向现代人力资源管理模式的转变。

一、人力资源管理发展回顾

人事管理的起源可以追溯到非常久远的年代，对人和事的管理是伴随组织的出现而产生，并伴随工业革命的发展而发展起来的。20世纪70年代以后，人力资源在组织中所起的作用越来越大，传统的人事管理已经不再适用，从管理的观念、模式、内容、方法等方面全方位地向人力资源转变。从80年代开始，西方人本主义管理的理念与模式逐步凸显出来。人本主义管理，就是以人为中心的管理，人本主义管理被作为组织的第一资源，现代人力资源管理便应运而生。人本主义管理与传统人事管理的差别，已经不仅是名词的转变，两者在性质上已经有了本质的区别。

（一）传统人事管理

传统人事管理主要表现在三个方面：

1. 传统人事管理活动

早期的人事管理工作只限于人员招聘、选拔、分派、工资发放、档案管理之类琐碎的工作。后来才逐渐涉及职务分析、绩效评估、奖励制度的设计与管理、人事制度的制定、员工培训活动的规划与组织等。

2. 传统人事管理工作的性质

传统人事管理工作基本上属于行政事务性的工作，活动范围有限，以短期导向为主，主要由人事部门职员执行，很少涉及组织高层战略决策。

3. 传统人事管理在组织中的地位

由于人事活动被认为是低档的、技术含量低的、无需特殊专长的工作，因而传统人事管理工作的重要性并不被人们所重视，人事管理只属于执行层次的工作，无决策权力可言。

(二) 现代人力资源管理与传统人事管理的主要区别

1. 现代人力资源管理具有战略性、整体性和未来性。现代人力资源管理是将传统人力资源管理的职能提高扩大，从行政事务性的员工控制工作转变为为实现组织的目标，建立一个人力资源规划、开发、利用与管理的系统，以提高组织的竞争能力。因而，现代人力资源管理与传统人事管理的最根本区别在于现代人力资源管理具有战略性、整体性和未来性。它被看做是一种从技术性管理活动的架构中分离出来的单纯的业务管理。根据组织的战略目标而相应制定人力资源管理与战略，成为组织战略与策略管理的具有决定意义的内容。

2. 现代人力资源管理将人看作组织的第一资源，更注重对其开发，因而更具有主动性。这也是现代人力资源管理与早期人力资源管理的区别。早期人力资源管理往往只强调人力资源的管理，而忽略人力作为一种资源具有可开发的特征，忽略人力资源具有能动性的特征，忽略能动性的开发。现代人力资源管理对人的开发表现在三个方面：一是组织对人力资源的培训与继续教育越来越重视。人力资源投资在不断增大，参加培训与教育的人员越来越多；从高层领导到基层员工，从新员工到即将退休的员工，每一个层次与年龄段的员工均参加培训与教育。二是企业通过工作内容的丰富化、岗位轮换、更多机会的提供、员工职业生涯的规划等新型的人力资源开发方法最大限度地激发人力资源的活力。三是人力资源管理部门的地位不断提升，成为组织的生产效益部门。人力资源的开发为组织创造了更多的经济效益。一方面，人力资源开发为组织带来远远大于投入的产出；另一方面，通过制定切实可行的人力资源开发计划，又为组织节约投入。

3. 人力资源管理对员工实行人本化的管理。现代人力资源管理证实，员工为“社会人”，而不是传统的人事管理认为的员工为“经济人”。现代人力资源管理认为，组织的首要目标是满足员工自我发展的需要。在当今人本化的管理模式下，人力资源管理部门在对员工管理时，更多地实行“人本化”管理，注重员工的工作满意度和工作生活质量的提高，尽可能减少对员工的控制和约束；更多地为员工提供帮助与咨询，帮助个人在组织中成长与发展。而传统的人事管理模式是被动的、事务化的、缺乏前沿性的劳动力管理。