

大学劳动经济与人力资源管理专业丛书

企业人力资源管理统计学

主编 郑火林 陈嗣成 冯虹



中国劳动出版社

图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理统计学/郑火林等主编. —北京:中国劳动出版社, 1995. 8

(大学劳动经济与人力资源管理专业丛书)

ISBN 7-5045-1748-8

I. 企… II. 郑… III. 企业管理: 人力经济学-劳动力资源-劳动统计学 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(95)第 13012 号

企业人力资源管理统计学

主 编 郑火林 陈嗣成 冯 虹

责任编辑 朱学敏

中国劳动出版社出版

(100029 北京市惠新东街 1 号)

北京市顺义县板桥印刷厂印刷 新华书店北京发行所发行

1995 年 10 月 北京 第 1 版 1995 年 10 月 北京 第 1 次印刷

开本: 850×1168 毫米 1/32 印张: 10

字数: 250 千字 印数: 5000

定价: 14.00 元

序

《大学劳动经济与人力资源管理专业丛书》是我国数十所高等院校与科研单位，从事劳动经济与人力资源管理专业教学与研究工作的人员，在有中国特色的社会主义理论指导下，紧密联系现代化建设和改革开放实际，从深层次上研究和探讨建设有中国特色的社会主义进程中劳动经济与人力资源管理的基本理论与实践经验的总结。

人力资源是人类最为宝贵，且具有创造性和能动性的资源。劳动构成了人们生活方式最基本和最主要的内容，对劳动的研究从来是人们认识世界、改造世界的主题。我国从80年代初开始进行的经济体制改革，其重心就是建立更好地发挥全体劳动者积极性、创造性的经济体制及其运行机制。劳动经济与人力资源管理科学的主要任务亦即在此。因此，劳动经济科学是一门与改革有着紧密关系的科学。改革的深化使劳动经济与人力资源管理发生了革命性变化，与此相适应，劳动经济与人力资源管理专业的教学、科研也有了长足的进展。《大学劳动经济与人力资源管理专业丛书》正是在这样的背景下产生的。

经济与社会发展的基础在于人的活力。人的积极性、创造性受多种因素的影响，既受社会经济因素的影响，又受技术经济因素的影响。因而，劳动经济与人力资源管理科学是涉及自然科学、经济科学、管理科学的综合性学科群。其中每一分支学科都是跨学科交叉研究的结果。《大学劳动经济与人力资源管理专业丛书》，是几代人长期努力、系统科学研究的结果，现又以专业教材的方式出版，必将推动劳动科学体系的建设和发展。

本套丛书与其他相关丛书相比具有以下特色：第一，适用性。

丛书适用于大学本科层次的教学，以本科生教学为主，并兼顾研究生以及各种高等学校同类专业教学的需要。从其内容上看，力求全面反映中国国情，具有中国特色，密切联系中国劳动经济与人力资源管理的实践。第二，可操作性。丛书在吸收近些年来最新科研成果和新鲜经验的基础上，不但为读者提供相关基本理论，还提出一系列行之有效的科学方法。第三，系统性和概括性。劳动经济与人力资源管理专业各门学科知识，在丛书中得到了全面系统的反映。在阐述基本原理和基本方法的同时，给读者自学和深入研究留有较大空间。第四，时代性。丛书的整体设计、编写体例、叙述方法均有时代感，体现 90 年代的水平。

在我国，大学劳动经济专业与人力资源管理专业相比，其发展历史更长，基础更扎实。50 年代初，由我国第一任劳动部长李立三同志倡导，首次在北京经济学院创立劳动经济专业（大学本科）以来，劳动经济专业已经走过了 40 多年的历程。党的十一届三中全会以后，随着我国教育事业的大发展，全国已有近 40 余所大专院校相继设立了劳动经济与人力资源管理专业，从根本上改变了一花独放的局面，迎来了劳动科学的春天。近几年来，由于我国社会主义市场经济体制的确立，原有的专业课程及其教材的建设，面临着全面调整与更新换代的繁重任务，本丛书的问世正适当其时，将在劳动科学的百花园中大放异彩。

张理泉

一九九五年四月一日

注：序言作者系首都经济贸易大学（原北京经济学院）校长、教授。

大学劳动经济与人力资源管理专业丛书

编辑委员会

高级顾问 (按姓氏笔划为序)

王建新	王月凤	王 衡
任扶善	宋晓梧	陆恒钧
赵履宽	悦光昭	袁 方

委员 (按姓氏笔划为序)

王立真	王守志	安鸿章
冯文英	朱 江	朱学敏
刘庆唐	刘惠生	刘 雄
何杏清	何 纓	孙义敏
李永涛	李永杰	李其应
李福田	李景琰	李 琪
狄冬三	宋倩茹	陈 宇
陈嗣成	陈保华	张玉璞
杨体仁	余炳荣	沈志义
郑火林	郝 宾	姚先国
董克用	曾湘泉	

丛书主编 安鸿章

目 录

序.....	(1)
第一章 企业人力资源管理统计研究的对象与任务.....	(1)
第一节 企业人力资源管理统计研究的对象.....	(1)
第二节 企业人力资源管理统计的科学体系.....	(5)
第三节 企业人力资源管理统计的任务.....	(14)
第四节 企业人力资源管理统计工作的组织.....	(16)
第二章 企业人力资源数量统计.....	(19)
第一节 企业人力资源数量统计的任务.....	(19)
第二节 企业人力资源总量指标.....	(20)
第三节 企业人力资源配置统计.....	(23)
第四节 企业人力资源变动统计.....	(27)
第五节 企业人力资源总量统计分析.....	(29)
第三章 企业人力资源素质统计.....	(36)
第一节 企业人力资源素质统计的任务.....	(36)
第二节 企业人力资源素质指标体系.....	(39)
第三节 企业人力资源素质综合评价.....	(47)
第四章 生活日分配统计.....	(57)
第一节 生活日分配统计的任务.....	(57)
第二节 工作时间利用统计.....	(61)
第三节 非工作时间分配统计.....	(69)
第四节 工程技术人员时间利用统计研究.....	(75)

第五章 劳动保护与劳动环境统计	(82)
第一节 劳动保护与劳动环境统计的意义.....	(82)
第二节 劳动保护措施统计.....	(86)
第三节 工伤事故统计.....	(95)
第四节 职业病统计.....	(110)
第五节 劳动环境统计.....	(120)
第六章 企业劳动生产率与劳动效益统计	(123)
第一节 企业劳动生产率与劳动效益统计 的意义和任务.....	(123)
第二节 工业企业劳动生产率统计.....	(126)
第三节 企业劳动生产率动态统计.....	(137)
第四节 其他企业劳动生产率统计.....	(148)
第五节 劳动生产率的回归分析.....	(152)
第六节 劳动效益统计.....	(155)
第七章 劳动定额统计	(159)
第一节 劳动定额统计的任务.....	(159)
第二节 实耗（或实作）工时与完成定额工时统计.....	(160)
第三节 劳动定额完成情况统计.....	(162)
第四节 劳动定额完成情况的分析.....	(172)
第五节 劳动定额管理统计.....	(179)
第八章 企业人力资源考评和奖惩统计	(182)
第一节 企业人力资源考评统计的任务.....	(182)
第二节 企业人力资源考评指标.....	(183)
第三节 企业人力资源奖惩统计.....	(187)
第九章 劳动报酬统计	(190)
第一节 劳动报酬统计的意义.....	(190)
第二节 职工工资统计.....	(193)
第三节 工资动态统计.....	(197)
第四节 工资效益统计.....	(209)
第十章 职业技能开发统计	(219)

第一节	职业技能开发统计的意义和任务·····	(219)
第二节	职业技能开发构成统计·····	(222)
第三节	职业技能开发动态统计·····	(223)
第四节	职业技能开发投资费用统计·····	(224)
第五节	职业技能投资效果统计·····	(227)
第十一章	人工成本统计·····	(231)
第一节	人工成本统计的意义与任务·····	(231)
第二节	人工成本及其构成统计·····	(235)
第三节	平均人工成本·····	(237)
第四节	人工成本统计分析·····	(238)
第十二章	劳动争议统计·····	(245)
第一节	劳动争议统计的意义·····	(245)
第二节	劳动争议数量(规模)与构成统计·····	(247)
第三节	劳动争议统计分析·····	(255)
第十三章	工会参与统计·····	(263)
第一节	工会参与统计的任务·····	(263)
第二节	工会参与企业经营管理活动统计·····	(266)
第三节	工会参与企业技术进步活动统计·····	(269)
第四节	工会组织职工参与劳动竞赛统计·····	(274)
第五节	职工文体活动统计·····	(276)
第十四章	企业人力资源管理统计资料的来源与积累·····	(279)
第一节	企业人力资源管理统计资料的来源·····	(279)
第二节	企业人力资源管理统计资料的积累·····	(283)
第三节	企业内部人力资源管理统计报表·····	(286)
第十五章	企业人力资源管理统计分析的一般原理·····	(289)
第一节	企业人力资源管理统计分析的意义和作用·····	(289)
第二节	企业人力资源管理统计分析的种类和基本步骤 ·····	(290)
第三节	企业人力资源管理统计分析方法概述·····	(293)
第四节	企业人力资源管理统计分析报告·····	(306)

第一章 企业人力资源管理统计研究的对象与任务

第一节 企业人力资源管理统计研究的对象

企业人力资源管理统计研究的对象是企业人力资源的配置、开发与利用以及其它劳动现象的数量方面，是科学的企业人力资源管理的重要工具和手段。

众所周知，企业是国民经济的基本单位，从事生产、流通、服务等经济活动。企业化是现代社会的发展趋势。在我国，不仅物质生产部门企业化，商品经销单位企业化，交通运输、邮电通讯企业化；而且一部分事业单位也实现了企业化，如有的科研、设计单位已转换为企业，成为自我发展、自主经营、自负盈亏、自我约束的独立核算单位，并具有法人地位。没有企业的发展，就没有国民经济的繁荣、社会的进步，人民生活也就不可能日益得到提高或改善。因此，增强企业活力，使之经久不衰，是发展国民经济极其重要的途径。

新中国成立以来，我国的国民经济有了较大的发展。但是，在高度集中的计划经济体制下，企业形式上是独立核算单位，实际上计划控制过严，政府干预过多，企业成为主管部门的附属物，严重地制约了企业的发展能力。与国际上新兴发展起来的国家相比，我国国民经济的发展处于落后的地位，虽然原因很多，管理体制上的问题不能不说是一个重要原因。党的十二届三中全会制定了“一个中心，两个基本点”的基本路线，特别是在邓小平同志建设有中国特色社会主义理论指导下，经过十几年来的改革开放，国

民经济取得了持续、稳定、高速发展的成就，这是举世瞩目的事实。为了充分发挥社会主义制度的优越性，实现资源优化配置，激励广大人民群众积极性和创造性，以推进国民经济更快、更好地发展，党的十四届三中全会作出了《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》。这项决定，得到了全党、全军、全国人民的热烈拥护，这不仅对加快我国经济发展具有决定性的意义，而且对国际经济发展将产生重大影响。

市场经济的主体是企业，企业在市场竞争中优胜劣汰。从现象上看，市场竞争是产品质量的竞争、价格的竞争、售后服务的竞争，为此，企业必须不断开发新技术、新产品，提高产品质量，改进工艺和装备，节约物化劳动与活劳动，降低产品成本与价格，搞好优质服务。但是所有这些，都需要依靠企业员工来实现。由此不难看出，市场竞争实际上是人才的竞争、人才素质和人才水平的竞争。企业要在市场竞争中求得生存和发展，必须注意吸引人才，重视人才的作用，合理地、充分地使用人才，大力加强人才的开发，因此，企业必须建立以人力资源管理为核心的企业管理制度。为了适应建立科学的企业人力资源管理制度的需要，必须建立一套科学的企业人力资源管理统计指标体系，这是市场经济发展的客观必然性所要求的。

要进行科学的企业人力资源管理，就必须准确地了解和掌握企业人力资源诸现象的实际状况。众所周知，科学管理的一条重要原则就是要实事求是，一切从实际情况出发，按实际情况办事。如果违背了这条原则，必然会犯这样或那样的错误，给企业造成损失，也会损害企业员工的利益。毛泽东同志指出：“指挥员的正确的部署来源于正确的决心，正确的决心来源于正确的判断，正确的判断来源于周到的和必要的侦察，和对于各种侦察材料的联

贯起来的思索。”^① 只有情况明，才能决心大、方法对。企业人力资源管理统计是对企业人力资源现象进行“侦察”的一种手段，是一种调查研究和分析的方法。企业人力资源管理统计是企业人力资源管理的重要工具的性质，可以从以下几个方面来认识：

第一，企业人力资源管理统计，首先要准确、及时、全面地反映并研究分析企业人力资源现象的数量方面。毛泽东同志指出：“胸中有‘数’。这就是说，对情况和问题一定要注意到它们的数量方面，要有基本的数量分析。任何质量都表现为一定的数量，没有数量也就没有质量。我们有许多同志至今不懂得注意事物的数量方面，不懂得注意基本的统计、主要的百分比，不懂得注意决定事物质量的数量界限，一切都是胸中无‘数’，结果就不能不犯错误。”^② 毛泽东同志的这段话，深刻地说明了事物的质与量的辩证关系，说明了从数量方面研究事物的重要意义。

企业人力资源现象与其它事物一样，其质量都表现为一定的数量。例如，企业的人力资源有多少之分，人力素质有高低之别，劳动生产率提高有快慢之差，人工成本有多少不同等。企业人力资源统计，必须运用科学的方法和严密的组织，尽一切努力，及时地将人力资源诸现象的基本数据准确地核算出来，提供给人力资源管理部门及企业领导，使他们“胸中有‘数’”。只有掌握了人力资源诸现象基本统计和主要百分比，才能使企业人力资源管理工作建立在科学可靠的基础上。

第二，企业人力资源管理统计，不是孤立地、静止地研究人力资源诸现象的数量表现，还需要研究人力资源诸现象之间的数量关系及其变动。因为任何客观事物都不是孤立存在的，彼此是在相互联系、相互影响、相互作用中存在和发展变化的。相互联

① 《毛泽东选集》（一卷本），人民出版社 1966 年版，第 173 页。

② 《毛泽东选集》（一卷本），人民出版社 1966 年版，第 1332 页。

系着的事物，在发展变化中必然形成一定的数量关系。这些数量关系又经常处在平衡与不平衡的矛盾运动中。毛泽东同志曾指出：“我国每年作一次经济计划，求得生产和需要之间的平衡。所谓平衡，就是矛盾的暂时的、相对的统一。过了一年，就整个说来，这种平衡就被矛盾的斗争所打破，这种统一就变化了，平衡成为不平衡，统一成为不统一，又需要作第二年的平衡和统一。……事实上，每月每季都在局部地打破这种平衡和统一，需要作出局部的调整。有时因为主观安排不符合客观情况，发生矛盾，破坏平衡，这就叫做犯错误。”^①毛泽东同志关于平衡与不平衡的论述，正确地反映了客观发展的状况。无论是微观或者是宏观经济，都是在平衡与不平衡的矛盾运动中发展变化着的。在市场竞争中，有的企业决策者善于安排和处理平衡与不平衡的矛盾，使企业得到了发展；有的企业决策者决策失误，或者错过时机，或者不善管理，长期不能处理好平衡与不平衡的矛盾，最终造成资不抵债，宣告破产失败。因此，在市场经济条件下，企业领导必须善于处理、及时处理企业内部的以及企业内部与外部的平衡与不平衡矛盾，这是企业生存和发展的极其重要的条件。企业人力资源管理统计，通过经常掌握并研究人力资源现象之间以及与其它现象之间的数量关系，深入调查和分析不平衡的因素及其影响程度，以利于企业人力资源管理部门和企业领导采取相应对策和措施，促成新的平衡，推进企业生产、经营、服务工作的新发展。

第三，企业人力资源管理统计，要研究生产力与生产关系、经济基础与上层建筑的相互作用、相互影响在企业人力资源管理中的反映。社会主义社会的基本矛盾仍然是生产力与生产关系、经济基础与上层建筑之间的矛盾。我国党和政府的基本任务，就是不断地调整和完善社会主义生产关系和上层建筑，正确制定符合

^① 《毛泽东选集》第五卷，人民出版社1977年版，第375页。

社会主义发展规律的路线、方针和政策，深化改革，为发展社会生产力创造条件，解放社会生产力。党的十一届三中全会以来的改革开放所取得的经济与社会发展的巨大成就，充分证明了我们党是有能力领导全国各族人民，把中国建设成为繁荣富强的具有中国特色社会主义国家的。社会基本矛盾运动对社会各个方面的发展变化产生着重大影响，这种影响必然会在企业中有所反映，同时，企业内部也存在着这种矛盾运动。例如，企业的劳动组织、管理体制、分配制度、思想文化建设等等，对于企业的生产、经营、服务工作有重大影响。因此，企业人力资源管理统计，在研究企业人力资源现象的数量与数量关系的矛盾和变化时，必须注意研究生产力与生产关系、经济基础与上层建筑之间的相互作用，特别要注意研究分析影响生产力发展的诸种因素。

综上所述，企业人力资源管理统计，运用科学的统计研究方法，正确地反映企业人力资源现象的数量方面，结合深入实际的调查，研究企业人力资源现象之间以及与其它现象间的数量关系及相互影响，研究分析生产力与生产关系、经济基础与上层建筑对人力资源现象的数量、数量关系的作用与影响，使人力资源管理建立在科学可靠的基础上，从而对加强企业人力资源管理，实现人力资源管理的科学化、现代化，提高企业经济效益，使企业在市场竞争中求得生存和发展，具有极其重要的意义。

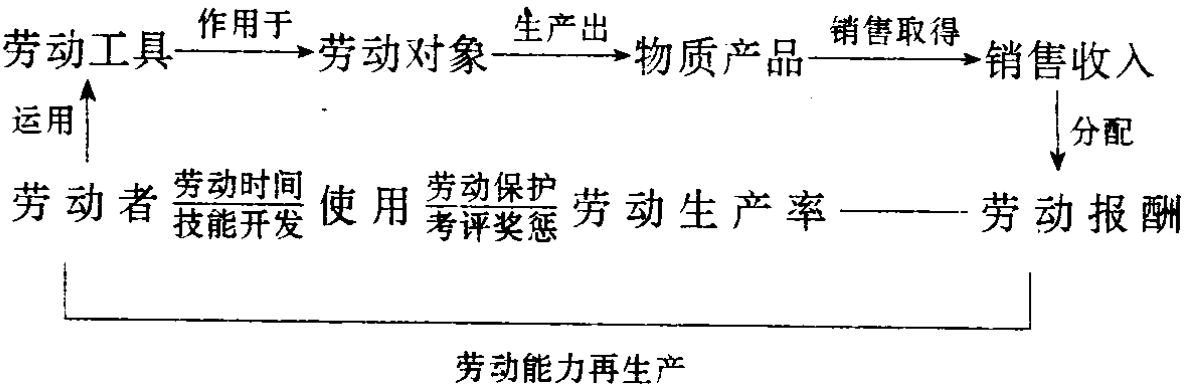
第二节 企业人力资源管理统计的科学体系

一、企业人力资源管理统计的范围

企业人力资源管理统计研究企业人力资源现象的数量方面，这表明了它研究的领域是企业人力资源现象，研究的方面是企业人力资源现象的数量方面。企业人力资源现象是企业人力资源诸现象的总称或简称。企业人力资源现象的数量方面作为独立的研

究对象，必须有明确的统计范围和科学体系，否则，企业人力资源管理统计学就不可能存在和发展。因此，需要进一步研究人力资源管理统计的范围与科学体系。企业有工业企业、商业企业、建筑企业、交通运输企业以及各种各样的服务企业。从企业表现生产力的角度来看，工业企业最具有代表性意义。为了说明企业人力资源管理统计研究的范围与科学体系，特以工业企业为例来加以研究探讨。

众所周知，工业企业的生产经营过程，同时也是企业人力资源的劳动消耗过程，即劳动过程。企业从事生产活动要具备三要素，即劳动者、劳动工具、劳动对象。企业的生产过程是劳动者运用劳动工具作用于劳动对象，生产出物质产品，通过市场销售产品取得收入，将企业销售收入的一部分分配给劳动者，使劳动者的劳动能力进行再生产的过程。企业生产经营活动如此循环往复的过程，是企业生存和发展的过程，也是企业人力资源劳动消耗和劳动能力再生产的过程。为了清楚地认识这个过程的关系，现图示如下：



由上图可以明显地看出，与企业生产经营过程同时并存的，有一个人力资源（即劳动者）配置、使用及其劳动者劳动能力再生产的过程。这个过程的诸现象，就是企业人力资源现象。现对图示所表现的关系作如下说明：

（一）企业人力资源

企业人力资源即企业全部劳动者，也就是企业职工（或称员

工，或称从业人员)。企业要进行正常生产，必须配置一支具有一定劳动技能的劳动者队伍。为了节约劳动，提高效率，实现劳动投入相对较少，取得的产出相对较多，经济效益较好，除了人力资源在总量上配置与生产需求相适应外，还必须体现优化配置、比例配置、均衡配置。在市场经济条件下，企业生产要根据市场需要安排，而市场是变化莫测的，企业必须经常开展市场调查，掌握市场变化的脉搏，适时调整产品结构，开发新产品，应用新技术，才能保证企业在市场竞争中的有利地位，这就必然要求企业人力资源进行动态配置，在竞争中、发展中实现合理配置。

(二) 企业人力资源的使用

企业的生产过程，同时也是企业人力资源的劳动消耗过程，也就是人力资源的使用过程。人力的使用就是劳动，劳动是以时间计量的。为了充分地使用人力，减少不必要的人力浪费，必须研究劳动时间的利用状况，以便采取措施，节约劳动力，提高劳动效率。

在人力资源使用过程中，还必须加强安全措施，避免和减少工伤事故的发生；加强对有毒有害物质的防护，改善劳动环境，减少职业病的发生，保护劳动者的健康。加强劳动保护和改善劳动环境，对于调动劳动者的积极性具有极其重要的意义。

在人力资源的使用过程中，要充分重视人力的技能开发工作。市场竞争的实质是人才竞争，即人力资源素质的竞争。因此，企业必须经常地投入技能开发资金，不断发掘企业人力资源的内在潜能，为振兴和发展企业作出更大更好的成绩。

在人力资源的使用过程中，还必须引进竞争机制，建立正常的、科学的考评奖惩制度。对为企业作出优异成绩者予以奖励，对违反厂规厂纪、给企业造成重大损失者应予以惩处，这是企业人力资源管理所应建立的一项重要制度。为建立科学的奖惩制度，必须对所有职工实行考评，没有科学的考评，也就不可能有科学的

奖惩，也无法建立公平竞争的原则。这样做的主要目的，一是为了激励先进，鞭策后进，充分调动职工的积极性和创造性，形成学先进，赶先进，积极奋进的生动活泼的局面；二是为了实现择优用人原则，把优秀职工放在重要的岗位上，以便充分发挥优秀职工在企业中的作用，促进企业的发展。企业人力资源管理统计必须反映考评奖惩状况，为人力资源管理提供必要的统计资料。

（三）企业人力资源的劳动能力的再生产

劳动者劳动能力的再生产包含着多方面的内容，如劳动者的休息时间、技能开发等，这些已在前面讲到。这里主要讲劳动能力再生产的物质条件，即劳动报酬。劳动报酬水平高，职工的生活水平、生活质量就高，有利于增加劳动能力。同时，劳动报酬水平高了，职工有条件从事有益于健康的文化体育活动，提高文化科学水平，使劳动者的劳动能力达到更高的层次。劳动报酬水平的高低，直接取决于企业的劳动生产率与经济效益。

正确处理劳动报酬与劳动生产率的关系，是企业人力资源管理的一项重要任务，也是关系到企业发展的重要问题。当企业劳动生产率提高了，劳动者的劳动报酬也应得到相应的提高，否则，会挫伤劳动者的积极性，影响企业的进一步发展；同时，极易引发劳动争议，引起企业的不稳定，也影响企业的发展。但是，劳动者的劳动报酬增长水平要适度，要低于劳动生产率的增长水平，以利于企业的发展。这就是说，要体现劳动者的利益与企业的发展相结合。在处理劳动者的劳动报酬水平及其增长时，应注意贯彻企业行政与企业职工代表大会或企业工会协商的原则，以保持企业团结、稳定、持续发展的态势。

二、企业人力资源管理统计指标体系

企业人力资源管理统计，研究企业人力资源现象的数量方面。一项统计指标只反映企业人力资源现象的一个方面，用一系列有联系的统计指标就可以完整地反映企业人力资源现象的数量方

面,这些有联系的统计指标就是企业人力资源管理统计指标体系。它包括如下部分:

(一) 企业人力资源量与配置统计

企业要开展正常的生产、经营与服务活动,必须有足够数量的职工作保证。因此,应首先研究企业人力资源总量,设计、建立人力资源总量指标,包括期末人数与平均人数指标。其次,要研究人力资源的配置与构成情况。人力资源的配置包括优化配置、比例配置、均衡配置等,人力资源的构成有专业构成、技术构成、年龄构成、性别构成等,这些都需要设计统计指标加以反映。此外,还要建立人力资源变动统计指标,以反映人力资源变动情况,并研究其变动与企业生产、经营、服务等活动的适应情况。

(二) 企业人力资源素质统计

企业生产、经营、服务成果的多少与优劣,人力资源的数量起着重要作用,但起决定性作用的是人力资源的素质。人力资源素质包括身体素质、文化素质、业务素质与思想品德素质。在市场经济条件下,市场竞争归根结底是人才竞争,而人才竞争主要指的是人才素质的竞争。因此,企业人力资源管理统计要研究企业人力资源的素质状况,为企业加强职工的职业技能开发,引进高水平人才,提高企业人力资源整体素质,促进企业生产、经营、服务活动不断发展提供服务。

(三) 企业人力资源的生活日分配统计

企业拥有一定数量和素质的人力资源,是为了与生产资料相结合,从事生产、经营、服务劳动,即为劳动力的使用。为了合理地使用劳动力,必须正确处理劳动者的生活日分配,规定合理的劳动时间和非工作时间即休息时间。劳动时间能否充分利用,对企业生产、经营、服务成果有重要影响。劳动时间过长,既侵犯了劳动者休息的权益,又会影响劳动者的劳动能力的正常再生产,对企业成本也会有影响。因此,必须加强对劳动时间利用状况的