



新编高等学校人力资源管理专业系列教材

# 企业人力资源管理统计学

(第二版)

陈嗣成 主编



中国劳动社会保障出版社

STATISTICS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

新编高等学校人力资源管理专业系列教材

# 企业人力资源管理统计学

(第二版)

主 编 陈嗣成

中国劳动社会保障出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

企业人力资源管理统计学/陈嗣成主编. —2 版. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2005

新编高等学校人力资源管理专业系列教材

ISBN 7-5045-5066-3

I. 企… II. 陈… III. 企业管理-劳动力资源-资源管理-统计学-高等学校-教材 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 087110 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 18.25印张 336千字

2005年9月第 2 版 2005年9月第 1 次印刷

印数: 4000 册

定价: 28.00 元

读者服务部电话: 010 - 64929211

发行部电话: 010 - 64911190

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64911344

# 前 言

迈入新世纪，我国进入了全面建设社会主义小康社会的新阶段。放眼未来，经济全球化与世界多极化的趋势在曲折中发展，科技进步日新月异，综合国力竞争日趋激烈，形势喜人、形势逼人。提升人力资源竞争力，优化人力资源结构，提高人力资源与企业经营发展需要的匹配度，是现代企业求生存、求发展的必由之路。顺应客观要求，企业建立健全科学的人力资源管理统计指标体系势在必行。许多企业在这方面取得了明显的效果，推动了企业人力资源管理的发展。《企业人力资源管理统计学（第二版）》的编写，正是对鲜活的实际进行认真细致观察、鉴别、分析和升华的结果。

《企业人力资源管理统计学（第二版）》具有鲜明的个性，主要表现在：

第一，课程内容体系科学合理。《企业人力资源管理统计学（第二版）》的内容体系是按照企业人力资源的配置、利用、保护、效应和开发培训的统计研究体系设置的，保证了体系的科学性，增强了内容的充实与合理性。新编教材增添了“社会保障统计”一章，增加了“职业技能开发与鉴定统计”的内容，调整了“劳动关系统计”等章节，进一步完善了教材的科学体系，增强了内容安排的逻辑性。

第二，吸收了当今统计实践和统计理论研究的新经验与新成果。当前在人力资源管理统计方面，特别是在企业人力资源管理统计理论和实践方面，出现了许多新情况、新思想，在编写本教材时，注意吸取精华，糅进其中。社会保障统计、人工成本统计和劳动关系统计等章的编写，都很好地体现了这一特点。

第三，体现统计新制度，紧密理论与实践的结合。随着社会经济的发展，包括人力资源管理统计在内的统计制度也在改革中不断地改进与完善，因此，《企业人力资源管理统计学》所涉及的某些统计制度的有变动的内容，同样必须适时调整，使教材能够充分反映我国统计实践中的新制度，保持理论和实践的紧密结合。例如，统计制度中对

经济成分划分的新规定和有关人力资源范围的新鉴定内容等。

第四，调整了过时的某些内容，诸如一些显得陈旧的提法、弃用的一些指标计算方法、过早的资料数据等，与此同时补充进最新的统计数据资料，使之更贴近实际，增强教材的时代感和亲和力。

第五，在保持教材的科学性和学术性的同时，特别注意提高教材的可读性和趣味性，使其通俗化。对教材文字的论述和对计算方法的演绎深入浅出，便于读者学习和熟练运用。

《企业人力资源管理统计学（第二版）》可作为大学人力资源管理专业、社会保障专业的专业教材，同样也可满足相关专业的培训需要。编著匆匆，错误难免，欢迎批评指教。

陈嗣成

2005年5月

# 目 录

|                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| <b>第一章 企业人力资源管理统计学概论 .....</b> | <b>1</b>  |
| 第一节 企业人力资源管理统计的性质 .....        | 1         |
| 第二节 企业人力资源管理统计研究体系 .....       | 4         |
| 第三节 企业人力资源管理统计的作用 .....        | 9         |
| <b>第二章 企业人力资源状况统计 .....</b>    | <b>12</b> |
| 第一节 企业人力资源状况统计的意义 .....        | 12        |
| 第二节 企业人力资源配置统计 .....           | 13        |
| 第三节 企业人力资源变动分析 .....           | 22        |
| 第四节 企业人力资源素质指标体系 .....         | 32        |
| 第五节 企业人力资源素质综合评价 .....         | 39        |
| <b>第三章 生活日分配统计 .....</b>       | <b>46</b> |
| 第一节 生活日分配统计的任务 .....           | 46        |
| 第二节 工作时间利用统计 .....             | 49        |
| 第三节 非工作时间分配统计 .....            | 63        |
| 第四节 工程技术人员时间利用统计研究 .....       | 68        |
| <b>第四章 劳动环境与劳动保护统计 .....</b>   | <b>74</b> |
| 第一节 劳动环境与劳动保护统计的意义 .....       | 74        |
| 第二节 劳动环境统计 .....               | 76        |
| 第三节 劳动保护措施统计 .....             | 80        |

|                                 |            |
|---------------------------------|------------|
| 第四节 工伤事故统计 .....                | 88         |
| 第五节 职业病统计 .....                 | 100        |
| <b>第五章 企业劳动生产率与劳动效益统计 .....</b> | <b>109</b> |
| 第一节 企业劳动生产率与劳动效益统计的意义 .....     | 109        |
| 第二节 工业企业劳动生产率的计算 .....          | 112        |
| 第三节 劳动生产率动态分析 .....             | 124        |
| 第四节 其他企业劳动生产率统计 .....           | 135        |
| 第五节 劳动效益统计 .....                | 141        |
| <b>第六章 劳动定额统计 .....</b>         | <b>147</b> |
| 第一节 劳动定额统计的意义 .....             | 147        |
| 第二节 劳动定额完成情况统计 .....            | 149        |
| 第三节 劳动定额实施结果分析 .....            | 155        |
| 第四节 劳动定额管理统计 .....              | 160        |
| <b>第七章 劳动报酬统计 .....</b>         | <b>163</b> |
| 第一节 劳动报酬统计的意义 .....             | 163        |
| 第二节 企业工资总额的核算 .....             | 167        |
| 第三节 工资水平及动态统计 .....             | 177        |
| 第四节 工资效益统计 .....                | 194        |
| <b>第八章 职业技能开发与鉴定统计 .....</b>    | <b>202</b> |
| 第一节 职业技能开发与鉴定统计的意义 .....        | 202        |
| 第二节 职业技能开发统计 .....              | 204        |
| 第三节 职业技能鉴定统计 .....              | 212        |
| 第四节 职业技能开发效益统计 .....            | 217        |
| <b>第九章 人工成本统计 .....</b>         | <b>221</b> |
| 第一节 人工成本统计的意义 .....             | 221        |
| 第二节 人工成本总量统计 .....              | 223        |
| 第三节 人工成本动态分析 .....              | 228        |

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| <b>第十章 劳动关系统计</b> .....        | 235 |
| 第一节 劳动关系统计的意义 .....            | 235 |
| 第二节 劳动者参与统计 .....              | 236 |
| 第三节 劳动争议统计 .....               | 241 |
| <b>第十一章 社会保障统计</b> .....       | 246 |
| 第一节 社会保障统计的意义 .....            | 246 |
| 第二节 企业社会保险统计 .....             | 247 |
| 第三节 企业福利统计 .....               | 256 |
| <b>第十二章 统计数据的搜集与积累</b> .....   | 260 |
| 第一节 企业人力资源数据的搜集 .....          | 260 |
| 第二节 企业人力资源数据的积累 .....          | 265 |
| <b>第十三章 企业人力资源管理统计分析</b> ..... | 268 |
| 第一节 企业人力资源管理统计分析的意义 .....      | 268 |
| 第二节 企业人力资源管理统计分析的种类 .....      | 269 |
| 第三节 企业人力资源管理统计分析的方法 .....      | 272 |
| 第四节 企业人力资源管理统计分析报告 .....       | 281 |
| <b>后 记</b> .....               | 284 |

# 第一章 企业人力资源管理 统计学概论

## 第一节 企业人力资源管理统计的性质

企业是国民经济活动的基本单位。走企业化道路是现代社会经济发展的基本态势。作为企业，必须成为自我发展、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，就谈不上国民经济的繁荣、社会的进步，人民生活也就不可能日益得到改善和提高。因此，增强企业活力，促进企业不断发展，是全面实现小康要求，推动社会现代化，使国民经济可持续发展的重要途径。

社会主义市场经济的主体是企业，企业在市场竞争漩涡中，不可避免地会优胜劣汰。从表象上观察，市场竞争是产品质量、高技术含量、价格、售后服务等的竞争。要想在竞争中保持优势，企业必须不断开发新技术、新产品、新品种，持续改进与提高产品质量，改进工艺与装备，节约物化劳动和活劳动，降低产品成本，优化价格，提供优质服务等。很明显，这些都是一定要依靠企业的劳动者来实现的。所以，从深层次分析，市场竞争实质上是人才的竞争、人才素质与人才水平的竞争。企业要想在市场竞争中求得生存和发展，必须时刻注意吸引人才，重视人才的作用，科学、合理和充分地使用人才，大力加强人才的开发与培养。因此，企业应坚持以人为本的理念，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，必须建立和健全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。

### 一、企业人力资源管理统计研究的对象

对企业人力资源施行科学的管理，就必须准确地了解和掌握企业人力资源现象的实际状况。科学管理的前提之一就是要实事求是，一切从实际情况出发，按实际情况办事。如果违背了这一前提，就必然会犯这样或那样的错误，会给企业带来损失，损害企业劳动者的利益。毛泽东同志曾指出：“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必要的侦察和对于各种侦察材料的连贯起来的思索。”<sup>①</sup> 这则军事斗争的格言道出这样一个道理，即只有情况明，才能决心大、方法对。这对于企业人力资源的科学管理来说，也是不二法宝。

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、开发与利用的数量表现及有关劳动经济现象的数量关系，研究目的是揭示其发展的态势和某种趋势。企业人力资源管理统计是科学的企业人力资源管理的重要工具和手段。

企业人力资源管理统计研究的对象，与社会人力资源管理统计研究的对象在大的方面是一致的。社会人力资源管理统计是对人力资源经济运动的总过程给予量化的观察与分析，在对人力资源质与量的统一研究中描述人力资源的数量表现与数量关系，从而发现它的变动走势和一般规律。企业人力资源管理统计研究是包含在这个大范围内的，其与社会人力资源管理统计研究的区别可以概括为：

第一，研究的客体不同。企业人力资源管理统计是以企业的人力资源现象与过程为研究客体的，而社会人力资源管理统计研究则是以全社会人力资源现象与过程为研究客体。

第二，研究的范围不同。前者是企业人力资源的现状、利用和使用条件的研究，而后者是社会人力资源的形成、配置、使用和再生产过程的研究。

第三，研究的内容不同。前者是研究企业劳动力的规模、构成、利用，劳动效率、劳动保护、工资分配和人员培训等内容，而后者则是研究全社会人力资源的总量和构成、从业人员的规模和构成、劳动力的使用与劳动时间的利用、劳动力工作环境安全与健康、劳动报酬水平和居民生活水平、劳动生产率与工资水平的关系等内容。

第四，研究的任务不同。前者的研究除了为全社会的宏观研究提供资料外，主要研究本企业的人力资源问题，为本企业生产经营管理决策提供依据，而后者则是研究和阐明全社会人力资源的现状和发展、各种比例关系、社会劳动效益与科学技术的影响以及发展变化速度等。

## 二、企业人力资源管理统计研究的特点

企业人力资源管理统计是对企业人力资源现象和过程观察的一种手段，是一种调查研究和分析的方法，是企业人力资源管理的重要工具之一。企业的生产经营过程，同时也是劳动过程。企业人力资源管理统计主要从微观角度观察和研究企业人力资源诸现象和过程的数量表现与数量关系。因此，企业人力资源管理统

<sup>①</sup> 毛泽东选集（第1卷），北京：人民出版社，1966，173

计研究的特点可归纳为:

第一,企业人力资源管理统计研究的数量特征。任何客观现象的质量都表现为一定的数量,没有数量也就谈不上质量。在说到对事物的认识时,这也是无法逾越的。毛泽东同志曾指出:“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……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。”<sup>①</sup>企业人力资源现象与其他事物一样,其质量都表现为一定的数量,研究企业人力资源问题要注意数量界限。所以,企业人力资源管理统计必须运用科学的方法和严密的组织,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和企业的决策者,使之“胸中有‘数’”,从而使企业人力资源管理工作能够建立在科学、可靠的基础之上。

第二,企业人力资源管理统计研究的关联与动态特征。企业人力资源现象包括人力的供应与需求关系、劳动力总量与工种的关系、工作岗位配置与劳动效率的关系、工资分配和人工成本的关系、职业技能开发与人员素质的关系等,它们之间的依存关系是客观存在的。因此,企业人力资源管理统计不能仅孤立地、静止地研究企业人力资源诸现象的数量表现,还应该研究其诸现象之间的数量联系及其变动态势。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及其与其他现象之间的数量联系,深入调查研究发展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及时采取相应措施处理好各种关系,推进企业各项工作的新发展。

第三,企业人力资源管理统计研究的揭示规律性特征。人力资源现象的演变与其他客观现象的演变一样,是有规律可循的。企业人力资源管理统计研究,从个别到一般,从局部到整体,能够揭示出企业人力资源诸现象和过程的一般规律性。在社会主义市场经济体制下,企业的招工和用工机制、工资分配机制和其他激励机制、社会劳动保险机制等的模式与运行方式,都须从众多的具体事实和个别现象的综合表现中去探究、去发现、去求索、去辨析和归纳,提升出具有一般性和指导性的东西,概括出某种规律性,以促进企业人力资源的开发和管理的深层次演变。

### 三、企业人力资源管理统计研究的指导思想

企业人力资源的开发与管理是从招工、录用、培训、使用、晋升、辞退到退

<sup>①</sup> 毛泽东选集(第1卷)。北京:人民出版社,1966. 1332

体的全过程的运作。因此,企业人力资源管理统计要对其全过程进行跟踪研究,并给予准确、完整的描述。

对企业人力资源现象和过程的研究和描述,须有正确的指导思想,应把握好描述与研究的方向。

第一,邓小平理论和“三个代表”重要思想是企业人力资源管理统计研究的思想理论基础。

邓小平理论是当代中国的马克思主义,它始终坚持“解放思想、实事求是”,科学地把握社会主义本质,第一次系统回答了中国这样一个经济文化落后的国家如何建设社会主义,如何巩固和发展社会主义的一系列基本问题,创造性地用新的思想和观点继承、丰富和发展了马克思列宁主义和毛泽东思想。“三个代表”重要思想是对马克思列宁主义、毛泽东思想和邓小平理论的继承和发展,反映了当代世界和中国的发展变化对党和国家工作的新要求,是加强和改进党的建设、推进我国社会主义自我完善和发展的强大理论武器。所以,企业人力资源管理统计研究必须坚持以邓小平理论和“三个代表”重要思想为指导思想。

第二,现代人力资源管理理论为企业人力资源管理统计研究提供理论指导。

现代人力资源管理理论主要研究人的需要和内在动力,组织对其成员的吸引力,对个人责任感、成就感、事业心的激励,组织的整体性、协调性和稳定性等问题。人力资源管理通过长期实践所形成的基本原理有:系统化原理、能级对应原理、系统动力原理、反馈控制原理、弹性冗余原理、互补增值原理、利益相容原理和竞争强化原理等。这些原理为企业人力资源管理统计研究的方向和范围作出了规范化回答。

第三,社会经济统计学为企业人力资源管理统计研究提供方法指导。

企业人力资源管理统计的研究方法秉承统计学的研究方法,并在此研究领域具体化和个性化。统计研究的基本方法,诸如大量观察法、统计分组法和综合指标法等,在统计研究企业人力资源现象和过程中得到充分的使用。

## 第二节 企业人力资源管理统计研究体系

### 一、企业人力资源管理统计研究的范围

企业人力资源管理统计研究的是企业人力资源现象的数量方面,这表明它研究的领域是企业人力资源现象,研究的着眼点是企业人力资源现象的数量方面。

企业人力资源现象的数量方面作为独立的研究客体，必须有明确的统计研究范围。任何企业的生产经营过程也是企业人力资源的劳动消耗过程，即劳动过程。因此，与企业生产经营过程同时并存的，还应有一个人力资源配置、使用及其劳动者劳动能力再生产的过程。在这个过程中的诸现象就是企业人力资源现象。

### （一）企业人力资源

企业人力资源即企业全部劳动者，指企业内的全部从业人员。企业要进行正常的经济活动，必须配置一支具有一定劳动技能的从业人员队伍。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，除了要保证人力资源在总量上配置与生产经营需求相适应外，还必须体现优化配置、比例配置和均衡配置。要保证企业在市场竞争中的有利地位，企业人力资源应该进行动态配置，并且要在竞争发展中实现合理配置。

### （二）企业人力资源的使用

企业的生产经营过程，同时也是人力资源的使用过程。人力资源的使用就是劳动，劳动是以时间计量的。为了充分地使用人力资源，减少不必要的人力资源浪费，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。

企业在人力资源使用过程中，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，减少职业病的危害，保证人员的身体健康，充分调动劳动者的积极性。

企业在人力资源的使用过程中，要充分重视人力资源的技能开发工作。市场竞争的实质是人才竞争，即人力资源素质的竞争。因此，企业必须加大企业人力资源技能开发力度，不断发掘企业人力资源的内在潜能，使之充分发挥作用。

企业在人力资源的使用过程中，还必须引进竞争机制，建立与健全正常的、科学的考评奖惩制度；必须对企业人员实行全面考评，建立公平竞争的原则，实现优胜劣汰，能进能出，能上能下，促进企业人员素质的全面提高。

### （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有着多方面的内涵，诸如劳动者的休息时间、职业技能开发和劳动报酬等。劳动报酬是劳动能力再生产的重要物质条件，劳动报酬水平高，劳动收入增长，劳动者的生活水平与生活质量就会高，有利于增强劳动者的劳动能力。同时，劳动报酬水平高了，职工就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，使劳动者劳动能力达到更高的层次，有利于企业的深度发展。

正确处理劳动报酬与劳动生产率之间的关系，是企业人力资源管理的重要任

务之一，也是涉及到企业发展的重要问题。当企业劳动生产率提高，实现了良好的经济效益时，劳动者的劳动报酬也会得到相应的提高，从而激励劳动者的劳动热情与积极性。当然，劳动报酬的增长势头应低于劳动生产率增长的势头，以利于企业的进一步发展。在处理劳动者劳动报酬水平及其增长时，应贯彻好企业与劳动者（工会或职工代表大会）协商的原则，以保持企业稳定和持续发展的态势。

## 二、企业人力资源管理统计指标体系

研究企业人力资源现象和过程，须用一系列的统计指标，从不同方向和层面反映企业人力资源的数量表现与数量关系。这些有联系的统计指标群体形成了企业人力资源管理统计指标体系。它主要包括如下几个方面。

### （一）企业人力资源数量与素质统计

企业要开展生产经营与服务活动，必须配置足够多的、达到一定素质水平的人员。因此，首先应观察企业人力资源总量，设计、建立人力资源总量指标，如期末人数和平均人数等指标。其次，要研究企业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、比例配置和均衡配置等，企业人力资源的构成有专业构成、技术构成、年龄构成、性别构成和工作性质构成等，它们都需要以相应的统计指标来显示。此外，还要建立企业人力资源变动统计指标，以反映企业人力资源的市场开发、招聘录用、辞退和退休等变动状况。企业人力资源素质是指身体素质、文化程度、技术水平、业务能力和品德教养等，研究企业人力资源素质状况，为企业加强职工的职业技能开发、引进企业急需的高水平人才、提高企业人力资源整体素质、促进企业生产经营和服务不断扩展与深化提供服务。

### （二）企业人力资源的生活日分配统计

企业拥有足够多的具备一定素质的人力资源，是为了与生产资料相结合，从事生产经营与服务活动，即劳动力的具体使用。企业合理使用劳动力，应正确处理劳动者的生活日分配问题，规定合理的劳动时间和非工作时间。劳动时间的利用程度，对企业的生产经营和服务成果有着重要影响。因此，必须加强对劳动时间利用状况的统计研究。劳动者的非工作时间的分配情况，和劳动者劳动能力的再生产有直接联系；劳动者劳动能力再生产状况如何，和企业的生产经营与服务活动有直接联系。所以，还必须对劳动者的生活日分配进行统计观察。专业技术人员在企业人力资源总体中占有重要地位，因而对他们生活日分配情况的研究刻不容缓，这对于采取必要的措施，改善其工作环境和条件，充分发挥专门人才的聪明才智，促进企业的发展都是有利的。

### （三）劳动环境与劳动保护统计

在企业人力资源的使用过程中,改善劳动环境,优化劳动条件,加强对劳动者的安全与健康的保护,既体现了社会主义市场经济条件下以人为本的理念,又有利于充分调动劳动者的积极性和创造性。劳动环境与劳动保护工作情况的统计包括:劳动环境统计、劳动保护措施统计、工伤事故统计和职业病统计等。

#### (四) 劳动生产率与劳动效益统计

劳动生产率与劳动效益指标是企业人力资源管理统计的核心指标。在企业生产经营和服务规模一定的条件下,劳动生产率水平的高低决定着企业人力资源使用数量的多少,同样也决定着企业职工劳动的报酬水平。提高劳动生产率是节约劳动力、降低生产经营成本、增加盈利和提高经济效益的重要途径。所以说,劳动生产率是综合反映企业工作质量的极为重要的指标之一。

企业劳动生产率一般只反映企业生产经营过程中的劳动效率,而企业生产前的决策如何、产品推销和售后服务质量状况,劳动生产率很难反映。在社会主义市场经济体制下,企业的经济效益,除了受制于劳动生产率外,还取决于产前的决策、推销和售后服务质量状况。所以,为了适应社会主义市场的需要,促进企业经济效益的提高,除研究劳动生产率外,必须分析劳动效益,设立劳动效益指标。劳动效益指标是劳动生产率指标的必要补充,二者相辅相成,应结合运用。

#### (五) 劳动定额统计

劳动定额完成情况指标、产品工时消耗统计和劳动定额工作统计等,构成企业劳动定额统计的基本内容。从本质上说,劳动定额是定额劳动生产率,用工时表现的劳动定额完成情况指标是劳动生产率指标的一种表现形式。由于劳动定额统计研究的特殊性、内容的差异、任务的不同,劳动生产率统计替代不了劳动定额统计,因此,劳动定额统计具有独立的意义。

#### (六) 劳动报酬统计

企业支付给劳动者的劳动报酬,无论是以货币形式支付,还是以实物形式支付,其实质都是工资。企业进行工资核算,是企业整个经济核算的一个重要方面。工资核算的直接作用表现在两个方面,一是为了核算企业生产经营成本,二是表明职工的工资收入水平。因此,工资是企业 and 职工都非常关注的重要问题。正确处理企业内的工资分配问题,应该坚持如下原则:(1) 反对平均主义倾向,正确体现按劳分配原则;(2) 在企业经济效益不断增长的基础上,相应地稳步提高职工的工资水平;(3) 协调好企业发展所需资金与职工工资增长的关系;(4) 要适应全社会对消费基金的宏观调控的要求。企业人力资源管理统计研究工资问题,就是为了提供职工工资情况的数据资料,便于企业正确解决职工工资问题,处理好企业与劳动者的关系,充分调动各方面的积极性,促进企业全面

发展。

#### (七) 企业人力资源开发统计

在市场竞争十分激烈的情况下,随着科学技术的飞速发展,企业求生存、求发展,必须不断应用新技术与新工艺,开发新产品,提高产品质量和档次。这就要求企业要加大人力资源的开发力度,在人才市场上,广揽对企业发展有用的人才,加强人才信息的沟通,采取有效措施,拓宽进入渠道,积极招聘,择优录用,调整企业人力资源的结构,补充新生力量。在企业内部,加强对现有职工的专业技术与技能的培训,使他们掌握新技术和新工艺,提高他们的技能水平。企业人力资源开发统计,要研究开发的各种表现、采用的形式和取得的成果及其对改善企业人力资源结构的作用,反映人力资源开发为企业带来的经济效益,以及为企业人力资源开发活动提供信息,以促进企业人力资源开发工作的步步深入。

#### (八) 企业人力费用统计

人力费用即人工成本,是企业生产经营成本的重要组成部分。企业在市场博弈中占有优势,才能取得竞争的胜利,这些优势有产销对路、高技术含量、质优、售后服务优良和价格优势等。价格优势就是指价格合理或低价位。价格是由生产经营成本决定的。要有较低的价格,必须有较低成本支撑。成本由两大部分组成,一是物质消耗成本,二是人工费用。这两方面的节约,都会拉低价格。人力费用统计,要研究企业人力费用的结构、总量,研究人工成本水平,分析影响人工成本变动的各种因素,为企业采取得力措施、不断降低人力费用提供依据,促进企业竞争能力的进一步增强。

#### (九) 劳动关系统计

劳动关系实际上是一种利益关系。有利益就会有矛盾。劳动合同制度、集体合同制度、职工民主管理制度以及劳动争议的处理制度、工会协调参与等,都是调整劳动关系的内容,通过对双方利益矛盾的调节,使劳动关系正常、健康的发展。工会是职工群众利益的代表,工会应积极维护职工群众的正当权益,要关注、参与、调解企业和职工在劳动关系中的有关权利与义务之间的矛盾,促进企业和谐、稳定与健康的发展。劳动关系统计,研究劳动者参与情况和结果,分析并评价劳动仲裁的作用等。

#### (十) 企业社会保险统计

企业社会保险是整个社会保险的重要组成部分,它是保障劳动者及其直系亲属在遇到各种风险时能获得物质帮助,以维持基本生活的一种社会保障制度,包括养老保险、失业保险、医疗保险和工伤保险等内容。企业的保险统计研究,观察各种社会保险在企业的实际运行情况,人员参与覆盖状况,各种保险基金的征

缴情况,各种保险金的支付情况和支付水平等。通过社会保险统计分析,及时反馈信息,提供必要的信息咨询,是实行严格监督、参与社会保险管理决策的基础。

各企业为适应社会主义市场经济发展的需要,提高自身在市场中的竞争力,必须加强以人力资源管理为核心的企业管理,建立并健全企业人力资源管理统计指标体系。

### 第三节 企业人力资源管理统计的作用

企业人力资源管理统计,在企业管理和企业统计中占据重要地位,其作用是异常突出的。这与其承担的任务是相匹配的。企业人力资源管理统计的作用或任务,是由其性质决定的。企业人力资源管理统计是企业人力资源管理的重要工具,因而其基本作用是:准确、及时、完整和系统地搜集、整理和提供企业人力资源现象与过程的统计数据资料,开展统计分析,为合理安排和充分利用企业人力资源、提高劳动生产率和企业经济效益服务;并对企业人力资源现象进行统计监督,为提高和完善企业人力资源管理服务。依据企业人力资源管理统计的基本作用,其具体的任务可归纳为如下几方面。

第一,为编制企业人力资源规划提供依据,并检查企业人力资源规划的贯彻实施情况。

现代企业是分工协作极其紧密的生产经营单位。企业为求得低耗、高效、优质的生产经营活动成果,以便取得最大的经济效益,必须强化企业内部的各项管理。计划管理是企业内部管理的重心。企业人力资源的规划是企业生产经营综合计划的重要组成部分。因此,正确编制企业人力资源规划,必须贯彻实事求是的原则,将规划建立在科学、可靠的基础上,这就要求企业人力资源管理统计提供准确、全面的统计资料作为编制的依据。计划的编制仅是开始,计划在实施过程中,会出现不平衡现象,需要企业人力资源管理统计经常检查人力资源计划的执行情况,以便发现矛盾,提出解决矛盾的建议,为企业经营者及时采取措施、更好地组织计划的实行与完成提供依据。

第二,为节约劳动、提高劳动生产率和劳动效益服务。

节约劳动,不断提高劳动生产率和劳动效益,是企业人力资源管理的核心工作。节约劳动、提高劳动生产率是发展企业生产经营和提高效益的根本途径。在