

企业实用经济分析

李林杰 郝俊愿 毕文贤 编著

海洋出版社

企业实用经济分析

李林杰 郝俊愿 毕文贤 编著

海洋出版社

1992年·北京

(京)新登字 087 号

企业实用经济分析

李林杰 郝俊愿 毕文贤 编著

*

海洋出版社出版

(北京市复兴门外大街 1 号)

海洋出版社发行

河北省高阳县印刷厂印刷

开本: 787×1092 1/32 印张: 13 字数: 289 千字

1992 年 10 月第一版 1992 年 10 月第一次印刷

印数: 1-8000

*

ISBN 7-5027-2543-1 / F · 171 定价: 5.90 元

内容提要

本书把工业企业作为社会主义市场经济中一个独立的商品生产者和经营者，从人、财、物各个方面，供产销各个环节，按照生产经营条件、成果、耗费、效益、发展的逻辑顺序，分 5 篇 15 章，全面阐述了分析企业经济活动的基本思路和方法。

编写说明

当前，随着我国经济体制改革的深入进行，企业在国民经济活动中的主体地位日益突出。因此，不仅从事企业经营的同志亟需掌握企业经济活动的有关分析方法，以不断提高企业的决策和管理水平，提高企业的经济效益；各级主管部门、综合部门从事经济管理的同志，以及经济理论研究人员，在新的经济体制、新的经济环境条件下，也亟需了解、掌握、分析研究企业经济活动的条件、过程、效果及其社会效应，这是制定中观、宏观经济调控决策、规范企业经济行为的重要依据，也是理论工作者从事经济研究的基础或出发点。

工业企业在整个国民经济的所有企业中占有特别重要的地位，它的经济活动过程比其他企业更全面、更复杂、更具代表性，因此本书以工业企业为分析对象。掌握了工业企业的经济活动的分析方法，不仅可据以分析研究工业企业的经济活动，而且也可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。

本书突破了现有企业经济活动分析教科书的内容、体系和方法，立足于更全面、更一般的角度，可作为各级、各类管理人员进行经济分析和经营决策的指南；可作为经济管理

干部进行岗位培训的教材；也可作为大专院校有关经济管理专业统计分析和企业经济活动分析课程的教科书；同时，也是经济理论研究者必不可少的参考书。

本书的特点可概括为 8 个字，即完整（体系）、简明（内容）、通俗（语言）、实用（方法）。可把企业各方面、各环节的成绩与问题，困难与潜力，揭示得一目了然，可为企业决策提供准确可靠的依据和直接实用的对策。

编 者

1992 年 2 月

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	(19)
第一节 管理干部素质分析	(19)
第二节 经济责任制分析	(24)
第三节 基础管理和手段现代化分析	(26)
第四节 管理素质的综合评价	(29)
第三章 企业物质技术素质分析	(34)
第一节 设备技术现状分析	(34)
第二节 设备经济效率分析	(43)
第三节 设备技术改造分析	(46)
第二篇 企业供、产、销分析	(55)
第四章 企业供应分析	(55)
第一节 原材料、燃料、动力供货来源分析	(55)

第二节	原材料、燃料、动力对生产的保证 程度分析	(59)
第三节	原材料库存合理性分析	(70)
第五章	企业生产分析	(75)
第一节	产量完成情况分析	(75)
第二节	品种计划和定货合同完成情况分析	(84)
第三节	产品质量完成情况分析	(94)
第四节	生产进度及均衡性分析	(118)
第五节	生产发展速度及其因素分析	(127)
第六章	企业销售分析	(132)
第一节	销售成果分析	(132)
第二节	销售成本分析	(142)
第三节	产品销售利润分析	(151)
第四节	产销平衡分析	(158)
第三篇	企业生产要素利用情况分析	(166)
第七章	企业人力利用情况分析	(166)
第一节	人员配备情况分析	(167)
第二节	劳动时间利用情况分析	(172)
第三节	劳动生产率分析	(181)

第四节	人力利用潜力分析	(187)
第八章	企业资金利用情况分析	(193)
第一节	资金来源分析	(193)
第二节	资金结构分析	(196)
第三节	资金运用分析	(202)
第四节	自我发展财力分析	(232)
第五节	资金需求预测分析	(235)
第九章	企业物力利用情况分析	(241)
第一节	物质总耗分析	(241)
第二节	生产设备利用情况分析	(244)
第三节	原材料、能源利用情况分析	(263)
第十章	企业产品成本分析	(277)
第一节	成本计划完成情况分析	(277)
第二节	成本因素分析	(286)
第三节	厂际成本分析	(299)
第四节	成本预测分析	(305)
第四篇	企业经营状况的综合分析	(311)
第十一章	企业盈亏分析	(311)
第一节	盈亏状况分析	(311)
第二节	盈亏因素分析	(318)
第三节	盈亏预测分析	(330)

第十二章 企业经济效益分析	(335)
第一节 经济效益指标体系	(335)
第二节 经济效益分析方法	(338)
第三节 经济效益因素分析	(348)
第十三章 企业经营状况的综合评价	(360)
第一节 评价指标的分类及其标准	(360)
第二节 综合评价方法	(362)
第五篇 企业发展能力分析	(372)
第十四章 企业竞争能力分析	(372)
第一节 竞争能力综合分析	(373)
第二节 竞争手段分析	(377)
第三节 竞争策略分析	(384)
第十五章 企业应变能力分析	(387)
第一节 国家产业政策调整的应变能力 分析	(387)
第二节 原材料、燃料、动力涨价的消化 能力分析	(391)
第三节 国家财政、信贷、税收政策变化的 应变对策分析	(397)

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概念，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能力的各种因素的总和。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、经营管理水平和经济效益的高低。它是分析和评价企业经济活动的基础，也是企业经济分析的首要内容。

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

在社会主义有计划的商品经济中，职工是企业的主体，是企业进行生产经营的第一要素。企业生产经营的效果如何，首先要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

人的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大小的。

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。根据素质本意的引申，职工素质的内涵应该是说明职工队伍各组成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各组成部分合理，各方面能力强，就说明该企业的职工素质高。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

一般说来，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，国内经济形势比较复杂，而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，我们当时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。但随着科学技术的不断发展，现代化生产水平的日益提高，人们已经越来越重视职工的技术素质和文化素质。

在同一历史时期、不同的社会经济条件下，对职工素质的考核也有不同的侧重。比如目前在化工、电子等高科技产业，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；而在矿山、煤炭、森林采伐等产业，绝大多数职工仍以体力劳动为主，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，在于揭示企业职工素质的现状，为提高职工素质提供依据，最终促进职工素质的提高。因此，职工素质分析的深远意义具体表现在以下两方面：

（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、最有创造力的部分，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物质产品。要为社会创造出尽可能多的物质财富，一要靠劳动力投入的增加——这在目前要受诸多方面条件的限制。二要靠现有职工劳动生产率的不断提高——这是目前提高社会劳动生产力水平的主要途径。而提高企业职工劳动生产率，最直接的途径有三个：一是充分发挥职工的劳动积极性；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，都有待于职工素质——政治思想素质、文化素质、技术素质、身体素质的全面提高——这正是职工素质分析的根本目的之所在。

（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全体公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，资产阶级

腐朽思想趁机而入，在企业部分职工队伍中滋长了“一切向钱看”的倾向，共产主义道德观念淡薄，这是不符合我们社会主义四个现代化建设方针的。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，提高职工的政治思想素质和文化素质——这正是当前我们进行企业职工素质分析的侧重点。

四.职工素质的基本分析方法

分析企业的职工素质状况，一般可采用对比分析法：和企业过去某一时期比，以说明本企业职工素质的变化情况；和同一时期的不同企业或先进企业比，以说明本企业职工素质的优势和不足。

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方法。

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，是职工其他方面素质能够充分发挥作用的神经中枢，而其他三方面的素质是职工素质的基础，后者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，一般可从两个方面进行：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状况。

（一）职工政治面貌构成分析。职工的政治面貌构成，主要是指职工中共产党员、共青团员所占的比重。具体分析比较，我们可利用以下三个指标：

1.党、团员占全体职工的比例。计算公式为：

$$\text{党、团员在全体职工中所占的比例 (\%)} = \frac{\text{全厂党、团员人数}}{\text{全厂职工总人数}} \times 100\%$$

2.党员占全体职工的比例。计算公式为：

$$\text{全体职工中党员比例 (\%)} = \frac{\text{全厂党员人数}}{\text{全厂职工总人数}} \times 100\%$$

3.团员占青年职工的比例。计算公式为：

$$\text{28岁以下青年职工中团员所占比例 (\%)} = \frac{\text{全厂团员人数}}{\text{全厂28岁以下青年职工人数}} \times 100\%$$

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，所以根据上述指标进行纵向和横向对比时，一般说来，企业职工中党、团员比例越大，说明职工的政治觉悟水平也越高，职工的政治思想素质就越好。

（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。具体分析可以用以下两个指

标:

1.先进职工占全部职工的比例。计算公式为:

$$\text{先进职工占全部职工的比例 (\%)} = \frac{\text{本厂职工获厂级以上荣誉称号的职工人数}}{\text{全厂职工总人数}} \times 100\%$$

先进职工是企业对职工进行综合评价的结果。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。因此这个指标可用来反映企业职工整体的政治思想素质。但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。因此,以此标准计算的结果具有较好的可比性。

2.职工迟到、早退、旷工率。计算公式为:

$$\begin{array}{l} \text{职工迟到、早退} \\ \text{旷工率 (\%)} \end{array} = \frac{\text{全厂职工每月迟到、早退、旷工总工时}}{\text{全厂月制度工作工时总数}} \times 100\%$$

职工迟到、早退、旷工率的高低,反映了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方面。但这个指标也受不同企业管理制度不同的影响,如资本主义企业或我国的外资、合资企业,都有较严格的管理制度,职工如经常迟到、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其他企业高。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。因此，上述指标也只能在一定程度上反映职工的政治思想素质状况。要准确、全面地进行分析和评价，还必须和本企业职工的实际表现结合起来。

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，还是努力提高自己的政治思想水平，都要受到影响，职工的其他素质就不能得到提高。

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，老年职工的体力则相对较差。因此，在一般情况下可用企业职工的平均年龄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：

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

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