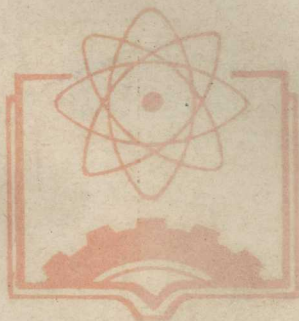


91 0182

企业劳动管理岗位专业培训试用教材

劳动计划与统计



劳动部培训司组织编写

F240
X224

F404/01

91 0182

企业劳动管理岗位专业培训试用教材

劳动计划与统计

劳动部培训司组织编写

主 编 薛伯森

江南大学图书馆



91028234

吉林人民出版社

S810 19

0453
4553

吉林省图书馆藏

书 已 收 书 库 藏

吉林省图书馆藏

劳动计划与统计

主编 薛伯森

*

吉林人民出版社出版发行
沈阳市民族胶版印刷厂印刷

*

787×1092毫米32开本 10.3125印张 225,000字

1989年1月第1版 1989年1月第1次印刷

印数：1—50,200册

I S B N 7—206—00378—8

D·109 定 价：2.70元

内 容 提 要

有计划的商品经济是社会主义初级阶段的经济的本质特征。劳动计划在国民经济的发展中有着重要的地位与作用。是国民经济和社会发展规划的重要组成部分。有计划、按比例地分配与使用社会劳动，是社会主义国民经济发展的基本要求，是社会主义的一种客观经济规律。对劳动计划必须运用行政手段和经济杠杆认真实施与检查。劳动力是社会生产力的主要因素，劳动力的计划在国民经济计划中具有重要的地位与作用。要特别注重编制劳动生产率计划。还要注意编制工资计划，职工培训计划。

劳动统计是研究大量社会劳动经济现象的数量方面，是社会经济统计的组成部分，是劳动经济管理的一个重要工具。要明确劳动统计任务、内容、各级劳动统计组织的职责。要注重劳动统计调查的方案与方法，劳动统计资料的整理，统计表的编制与分析。还要注意对企业职工人数统计，劳动时间统计，劳动生产率统计，职工工资统计，劳动保险与职工福利统计，职工培训统计等。

本书由薛伯森同志任主编，由劳动部综合计划司司长彭茂安同志审稿，参加撰稿的还有苏晓光、高进友、刘蕴才、王战果、林立、费重阳同志。

编者的话

企业是国民经济的细胞。企业的兴衰，决定着社会物质力量的强弱。

一个企业要发展，要在强者如林的竞争中立于不败之地，一个极其重要的因素就是科学的管理，这已被许多发达国家的经验所证明。人是企业的主体和灵魂。因此在企业中，对于人的科学管理显得尤其重要。企业中对于人的管理在很大程度上是通过劳动管理人员得以实现，劳动管理人员的业务素质和工作能力的提高将直接地影响到企业的经济效益。尤其是近几年来，随着我国经济体制改革的顺利推进，企业的经营体制改革正日渐深化，与此同时，企业的劳动制度、工资制度、以及社会保险制度也得以相应改革，这对于企业的劳动管理人员的素质要求越来越高，对企业劳动人事管理人员实行岗位专业培训势在必行。为此，我们经过充分的调查和论证，决定组织有关方面的力量，编写这套《企业劳动管理岗位专业培训试用教材》。

这套教材是根据企业劳动管理人员的岗位专业培训的需要，按照企业中劳动管理岗位工作人员必须具备的专业知识来编写的。本套教材实行主编负责制。教材的编写者都是本专业的专家、学者和具有丰富实践经验的实际工作者，教材突出企业的特点，既注重业务知识的介绍，又有一定的专业理论知识，同时又注重具体工作方法和国外先进管理方法的

介绍，充分体现了岗位专业培训教材的“适用性、实用性和针对性”。教材在编写过程中，坚持以马克思列宁主义、毛泽东思想为指导，坚持四项基本原则，并力图运用辩证唯物主义观点阐明本学科的基本规律，自始至终贯彻理论联系实际的原则，充分体现目前我国政治体制改革和经济体制改革的基本精神，尤其是劳动、工资、社会保险等制度改革的相关方针、政策和理论。本套教材共10种，包括《劳动力管理》、《企业工资管理》、《劳动定额定员管理》、《劳动计划与统计》、《劳动保险与职工福利》、《职业技术培训》、《劳动保护管理》、《锅炉压力容器安全管理》、《企业人事管理》、《机构编制管理》。

这套教材是广大企业劳动管理人员业务学习和专业培训的必备书，对提高企业的管理水平，从而对提高企业活力、增强企业竞争能力具有重要的指导意义。同时，对于大、中专院校及科研单位从事劳动经济专业教学、研究的人员也具有一定的参考价值。

协助编写这套教材的主要单位有：原国家机械委，上海市经委，上海市劳动局，湖北省劳动人事厅，吉林省劳动人事厅，天津市劳动经济学校，北京物资学院和原劳动人事部锅炉局、编制局等。对于上述单位的大力支持和真诚合作，我们在此谨致谢忱。

在本套教材的编辑和出版过程中，得到了吉林人民出版社以及其它一些单位和个人的大力支持，我们在此一并表示衷心地感谢。

由于劳动制度、工资制度、社会保障制度的改革正在深入发展，许多理论问题还有待在实践中进行检验，也还有许多实际问题随着改革的深化不断反映出来，需要进一步总结

并提高到理论上来认识，加上我们时间仓促和我们的经验不足，其中的错误是难免的。希望广大读者能批评指正，以便在今后的修订中日臻完善。

劳动部培训司

1988年8月

目 录

第一篇 劳动计划

第一章 劳动计划概论.....	(1)
第一节 劳动计划的地位、作用和任务.....	(1)
第二节 劳动计划的编制原则和程序.....	(7)
第三节 劳动计划的实施执行和检查.....	(12)
第四节 劳动计划的演变历程和改革.....	(15)
第二章 劳动力计划.....	(22)
第一节 劳动力计划的地位与基本原则.....	(22)
第二节 劳动力资源计划.....	(26)
第三节 职工人数计划.....	(32)
第三章 劳动生产率计划.....	(46)
第一节 劳动生产率计划的地位和作用.....	(46)
第二节 影响劳动生产率的因素.....	(48)
第三节 劳动生产率计划指标.....	(53)
第四节 劳动生产率计划的编制方法.....	(56)
第四章 工资计划.....	(62)
第一节 工资计划的意义、任务和基本原则.....	(62)
第二节 职工工资总额计划的编制方法.....	(66)
第三节 工资基金管理.....	(74)
第五章 职工培训计划.....	(80)

第一节	我国职工教育和培训的历史回顾·····	(80)
第二节	职工培训计划和计划体系·····	(83)
第三节	职工培训计划制定的依据和原则·····	(86)
第四节	编制职工培训计划的步骤·····	(89)
第五节	职工培训计划的实施和检查·····	(93)

第二篇 劳动统计

第六章	劳动统计概论·····	(95)
第一节	劳动统计的性质和任务·····	(95)
第二节	劳动统计研究的内容·····	(98)
第三节	劳动统计工作的组织·····	(101)
第七章	劳动统计调查·····	(105)
第一节	劳动统计调查的意义和方法·····	(105)
第二节	劳动统计报表制度和专门调查·····	(109)
第三节	劳动统计的原始记录和台帐·····	(117)
第八章	劳动统计资料的整理·····	(123)
第一节	劳动统计资料整理的意义和内容·····	(123)
第二节	劳动统计分组·····	(124)
第三节	劳动统计资料的汇总·····	(130)
第四节	劳动统计表·····	(131)
第九章	劳动统计分析·····	(137)
第一节	劳动统计分析的一般问题·····	(137)
第二节	综合指标法·····	(140)
第三节	动态数列法·····	(152)
第四节	统计指数法·····	(163)
第十章	企业职工人数统计·····	(175)
第一节	企业职工人数统计的意义和任务·····	(175)

第二节	企业职工人数统计	(176)
第三节	企业职工构成统计	(185)
第四节	企业职工素质统计	(189)
第五节	企业职工人数变动统计	(192)
第六节	企业职工人数计划执行情况的检查分析	(196)
第十一章	劳动时间利用统计	(202)
第一节	劳动时间利用统计的意义和任务	(202)
第二节	生产工人劳动时间利用统计	(203)
第三节	劳动时间利用程度统计指标及劳动时间 平衡表	(209)
第十二章	劳动生产率统计	(218)
第一节	劳动生产率统计的意义和任务	(218)
第二节	劳动生产率的计算方法	(219)
第三节	劳动生产率动态统计	(228)
第四节	劳动生产率计划执行情况的检查和分析	(243)
第十三章	劳动报酬和劳保福利统计	(254)
第一节	劳动报酬统计的意义和任务	(254)
第二节	职工工资总额统计	(255)
第三节	平均工资统计	(267)
第四节	劳动保险与职工福利统计	(277)
第十四章	劳动保护统计	(289)
第一节	劳动保护统计的意义和任务	(289)
第二节	劳动保护措施统计	(290)
第三节	安全生产统计	(293)
第四节	职业病统计	(300)

第十五章 职工培训统计..... (308)

第一节 职工培训统计的意义和任务..... (308)

第二节 劳动力就业前培训统计..... (310)

第三节 职工在职教育统计..... (313)

第一篇 劳动计划

第一章

劳动计划概论

第一节 劳动计划的地位、作用和任务

有计划的商品经济是社会主义经济的本质特征。社会主义经济通过国民经济和社会发展计划的判定和执行，从客观实际出发，协调国民经济各部门的活动和相互关系，以保证社会生产和国民经济按比例发展。

国民经济和社会发展计划是一个完整的计划体系，它由反映经济生活和其它社会生活领域的各项发展计划所组成，其中包括劳动计划。

一、什么是劳动计划

劳动计划，全称劳动工资计划。所谓劳动计划，是指国

家、地区、部门和企业所编制的社会劳动者（劳动力）的计划，它规定了劳动力在分配、使用方面的数量比例和质量比例及劳动报酬。目前，劳动计划主要包括劳动力计划、职工人数计划、劳动生产率计划、职工工资计划和技术工人培训计划等。劳动计划包括的各项内容是互相促进、紧密联系的。职工人数计划和职工工资计划是劳动计划的主体，劳动生产率计划是劳动计划的核心。

劳动计划在层次上可划分为国家劳动计划、地区或部门劳动计划及企业劳动计划。国家劳动计划指令和指导地区、部门 and 企业的劳动计划，企业劳动计划是国家、地区、部门劳动计划的基础。只有把企业等基层单位的劳动计划搞好，才能确保国家、地区和部门劳动计划的科学性。

劳动计划在计划期限上可划分为长期计划、中期计划和短期计划。三个计划相互结合成为一个有机的劳动计划体系。长期劳动计划规定劳动工资的发展方向和战略目标，是一个远景规划；中期劳动计划是实现发展方向和战略目标的基本形式；短期劳动计划是保证中、长期计划实现的具体的行动计划。目前，我们是以短期（年度）劳动计划为主要的计划形式。从今后趋势看，加强中、长期劳动计划的预测，以滚动的五年计划为主，制定主要的比例关系，比较准确地规定各项指标，各年度可互相调整，是劳动计划的发展方向。

劳动计划指标按指标的作用不同可划分为数量指标和质量指标，按其表现形式可划分为实物指标和价值指标，按其计划管理形式可划分为指令性指标和指导性指标。劳动计划指标包括指标名称和计划数字两大部分：指标名称根据劳动计划的具体内容而设置，在一般情况下有一套相对稳定的指标名称，但也不是一成不变的，它根据党、政府提出的中心

任务和客观实际的变化增加或者减少；指标计划数字有绝对数和相对数，以绝对数表示的计划指标，要有计量单位，以相对数表示的计划指标，通常采用百分比。

劳动计划在计划方法上可分为综合平衡法、定额法、系数法、比较法、规划目标法和现代数量分析法等。综合平衡法是劳动计划的基本方法，主要形式是编制各种平衡表；定额法是直接根据各种定额进行核算来确定计划指标的方法；系数法是采用相对数的形式反映经济因素的数量联系的方法；比较法是对不同时期、不同国家、不同地区、不同部门、不同企业的同类指标进行对比分析研究来确定该计划指标的方法；目标规划法是制定长期计划的一种特殊方法；现代数量分析法是在已有数量分析的基础上运用现代数学方法和电子计算机技术来研究计划的数量分析法。这些方法的运用，主要是使劳动计划更符合国民经济和社会发展的客观需要，使劳动计划建立在积极可行的基础之上，并能及时发挥劳动计划对国民经济和社会发展的指导作用。

二、劳动计划的地位、作用

劳动计划是国民经济和社会发展计划的一个重要组成部分。劳动计划对生产建设，科学、教育、文化、卫生事业发展，人民生活水平的提高和社会安定团结等有着直接的影响，编制和执行劳动计划，对于保证国民经济按比例高速度的发展，有着极为重要的意义。

任何一个社会，为了生存和发展，都必须进行生产，而劳动是生产的主要因素，劳动是“整个人类生活的第一个基本条件。”^①

①《马克思恩格斯选集》第3卷，人民出版社1972年版，第508页。

就整个社会来说，一切对社会有用的人类活动，无论是生产性的还是非生产性的，体力的还是脑力的，都叫做劳动。

在资本主义制度下，由于生产资料资本主义私人占有制的存在，以及由此而造成的整个社会生产的自发性和无政府状态，导致国民经济各部门所需劳动力的比例的破坏及劳动力在国民经济各部门之间的盲目流动，使劳动力的分配、工资的支付等等，在社会范围内不可能实现计划性。

在社会主义制度下，生产资料的公有化，消除了资本主义制度所固有的生产社会化与生产资料私人占有之间的矛盾。公有制把国民经济连成一个统一的整体，有必要和可能实行计划管理，并通过统一的计划，实现社会劳动在国民经济各部门和各地区的按比例分配，实现各部门生产劳动之间的计划协作和配合，从而不仅保证整个国民经济的按比例发展，而且保证社会劳动资源的节约和合理使用，改善劳动组织，挖掘劳动潜力，使人尽其才，物尽其用，充分调动劳动者的积极性、创造性、主动性，开展技术革新和技术革命，不断提高社会劳动生产率，保证国民经济的高速度发展。

总之，有计划、按比例地分配和使用社会劳动，是社会主义国民经济有计划、按比例发展的基本要求，是社会主义的一种客观经济规律。正如马克思所指出的那样：“要想得到和各种不同的需要量相适应的产品量，就要付出各种不同的和一定数量的社会总劳动量。这种按一定比例分配社会劳动的必要性，决不可能被社会生产的一定形式所取消，而可能改变的只是它的表现形式，……自然规律是根本不能取消的。”^①

^①《马克思恩格斯选集》第4卷，人民出版社1972年版，第368页。

劳动计划不仅是国民经济和社会发展计划的一个组成部分，而且劳动计划又同国民经济和社会发展计划的其它组成部分有着密切的内在联系。工农业生产、基本建设、交通运输、商品流通、文教卫生、财政收支和国民收入等计划的编制，都必须以劳动计划的有关指标为重要依据。反过来，劳动计划的编制，也必须以上述计划的有关指标的要求为依据。在国民经济和社会发展计划的编制过程中，劳动计划和其它计划互为依据，互为参照，互相衔接，经过反复平衡，取得协调一致。

企业劳动计划是以生产力的决定性要素——劳动者为对象的，在企业诸计划中同样占有重要的位置，主要表现在以下几个方面：

1. 企业劳动计划是实现企业生产、基建、技改、科研试制等计划的重要保证。

要完成企业的生产、基建、技改、科研试制任务，就要有一定数量和质量的劳动力做保证。通过劳动计划工作，企业可以掌握人力状况，进行余缺调剂，在任务与能力之间搞好综合平衡。通过劳动计划工作，企业可以掌握各类人员的分布结构，促进各类人员保持适当的比例关系。通过劳动计划工作，企业可以合理安排用人，尽量减少非生产人员。同时，企业还可以根据生产、技术发展的要求，及时妥善地安排劳动力的更新、轮换、培训和提高职工工资、奖金。由此可见，生产、基建等计划是制定劳动计划的出发点，劳动计划又是实现生产、基建等计划的重要保证。

2. 企业劳动计划是编制企业成本计划和财务计划的重要依据。

企业编制成本和财务等计划时，要以劳动计划为依据，

因为企业职工人数的多少、工资基金的增减、劳动生产率的高低，对企业的成本、利润等有着直接的影响。通过编制劳动计划，可以促使企业节约用人，减少费用，提高效益，降低成本，增加赢利，扩大积累。

3. 企业劳动计划是企业开展劳动管理工作的重要条件。

企业的劳动计划是按照主管上级的指示和下达的指标，根据本企业的生产建设任务编制的。有了劳动计划，企业的劳动管理也就有了计划上的依据，国家可以根据客观经济规律规定劳动管理原则和制度，更加合理安排劳动力和正确使用工资基金，保证企业全面完成国家计划和生产任务。

综上所述，无论是国家、地区和部门的劳动计划，还是企业的劳动计划，在促进国民经济和社会发展及企业生产计划的完成，在提高职工生活水平等方面，都起到了积极的重要作用。

三、劳动计划的任务

我国正处在社会主义初级阶段。在初级阶段，为了摆脱贫困和落后，尤其要把发展生产力作为全部工作的中心。邓小平同志依据马克思主义的基本原理，总结了我国社会主义建设的经验教训，明确提出了“社会主义阶段的最根本任务就是发展生产力”^①的正确论断，科学地揭示了建设有中国特色的社会主义的基本出发点和根本目的。

在社会主义初级阶段，劳动计划的编制和执行，都必须

^① 邓小平：《建设有中国特色的社会主义》（增订本），人民出版社1987年版，第52—53页。