

工业企业 劳动工资管理

机械电子工业部
机电行业专业管理人员岗位培训教材

王丁风 主编

机械工业出版社

机械电子工业部
机电行业专业管理人员岗位培训教材

工业企业劳动工资管理

王丁风 主编



机械工业出版社

本书力求全面系统地介绍现代工业企业劳动与工资管理的主要内容，讲明从事本专业应具备的各种基本知识与相关知识，并注重实用资料的引用。对建国以来工业企业劳动工资政策理论的研究与进展、管理实践中提供的经验与教训，当前管理状况及今后改革趋向，均有所论述。

全书共分11章，54节，主要包括结论，劳动力管理，全员效率管理，劳动组织，劳动保护与安全生产，职工培训，企业工资分配，劳动保险与职工福利，工业企业劳动计划，劳动统计，劳动工资工作的组织与管理等内容。各章均附有思考题，全书附有参考文献，可供读者使用。

本书为工业企业劳动与工资专业主管人员和一般业务人员岗位培训的专业理论课教材，也可供从事工业经济和企业管理的各级干部参考。

工业企业劳动工资管理

王丁凤 主编

责任编辑：丁孝模 责任校对：李莲凤

封面设计：姚毅 版式设计：胡金琰

责任印制：张俊民

机械工业出版社出版（北京阜成门外百万庄南街一号）

（北京市书刊出版业营业许可证出字第117号）

机械工业出版社京丰印刷厂印刷

机械工业出版社发行·机械工业出版社经售

开本 $787 \times 1092^{1/32}$ · 印张 $19^{1/2}$ · 字数 431 千字

1991年2月北京第一版·1991年2月北京第一次印刷

印数00,001—20,000 · 定价：8.30元

ISBN 7-111-02423-0/F·320

前 言

把提高从业人员本岗位需要的工作能力和生产技能作为重点，广泛地开展岗位培训，这是成人教育的一项重大改革，也是提高劳动生产率和工作效率的重要手段。

为了搞好机械电子行业的岗位培训，我们首先抓了岗位培训的基础建设工作，即制定和编写了机械电子行业企业生产经营系统十四类主管专业管理人员和一般专业管理人员的岗位规范（《机械工业企业专业管理人员岗位业务规格》机械工业出版社 1987年11月出版）、培训计划和教学大纲（《机电工业企业专业管理人员培训计划和教学大纲》机械电子工业部教育司1989年7月印发）。

在此基础上，我们聘请了二百多位专家、教授及有丰富实际工作经验的同志编写了相应的培训教材。这套教材分中专（对应一般专业管理人员）、大专（对应主管专业管理人员）两个层次编写，共85种，其中基础课和专业基础课20种，专业课65种。

这套教材的编写体现了岗位培训直接有效地为经济建设服务的指导思想，突破了普教教材编写模式的束缚，符合成人教育的特点，突出了岗位培训的特色。

这套教材也可用于“专业证书”培训。

编写这套岗位培训教材是一项巨大的工程，值此教材出版之际，谨向参加这套教材编写、审稿工作的同志及为这套教材出版付出辛勤劳动的同志表示衷心感谢！同时，真诚地希

望关心和应用这套教材的单位和同志提出批评和建议，以便今后修改时参考，使之更加适应岗位培训的需要。

机械电子工业部
教育司
1989年5月

编 者 的 话

本书是根据机械电子工业部教育司的安排,为落实《机械工业企业专业管理人员岗位业务规格》,实现《机械工业企业劳动工资专业管理岗位培训计划和教学大纲》而编写的。它是作为工业企业劳动与工资专业主管人员和一般业务人员进行岗位培训的专业理论课教材,同时,对从事工业经济和企业管理的各级干部来说,也是一本适用的参考书。

本书力求全面系统地介绍现代工业企业劳动与工资管理的主要内容,讲明从事本专业岗位应具备的各种基本知识与相关知识,并注重实用资料的引用。对建国以来工业企业劳动工资政策理论的研究与进展,管理实践中提供的经验与教训,当前管理状况及今后改革趋向,均有所论述,目的是想在全面、新颖、实用方面下点功夫,使教材能体现出我国基本国情与管理工作实际,为创建具有中国特色的社会主义企业管理,贡献一份力量。

全书共分11章,54节,由王丁凤拟定编写大纲,组织从事理论教学与实际工作者集体编写,各章撰稿人为:王丁凤(第1章),温春芳(第2、5章),叶志良(第3章),王克勤(第4、9、10章),宋守慧、师国梁(第6、11章),李根长、刘仲勋(第7章),师国梁、杨毅产(第8章)。宋守慧参加全部统稿工作。太原重型机械学院管理工程系王丁凤教授为主编。天津大学管理学院崔克讷教授为主审。

本书于1989年8月经机械电子工业部教育司召开审稿会

审查原则上通过，并提出补充与修改意见于10月底定稿。

本书得到太原重机学院管理工程系及北京机械工业管理学院管理系诸同志的热情支持和指导，在编写过程中，参阅现有教材与文献(见本书后页)，对此，我们谨向各位作者表示衷心谢意。

由于我们学识水平有限，编写时间又紧迫，错误与不妥之处在所难免，敬请读者批评指正。

编者

1989.11.1

目 录

第一章 绪论	1
§1-1 工业企业劳动工资管理概述	1
§1-2 提高工业企业劳动生产率	10
§1-3 工业企业劳动工资管理的发展	16
§1-4 企业劳动工资管理人员应具备的素质	30
思考题	33
第二章 劳动力管理	34
§2-1 劳动力的招收和录用	34
§2-2 劳动力要素的组合	54
§2-3 劳动力的合理流动	69
§2-4 残疾、老年职工的安排	85
思考题	95
第三章 全员效率管理	96
§3-1 编制定员管理	97
§3-2 岗位责任制	110
§3-3 劳动定额管理	129
§3-4 作业研究	179
§3-5 劳动行为激励	195
思考题	206
第四章 劳动组织	207
§4-1 劳动组织的概念和作用	207
§4-2 劳动分工与协作	209
§4-3 班组建设	216
§4-4 工作时间组织	219

§4-5 工作地的组织	226
§4-6 多设备看管组织与多面手培养	238
§4-7 国外先进劳动组织形式	245
§4-8 劳动组织的优化	254
思考题	257
第五章 劳动保护与安全生产	258
§5-1 劳动保护	258
§5-2 安全技术与事故	277
思考题	296
第六章 职工培训	297
§6-1 职工培训的重要性	297
§6-2 职工培训的意义	299
§6-3 我国职工培训事业的建立和发展	304
§6-4 职工培训的特点和规律	309
§6-5 职工培训的内容与形式	315
§6-6 职工培训的计划与管理	325
§6-7 职工培训的宏观指导	333
思考题	338
第七章 企业工资分配	339
§7-1 工资分配理论与原则	339
§7-2 国家对企业工资的管理	349
§7-3 企业工资基金管理	365
§7-4 企业工资形式	376
§7-5 企业工资制度改革	391
思考题	405
第八章 劳动保险与职工福利	406
§8-1 劳动保险	406
§8-2 职工福利	426
§8-3 劳动争议	437

思考题	444
第九章 工业企业劳动工资计划	445
§9-1 劳动计划的内容与作用	445
§9-2 编制劳动计划的原则和程序	447
§9-3 职工人数计划	450
§9-4 劳动生产率计划	456
§9-5 工资计划	464
§9-6 工资基金管理	475
§9-7 企业劳动计划管理	477
思考题	480
第十章 劳动统计	481
§10-1 劳动统计概述	481
§10-2 职工人数统计及分析	482
§10-3 工人劳动时间利用统计及分析	494
§10-4 劳动生产率统计及分析	503
§10-5 工资统计及分析	519
§10-6 劳动统计分析综述	539
思考题	547
第十一章 劳动工资工作的组织与管理	548
§11-1 企业组织机构的设置	548
§11-2 劳动工资管理组织机构的建立	578
§11-3 劳动工资管理标准化、制度化、程序化	590
思考题	609
主要参考文献	609

第一章 绪 论

§ 1-1 工业企业劳动工资管理概述

人类社会历史，就是人类生产劳动的历史。只要人类从事生产劳动，就有个劳动管理问题，不管人们是否意识到这一点，劳动管理总是客观存在的，所以，劳动管理与生产劳动是同时产生，而又同步发展的。

人类劳动是一种有目的、有意识的活动，它与其他动物活动的本质区别，就是人类能够制造工具并使用工具。劳动是人类维持生存最基本的条件，是人类最基本的实践活动，也是一种最普遍的社会现象。人类通过自身的劳动创造了物质财富与精神财富，改造了客观世界，也改变了人类自身，推动着人类社会向前发展。

人类的劳动管理问题虽然历史很久，但是，人们把劳动工资管理作为一门科学来研究，为时不长。劳动工资管理是人类社会进步到一个相当的阶段，即社会生产力、生产关系以及与之相适应的上层建筑有了相当程度的发展以后，才开始兴起的。在原始社会里，人类的生产劳动十分简单，劳动工具相当简陋，劳动对象又很不稳定，因此，劳动管理还处在蒙昧时期，缺乏对劳动规律性的认识，形不成一定的管理规范。随着农业文明的兴起，社会前进了一步，农业社会劳动管理的规律性逐渐被人们认识，管理就有了一定规范。如果不按照管理规范去组织人们的劳动，或者不失时机地进行

管理，劳动就会一无所获，劳而无功。但是，传统的农业社会里，生产劳动的规模较小，社会化生产的程度较低，因而劳动管理在当时并不太复杂，由于管理不善而造成的损失也比较小。可是，进入工业社会以后，人类开始采用大机器体系作为生产手段，生产的门路越来越广，劳动的分工越来越细，生产的社会化程度越来越高，劳动过程本身以及由于劳动过程而引起的各种社会关系也越来越复杂，因而工业劳动管理的问题也越来越突出。自从18世纪中期，世界上工业企业开始兴起，工厂管理制度开始建立，工业企业劳动工资管理科学，便正式应运而生了。

一、课程的研究对象及性质

任何一门科学都有自身特定的研究对象，有了明确的研究对象，才能从根本上把握研究的方向和领域，这是一个不能回避的问题。

工业企业劳动工资管理是从管理科学的角度研究微观经济领域中劳动工资问题的科学。它是从研究企业的劳动过程入手，着眼于以人为中心的有效管理，以达到提高工业劳动生产率，使企业取得最佳经济效益为其目的。

本课程既然要从企业劳动过程的研究入手，那么，企业的生产与经营的劳动过程就认定为其研究的基本对象。一般来说，劳动过程包括劳动力、劳动手段、劳动对象三个基本要素。在现代管理中，还应包括劳动环境这个要素。在这四个基本要素中，只有劳动力是属于主体性质的人的因素，而劳动手段、劳动对象属于客体性质的物的因素，劳动环境则既有人因素，也有物的因素。这些劳动要素本身的素质与最佳的配置与组合，是提高劳动生产率的基本保证，因此，本课程要反映劳动科学的基本内容在工业企业这个特定领域的

要求与应用。

本课程着眼于以人为中心的有效管理。它不是一般地研究劳动过程中具体的物质问题与技术问题，而是以企业劳动过程中的生产关系为研究重点。它涉及到劳动过程中人与物的关系、人与人的关系、人与环境的关系，特别是人与人的关系中个人与集体、个人与组织的关系问题。因此，本课程要反映管理科学中决策、组织、指挥、控制、协调等原理在劳动关系中的要求与应用。

本课程以提高企业经济效益，满足劳动者的物质文化生活需要为研究目的。它必然涉及到劳动效率、劳动报酬、劳动安全、劳动保险等企业经济活动的内容，因此，还得反映经济科学的基本规律在企业劳动工资工作中的目标与要求。

由以上分析可以看出，工业企业劳动工资管理是以企业劳动过程为研究对象，以劳动过程中的劳动关系为研究重点，以提高企业经济效益为研究目的。本课程处于劳动科学、管理科学与经济科学三个主要学科的交汇点，还涉及到教育科学、行为科学、环境科学、法律科学等多类学科，是多学科知识交叉运用的一门综合性应用科学。

本课程以企业的劳动过程为研究对象，它既包括研究企业劳动过程中生产力与生产关系问题，又包括研究经济基础与上层建筑问题。如提高劳动者素质，进行工艺过程分析、确定合理操作方法，制定劳动定额，改善劳动条件等，均属合理组织生产力的内容；正确处理企业生产经营中各类劳动者之间的关系，确定岗位，协调职能，优化组合，考核评比，采取相应的工资奖励办法，合理解决个人、集体与国家关系，均属完善生产关系的内容；改革劳动管理体制，建立与健全

劳动管理制度、贯彻劳动法规，以及进行相应的思想政治教育等，均属调整上层建筑的内容。

管理具有二重性，即管理的自然属性与社会属性。同样，工业企业劳动工资管理也具有二重性质，凡属合理组织劳动过程，发展生产力方面的内容，要遵循自然规律的要求，体现其自然属性。凡属协调各种劳动关系，发展与完善生产关系方面的内容，要遵循社会规律的要求，体现其社会属性。不同社会制度下的劳动工资管理其社会属性不同。在我国，社会主义制度已经确立，要研究劳动过程中生产关系与上层建筑问题，必须坚持社会主义方向，体现社会主义基本经济规律和社会主义精神文明的要求。

二、课程的基本内容与特点

1. 课程的基本内容

工业企业劳动工资管理，就其基本内容来说，包括企业劳动管理与企业工资管理两大部分，这两者既有性质上的区别，又有系统上的关联。企业劳动管理以研究劳动过程为主，重点探讨生产经营中的劳动关系，使劳动过程不断优化，达到和谐、文明、高效，促进劳动生产率的提高。企业工资管理以研究劳动报酬为主，重点探讨劳动产品的分配关系，也就是社会主义条件下个人消费品的分配关系，以达到公平合理地解决劳动者在付出有效劳动以后的物质补偿与物质鼓励问题，两者研究的重点是有区别的，但是应该看到两者的研究内容是互相交织在一起的。分配关系实际上也是生产关系，没有正确的工资管理，就难以维持合理的劳动管理；没有科学的劳动管理，工资管理也无法进行。所以通常讲劳动管理已包含工资管理在内，况且两者的研究目的是一致的，都是

为了提高劳动生产率，提高企业经济效益，满足劳动者在物质、文化、心理、生理及社会等方面的需要。

本课程所讲的劳动管理，既包括生产劳动过程的管理，也应包括经营劳动过程的管理，否则难以体现劳动管理的全面性。本课程既包括企业内体力劳动管理，也应包括企业内脑力劳动管理，因为体脑劳动的结合是现代劳动力发展的方向，不能简单地把两者截然分开，况且在企业这个基层组织里，体脑劳动是难以严格区分的。因此，本课程作为企业劳动管理，也涉及到一部分人事管理的内容。

工业企业劳动工资管理的基本内容应包括：①企业劳动管理体制及管理组织机构；②劳动力的管理（包括劳动力的招收、培训、使用、调配、考核以及离退休等管理）；③劳动过程管理（包括职务分析，劳动组织，岗位责任，工作制度，工地布局等管理）；④劳动效率管理（包括编制定员，劳动定额，方法研究，劳动激励，劳动纪律，劳动竞赛等管理）；⑤劳动条件管理（包括劳动制度，作业环境，劳动保护，劳动保险以及劳动关系协调等管理）；⑥劳动报酬管理（包括工资制度，工资形式，工资水平，奖励、津贴以及集体福利等管理）；⑦劳动计划管理（包括劳动工资预测及规划，劳动工资计划，劳动工资统计以及有关技术经济指标的管理）等等。

2. 课程的特点

工业企业劳动工资管理具有以下三个明显特点：

1) 本课程是研究人的因素为主的科学，因此，要坚持以人为中心的管理思想。众所周知，在劳动过程的诸要素中，人是最积极最活跃的因素，也是起决定作用的因素。但是，人是复杂的，人不仅是自然的人，还是社会的人，每个人的

认识、情感、意志不尽相同，其对劳动的态度和行为存在很大差异。从劳动能力上看，人既有生物能力，如力量、速度、耐力等；又有精神能力，如智慧、意志、创造力等，精神能力又能影响生物能力。从劳动态度上看，人对待劳动既可视作为一种权力，又可视作为一种义务，正确的态度会把劳动当作一种乐趣与奉献，错误的态度会把劳动当作一种苦难与负担，主观认识水平对劳动成果的影响极大。从对经济社会发展来看，人既是一种资源，又是一种制约因素，人人都有一双手，是生产要素，而人人都有一张口，又是消费要素，企业用人要权衡利弊，切不可为多多益善。从人力开发的角度来看，人既是一种客体，作为被开发的对象，而又是一种主体，是有自我开发的能力，企业要调动人的积极性，使人人争当自我劳动能力开发的动力。基于以上这些人力资源的特点，可以看出管理要以人为本，劳动工资管理更要抓好人的因素，贯穿以人为中心的管理思想。管理得好，就可以化消极因素为积极因素，最大限度地发挥人的主观能动性与创造力，在有限的资源条件下，创造出更多的物质与精神财富，推动社会进步；管理得不好，则会成为沉重的社会负担。

2) 本课程是政策性很强的科学，因此，要坚持党性原则。党性就是阶级性。要贯彻党性原则就是要以马克思列宁主义理论为指导，以党和政府的方针政策为依据去处理劳动过程中各种社会关系，确保劳动的合法地位与权益。党的十二届四中全会关于经济体制改革决定中指出：“企业活力的源泉，在于脑力劳动者和体力劳动者的积极性、智慧和创造力。当劳动者的主人翁地位在企业的各项制度中得到切实的保障，他们的劳动又与自身的物质利益紧密联系的时候，劳动者的积极性、智慧和创造力就能充分地发挥出来”。因此，

如何从管理思想、管理制度、管理方法上确保劳动者的合法地位与权益，是有效管理的关键。党和政府的各项方针和政策，是根据社会主义经济发展规律的要求和当前生产力发展水平制订的，体现了国家和广大人民的根本利益，它是指导我们各项工作的依据。劳动工资管理必须贯彻执行党的路线、方针与政策，依靠政策去处理各方面的关系，调动广大劳动群众的社会主义积极性和创造性。政策性和群众性是紧密联系在一起，通过劳动群众的民主管理，又可以检查我们政策执行的情况。本课程是党性鲜明，群众性与政策性很强的科学。对资本主义国家先进的科学技术与管理方法中合乎科学的东西，我们要认真学习与借鉴，而对资产阶级一切腐朽的制度和思想作风，我们要坚决抵制和批判。

3) 本课程是一门内容丰富，涉及知识面较广的应用科学，因此，我们要坚持多学科知识的综合运用。企业劳动工资管理有着丰富的内容，它既是经济工作，又是政治工作和社会工作；既包括生产力和生产关系，又包括上层建筑问题，既与国家政治经济大局相连，又与职工个人生活息息相关，它涉及的知识面较广、牵连的相关因素较多，面对的实际问题也较为复杂，这就要求我们运用劳动经济学，劳动社会学，劳动法学，劳动生理学，劳动心理学，劳动计量学，劳动保护学，劳动报酬学以及政治科学，行为科学，教育科学等学科知识的成果，综合地搞好劳动工资管理。特别是随着新技术革命的挑战，人类对自身潜力的认识不断深化，对劳动状态的测定与计量日益精确，对影响劳动效率的因素分析更趋完善，劳动工资管理的内容会更加充实与提高。

三、课程的基本目的与任务

企业劳动工资管理是企业管理的一个重要分支，它对全