

刘建华 杰一 编著

劳动管理实务

LAODONG GUANLISHIWU

中国商业出版社

前 言

增强企业活力，是我国经济体制改革的中心环节。企业活力的源泉，在于脑力劳动者和体力劳动者的智慧、积极性和创造性。企业活力问题的实质，是挖掘劳动者的积极性和创造性。劳动管理的中心是人，它的最终目的是解决企业活力问题。编撰《劳动管理实务》，就是从这个目的出发。

《劳动管理实务》系统地介绍社会和企业有关劳动工资管理的基本做法。它的内容有：（1）导论。主要阐述劳动管理的对象、任务、内容、规律性，以及如何做好劳动管理工作问题，并提出劳动管理者应具备的素质问题。（2）社会劳动管理。主要介绍社会如何对劳动力进行有效的分配、使用、教育等。（3）企业劳动管理。主要介绍企业怎样从社会招收和招聘职工，以及采用什么劳动用工制度等。（4）企业劳动组织。主要介绍企业如何有效地进行劳动力的组织、安排和使用等。（5）企业工资管理。主要介绍企业如何有效地进行工资的分配和管理等。（6）管理心理学。主要介绍管理心理学和行为科学问题。

《劳动管理实务》，可作培训劳动工资专业人员的教材；可作经济管理部门、企、事业单位的劳动工资管理人员的业务工具书籍；也可以作为大专院校的教材或教学参考书。

在编撰《劳动管理实务》的过程中，湖南省劳动厅、长沙市劳动局、湖南省机械厅人教处、轻工厅人教处、建材局人教处、纺织厅人教处、长沙市冶金机械局劳资科的有关领导同志给予了热情的指导和帮助，就此表示诚恳的感谢。

《劳动管理实务》编撰的具体分工是：刘建华负责导论、第一篇、第二篇、第三篇、第五篇；杰一负责第四篇。全书由刘建华定稿。

由于编者的水平有限，本书难免有一些错误和缺点，敬请读者批评指正。

编 者

1990年2月

目 录

导论

第一章 劳动管理概述	(3)
第一节 劳动管理的对象	(3)
第二节 劳动管理的规律性	(10)
第三节 劳动管理科学化	(16)
第二章 劳动管理者的素质	(26)
第一节 劳动管理者应具备的基本条件	(26)
第二节 劳动管理者应具备的管理能力	(28)
第三节 劳动管理者应具备的管理艺术	(33)
第四节 劳动管理者必备的科学知识	(38)

第一篇 社会劳动管理

第一章 劳动和劳动力	(47)
第一节 劳动概述	(47)
第二节 劳动力概述	(57)
第三节 社会主义劳动力的管理	(62)
第二章 劳动力的资源与分配	(65)
第一节 劳动力的资源	(65)
第二节 劳动力的分配	(71)
第三节 劳动力的招收与调配	(78)

第三章 职业教育	(82)
第一节 职业教育及其作用.....	(82)
第二节 学徒培训.....	(84)
第三节 学校培训.....	(90)
第四节 职工继续教育.....	(97)
第四章 劳动就业	(106)
第一节 劳动就业的概念和意义.....	(106)
第二节 我国劳动就业工作发展概况.....	(110)
第三节 我国劳动就业的方针和途径.....	(118)
第四节 我国劳动就业的形势和战略.....	(123)
第五章 劳动服务公司	(128)
第一节 劳动服务公司的由来、性质和职能.....	(128)
第二节 劳动服务公司的任务.....	(136)
第三节 劳动服务公司管理.....	(140)
第四节 劳动服务公司发展中的问题.....	(145)

第二篇 企业劳动管理

第一章 招工和招聘	(153)
第一节 补员计划.....	(153)
第二节 招工.....	(155)
第三节 招聘.....	(168)
第二章 考核和调配	(174)
第一节 择员的考核技术.....	(174)
第二节 职工的考核.....	(184)
第三节 人事调配.....	(200)
第三章 劳动合同	(210)

第一节	劳动合同的特征、种类和效力·····	(210)
第二节	劳动合同的签订·····	(218)
第三节	劳动合同的内容·····	(222)
第四节	劳动合同的执行与变动·····	(231)
第五节	劳动合同的违约责任·····	(239)
第四章	劳动争议 ·····	(244)
第一节	劳动争议的特征和原因·····	(244)
第二节	劳动争议处理的形式和原则·····	(246)
第三节	劳动争议的处理机构·····	(251)
第四节	劳动争议的处理程序·····	(254)
第五节	劳动争议的仲裁·····	(257)
第六节	工会参与劳动争议处理的工作·····	(264)
第五章	劳动法 ·····	(268)
第一节	劳动法律关系·····	(268)
第二节	劳动法的对象、内容与作用·····	(275)
第三节	劳动法的基本原则·····	(280)
第六章	劳动制度的改革 ·····	(289)
第一节	劳动制度改革的必要性与内容·····	(289)
第二节	推行劳动合同制·····	(293)
第三节	搞活固定工制度·····	(299)
第四节	劳动计划管理体制的改革·····	(307)

第三篇 企业劳动组织

第一章	劳动的分工协作 ·····	(317)
第一节	分工协作的原则和类型·····	(317)
第二节	劳动协作的时间组织·····	(323)

第三节 劳动分工与协作的新趋势·····	(330)
第二章 工作的分析和分级·····	(337)
第一节 工作分析·····	(337)
第二节 工作分级·····	(346)
第三节 岗位责任制·····	(359)
第三章 劳动定额·····	(370)
第一节 劳动定额的概念和种类·····	(370)
第二节 制定劳动定额的基本条件·····	(375)
第三节 劳动定额的制定·····	(382)
第四节 劳动定额的管理·····	(388)
第五节 劳动定额的统计分析·····	(395)
第四章 编制定员·····、·····	(403)
第一节 编制定员的作用和原则·····	(403)
第二节 企业定员的范围与水平·····	(407)
第三节 企业定员的制定·····	(414)
第四节 职工人数计划的编制·····	(418)
第五节 企业定员的贯彻和管理·····	(424)
第五章 劳动保护·····	(429)
第一节 劳动保护的性质和任务·····	(429)
第二节 劳动保护的内容·····	(435)
第三节 劳动保护的管理·····	(441)
第六章 劳动保险·····	(452)
第一节 劳动保险的性质和范围·····	(452)
第二节 我国的劳动保险制度·····	(456)
第三节 改革和完善劳动保险制度·····	(469)

第四篇 企业工资管理

第一章 工资理论	(479)
第一节 按劳分配原则.....	(479)
第二节 工资水平.....	(485)
第三节 社会主义工资的性质.....	(492)
第二章 工资制度	(498)
第一节 工资等级制度.....	(498)
第二节 结构工资制.....	(508)
第三节 工资制度的改革.....	(516)
第三章 工资形式	(526)
第一节 计时工资.....	(526)
第二节 计件工资.....	(529)
第三节 奖金.....	(536)
第四节 津贴和特殊性工资.....	(545)
第四章 工资基金管理	(553)
第一节 工资基金管理的作用和范围.....	(553)
第二节 关于工资总额所包括的范围.....	(558)
第三节 工资基金管理办法.....	(563)
第五章 职工福利	(579)
第一节 职工福利的概念与作用.....	(579)
第二节 我国职工福利事业的发展过程.....	(583)
第三节 职工福利工作的基本原则.....	(587)
第四节 职工福利费的有关规定.....	(589)
第五节 职工福利工作的改革.....	(593)

第五篇 管理心理学

第一章 管理心理学.....	(599)
第一节 管理心理学概述.....	(599)
第二节 人性假设与管理.....	(609)
第三节 个人行为与管理.....	(615)
第四节 人的态度与管理.....	(624)
第五节 人的需要与管理.....	(631)
第六节 人的心理与工作效率.....	(636)
第二章 行为科学简介.....	(645)
第一节 行为科学的发展.....	(646)
第二节 个体行为.....	(652)
第三节 团体行为与组织行为.....	(657)

导 论

第一章 劳动管理概述

第一节 劳动管理的对象、任务和内容

一、劳动管理的对象

任何一个企业的生产经营活动，都是由人流、物流、资金流和信息流所组成的，而物流、资金流和信息流，都是通过人流来实现的。企业管理从表面上来看，是对劳动者的管理；对原材料、燃料和机器设备的管理；对流动资金、固定资金和各项专用基金的管理；对各种信息的管理；等等。但是，对劳动者的管理，是企业管理的关键。可以说，劳动管理，在企业管理中占有核心的地位。

劳动管理的对象，就是对人的管理，或者说是对劳动者的管理，也可以说是对职工的管理。劳动管理从广义来说，包括对干部的管理（即人事管理），以及对工人的管理（即劳动管理）。我们这里主要是讨论狭义的劳动管理。

劳动管理有两个层次的工作，社会劳动管理，即国家的劳动管理，或宏观的劳动管理。它包括：有关劳动工资方面的方针、政策、法令、制度的制定和管理；有关劳动工资管理体制的研究与确定；有关劳动资源的分配与平衡；有关劳动职业教育的管理；有关劳动就业的管理；有关工资问题的

管理；有关劳动保护和劳动保险的管理；有关劳动服务公司的管理等等。企业劳动管理，就是微观的劳动管理。它包括：招收劳动力的管理；劳动规章制度的管理；劳动生产组织的管理；劳动环境与条件的管理；劳动信息与资料的管理；劳动效率与效果的管理；劳动报酬与激励的管理；劳动培训与教育的管理；劳动保险与福利的管理；劳动关系的管理等等。

二、劳动管理的特点

管理有物、财、信息的管理，有劳动者的管理，前者是人对无生命的对象进行管理，是任人摆布和处理的事情，后者则是人对有生命的劳动者进行管理。人对人进行管理，根本不同于人对物、财、信息的管理，是不能任意来摆布和处理的。基于劳动管理这个总的特征，就产生出劳动管理的如下几个特点：

1. 阶级性。物、财、信息等是自然界存在的无生命客体，在各种阶级社会中都要进行合理的管理，这种管理一般来讲是没有阶级性的。但是，社会中的人是有生命的。人的本质并不是单个人所固有的抽象物，在其现实性上，它是一切社会关系的总和。这里所讲的社会关系，其中基本的关系是经济关系、政治关系、精神关系和劳动关系。而这些关系在不同的阶级社会中，是有不同的社会属性的。劳动管理的对象既然是人，也就是这些社会关系。因此，劳动管理具有鲜明的阶级性，也就是具有鲜明的生产关系的性质。在不同的阶级社会中，由于生产资料所有制不同，劳动管理的主体，必然是生产资料所有者阶级，劳动管理的手段和方法，

也是由他们的意志决定，劳动管理的目的，同样是由他们的利益决定的。

2. 政策性。在不同的阶级社会中，劳动管理是具有不同的阶级性，具有不同的生产关系性质的，这就确立了一个标准，劳动管理的正确与否，是用该社会的政策来衡量的。在资本主义社会中，劳动管理是按资产阶级的政策来管理，在社会主义社会中，劳动管理则是按无产阶级和劳动人民的政策来管理的。

人是有生命的高级动物，他有思维能力，有情绪波动，有素质（智力和体力）变化，有政治思想活动，有生活环境的不同等等。因此，对于不同的劳动者的管理，对于劳动者在不同时期的管理，对于不同地点的劳动者的管理等等，均应采取不同的原则、手段和方法。而这些是完全根据该社会的政策来确定的。例如，资本主义和社会主义两种社会，在劳动就业、分配、保护等政策上是根本不同的。因此，在社会主义劳动管理中，要严格按照社会主义国家的政策进行管理。

3. 复杂性。劳动管理的基本内容，是把劳动者在劳动过程中的有关人与事情、人与物、人与人的关系，巧妙地有效地结合起来。在现实生活中，人与事、人与物、人与人的关系，是极其复杂的。这种复杂性，是由人、事、物本身的复杂性决定的，同时，也是由人与事、人与物，特别是人与人之间有机结合的复杂性所决定的。要想科学地进行劳动管理，首先必须科学地分析人与事、人与物、人与人之间的关系，而要做到这一点，又必须充分地认识人与事、物各自的复杂性。只有当我们明确了人的复杂性之后，才能有效的安

排、处理、调整、考核、评定人与事的关系、人与物的关系，以及人与人的关系。

人、事、物在不同的时间、不同的地点、不同的环境、不同的作用下，是有不同的表现的，是随着社会和社会环境的发展变化而发展变化的。因此，我们对劳动者的管理，不能用简单的、静止的、孤立的观点和方法，而要用灵活的、动态的、系统而全面的观点和方法。

三、劳动管理的任务和原则

劳动管理的任务有：

第一，合理而有效地组织并利用劳动力，充分调动劳动者的积极性和创造性，提高经济效益，更好地促进社会经济建设的发展。

第二，科学地组织劳动，创造良好的劳动环境与劳动条件，保证劳动者的健康与工作能力。

第三，加强劳动者的培训与教育，保证劳动者的全面发展，不断地提高劳动者的素质。

第四，重视劳动者的工资福利待遇，争取不断地提高劳动者物质生活水平。

为了完成劳动管理上述的任务，在劳动管理的工作中，应贯彻的原则有：

1. 科学性原则。在劳动管理中，应按客观规律以及党和国家的方针政策办事。劳动管理有两重属性，即自然属性与社会属性。因此，在劳动管理的各项工作中，既要遵循自然规律，又要遵循社会规律和经济规律。在社会主义社会中，党和国家在劳动管理中，制定了一系列的方针政策，如

劳动就业、教育、分配、保护、保险等等，都有明确的方针政策，制度、法令等。这些方针政策，也反映了劳动过程的客观规律性。劳动管理，是对人的管理，应特别注意按政策办事。

2. 人尽其才原则。在劳动管理中，要培养人才，应用人所长与所好。为了更好地发挥人才的作用，首先要培养人才，要进行就业前教育，要不断地进行各种在职教育与培训，以提高劳动者的素质；其次要用人之所长与所好，每个劳动者都有一技之长，也各有其所爱好。因此，在劳动力的分配和使用中，应该尽可能地尊重劳动者个人的特长与爱好。

3. 赏罚分明原则。在劳动管理中，必须按劳动的态度、质量、数量和效果，有奖赏，也有惩罚。对于劳动态度好，完成的劳动质量和数量好，获得的经济效果好的劳动者，应该给予相应的奖赏；否则，对于那些违反劳动纪律，劳动态度不好，完不成生产工作任务的劳动者，应给予恰当的处罚。

4. 激励性原则。在劳动管理中，应按照人的行为规律，运用思想政治工作与劳动心理学原理，来解决劳动者的各种实际问题，从而激发他们的积极性、智慧与创造性。在社会主义社会中，对劳动者应该特别强调精神鼓励，加强职工的思想政治工作，激发他们的政治热情，提高他们劳动的自觉性与积极性。

5. 有效性原则。在劳动管理中，要始终围绕劳动的有效性，即提高经济效益的目标进行工作。有效性目标，包括劳动的高效率，即指劳动生产的数量，劳动生产率而言；劳

动的高效果，即指劳动过程的节省、降低原材料消耗，减少机器设备磨损，减少废次品，降低成本、增加盈利。

6. 安全性原则。劳动管理一定要讲求保护劳动者的健康与生命安全。在我国社会主义社会，党和国家特别重视劳动者的健康与安全。因此，应该严格遵循党和国家规定的劳动保护政策法令。在高温高空和地下作业，以及各种有害有毒性生产过程中，要特别注意防止工伤和死亡事故的发生。

四、劳动管理的基本内容

这里讨论的问题，是企业劳动管理的基本内容。

1. 招收劳动力的管理。包括企业的补员计划，招收新工人，转业与复员军人的安置，技工学校及大专院校毕业生的安置，招聘急需的技工，工人的调配与调整，工人的考核工作，劳动合同的管理等等。

2. 劳动规章制度的管理。包括：企业劳动用工制度的制定执行，如固定工制度、劳动合同制、临时工与季节工制度等；工资、奖金与津贴的分配制度的制定执行；劳动纪律、劳动奖惩等制度的制定执行；劳动管理机构与制度的确定等等。

3. 劳动生产组织的管理。包括：企业内部的劳动分工与协作的组织；劳动工作的分析与分级的组织；工作组和轮班的组织；劳动工种、岗位、工序的定额制定与执行；各工种岗位责任制的制定及管理；多机床及多面手的培养及组织等等。

4. 劳动环境与条件的管理。包括：安全生产的管理；