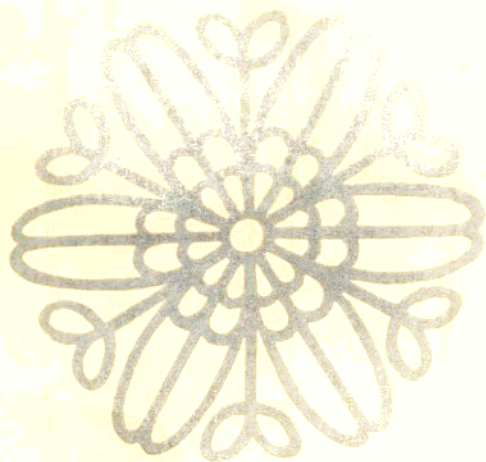


中国现代经济管理丛书

现代企业劳动 人事管理

安鸿章 主编



人民日报出版社

向科学

管理要效益。

白计通

九八七六五

為改革開放造
就新型管理人
材

田紀和
一九八七年
十月十日

我國的石化建設事業
需要千千萬萬個管
理專家

為《中國現代經濟管理》題

袁隆平

现代化经济必须有现代化的管理方法，从自然经济到商品经济，从小商品经济到现代化大生产，要求我们不但在技术上科学化、现代化，在管理上也要科学化、现代化。这是不论资本主义还是社会主义，都必须共同遵守的客观要求。社会主义排除了社会内部、企业内部工人阶级和资产阶级的对立，这应当更加有利于我们同心协力地来推进经济的现代化，希望大家为建立科学化、现代化的社会主义经济管理作出重大的贡献！

叶群题

一九八七年十一月五日

管理是一门科学，
谁掌握了科学，谁就掌
握了未来。希望中国现
代经济管理丛书的出版，
能为建设有中国特色的
社会主义作出自己的贡
献！

书祝中国现代经济
管理丛书出版

马长
一九八七年十月

推动我国经济管理
体制的改革，为实现四
个现代化作出贡献。

为“中国现代经济
管理丛书”题辞

李 强
一九八二年十月

我们在改革和发展中面临的各种挑战，归根到底是科学知识的挑战。丛书的出版发行，一定会给愿意不断提高和丰富自己知识的人们带来喜悦。

孙志清
石家莊
廿二日

写在「中国现代经济管理丛书」出版前的话

我国经济管理现代化的问题并没有完全解决，而且也不可能短期内完全解决。原因之一，就是我国的经济管理人员总的说来还没有掌握足够的现代化经济管理的知识，还没有积累起这方面足够的经验。因此有关中国现代经济管理方面带有一定教材意义的书是符合当前实际需要的。只是管理科学毕竟不同于自然科学，同属现代化的管理适合于西方的未必都完全适合于我们中国。自从一九七九年党强调重视管理以来已经有十年了，介绍外国经济管理知识的事已经做了不少，在今天有必要经过我们自己的研究，结合这几年中国的实际来写这样的书。在书中不但要介绍外国的好经验，这些年我国自己创造的好经验也要得到应有的反映。中国经济学家的创造也应该得到重视。

注：此文题目为编者加

于光远



一九八二年一月廿九日

中国现代管理丛书

「北京经济函授大学选定教科书」

社会主义经济理论与经济建设方针政策

中国经济法概论

经济管理概论

中国商业经济学

商品学概论

工商行政管理学

管理系统工程

现代企业管理概论

经济预测与管理决策

现代企业科学技术管理

现代企业生产管理

中国现代经济管理丛书

总编辑 安岗

副总编辑

塞

风

汪

洋

黄德霖

梅忠德

基本建设工程管理学

现代企业劳动人事管理

中国商业企业管理学

商业企业经营学

中国对外贸易理论与实务

商业批发与零售管理

商品检验 包装 储运管理

市场营销学

物价学

全面经济核算 工业企业经济责任制

管理信息系统

统计学

企业管理 工业管理工程专业会计学

商业会计学

经济效益审计

商业企业经济活动分析

管理数学

管理心理学

消费心理学

公共关系学

应用文写作

中国广告学

人民日报出版社

经济日报出版社

广西人民出版社

出版发行

前 言

《现代企业劳动人事管理》是人民日报出版社、经济日报出版社和广西人民出版社联合，为振兴中国现代经济管理科学和经济教育事业，推进经济体制的改革，编辑出版的《中国现代经济管理丛书》中的一种。

本书在编写中以马列主义、毛泽东思想为指导，根据中国共产党第十三次全国代表大会的指示精神，在总结我国企业劳动人事管理历史经验和经济改革以来新的经验的基础上，运用现代化管理理论，探索企业在社会主义商品经济条件下用人管人的规律性，力求准确地介绍和阐述企业劳动人事管理的基本概念、基本理论和基本方法，本着学以致用原则，并注意到全书内容的系统性科学性和全面性。全书共十三章，包括：导论，企业劳动组织，组织机构，职位分类，企业定员，劳动定额，职工人事管理，人员素质测评，职工工资，福利与社会保险，劳动法律制度，劳动人事计划与统计，日常的劳动人事管理工作和电子计算机在企业劳动人事管理中的应用等内容。

全书由安鸿章同志主编，陈平同志主审。参加编写的同志有：安鸿章 李琪、刘雄、池宇、刘红晔 赵桂林等。

由于企业劳动人事管理长期被忽视，在我国企业中十分薄弱。企业劳动人事管理学尚处于初创阶段，特别是我国劳动、人事制度正处在深化改革的过程中，有许多理论问题和实践问题需要进一步研究、探讨，加上时间仓促，我们的水平有限，本书无论在内容、结构方面，还是在行文方面，肯定会存在许多缺点和错误，恳切希望广大读者批评指正，以便在今后的修订中充实提高，日臻完善。

作 者

一九八八年三月于北京

目 录

第一章 企业劳动人事管理导论	(1)
第一节 企业劳动人事管理的涵义和研究对象.....	(1)
第二节 劳动人事管理在现代企业中的地位和作用.....	(6)
第三节 劳动人事管理的基本原理.....	(8)
第四节 深化企业劳动人事制度的改革.....	(10)
第二章 企业劳动组织	(13)
第一节 劳动组织的概念.....	(13)
第二节 企业的劳动分工.....	(17)
第三节 企业的劳动协作.....	(24)
第四节 工作时间的组织.....	(30)
第五节 工作地的组织.....	(42)
第六节 多设备看管的组织和多面手的培养.....	(51)
第三章 企业组织机构	(60)
第一节 企业组织机构的功能和 <u>原理</u>	(60)
第二节 企业组织机构的形式和变革.....	(68)
第三节 设计组织机构的方法与实施考核.....	(85)
第四章 职位分类	(102)
第一节 职位分类的内容和作用.....	(102)
第二节 职位调查.....	(108)
第三节 职位评定.....	(115)
第四节 工作说明书和职级规范.....	(132)
第五章 企业定员	(136)
第一节 定员的概念和作用.....	(136)

第二节	企业各类人员结构分析	(141)
第三节	核算企业定员的依据和方法	(152)
第四节	定员标准	(163)
第五节	定员的贯彻和管理	(166)
第六章	劳动定额	(172)
第一节	劳动定额的概念、种类和作用	(172)
第二节	劳动定额的工作内容和特点	(182)
第三节	企业劳动定额的制定	(185)
第四节	劳动定额的贯彻实施与考核	(200)
第五节	劳动定额的修订	(201)
第六节	劳动定额水平	(210)
第七章	企业职工人事管理	(215)
第一节	职工的招收、调配与合理流动	(215)
第二节	任用	(223)
第三节	考核、晋升和奖惩	(228)
第四节	职工培训	(237)
第五节	岗位职务培训	(242)
第八章	企业人员素质测评	(247)
第一节	企业人员素质测评概述	(247)
第二节	企业人员素质测评的准备	(252)
第三节	人员素质测评的实施	(273)
第四节	人员素质测评数据的处理	(275)
第五节	测评结果的分析与应用	(278)
第九章	企业职工工资、福利与社会保险	(281)
第一节	社会主义初级阶段的工资	(281)
第二节	工资等级制度和工资形式	(292)
第三节	职工福利	(302)
第四节	社会保险	(305)

第十章 劳动法律制度	(311)
第一节 劳动法概述.....	(311)
第二节 劳动合同法律制度.....	(315)
第三节 劳动保护法律制度.....	(319)
第四节 劳动争议的处理.....	(324)
第十一章 企业劳动人事计划与统计	(329)
第一节 劳动人事计划的内容和形成过程.....	(329)
第二节 职工人数计划.....	(336)
第三节 劳动生产率计划.....	(339)
第四节 职工工资计划和工资基金管理.....	(343)
第五节 人才预测与职工培训计划.....	(346)
第六节 劳动人事统计.....	(350)
第十二章 企业日常的劳动人事管理工作	(359)
第一节 企业劳动人事管理的基础工作.....	(359)
第二节 企业劳动人事管理的日常组织工作.....	(371)
第十三章 电子计算机在企业劳动人事管理中的	
应用	(387)
第一节 电子计算机基本知识.....	(387)
第二节 电子计算机在劳动定额管理方面的	
应用.....	(389)
第三节 电子计算机在劳动人事管理其他方面的	
应用.....	(393)
第四节 数据库系统在劳动人事管理中的应用.....	(403)

第一章 企业劳动人事管理导论

第一节 企业劳动人事管理的涵义和研究对象

一、企业劳动人事管理的基本涵义

企业劳动人事管理，有两种基本涵义，一是指有关企业劳动人事的管理理论，即企业劳动人事管理学；另一个是指企业劳动人事管理工作，即管理的实践活动。企业劳动人事管理工作是劳动人事管理学的基础，而企业劳动人事管理学是对劳动人事管理工作在理论上的概括和总结。为了弄清劳动人事管理的基本涵义首先应当明确以下几个概念。

1. 劳动。可以理解为劳动力、劳动者、劳动对象、劳动资料、劳动活动、劳动过程和劳动组织，等等。从管理学的角度来看，“劳动”是指劳动者在一定环境和条件下，使用一定的劳动工具，改变劳动对象使其变为产品的活动过程，以及对这一活动过程的组织。在这里，劳动表现为人与物的关系。

2. 人事。也可以有许多理解，如人情事理、人为之事、交际应酬，等等。而在管理学中，“人事”一词是指劳动者（包括脑力劳动者）在劳动过程中所产生的人与人、人与组织（群体）、人与事之间的相互关系。有时，“人事”一词专指企事业单位对员工的招收录用、调配、晋升、考核、培训和奖惩等工作事宜。

3. 管理。由于管理的复杂性和多样性，对于管理的概念，有如下几种解释：①管理是一种有目的、有意识的活动（劳动）。设定目标，并按目标要求，对某一管理对象施加影响，使之达到

目标，就是管理；②管理就是治理，即为达到某项目标而进行的组织活动。它包括计划、组织、指挥、监督、协调、控制等要素；③管理是人类为了使系统的功效不断提高，所从事的一系列活动，它表现为管理系统与被管理系统之间的相互作用，等等。虽然上述三种表述存在着某些差异，但都包含了以下含义：即管理是为了实现确定的工作目标，采用计划、组织、指挥、监督、协调、控制等有效措施和手段，充分开发和利用组织系统内的人力、物力和财力资源，而进行的一种能动的组织工作。管理是从设立目标开始到某一目标实现的过程。在这一工作过程中，管理的主要对象不同，管理的性质和特点及方式方法也就不同。在企业中，以人力即全体职工为主要对象的管理，正是本书所要研究内容。

通过上述劳动、人事、管理三个基本概念的解释，自然会得出以下结论：

企业劳动人事管理是指对企业劳动过程和组织中的人与物、人与人、人与组织、人与事相互关系进行管理的实践活动。

长期以来，我国根据管理对象的不同，一般将以人对象的管理区分为：劳动管理和人事管理。劳动管理是指对企业单位中工人的管理，而人事管理是指对国家工作人员（国家干部）的管理。人事管理有时称为干部管理。企业单位中的管理人员和专业技术人员作为国家工作人员的一部分，也列入人事管理的范围。正如赵紫阳同志在中国共产党第十三次全国代表大会上的报告中指出的那样：“现行干部人事制度仍然存在一些重大缺陷，主要是：‘国家干部’这个概念过于笼统，缺乏科学分类；……”今后，我国在建立国家公务员制度的同时，对各类人员要实现分类管理。“群众团体的领导人员和工作人员、企事业单位的管理人

员,原则上由所在组织或单位依照各自章程或条例进行管理。”^①随着竞争机制引入企业管理,企业对工人,管理人员、专业技术人员的管理即劳动人事管理,在制度以及方式方法等方面,已经并将继续引起一系列新变化。

二、《现代企业劳动人事管理》的研究对象

《现代企业劳动人事管理》作为现代企业管理学的一个重要分支,它是一门独立完整的科学,并具有十分明确的研究对象。一门科学的研究对象是指它所研究的客体 and 范围。《现代企业劳动人事管理》是以企业劳动过程及其组织中,人与物,人与人、人与组织、人与事及其相互关系做为自己的研究对象。企业劳动过程包括:劳动者自身有目的的活动,劳动对象、劳动资料和劳动环境(场地)等基本要素。一个企业要生产出适销对路的产品,就必须有效地组织劳动者的劳动过程。因此,《现代企业劳动人事管理》的基本任务,应当是深入研究和探索企业劳动过程中人与物,人与人,人与组织,人与事的相互关系,在掌握其发展变化规律的基础上,为企业提供科学组织劳动过程,充分调动劳动者的生产积极性和主动性,促进企业劳动效率和经济效益不断提高的基本原理和基本方法。

为了进一步明确《现代企业劳动人事管理》这门科学的研究对象,需要再作如下说明:

1.企业劳动过程所包含的基本要素,劳动者、劳动对象、劳动资料和劳动环境,是一个互相联系、互相制约的有机系统,其中劳动者是能动主体。企业劳动人事管理虽然是以劳动者为中心。但是它在科学研究中并不排除“物”的要素,《现代企业劳动人事管理》是在与物的要素(劳动对象、劳动资料和劳动环

^①赵紫阳:《沿着有中国特色的社会主义道路前进》,人民出版社,一九八七年版,第42~43页。