

F243-0

1

000000

劳动人事专业系列丛书

企业劳动组织学

常广琴 主编

北京经济学院出版社

1991·北京

企业劳动组织学

QIye Laodong Zuzhixue

常广琴 主编

北京经济学院出版社出版

(北京市朝阳区红庙)

北京怀柔燕东印刷厂印刷

新华书店北京发行所发行

850×1168毫米 32开本 11.125印张 299千字

1991年3月第1版 1991年3月第1版第1次印刷

印数: 00 001—5 500

ISBN7-5628-0196-0/F·97

定价: 4.75元

出 版 说 明

为了适应劳动人事管理专业学习的需要，我们组织全系各教研室骨干教师，根据教学大纲的要求，编写了这套劳动人事管理专业教材。

这套教材以马克思列宁主义、毛泽东思想为指导，力求准确地介绍和阐述劳动人事管理专业各学科的基本概念、基本原理和基本方法，本着学以致用原则，注意全套教材的系统性、科学性和全面性，并尽可能吸收经济改革实践中的新经验，以及新的科学研究成果。

这套教材除供高等院校劳动人事管理专业本科生、大专生、函授生和《专业证书》班教学使用外，对于科学研究单位以及实际部门中有关人员也有一定的参考价值。

为了提高编写质量，加强对全套教材编写工作的领导，由陆恒钧、刘庆唐、钟立辉、安鸿章等同志组成编委会，负责内容审查和组织工作。

北京经济学院劳动人事专业系列丛书编委会

1988年10月

前 言

《企业劳动组织学》是根据劳动人事专业系列教材的要求，为适应本科、电大、成人教育、自学等多层次教学的需要而编写的。本书着力从理论与实践相结合的角度，阐明企业劳动力组织与管理的基本原理、基本原则和方法；努力反映改革、开放中的成熟经验，并注意内容上的相对稳定；力求层次清楚，体系完整，深入浅出，通俗易懂。

参加本书初稿编写的有常广琴（第一、二、三、八、十一、十四章）、刘素萍（第四、五、六、七、九、十章）、丁晓明（第十二、十三章）三位同志。其中，常广琴同志为主编。

本书在编写过程中，吸收了《企业劳动管理》以及其他同类教材的某些成果。由于我们水平所限，书中不当之处在所难免，恳请读者批评指正。

编著者

1990年9月

目 录

第一章 绪论

- 第一节 企业劳动组织学的研究对象……………(1)
- 第二节 企业劳动组织学的研究范围和内容体系…………(6)
- 第三节 企业劳动过程组织的基本原理……………(8)

第二章 企业劳动力的招收

- 第一节 劳动用工制度……………(19)
- 第二节 劳动力招收的组织工作……………(34)
- 第三节 企业部分人员的聘用办法……………(40)

第三章 职工培训

- 第一节 职工培训的重要意义……………(51)
- 第二节 职工培训的内容和形式……………(56)
- 第三节 职工培训的组织与管理……………(63)
- 第四节 外国企业职工培训……………(68)

第四章 企业组织机构的设置

- 第一节 企业组织机构设置的原理……………(75)
- 第二节 企业组织机构的主要模式……………(80)
- 第三节 我国企业组织机构的设置……………(86)

第五章 劳动定员

- 第一节 企业劳动定员的作用……………(97)
- 第二节 职务分析和人员分析……………(102)

第三节	定员的范围和方法	·····	(113)
第四节	定员水平和定员标准	·····	(129)
第五节	企业劳动定员的组织工作	·····	(134)
第六章	企业的劳动分工与协作		
第一节	企业的劳动分工	·····	(142)
第二节	多设备管理与多面手组织	·····	(155)
第三节	企业劳动协作	·····	(162)
第七章	劳动空间组织		
第一节	劳动环境	·····	(169)
第二节	工作地组织	·····	(176)
第八章	劳动时间组织		
第一节	劳动时间管理	·····	(183)
第二节	劳动时间制度改革和灵活工时模式	·····	(195)
第三节	工作轮班组织	·····	(205)
第四节	按照行业特点组织工作班制	·····	(215)
第九章	企业的劳动纪律		
第一节	劳动纪律的性质	·····	(219)
第二节	社会主义劳动纪律的作用和内容	·····	(223)
第三节	巩固社会主义企业劳动纪律的措施	·····	(227)
第十章	劳动竞赛		
第一节	劳动竞赛的作用	·····	(236)
第二节	劳动竞赛的内容和形式	·····	(245)
第三节	劳动竞赛的组织工作	·····	(248)
第十一章	特殊群体的劳动组织		
第一节	有毒有害作业工种的劳动组织	·····	(251)
第二节	女职工的劳动组织与管理	·····	(259)
第三节	老年职工的劳动组织与管理	·····	(265)
第十二章	职工的劳动考核		

第一节	劳动考核的作用、原则和标准·····	(275)
第二节	工人的劳动考核·····	(279)
第三节	干部的劳动考核·····	(285)
第四节	劳动考核中应该注意的问题·····	(293)
第十三章 企业劳动力流动		
第一节	企业劳动力流动的作用·····	(300)
第二节	企业劳动力流动的形式·····	(306)
第三节	企业劳动力输出的管理·····	(312)
第十四章 企业劳动计划		
第一节	企业劳动计划总论·····	(316)
第二节	劳动生产率计划·····	(326)
第三节	职工人数计划·····	(335)
第四节	职工培训计划·····	(342)

第一章 绪 论

理论是实践的升华,进而指导人们的再实践、再认识,这是社会进步的表现。创建具有中国特色的社会主义企业劳动组织学,是适应我国现代化建设,加强企业劳动管理的要求,也是劳动科学发展的必然结果。在绪论中要明确的主要问题是企业劳动组织学的研究对象、学科体系,以及劳动过程组织的基本原理。

第一节 企业劳动组织学的研究对象

一、企业劳动组织及其作用

任何集体劳动,特别是大规模的集体劳动都需要劳动组织。企业是由许多人组成的有其自身目标的劳动群体,没有劳动组织是不可想象的。所谓企业劳动组织是指在劳动分工与协作的基础上,组织人们进行有效地劳动,使之成为协调的统一整体,实现劳动者与生产资料的科学配置,形成良好的人际环境,发挥每个劳动者的积极性,不断提高劳动生产率。

科学合理地组织劳动,对我国社会主义现代化建设具有极其重要的意义。列宁在苏联十月革命胜利后不久就指出:在任何社会主义革命中,当无产阶级夺取政权的任务解决以后,随着剥夺剥夺者及镇压他们反抗的任务大体上和基本上解决,必然要把创造高于资本主义社会的社会经济制度的根本任务,提到首要地位,这

个根本任务就是提高劳动生产率。因此，（并且为此）就要有更高形式的劳动组织。社会主义企业劳动组织的重要作用主要表现在以下几个方面：

第一，合理的劳动组织是保证企业进行生产的先决条件。马克思指出：人们在生产中不仅仅同自然界发生关系，他们如果不以一定方式结合起来共同活动和互相交换其活动，便不能进行生产。在现代企业大规模集体劳动的条件下，要正常地组织生产，就必须把广大劳动者合理地组织起来，正确地进行劳动分工与协作，使企业生产按计划、有秩序地进行。否则，劳动者各行其是，毫无秩序，企业生产就会杂乱无章，甚至无法进行。因为在机器大生产的条件下，全部劳动过程被划分为许多局部阶段，每个阶段都配备有各种相应的机器设备。这些机器设备在数量、规模和速度上都规定着严格的比例要求。操纵和使用这些机器设备的工人，也必须在工种、专业、技术水平和数量上保持相应的比例，以便在时间和空间上保持密切的协作，使成千上万人的劳动成为一个协调的统一整体。如果劳动组织有一个环节发生问题，就会造成机器停转，生产中断。所以，建立科学合理的劳动组织，是现代生产过程的客观需要。

第二，合理的劳动组织是提高劳动生产率，发展企业生产的重要途径。企业发展生产有两个方法，一是通过扩大生产规模的外延型，这需要增加相当的投资才能实现；二是通过提高劳动生产率的内涵型，主要是利用科学技术和改进管理来实现。合理的劳动组织是提高劳动生产率的一个重要途径。它无需增加投资，就可取得较显著的经济效果。因为，合理的劳动组织，能使劳动者既有合理的分工，又能加强彼此之间的紧密协作，充分发挥每个劳动者的专长和劳动技能，使众多的劳动者结成一支强大的集体力量，以完成个人或少数人难以完成的工作。正如马克思所指出的：“许多人在同一生产过程中，或在不同的但互相联系的生

产过程中，有计划地一起协同劳动，这种劳动形式叫做协作。……这里的问题不仅是通过协作提高了个人生产力，而且是创造了一种生产力，这种生产力本身必然是集体力。”^①

同时，合理的劳动组织，一方面能够正确地处理劳动者与劳动工具、劳动对象之间的关系，有利于充分利用科学技术和机械设备、原材料，发挥技术进步和物的因素的作用，以利于劳动生产率的提高；另一方面，又能够正确处理劳动者之间的关系，以及他们在企业中的主人翁地位，并为劳动者创造良好的工作环境和劳动条件，保证他们的安全与身心健康，从而引发劳动者的内在潜力，激励其劳动积极性和创造性的发挥，而这是提高劳动生产率的决定性因素。

第三，合理的劳动组织是节约使用劳动力，挖掘企业劳动潜力的重要措施。劳动力是生产力的决定性因素，劳动力的节约是最主要的节约。节约劳动力的措施很多，而改善劳动组织是最重要的措施之一。通过改善劳动组织，使分工更加合理，协作更加密切，组织形式更加科学，使劳动者充分利用劳动时间，避免窝工浪费，为节约劳动力创造条件。

伟大的革命导师列宁对劳动组织曾给予很高的评价，他说，现在“革命的主要成就表现在那种不辉煌、不显眼、一时很难看出的内部改善，即劳动、劳动组织和劳动成果的改善”。^②

我们的党和国家十分重视劳动组织工作，在社会主义建设进程中经常强调劳动组织的重要性并提出改进措施。毛泽东同志早在1955年就指出：任何社会主义经济事业，必须尽可能地利用人力和设备，尽可能地改善劳动组织，改善经营管理和提高劳动生产率，节约一切可能节约的人力和物力。同时，他一再要求我们

① 马克思《资本论》第10卷，1975年版，第362页。

② 《列宁选集》第4卷，第562页。

的干部要学会组织劳动力的本领。在国家制定的每个五年计划中几乎都把改善劳动组织作为提高劳动生产率的一项措施。国家劳动部门多次召开经验交流会，推广改善劳动组织的典型经验，扩大其成果。

“文化大革命”以前，我国的社会主义企业劳动组织已经基本上建立和健全起来，这对于提高劳动生产率，促进企业生产的发展起了重要的作用。但是，1966年以后，企业的正常生产秩序被打乱了，劳动组织长期陷于混乱状态。“四人帮”还从理论方面制造混乱，从而否定社会主义企业劳动组织的必要性，以把人们的思想搞乱。

党的十一届三中全会以后，全党工作的重点转移到社会主义现代化建设上来。随着经济管理和企业管理的整顿，整顿劳动组织被提到议事日程，并成为企业全面整顿的四项重要工作之一。通过按额定员组织生产为主要内容的整顿企业劳动组织的工作，取得了很好的效果。它使企业劳动组织工作开始走上正轨，在一定程度上促进了劳动生产率的提高，并为以后劳动工资制度的改革打下了基础。

近几年，经济体制改革的不断发展向企业提出了越来越高的要求。面对市场竞争，企业只有不断挖掘内部潜力，提高生产效率，才能立于不败之地。因此，在深化企业改革中，要求不断优化劳动组织。首先，根据经营承包责任制的要求和厂长（经理）负责制的特点，本着精简、效能的原则，建立管理体制、管理机构和配备管理人员，以优化管理组织；第二，在劳动组织中引入竞争机制，按照条件公开，机会均等，双向选择，择优聘用的原则，组成新的劳动集体，即实行优化劳动组织，实现劳动力与生产资料的科学配置；第三，运用科学管理方法，做到规范化、制度化、标准化，逐步向科学劳动组织发展。

以马克思列宁主义、毛泽东思想为指导，运用多学科的研究成

果，总结我国企业劳动组织的经验，并结合当前劳动制度改革中出现的新情况、新问题，批判地借鉴和吸收外国企业劳动组织的科学内容，创建具有中国特色的企业劳动组织学，是客观实践的需要，是劳动科学发展的必然。

二、企业劳动组织学的研究对象

企业劳动组织学研究对象的主体是劳动力，主要研究劳动力使用过程中组织与管理的规律性。

我们这里所说的劳动力，是指具有一定的科学技术知识、生产经验和劳动技能的人，即劳动者。劳动者既是劳动能力的载体，是生产力的决定性因素，又是生产关系和社会意识的承担者。因此，研究劳动力组织与管理的规律性，主要是从生产力、生产关系、上层建筑三个方面进行研究。

生产力方面。主要是研究劳动的分工与协作关系，实现劳动者与生产资料的科学配置，即生产力的组织问题。如根据企业的生产规模和技术特点，确定劳动力的配备标准；根据工艺要求合理装备和布置工作地；优化劳动环境，加强劳动保护等。

生产关系方面。主要是研究如何正确处理好劳动者在企业中的主人翁地位，以及劳动者之间的平等的同志式关系；引进竞争机制，开展竞赛和竞争；培养参与意识和责任感，调动劳动者的积极性和创造性等。

上层建筑方面。主要是研究党和国家的有关方针、政策和计划，结合企业实际组织实施；建立和健全规章制度，巩固劳动组织的成果；加强精神文明建设，做好政治思想工作，用物质鼓励和精神鼓励的办法，激励劳动者的劳动热情等。

总之，企业劳动组织学是从生产力、生产关系、上层建筑三个方面，揭示企业劳动力组织与管理规律性的一门边缘科学。这是一门实践性很强的学科。

研究企业劳动组织学，必须坚持马克思主义的辩证唯物主义

和历史唯物主义的观点和方法。实践是检验真理的唯一标准，要理论联系实际，以实事求是的科学态度，深入企业劳动组织工作的实际，调查研究，尊重群众的实践经验，并使之升华，成为有普遍意义的理论。同时，要运用系统论方法，把劳动组织方面的问题放到全面企业管理中或劳动工资制度全面改革中全方位的去研究，以更准确地把握其实质和规律性。马克思认为：一种科学只有当它成功地利用了数学的时候，才能达到完善的地步。因此还要用定性研究与定量分析相结合的方法，以提高学科水平，并且，要注意吸收和借鉴国外的成功经验和具有科学价值的研究成果，“洋为中用”，以丰富和发展我国企业劳动组织学这门新兴的学科。

第二节 企业劳动组织学的研究 范围和内容体系

任何一门学科，都有其特定的研究范围和由相互联系的具体内容所形成的学科体系。

企业劳动组织学的研究范围，是企业全部劳动力。既包括体力劳动者，也包括脑力劳动者。也就是说，包括工人和干部。其重点是劳动力使用过程中的组织与管理问题。

根据企业劳动组织学的研究对象和范围，本学科研究的主要内容有：

（一）劳动力的招收、聘用。企业根据生产经营需要，按照国家的制度规定，招收聘用所需要的劳动力。

（二）职工培训。按照企业生产发展和经营管理的要求，对职工进行各种形式的培训和再培训，提高劳动力的素质，保证劳动力质量。

（三）编制定员。设置各级组织机构，并确定人员配备标

准。这是企业劳动组织的基础性工作。

(四) 劳动过程的组织。这是企业劳动组织学的主体内容。具体包括：劳动的分工与协作，劳动空间组织，劳动时间组织，劳动纪律，劳动竞赛，以及特殊群体的劳动组织。

(五) 劳动考核和劳动力合理流动。建立严格的考核制度，对职工在劳动过程中的表现进行全面的考核，并根据考核结果和劳动组织的变化，组织劳动力的合理流动。

(六) 劳动计划。它是企业劳动组织的依据，主要包括劳动生产率计划和职工人数计划，以及职工培训计划。

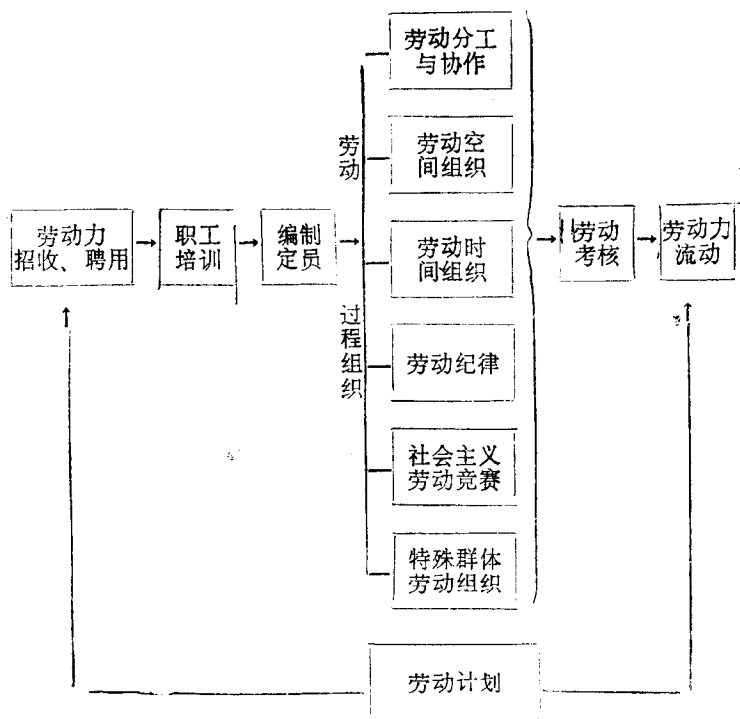


图1-1 劳动组织学研究内容关系图

上述主要内容的相互关系，我们可用框图简单地示意，见图1-1。

第三节 企业劳动过程组织的基本原理

一、劳动过程的三个基本要素

企业劳动过程是企业生产过程中最重要的组成部分。它是人的劳动借助于劳动资料使劳动对象发生预定变化的过程。构成劳动过程的基本要素包括：

（一）人的有目的的活动，即劳动。人的劳动是劳动过程起决定作用的主体因素。因为一切劳动资料和劳动对象都由人去使用和施加影响，否则就是一堆死的、无用之物。同时，人在劳动过程中也改造和发展了自己，也就是在改造客观世界的同时，也改造了主观世界。我们还必须注意到，劳动是人体力和智力的支出和消耗。当人们使用简单的手工工具进行生产劳动时，人的体质和体力以及体力劳动起着重要的作用。随着机器工业的出现和科学技术的发展，人的智力和脑力劳动则起着越来越重要的作用。

（二）劳动资料。又称劳动手段。它是人在劳动过程中，用以改变或影响劳动对象的性质、位置、形状等所必需的一切物质资料和物质条件。劳动资料一般包括两大类：一类是劳动工具，如机器设备和手工工具，以及容器、检测手段等；另一类是物质条件，如厂房、道路、仓库，以及照明通风取暖设施等。在劳动资料中起决定作用的是劳动工具。它直接决定着人类影响或改变劳动对象的能力；是衡量生产力发展水平的主要标志，也是生产关系的重要标志。马克思说：“各种经济时代的区别，不在于生产什么，而在于怎样生产，用什么劳动资料生产。劳动资料不仅是人类劳动力发展的测量器，而且是劳动借以进行的社会关系的指

示器。”随着科学技术的发展,劳动资料的结构将日益复杂,种类日益繁多,其作用范围和对生产发展所起的作用将日益扩大。

(三)劳动对象。指人在劳动过程中将劳动加于其上的一切东西,是吸收活劳动的物质资料。劳动对象分为两大类:第一类是没有经过人类劳动加工过的自然物,如森林中的树木,地下矿藏,天然水域中的鱼类等;第二类是经过人类劳动加工过的物质,如轻、纺工业用来加工的各种农副产品,机器制造业用的钢材等。随着科技的进步,一些原来不能利用的自然物成为能够开采和利用的材料;而且还制造出某些新的原料,如塑料、稀土等。因此,劳动对象的范围和对社会财富的增加所起的作用将越来越大。

劳动过程的组织,就是要使上述三个基本要素实行有效地结合。

二、劳动的技术组织与劳动的社会组织的统一

劳动过程是一个复杂的社会现象。一方面,它是人与自然界进行物质变换的过程;另一方面,它又是人们为了进行共同劳动而相互结合的过程。如果我们从不同角度观察同一劳动过程的话,劳动组织可分为劳动的技术组织和劳动的社会组织。

(一)劳动的技术组织。人们要进行物质资料的生产,形成现实的生产力,必须实行两个方面的结合。

首先,要使劳动者与劳动资料、劳动对象(即生产资料)相结合。也就是劳动者通过自身的劳动,借助于劳动资料使劳动对象发生预定的变化,改造自然物而适合人们的各种需要。这种结合关系,我们称之为人与自然的关系。在这里,人是以自身的劳动能力作为一种自然力在起作用的,是生产力的一个重要因素。

再有,是劳动者之间的结合。人们的生产活动,不可能孤立地、单独地进行,必须组织起来,形成统一的整体,依靠集体的

① 《马克思恩格斯全集》第23卷,1972年版,第204页。