

现代

袁伦渠 潘功胜 熊敏鹏 编著

现代劳动组织学

XIANDAI

现代劳动组织学

XIAN DAI

现代劳动组织学

XIAN DAI

现代劳动组织学

XIANDAI

现代劳动组织学

XIANDAI

现代劳动组织学

劳动组织学

宏观论与微观论

现代劳动组织学

——宏观论与微观论

袁伦渠 潘功胜 熊敏鹏 编著

北

中国财政经济出版社

现代劳动组织学

——宏观论与微观论

侯伦渠 潘功胜 熊敏鹏 编著

中国财政经济出版社出版

(北京东城大佛寺东街8号)

新华书店北京发行所发行 各地新华书店经售

京怀柔东茶坞印刷厂印刷

850×1168毫米 32开 14印张 333 000字

1988年12月第1版 1988年12月北京第1次印刷

印数：1—4500 定价：4.15元

ISBN 7-5005-0201-X/F·0175

目 录

绪论	(1)
----	-------

上篇 现代劳动组织宏观论

第一章 劳动力资源	(5)
-----------	-------

第一节 劳动力资源的概念和特征	(5)
-----------------	-------

第二节 劳动力资源的数量	(9)
--------------	-------

第三节 劳动力资源的质量	(13)
--------------	--------

第四节 “人力资本”理论述评	(9)
----------------	-------

第二章 社会劳动力的分配	(24)
--------------	--------

——劳动力分配规律研究

第一节 社会劳动力分配及其性质和机制	(24)
--------------------	--------

第二节 社会劳动力在农业和非农业部门的分配	(31)
-----------------------	--------

第三节 社会劳动力在物质生产领域和非物质生 产领域的分配	(40)
---------------------------------	--------

第四节 社会劳动力在地区之间的分配	(46)
-------------------	--------

第三章 社会劳动力的分配	(53)
--------------	--------

——劳动力分配的投入产出分析以及平衡和 预测

第一节 投入产出表及其模型	(53)
---------------	--------

第二节 活劳动消耗投入产出模型	(58)
-----------------	--------

第三节 完全劳动消耗投入产出模型	(69)
------------------	--------

第四节	社会劳动平衡表·····	(77)
第五节	人才预测与人才规划·····	(86)
第四章	劳动就业 ·····	(94)

——劳动就业的一般问题

第一节	劳动就业的概念·····	(94)
第二节	社会主义制度下的待业问题·····	(97)
第三节	科学技术进步与劳动就业·····	(103)
第四节	我国的劳动就业问题·····	(109)
第五节	我国的劳动制度及其改革·····	(119)
第五章	劳动就业 ·····	(128)

——国外就业理论与实践

第一节	资本主义就业理论·····	(128)
第二节	日本的终身雇佣制度·····	(141)
第三节	资本主义就业理论部分观点评述·····	(145)
第四节	苏联就业理论部分观点·····	(151)

下篇 现代劳动组织微观论

第六章	劳动的分工与协作 ·····	(161)
------------	-----------------------	--------------

第一节	劳动分工·····	(161)
第二节	劳动分工合理化·····	(166)
第三节	企业劳动协作·····	(171)

第七章	工作时间的组织 ·····	(175)
------------	----------------------	--------------

第一节	工作时间组织的一般概念·····	(175)
第二节	工作时间的组织形式·····	(179)
第三节	多机床看管与多面手的组织·····	(187)
第四节	缩短工作时间的途径与方法·····	(193)
第五节	国外工作时间制度的新进展·····	(198)

第八章 劳动空间的组织	(202)
第一节 劳动空间的合理布置.....	(202)
第二节 劳动空间的环境.....	(210)
第九章 企业组织机构的设计	(220)
第一节 组织的概念与设计原则.....	(220)
第二节 企业组织机构设计的方法.....	(225)
第三节 企业组织机构的形式.....	(231)
第四节 企业组织机构的现代化.....	(238)
第十章 企业劳动定员的组织	(243)
第一节 企业劳动定员的作用、范围和水平.....	(243)
第二节 劳动岗位与职务分析.....	(248)
第三节 企业人员结构分析.....	(252)
第四节 定员的依据和方法.....	(256)
第五节 定员贯彻执行的内外部环境.....	(260)
第十一章 企业劳动定额的组织	(263)
第一节 劳动定额的概念与作用.....	(263)
第二节 劳动定额水平.....	(267)
第三节 工时消耗的分类.....	(270)
第四节 工作日写实、测时和工时抽样.....	(272)
第五节 劳动定额的制定方法.....	(280)
第六节 劳动定额管理.....	(283)
第十二章 职工培训的组织	(286)
第一节 职工培训工作的意义.....	(286)
第二节 职工培训的形式及方法.....	(288)
第三节 职工培训的组织管理.....	(291)
第四节 国外职工培训情况简介.....	(294)
第十三章 职工考核与晋升级的组织	(301)

第一节	职工考核与晋升级组织的意义·····	(301)
第二节	职工考核的标准和内容·····	(302)
第三节	职工考核的形式与方法·····	(307)
第四节	职工晋升级的组织·····	(315)
第十四章	企业劳动保护的组织·····	(324)
第一节	劳动保护的意义和特点·····	(324)
第二节	劳动保护的内容·····	(326)
第三节	事故原因的理论分析·····	(330)
第四节	事故的数量分析与控制·····	(337)
第五节	劳动保护工作的组织管理·····	(350)
第十五章	数学方法在企业劳动组织中的应用·····	(353)
第一节	网络技术在劳动组织中的应用·····	(353)
第二节	线性规划在劳动组织中的应用·····	(362)
第三节	排队论方法在劳动组织中的应用·····	(375)
第十六章	电子计算机在劳动组织中的应用·····	(385)
第一节	电子计算机在劳动组织中的作用·····	(385)
第二节	劳动组织信息系统分析·····	(388)
第三节	劳动组织信息系统设计·····	(401)
第四节	电子计算机在劳动组织工作中的应用·····	(404)
第十七章	国外组织理论的发展及其实践·····	(415)
第一节	国外组织理论的历史发展·····	(415)
第二节	国外组织理论的实践·····	(434)
后记	·····	(441)

绪 论

一

现代劳动组织学，按照其考察的对象、范围和研究方法，可以分为宏观劳动组织学和微观劳动组织学。

宏观劳动组织学以全社会劳动活动的组织作为研究对象，分析社会劳动力的再生产、劳动力的部门结构、产业结构和地区结构，社会劳动就业的变化及其规律；国民经济活动的变动对劳动力供给与需求在质和量上的影响。也就是说，宏观劳动组织学是通过对整个国家的经济运行的分析，研究社会经济活动与社会劳动组织的关系，以及社会劳动组织的调节与控制，从而探索其规律性。微观劳动组织学是以单个企业劳动活动的组织为研究对象，分析企业的劳动活动及其组织原理；分析单个企业生产技术条件和组织管理条件对劳动力需求及使用的影响；研究现代管理技术和方法在劳动组织中的应用。

宏观劳动组织学和微观劳动组织学研究的内容、范围和方法各不相同。前者一般采用总量分析方法，分析国民经济各要素的总量尤其是劳动总量，以及它们两者之间的相互依存关系。例如，分析一国特定时期的劳动资源总量，探索国民经济的产业结构、部门结构和地区结构的变化对劳动力需求量的影响，考察技术进步、人口增长、劳动生产率的提高对劳动就业的影响等，为国家制定劳动力管理方针、政策，加强社会劳动力管理提供理论

依据。后者一般采用个量分析的方法，研究单个企业的劳动组织活动和劳动过程的各种关系。如人与人之间的分工协作关系；人与物之间的技术协作关系，使劳动过程中的各个环节得以合理的组合，保证人力、物力都能得到充分而又合理的利用，以取得最佳的劳动效率。

三

任何科学都有自己的研究任务和目的。劳动组织学作为一门经济管理科学，目的是认识和阐明社会主义劳动组织的规律，并掌握和自觉运用这些规律，为社会主义现代化建设服务。

社会主义制度建立以后，社会不仅需要，而且可能在全社会范围内组织社会劳动。列宁认为，无产阶级掌握政权以后，“必然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。”^①社会主义制度的建立，为人们在共同目标下的协作劳动奠定了基础。从根本上说，它创造了一种新型的劳动组织形式。

目前，我国的经济体制正在进行着一场深刻的变革，有计划的商品经济要求同时发挥计划机制和市场机制的双重调节作用。劳动组织学作为一门具体的应用科学，必须植根于现实生活的土壤之中，密切联系当前改革的实际，研究经济体制改革对劳动组织的影响，探索完善我国劳动组织的原则和方法，为进一步科学地组织劳动、提高劳动生产率服务。

劳动组织学研究的另一项任务，就是要充分吸取人类创造的

① 《列宁选集》第8卷，人民出版社1972年版，第509页。

一切精神财富，用马克思主义的观点和方法，有分析、有批判地继承世界上一切先进的劳动组织管理思想和方法，丰富和建立具有中国特色的劳动组织理论。一般地说，组织管理理论具有维护生产关系和促进生产力发展的二重属性。所以，对于西方的组织管理理论，既要看到它的庸俗性、诡辩性、反动性以及环境局限性，又要看到其实用性和可借鉴性。正是基于这一点，我们在本书中对此作了具体分析和评价。

上篇 现代劳动组织宏观论

第一章 劳动力资源

人类社会的一切资源可以分为两大类：一类是自然资源，另一类是劳动力资源。而在世间一切资源中，劳动力资源是最重要最宝贵的资源。如何根据劳动力资源的特点，对它进行充分的开发和合理的利用，是宏观劳动组织学的一项重要研究任务。本章着重研究劳动力资源的概念和特征、劳动力资源的数量和质量，并对国外的“人力资本”理论作一些简单的介绍和评价。

第一节 劳动力资源的概念和特征

一、劳动力资源的概念

劳动力资源也叫劳动资源或人力资源。是指能够从事各类工作的劳动力人口，是劳动力人口数量和其平均质量的乘积。

劳动力资源的内涵，有数量和质量两个方面。所以，判断一国劳动力资源量的大小，不应只看到劳动力资源的数量，还应当看到劳动力资源所具有的平均素质。

劳动力资源的外延，有潜在的劳动力资源和现实的劳动力资源之分。所谓潜在的劳动力资源，是指一个国家或地区，在一定时间内拥有的具有劳动能力的劳动适龄人口总体。劳动年龄上下限、

的规定,一般要考虑社会经济的发展水平、教育制度的年限规定,人口的健康状况以及平均预期寿命等因素。世界各国都根据各自的国情对劳动年龄的上下限规定某种标准。它们一般都是把开始具有劳动能力的年龄作为劳动年龄的下限,把退休年龄作为劳动年龄的上限。劳动年龄的下限,各国规定均不分性别,上限则大多区分性别。我国规定,男子16—60周岁,女子16—55周岁。就发展趋势看,不少国家实际劳动年龄的上下限均有上升的趋向^①。在劳动适龄人口中,丧失劳动能力的人,如残疾人、精神病人等,不算劳动力资源。劳动年龄以外的未成年人和退休老人,一般不属于劳动力资源。但是,那些虽未达到劳动年龄而实际已参加劳动的人,以及超过劳动年龄却仍在从事工作的人,可算作劳动力资源。例如我国在全民所有制或城镇集体所有制单位重新被聘用的退休职工、农村半劳动力和辅助劳动力等,都算劳动力资源。因此,潜在劳动力资源的数量包括劳动适龄人口加上劳动年龄外实际参加劳动的人口减去劳动适龄人口中丧失劳动能力的人口,用公式表示为:

潜在劳动力资源 = 劳动适龄人口 - 非自立人口 + 不足或超过劳动年龄的在业人口。

所谓现实的劳动力资源,是一个国家或地区实际可以动用的劳动力资源数。它等于潜在的劳动力资源减去那些虽有劳动能力,但由于种种原因不能或不愿从事社会劳动的人,例如从事家务劳动的妇女,在校学习的青年学生等。

^① 劳动年龄的下限趋于上升的原因是:(1)社会生产对于劳动力的需求由重量走向重质,而高质量的劳动力往往需要较长时期的培训教育。(2)各国教育的普及程度随社会经济发展的需要日益升高的趋向,逐渐由普及初级教育走向普及中等教育以至高等教育。(3)国际上保护少年儿童健康成长的呼声越来越高,许多国家废除了童工制。

关于劳动年龄的上限,从各国情况看,也有上升的趋向。这主要是随着社会进步、经济发展、人民生活水平的提高,人口健康状况不断改善,平均寿命不断延长的缘故。

二、劳动力资源的特征

某一事物的特征，是区别于其它事物的特殊性，它是在与其它事物的比较中产生的。我们研究劳动力资源的特征，也正是通过比较的方法，即与自然资源相比较来揭示的。

劳动力资源和自然资源，就自然属性而言，二者都是客观世界的物质实体。正如马克思所说：“人本身单纯作为劳动力的存在来看，也是自然对象，是物，不过是活的有意识的物，而劳动本身则是这种力的物质表现。”^①作为劳动力资源构成要素的具体的人，是有生命、有感情、有知识和创造力的一种复合体。它既是自然的产物，又是社会的产物；不仅具有自然属性，而且具有社会属性。因而，劳动力资源又有与自然资源不同的某些特征。

1. 劳动力资源较之于自然资源是一种能动的资源。一切自然资源都是被开发的客体 and 对象。而劳动力资源不仅是被开发的客体 and 对象，而且又是开发的主体和动力。开发劳动力资源，既要社会来进行，又要依靠劳动者的主观能动性，社会开发和自我开发相结合。作为被开发的对象，劳动力资源的开发，必须具备良好的社会条件，在社会环境优越、人才的社会优选功能畅通的情况下，劳动力资源在广度和深度上都可以得到有效的开发；反之，在社会环境恶劣、人才的社会优选功能阻塞的情况下，劳动力资源就得不到有效开发，甚至会遭到摧残。但是，在社会条件相同的情况下，劳动者主观能动性的发挥，对于开发劳动力资源具有决定意义。作为自我开发的主体，劳动力资源的开发和利用，是通过其自身的活动来完成的。劳动力的使用即劳动，是劳

① 《马克思恩格斯全集》第23卷，第228—229页。

劳动者从事合乎他需要的有意识、有目的的物质变换过程。

在社会生产过程中，劳动力资源是能动的资源，自然资源是被动性的资源。自然资源被开发和利用的程度，在很大程度上取决于劳动力资源的开发和利用程度。没有劳动力资源的充分开发和利用，自然资源的开发和利用就要受到极大的限制。

2. 劳动力资源较之于自然资源，在形成上也有其特点。自然资源是自然界的天然产物，是地质运动的物质结晶，不是人类自身活动的结果；而劳动力资源则不仅仅是自然的产物，也是生命过程的结果，是由人类劳动创造的。

3. 劳动力资源较之自然资源是一种有生命周期的资源。二者在存在方式^①上有明显区别。自然资源以客观世界的物质实体形式存在，在其未被利用或利用不充分时，一般仍以这种或那种物质形态存在于自然界；而劳动力资源则是以自身的再生产作为存在方式，它的存在有一个生命周期，其开发和利用要受这个生命周期的限制。一般来说，劳动力资源的生命周期是40年左右，有些特殊职业，如体育、艺术工作者的劳动生命周期则更短。如果在劳动力资源的生命周期中，不及时地开发和利用，它的效用就会降低甚至消失。可见，劳动力资源具有时效性，只能适时地开发和使用，不能闲置或储备。对劳动力来说，时间就是资源。

4. 劳动力资源较之于自然资源，其发展变化具有社会属性。自然资源的发展变化，主要受自然规律的制约，而劳动力资源的发展变化具有明显的社会属性。因为，它的质既取决于社会生活条件所决定的劳动者的自然素质，又取决于人类文明的历史

^① 资源按其存在的方式分为三类：自然恒定性资源，指那些资源总量在人类开发利用下基本上不改变的资源，如太阳能、风力等；再生性资源，指具有一定的再生周期，并按照这种周期新陈代谢运动着的资源，这种资源处于变化运动之中，若加以利用，随着新陈代谢也会浪费；非再生性资源，指形成资源的条件已不存在，其量已不再增加的资源。

结晶及其通过教育在劳动者身上的“物化”程度，并且还为社会经济制度所制约。它的量则要取决于人类自身再生产是否有计划地进行和社会生产方式的制约作用。可见，劳动力资源的发展变化，具有明显的社会历史的特点。社会生产方式的变动，对劳动力资源的状况有着重要的影响。

第二节 劳动力资源的数量

正如矿物资源具有一定的“储量”和“品位”指标一样，劳动力资源也包含着数量和质量两个方面。本节和下一节将对劳动力资源的数量和质量及其主要影响因素进行一些分析。

一、劳动力资源数量的规定性

劳动力资源的数量，有绝对量和相对量两种指标。一国劳动力资源的绝对量，是该国具有劳动能力的总人数，它包括劳动适龄人口中有劳动能力的人数，也包括劳动年龄以外实际从事社会劳动的人数。一国劳动力资源的相对量，是指劳动力资源占总人口的比重，即劳动力资源率，其计算公式如下：

$$\text{劳动力资源率} = \frac{\text{劳动力资源量}}{\text{总人口}}$$

一国劳动力资源绝对量的大小，是反映一国经济实力的重要指标。劳动力资源数量丰富，对经济发展有利。劳动力资源的相对量，即劳动力资源率则是反映经济实力的更重要的指标。一国劳动力资源的绝对量虽少，但劳动力资源率高，表明该国经济有某种优势。因为在劳动生产率和就业状况既定的条件下，劳动力资源率越高，表明可投入生产过程中的活劳动量越多，从而创造的国民收入也越多，人均国民收入也越高；反之，劳动力资源率越低，

表明可投入生产过程的活劳动量越少，从而创造的国民收入也越少，人均国民收入也越低。可见，在其它条件不变的情况下，劳动力资源率与人均国民收入成正比变化。

二、影响劳动力资源量的因素

在社会主义社会，人类自身生产与物质资料生产必须相适应。也就是说，一国的劳动力资源必须适度。这就要求必须有效地控制和调节劳动力资源的数量。为此，有必要首先弄清影响劳动力资源数量的各项具体因素。

（一）人口总量及其变化

从静态看，由于劳动力资源蕴藏于总人口中，所以人口总量制约着劳动力资源总量。若人口年龄构成一定，则劳动力资源量与人口总量成正比。人口总量越大，劳动力资源量则越多；反之，则越少。

从动态看，人口数量由于出生和死亡而时刻处于变化之中，由人口总量所制约的劳动力资源量也会相应地发生变化。在人口年龄构成不变的情况下，人口总量的变化，必然导致劳动力资源量的变化。如果考察的是一个封闭人口，那么，人口的自然增长率，实际上也决定了劳动力资源量的增长率。不过，两者在时间上正好相隔一个劳动力的成长周期。

（二）人口的年龄构成

人口的年龄结构类型，是属于年轻型、成年型还是老年型，对劳动力资源量有着重要影响。即使人口总量不变，只要年龄构成发生变化，也会引起劳动力资源量的变化。

人口的年龄构成从两个方面对劳动力资源量产生影响。其一，劳动适龄人口的变化制约着劳动力资源的绝对量和相对量。如果劳动适龄人口比重大，同量总人口所蕴藏的劳动力资源量和劳动