

TIELU LAODONGLI GUANLI

新编铁路劳动管理系列教材

# 铁路劳动管理

李占林 邓长久 主编

中国铁道出版社

新编铁路劳动管理系列教材

# 铁路劳动力管理

李占林 邓长久 主编

中国铁道出版社

2001年·北京

# (京)新登字 063 号

## 内 容 简 介

本书是“新编铁路劳动管理系列教材”之一。它着重介绍了铁路企业劳资部门关于劳动力管理方面的业务知识,具体涉及劳动力管理概述、劳动制度、用工制度、劳动力招收、劳动力使用、劳动力调配、职业技能开发、职工考核、职工奖惩、劳动力市场、劳动力管理基础工作以及下岗分流和再就业。

本书是铁路劳资干部岗位培训教材,也适用于其他经济管理干部、铁路大中专院校劳动经济专业师生学习参考。

## 图书在版编目(CIP)数据

铁路劳动力管理/李占林,邓长久主编.—北京:中国铁道出版社,2001.4重印

ISBN-7-113-03478-0

I.铁… II.①李…②邓… III.铁路运输-运输企业-劳动力资源-资源管理-教材 IV.F530.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 47891 号

书 名:铁路劳动力管理

作 者:李占林 邓长久

出版发行:中国铁道出版社(100054,北京市宣武区右安门西街8号)

责任编辑:吴和俊 荆志文

封面设计:薛小卉

印 刷:河北遵化胶印厂

开 本:787×1092 1/32 印张:5.875 字数:130千

版 本:1999年12月第1版 2001年4月第2次印刷

印 数:6001~8000册

书 号:ISBN 7-113-03478-0/C·62

定 价:7.90元

版权所有 盗印必究

凡购买铁道版的图书,如有缺页、倒页、脱页者,请与本社发行部调换。

# 新编铁路劳动管理系列教材

## 编 委 会

主任委员 汪乾庆 齐德堂

副主任委员 章根明 齐瑞华

主 编 赵士廉

主 审 袁伦渠

秘 书 长 窦景华

委 员 (按姓氏笔划为序)

王国庆 卢万印 齐德堂

齐瑞华 刘谦茂 汪乾庆

沈维琴 赵士廉 赵立人

赵继修 袁伦渠 章根明

靳成环 蒋晓光 窦景华

## 前 言

进入 20 世纪 90 年代以来,我国的经济体制、经济增长方式、企业经营机制及国家管理职能都发生了深刻的变化。这些变化推动了劳动工资工作在更深、更高的层次上进行。《中华人民共和国劳动法》的颁布与实施,劳动力市场的建立与运行,最低工资标准及工资指导线的颁布与执行,养老、失业和医疗保险制度的改革等等,加快了劳动管理法制化、市场化、社会化的进程。劳动管理的思想和方法与以往相比,已经发生了深刻的变化,面临着一系列新的问题。例如:内部分流、减员增效、下岗和再就业;按劳分配与按生产要素分配相结合;现代企业制度建立中所发生的企业组织机构的调整、宏观调控方式的转变、资产经营责任制及人工成本控制等等。所有这些都需要劳动工资管理干部进一步提高思想和理论水平,更新知识。鉴于已经发生的变化和面临的新问题,原有的铁路劳动工资岗位培训教材已明显落后于形势,不能继续使用。为此,铁道部劳动和卫生司及中国铁道学会铁道劳动委员会决定编写新的能适应世纪之交需要的岗位培训系列教材,并成立了“新编铁路劳动管理系列教材”编委会。

编委会在认真学习党的“十五大”文件精神的基础上,坚持以邓小平理论为指导,以社会主义市场经济理论为依据,从“两个根本转变”和铁路企业建立现代企业制度出发,力求使本系列教材既具有一定的理论指导性,又反映铁路劳动工资改革管理工作已经发生的变化,使其具有很强的实践性。

本系列教材由下列十一分册构成:《劳动经济学概论》、

《西方劳动经济学简论》、《劳动法简明教程》、《铁路劳动计划与统计》、《铁路劳动力管理》、《铁路劳动定额》、《铁路工资管理》、《铁路编制原理》、《社会保险概论》、《劳动心理学》和《铁路财务基础知识》。

本系列教材在编写过程中得到了各铁路局(集团公司)和各总公司劳资部门的大力支持与帮助,他们不仅提供了大量的资料,还提出了许多宝贵的意见;各分册的作者在编写中付出了辛勤的劳动;铁道部人事司和科教司审阅了书稿。在此,我们向他们表示诚挚的谢意。

本系列教材适用于铁路劳资干部岗位培训,也适合于铁路大、中专院校劳动经济专业教学使用。同时对铁路其他系统管理干部和路外劳动工资管理者掌握和了解铁路劳动工资管理概况也有帮助。同时,我们欢迎广大读者提出宝贵意见。

“新编铁路劳动管理系列教材”编委会

1999年6月

# 目 录

|                         |        |
|-------------------------|--------|
| 第一章 劳动力管理概述 .....       | ( 1 )  |
| 第一节 劳动力管理的概念及分类 .....   | ( 1 )  |
| 第二节 劳动力管理的意义及职能 .....   | ( 3 )  |
| 第三节 劳动力管理的特点及任务 .....   | ( 6 )  |
| 第二章 劳动制度 .....          | ( 12 ) |
| 第一节 劳动制度改革的意义及目标 .....  | ( 12 ) |
| 第二节 劳动制度改革的步骤及内容 .....  | ( 14 ) |
| 第三节 劳动关系的重大变化 .....     | ( 17 ) |
| 第三章 用工制度 .....          | ( 19 ) |
| 第一节 用工制度改革方向 .....      | ( 19 ) |
| 第二节 铁路用工制度的种类 .....     | ( 20 ) |
| 第三节 劳动合同制 .....         | ( 22 ) |
| 第四节 建立铁路用工新机制 .....     | ( 30 ) |
| 第四章 劳动力招收 .....         | ( 34 ) |
| 第一节 劳动力招收的原则及途径 .....   | ( 34 ) |
| 第二节 劳动力招收的方法与程序 .....   | ( 38 ) |
| 第三节 铁路职工的招收录用政策 .....   | ( 44 ) |
| 第五章 劳动力的使用 .....        | ( 46 ) |
| 第一节 使用劳动力的基本原则及内容 ..... | ( 46 ) |
| 第二节 优化劳动组合 .....        | ( 49 ) |
| 第三节 竞争上岗制度 .....        | ( 53 ) |
| 第四节 减员增效的机制 .....       | ( 55 ) |
| 第五节 职工再就业 .....         | ( 59 ) |

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| <b>第六章 劳动力调配</b>      | (65)  |
| 第一节 社会劳动力的流动          | (65)  |
| 第二节 劳动力调配的原则及形式       | (69)  |
| 第三节 劳动力调配的程序及方法       | (73)  |
| <b>第七章 职业技能开发</b>     | (76)  |
| 第一节 职工培训              | (76)  |
| 第二节 职业技能鉴定            | (82)  |
| 第三节 资格证书管理            | (85)  |
| 第四节 铁路职业技能鉴定制度        | (90)  |
| <b>第八章 职工考核</b>       | (95)  |
| 第一节 职工考核的意义及特点        | (95)  |
| 第二节 职工考核的原则及内容        | (97)  |
| 第三节 职工考核的形式及方法        | (99)  |
| <b>第九章 职工奖惩</b>       | (104) |
| 第一节 人事激励              | (104) |
| 第二节 职工奖励              | (108) |
| 第三节 职工惩处              | (110) |
| <b>第十章 劳动力市场</b>      | (116) |
| 第一节 劳动力市场概述           | (116) |
| 第二节 劳动力市场的基本要素        | (120) |
| 第三节 劳动力市场的服务内容及方式     | (122) |
| 第四节 铁路企业内部劳动力市场       | (125) |
| <b>第十一章 劳动争议</b>      | (128) |
| 第一节 劳动争议处理概述          | (128) |
| 第二节 劳动争议的处理           | (132) |
| 第三节 铁路劳动争议处理政策        | (140) |
| <b>第十二章 劳动力管理基础工作</b> | (142) |
| 第一节 基础工作概述            | (142) |



|      |                   |       |
|------|-------------------|-------|
| 第二节  | 档案管理工作·····       | (149) |
| 第三节  | 职工档案材料的收集和鉴别····· | (150) |
| 第四节  | 职工档案的整理·····      | (155) |
| 第五节  | 职工档案的保管和利用·····   | (161) |
| 第十三章 | 下岗分流和再就业·····     | (166) |
| 第一节  | 就业、失业与待业·····     | (166) |
| 第二节  | 下岗职工管理及再就业工作····· | (172) |
| 第三节  | 下岗职工的培训·····      | (176) |
| 后记   | ·····             | (178) |

# 第一章 劳动力管理概述

劳动力是劳动过程的第一要素，任何劳动活动的实现都是以劳动力的存在为前提的，因此劳动管理首要的任务就是对劳动力的管理。本章介绍的就是有关劳动力管理的问题。

## 第一节 劳动力管理的概念及分类

### 一、劳动力管理的概念

劳动力的含义有两种：一种是指人的劳动能力，另一种是指具有劳动能力的人。后一种含义是以前一种含义为基础的，无论什么人，只有在他具有一定的劳动能力的条件下，才能被称为劳动力。

马克思在《资本论》中写道：“我们把劳动力或劳动能力，理解为人的身体即活的人体中存在的，每当人生产某种使用价值时就会运用的体力和智力的总和。”由此可知，劳动力的含义有下述质的规定性。

1. 劳动力是指人的劳动能力。自然界中许多物体都能为生产过程提供一定的能量，例如电能、风能以及某些牲畜力等，但他们只是人们用来改造自然的一种手段，是人们在劳动过程中使用或借助的工具，不能称为劳动力。而只有人的劳动能力才可称为劳动力。

2. 劳动力存在于活的人体之中。劳动力作为人的劳动能力，是建立在人的生命和健康基础之上的。它不能脱离活着的、健康的人体而独立存在。所以我们说，人是劳动力的

体现者，具有劳动能力的人才可称为劳动力。

3. 劳动力是人的体力和智力的总称。劳动力不是单指人的体力，它还包括人对自然、社会及经济和文化等方面的认知。一个具有劳动能力的人，不仅应有从事劳动的体力，而且还要有一定的可供开发和运用的智力。

劳动活动的实现是以劳动力的存在为前提的，劳动力只有被运用到劳动过程中才能创造使用价值。因为劳动力是劳动过程中的第一要素，所以说劳动的管理首要的就是对劳动力的管理。

## 二、劳动力管理

劳动力管理是企业管理的第一管理，是劳动管理的重要组成部分。其含义有广义和狭义之分。广义的劳动力管理是指国家为了有计划地实现劳动力的扩大再生产和合理地进行劳动力的分配、使用等而实施的管理活动的总称。这一含义，其外延很广，泛指对社会上一切具有劳动能力的人的管理，它包括对农村劳动力、城镇劳动力的管理，也包括对现实劳动力和潜在劳动力的管理；其内涵也较深刻，即国家从社会的角度，对所有劳动力进行培训、分配、使用、调配的宏观管理。劳动力管理的狭义理解是指企业内部对所有从业人员的管理。

## 三、劳动力管理的类型和性质

根据人员的管理范围，我国将劳动力管理分为社会劳动力管理和企业劳动力管理，即宏观劳动力管理和微观劳动力管理。根据管理对象的不同，习惯上又把劳动力管理分为对脑力劳动者的管理和对体力劳动者的管理。本书涉及的主要是企业对以体力劳动为主的劳动者的管理。

企业劳动力管理是一门科学，主要是研究企业劳动力管理的客观规律以及党和国家在劳动力管理方面的制度和政策。劳动力管理具有两重性，即自然属性和社会属性。

劳动力管理的自然属性是指它反映生产劳动的客观要求，任何国家、任何社会、任何方式的生产劳动都需要劳动力管理。

劳动力管理的社会属性是指它反映生产资料占有者的意志，受生产关系的制约和影响。社会制度不同、管理体制不一，劳动力管理就具有不同的特点和性质。

## 第二节 劳动力管理的意义及职能

### 一、劳动力管理的意义

马克思指出：“最强的一种生产力是革命阶级本身。”列宁也曾指出：“全人类的首要的生产力就是工人劳动者。”所以在一个企业内部搞好劳动力管理无疑将会产生重大的作用和意义。

在我国，铁路是国民经济的大动脉，担负着全国客货运输的繁重任务，“八五”以来，党和国家十分重视铁路建设，把提高铁路运输能力作为战略重点来抓，为铁路发展创造了有利的条件。要使铁路大干快上，大幅度提高运输能力，除做好其他方面的工作外，加强劳动力管理是重要的一环，对铁路的现实和将来具有十分重大的意义。

（一）搞好劳动力管理是实现铁路现代化建设的重要内容

要高速发展铁路运输生产力，尽快改变铁路的落后面貌，唯一的出路就是要加速实现铁路现代化。铁路现代化不仅要求科学技术现代化，而且也要求企业管理现代化，这两

方面犹如车之双轮，鸟之两翼，缺一不可。管理现代化当然也包括劳动力管理现代化，只有运用现代管理思想、管理理论作指导，用现代化的方法和手段进行管理，才能有效提高职工素质，充分调动职工的生产积极性，最大限度地发挥职工的聪明才智，从而加速铁路现代化的发展。

(二) 搞好劳动力管理是合理组织铁路运输生产的客观要求

铁路运输业是社会化大生产，具有人员多、分工复杂的特点。从社会化生产规律的角度看，共同劳动的规模越大，技术设备越复杂，劳动分工越精细，生产过程的协作性、关联性就越强，因此对劳动力管理工作的要求也就越高，否则这种社会化的生产就不能顺利进行。因此，只有搞好劳动力管理，才能使劳动者与生产资料实现最佳的结合，才能使铁路各工种之间、各部门之间协调运转，以保证运输生产顺利地进行。

(三) 搞好劳动力管理是企业提高经济效益的有效途径

社会主义企业经营的目的是发展生产，提高经济效益，以满足人民不断增长的物质、文化生活的需要。我国铁路是社会主义企业，不断提高铁路运输生产的效益，不但能满足人民的生活需要，而且也能大大促进整个国民经济的发展。所以，不断提高铁路的经济效益，以最小的人力、物力消耗，取得最大的物质产出是国家、人民和全体铁路职工的共同要求。

提高企业的经济效益，从根本上说，就是在生产过程中减少投入，增加产出，最大限度地降低生产成本。而生产成本的降低，取决于多方面的因素，如劳动生产率的提高，原材料、辅助材料、燃料、动力的节约等。所有这些方面的实现，都离不开职工的技术水平，离不开职工的思想觉悟和生

产积极性。所以，加强劳动力管理工作，不断提高职工的技术业务水平和思想觉悟，充分调动广大职工的生产积极性，是企业提高经济效益的有效途径。

#### （四）搞好劳动力管理是提高职工队伍素质的重要措施

企业经营好坏，取决于职工队伍素质状况如何。职工素质的提高，除职工本身的努力外，还要靠管理工作的加强。从劳动力管理工作的内容来看，许多方面都与提高职工素质有直接或间接的关系，如通过招工及时更新职工队伍，通过培训提高职工的思想素质和业务素质，通过考核和奖励激发职工学习的积极性等。职工素质的提高，不仅是企业生产发展的关键，也是企业各项管理工作的基础。

## 二、劳动力管理的职能

### （一）组织职能

通过劳动力管理，对劳动者进行合理的分工和协作，采用科学的劳动组织和生产组织，有效地进行人力资源的开发和利用，调动劳动者的积极性和创造性，实现组织劳动的职能，从而有效地组织生产的进行。

### （二）开发职能

企业素质决定于职工队伍的素质，因此把劳动力管理工作做好，坚持对企业职工进行“全员、全面、全过程”的培训，可实现职工队伍素质的提高。科学技术的进步，社会的发展，对提高企业职工队伍的素质提出了更高的要求。

### （三）调节职能

劳动力管理中的劳动力招收与调配工作，可根据生产的发展和变化实现对劳动力的调节。其中包括调节劳动力流向，调节劳动力结构，调节劳动力的余缺等。通过对劳动力的调节，实现劳动者与生产资料的最佳组合，以促进劳动生

产率和经济效益的提高。

#### (四) 激励职能

做好企业职工的奖惩工作。坚持对企业职工进行全面的考核，可引入竞争机制，对职工起到应有的激励作用。奖励可强化人的行为动机，惩罚可控制人的错误行为，考核可实现优胜劣汰，从而调动广大职工的劳动积极性。

总之，加强劳动力管理工作，是企业管理工作的核心，对企业的生存与发展都有十分重要的意义。

### 第三节 劳动力管理的特点及任务

#### 一、劳动力管理的特点

铁路企业的劳动力管理具有自身的特点，即很强的政策性，严谨的科学性，广泛的群众性，鲜明的综合性。认识和掌握这些特点，是劳动力管理专职工作人员搞好工作的重要前提。

##### (一) 很强的政策性

劳动力管理工作是社会劳动力管理工作的组成部分，必须在国家劳动力管理部门统一指导下进行，各种管理活动必须在党和国家有关方针、政策允许的范围内进行。坚持原则，按政策办事，是劳动力管理工作的突出特点。如劳动力的招收、定职、晋级、奖惩、解除劳动合同和离退休待遇等，都必须按照有关的政策规定办理，而不允许有丝毫的随意性。所以劳动力管理工作是一项政策性很强的工作。

##### (二) 严谨的科学性

劳动力管理是一项专业性很强的工作，有其自身的规律性和科学性。其核心就是通过管理活动，正确、合理地处理劳动者与生产资料的结合，使人与物形成一个有效的生产系

统，实现人与事的最佳组合。在现代化生产条件下，要达到上述管理目的，就必须实现劳动力管理的现代化、科学化。即运用现代科学思想、理论作指导，采用科学的方法、手段进行管理，由以往的经验管理上升为科学管理。这就要求管理人员必须掌握科学的管理知识，如社会学、管理学、行为学、心理学、统计学、经济学等。因此，劳动力管理工作是一项科学性较强的工作。

### （三）广泛的群众性

劳动力管理工作的群众性是从两方面来说的。一是铁路劳动力管理工作的好坏直接牵涉到广大职工群众的切身利益。二是劳动力管理工作本身要依靠群众共同来完成。首先，劳动力管理工作做得好，生产就发展，就会给人民群众带来好处。同时劳动力管理工作做好了（如招工、晋级、奖惩、退休等），就能充分体现党和国家的方针政策，使职工群众的切身利益得到有效的保障。另外铁路劳动力管理工作本身就是群众性工作，依靠群众，联系群众，获得群众的理解和支持是搞好劳动力管理工作的有效保证。因此，铁路劳动力管理工作具有广泛的群众性。

### （四）鲜明的综合性

所谓综合性，是指劳动力管理工作涉及企业内许多其它管理部门，工作中要注意协调相互关系，要纵观全局、统筹兼顾。例如：企业的生产管理、计划管理、财务管理、技术管理、设备管理等方面的发展、变化都会对劳动力管理产生影响，同时劳动力管理工作也必然会对上述部门的工作产生效应，这就要求我们管理人员必须了解其他各部门的管理知识，在开展工作时要注意协调好与其他部门的关系，并要有全局思想，整体考虑、统筹兼顾。



## 二、劳动力管理的基本任务

(一) 贯彻执行党和国家的有关方针政策，制定企业劳动人事制度

劳动力管理是企业劳动人事管理的重要组成部分。一切管理活动都必须在党和国家的有关方针、政策指导下进行，通过自身的管理活动，体现国家的方针政策。这就要求管理人员必须掌握党和国家的有关方针、政策的精神实质，并结合本单位生产实际，制定出适合自身特点的劳动人事管理制度和实施办法，以保证国家有关劳动政策的贯彻落实。

(二) 招收录用新职工，为企业补充劳动力

企业生产需要不断地补充劳动力，企业劳动力管理部门要根据企业生产发展的需要和现员结构的变化，本着公开招收，择优录用的原则，做好劳动力的招收录用工作，不断为企业补充劳动力。

(三) 合理使用和调配劳动力，保证企业生产顺利进行

合理使用和调配企业劳动力，直接关系到企业生产的正常进行和发展。企业劳动力管理部门应以企业劳动力计划和定员编制标准为依据，按照集中统一领导和分级管理的原则，根据生产发展的需要，对职工进行合理配置和使用，努力实现劳动力与生产资料的最佳结合。同时还要根据生产和人员情况的变化，及时对职工进行合理调配和余缺调剂，从而保证企业生产的顺利进行。

(四) 搞好职工培训，提高职工队伍素质

劳动力管理的目的就是调动职工生产积极性，获取最高的经济效益。职工积极性的调动，一靠职工的思想觉悟，二靠职工的业务能力。因此，在劳动力管理过程中，要协同有关部门加强对职工的思想政治教育，搞好职工的在职培训，