

# 劳 动 工 资 管 理

陈长顺 张明军 主 编



中国人事出版社

# 劳 动 工 资 管 理

陈长顺 张明军 主编

中国人事出版社

(京) 新登字099号

**劳动工资管理**

陈长顺 张明军 主编

中国人事出版社出版

(北京市朝阳区香河园西坝河南里17号)

新华书店经销

唐山市印刷厂印刷

\*

开本: 787×1092毫米 1/32 印张: 9.75 字数: 210千字

1992年3月第1版 1992年3月第1次印刷

印数: 1—5000册

ISBN 7-80076-185-1/D·050

定价: 5.00元

## 前 言

为了适应劳动工资管理干部专业学习的需要，加快劳动工资管理干部的“四化”建设，我们编写了《劳动工资管理》一书。

本书系统地论述了劳动工资管理的基本概念、基本内容和基本方法。运用劳动经济学原理，结合我国劳动工资管理的实际情况，并根据国家有关的政策、法规，从劳动生产率、劳动组织、劳动力、劳动工资、劳动工资计划、劳动工资统计、劳动保护与劳动保险等方面入手，分析了我国劳动工资管理的现状，阐述了有关的科学工作方法。同时对国外劳动管理的先进方法和我国劳动工资制度改革的经验也做了必要的介绍。在写作过程中，我们参考了国内外的一些有关著作、文章，在此由衷地表示感谢。

本书由华北电管局高级经济师任若奇审定，在此深表谢意。

本书由陈长顺、张明军主编。参加编写人员有任若奇、王尧希、张明军、陈长顺、魏爱英、方旋、朱梅、张维勇。

由于目前我国劳动工资制度正在改革过程中，许多理论问题和实践问题都有待于进一步研究和探讨。本书在一些基本观点与提法上，在叙述一些具体内容及措施方面，难免有不够成熟甚至欠妥之处，加之我们水平有限，时间仓促，缺点和错误在所难免，希望读者在学习和应用中，及时提出宝贵意见。

编者 1992.1. 13

# 目 录

|                 |      |
|-----------------|------|
| 第一章 劳动工资管理概述    | (1)  |
| 第一节 劳动工资管理的性质   | (1)  |
| 第二节 劳动工资管理的任务   | (4)  |
| 第三节 劳动工资管理的内容   | (7)  |
| 第四节 劳动工资管理的规律体系 | (11) |
| 第二章 劳动生产率管理     | (21) |
| 第一节 劳动生产率       | (21) |
| 第二节 提高劳动生产率的意义  | (25) |
| 第三节 影响劳动生产率的因素  | (31) |
| 第四节 提高劳动生产率的途径  | (36) |
| 第三章 劳动组织管理 (一)  | (41) |
| 第一节 劳动组织        | (41) |
| 第二节 劳动的分工与协作    | (45) |
| 第四章 劳动组织管理 (二)  | (53) |
| 第一节 劳动定额和定额管理   | (53) |
| 第二节 劳动定员与定员管理   | (66) |
| 第三节 工作地的组织      | (74) |
| 第四节 工作时间的组织     | (75) |
| 第五节 劳动纪律        | (76) |
| 第五章 劳动力管理 (一)   | (80) |
| 第一节 劳动力招收       | (81) |
| 第二节 劳动力调配与劳务市场  | (91) |

|            |                        |              |
|------------|------------------------|--------------|
| 第三节        | 劳绩考核与劳动纪律·····         | (102)        |
| <b>第六章</b> | <b>劳动力管理 (二) ·····</b> | <b>(109)</b> |
| 第一节        | 职工培训和全员培训·····         | (109)        |
| 第二节        | 领导干部的选拔和任用·····        | (114)        |
| 第三节        | 选拔任用领导干部的程序·····       | (124)        |
| 第四节        | 企业思想政治工作·····          | (126)        |
| <b>第七章</b> | <b>职位管理·····</b>       | <b>(131)</b> |
| 第一节        | 职位·····                | (131)        |
| 第二节        | 职位管理的意义·····           | (132)        |
| 第三节        | 职位要素·····              | (134)        |
| 第四节        | 职位特征·····              | (135)        |
| 第五节        | 职位分类·····              | (136)        |
| 第六节        | 职位标准·····              | (137)        |
| 第七节        | 职位评价·····              | (145)        |
| <b>第八章</b> | <b>劳动报酬管理·····</b>     | <b>(152)</b> |
| 第一节        | 劳动报酬的分配原则·····         | (152)        |
| 第二节        | 工资等级制度·····            | (162)        |
| 第三节        | 工资形式·····              | (180)        |
| 第四节        | 工资管理·····              | (186)        |
| <b>第九章</b> | <b>劳动工资计划管理 ·····</b>  | <b>(194)</b> |
| 第一节        | 劳动工资计划·····            | (194)        |
| 第二节        | 劳动工资计划的管理·····         | (198)        |
| <b>第十章</b> | <b>劳动工资统计管理·····</b>   | <b>(222)</b> |
| 第一节        | 劳动工资统计管理概论·····        | (222)        |
| 第二节        | 职工工资统计·····            | (225)        |
| 第三节        | 职工工资统计分析·····          | (230)        |

|                                 |       |
|---------------------------------|-------|
| <b>第十一章 劳动保护与劳动保险管理</b> .....   | (251) |
| 第一节 劳动保护管理 .....                | (251) |
| 第二节 劳动保险管理 .....                | (267) |
| <b>第十二章 企业工资制度改革的基本思路</b> ..... | (283) |
| 第一节 企业工资制度改革的理论依据 .....         | (283) |
| 第二节 工资制度改革的任务 .....             | (285) |
| 第三节 工资制度改革的主要内容 .....           | (285) |
| 第四节 岗位劳动评价的理论及实践 .....          | (292) |

# 第一章 劳动工资管理概述

## 第一节 劳动工资管理的性质

### 一、劳动工资管理的性质

劳动工资管理是工业企业管理不可缺少的组成部分。劳动工资管理属于劳动经济学的范畴，它是以马克思主义的政治经济学为理论基础，以党的方针、政策为指南的。

人类赖以生存的任何社会都离不开物质资料的生产。任何物质资料生产的过程，都是由一定的劳动者利用劳动工具，作用于一定的劳动对象的过程。人的劳动在生产过程中是起决定作用的。劳动工资管理，就是在人们社会化生产劳动过程中，进行计划生产、组织劳动、指挥和协调各个生产环节的活动。经验证明，社会化生产劳动的规模越大，劳动分工和协作就越细，生产技术越复杂，管理工作的重要性也就显得更突出。

工业企业要完成规定的生产任务，不仅要有完好的机器设备和质量良好、数量充足的原材料，而且还必须有一定数量的、训练有素的劳动者。作为劳动者的人，则是社会生产中最基本、最积极、最活跃的因素。把生产过程中的劳动者组织好，对于提高社会生产力，提高经济效益，促进国民经济的发展，无疑是十分重要的。

任何社会，只要进行生产活动，就必然发生劳动者、劳

动资料和劳动对象的客观结合。机器设备、原料、材料、动力，哪怕最先进的设备，也都是靠人的操纵才可能发挥其应有的作用，若没有人的有计划、有组织的劳动，即使有再好的设备、原料、材料、动力，也无法生产出产品来。劳动工资管理，正是协调这种结合的必要活动。例如，合理组织劳动者在劳动中的分工与协作；爱惜、保护和合理使用劳动力；尽可能节约人力，充分发挥劳动者在生产经营活动中的积极性和创造性等。

劳动工资管理，既是有关劳动组织问题的科学，又是一门贯彻按劳分配原则、研究分配的科学。

任何社会分配个人消费品的制度都不是人们主观意志所能决定的，它是由一定的生产资料所有制来决定的。在资本主义社会，生产资料归资本家所有。资本家凭借他们在生产过程中所处的特殊地位，对劳动者进行残酷剥削，将劳动者创造的剩余价值无偿攫为己有。工人则为了生活不得不把自己的劳动当做商品出卖给资本家，他们得到的工资就是劳动力这种商品的价格。劳动力的价格，是由维持劳动者及其家属的生活所必需的最低费用决定的。资本主义生产方式，决定了资本主义的分配关系是一种人剥削人的关系。

在社会主义制度下，实现了生产资料公有制，也就是生产资料归全体劳动者共同占有。在社会主义条件下，劳动者成了生产资料的主人，他们不再为剥削者劳动，而是为社会、为自己劳动。劳动的成果归劳动者共同占有，并按照按劳分配的原则分配个人消费品。劳动者共同占有生产资料，是按劳分配的前提；按劳分配是劳动者共同占有生产资料的必然结果。这也是社会主义公有制的体现。

“各尽所能、按劳分配”的社会主义分配原则，并不是

也不应当把全部社会产品都分配给劳动者，而是在进行个人消费品分配之前，必须在全部产品中做必要的扣除。如，扣除补偿消耗掉的生产资料所需的费用，扣除用于扩大再生产的费用，扣除为预防意外事故、自然灾害所必需的后备基金和保险基金，扣除一般非生产的管理费用和国防费用，扣除为满足共同需要的费用等等。这些扣除，都符合劳动者目前利益和长远利益，都是直接或间接地为满足劳动者的需要服务的，在做了上述各项扣除之后，就要依据“各尽所能，按劳分配”的原则，对直接劳动者的个人消费品进行分配。工资则是劳动者个人消费分配的基本形式，是国家直接支付给劳动者个人的劳动报酬。

## 二、劳动工资管理的政策性和群众性

劳动工资管理具有很强的政策性和广泛的群众性。

劳动工资管理，是通过党和国家的劳动工资政策、法令及规章制度来调整生产劳动过程中人与生产和人与人之间的关系及个人消费品的分配问题。这些政策、法令具体反映了社会经济规律的客观要求。若不按这些经济规律办事，不执行相应的政策、法令，生产的发展将受到阻碍和破坏，所以劳动工资管理具有很强的政策性。

劳动工资管理又是直接关系到广大职工群众的工作和生活等切身利益的大问题。它既要考虑国家和职工群众的长远利益，又要照顾职工的当前利益，即要兼顾国家、集体和个人三者的利益，所以它具有广泛的群众性。

## 第二节 劳动工资管理的任务

### 一、劳动工资管理的中心任务

劳动工资管理的中心任务是通过合理组织劳动、节约使用劳动力，贯彻按劳分配原则，最大限度地调动劳动者的生产劳动积极性，不断提高劳动生产率。

劳动生产率是一项综合性经济效益指标，它反映科学技术、现代管理的综合水平。劳动生产率是指人们在生产中的劳动效率，也就是人们在单位劳动时间内生产的合格产品的数量，或者是单位产品所消耗的劳动量。劳动生产率的提高，就意味着生产一定产品所消耗的劳动时间有所减少；或是以同样的劳动量，生产出更多的产品。同样的劳动量生产出的产品数量越多，劳动生产率越高。

社会劳动生产率的高低，是生产力发展水平的一个重要标准。不断提高劳动生产率，是实现社会扩大再生产的重要条件。劳动生产率高，同样的劳动力在同样的时间内，就能生产出更多的物质财富，为社会提供更多的生产资料和生活资料，推动整个社会的发展进步。

### 二、企业提高劳动生产率的途径

提高劳动生产率的途径，在不同的工业企业里，有着不同的方法。每个企业都应从实际出发，根据本身的生产特点、技术条件和管理水平，采取适合本企业的措施来提高劳动生产率。但是社会主义工业企业提高劳动生产率的一般途径，却是基本相同的。

### （一）依靠科技进步，不断提高劳动生产率。

社会主义工业企业依靠技术进步，大力革新技术，采用新技术、新工艺，是提高劳动生产率的根本途径。

当今世界科学技术的进步，日新月异，社会生产的发展，越来越依靠科技进步的趋势已为世人共识。在我国，科学技术就是生产力的论断已深入人心。

社会生产的进步，首先表现为生产工具的进步。采用手工生产同使用机器生产，会有两种完全不同的生产效果，那么把高科技运用到生产中将会大幅度提高劳动生产率。

要实现科技进步，采用新技术、新工艺、先进设备，就必须提高职工的文化技术水平和技术操作熟练程度。在工业企业里，一切机器设备和工艺技术，都是要工人掌握实施的，如果工人不具备必要的文化技术，即使有再好的机器设备、生产工具和再先进的生产工艺，也不能掌握，因而无法提高劳动生产率。所以，大力开展职工文化、技术学习，不断提高职工的文化技术水平和技术操作熟练程度，也是提高劳动生产率的途径。

### （二）改善企业经营管理，不断提高劳动生产率

改善企业经营管理，目的在于调整生产活动中人与人的关系和人与物的关系，最大限度地调动劳动者的劳动生产积极性，提高劳动生产率。在改善企业经营管理方面，主要应做好以下工作。

#### 1. 推行先进合理的劳动定额、定员制度。

工业企业要合理地使用人员，不断提高劳动生产率，就应实行先进合理的劳动定额和定员制度。先进合理的劳动定额，是督促后进赶上先进的一种有力措施。先进合理的劳动定额包含了一定时期、一定条件下生产技术的各种积极先进

因素，组织职工完成和超额完成劳动定额，就是督促职工赶上和超过生产劳动中的先进水平。

先进合理的定员制度，为企业以及企业内部各个单位规定先进合理的人员配备，规定企业的直接生产人员和非直接生产人员的适当比例，并力求增大直接生产人员的比例。一般地说，企业生产人员的比例越大，则企业的劳动生产率也越高。

## 2. 不断改善劳动组织和生产组织。

现代工业企业的生产，是成千上万人的集体劳动，他们被共同的生产任务联系在一起。因此，应该适当地安排劳动、工作场所，合理组织生产劳动中的分工与协作，使每个劳动者都有明确的职责并互助合作，以便能协调地进行生产，不断提高劳动生产率。

现代工业企业内部各个生产环节之间的联系是非常紧密的，一个环节脱节，就可能影响整个企业的生产。因此，不断改善企业的生产组织，保证企业各个生产环节互相协调，保证机器设备正常运转，对于提高劳动生产率，同样有十分重要的意义。

## 3. 巩固和加强社会主义劳动纪律。

社会主义工业企业的生产，是高度社会化生产，成千上万人在一起劳动，如不能共同遵守规定的劳动纪律，生产劳动就不能顺利进行。因此，就需要不断加强组织纪律性，以巩固社会主义劳动纪律，提高出勤率，充分利用工时，从而有力地促进提高劳动生产率。

## 4. 充分调动职工的社会主义劳动积极性

职工的劳动积极性是受许多因素影响的，物质因素就是其中之一。从物质因素方面考虑，主要是正确贯彻按劳分配和物质利益原则，做好工资和奖励工作。做好生活福利工作，关

心职工的疾苦，尽量帮助职工解决工作和生活中的实际问题。

5. 做好劳动保护工作，大力开展社会主义劳动竞赛。

做好劳动保护工作，不断改善劳动条件，不仅是保护职工人身安全和身体健康，实现安全生产的重要条件，而且也是减轻劳动强度，保证职工精力充沛地进行生产劳动和提高劳动生产率的一个重要因素。

在社会主义工业企业里，职工在政治上获得了解放，经济上摆脱了剥削，因此他们蕴藏着极大的建设社会主义的积极性和创造性。开展社会主义劳动竞赛，就能把职工的积极性、创造性充分激发出来，从而也将大大提高劳动生产率。

改善经营管理，提高劳动生产率的许多措施，都是劳动工资管理的工作范围。这就进一步说明了劳动工资管理和提高劳动生产率之间的紧密关系。

### 第三节 劳动工资管理的内容

#### 一、劳动工资管理的主要内容

劳动工资管理的内容相当广泛。这里主要介绍的是企业的劳动工资管理，相对国家从事宏观管理来说，企业劳动工资部门主要是从事微观管理。

企业劳动工资部门管理的主要内容，有以下四个方面：

##### （一）劳动力管理

劳动力管理主要是按照社会化大生产的需要，科学合理地组织劳动力，努力做到人尽其才，才尽其用，人适其职，职得其人，以获得最大的经济效益。具体工作有：劳动组织、定额、定员、劳动力招收、调配、培训、考核、劳动纪律等。

##### （二）工资管理

工资管理主要是根据按劳分配的原则，合理分配职工的工资待遇，充分调动职工的劳动积极性和创造性。具体工作有：工资制度、调整工资、奖励和津贴等。

### （三）劳动保护管理

劳动保护管理主要是保护职工在生产劳动中的安全与健康。具体工作有：改善劳动条件、安全生产、劳动防护用品管理、女工保护及事故处理等。

### （四）劳动保险和福利管理

劳动保险和福利管理主要是根据国家的政策和规定，妥善处理职工生、老、病、死、伤残时的保险待遇，组织劳保基金统筹管理和职工的福利待遇等。

## 二、劳动工资管理六项职能

根据劳动工资管理四个方面的主要内容，形成了劳动工资管理的六项职能，即组织、调节、考核、开发、激励和服务。

### （一）组织

进行科学合理的劳动组织，把不同的人 and 不同的事巧妙地、有效地结合起来，使劳动者充分发挥积极性和创造性，这是劳动工资管理的一项基本职能。发挥组织职能是一门科学，也是一门艺术。当前如何发挥组织职能，需要研究解决的问题是比较多的。

### （二）调节

工业企业里的劳动者和生产任务都是在不断发展变化的，劳动工资管理就是要及时的根据这种变化作出适当调整，进行人员的录用、调配、更新、合理流动等，通过调节使劳动者和生产任务达到动态平衡。这项职能完全可以说明劳动工资管理是一种动态管理。

### （三）考核

用科学的方法对劳动者进行经常的考核，及时掌握劳动者的劳动成绩和贡献，掌握劳动者素质的变化动态，尽可能的按照个人的特长安排工作，为调动、升迁、晋级、评定工资和奖励提供依据。

考核是劳动工资管理的一项重要职能，问题是要有一套科学的考核评价方法。目前我们常用的臆断法，即由领导直觉评价，或由集体讨论评价，这种方法的优点是比较简单，如果评价恰当也能达到理想的结果。但这种方法的主要缺陷是评价的标准不易掌握，此外受领导本身的条件（品质、感情、才能）影响较大。从我们企业目前的情况来看考核仍是劳动工资管理的薄弱环节。

### （四）开发

开发是指智力开发，按现代生产要求“加工”劳动力的职能。也就是对职工进行经常的、严格的、有效的定向培训，不断提高职工队伍素质。

劳动力也有一个扩大再生产问题，有两种方式：

一是外延式，就是以增加劳动力的数量实现扩大再生产。另一种方式是内涵式，就是提高劳动力的质量实现扩大再生产。从发达国家的情况来看，劳动力扩大再生产主要表现为内涵式，因为当代技术发展对劳动力质量要求愈来愈高。这种情况下，简单增加人员数量是不能解决问题的，需要的是提高人员素质。因此，智力开发，培养人才就成为一项战略任务。

过去劳资部门的工作人员对这项工作的意义认识不足。我们应该密切配合教育部门作好职工培训。对这项工作，特别是岗位培训后面的章节将有专门介绍。

### （五）激励

运用物质和精神两个方面的因素对职工进行激励。贯彻按劳分配原则，在分配上体现差别。同时采用多种形式进行精神激励，如授予荣誉称号，奖章、奖状、奖旗、表扬等。把物质地、精神地激励结合起来，调动职工的劳动积极性。

### （六）服务

指在劳动保护和福利方面提供服务，加强安全生产，不断提高福利水平，使职工安心生产，消除后顾之忧。福利待遇高也是增强企业凝聚力的一个重要方面。当然在其他方面同样存在着服务的职能。

## 三、劳动工资管理的六项原则

在执行劳动工资管理六项职能过程中，要遵守以下六项原则，即：科学原则、人才原则、赏罚原则、激励原则、效率原则和安全原则。

### （一）科学原则

就是要按客观规律办事，包括劳动力供求规律，人的行为规律、人尽其才规律、时间节约规律和效率提高规律，以及反映这些规律要求的党和国家的方针、政策。在这个基础上进行劳动工资的科学管理。

### （二）人才原则

企业的劳资部门应该成为人才的知音。在企业里人才不仅指那些专业技术人才，那些技能高超的工人也是人才。劳资部门管理的好和差，不仅是合理地使用人才，而应该努力做到善于发现人才、培养人才。

### （三）赏罚原则

要使每一个职工都明确自己的岗位职责，经过认真地考