



新编高等学校人力资源管理专业系列教材

现代企业劳动定额定员 管理与标准化

安鸿章 余刘军 主编



中国劳动社会保障出版社

WORK QUOTA MANAGEMENT AND STANDARDIZATION IN MODERN ENTERPRISES

新编高等学校人力资源管理专业系列教材

现代企业劳动定额员管理与标准化

主 编 安鸿章 余刘军

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

现代企业劳动定额定员管理与标准化/安鸿章, 余刘军主编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 2008

新编高等学校人力资源管理专业系列教材

ISBN 978-7-5045-6982-0

I. 现… II. ①安…②余… III. ①企业管理-劳动定额-定额管理-高等学校-教材②企业管理-劳动定额-标准化-高等学校-教材 IV. F273

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 044539 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街 1 号 邮政编码: 100029)

出版人: 张梦欣

*

北京谊兴印刷有限公司印刷装订 新华书店经销

787 毫米×960 毫米 16 开本 18.25 印张 309 千字

2008 年 4 月第 1 版 2008 年 4 月第 1 次印刷

定价: 29.00 元

读者服务部电话: 010-64929211

发行部电话: 010-64927085

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

前 言

随着我国改革开放的深入发展，我国的经济关系和劳动关系发生了极其深刻的变化，企业的管理体制、生产经营机制，特别是人力资源的组织形式、用工方式、分配制度、雇用关系等日益多样化。改革开放的 30 年，我国企业劳动定额管理工作也出现了一系列新情况和新问题。在传统的体制下，企业的主管部门不但控制着企业劳动力、工资等方面主导权，实行强制性“统包统配”的制度，同时，也采取了一系列措施要求企业强化劳动定额管理。可以说，从新中国的建立到 20 世纪 80 年代初，我国企业劳动定额管理工作在推进社会主义经济建设事业，提高企业劳动生产率 and 经济效益方面发挥了积极的作用。但近 20 多年来，由于企业所有制形式及其管理体制的变化，从中央到地方劳动行政主管部门，乃至大多数企业，特别是在一些新兴的行业中，劳动定额管理工作沦落到一种可有可无的状态。在新时期和新形势下，劳动定额管理是否还有存在的意义，其在企业人力资源管理中的地位和作用到底如何，推行它的必要性和重要性到底有多大。这不但是企业的生产经营管理者需要正确地对待，也是从事人力资源管理实践活动及其理论研究的工作者必须正确地回答和解决的一个重要问题。在 2007 年 6 月 29 日公布并于 2008 年 1 月 1 日起正式实施的《中华人民共和国劳动合同法》中，第 4 条和第 31 条明确地提出，企业应当制定劳动定额管理制度并执行劳动定额标准，这就意味着国家已经从法律上明确了企业推行和加强劳动定额管理的必要性。

自 20 世纪 70 年代，首都经济贸易大学（原北京经济学院）劳动经济学院（原劳动经济系）首次在大学本科劳动经济与人力资源管理专业中开设《劳动定额的制定与管理》的专业课程以来，到 90 年代初，全国已经有 40 多所高等院校在同类专业中开设了劳动定额管理的课

程。我的老师已经故去的陈平教授^①，以及孙义敏教授^②、何杏清教授^③、叶志良教授^④等一大批专家学者们，为了开展这门专业课程的教学和科研工作付出了艰辛的劳动。

1995年以来，根据大学劳动经济与人力资源管理专业教学的需要，我先后与余刘军副教授主编了高等教育专用教材《现代劳动定额学》^⑤一书，与孙义敏教授合作编写了高等教育专用教材《劳动定额标准化导论》^⑥，转眼间已经过去了12年。为了适应新时期的新形势和新要求，我再次与余刘军副教授合作编写了本书。在编写的过程中，本书试图在总结我国近60年来企业在劳动定额管理方面所取得的成功经验和失败教训的基础上，对劳动定额的制定与管理的基本理论做出较为深入全面的阐述，同时更加突出它的技术性、实践性和应用性，使广大读者在弄清基本概念、基本原理和基本方法的基础上，能够学以致用，紧密联系实际，使劳动定额的制定与管理在企业生产经营活动中发挥积极的作用。

本书虽然是根据大学本科劳动经济与人力资源专业的教学计划的要求编写的，但对其他各类、各个层次继续教育以及企业劳动定额人员自学研修来说，也是十分适用的。本书由安鸿章教授和余刘军副教授主编，参加编写工作的有：安鸿章、余刘军、黄长录、余琛、赵云、刘小玲、张兰、董丽霞、李昂等。

由于作者的水平有限，加之时间仓促等各种主、客观原因，本书肯定存在着很多问题和不足，恳请广大读者批评指正。

首都经济贸易大学工商管理学院教授

安鸿章于丁亥年岁末

① 首都经济贸易大学（原北京经济学院）劳动经济学院（原劳动经济系）教授。

② 北京信息科技大学（原北京机械工业学院）教授，中国劳动学会劳动标准分会秘书长。

③ 首都经济贸易大学劳动经济学院教授，现已退休。

④ 山西重型机械学院教授，现已退休。

⑤ 首都经济贸易大学（原北京经济学院）出版社，1996。

⑥ 中国劳动社会保障出版社，1996。

目 录

第一章 导论	1
第一节 劳动定额的概念和种类	1
第二节 劳动定额管理的职能和作用	9
第三节 劳动定额的内容与发展趋势	19
第四节 劳动定额学的研究对象	23
第二章 企业生产过程的优化	27
第一节 企业的生产过程和生产类型	27
第二节 企业生产过程优化的内容和方法	32
第三节 程序分析	34
第四节 动作分析	49
第三章 制定劳动定额的基本方法	53
第一节 影响劳动定额的因素	53
第二节 制定劳动定额的方法和要求	55
第三节 统计定额的制定	61
第四节 概率估工法	68
第四章 工时研究	72
第一节 工时消耗分类和定额时间构成	72
第二节 工作日写实	78
第三节 测时	84

第四节 作业评定	92
第五章 瞬间观察法	97
第一节 瞬间观察法的特点和原理	97
第二节 瞬间观察法的步骤和方法	99
第三节 瞬间观察法的应用实例	108
第六章 企业劳动定额管理	116
第一节 企业劳动定额管理机构、制度、人员与考核	116
第二节 企业劳动定额的修订	122
第三节 企业的劳动定额水平	128
第七章 企业劳动定额的统计与分析	132
第一节 实耗工时统计与劳动定额汇总	132
第二节 劳动定额完成程度的统计与分析	137
第三节 劳动定额管理状况的统计与分析	146
第八章 劳动额定员新方法探索	153
第一节 动态定额算法	153
第二节 积分频率法	156
第三节 熟练曲线分析法	160
第九章 劳动额定员标准与标准化	172
第一节 劳动额定员标准化的基本概念	172
第二节 劳动额定员标准体系与分级分类	176
第三节 劳动额定员标准化的重要意义	180
第四节 劳动额定员标准化的内容与组织	185
第十章 劳动额定员标准体系表	188
第一节 标准体系表及其结构形式	188
第二节 全国劳动定额标准体系表	193
第三节 劳动定额方法标准体系总体设计	199

第十一章 劳动定额员标准制定与管理	208
第一节 劳动定额员标准的制定	208
第二节 劳动定额员标准编写的一般要求	218
第三节 劳动定额员标准的贯彻	227
第四节 劳动定额员标准的复审	232
第五节 劳动定额员标准化经济评价	234
第十二章 劳动定员标准的编制原理和方法	240
第一节 劳动定员标准的编制方法	240
第二节 劳动定员标准的编写格式和要求	247
第三节 非生产人员定员的计算方法	251
第十三章 时间定额标准的制定	258
第一节 制定时间定额标准的原理	258
第二节 单因素时间定额标准的制定	266
第三节 双因素时间定额标准的制定	273
参考文献	281

第一章 导 论

第一节 劳动定额的概念和种类

一、劳动定额的基本概念

长期以来，由于对劳动定额的概念缺乏广泛认真的研讨，对它的认识和理解存在一定的差距，许多同志还常将劳动定额和劳动定额标准混为一谈。特别是近十年来，在我国出版的一些具有权威性的工具书中，对劳动定额概念的表述也极不统一，造成了一定的混乱。归纳起来有如下几种表述：

其一，“在一定生产技术组织条件下，为了完成一定量的产品（或工作）所规定的劳动消耗标准量”^①。

其二，“劳动者在一定的生产技术条件和合理组织劳动的基础上，完成某项工作消耗劳动量的标准”^②。

其三，“为劳动者在一定的生产技术组织条件下生产或工作所规定的劳动量标准”^③。

其四，“在一定的生产技术和生产组织条件下，为生产一定量的合格产品或完成一定的工作所预先规定的劳动消耗量的标准”^④。

其五，“在一定的生产技术和劳动条件下，为完成一定数量的合格产品（或工作量）所预先规定的劳动标准”^⑤。

其六，“在一定的生产技术和生产组织条件下，规定劳动者为完成单位合格

① 经济大辞典（工业经济卷）。上海：上海辞书出版社，1983。298

② 中国企业管理百科全书（上）。北京：企业管理出版社，1984。514

③ 劳动人事管理辞典。成都：四川科学技术出版社，1987。323

④ 劳动人事辞典。北京：劳动人事出版社，1989。48

⑤ 劳动大辞典。北京：中国广播电视出版社，1990。417

产品或工作所需的必要劳动消耗量标准”^①。

除上述多种解释之外，在一些教科书中，对劳动定额的释义，使用最广泛的有以下两种：

其一，“企业在一定的生产技术组织条件下，为生产单位合格产品（或一定工作）预先规定的劳动消耗量标准，或规定在单位时间内完成合格产品数量的标准”。

其二，“在一定生产技术组织条件下，以合理的工作方法完成某项合乎质量要求的工作所规定的必需的劳动消耗量标准”。

笔者认为以上各种表述存在以下缺陷：

第一，将劳动定额定义为：“劳动消耗量标准”或“劳动消耗标准量”，会与劳动定额标准混淆。如上述的解释，可理解为：定额是“标准”，定额标准是“标准的标准”，造成同义反复，违背了定义设立的逻辑关系和要求。实际上，劳动定额与劳动定额标准是两个不同的概念，它们既有一定的联系，又有很大的区别。

劳动定额是在一定的生产、技术、组织条件下，采用科学的方法和具体的计量形式，对生产（或工作）过程中劳动者的劳动消耗量所规定的限额。而作为劳动定额标准的重要形式之一的时间定额标准或产量定额标准，虽然也是对劳动者的劳动消耗量所规定的限额，但它是经过一定程序，由有关部门批准，统一制定并以“标准”的形式颁布实施的。广义上的劳动定额一般都不具备这些特征。况且从劳动定额标准的概念外延来看，它不仅包括一系列综合性很强的通用基础标准，还包括劳动定额方法标准、劳动定额管理标准等。劳动定额从具体形式上看，包括时间定额、产量定额、看管定额、人员定额、服务定额、工作定额等，这些定额经过必要的程序和方法，制定成“标准”时，统一归属劳动定额标准中工作标准的范畴。

第二，上述定义，多数限于解释说明时间定额或产量定额两种基本表现形式，涵盖不了劳动定额的其他形式。近几十年来，随着社会经济的发展，科学技术的进步和经济管理水平的提高，劳动定额管理实施范围不断扩大，已经由物质资料生产部门扩展到其他领域。除时间定额、产量定额、看管定额形式外，还出现了适用于不同行业、从事不同类型工作人员的多种形式的劳动定额，如服务定额、销售定额、管理定额、工作定额等新形式。

第三，将劳动定额定义为：“必要或必需劳动消耗量”极不确切。劳动定额

① 中国劳动人事百科全书. 北京：兵器工业出版社，1991. 535

的概念不能与经济学商品价值的概念等同。

有人认为,劳动定额是:“……生产一定产品或完成一定工作量所规定的社会必要劳动消耗量的标准”。这显然是不正确的。首先,应当明确劳动定额所规定的“劳动消耗量”是在生产或工作过程中劳动者活劳动消耗量,上述“社会必要劳动消耗量”不仅包括活劳动的消耗,而且包括物化劳动的消耗。劳动定额所确定的劳动消耗量只是它的一部分,两者的量度不同。其次,在马克思经济学说中,社会必要劳动时间是指在一定社会正常的生产条件下,以社会平均的劳动熟练程度和劳动强度,生产某种使用价值所需要的劳动时间。而劳动定额以时间为尺度规定的劳动消耗量的限额,是在一定生产技术组织条件下确定的,其水平有高低,在某一范围内可能是先进合理的,而在另一个范围内可能是可望而不可即的。劳动定额所规定的活劳动消耗的值即劳动时间与决定商品价值的社会必要劳动时间完全不同,两者确定的前提和范围存在明显的区别。最后,社会必要劳动消耗量是经济学中科学的抽象,它决定商品总价值量,劳动定额不是抽象而是具体存在的量,它是构成商品实际成本的一部分。

在我国颁布的国家标准《标准化基本术语》中,对“定额”一词的解释是“在一定时间、条件下,生产某种产品或进行某种工作消耗的人力、物力、财力所规定的限额”[GB3935.1—1983《标准化基本术语(第一部分)》]。这里所说的“人力”消耗即劳动力消耗的限额就是劳动定额,而物力、财力消耗的限额则分别是物资消耗定额、资金占用定额。在研究、评析上述各种有关劳动定额概念表述的基础上,已将劳动定额的定义修改为:在一定的生产技术组织条件下,采用科学合理的方法,对生产单位合格产品或完成一定工作任务的活劳动消耗量所预先规定的限额(GB/T14002)。

劳动定额的概念中包含以下几个要点:

其一,劳动定额是在一定条件下制定的,劳动定额不能脱离具体的生产、技术、组织条件。生产条件是指生产规模、生产协作、原材料、燃料、动力等方面供应的状况、生产作业环境和劳动条件等;技术条件是指机械设备的先进和自动化程度、加工工艺和操作方法、各种技术措施、工艺装备、计量检测试验手段的状况,以及工作地各种运输、照明、信息传递、安全保障等方面的状况;组织条件包括生产过程组织和劳动组织两方面,企业生产经营管理的水平,工作地供应,半成品、成品保管,设备维修保养,劳动力合理配置等情况。劳动定额不仅受到各种客观物质条件的制约,还受到各种主观因素的影响,如生产者的文化水平,专业知识和技能操作,劳动态度及主动性、积极性,管理者的专业素质和管理水平,劳动关系等。

其二，劳动定额的对象是劳动者的劳动量，即劳动者在劳动过程中脑力和体力的支出。马克思将这种劳动力即人力消耗称为“活劳动”消耗。^①因此，可以说，劳动定额是对劳动者在生产或工作过程中活劳动消耗量所规定的限额。

其三，由于各部门生产工作过程具有不同的性质和特点，在规定活劳动消耗量时，可采用多种计量方法。如果从劳动过程上规定劳动消耗量，一般以时间为尺度，采用人年、工日、工时、工分等劳动时间单位；如从最终成果上规定劳动消耗量，可采用实物量单位。计量考核劳动量的指标可以是绝对数也可以是相对数。在具体规定劳动定额时，应从实际出发，针对不同的工作特点，采取行之有效的科学方法。

其四，为了使劳动定额的各项功能得以发挥，劳动定额应在生产（工作）进行以前预先制定。

其五，劳动定额所规定的是完成合格产品或符合质量要求工作任务的劳动消耗量，它限定的对象是有效的劳动，而不是无效的劳动。

总之，劳动定额作为一个科学的概念，其定义应简洁、准确地概括出以上各要点。

二、劳动定额的种类

由于劳动定额涉及的范围很广，为了全面反映劳动定额的内容和形式，可从不同的角度和层次，对劳动定额做出以下区分：

（一）按劳动定额的表现形式分类

1. 时间定额

时间定额也称工时定额，它是指为生产单位合格产品或完成一定工作任务的劳动时间消耗的限额。例如，某企业规定加工某一零件的工时消耗为2个工时，即2工时/件；表示产品工时定额时，通常采用双重单位，如工时/件、工时/台、工时/千克等。其子项（分子）采用时间单位，如工日、工时和工分等；母项（分母）采用常见自然单位或度量衡单位，如件、个、台、辆、架、千克、吨、米、平方米、立方米等。

2. 产量定额

产量定额是指在单位时间内生产合格产品的数量或规定完成一定的工作任务量的限额。例如，服装厂规定缝纫车间工人每天加工完成30件衬衫，即：件/工日。产量定额也是采用双重单位，其子项是实物或任务量，采用常见的自然单位或度量衡单位；其母项是时间单位，即工日、工时和工分。

^① 马克思恩格斯全集（第23卷），北京：人民出版社，1972. 233

工时定额和产量定额是劳动定额的两种基本表现形式，它们在数值上互成倒数关系。工时定额越低，产量定额也就越高，反之亦然。其数量关系式是：

$$T = \frac{1}{Q} \quad \text{或者} \quad Q = \frac{1}{T} \quad \text{式(1-1)}$$

式中 T ——工时定额；

Q ——产量定额。

同时，个人的班产量定额和单件工时定额有如下关系：

$$Q_b = \frac{480(\text{分钟})}{T_a} \quad \text{或} \quad T_a = \frac{480(\text{分钟})}{Q_b}$$

式中 Q_b ——班产量定额；

T_a ——单件工时定额。

例如：规定一个工人在一个工作班内应完成 20 件产品（20 件/工日），那么该产品单件工时定额为：480/20=24 工分/件（1 个工分是指一个工人工作一分钟）。假定产量定额提高到 30 件/工日，则工时定额减少到 480/30=16 工分/件。

其中产量定额提高程度（提高率）为： $\frac{30-20}{20} \times 100\% = 50\%$ ；而工时定额降低

程度（降低率）为： $\frac{24-16}{24} \times 100\% = 33\%$

计算表明：

当产量提高时，工时定额相应降低，但两者增减的变化程度是不同的。

如设工时定额的降低率为 X ，而相应的产量提高率为 Y ，根据式（1-1），得到：

$$Q(1+Y) = \frac{1}{T(1-X)}$$

由于 $Q = \frac{1}{T}$ ，则： $Y = \frac{X}{(1-X)}$ 式(1-2)

式（1-2）又可转换为：

$$X = \frac{Y}{(1+Y)} \quad \text{式(1-3)}$$

为了计算简便，式（1-2）和式（1-3）中均采用小数，得到最终结果后，再换算成百分数。按上例，当产量定额提高 50% 时，即 $Y=0.5$ ，代入式（1-3），有： $X=0.33$ ，即工时定额降低为 33%。

在日常的劳动定额管理中，经常利用上述的各种数量关系，进行换算，以达到如下目的：

其一，为了比较工人的实际成果或劳动效率，在一个生产单位内，从事不同

工种、工序、零件加工的工人，按产量定额无法直接进行对比分析，采用工时定额换算就可以进行考核、对比和分析。

其二，为了便于核算企业的劳动能力，加强定员管理，合理调配、使用劳动力，也需要将产量定额转换成工时定额。

其三，为了合理控制企业不同生产车间、工种、产品的劳动定额水平，使其达到先进合理的要求，要利用上述各种换算关系进行综合平衡。

3. 看管定额

看管定额是指对操作者（1 个人或 1 组人员）在同一时间内看管机器设备的台数或工作岗位数所规定的限额。它是在劳动定额不能直接用工时或产品产量表现时而采用的一种特殊的定额形式。看管定额具体包括以下两种：

（1）规定 1 名或 1 组人员在同一时间内所应看管机器设备的台数。其计量单位是台/人或人/台，如 1 名机床工同时看管 3 台自动机床、2 名工人同时看管 1 台火柴装盒机等。

（2）为生产线或联动机组规定的人员配备数或操作岗位数。它适用于连续性生产或按节拍组织生产的单位和机组。如食品工业饮料生产线、造纸机生产线、玻璃制品生产线等。

4. 服务定额

服务定额是指按一定的质量要求，对服务人员在制度时间内提供某种服务所规定的工作量限额，如 1 名客房服务员每天负责打扫 10 间客房、1 名餐厅服务员每天负责 2 张餐桌的顾客、医院病房规定 1 名医护人员负责多少张病床等。

5. 工作定额

工作定额是指采用多种指标和方法，对各类人员完成技术性、管理性、公务性劳动所规定的限额。

6. 人员定额

人员定额亦即企业定员、劳动定员。它是指在一定的生产技术组织条件下，为了保证企业生产经营活动的正常进行，按一定素质要求，对企业各类岗位人员的配置所规定的限额。按其制定的方法不同，又可区分为效率定员、岗位定员、设备定员、比例定员、机构编制定员等多种形式。

7. 其他形式的劳动定额

其他形式的劳动定额如销售定额，它规定经营销售人员在规定的时间内应完成的销售金额等。

（二）按劳动定额的实施范围分类

1. 统一定额

统一定额是某一部门、地区或行业对所属企业的主要产品，在广泛调查研究的基础上制定的定额。这种定额是同行业中具有先进水平的劳动定额，其实施范围是本部门、本地区或本行业。它可以作为企业的现行定额，也可以作为企业制定定额的依据，或作为企业赶超先进的目标。企业主管部门可以定期检查所属单位执行统一定额的情况，找出差距，分析原因，组织企业开展对口竞赛，以促进企业定额水平的提高。

2. 企业定额

企业定额是企业根据自己的具体生产技术组织条件，参照统一劳动定额，由企业厂部组织制定的劳动定额，经批准后，在本企业范围内执行。

3. 一次性定额

一次性定额是企业特殊情况下（如设计、工艺、材质、规格等临时性变更），由定额人员会同生产技术主管部门有关人员根据实际情况制定的，在一定时期、一定范围和一定条件下实行。这种定额一般只使用一次，故称一次性定额。

（三）按劳动定额的用途分类

劳动定额按照不同的使用功能，又可区分为现行定额、计划定额、设计定额和不变定额。这几种定额既有区别又相互联系，企业一般用现行定额和计划定额，而以现行定额为主。

1. 现行定额

现行定额是指在日常生产和管理中具体实行的劳动定额。它是根据生产的技术条件，考虑了现有的生产设备、工夹具、使用的原料、材料，按产品零件、分工序制定的。现行定额通常能反映企业当前的生产技术和组织管理水平。随着生产发展、工艺技术改造和企业经营管理水平的不断改善，应对现行定额进行定期或不定期的修订。现行定额主要用于衡量工人的生产成绩，核算和平衡企业的生产能力，安排生产作业计划，计算计件工资和奖金，核算产品成本等。现行定额是各种定额的基础，只有搞好现行定额，才能发挥劳动定额的基础作用。

2. 计划定额

计划定额是指计划期内预计要实行的定额。它是以现行定额为基础，充分考虑了计划期内生产任务变动的情况、组织技术措施采用的状况、劳动组织的改善、先进经验的推广、劳动者技术水平以及劳动生产率提高的可能性，经过综合评定而最后确定的。计划定额应对现行定额在计划期内将要调整的幅度，以及应达到的水平做出明确的规定。计划定额一般是按产品（或工种）配套的要求来编制的，它主要用来制定生产、劳动、成本计划及计算产品价格。企业在试制新产品时普遍采用计划定额，以便按量、按质、按期完成试制任务。企业劳动定额主

管部门一般应提前一个季度提出计划定额指标, 经由企业领导审核批准后, 付诸实施。

3. 设计定额

设计定额是指设计或计划部门根据产品工艺资料和初步设计的年产量, 参照技术定额标准, 或者通过与同类型产品的现行定额进行对比分析计算出来的定额。设计定额主要用于初步设计工厂的规模, 组织专业化协作, 核算各种设备、占地面积及劳动力的需要量。也可以作为新产品投入后企业逐步降低工时消耗的努力方向。

4. 不变定额

不变定额也称固定定额, 它是指将某个时期(年初或年末)的现行定额固定下来, 在几年或一段时期内保持不变。不变定额主要用于制定产品的不变价格, 核算工业产值, 下达有关的技术经济指标, 衡量各个时期的企业劳动生产率水平, 以便于进行对比分析。

(四) 按劳动定额编制的综合程度分类

从劳动定额的基本表现形式——时间定额和产量定额来看, 按其编制的综合程度可做出如下区分:

1. 时间定额

时间定额可具体分为工步、工序、零件、部件(电子产品为元件、器件)、单位产品的时间定额。

2. 产量定额

产量定额可具体分为:

(1) 单项定额(或称分项定额)。指只包括一道工序作业的定额, 如煤炭企业中井下工人支柱、电钻打眼等工序定额。

(2) 综合定额。指包括若干道工序作业的定额, 即将几个单项定额综合在一起, 换算成统一计量单位的产量定额, 如煤矿井下回采综合定额(吨/工)、掘进综合定额(米/工)等。

(五) 按劳动定额的制定方法分类

目前, 我国企业制定劳动定额的基本方法有经验估工法、统计分析法、类推比较法和技术定额法4种。因此, 按照这4种方法制定的劳动定额, 具体表现为以下几个方面:

1. 经验估工定额

经验估工定额即采用经验估工法制定的劳动定额。

2. 统计定额

运用统计资料，经过必要的统计整理和分析制定出的劳动定额。

3. 技术定额

运用实地观测或技术分析计算方法制定出的劳动定额。采用类推比较法制定定额时，所依据的典型定额标准数据，如果是采用技术测定法确定的，应归入技术定额；如果是采用统计分析法确定的，则归入统计定额。

4. 类推比较定额

类推比较定额即采用类推比较法制定的劳动定额。

(六) 按劳动定额水平的高低分类

按照劳动定额所规定的高低松紧程度，可将其区分为先进的定额、平均先进或先进合理的定额、落后的定额三种。

(七) 按劳动定额反映的生产工艺特点分类

按劳动定额所反映的生产技术和工艺加工特点，可具体分为：

1. 机械制造业劳动定额；
2. 建筑安装业劳动定额；
3. 煤炭、冶金、矿业劳动定额；
4. 纺织、服装、印染业劳动定额；
5. 铁路、港航、运输业劳动定额；
6. 电子、仪器、仪表业劳动定额；
7. 玻璃、塑料、造纸业劳动定额；
8. 制革、印刷、日用化工业劳动定额；
9. 其他劳动定额，如石油化工业、商业、旅游业、服务业、饮食业、修理业的劳动定额等。

(八) 按其他标志分类

按其他标志分类，如按制定、审批、发布的程序不同分类，按工时消耗的不同分类，按定额执行的期限分类，按定额具体实施的程度分类等。

第二节 劳动定额管理的职能和作用

一、劳动定额的产生和发展过程

(一) 国外劳动定额的发展概况

劳动定额是社会化大生产的产物，它经历了漫长的发生、发展过程。在自然