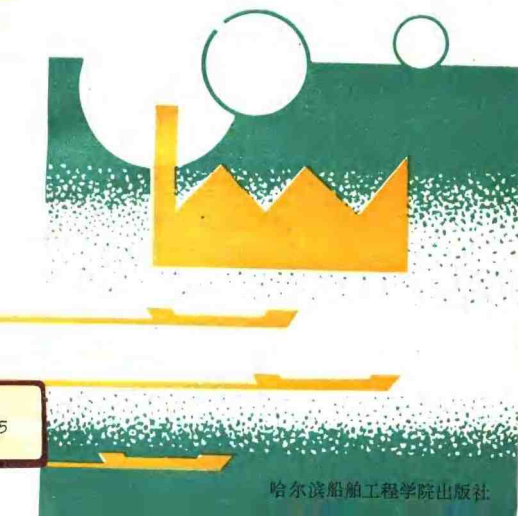


工业企业劳动工资管理

石福臻 薛勤华 主编



5

哈尔滨船舶工程学院出版社

92
F406.15
1
2

管理干部岗位培训教材

工业企业劳动工资管理

石福臻 薛勤华 主编

XAH03152



3 0087 8726 3

哈尔滨船舶工程学院出版社



B

945000

内 容 简 介

本书主要讲述劳动组织管理、劳动力管理、劳动定额管理、工资管理、劳动保险和生产福利、劳资计划和劳资统计。对电子计算机的组成及其在劳资管理中的应用作了介绍。对目前企业劳资制度改革作了粗浅的探讨。本书是劳资干部岗位培训教材,也可作为职工学校、中专、电大、职大管理专业的教学用书,对企业管理干部和大学本科管理专业学生也是较好的参考书。

工业企业劳动工资管理

石福臻 薛勤华 主编

*

哈尔滨船舶工程学院出版社出版
新华书店首都发行所发行
哈尔滨船舶工程学院印刷厂印刷

*

开本 850×1168 1/32 印张9.3125 字数225千字

1991年7月第1版 1991年7月第1次印刷

印数: 1-3000册

ISBN 7-81007-121-1/F·9

定价: 4.30元

前 言

为了推动管理干部岗位培训的开展，提高企业的经营管理水平，适应我国社会主义现代化建设的需要，中国船舶工业总公司教材编审室和中国船舶工业总公司干部培训教材指导委员会联合组织编写一套《管理干部岗位培训教材》。

这套教材是在中国船舶工业总公司中层管理干部岗位培训的基础上，根据中国船舶工业总公司组织审定的《企业中层干部岗位标准与培训规范》编写的，同时兼顾一般管理干部岗位培训的需要。为了提高教材质量，我们组织了部分高校管理专业的专家、教授和企业有丰富实践经验的管理干部、岗位培训教师参加编写工作。本套教材聘请学术造诣较深、教学经验丰富的管理专业教授和多年从事管理工作的专家审定。

本套教材在编写过程中，注意体现干部岗位培训的特点：第一，既注意管理干部岗位所必需的基本理论与基本知识的论述，又同我国的一些先进管理经验、国外行之有效且对我国实用的现代管理方法结合起来，做到理论联系实际，突出实用性；第二，对行业的针对性比较强的教材既注意体现船舶行业的特点，又考虑到其它行业的需要，扩大适用范围，增强教材的适应性；第三，内容简练，重点突出，语言流畅，通俗易懂，便于自学。

这套教材是有关管理干部的岗位培训的教学用书，也可作为有关职工学校、电大、职大、自修大学的管理专业和相应专业的函授、刊授教学用书，也适应于管理人员自学。欢迎广大读者在使用过程中提出补充、修改意见，以便再版时予以修订。

中国船舶工业总公司教材编审室
中国船舶工业总公司干部培训教材指导委员会

编者的话

这本书是为提高船舶工业企业劳资处(科)长业务素质的培训教材,是根据中国船舶工业总公司对企业管理干部岗位培训的要求编写的。

编写这本教材,力求从船舶工业企业的实际出发,结合船舶行业的特点,坚持理论联系实际,具有较强的针对性、适应性和实用性。内容比较广泛、完整,叙述简明扼要。对目前企业劳动工资制度的改革问题也做了一些粗浅的介绍和探讨。这本书对所有工业企业的劳资工作者都有一定的指导意义,也可作为工科院校相应专业的选修课程教材。

参加本书编写的有:钱国柱(第一、四章)、陈冠球(第二、三章)、史家明(第五章)、忻鼎伟(第六章)、富新陆(第七、八章)、刘一(第九章)等同志。杨光力同志对第九章作了修改、加工。北京船舶工业管理干部学院李乃良副教授和总公司行政处张学武审定。

本书在编写过程中,得到罗进轩、张学武、秦文栩、袁伟礼等同志的支持和帮助,并得到南京船舶工业学校、国营四七六厂、四八二厂等单位的大力支持。在教材试授过程中,参加培训的一些劳资处(科)长学员代表对教材也提出了宝贵的意见。值本书出版之际,谨向所有对本书的编写、试授、审定、出版等工作给予过支持、帮助、关怀的领导、专家、学者和同志们表示衷心的感谢。

由于编者水平有限,时间仓促,欠缺不当之处难免,敬请读者提出宝贵意见,以便再版时补充修正。

1990年2月

目 录

第一章 概述	(1)
第一节 劳动工资管理的含义	(1)
第二节 劳动工资管理的内容和任务	(3)
第三节 劳动工资管理的作用	(7)
第四节 劳动工资制度改革的原则	(9)
第五节 企业劳动工资干部应具备的素质	(17)
复习思考题	(22)
第二章 劳动组织管理	(23)
第一节 企业组织机构的设置	(23)
第二节 分工协作和编制定员工作	(30)
第三节 劳动组合	(37)
第四节 调整生产组织,按专业化协作原则 组织生产	(40)
复习思考题	(46)
第三章 劳动力管理	(48)
第一节 概述	(48)
第二节 职工的招收、考核和培训	(49)
第三节 劳动力调配	(54)
第四节 加强劳动纪律	(57)
第五节 企业的劳动争议处理	(65)
复习思考题	(66)
第四章 劳动定额管理	(68)
第一节 劳动定额概论	(68)

第二节	生产过程和工时分类	(81)
第三节	时间研究的方法简介	(88)
第四节	工时定额的制定方法	(95)
第五节	关于 ABC 标准	(110)
第六节	劳动定额管理	(114)
	复习思考题	(121)
第五章	工资管理	(123)
第一节	社会主义制度下的工资和工资水平	(128)
第二节	企业的工资制度	(131)
第三节	奖励与津贴	(150)
第四节	工资管理工作	(156)
第五节	工资制度改革	(164)
第六节	国外工资管理简介	(176)
	复习思考题	(183)
第六章	劳动保险与生活福利	(185)
第一节	劳动保险制度	(185)
第二节	生活福利制度	(191)
第三节	劳动保险和生活福利制度的改革	(194)
	复习思考题	(196)
第七章	劳资计划	(197)
第一节	劳资计划的意义和内容	(197)
第二节	编制劳资计划的原则和程序	(199)
第三节	各项劳资计划的编制	(206)
第四节	劳资计划的执行和检查	(228)
	复习思考题	(230)
第八章	劳资统计	(231)
第一节	劳资统计的任务和基本方法	(231)
第二节	劳资统计的内容	(234)

第三节 劳资统计分析.....	(250)
复习思考题.....	(261)
第九章 电子计算机在劳资管理中的应用.....	(263)
第一节 计算机在现代化企业管理中的地位.....	(263)
第二节 电子计算机系统简介.....	(266)
第三节 计算机在劳动工资管理中的应用.....	(270)
参考书目.....	(289)

第一章 概 述

第一节 劳动工资管理的含义

船舶工业是我国国民经济中的主要产业之一。船舶工业企业是社会主义公有制的生产经营单位。它具有设计、生产、经营、销售、服务等多种职能，并且逐步成为自主经营、自负盈亏的经济实体。它的主要任务是向国内外用户提供更多的优质价廉的船舶产品和其它产品；不断增加生产，降低成本，为国家创造更多的财富；为社会主义扩大再生产提供更多的资金，以满足社会和人民群众日益增长的物质文化生活的需要，为我国的国防建设和社会主义经济建设做出更大的贡献。

为了搞活搞好船舶工业企业，实现管理体制方面的改革，提高经济效益，必须切实抓好企业管理工作。

企业管理是社会化大生产的产物。船舶工业企业和其它行业工业企业一样，企业管理的职能是指对企业生产过程所进行的组织、指挥、监督和调节。随着工业企业经济体制的改革，企业逐步由有计划的产品经济转变为有计划的商品经济，企业管理的内容也发生了深刻的变化。传统的企业管理已经不能适应飞速发展的生产技术和市场竞争的需要。现代管理方法和手段正在逐步推广和应用，使企业管理的内容、方法得到了进一步的充实和深化。现代化的企业管理正在把企业的管理工作提高到了一个新的更高的水平。

企业劳动工资管理是企业管理工作中的一个重要组成部分。

它与企业的其它管理工作是相辅相成的。我们所说的企业劳动工资管理，主要是指劳动管理、人事管理、工资管理等，是劳动人事管理的简称。由于本书不重点研究人事管理，而侧重研究劳动管理和工资管理，所以称为劳动工资管理。

劳动工资管理是研究劳动管理的科学，属于劳动科学范畴。

劳动科学在社会经济学方面有：劳动经济学、劳动社会学、劳动统计学、劳动定额学。在生物科学方面有：劳动生理学、劳动卫生学、劳动心理学。在法学方面有：劳动法学、劳动保护学等。而且，一些学科直接应用数学、技术科学等的原理和成果。劳动科学是广泛涉及经济科学、社会科学、技术科学等诸多门类的“边缘科学”。

劳动经济学研究的主要内容包括：国家在劳动方面的经济政策、劳动组织的形式与方法、劳动计划、劳动力再生产与职工素质的提高、劳动定额、工资分配及提高劳动生产率等。劳动经济学研究的中心是如何科学地解决提高劳动生产率的问题。

研究劳动法的科学称为劳动法学。劳动法学的研究对象包括：劳动法的产生及历史，劳动法律的本质、作用和特点，劳动法在调整劳动关系时的基本原则以及各种具体的规范。另外，劳动法学还研究劳动立法与劳动司法中的问题，研究国际劳动立法的理论以及外国劳动法的立法与实践。

劳动社会学是运用社会学的原理和方法研究人的劳动活动的一门科学。

劳动社会学的内容是确定作为社会 and 人的生产活动的必要条件的劳动规律和范畴，以及对研究方法的指导和实际建议。劳动社会学对企业建立科学的劳动组织有重要的意义。

劳动心理学是研究劳动者在生产活动中的心理活动及其规律的一门科学。

在劳动管理工作中，运用劳动心理学去激发劳动者正确的竞

争心理，支持、保护、鼓励职工个人和集体的上进精神，激发人们奋发向上的精神，变消极因素为积极因素，稳定地调动劳动者的积极性。

行为科学是研究人类行为的科学。它是社会学、心理学、生物学、人类工程学等科学用于管理，从社会与人的关系，人与人的关系，从人们的需要、动机和行为之间的关系来研究管理问题的综合科学。

劳动工资管理除已广泛应用了社会科学、经济科学的一些原理和成果外，还直接应用了技术科学、数学等一部分原理和成果。例如，在劳动定额管理及工人技术等级标准的制定中，需要劳资管理人员掌握一定的工艺技术及生产技术知识，通过回归分析等数理统计方法，制定工时定额数学模型。在人员管理统计方面，应用电算技术更为各企业广泛欢迎。它既节约了劳动力，又可以准确、及时、迅速地提供数据，并且有利于储存及分析。

中国船舶工业总公司非常重视所属企业的劳动工资管理。在劳动工资制度方面，进行了一系列的改革，取得了可喜的成绩。也非常重视对劳动工资管理的科学研究，不断加强企业的劳动工资管理。还十分重视岗位培训，提高劳动工资干部队伍的素质，提高劳动工资管理水平，充分发挥劳动工资工作在企业中的作用。本书根据劳资干部岗位培训的要求，结合船舶工业企业的特点，对船舶工业企业劳动工资管理方面的情况作了全面而简要的介绍。

第二节 劳动工资管理的内容和任务

船舶工业企业的劳动工资管理，是根据船舶行业的生产经营特点，对船舶工业企业的劳动者实行计划管理、组织管理和合理

进行分配等管理工作的实践活动。主要包括劳动组织管理、劳动力管理、劳动定额管理、工资奖励、劳动保护、职工福利、职业培训等内容。劳资计划和劳资统计是劳动工资管理的计划工作和基础工作，本书分别做了叙述。电子计算机在劳动工资管理中的应用越来越广泛，本书也将做简单介绍。

随着经济体制改革的深入发展，劳动工资制度的改革也在不断深化，迫切需要理论上的提高。为适应劳资改革的需要，本书对劳资制度改革的某些方面也做了部分探讨。

劳动组织管理是指在一定生产、设备和产品结构条件下，合理分布劳动力，确定劳动集体间的分工协作关系，并且不断改进、完善组织机构的过程。它包括组织机构设置，编制定员，劳动组织形式及其调整，不断完善企业劳动组织机构，提高劳动生产率。

劳动力管理包括劳动力计划，职工的招收录用与辞退，劳动合同的签订与执行，劳动争议的处理，劳动力调配、考核，妥善安置富余人员以及劳动纪律管理等等。部分企业还担负着劳动服务公司等厂内集体所有制单位的劳动力管理工作。

劳动定额管理包括劳动定额标准的制定、贯彻和修改，定额管理制度和定额员队伍的建设，劳动定额的统计、汇总、分析，劳动定额管理理论和方法的研究等。

劳动报酬是劳动者付出一定劳动而获得的物质补偿。在我国现阶段，工资是社会主义全民所有制和城镇集体所有制企业职工劳动报酬的基本形式。它是按照劳动者劳动的数量和质量，并参照企业经济效益好坏，根据预先规定的标准，以货币形式支付的劳动报酬。企业的劳动报酬支付形式，有标准工资、加班工资、各种津贴、奖金及其它效益工资等。支付的方法有计时加奖励、计件工资、定额工资、浮动工资、结构工资、复合工资、承包工资等。

劳动保护有广义和狭义两种解释。广义劳动保护包括对劳动者劳动权利的保护，劳动报酬的保障，劳动过程的安全和卫生保护，劳动保险和生活福利措施等等。这些都是为了保护劳动者的利益。狭义劳动保护仅指为了改善劳动条件，保护劳动者在劳动过程中的安全与健康等方面的保护措施。我们常说的劳动保护主要是指狭义劳动保护。船舶工业企业很多工种属于高空、高温、封闭型舱室作业，或者接触有毒、有害物质和噪声作业等，劳动条件比较恶劣。加强劳动保护工作极为重要，但根据目前各企业的管理习惯，劳资部门直接管理劳动保护工作的单位较少。所以，本书不专门叙述劳动保护工作。

劳动保险是社会保险的组成部分之一。劳动保险制度是劳动者在遇有生育、年老、疾病、伤残、死亡等特殊困难时，由国家或企业给予物质帮助的一种制度。这是职工生、老、病、死、伤、残时的社会保障。随着劳动制度的改革，给劳动保险赋予了新的内容，如待业保险等均隶属于劳动保险的内容。企业劳动保险统筹管理也正在向社会保险的方向发展。

职业培训包括就业前培训，例如，学徒制度、职前培训教育、技工学校教育、职业学校教育等；也包括就业后培训，如对于在职职工进行的岗位培训、技术培训等等。职业培训是国家和企业为提高劳动者从事各种职业所需要的知识、技能、政治文化水平，进行智力开发而规定的教育和继续教育训练制度。目的在于不断提高职工素质。在劳动力管理中，属于扩大劳动力再生产的内容。

企业劳动计划是企业生产经营计划的重要组成部分。企业劳动计划包括劳动生产率计划、职工人数计划、工资总额计划和职工培训计划。加强劳动计划管理的目的是合理安排和节约使用劳动力，节省工资基金，充分挖掘生产潜力，不断提高劳动生产率，提高企业的经济效益。

企业劳资统计工作是劳动工资管理的一项极重要的基础工作。它是监督检查劳资工作执行情况的重要手段，并为加强劳动工资管理，正确制定管理决策提供可靠的基础资料。主要包括人员数量、构成、变动统计，劳动时间统计，劳动报酬统计及劳动效率统计和职工培训统计等。

随着科学技术的进步和发展，计算机应用技术越来越广泛地进入企业的管理。船舶工业企业把计算机技术应用于劳动工资管理已经相当普遍。用计算机对人事工资进行管理，采用回归分析方法用计算机进行定额标准的编制和定额查定，贯彻工时定额部标准时，利用计算机进行测算等已取得可喜的成效。计算机对企业进行辅助管理，科学、迅速、准确等特点越来越明显。应用计算机技术进行劳动工资管理工作是企业管理发展的必然趋势。

在经济体制改革中，企业劳动工资管理的工作内容在许多方面得到充实和提高，还逐步增加了一些新的内容。1986年，为了深化劳动制度改革，中共中央、国务院颁布了改革劳动制度的四个法规性文件，即《国营企业实行劳动合同制暂行规定》、《国营企业辞退违纪职工暂行规定》、《国营企业招收工人暂行规定》和《国营企业职工待业保险暂行规定》。这四项规定是我国建国以来劳动制度的重大改革，它关系到社会主义经济建设的发展和全体职工的极本利益，有助于消除现行劳动制度中包得过多、统得过死、能进不能出的弊端，逐步建立一套能够适应社会主义商品经济发展要求的新型制度。劳动制度的改革牵动着工资制度的改革，因为工资工作中存在的弊端不适应经济改革的需要，企业管理方面的所有改革几乎都需要工资制度改革与之配套进行。在实践中，在工资标准、工资形式、工资关系、分配方法以及劳动保险制度和福利制度等方面，都在进行着各种形式的探索和改革。

另外，随着经济体制的改革，企业内部的劳动工资管理也逐

步增加了一些新的内容。例如，企业内部各种经济责任制的建立；劳动合同制确定以后，企业与劳动者之间在履行劳动合同，执行劳动法规方面必然产生一些争议和纠纷，妥善处理劳动争议及劳动纠纷将成为劳动管理中的一项新内容。

企业劳动工资管理的任务，就是通过合理组织劳动，不断改善劳动条件，正确贯彻按劳分配原则等途径，充分调动企业职工的社会主义积极性和创造性，节约劳动时间，不断提高劳动生产率，增加企业的经济效益和社会效益。同时，不断提高企业职工的物质文化生活水平。

企业劳动工资管理的根本任务，就是要不断提高劳动生产率。这是因为劳动生产率是工业企业管理水平的重要标志，是劳动者在生产中的劳动效率和社会生产力水平的重要标志。提高效率是增加生产、降低成本、增加盈利、提高经济效益的重要途径。

加强和改革劳动工资管理的最终目的，是调动人的劳动积极性，提高劳动生产率。劳动工资管理的各个方面是紧密联系、相辅相成的。提高劳动生产率是一个涉及许多方面的复杂问题。劳资管理的各项内容和各个环节是互相配合、互相协调、互相制约的，共同围绕着提高劳动生产率这一根本任务。

第三节 劳动工资管理的作用

在社会主义工业企业里，职工是企业的主人，也是生产资料的主人。企业生产的目的是为了满足不同人民群众不断增长的物质文化生活需要。为了提高经济效益，必须加强和改善劳资管理。我们要根据我国和本企业的实际情况，不仅善于学习和吸收外国企业劳动工资管理中的科学管理方法和先进管理经验，提高

我国船舶工业企业的管理水平，而且要坚持四项基本原则，通过理论研究和试点试验的实践，创造适合有计划的商品经济发展的、具有中国特色的社会主义劳动工资管理制度。

劳动工资管理在企业管理中的作用是极为重要的，首先，劳动工资管理是调动劳动者积极性的重要手段。工业企业是社会主义的生产部门。任何社会主义生产都需要劳动力。人是生产中最积极、最活跃的因素。工业企业的生产过程，大都是劳动者运用机器设备对原材料进行加工，使之形成产品的过程。在整个生产过程中，如果没有劳动者有组织的劳动，是不可能生产出合格产品的，也就不能保证完成国家计划，更无效益可言。我们知道，劳动者并不能自发地组织起来从事社会主义大生产，也不能自发地从本质上充分认识社会主义制度的优越性。建设社会主义的智力资源和积极性还有待于进一步开发。诸如，惰性、散漫、自由主义、个人主义等旧的习惯势力还有待于继续消除。在现阶段，工资报酬还是劳动者的主要生活来源。职工的个人利益还要进一步与集体利益、国家利益更加一致起来。所以，劳资管理的首要作用是从思想上去启发、引导职工的社会主义积极性、创造性和献身精神，并从时间上和空间上调动、提高这些积极性和奋斗精神。

其次，劳动工资管理是整个企业管理的一个重要方面。随着企业改革的深化，劳动工资管理的作用更趋显著，劳动工资管理的难度也日益突出。因而，对劳动工资管理提出了更高的要求。

劳动工资管理与企业管理的其它方面是互相依赖、相辅相成的。企业里的生产、技术、财务等计划，都需要与劳动工资计划相协调，把劳动工资管理的基础资料作为制订计划的依据和基础；生产管理需要劳动定额、分配办法、劳动纪律、劳动保护等管理工作与之配套，成本核算离不开劳动工时；工资和奖励更是

广泛应用于其它管理工作中，并起到重要的激励作用。目前，在企业内部推行的经济责任制就涉及劳动力管理、劳动定额、工资奖励等工作。

总而言之，企业的各项管理几乎都离不开劳动工资管理，它在企业管理中发挥着越来越重要的经济杠杆作用。在当前企业进行经济改革的过程中，改革劳动工资管理工作。一直是企业家们研究的中心议题。

劳动工资管理工作在企业管理中的作用决定了它在企业管理中的重要地位。劳动工资工作直接涉及到每个职工的切身利益，是政策性很强且十分敏感的问题。劳动工资管理中的具体政策如果失当，不但直接影响企业的发展和生存，而且影响职工情绪，影响社会主义的安定团结，甚至导致企业破产。这方面的历史经验值得重视和借鉴。

所以，我们应该充分认识劳动工资管理的作用和它在企业管理中的地位。在实行经济体制改革，推行现代化管理方法的进程中，劳动工资管理更显得十分重要。作为一名劳动工资管理者，责任重大，任务光荣。

第四节 劳动工资制度改革的原则

在经济体制改革中，实行劳动工资制度的改革是必然的。在这股历史潮流中，船舶工业企业已经和正在不断深化劳动工资制度的改革。

我国社会主义社会的主要矛盾是生产关系和生产力的矛盾，上层建筑和经济基础之间的矛盾。尽快从根本上消除阻碍生产力发展的种种弊端，建立充满生机的社会主义经济体制，是以城市为重点的经济体制改革的根本目的。改革的中心环节，就是增强