

岗位劳动评价 技术与方法

《岗位劳动评价技术与方法》编写组

中国劳动出版社

序 言

康 永 和

公有制、按劳分配是社会主义社会的两大特征，二者关系密切，相互依存，相辅相成。公有制是按劳分配的前提和基础，按劳分配是公有制的体现和产物。我们深化改革就得充分发挥公有制、按劳分配的优越性来保证和激励劳动者以主人翁的劳动创造性，为社会主义创造无穷无尽的财富。公有制是劳动者共同占有社会生产资料，联合起来劳动生产；劳动者个人消费品的分配按劳动贡献的大小来决定其劳动报酬的高低，以等量的劳动获得等量的报酬，多劳多得，少劳少得，不劳不得。劳动者联合起来劳动生产的“劳”和按劳分配的“劳”是什么样的“劳”？这样的“劳”以何测定？《岗位劳动评价技术与方法》这本书所提供的理论和方法可以解决这个十分需要解决的问题。

这本书吸收和借鉴了国内外有关岗位劳动评价的新经验、新方法，结合我国各行业的实际，对劳动过程影响和决定岗位劳动状况及劳动量的诸多因素，归纳为劳动五大要素（即：劳动责任、劳动技能、劳动心理、劳动强度、劳动环境），从理论到实践，把科学性、统一性、规范性融汇于一体，符合国情，在相当程度上可以满足各行业的需要。其主要特点表现在三个方面：一是具有系统性。用马克思主义的劳动价值理论剖析了岗位劳动评价的客观必然性，结合各行业实际，全面、系统地阐述岗位劳动评价的基本原理和基本方法，理论联系实际构成了科学的评价系统。二是具有适用性。从反映岗位劳动状况及劳动量的客观实际

出发，对评价指标的选择和评价标准的确定，基本达到反映劳动特征的普遍性和共性，对各行业不同类型的岗位具有一定的适用性。三是具有可操作性。对评价实施的组织准备、方法、步骤、程序以及各具体的技术方法的运用，都具有统一、规范的实际可操作性。本书结构合理，层次分明，深入浅出，通俗易懂，注重实用，对开展岗位劳动评价工作具有指导作用。

岗位劳动评价是新兴起的一项管理技术方法，也是推进劳动管理科学化的重要基础工作。由于我国在这一领域起步较晚，尚未得到广泛的运用和实践，因此，本书在内容方面和技术方法上难免有不完善之处，有待于在改革实践中进一步探索、丰富、充实、完善。本书作者是长期从事企业劳动管理的专业人员，他们本着创新、求实、进取的精神写成本书，但愿能为我国经济体制改革增添新的改革之花，结成丰硕的改革之果。

目 录

第一章 概 论	(1)
第一节 岗位劳动评价的客观必然性.....	(1)
第二节 岗位劳动评价的基本概念.....	(4)
第三节 岗位劳动评价系统的构成.....	(10)
第四节 岗位劳动评价的工作程序和基本方法.....	(13)
第二章 岗位劳动评价指标的选择与确定	(16)
第一节 岗位劳动评价要素构成.....	(16)
第二节 选择岗位劳动评价指标的原则与方法.....	(21)
第三节 岗位劳动评价的指标体系.....	(25)
第三章 岗位劳动评价标准	(30)
第一节 制定岗位劳动评价标准的原则.....	(30)
第二节 岗位劳动评价指标的标准.....	(32)
第三节 岗位劳动评价的技术方法标准.....	(56)
第四章 岗位劳动评价主要技术方法	(60)
第一节 权重系数确定方法.....	(60)
第二节 功能评定方法.....	(66)
第三节 现场技术测定方法.....	(72)
第四节 综合评价.....	(75)
第五章 岗位劳动评价工作日写实	(81)
第一节 工作日写实的基本概念与作用.....	(81)
第二节 工作日写实的原则与内容.....	(83)
第三节 工作日写实的要求与步骤.....	(89)
第四节 动作分类与作业位置划分.....	(98)

第五节	工作日写实数据的处理·····	(106)
第六节	工作日写实应注意的问题·····	(108)
第六章	劳动强度的测定与评价·····	(112)
第一节	影响劳动强度的因素和岗位劳动强度评价内容·····	(112)
第二节	体力劳动强度的测定及分级·····	(118)
第三节	有效工时利用率和工作班制的测定及分级·····	(133)
第四节	劳动姿势和劳动紧张程度的测定及分级·····	(138)
第七章	劳动环境的测定与评价·····	(143)
第一节	概 述·····	(143)
第二节	生产性粉尘的测定和分级·····	(151)
第三节	生产性毒物的测定和分级·····	(171)
第四节	粉尘和毒物的检验分析·····	(194)
第五节	物理性有害因素的测定和分级·····	(209)
第八章	岗位劳动评价数据的加工整理和分析论证·····	(252)
第一节	岗位劳动评价数据的加工整理·····	(252)
第二节	岗位劳动评价数据的分析论证·····	(261)
第九章	岗位劳动评价计算机数据处理系统·····	(271)
第一节	数据处理系统的任务·····	(272)
第二节	系统设计·····	(275)
第三节	系统程序概述和评价·····	(281)
第四节	系统程序使用说明·····	(282)
第十章	岗位劳动评价实施过程及结果的应用·····	(283)
第一节	岗位劳动评价的准备工作·····	(283)
第二节	岗位劳动评价的组织实施与管理工作·····	(293)
第三节	岗位劳动评价结果的应用·····	(301)

附 录:

附录一	《有毒作业分级》	(308)
附录二	《车间空气中有害气体、蒸气及粉尘的最高容许浓度》	(314)
附录三	《职业性接触毒物危害程度分级》	(318)
附录四	《高温作业分级》	(324)
附录五	《高处作业分级》	(328)
附录六	《工业企业噪声卫生标准》	(331)
附录七	《体力劳动强度分级》	(334)
附录八	《生产性粉尘作业危害程度分级》	(339)
附录九	《作业场所空气中粉尘测定方法》	(345)
附录十	《冶金工业噪声危害程度分级》	(361)
附录十一	《作业场所局部振动卫生标准》	(365)
附录十二	《作业场所微波辐射卫生标准》	(370)
附录十三	《作业场所超高频辐射卫生标准》	(375)
参考资料		(378)
后 记		(380)

第一章 概 论

第一 岗位劳动评价的客观必然性

在社会主义现代化大生产过程中，劳动者的劳动是建立在严密分工和高度协作基础上的。分工与协作是企业劳动管理的基础。如何更科学合理地组织生产力，提高劳动生产率，充分调动广大劳动者的积极性、主动性和创造性，是现代企业劳动管理乃至整个企业管理工作的一项极为重要的内容。

一、岗位劳动评价是社会生产力水平不断提高和现代化大生产的客观需要

随着社会生产力水平的不断提高，工业生产从手工业到大机器工业，发展到今天的现代工业，其生产过程越来越复杂，生产环节越来越多，工艺流程越来越长；同时，企业规模也越来越大，分工越来越细，即从事各种具体劳动的形式（岗位）相应增多，协作在空间和时间上的要求也越来越高。为了科学合理地配置劳动力，进行劳动分工，并体现劳动者不同劳动（具体劳动）相互间的关系（差别），必然要对生产过程分解后的基本单位——岗位劳动，进行科学的评价。

再者，现代科学技术的发展，为现代社会带来了物质文明，但同时，其生产过程也存在着对劳动者身心健康有直接或间接危害的有害因素，劳动环境的污染日益严重。可以说，公利与公害伴随着现代科学技术的发展一起发展。社会主义企业劳动管理的目的，不仅要创造大量的物质财富，以不断满足人民日益增长的物质文化生活的需要，而且要创造一个良好的劳动条件和劳动环

境，激励广大劳动者的劳动兴趣和劳动热情，并使劳动者得到全面发展。这是由社会主义生产目的所决定的。因此，必须对劳动过程中危害劳动者身心健康的有害因素做出科学评价，并逐步优化劳动环境，利用现代科学技术，改善劳动环境中的各种有害因素，有效地保护劳动者的身心健康；同时，可据此对劳动者的损失进行必要的补偿。

现代科学技术的发展，不仅使人们对人类本身的认识提高了，而且提高了对自然的认识水平和改造能力。这就为人们提供了必要的手段来准确地测定生产过程中各种有害因素对人体的危害程度；同时也为人们提供了如何采取有效措施来预防职业危害，保护劳动者身心健康的办法。

二、岗位劳动评价是发展和完善社会主义企业分配关系的客观需要

社会主义的分配原则是按劳分配。所谓按劳分配，就是分配消费资料以劳动量为尺度，多劳多得，少劳少得，不劳不得。在这里，社会与劳动者之间的关系，是等量劳动与等量劳动相交换的关系。正如马克思所说：“每一个生产者，在作了各项扣除之后，从社会方面正好领回他所给予社会的一切。他所给予社会的，就是他个人的劳动量”^①；“他以一种形式给予社会的劳动量，又以另一种形式全部领回来。”^②马克思始终认为，作为分配尺度的劳动，是劳动量，它应该是可以计算、可以比较的，而不应该是不能计算、不能比较的。因此，按劳分配的“劳”是指劳动量，劳动量是分配的唯一依据。这说明，在分配前，必须对劳动者提供的劳动量进行科学准确的评价，只有这样才能真正贯彻按劳分配原则。

在社会主义制度下，衡量分配关系是否合理，唯一的标准是

①《马克思恩格斯选集》第3卷，第10—11页。

②《马克思恩格斯选集》第3卷，第11页。

能不能贯彻按劳分配的原则。然而，长期以来，由于历史的、政治的和思想的原因，忽视商品生产、价值规律和市场的作用，在分配中形成平均主义现象，因而也就造成了企业吃国家的“大锅饭”，职工吃企业的“大锅饭”的局面，严重压抑了各行各业广大职工群众的积极性、主动性和创造性，使本来应该生机盎然的社会主义经济失去了活力，社会主义制度的优越性没有得到应有的发挥。特别是企业内部各类人员的分配关系没有理顺，普遍存在劳动力倒流现象，造成劳动力流向上的恶性循环，在组织生产劳动中出现“一线紧、二线松、三线肿”的局面，已经严重影响企业生产的发展。因此，《国民经济和社会发展十年规划和第八个五年计划纲要》明确提出：工资改革要认真贯彻按劳分配原则，继续克服平均主义。在企业要进一步完善工资总额与经济效益挂钩办法，逐步实行以岗位技能工资为主要形式的内部分配制度，以达到健全工资机制，调整工资结构，理顺工资关系，调动广大职工积极性的目的。显然，贯彻《纲要》精神、实现《纲要》所提出的目标，关键在于对劳动者在生产过程中的劳动量进行准确的计量。只有科学、准确地反映出劳动者付出的劳动量及其劳动差别，以此来体现企业对国家、劳动者对企业的劳动贡献，并根据劳动量的差别，公平、合理地进行工资分配，才能真正达到按劳分配、理顺工资关系、调动广大职工积极性的目的。

对劳动者的劳动量做出科学的评价，实质上就是承认劳动者的劳动价值，在社会主义制度下，体现了劳动者之间的平等关系。它不仅物质激励方面满足了劳动者的客观需要，同时在精神激励方面也满足了劳动者的客观需要，对维护社会主义生产关系具有促进作用。

三、岗位劳动评价是企业现代化管理的客观需要

传统管理的特点是凭经验管理，而现代管理的突出特点：一是特别强调人的因素，是以人为中心的管理。二是强调把最新的现代科学技术成果应用于管理。特别是由于行为管理把心理学和

社会学的知识引入企业管理领域后，已比较一致地认识到，企业劳动管理的任务，已不再是只从经济管理角度提出的唯一的经济任务，还应该从应用行为科学的角度出发，提出社会心理方面的任务。研究的立足点应该从以物为中心的管理，转移到以人为中心的管理。

我国实行的是社会主义的市场经济，企业既然是独立的商品生产者，当然应该采取各种组织技术措施，尽可能地减少单位产品中活劳动与物化劳动的消耗，不断提高劳动生产率。同时，我们还应该重视企业劳动管理中实际存在的社会心理方面的任务，要为劳动者创造和谐的人际关系和组织气氛，创造良好的劳动条件和劳动环境，以激励劳动者的劳动自觉性与劳动热情，充分发挥劳动者的积极性、主动性和创造性，并促进劳动者的全面发展，增强社会主义企业的凝聚力。从企业劳动管理应该具有的双重任务出发，可以看出，只从管理学和经济学的角度研究企业劳动管理是不够的，还必须借助有关的多种学科知识和技术方法。

现在，企业管理者越来越认识到，提高效益既要靠好的政策，靠技术进步，更要靠严格的、先进的管理。先进的管理就是科学的现代化管理，它与传统管理的主要区别之一就是一切用数据说话，具有量的概念和标准，用科学的数据揭示现象的本质。因此，企业劳动管理必须运用一系列现代科学理论、科学技术和方法，逐步走向量化、科学化。

可以说，岗位劳动评价不仅是实行科学管理，实现企业管理现代化的需要，而且是深化企业劳动人事工资制度改革，提高企业经济效益的需要。它对促进企业劳动管理的发展具有十分重要的现实意义。

第二节 岗位劳动评价的基本概念

岗位劳动评价是计量岗位劳动量、确定岗位劳动差别的科学

方法。它应用现代科学技术的新成果，为企业劳动管理逐步走向定量化、科学化奠定基础，是企业管理的一项重要的基础工作。

一、岗位劳动评价的意义

岗位劳动评价是以企业劳动者的工作岗位为对象，综合运用现代各种专业技术知识和方法，以岗位劳动者的劳动过程和接触有害因素的状况为内容，对岗位劳动状况和劳动量进行科学的测定或评定，从而更加有效地利用人、财、物资源，为企业管理活动提供科学的依据。它是完善社会主义劳动管理的一项新的管理技术和方法。

这个定义包括四个方面的内容：

1.评价对象：企业劳动者的生产（工作）岗位，不是指具体的劳动者个人。

2.评价方法：综合运用现代各种专业技术知识和方法。比如，劳动组织学、劳动报酬学、劳动生理学、劳动卫生学、统计学、心理学等学科知识和电子计算机技术等。

3.评价内容：以岗位劳动者的劳动过程和接触有害因素的实际状况为内容，对岗位劳动客观状况和劳动量进行科学的测定或评定。

4.评价目的：更加有效地利用人、财、物资源，为社会主义企业管理活动提供科学的依据。

简单地说，岗位劳动评价就是将具体劳动抽象化、定量化，使企业不同劳动的工种岗位间具有可评价和可比性的一种科学方法。

二、岗位劳动评价的特点

1.岗位劳动评价是以劳动者赖以实现劳动价值的岗位为评价对象的。

岗位是企业进行劳动组织管理的基本单位。每个具体的劳动者就是在这一组织形式下，通过劳动过程，实现劳动价值的。一般来讲，同一岗位劳动者在正常的要求及条件下，其劳动状况基

本相同，差异不大。作为劳动评价的对象——岗位，较具体的劳动者具有一定的稳定性，同时它能与企业的专业分工、劳动组织和劳动定员相统一，能更好地贯彻按劳分配和同工同酬的原则，能促进企业合理地制定劳动定员和劳动定额，巩固岗位责任制，改善企业管理。

2. 岗位劳动评价是对不同形式的具体劳动的抽象化、量化。

劳动的具体形式千差万别，各种具体劳动是不能直接进行比较的。但是，我们可以撇开各种具体劳动的形式，把它们折合成一般人类劳动的体力和脑力的支出，即抽象劳动的支出，它是从事各种劳动都具有的共同性质。正如马克思所说：如果把生产活动的特定性质撇开，从而把劳动的有用性质撇开，生产活动就只剩下一点：它是人类劳动力的耗费。这样就使劳动的计量有了同一的尺度，也就是在人类一般的劳动耗费中，不同形式的具体劳动有了可比性。所以，岗位劳动评价结果反映的是抽象劳动的耗度量。

3. 岗位劳动评价是以劳动的各种形态相互结合来评价劳动的。

劳动是一个过程。在这一过程中，劳动不断改变自身的形态。劳动的形态有三种，即劳动的潜在形态、劳动的流动形态和劳动的凝结形态。劳动的潜在形态可视为劳动者所具备的劳动能力或工作能力；劳动的流动形态是指劳动者实际支出的劳动，是劳动者劳动能力的使用和消耗过程；劳动的凝结形态是物化在产品中的劳动，即劳动成果。从理论上讲，劳动的流动形态能够准确地反映出劳动者实际的劳动消耗量，但在实际测定中比较困难，因为劳动者体力的消耗虽然可以通过测定能量代谢率来计算，但劳动者脑力消耗的计量方法，还是一个有待自然科学解决的问题；再者，流动形态的劳动是否有效，还必须与劳动成果结合起来才能判断。同样，劳动能力（劳动的潜在形态）毕竟是劳

劳动者可能提供的劳动，这种可能提供的劳动与劳动者实际提供的劳动，可能一致，也可能不一致。虽然劳动成果（劳动的凝结形态）可以作为计量劳动的依据，但必须是在同等的生产条件下（如技术装备水平或劳动环境相同），而实际生产中各种具体劳动生产条件的差异是很大的。所以，仅以某一种劳动形态来反映劳动，都不能准确地反映劳动者实际提供的劳动量。岗位劳动评价所采用的技术测定法（如工作日写实、环境监测等）和功能评定法，不仅考察了劳动的流动形态，而且考察了劳动的凝结形态和潜在形态，是三种形态的结合。

4. 岗位劳动评价是对影响岗位劳动状况和劳动量的多因素的定量评价。

岗位劳动评价从分析影响劳动状况和劳动量付出的因素入手，根据全面性原则，将影响劳动状况和劳动量的各个因素罗列出来，进行归纳整理，确定为相应的评价指标，然后分阶段对各指标赋值，定量地反映劳动量付出的大小。这些指标（因素）应该是与劳动量有客观的联系。从劳动过程来看，乃是劳动者在劳动场地上使用劳动资料（主要是劳动工具）作用于劳动对象以创造使用价值的过程。它是一个复杂的矛盾总体。一个因素只能从某一侧面反映劳动的某个特征、矛盾的某一方面。要反映劳动的各个方面、劳动的全过程，就必须有一整套能够比较系统的全面反映劳动岗位现象本质的指标（因素），构成岗位评价指标体系，这样才能从不同角度、全方位、立体的反映劳动。

5. 岗位劳动评价是以劳动过程处在正常的生产技术组织条件下为前提的。

如果一个企业在现有技术装备条件下，长期不能保证正常生产，那将连最起码的简单再生产也不能维持，这个企业集体和个人的劳动量将无法实现，那么，评价劳动者个人的劳动量也就没有意义。因此，岗位劳动评价必须以正常的生产技术组织条件下的有效劳动为前提，其结果反映的是能够保证生产工作顺利进

的情况下，岗位劳动者实际劳动状况和每个工作日平均劳动量的付出。所以，对于加班加点、突击性任务等不构成日常工作一部分的特殊情况，也不在评价之列。

三、岗位劳动评价的分类

岗位是劳动组织管理的基本形式和基本环节。由于各类岗位劳动的特点、内容和方式不同，影响和决定各类岗位劳动状况和劳动量的因素也有所不同，其评价方法相应也有区别。对岗位评价进行分类，首先要对岗位进行分类。对岗位的分类可根据不同的标志，从不同方面进行分类。

1. 根据岗位劳动性质及特点可划分为：

(1) 脑力劳动为主的岗位。指劳动消耗主要以脑力支出为主要特征的岗位，如从事管理工作和工程技术工作的岗位。

(2) 体力劳动为主的岗位。指劳动消耗主要以体力支出为主要特征的岗位，如各类工人岗位。

劳动按其原始形态来说，并没有脑力劳动和体力劳动之分。一个人在劳动中既支出了脑力，又支出了体力，也就是说，既是体力劳动者，又是脑力劳动者。所谓脑力劳动和体力劳动的分工，不过是有的人从事脑力消耗为主的劳动，有的人从事体力消耗为主的劳动。

2. 根据企业岗位工作内容和在生产经营中的作用可划分为：

(1) 直接生产岗位。指按照产品工艺规定，使用设备和工具，使劳动对象发生物理和化学变化，使之达到标准要求的那部分工人的劳动岗位。

(2) 辅助生产岗位。指为保证生产顺利进行，从事生产物资运输及供应，设备维修，安全、质量监督检查以及直接为生产作业进行辅助生产等工作的岗位。

(3) 后勤服务岗位。指直接为企业职工服务的医疗卫生、文化教育和生活服务等部门人员的工作岗位。

3. 根据岗位劳动与企业主要产品生产的相关程度可划分为：

(1) 一线岗位。指与企业主要产品生产的质量和产量直接相关的岗位。

(2) 二线岗位。指与企业主要产品生产的质量和产量间接相关的岗位。

(3) 三线岗位。指为企业主要产品生产提供服务的岗位。

4. 根据岗位劳动的某种特殊性一般可划分为：

(1) 井下作业岗位。指在地表以下不能借助自然光源从事劳动的岗位。

(2) 高处作业岗位。指在坠落高度基准面2米以上有可能坠落的高处作业岗位。

(3) 特种作业岗位。指需要一定的特殊防护和具备一定的特殊技能才能安全作业的岗位。

(4) 高温作业岗位。指工作地具有生产性热源，且室外气温达到或高于本地区夏季通风设计计算温度时，其工作地气温高于室外气温 2°C 或 2°C 以上的作业岗位。

(5) 野外作业岗位。指工作地距企业生活区较远，且工作地及周围除作业人员外，人迹罕至的作业岗位。

5. 根据生产组织的连续性一般可划分为：

(1) 连续生产岗位。指按生产工艺要求组织轮班制进行昼夜连续生产的岗位。

(2) 间断生产岗位。指生产工艺要求不需昼夜连续生产的岗位。

还可以根据其他标志对岗位进行分类。如按操作方式可分为操作性岗位和看管性岗位；按岗位位置是否固定可分为流动性岗位和固定性岗位等等。

岗位分类的目的是为了研究各类岗位劳动的特点，以达到全面反映各类岗位劳动，将各类岗位统一进行比较的目的。最理想的目标是建立一个科学的、适用于所有行业、各类岗位的评价系统。然而，做到这一点确有难度，这已为人所共知。不过，就各

类工人岗位来看，已基本达到了这一点。

从目前情况和企业总体看，岗位劳动评价可以分为两类，即脑力劳动岗位评价和体力劳动岗位评价。

由于脑力和体力劳动是两种不同性质和形式的劳动，其评价系统中的评价指标和技术方法均不相同，评价结果也必然不具备可比性。若要使其具有可比性，有两种方法：一是建立统一的指标体系、统一的评价技术方法、统一的标准体系，一句话，就是在统一的评价系统之中进行评价；二是对评价结果进行折算，使其具有可比性。前一种方法显然达不到，即不可能用一个统一的指标体系和标准体系衡量两种不同性质的劳动。后一种方法则是比较有可能实现的，其难点在于折算标准的建立，即脑力劳动在某一方面支出量，应该等于体力劳动在某一方面支出量的多少。这有待于进一步研究解决。

第三节 岗位劳动评价系统的构成

研究科学的管理方法，总的指导思想是唯物辩证法，就是要用发展的观点和理论联系实际的观点来研究和解决企业管理的实际问题。具体到岗位劳动评价，其方法论基础就是系统论。

一、系统的一般概念和基本特征

所谓系统，一般地说，就是由相互作用和相互依赖的若干组成部分（要素）结合成的具有特定功能的有机整体。而且这个“系统”本身又是它所从属的一个更大系统的组成部分。

世间有各种各样的系统，总的可以分为两大类：一类是自然系统，就是自然界本来存在的系统；一类是人造系统，就是经人工改造的或人工创造的系统。

一般人造系统具有如下四个基本特征：

1. 整体性。系统是由两个或两个以上的可以相互区别的要素（或子系统）所组成的整体。

2.相关性。系统内各要素(或子系统)是有机联系、相互作用的,在这些要素之间具有某种相互依赖的特定关系。

3.目的性。系统具有一定的功能,以达到一定的整体目的(当然这种目的往往不是单一的)。

4.环境适应性。每个系统都是一个更大系统中的一个部分,即任何一个系统都存在于一定的环境之中。

在系统的四个基本特征中,整体性特征是核心,相关性、目的性、环境适应性等均由整体性引伸出来。一个形成系统的诸要素的集合永远具有一定的特性,具有为达到一定目的的一定功能,而其特性和功能不是它的任何一部分所能具有的。系统是一个可以分成许多部分的整体,但从系统功能的观点来看,它又是一个不可分的整体,如果把某一系统拆开,那么它将失去其原来的性质。因而系统观念是一种整体观念,是把事物看成一个大的整体的一部分,而不是把整体的各个部分孤立开来,这是一种综合的思想方法,不同于传统的分析方法。

我们把岗位劳动评价这一科学的系统方法,看作是一个人造系统,它属于由非物质实体所构成的概念方法系统,同样具有上述特征;它不仅从属于企业劳动管理系统,还从属于企业整体管理大系统。

二、岗位劳动评价系统的构成

劳动是由多种因素决定的复杂活动,对岗位劳动量的评价,必然要对决定影响劳动量变动的各方面的因素进行衡量和评价。因此,岗位劳动评价的内容涉及面广,评价因素多,需要运用多种专业知识和技术方法,才能完成。

岗位劳动评价作为非物质实体所构成的方法系统,从基本要素看,由劳动责任、劳动技能、劳动强度、劳动环境和劳动心理等要素及若干因素构成;从整个评价系统来看,由评价指标、评价标准、评价技术及方法、数据处理系统等若干子系统构成。(见图1-1)