

王国栋 编著

劳动定额员的 制定与管理

劳动人事出版社

B277/03

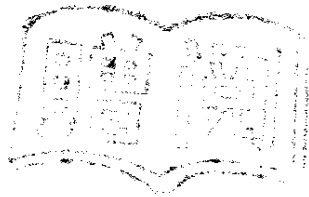
F243.3

6

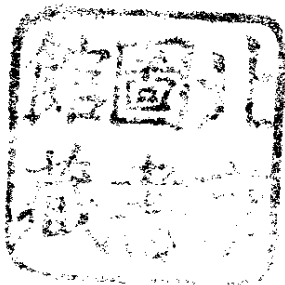
3

劳动定额员的制定 与 管 理

王 国 栋 编著



劳动人事出版社



B 234440

劳动定额员的制定与管理

王 国 栋 编著

劳动人事出版社出版

人民交通出版社印刷厂印

787×1092毫米 1/32 9印张 插页1 202千字

1985年5月第1版 1985年8月第1次印刷

印数 1—20000

书号: 4238·0095 定价: 1.60元

编者的话

劳动额定员工作，是社会主义企业管理的重要组成部分。随着经济责任制的推行与企业管理现代化的进展，劳动额定员工作的作用日益显著。在当前它已成为加强企业科学管理，合理组织生产，开展经济核算，贯彻按劳分配，不断提高劳动生产率、提高企业经济效益的一项重要基础工作。因此，许多企业领导以及从事这项工作的同志，很希望有一本比较实用的有关劳动额定员工作方面的业务丛书，作为工作、学习和培训专业干部之用。为了适应这一形势的需要，我们编写了这本《劳动额定员的制定与管理》，以期对加强企业劳动额定员工作，提高有关人员的技术业务水平能有所裨益。

这本小册子，是根据编者多年从事这项工作的实践体会，以及在专业干部学习班讲课内容的基础上，不断修改补充整理出来的。它对劳动定额和编制定员工作的基本理论和具体业务方法，作了比较详细地阐述。在写法上，力求深入浅出、通俗易懂，着重于实用。可作为培训专业干部的试用教材，也可供企业领导、经济管理干部、大专院校企业管理专业师生之参考。

本书在编写和出版过程中，受到了劳动人事部、劳动人事出版社有关同志的热心帮助，大连市劳动局局长赵科同志给予了大力支持，大连市经委王寿尧同志、大连市劳动局陈仰东同志、大连造船厂张述仁、何来生同志、广州造船厂林

方澄等同志阅读了本书初稿，并提出了宝贵意见，这里一并表示衷心的感谢。

由于我国经济管理体制正在进行改革，工业企业管理中的许多问题尚待实践和探索，加上编者业务和写作水平不高，编写时间又比较仓促，书中难免有不妥之处，诚望读者批评指正。

编 者

目 录

第一章	企业劳动定额工作概论	(1)
第一节	劳动定额的概念	(1)
第二节	劳动定额的性质与作用	(6)
第三节	劳动定额的种类	(10)
第四节	劳动定额水平	(12)
第二章	工业企业产品的生产过程	(16)
第一节	生产过程的分析	(16)
第二节	工业企业的生产类型	(29)
第三章	工时的研究	(31)
第一节	工时消耗分类与定额时间的组成	(32)
第二节	工作日写实	(41)
第三节	测时	(55)
第四节	瞬间观测法	(70)
第四章	时间定额及其制定方法	(75)
第一节	时间定额的基本形式	(75)
第二节	时间定额的制定方法	(78)
第三节	时间定额制定的原则与要求	(91)
第五章	时间定额中典型定额的制定方法	(96)
第一节	典型定额及其特点	(96)
第二节	制定典型定额的比较类推法	(97)

第三节	典型定额的运用与计算·····	(140)
第六章	时间定额标准的制定法·····	(144)
第一节	切削用量标准的制定方法·····	(144)
第二节	时间定额标准的制定方法·····	(158)
第七章	概略时间定额的制定法·····	(186)
第一节	概略时间定额的意义与作用·····	(186)
第二节	概略时间定额的制定方法·····	(186)
第八章	时间定额的数学模型法·····	(215)
第一节	什么是时间定额的数学模型·····	(215)
第二节	时间定额数学模型的制定方法·····	(215)
第九章	劳动定额管理·····	(231)
第一节	劳动定额管理机构与制度·····	(231)
第二节	劳动定额的修改·····	(237)
第三节	劳动定额的贯彻与考核·····	(242)
第四节	劳动定额的统计与分析·····	(244)
第十章	企业的劳动定员工作·····	(259)
第一节	劳动定员工作概论·····	(259)
第二节	编制定员的范围与原则·····	(262)
第三节	劳动定员的制定方法·····	(267)
第四节	劳动定员的管理·····	(277)

第一章 企业劳动定额工作概论

第一节 劳动定额的概念

一、什么是劳动定额

在说明劳动定额这个概念之前，先解释一下定额这个名词。就其字义来讲，“定”就是规定，“额”就是数量，合在一起就是预先规定的标准数量。为什么要预先规定标准数量呢？俗话说，“没有规矩，不成方圆”。我们要想知道某一物品的长短，需要用尺量；要想知道某一物品的轻重，需要用秤称。尺寸、米，斤、公斤等就是为计量物品预先规定的标准数量单位。对于一个企业来说，一切生产、技术和经营活动，都存在着事物质量的数量界限和数量关系。比如，生产一台机器，需要多少个工人，用多少时间完成；需要消耗多少原材料、燃料和动力；需要花费多少资金和费用；这些消耗是不是合理，是节约还是浪费；等等，就要有个预先规定的标准数量来进行计算和比较。只有这样，才能知道生产经营活动中人力、物力和财力的消耗情况。在企业里，为了计量人力、物力、财力的利用和消耗而预先规定的标准数量，就是定额。它是生产及其他方面所应当遵守和达到的标准，又是以数量来表示的限额。

工业企业的定额，是根据各个企业的产品性质、技术要求以及生产条件的具体情况而规定的。不同的部门，有不同的定额。对工业企业生产中物力消耗方面规定的定额，有原

材料、辅助材料消耗定额，燃料、动力消耗定额，工具消耗定额等；对财力消耗方面规定的定额，有流动资金定额、储备资金定额、生产资金定额、各种费用定额等；对劳动力的使用和消耗方面规定的定额，有定员、劳动定额。所有这些定额在企业里称之为经济技术定额。

劳动定额是指在一定的生产技术和生产组织条件下，为生产一定量的产品或完成一定量的工作而预先规定的必要劳动消耗量标准。如制作一个写字台用4个工，加工一根轴要2小时，一个挡车工班产棉布1,200米等等，就是劳动定额。

有关劳动定额的制定、贯彻、运用、修改、统计以及日常的管理工作统称之为劳动定额工作。

二、劳动定额的表现形式

劳动定额有两种基本的表现形式：一种是用时间为单位表示的劳动定额，如前面提到的制作一个写字台4个工，加工一根轴2小时，这种劳动定额叫时间定额或称工时定额。它是工人为生产单位产品所必需消耗的劳动时间，是以工日、小时、分作为计量单位的。另一种是用产品数量为单位表示的劳动定额，如前例中的班产棉布1,200米，这种劳动定额叫产量定额。它是工人在单位时间内应完成的合格产品数量，是以件、台、吨、公斤、米、平方米等作为计量单位的。

除上述两种基本的表现形式外，还可以用工人同时看管的机器设备的数量来表示，如一个挡车工同时看管40台布机等，这种劳动定额叫看管定额，它是工人从事生产时应看管的生产设备数量。

在不同的生产部门由于生产条件和特点不同，它们所采

用的劳动定额形式是不同的。时间定额一般多用于单件小批生产或产品零件多的如机械制造、造船、航空等生产部门和成批生产企业中的修理部门。产量定额多用于产品单一的成批、大量生产的如钢铁、煤炭等生产部门。看管定额一般多用于纺织部门。

三、时间定额与产量定额的关系

时间定额与产量定额互为倒数关系。可用公式表示如下：

$$\text{产量定额} = \frac{\text{单位时间}}{\text{时间定额}} \quad (1)$$

$$\text{时间定额} = \frac{\text{单位时间}}{\text{产量定额}} \quad (2)$$

首先，知道了时间定额，可以计算出产量定额；同样，知道了产量定额，也可以计算出时间定额。

〔例1〕 已知某一单件产品的时间定额为10分钟，求其一个工作班（480分钟）的产量定额。

根据公式（1）则为：

$$\text{产量定额} = \frac{480\text{分钟}}{10\text{分/件}} = 48\text{件}$$

〔例2〕 已知一个工作班（480分钟）的产量定额是48件，求其单件产品的时间定额。

根据公式（2）则为：

$$\text{时间定额} = \frac{480\text{分钟}}{48\text{件}} = 10\text{分/件}$$

其次，单位时间内的单件产品时间定额减少，则单位时间内的产量定额就要增加；反之，单位时间内的单件产品时间定额增加，则单位时间内的产量定额就要减少。

〔例3〕 上例1的单件产品时间定额由原来10分钟减少

到 8 分钟，一个工作班(480分钟)的产量定额要由 48 件增加到多少件？

根据公式 (1) 则为：

$$\text{产量定额} = \frac{480\text{分钟}}{8\text{分/件}} = 60\text{件}$$

〔例 4〕 上例 1 的单件产品时间定额由原来 10 分钟增加到 12 分钟，一个工作班 (480 分钟) 的产量定额要由 48 件减少到多少件？

根据公式 (1) 则为：

$$\text{产量定额} = \frac{480\text{分钟}}{12\text{分/件}} = 40\text{件}$$

时间定额与产量定额之间的反比关系，也可以用时间定额和产量定额的增减百分率来表示。其关系式如下：

$$\begin{aligned}\text{产量定额增加百分率} &= \frac{\text{时间定额减少百分率}}{1 - \text{时间定额减少百分率}} \\ &\times 100\% \quad (3)\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{时间定额减少百分率} &= \frac{\text{产量定额增加百分率}}{1 + \text{产量定额增加百分率}} \\ &\times 100\% \quad (4)\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{产量定额减少百分率} &= \frac{\text{时间定额增加百分率}}{1 + \text{时间定额增加百分率}} \\ &\times 100\% \quad (5)\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{时间定额增加百分率} &= \frac{\text{产量定额减少百分率}}{1 - \text{产量定额减少百分率}} \\ &\times 100\% \quad (6)\end{aligned}$$

〔例 5〕 时间定额减少 20%，求产量定额的增加百分率。

根据公式（3）则为：

$$\begin{aligned}\text{产量定额增加百分率} &= \frac{\frac{20}{100}}{1 - \frac{20}{100}} \times 100\% \\ &= 25\%\end{aligned}$$

〔例6〕 产量定额增加25%，求时间定额的减少百分率。

根据公式（4）则为：

$$\begin{aligned}\text{时间定额减少百分率} &= \frac{\frac{25}{100}}{1 + \frac{25}{100}} \times 100\% \\ &= 20\%\end{aligned}$$

〔例7〕 时间定额增加10%，求产量定额的减少百分率。

根据公式（5）则为：

$$\begin{aligned}\text{产量定额减少百分率} &= \frac{\frac{10}{100}}{1 + \frac{10}{100}} \times 100\% \\ &= 9.1\%\end{aligned}$$

〔例8〕 产量定额减少9.1%，求时间定额的增加百分率。

根据公式（6）则为：

$$\begin{aligned}\text{时间定额增加百分率} &= \frac{\frac{9.1}{100}}{1 - \frac{9.1}{100}} \times 100\% \\ &= 10\%\end{aligned}$$

由此可见，在生产技术组织条件不变的情况下，单位产

品的时间定额减少，就意味着这个企业的产品产量增加。反之，单位产品的时间定额增加，也就意味着这个企业的产品产量减少。因此，正确合理地制定时间定额，并随着生产的不断发展，生产、技术、管理水平的提高，相应地提高定额水平，对提高劳动生产率，促进企业生产的发展，有着十分重要的意义。

第二节 劳动定额的性质与作用

一、劳动定额的性质

劳动定额是在生产过程中组织生产劳动的客观需要。马克思指出：“在一定劳动时间内提供一定量的产品，成了生产过程本身的技术规律。”（《马克思恩格斯全集》第23卷，第383页）因此，不论在社会主义制度下，还是在资本主义制度下，工人劳动都要有劳动定额。但是，不同的社会制度，劳动定额由不同的阶级来掌握和使用，它所体现的意志和利益是根本不同的。

在资本主义制度下，生产资料掌握在资本家手里，工人阶级所创造的财富，绝大部分被资本家剥夺，所以劳动定额既是“生产过程本身的技术规律”，又是资本家奴役和剥削工人，从工人身上榨取尽可能多的血汗，以谋取最大利润的一种手段。随着资本主义生产的发展，劳动定额管理的科学性越来越高，资本家榨取工人血汗的方法也就越来越巧妙、越残酷。工人在同一个工作日内，不得不付出比过去好几倍的劳动，而资本家的利润却成倍地增加起来。在资本主义企业实行劳动定额是同工人阶级的利益相对立的。

在社会主义制度下，生产资料为全民所有，工人阶级是

国家和企业的主人。劳动是为了国家的兴旺发达，人民的富裕幸福。实行劳动定额的目的是为了加强企业管理，充分调动职工群众的社会主义积极性，不断提高劳动生产率，促进生产发展，保证企业生产出更多更好的产品，来满足人民日益增长的物质文化生活的需要。可见，劳动定额同广大劳动人民的根本利益是一致的。

二、劳动定额的作用

劳动定额在社会主义企业管理中占有重要的地位，它为实现企业管理工作科学化、现代化提供正确的原始数据。其主要作用表现在如下几个方面：

(一)劳动定额是企业编制计划、组织生产的科学依据。社会主义企业必须实行计划管理。企业对车间、车间对班组在生产活动上的指导是通过计划来实现的。企业在编制生产、劳动等计划时，必须以劳动定额为依据。有了劳动定额，方能正确地计算出生产任务的总劳动量和为完成这一生产任务所需要的人员和设备数量，使生产任务、劳动力和设备基本上做到平衡。譬如上级主管部门上半年安排企业生产甲、乙两产品各 500 台，如果知道生产一台甲产品的劳动定额是 300 小时，乙产品的劳动定额是 200 小时，就可以计算出甲、乙两项产品的总任务量是 250,000 小时。如果还知道一个工人平均半年的生产能力为 1,250 定额小时，就会知道要完成上述两项生产任务需要安排 200 名工人。由于根据劳动定额可以计算出每一项具体任务所需要的劳动力数目，不仅可以合理地调配和使用劳动力，而且把任务用劳动定额的形式下达到生产班组和工人，还可以使工人明确自己在规定的时间内应当完成多少生产任务，就会调动职工群众的积极性，千方百计地想办法，找措施，为达到定额和突破定额

而努力，从而保证国家计划的完成和超额完成。

在组织流水生产和生产自动化时，为了保证生产过程的连续性、协调性和有比例，使工人充分负荷，也需要用劳动定额去计量生产自动线的生产节奏，以保证各个生产环节的互相协调，均衡地、有节奏地生产。

(二)劳动定额是企业编制定员，合理组织劳动的可靠基础。劳动定员是企业配备人员的标准，是在人员安排方面的数量界限。有了劳动定员可以看出劳动力的多余或不足，使企业在用人方面做到心中有数。但是，正确地确定劳动定员必须以劳动定额为基础。因为计算定员人数的基本依据是计划期规定的生产、工作总任务量和一个人的工作效率。劳动定额规定了完成各项工作的劳动消耗量，可以用工人平均完成定额率计算出工人的劳动效率。如一个工人日装卸定额为8吨，平均完成定额率为125%，工人的劳动效率就是10吨。如果我们知道某装卸队年计划总装卸量是10万吨，年制度工作日数是306天，工人的劳动效率为10吨，出勤率为95%，按照下列公式就可以正确地计算出该装卸队的定员人数就是34人。

$$\begin{aligned}\text{定员人数} &= \frac{\text{计划期总任务量}}{\text{年制度工作日数} \times \text{工人劳动效率} \times \text{出勤率}} \\ &= \frac{100,000}{306 \times 10 \times 0.95} = 34\end{aligned}$$

这样，不仅可以正确地确定出定员人数，而且使企业在节约用人方面有了明确的奋斗目标，可以合理地组织劳动，用尽可能少的人力，办更多的事情，创造更多的财富。避免出现人浮于事、工作散漫的现象。

(三)劳动定额是企业经济核算的有力工具。经济核算是企业经营管理中的一项重要制度，是勤俭办企业的一种手段。它可以促使企业以最少的消耗，取得最大的经济效益，保证多快好省地全面完成国家计划，增加社会主义积累。在企业里开展经济核算，就要把国家下达的各项经济技术指标具体落实到车间、班组，并要对生产活动中的人力、物力、财力消耗，生产经营成果进行严格的核算。其中劳动消耗，劳动成果，如产量、人工成本、定额完成情况、劳动效率等的核算就是通过劳动定额来进行的。同时劳动消耗是产品成本的重要组成部分，不断降低单位产品的工时消耗，就能使产品成本项目中的工资含量减少，促进产品成本的不断降低。

(四)劳动定额是贯彻“各尽所能，按劳分配”原则，正确组织工资工作的重要条件。“各尽所能，按劳分配”是社会主义的分配原则。正确贯彻这一原则，对于调动职工劳动积极性，促进生产的发展有着重要的作用。要贯彻这一原则，必须按照劳动者劳动的数量和质量，合理地分配报酬。做到多劳多得，少劳少得，不劳不得，把职工的劳动成果同个人的物质利益直接联系起来。劳动定额是衡量工人劳动量和贡献大小的最好尺度，谁劳动好，谁劳动差，用劳动定额一衡量就会清清楚楚。因此，为了使那些劳动态度好、技术水平高、劳动贡献大的人有较高的劳动报酬，在评定工人工资等级时，应以工人一贯完成劳动定额的好坏作为主要考核依据之一。就是说，除了要具备该等级技术标准所要求的应知、应会外，还必须能达到或超过该等级的劳动定额。实行计件工资制时，劳动定额是确定计件单价的依据。工人完成定额愈多，得到的计件工资也愈多，反之，就愈少，以致

达不到原有的基本工资。实行奖励工资制时，劳动定额是计算奖金的主要考核指标。工人在保证完成产量、质量、消耗、安全等指标的前提下，超额完成定额愈多，分配的奖金也会愈多。这就较好地体现了奖勤罚懒的政策，克服了工资分配上的平均主义“大锅饭”的弊端。

(五)劳动定额是组织社会主义劳动竞赛的必要手段。开展比、学、赶、帮、超的社会主义劳动竞赛是调动广大职工的社会主义积极性、创造性，多快好省地建设社会主义的好方法。有了劳动定额可以使劳动竞赛有了评比的衡量标准，从而能促使广大职工群众学习先进经验和先进操作方法，为超额完成劳动定额，赶超先进水平而努力，为社会主义现代化建设做出更大的贡献。

第三节 劳动定额的种类

现阶段我国工业企业的劳动定额，由于使用的期限、适用的范围以及制定的对象不同，可分为如下一些种类。

一、按照劳动定额的使用期限分类：

(一)一次性劳动定额。其有效期只限一次，如果第二次再生产该产品时，就得另制定劳动定额，它一般多用于新产品的生产。

(二)临时性劳动定额。其有效期为三个月，一般多用于初次制定的劳动定额。因为这种劳动定额是初次制定的，没有十分把握，先作为临时性定额试行三个月，经过调整后再转为正式劳动定额。

(三)正式劳动定额。它是企业正式颁布使用的劳动定额。根据各个企业生产特点的不同，其有效期一般规定为半