

企业劳动管理 学习指导书

安鸿章 编

劳动人事部人事教育局组织编写

劳动人事出版社

企业劳动管理 学习指导书

劳动人事部人事教育局组织编写

安鸿章 编

劳动人事出版社



520714

企业劳动管理学习指导书

劳动人事部人事教育局组织编写

安鸿章 编

劳动人事出版社出版发行

(北京市和平里中街12号)

石家庄西焦印刷厂印刷

787×1092毫米 32开本 4.375印张 93千字

1988年6月北京第1版 1988年6月石家庄第1次印刷

印数: 20150册

ISBN 7-5045-0238-3/F·059 定价: 0.95元

前 言

为配合中央广播电视大学开设的劳动经济管理专业和人事管理专业教学的需要，我们在组织编写这两个专业的专业课教材的基础上，组织各门课程的主编、副主编或编者，编写了有关行政管理、人事管理、劳动经济、企业劳动管理、新中国劳动经济史、劳动人事统计、中国古代人事制度、外国人事制度、领导科学基础、人才学、劳动报酬、劳动就业、劳动保险与福利、劳动生理与劳动保护、法学概论与劳动法、人口与劳动资源等16门课程的学习指导书。

根据中央电视大学的要求，结合各门课程的特点，这套学习指导书在体例上不尽相同，但都贯彻了课程的教学意图，内容包括：学习目的和要求；章节重点问题的阐述；疑难问题的解析，名词解释；学习思考题及学习参考书目；并附有课程的进度表。有的还对读书方法进行了指导。

这套学习指导书是中央广播电视大学劳动经济管理专业和人事管理专业辅导老师和学生的必备用书，也可供学习劳动人事管理专业的干部参考。

电大企业劳动管理课程选用的教材是陆恒钧主编的《企业劳动管理》（劳动人事出版社出版）一书。《企业劳动管理学习指导书》就是根据这一教材编写的。

由于编写时间仓促，书中不足之处，敬希读者批评指

正，以便今后修改。

劳动人事部人事教育局

1988年2月

目 录

一、《企业劳动管理》的教学	
要求.....	(1)
二、《企业劳动管理》授课计	
划表.....	(132)
三、《企业劳动管理》主要教学	
参考书.....	(133)

一、《企业劳动管理》的教学要求

绪 论

〔学习的目的和要求〕

通过本章的学习，应当明确《企业劳动管理》研究对象，掌握《企业劳动管理》的基本内容，在对比分析研究国内外企业劳动管理的实践和经验的基础上，进一步理解《企业劳动管理》的研究任务。

〔本章的内容提要〕

一、《企业劳动管理》的研究对象

1. 人类的发展史，其实就是人类劳动的发展史，是人类创造和使用劳动工具改造自然界从而也改造人类自身的历史。人类的劳动过程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。在人类的劳动活动过程中产生了包括劳动管理在内各种管理劳动，可以说，劳动管理是与人类生产劳动同时产生、同步发展的。

2. 劳动过程的简单要素包括：①人的有目的的活动或劳动自身；②劳动对象。人们在物质生产过程中将劳动加于其上的一切东西；③劳动资料。人们在劳动过程中用以改变或影响劳动对象的一切物质资料和物质条件。劳动资料中首先

也是最重要的是生产工具，其次是充当劳动对象容器的物件如瓶、桶、管等；④劳动场地或称劳动环境。广义上的劳动资料除包括生产工具、各种容器之外，还包括劳动过程中除劳动对象以外必需的一切物质条件，如工厂的厂房等生产建筑物，运输道路、劳动者的活动场地等。《企业劳动管理》将原属劳动资料中的劳动场地即劳动者从事劳动活动的场所单独划出，并称之为劳动环境。

本书之所以主张将劳动环境单独列出，是因为随着社会大生产的发展，工业现代化步伐加快，企业劳动环境日益恶化，已经危及到职工的身心健康，影响到劳动效率的提高。因此，如何优化劳动环境已经成为企业劳动管理科学化现代化的重要内容之一。

劳动过程所包含的四个要素，是一个互相联系、互相制约的有机系统。劳动资料、劳动对象、劳动环境都属于客观的“物”的要素，只有劳动者的劳动才属主体的“人”的要素。劳动者是最主动最活泼最革命的要素，如果人不劳动，客观的对象物不可能转化为具有使用价值的产品，整个劳动过程也就不复存在。

3.《企业劳动管理》是以企业劳动过程作为自己研究对象的。更确切地说，《企业劳动管理》的研究对象和研究目的，应当是在掌握企业劳动过程发展运动规律的基础上，科学地组织劳动过程所包含的四个基本要素，使其产生最佳结合的效应，不断提高企业的劳动效率和经济效益，满足劳动者在物质、文化、心理、生理、社会等方面的需要。

二、《企业劳动管理》的研究内容和范围

1.《企业劳动管理》全书除绪论外，总计二十章。第一

章劳动力招收；第二章劳动分工；第三、四章劳动协作；第五章企业组织机构；第六章劳动定员和定员管理；第七章劳动定员的数量确定；第八章劳动定员的质量分析；第九、十、十一章劳动定额的制定和管理以及操作方法研究；第十二章时间结构的设计；第十三章劳动环境；第十四章职工教育；第十五章劳动行为激励；第十六、十七章残疾、老年职工、女性职工的组织与管理；第十八章企业劳动计划；第十九章提高劳动生产率；第二十章企业劳动力流动。从上述各章的总标题，我们可以初步掌握《企业劳动管理》这门科学所研究的具体内容。

2.《企业劳动管理》所要研究的内容，涉及的范围相当广泛。它既涉及到社会生产力，也涉及到社会生产关系和上层建筑。

三、《企业劳动管理》的研究任务

《企业劳动管理》作为一门科学，其研究任务是随着管理实践经验的不断发展而发展变化的。

1.企业劳动管理在西方资本主义企业中经历了三个阶段：（1）劳工管理阶段（经验管理阶段），从18世纪后期到20世纪初，大约一二百年；（2）雇佣管理阶段（科学管理阶段），盛行于20世纪初，延续到40年代；（3）现代劳动人事管理阶段，自20世纪40年代开始至今，深入发展。

2.当代企业劳动管理的实践和理论已经证明：管理科学研究的立足点已经从以物为中心的管理，转向以人为中心的管理。管理者不能再把员工看成“经济人”，奉行泰罗的“胡萝卜加大棒”的政策，而应当从劳动心理和劳动行为上对员工实行激励管理，使员工由“被动人”转变为“自动人”，调

动他们的主观能动性和积极性。总之，企业劳动管理的研究，不再是只从经济管理角度提出唯一的经济任务，还应当运用行为科学，提出社会心理的任务。

3.我国企业劳动管理不仅担负着经济方面的任务，而且还担负着社会心理方面的任务。

在有计划的商品经济条件下，社会主义企业做为独立的商品生产者，应当采取各种有效措施，改善和调整劳动组织，减少活劳动消耗不断促进劳动生产率的提高，这是企业劳动管理首要的经济任务。同时，我们也决不能忽视：我国是工人阶级领导的社会主义国家，工人阶级是国家和企业的主人翁。在企业生产经营活动中，充分重视人的因素，培养劳动者的主体意识，注意采用一切科学的手段和方法，挖掘劳动者的潜能，把人的地位提高、人的活力发挥、人的生活质量逐步提高等项问题放在改革的中心地位上，从而促进生产力的迅速发展，这正是企业劳动管理所应完成的社会心理任务。

思 考 题

- 1.为什么说劳动管理是与生产劳动同时产生、同步发展的？
- 2.劳动过程是由哪些简单要素构成的？本书为什么将劳动环境单独列出，做为一个重要因素来研究？
- 3.简述企业劳动管理的研究对象和研究目的。
- 4.简述企业劳动管理的研究内容和范围。
- 5.西方企业劳动管理经历了哪几个阶段，有哪些理论、方法可以借鉴，大胆地“拿过来”为我所用？
- 6.简述我国企业劳动管理的研究任务。

第一章 劳动力的招收

〔学习的目的和要求〕

企业劳动力的招收是劳动管理的首要环节。通过本章的学习,应当明确劳动力招收的原则,掌握劳动用工制度的概念和我国企业现行的用工制度及其改革的方向,进一步弄清企业劳动力招收的程序和方法。

〔本章的内容提要〕

第一节 劳动力招收的原则和劳动用工制度

一、劳动力招收的原则

1. 劳动力招收总的原则

正确确定企业劳动力的招收原则,应当在努力掌握经济发展规律的基础上,充分体现经济体制改革实践的要求和趋势,才能具有一定的科学性,并易于贯彻实施。

我国目前仍处于社会主义的初级阶段。为了实现社会主义的四个现代化,必须建立和发展充满活力的社会主义商品经济,但是,这种商品经济的发展必须是在国家计划指导下进行。对于经济建设所需要的劳动力资源,和物力、财力资源一样,必须纳入国家宏观经济的总控制范围,国家通过行政管理和各种经济杠杆,负责统筹安排全国城乡劳动力,以保证社会劳动力资源得到充分的开发和利用。企业招收劳动力首先应当体现国家对劳动力统筹安排的要求,严格按照国家现行政策和计划组织劳动力的招收,切不可只顾本单位的局部利益而冲击国家劳动工资计划的总体布局。

随着商品经济的发展，企业间的竞争也必然加剧。企业间商品的竞争说到底人才的竞争，因为企业没有训练有素、高质量的人才就没有高水平、低成本的产品。企业为了迎接竞争的挑战，必然会倍加珍惜选择职工的自主权，极为重视职工队伍的优选优化。同时，随着经济体制改革的深入，劳动者为了能得到理想的就业岗位，将会十分珍惜自己选择职业的权利，努力提高自身的文化、业务素质。因此，企业招收劳动力总的原则应当是：既要保证国家统筹安排劳动力的需要，又要保证企业和职工双向选择的实现。所谓双向选择，是指企业根据生产的要求可以自主地选择职工；劳动者根据自身的条件可以自由地选择职业。

2. 劳动力招收的具体原则

为了改革国营企业招工制度，保证招工质量，提高工人队伍的素质，适应社会主义现代化建设事业发展的需要，1986年7月12日国务院发布了《国营企业招用工人暂行规定》，在规定中明确指出：“企业招用工人，必须按照国家劳动工资计划指标之内，贯彻执行先培训后就业的原则，面向社会，公开招收，全面考核，择优录用。”这不但是国营企业招收劳动力应当遵守的原则，也是其他类型企业招收劳动力的重要依据。企业劳动力招收的具体原则是：

(1) 遵守国家法令、法规和政策，在国家劳动工资计划指标内招收工人。

(2) 坚持面向社会，公开招收，全面考核，择优录用。

二、劳动用工制度改革的方向

劳动用工制度是指劳动者和生产资料结合的方式和途

径。

我国企业现行的用工制度主要有：1.固定工制度，是我国长期以来主要实行的用工制度。这种制度被形象地比喻为“铁饭碗”。2.近几年来开始实行的劳动合同制。它是通过劳动者与用人单位行政之间订立劳动合同的方式，将劳动关系确立下来的一种劳动用工制度。3.临时工制度。它是与固定工制度长期并存的一种制度，具体又可分为：①任务不多，干完就走的合同工；②生产季节性强企业招收的季节工；③在矿山井下定期做工，到期回农村的农民轮换工；④其他临时工，如海港码头的农民搬运工等。4.在县、镇、乡所办的企业中实行的亦工亦农制度。实行这种劳动用工制度的人员农闲做工，农忙务农。

（一）固定工制度的利弊

长期以来，我国逐步形成了以“统包统配”为主要特征的固定工制度。这套制度在我国社会主义经济建设中，曾发挥过积极的作用。但是，随着社会经济的发展，它的弊端越来越突出，主要表现在：

1.劳动力只能进不能出，使企业富余人员日渐增多，劳动力浪费十分惊人。

2.固定工制度实行“统包统配”，使劳动者失去了选择职业的自由，企业失去了选择职工的自主权。严重窒息了职工和企业的积极性。

3.凝固的用人制度又涉及到收入分配制度中职工可以端着“铁饭碗”，也就安心吃“大锅饭”。有相当一部分职工不思进取混日子，影响企业经济效益的提高。

（二）劳动合同制是用工制度改革的方向

为了克服固定工制度的各种弊病，1983年2月劳动人事部发出了《关于积极试行劳动合同制的通知》，1986年7月国务院又颁布了《国营企业实行劳动合同制暂时规定》。几年来，劳动合同制在我国迅速发展，到1987年，我国劳动合同制工人已达到500万人。劳动合同制的推行受到了企业和劳动者普遍欢迎，这是因为：

1. 实行劳动合同制，企业用人能进能出，获得用人的主动权。企业在国家劳动计划下，可从生产需要出发，决定招工的数量、工人的条件和用工期限，并通过认真地考核择优录用工人，同他们签订合同。合同由企业和工人双方协商签订，期限可长可短；合同期满，可以续订，也可终止；企业和工人还可以根据国家有关规定要求解除劳动合同，从而有效地克服了固定工制度的弊端。

2. 劳动合同制使企业与劳动者以签订合同的形式规定了双方的责、权、利。一方面，明确了企业对职工应当履行责任，有效地保证了劳动者的正当权益。另一方面，劳动合同规定了劳动者应当自觉履行的条款，合同制工人没有“铁饭碗”可捧，企业经营状况的好坏，直接关系到劳动者切身利益，这就促使劳动者把自己的命运同企业的命运连系在一起，以主人翁的责任感去关心和管理自己的企业，自觉地钻研业务技术，严格遵守劳动纪律，努力生产。

3. 实行劳动合同制不但给劳动者一定的择业权，还有利于企业职工队伍素质的提高。劳动者在一定范围内可以根据自己的兴趣、爱好、专长、技能、年龄和身体素质，以及这些条件的变更，选择适当的职业和工作岗位，实现各尽所能，人尽其才，才尽其用，从而最大限度地调动劳动者的积极

性和主动性，有力促进劳动生产率的提高和企业经济效益的增长。劳动者择业的结果，比起以往的“一次分配定终身”来，职工队伍的素质会有明显的提高。此外，由于企业和工人可以在一定范围内相互选择，逐步形成一种在比较平等的条件下竞争的局面。根据劳动合同，技术高、工作好、贡献大的人收入就多，职业也越有保障，反之则可能被辞退。这种压力是一种动力，促进劳动者积极向上，提高自己的竞争力。职工之间竞争，必将使企业成为充满活力的社会主义商品生产和经营者。

由于劳动合同制具有上述几方面的优势，它成为我国劳动用工制度改革的方向。

（三）推行劳动合同制的措施

1. 实行劳动合同制必须与工资、福利、保险和劳动管理制度的改革配套进行。

2. 做好推行劳动合同制的宣传解释工作。

3. 实行劳动合同制需要有步骤地进行。

第二节 劳动力招收的程序和方法

一、招工的程序

招工程序即劳动力招收的过程和步骤。

1. 对需要招收劳动力的工作（岗位）进行分析、评价；
2. 提出招工计划，经上级主管部门审查同意后进行招工；
3. 招工单位向社会公布招工简章；
4. 组织录用对象报名；
5. 组织公开的考试或专业考核；
6. 对考试合格人员进行政审和体检；

- 7.将各种有关的档案材料一并上报审批;
- 8.经批准后,发录用通知书;
- 9.签订劳动合同。

二、劳动力招收的方法

(一)工作分析

工作分析是对企业内部工作系统的研究,即对企业各项工作的性质、任务、责任以及工作人员的资历条件等方面进行的分析,并作出书面记录。

工作分析是企业劳动管理的重要基础工作。通过工作分析,可确定各工作岗位所需要的专业知识和能力等条件,为劳动部门制定招工考试科目、内容和录取标准。

1.工作分析的内容和方法

(1)工作分析的内容。包括:使用的设备或工具,操作内容,工作的其他方面如安全条件、所需要的文化程度和训练、工资待遇等。

(2)工作分析的具体方法有:

①询问法。即广泛地询问目前直接从事某项工作的职工;具体询问时可采用面谈和发问卷的办法。

②直接观察法。直接在现场对工作岗位的实际情况进行调查。

③工作者自行记录法,即要求职工在一段时间内对自己所做的一切做系统的活动记录。

④关键事件法。将成功完成的某种工作的关键行为记录下来,并汇集在一起,用以描述某一工作。

2.工作分析的结果

通过工作分析应当编制出工作说明书和工作规范,以便

为企业劳动力招收、安排和选拔培训、考核提供依据。

3.心理品质的分析

根据心理学家研究，与工作相关的心理品质有：智慧、语文、数学、空间及形体知觉、书写知觉、整体协调、手指灵巧、手灵巧等9项。根据不同的工作岗位对这9项心理品质的需要程度，可将工作分为：

- (1) 高水平的技术工作；
- (2) 极低水平的工作；
- (3) 中高水平的技术工作；
- (4) 需要较高智慧和语文能力的工作；
- (5) 比第一类略低的文书和监督工作；
- (6) 中等技术水平的机械操作或手工工作。

(二) 人员分析与评价

工作分析的目的是定事以择人，而人员分析的目的是选人以适事。

对人员分析与评价的主要内容是：

- 1. 身体条件
- 2. 智力条件
- 3. 政治素质条件
- 4. 性格
- 5. 年龄
- 6. 性别

(三) 考试

考试是对求业人员能力检验的一种方法。考试的结果是企业招收录用的依据。

考试有多种形式：