

煤矿区队长岗位培训教材

QUDUI
LAODONG
GONGZI
GUANLI

区队劳动工资管理

煤矿区队长岗位培训教材编审委员会 编



工业出版社

92
F407.2116

1
2

92

F407.2116.2

1
2

煤矿区队长岗位培训教材

区队劳动工资管理

主 编：潘佐春

副 主 编：孟宪道

编写人员：夏树霖 聂 锐 钱永坤



3 0087 8584 6



煤炭工业出版社



901037

(京)新登字 042 号

内 容 提 要

《区队劳动工资管理》是煤矿区(队)长岗位培训教材中的一本。本书结合煤矿区(队)工作的实际,以讲述管理方法为重点,简述了区队劳动工资管理的基础理论,系统地介绍了矿对区(队)和区(队)内部的工资分配形式。书中主要内容包括区(队)劳动工资管理概述、区(队)劳动定额管理、区(队)定员工作、区(队)劳动组织、劳动用工制度、社会主义劳动纪律和劳动竞赛,以及区(队)工资管理等等。

书中附有例题、案例,便于广大读者自学。

煤矿区队长岗位培训教材

区队劳动工资管理

潘佐春 主 编

责任编辑:王园慧

煤炭工业出版社 出版发行

(北京安德里门内大街里北街21号)

煤炭工业出版社印刷厂 印刷

开本 787×1092mm^{1/32} 印张 8^{1/2}

字数 176 千字 印数 1—17,100

1992年5月第1版 1992年5月第1次印刷

ISBN 7-5020-0670-2/TD·615

书号 3439 定价 4.15 元

煤矿区（队）长岗位培训教材
编 审 委 员 会

主 任	李正大			
副主任	方宝昌	刘起才	陶学禹	郭兴邦
	潘佐春	丁克正		
委 员	张西月	张长庚	郭豫宏	何国光
	马少英	李宗源	曹善学	王胜先
	王炳文	王乃民		

前 言

对全国大中型企业的车间主任和区（队）长进行岗位培训，是在新形势下提高基层干部整体素质和领导能力、加强企业管理、深化企业改革、提高经济效益的一项重大措施。为做好这项工作，我们于1990年制订了区（队）长岗位标准、岗位培训教学计划和教学大纲。

根据区（队）长岗位培训标准，区（队）长应在具有高中文化和相当中专专业知识水平的基础上，取得岗位培训合格证时，才能上岗任职。据此，区（队）长岗位培训教学计划规定学员应用4个月时间学习《社会主义若干问题讲话》、《区队思想政治工作》、《区队生产管理》、《区队安全管理》、《区队机电管理》、《区队劳动工资管理》、《区队经济核算》7门必修课。除《社会主义若干问题讲话》一书由办班学校从现有教材中选用外，其他6本教材由我们统一组织编写。

编写区（队）长岗位培训教材的指导思想是坚持四项基本原则，以岗位需要为目的，以学习区（队）管理知识、特别是区（队）生产和技术管理为主，以提高组织和管理能力为重点；本着改革的精神，力争突破传统学科型的教材体系，不强调每本教材的系统性和完整性；按照区（队）管理的需要，坚持下什么学什么、缺什么补什么的原则，力求使7本教材组成区（队）管理的整体，并避免同中专专业知识重复。

这套教材通俗易懂，在教学中要求采取课堂讲授与学生

自学相结合，以自学为主的方法，同时，在每章的讲授过程中，教师至少应提出 3~5 个案例，组织学员进行专题研讨，以提高学员运用所学知识进行综合分析和解决问题的能力。

《区队劳动工资管理》是本套教材中的一本。书中简述了劳动工资管理的基础理论，系统地介绍了矿对区（队）、区（队）内部的工资分配形式，以及区（队）劳动定额、定员、组织、用工制度等方面的管理内容，具有一定的实用性。本书的主编单位是平顶山矿务局，由平顶山职工大学和中国矿业大学经贸学院的老师参加编写，在此表示感谢。

这套教材是组织学校教师、企业有丰富实践经验的管理人员和区（队）长三个方面的人员进行编写的。由于编写时间仓促，特别是在组织编写教材方面缺乏经验，加之水平有限，书中难免会有缺点，有待在今后逐步修改、补充和完善。

煤矿区队长岗位培训教材编审委员会

1991. 12

目 录

第一章 区（队）劳动工资管理概述	1
第一节 区（队）劳动工资管理的内容和任务	1
第二节 劳动生产率	3
第二章 区（队）劳动定额管理	11
第一节 劳动定额的形式、作用、制定原则和方法	11
第二节 标准定额与作业定额	23
第三节 区（队）劳动定额管理	36
第四节 劳动定额的统计分析 with 修改	58
第三章 区（队）定员工作	69
第一节 劳动定员概述	69
第二节 劳动定员方法	72
第三节 劳动力计划	82
第四章 区（队）劳动组织	89
第一节 劳动分工与协作	89
第二节 劳动组织形式	95
第三节 工作地组织	108
第四节 采掘工作面劳动组织	111
第五章 劳动用工管理	133
第一节 区（队）主要用工形式的管理	133
第二节 职工培训	145
第三节 劳动保护	150
第六章 社会主义劳动纪律和劳动竞赛	157
第一节 社会主义劳动纪律	157
第二节 考勤与考核	164

第三节 社会主义劳动竞赛	170
第七章 区(队)工资管理	174
第一节 工资管理的基础理论	174
第二节 矿对区(队)的工资分配	196
第三节 采掘区(队)内部的工资分配	214
案例1 某炮采队内部工资分配办法.....	231
案例2 某普采队内部工资分配办法.....	236
案例3 某综采队内部工资分配办法.....	243
案例4 某掘进队内部工资分配办法.....	246

第一章 区（队）劳动工资管理概述

劳动工资管理是社会主义工业企业管理的一个重要组成部分。做好劳动工资管理工作，充分发挥劳动者的积极性、创造力，对保证企业生产的正常进行和企业取得良好的经济效益，都具有重要的意义。

劳动工资管理的根本目的是通过改善社会主义生产关系，寻求在劳动过程中人与人之间的最佳配合和人与物间的整体最佳组合效能，发展生产，提高劳动生产率，通过按劳分配，满足劳动者物质文化的需要。区（队）劳动工资管理的过程，是协调劳动者在劳动过程中人与人、人与物之间关系的过程。归根结蒂，劳动工资管理是一个如何管理人的问题。

第一节 区（队）劳动工资管理的内容和任务

一、区（队）劳动工资管理的内容

区（队）劳动工资管理不同于企业和矿井的劳动工资管理。它具有以下几项主要内容：

第一，建立健全区（队）劳动定额管理责任制，正确贯彻使用定额、单价，经常检查分析贯彻使用情况，发现、反映并及时解决问题，保持劳动定额的先进水平，充分发挥劳动定额作用。

第二，在合理分工与协作的基础上，搞好劳动组织，坚持先进的定员标准，并根据生产任务的变化适时调整劳动组

织，以适应生产变化的需要。组织好轮休、倒班，保证职工有足够的休息时间。

第三，贯彻按劳分配原则，选择合理的工资分配形式，不断改进和完善区（队）的工资制度，调动职工的积极性。

第四，在区（队）范围内，坚持国家用工制度，加强对农民轮换工和全民合同工的管理，注意解决他们之间的矛盾，调动工人的积极性。

第五，加强劳动保护工作，重视安全生产，自力更生，不断改善职工的劳动、居住、环境卫生条件，保证劳动者的身体健康。

第六，加强劳动纪律，严格考勤工作，提高出勤率，保证生产的顺利进行。

第七，重视职工培训，加强对职工的业务考核，根据区（队）生产的特点，开展群众性的技术革新、合理化建议活动，搞好技术攻关和岗位练兵工作，把职工培训经常地坚持下去，不断提高职工队伍素质。

第八，组织劳动竞赛，激发职工的劳动热忱，推动生产的发展和技术的进步。

二、区（队）劳动工资管理的任务

从区（队）劳动工资管理的内容来看，贯彻执行先进的劳动定额、定员标准，合理地组织劳动要素等，均属组织生产力问题，目的在于提高劳动生产率。从涉及生产关系和上层建筑的其他方面来看，如有关劳动工资的方针政策，工资分配形式，加强劳动纪律，各种用工形式的科学管理，以及加强劳动保护，开展社会主义劳动竞赛等，也都是以调动和发挥职工的劳动积极性、提高劳动生产率为目的。因此，劳动工资管理直接的中心任务是提高劳动生产率。要提高企业

的劳动生产率，应作好以下几项具体工作：

第一，充分重视人的因素，把人的活力的解放放在管理和改革的中心地位。真正确立劳动者的主人翁地位。

第二，劳动管理归根结蒂是以人为中心的管理。因此，利用一切科学的符合实际的方法，充分调动和发挥劳动者的潜在能力和积极性，才能把不断提高劳动生产率的任务建立在可靠的基础上。

第三，解决人适应现代化经济建设发展要求的问题。解决这个问题是企业劳动工资管理的关键性任务。由于人是社会的实体，因而这个关键性任务，也叫社会心理任务。

综上所述，劳动工资管理的一个直接的中心任务是不断提高劳动生产率，或叫经济任务；另一个关键性任务是不断提高人的素质，激励、发挥人的潜能，或称社会心理任务。

第二节 劳动生产率

一、劳动生产率的概念

劳动生产率是指人们在生产中的劳动效率，是劳动者的生产成果与相应的劳动消耗之间的比率。它反映劳动者在一定时间内完成物质产品或其他工作量的能力。其计算公式为：

$$P = \frac{D}{T}$$

式中 P——劳动生产率，或劳动效率；

D——劳动成果；

T——消耗的劳动时间。

在劳动生产率定义中，需要说明以下几点：

第一，物质生产成果常用两种计量单位。一种是实物量单

位，如原煤吨数、巷道掘进米数等。采用实物量单位计算出来的是产量效率，表明在单位劳动时间内生产某一种合格产品的数量。产量效率很适合煤矿单一产品生产的特点。另一种是货币量单位，如工业产值若干元。采用货币量单位计算出来的是产值效率，表明在单位劳动时间内所生产合格产品折合货币的数量。劳动生产率的计算，必须采用法定计量单位和标准，以保持其统一性和广泛的可比性。

第二，劳动时间的计量单位用工日、人月、人年表示。工日指一个工人连续工作一个轮班，包括轮班内休息和停工的时间损失，用以计算出勤工效率；人月、人年指一个职工连续工作一个月或一年，包括节假日和每周休息日在内的时间，用以计算在册人员效率。在册人员数通常按本期平均人员计算，劳动生产率是对一个劳动集体不同期限计算的平均劳动生产率。

第三，劳动生产率的分子和分母量在时间范围上必须一致。劳动成果必须是该劳动时间内的劳动成果；劳动时间必须是该劳动成果所耗费的劳动时间。这样才能如实地反映不同时期的生产实际，不同时期的生产水平才有可比性。分子、分母在空间范围上还必须一致，劳动成果必须是该单位所生产的劳动成果，劳动时间必须是该单位劳动成果所消耗的劳动时间。这样各单位之间才有可比性。

第四，劳动生产率只能用来表示人们在物质生产中的劳动效率。在采、掘、机、运、通等环节中从事各项工作（非物质生产）的劳动者，他们所完成的工作量和相应的劳动消耗量之间的比率，称为劳动效率，或称工作效率，但不能称为劳动生产率。劳动生产率只能用于物质生产，而劳动效率可用于物质生产，也可用于非物质生产，应用而较宽。这样区分，

便于全面考核各类人员的劳动效率，使区（队）管理日益科学化。

二、劳动生产率指标和计算

煤炭企业劳动生产率指标如下：

$$\begin{aligned}\text{原煤生产人员效率 (t/工)} &= \frac{\text{本期原煤总产量}}{\text{本期原煤生产人员工作工日数}} \\ \text{生产掘进工人效率 (m/工)} &= \frac{\text{本期生产掘进进度}}{\text{本期掘进工人工作工日数}} \\ \text{回采工人效率 (t/工)} &= \frac{\text{本期回采产量}}{\text{本期回采工人工作工日数}} \\ \text{工人价值劳动生产率 (元/人)} &= \frac{\text{本期工业总产值 (按不变价格)}}{\text{本期工人平均人数}} \\ \text{安装工人效率 (元/人)} &= \frac{\text{本期完成安装工作量价值}}{\text{本期安装工人平均人数}}\end{aligned}$$

平均人数为本期内平均每天的劳动力数，按各类人员或全部职工的月、季、年平均人数计算。一般按期内每天实有人数（不管出勤与否）相加之和除以该期的日历日数求得，计算公式如下：

$$\text{月平均人数} = \frac{\text{本月每日人数之和}}{\text{本月日历日数}}$$

在人员变动不大的情况下，也可采用下列公式计算

$$\text{本月平均人数} = \frac{\text{月初人数} + \text{月末人数}}{2}$$

季平均人数按各月人数相加之和除以3计算，开工不满全季仍除以3。全年平均人数可按12个月的人数相加除以12计算，或按4个季相加除以4计算。

出勤人数用于计算出勤效率。实际出勤人数按统计数确定。计划出勤人数按下式计算：

$$\text{计划出勤人数} = \text{在册人数} \times \text{计划出勤率} \div \text{轮休系数}$$

计划出勤率根据实际的统计资料和采取提高出勤率的措施后确定。轮休系数为7/6。

例如，某普机采煤队计划日产量为720t，在册人数为120人，计划出勤率为78%，轮体系数为7/6，计算计划出勤工效率。

$$\begin{aligned}\text{计划出勤工效率} &= 720 \div (120 \times 78\% \div 7/6) \\ &= 9 \text{ (t/工)}\end{aligned}$$

计划出勤工效率为9t/工。

三、影响劳动生产率的因素

为了有效地提高区（队）的劳动生产率，有必要分析影响区（队）劳动生产率的各种因素。这些影响因素可归并为两类，一类是地质、生产技术等物质方面的因素，一类是人的素质、管理水平等方面的因素。

地质生产技术等物质方面的因素，如煤层的厚度、倾角、顶底板状况、断层，以及开采方法、机械化程度等，对劳动生产率有很大的影响。但是，这些物质的客观因素并不是绝对的，通过人们的主观努力，随着先进生产技术和科学管理水平的提高，是可以改变的。

人的素质和管理水平方面的因素，如劳动生产组织和人事组织等方面的管理水平、劳动者的文化和技术水平、思想觉悟和劳动态度等，对劳动生产率的影响也很大。这些因素具体表现在以下几方面：

1. 职工的文化技术水平

工人的文化技术水平直接影响他们掌握技术的速度和劳动效率。根据调查资料表明，初中文化程度的工人要掌握复杂的机器设备，如综机、综掘等设备，所花的时间为中专文化程度工人的3倍以上，而且劳动效率要低得很多。根据国外经济学家的统计，小学、中学、大学毕业生提高劳动生产率的数字分别为43%、108%、300%。另外，据调查，70%

以上的安全事故、机械事故和质量事故都发生在初中以下文化程度的工人身上。显而易见，工人的文化技术水平对劳动生产率的影响是很大的。

2. 区（队）的管理水平

随着煤炭生产的不断发展，对区（队）管理水平和区（队）长管理素质的要求越来越高。根据国外统计，管理水平的提高，称职的管理人员每增加1%，生产量的增加为普通劳动力每增加1%的3倍，为固定资产每增加1%的9倍。更重要是，无论什么样的先进技术，都必须有先进的管理才能转化为现实的社会生产力。所以，管理水平对劳动生产率的影响是巨大的。

3. 职工的劳动积极性

职工的劳动积极性取决于职工的思想觉悟程度。在按劳分配的同时应加强职工的思想政治工作，做到思想教育和物质鼓励相结合。对于劳动态度好、贡献大的职工应给予必要的物质鼓励。人是生产中最关键的因素，发挥每个职工的积极性、创造性，能使劳动生产率有很大的提高。

职工的劳动积极性还同职工的收入有密切的关系。劳动生产率的不断提高能够促进生产发展，增加职工的工资收入，改善职工的生活水平；职工工资增长也可促进劳动生产率的不断提高。合理的劳动报酬会激发职工的劳动积极性，促进劳动生产率不断提高。

集体福利工作的好坏也影响职工的劳动积极性。福利工作搞得好的，可以解决职工的后顾之忧，使职工集中精力从事生产，创造更高的劳动生产率。

以上是影响劳动生产率的主要方面，其他方面还有劳动环境、政策制度等，也都对劳动生产率有很大的影响。

四、提高劳动生产率的途径

从劳动生产率的定义可知，提高劳动生产率，实质上就是使劳动成果与劳动消耗的比值增大。劳动生产率的提高，意味着劳动消耗量的减少（时间的节约）和能够生产更多的产品，这在一定的条件下可以降低成本，增加盈利，提高职工生活水平。这对国家、对企业、对区（队）都有重要的意义。

改革开放以来，煤炭战线提高劳动生产率、发展煤炭生产的成绩较大，但是，劳动生产率水平仍然很低，和国家现代化经济建设的要求还有很大差距。因此，煤炭企业必须寻找提高劳动生产率的途径，努力提高劳动生产率。

1. 大力开展群众性的技术革新和合理化建议活动，加速实现煤矿生产技术现代化

先进的生产技术是提高劳动生产率的关键。目前，煤矿笨重体力劳动和手工操作的比例仍然很大，区（队）在完成矿井机械化任务的同时，应根据区（队）的实际，经常开展群众性的技术革新和合理化建议活动，改进操作工艺，如开展减少综采、综机故障和提高开机率的革新、建议活动，以及对设备的局部改造和更新活动等等，都可以更好地发挥设备效能，提高劳动生产率。这种群众性的小改、小革、小建议能够有效地提高工人的技术水平、操作水平，推动技术进步，促进劳动生产率的不断提高。

2. 加强职工的全员培训，不断地提高职工的文化技术水平

提高职工素质是提高劳动生产率的一个重要途径。区（队）应高度重视职工教育和全员培训工作，结合区（队）的实际，采用灵活有效的方式，学文化，学生产知识，学技术，

学管理，使职工都成为训练有素的高质量劳动者。

3. 做好职工的思想政治工作，充分发挥职工的积极性、创造力

活跃的、生气勃勃的劳动集体用陈旧的设备也能创造奇迹，而懒散、情绪低沉的集体即使使用最现代化的设备也不可能取得成效。苏联学者的研究结果表明：在技术装备和经济条件方面完全一样的企业、集体里，人的因素变化可以使生产效率在1:3的比例范围内变动。这说明，仅仅依靠人的因素就可以使劳动生产率提高3倍。因此，区（队）应做好职工的思想政治工作，充分发挥职工的积极性和创造力，这是提高劳动生产率的重要方面。

4. 强化区（队）管理，使区（队）管理逐步科学化、现代化

先进的生产技术和设备通过科学管理才能变为现实的生产力，因此，区（队）应加强管理，并做好下面几项工作：不断改进劳动组织，严格定员管理，减少工时损失；加强生产管理，使生产过程的各工序协调顺利地进行，保证超额完成生产任务；贯彻先进的劳动定额，严格计量验收，认真贯彻按劳分配的原则等，使区（队）的管理工作逐步科学化。

5. 加强劳动纪律

加强劳动纪律是节约时间的需要。减少旷工、迟到和早退，提高出勤率和工时利用率，可以创造出更多的产品，提高产品质量，最终使劳动生产率提高。

加强劳动纪律有三种方法：一是激励方法，对遵守劳动纪律的职工予以奖励，对违反劳动纪律的职工予以适当的处罚；二是组织方法，把劳动纪律与岗位责任制结合起来；三是行政、法制手段，利用法规和条例，加强劳动纪律，保证