

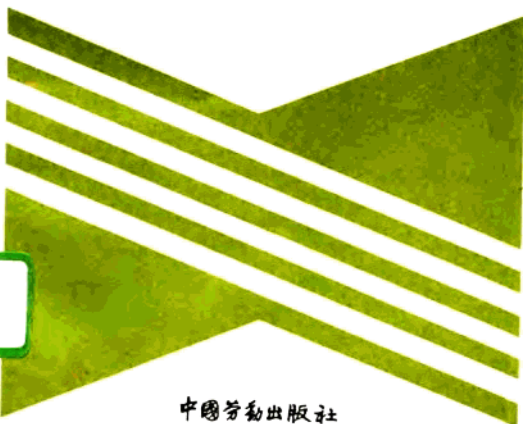


全国企业管理干部培训系列教材

企业劳动管理概论

束瑞和 编著

国家经济贸易委员会经济干部培训司
劳动部职业技能开发司 组织编写



中国劳动出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

企业劳动管理概论/国家经济贸易委员会经济干部培训司、劳动部职业技能开发司组织编写,束瑞和编著,——北京:中国劳动出版社,1995. 11

ISBN 7-5045-1837-9

I. 企… II. 束 III. 企业管理:劳动管理—干部教育—教材 N. F273

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (95) 第 18491 号

企业劳动管理概论

束瑞和 编著

责任编辑:余炳荣

中国劳动出版社

(100029 北京市惠新东街 1 号)

北京北苑印刷厂印刷 新华书店北京发行所发行

1995 年 11 月北京第 1 版 1995 年 11 月北京第 1 次印刷

开本:850×1168 毫米 1/32 印张:9.75

字数:253 千字 印数:4000

定价:16.00 元

(凡购买劳动版图书,如有缺页、倒页、脱页、
错者,出版社发行部给予调换)

内 容 提 要

本书是1993年4月劳动部培训司(现职业技能开发司)主持的全国劳动管理人员教育培训教材编审委员会在南京召开的编审委员会会议研究决定,委托南京劳动学会秘书长束瑞和高级经济师编著的。本书比较系统地阐述了企业劳动管理的基础知识、原则原理和基本方法;突出了现代化大生产和市场经济体制的客观经济规律的要求;在总结我国劳动管理改革经验的基础上,汲取了国外通行的一些做法。文字通俗,可读性强。本书是企业劳动管理人员学习业务知识较新的读本,亦可作为有关院校劳动经济管理专业教材使用。对于从事劳动科学教学、研究的人员也是一本有益的参考书。

出版说明

邓小平同志南巡讲话的精神和中共中央关于加快改革，扩大开放，力争经济更好更快地上一个新台阶的战略决策，正在深入亿万民心，指导着我国社会主义经济建设和改革开放朝着更快、更好的方向发展。

经济要发展，人才是关键。培养人才已成为我国经济发展中的一项战略任务。为切实做好经济和企业干部培训工作，为我国经济建设培养出一大批跨世纪的社会主义实业家、企业家，国家经济贸易委员会组织有关省市经委、国务院有关部门、高等院校、企业管理培训中心和经济管理干部学院的专家和教师编写了一套经济和企业干部培训的系列教材。

这套教材包括：一、岗位培训系列教材：大中型企业领导干部岗位任职资格培训教材，小型企业领导干部岗位任职资格培训教学计划和教学大纲，工业企业车间主任岗位培训教材，企业专业管理干部岗位培训教材，乡镇企业领导干部岗位培训教材，合资企业中方经理岗位培训教材；二、学历教育系列教材：干部专修科（学历）专业课教材，专科接本科（学历）专业课教材；三、教学参考系列教材：各种专题培训参考教材，中国企业管理案例汇编，国外企业管理参考资料等。

这套教材以马列主义、毛泽东思想为指导，坚持贯彻党的基本路线；遵循理论联系实际的原则，从我国国情出发，紧密结合企业的实际；借鉴、吸收国外企业管理的先进经验和方法；有较强的针对性、实用性和科学性，并突出了成人教育的特点；力求简明扼要，易懂易记。这是一套反映经济建设需要和总结企业管理成果的好教材，既可供各单位作为培训教材，亦可供广大经济和企业干部自学使用。

这套教材，将在“八五”期间陆续出版，并提供给各培训单位和读者。鉴于不断发展的经济形势，对人才培养必将提出更新、更高的要求，希望使用本教材的培训单位和广大读者，提出宝贵的意见和建议。

**国家经济贸易委员会
经济干部培训司**

1995年8月

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 企业劳动管理的内涵.....	(1)
第二节 企业劳动管理的地位.....	(2)
第三节 企业劳动管理的基本任务.....	(6)
第四节 企业劳动管理的方法.....	(11)
第二章 劳动力管理	(18)
第一节 劳动力需求核算与计划.....	(18)
第二节 劳动制度.....	(28)
第三节 劳动力招收与辞退.....	(37)
第四节 社会主义劳动力市场.....	(42)
第三章 劳动力的技术培训与考核	(48)
第一节 劳动力技术培训的概念及意义.....	(48)
第二节 劳动力技术培训的目标和原则.....	(52)
第三节 劳动力技术培训的内容和形式.....	(55)
第四节 劳动力技术培训的考核与鉴定.....	(59)
第四章 企业劳动组织	(64)
第一节 劳动组织的概念及内容.....	(64)
第二节 生产性劳动组织及其形式.....	(65)
第三节 管理性劳动组织及其形式.....	(74)
第四节 非正式组织及其作用.....	(84)
第五章 劳动差别测评	(90)
第一节 劳动差别测评概念及意义.....	(90)
第二节 劳动差别测评指标与标准.....	(92)
第三节 劳动差别测评的基本方法.....	(100)
第六章 劳动定额管理	(117)

第一节	劳动定额的概念、形式和水平·····	(117)
第二节	劳动定额制定的传统方法·····	(122)
第三节	劳动定额制定的现代方法(甲)·····	(130)
第四节	劳动定额制定的现代方法(乙)·····	(145)
第五节	人员定额及其制定方法·····	(159)
第七章	工资管理 ·····	(171)
第一节	工资的概念及分配原则·····	(171)
第二节	工资的水平与差别·····	(180)
第三节	工资制度与工资形式·····	(189)
第八章	社会保险与职工福利 ·····	(208)
第一节	社会保险的概念及其特征·····	(208)
第二节	制定社会保险待遇的基本原则·····	(212)
第三节	社会保险基本险种及我国社会保险事业的基 本情况·····	(215)
第四节	新的社会保险体系的框架·····	(219)
第五节	职工福利·····	(230)
第九章	劳动争议处理 ·····	(234)
第一节	劳动争议概述·····	(234)
第二节	劳动仲裁·····	(239)
第三节	劳动仲裁适用法律规范性文件的种类及依据 ·····	(248)
第十章	劳动统计 ·····	(254)
第一节	劳动统计的一般原理·····	(254)
第二节	劳动力统计·····	(267)
第三节	劳动时间利用统计·····	(278)
第四节	劳动生产率统计·····	(285)
第五节	劳动定额完成情况统计·····	(288)
第六节	工资与保险福利统计·····	(291)

第一章 绪 论

第一节 企业劳动管理的内涵

一、企业劳动管理的概念

企业劳动管理是根据劳动经济学的原理和以人为中心的管理原则，处理劳动关系，利用开发劳动力资源，组织劳动过程，使劳动力与生产资料达到最佳结合，不断提高劳动生产率与经济效益的一门综合性管理科学。

众所周知，劳动创造了人类，劳动创造了世界，劳动创造了历史。劳动就是人类使用生产工具创造自身生存和发展必需的物质财富与精神财富的有目的的活动。劳动的过程，首先就是人与自然的结合，由此形成了劳动的自然属性；其次是人与人的结合，由此形成了劳动的社会属性。劳动的这种二重属性也形成了劳动管理的二重性。劳动的自然属性，是社会劳动过程的一般要求，由此形成劳动管理的自然属性；劳动的社会属性，是社会生产关系的体现，由此形成劳动管理的社会属性。

劳动管理的二重性，作为理论上的抽象，把合理组织生产力与维护生产关系两方面的职能区别开来是必要的，但根据生产关系必须适应生产力需要的原理和管理实践表明，这种二重性和职能总是结合在一起发生作用的，是一个密不可分的统一体，是社会化大生产的客观要求。当它们结合作用于生产过程时，又表现为计划、组织、指挥、监督和调节等具体的管理职能。这说明企业劳动管理的性质、职能是互相联系的有机整体。

二、企业劳动管理研究的对象

企业劳动管理是以企业劳动过程作为研究对象的。也就是以企业的劳动者即人为主体，研究处理劳动者在劳动过程中，人与人之间、人与劳动手段和劳动对象之间的关系以及分配关系，寻求它们的发展变化规律，及时进行调整，使其产生最佳结合的效应，保证提高企业的劳动生产率和经济效益，满足劳动者在物质、文化、生理、心理等方面发展的需要。

企业在组织劳动过程中，首先必须研究处理好人与人之间的劳动分工与协作关系，这是提高劳动效率的基础。因为分工可以带来高效率，无论是原始社会的自然分工，还是现代社会的科学分工，都是社会生产力所具有的特征。其次就是研究处理好人与物的关系，即劳动者与劳动手段、劳动对象的关系，也就是人与自然的关系，从而使劳动力与劳动资料的结合达到最佳状态。再就是分配关系，这是激发劳动者蕴藏着的劳动积极性、创造性的基本措施。当然，在处理好人与人之间的劳动分工与协作关系中，也包含有一个和谐的人际关系，以利发挥每个人的积极性。然而，处理好劳动的分配关系则是调动劳动者积极性的基础和前提。

第二节 企业劳动管理的地位

一、企业劳动管理的地位

企业劳动管理即人的管理，是企业管理的基础性管理工作。它比做好财务管理、物资管理等重要得多。它不仅是一个战术问题，而且是一个战略问题。它不仅是一项经济工作，而且是一项社会工作和思想政治工作。因此，企业管理的第一道工序就是人的管理工作，即劳动管理工作。

(一) 劳动力是生产力要素当中具有巨大能动性的要素，在人

与物的关系上，人的作用比物的作用大得多。

众所周知，一切工作都是要通过人去进行的，任何新技术、新材料、新设备，都是由人创造出来的。科学技术是第一生产力，但人是科学技术活的载体，是生产力中最活跃的决定性因素。如果没有人的劳动，一切物质资源、先进设备都是一堆死的东西，整个企业乃至国民经济也不能运转。试想一个对人管理不好的企业，人浮于事，权威软化，指挥不灵，不负责任，纪律松懈，效率低下，怎能其他管理工作做好，企业生产劳动怎能正常运转。一个企业的落后，与其说原因在于技术设备落后，材料、资金缺乏，不如说是管理上的落后，特别是人的管理上的落后。“关键在于人才”。然而，有了人才也要用好管好。我们的企业有的是人才，问题在于识不识才、用不用才。有的人你认为他不行，可是，外流到别的单位去，甚至到国外去，却很有作用！这个教训应该说是很深刻的。不研究和重视人的管理，是我国一些企业的致命弱点。

（二）现代企业管理是以人的管理为中心的管理，要求重视研究人的行为规律、人的动机，以提高劳动的效率。

企业劳动管理工作，已经经历了三个阶段。一是劳工管理阶段，或称经验管理阶段，兴起于18世纪后期，终于20世纪初期；二是雇佣管理阶段，或称科学管理阶段，盛行于20世纪初到40年代，至今仍有影响；三是现代管理阶段，从20世纪40年代开始盛行于西方企业，迄今不衰。其实，西方在科学管理阶段就注意研究劳动的管理了。代表人物泰罗是科学管理的创始人，他研究科学管理就是从劳动管理开始的。他对劳动的分工进行了研究，提出了分工与专业化管理的原则；他对工人的劳动动作进行了研究，规定了规范的动作和时间标准；他对工人的工资进行了研究，提出了按件计酬的工资制度等等，从而以“科学认识来代替个人的判断和意见”。泰罗的科学管理是侧重于从严从细地加强和控制劳动过程，他也曾经意识到人的因素重要，提出要重视对人的动机的研究。在20世纪20年代，美国哈佛大学的芒斯特伯格发表了

《心理学与工业效率》名著，配合泰罗的管理理论，提出创造心理条件，以提高工人生产效率的观点。后来经过“霍桑实验”，提出了与传统管理不同的新观点。新观点认为生产效率的升降主要决定于工人的态度，也就是“士气”，而士气取决于个人家庭和社会生活以及企业中人与人的关系。此外，还提出要倾听和沟通职工的意见，实行民主管理，要重视非正式群体组织的作用等观点。到了1949年正式形成了行为科学及其学派，主张企业管理要从以物为中心的管理转到以人为中心的管理的轨道上来。管理领域开始从强调对物的管理进入到重视对人的管理的时代，把人当作一种更组织在激烈的竞争中生存发展的始终充满生机和活力的特殊资源来刻意发掘，即人力资源开发。

（三）借鉴泰罗及行为学派的管理理论和实践，加强我国企业的劳动管理工作。

目前，我国企业的劳动管理工作，水平参差不齐，在企业也缺乏应有的地位。有的实际上还处于经验管理阶段。有的虽然搞了一些科学管理，制定了一些规范和制度，但是，“以包代管”现象仍然存在，基础管理工作薄弱。形象的说法叫作“档案管理”。招收招聘人员，整理、记录“人事档案”、“档案工资”，成了劳动管理的主要工作。因此，根据我国企业劳动管理的现状，无论是泰罗还是行为学派的管理理论和实践，我们都需要借鉴和吸取。

尽管泰罗制存在着过分强化劳动强度，违反生理学原理的现象。但是，在我们一些企业，劳动过程缺乏科学合理的组织，不少工人的劳动缺乏科学的劳动定额和严格的考核，劳动纪律松懈，效率低下，低负荷运转等等，在这种情况下，借鉴泰罗的管理理论和实践来加强劳动管理就十分必要。的确，过分地强化劳动强度是不对的，然而，没有一定的劳动强度也是不行的，我们可不要泰罗主义，但是应该要科学的劳动组织。这就叫“取其精华”。

另一方面，我们也必须重视企业劳动管理工作中社会心理因素的作用。要借鉴行为科学学派提供的一些科学方法，研究人的

心理活动规律，掌握人的心理特点，为劳动者创造和谐的人际关系和组织气候，创造良好的劳动条件和劳动环境，以激发劳动者的积极性和创造性，促进劳动者素质的提高，从而使劳动者的身心、体力和智力等各个方面都能得到发展。

二、企业劳动管理工作的作用

企业劳动管理工作就是要促进生产的发展和经济效益的提高。

(一)合理地使用和开发企业的人力资源，把劳动力这个生产要素充分利用起来，促进生产的发展。这在当前企业人浮于事，存在隐性失业的情况下，尤为重要。

在传统的市场经济条件下，一般来说企业缺人就向社会招收，企业人多就辞退到社会，把就业无保障的风险强加给劳动者个人。这在市场经济国家的政府和人民并不认为是一件好事。特别是我国刚从计划经济体制向市场经济体制转变的初期，就想把由于人口和劳动力增长过快，“统包统配”就业政策造成的企业“隐性失业”这样一个社会经济问题，运用行政的办法“显性”化，不免有些幼稚。这样，把几千万“冗员”辞退到社会，使他们失去生活根基，不可避免地将成为社会最不安定、最有破坏力和爆发力的社会力量，从而影响稳定、影响生产的发展。因此，我国政府对企业“冗员”采取的政策是“企业内部消化为主，社会调剂为辅”。这也就告诉我们，要把企业所占有的劳动力作为一种资源来进行利用开发，而不是简单地辞退了事。要根据他们的具体情况，或进行培训，开发其智力，安排到新的岗位工作；或给予适当帮助，组织从事第三产业等新的生产劳动，为社会增加财富。同时，给企业以用人自主权，政府不再给企业分配劳动力，由企业根据生产工作的需要，在内部培训、调剂不足的情况下，向社会公开招聘。这样，一方面政府不给企业分配人，企业自己严格控制补充新人；另一方面逐步把一部分“冗员”安排去从事新的生产劳

动，少数人自愿走向社会另谋出路，加上自然减员等等，经过一个时期的努力，“隐性失业”的现象会逐步减轻和消失。实行这种“平滑过渡”的策略，就要充分发挥企业劳动管理工作的积极作用。

(二) 通过激励劳动者的积极性和创造性，不断地提高劳动生产率，促进生产的发展。

企业生产的发展，一般来说有两种方法，一是外延扩大再生产，二是内涵扩大再生产。外延扩大再生产受到诸多条件的限制，而且有一定限度。内涵扩大再生产，就是开发劳动者的智力，提高劳动者的技术，激发劳动者的积极性、创造性，从而提高劳动生产率，促进生产的发展，这种扩大再生产有着更为广阔的前景。做好劳动管理工作就能发挥这样的作用。

(三) 调节处理好各种劳动关系，做到安定团结，促进生产的发展。

在社会主义市场经济体制下，劳动关系问题是非常复杂的。劳动者与企业两大利益群体之间的若干矛盾虽然是人民内部的矛盾，但是处理不好也会激化，影响生产的正常进行。做好劳动管理工作，及时地调解处理好各种劳动关系问题，在劳动者与企业之间、劳动者与劳动者之间以及上下级劳动者之间，造成一种和谐的人际关系和组织气氛，这不仅可以巩固、发展正常的生产秩序，做到安定团结，而且，有利于劳动者积极性、创造性的发挥，促进生产的发展。

第三节 企业劳动管理的基本任务

我国企业的劳动管理，无论从其社会主义性质还是从现代化大生产、科学技术不断更新发展的客观规律来说，其基本任务应该是既有经济任务，又有社会任务。其经济任务是，科学合理地组织劳动，调动（激发）劳动者的积极性和创造性，努力提高劳动生产率和经济效益，完成和超额完成企业的生产经营计划

任务。其社会任务是，积极开展劳动者的技术业务培训，努力利用、开发本企业的人力资源，提高劳动者的素质，造就一批批人才。用一句话来概括就是：“既生产商品，又造就人才”。这两个方面的任务，又是互相联系的，如果只谋求生产商品，只抓经济效益，而不造就人才，那就是舍本逐末，必然走入歧途。

一、企业劳动管理的经济任务

企业是国民经济的细胞，企业是国家财政的主要来源，企业经济能否发展，是国家能否兴旺的关键。因此，企业劳动管理，要一如既往地继续努力坚持科学地组织劳动过程，不断地调动（激发）劳动者的积极性、创造性，为努力提高劳动生产率和经济效益而奋斗。

提高劳动生产率是企业劳动管理的核心问题，也是一条客观的经济规律。一切经济活动的秘诀，就在于如何以更少的劳动获得更多的产品，或者说如何在同样的劳动时间内生产出更多的产品。从根本上说，提高经济效益就是节约劳动时间，就是用更少的劳动时间生产出更多的有用的物质产品。因此，提高劳动生产率，节约劳动时间，就成了物质生产的客观的经济规律。它不仅是社会发展的必要条件，而且也是企业扩大再生产，增加工资福利待遇，提高生活质量的物质基础。

什么叫劳动生产率？劳动生产率就是物质生产部门劳动者的生产成果与相应的劳动消耗之间的比率，也可简述为物质生产中的劳动效率。

什么叫经济效益？经济效益是指在经济活动中的劳动成果与劳动消耗及劳动占用的比率。其表示的方法是：

$$\text{经济效益} = \frac{\text{劳动成果}}{\text{劳动消耗} + \text{劳动占用}}$$

劳动生产率与经济效益，是既有联系又有区别的两个不同的概念。劳动生产率概念中的劳动消耗是指的活劳动的消耗，可以

说是指活劳动的劳动生产率。而经济效益概念中既有活劳动消耗也有物化劳动的消耗在内，是两者的总和同劳动成果的比率。因此，劳动生产率的变化与经济效益的变化，可能会出现异向的情况。并非任何一种劳动生产率的提高都能带来经济效益的提高。只有劳动生产率的提高既节约了活劳动又节约了物化劳动时，才能有经济效益的提高，如果活劳动的节约是靠大量投入物化劳动来实现的，这就引起单位产品成本的提高，盈利就会减少，经济效益就不会提高，或者提高很少，甚至下降。

二、企业劳动管理的社会任务

我国是社会主义制度国家，赖以生存的经济基础是生产资料公有制为基础的多种经济成分并存及其发展。我国的劳动者，不仅是生产者、建设者，而且是主人翁。所以，我国的企业，不但有经济责任，而且还有社会责任。这个社会责任就是要造就人才，就是要不断地对企业职工进行教育，提高职工的思想、政治、道德、文化和科学技术素质，培养有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍，造就各种专门人才，增强企业活力，发展社会生产力，推进精神文明的建设。党中央揭示的既要抓物质文明的建设，又要抓精神文明的建设，也是这个道理。作为企业来说，就是既要生产物质文明，又要生产精神文明。这个双重责任、双重任务不能偏废，不能“一手硬，一手软”。

同时，从企业生产过程发展的规律来看，随着科学技术的发展，新技术、新材料、新能源、新设备的采用，对劳动者的文化、技术素质要求也越来越高；随着市场经济体制的建立和发展，企业之间市场竞争越来越激烈。谁要想在竞争中求得生存和发展，他就要积极地开发新产品和采用新技术、新材料、新能源、新设备，以提高劳动生产率，降低成本，占领市场。谁要想开发新产品、掌握和采用新技术、新材料、新能源、新设备，他就要培养造就各种专门人才和一支文化、技术、道德素质高的职工队伍。所以，资

本主义社会的不少企业早在本世纪的40年代,就重视人力资源的管理开发,花费大量的投资用于雇员的培训教育。特别是日本的一些企业家,把造就人才作为企业的经营之本。有人问日本三洋电机公司的总经理:“贵公司制造什么?”总经理说:“也制造商品。”又问:“除商品之外还制造什么?”总经理说:“还制造人才,只有先造出优质的人才,才能制造出优质的商品,这是一切经营的立足点。”资本主义社会的企业家,从生产、技术发展和市场竞争的实践中认识到造就人才的重要,人才造就出来了可以给他带来更多的利润。我国的一些企业家,更应该重视人才的造就,重视社会责任。因为,这不仅仅会给企业创造更多的利润,更重要的是谋求劳动者的全面发展,提高全民族的文化技术素质。

三、企业劳动管理的内容

《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》中指出:“劳动制度改革,逐步形成劳动力市场。我国劳动力充裕是发展经济的优势,同时也存在着就业的压力,要把开发利用和合理配置人力资源作为发展劳动力市场的出发点。广开就业门路,更多地吸纳城镇劳动力就业。”工资制度改革,“要坚持以按劳动分配为主体、多种分配方式并存的制度,体现效率优先、兼顾公平的原则”。“国有企业在职工工资总额增长率低于企业经济效益增长率,职工平均工资增长率低于本企业劳动生产率增长的前提下,根据劳动就业供求变化和国家有关政策规定,自主决定工资水平和内部分配方式”。“国家制定最低工资标准,各类企事业单位必须严格执行”。社会保险改革,要“建立多层次的社会保障体系”;“社会保障政策要统一,管理要法制化”;要“按照社会保障的不同类型确定其资金来源和保障方式”,“城镇职工养老和医疗保险金由单位和个人共同负担,实行社会统筹和个人帐户相结合”;要“普遍建立企业工伤保险制度”等。

劳动部根据上述精神提出全面深化劳动领域改革、构筑新型

劳动体制基本框架的思路（即把培养和发展劳动力市场作为劳动体制改革的主线，以培育和发展劳动力市场为中心，全面深化劳动领域的各项改革，在本世纪末初步建立起符合社会主义市场经济体制要求的新型劳动体制）：

充分发挥市场机制在劳动力资源开发利用和配置中的基础性作用，通过市场促进充分就业和劳动力合理流动的实现；

以劳动合同为基本方式确定劳动关系，通过劳动关系双方的自我调节和政策的适当干预，保持劳动关系的协调和相对稳定；

在政府统筹规划下，形成多方办学，多层次、多形式培训的职业技能开发新格局；

逐步建立起市场机制决定工资水平，企业自主分配，政府监督调控的工资体制；

形成覆盖城镇所有职工，基金统一调剂使用，社会化管理程度较高的社会保险体系；

实行企业负责、行业管理、国家监察、群众监督的安全生产管理体制；

建立较完备的劳动法律体系；

国家运用法律和经济手段以及必要的行政手段进行间接管理和宏观调控。

上述八个方面的主要环节互相联系、互相制约，是一个有机整体，构成了社会主义市场经济体制下新型劳动体制的基本框架。

新型劳动体制的基本框架，表明国家在劳动领域内只进行间接管理和宏观调控，企业在用人和分配方面都自主进行。为此，企业要根据上述原则精神，结合自己的情况，具体地做好劳动管理工作，研究处理好劳动过程中人与人之间，人与劳动手段、劳动对象之间的关系以及分配关系等，以达到科学地组织劳动，调动劳动者的积极性、创造性，提高劳动生产率和经济效益，促进生产的发展。其具体内容有以下七个方面：

（一）劳动力管理。包括劳动力需求的核算（计划）；劳动制