

冶金工业企业 劳动工资管理



冶金工业出版社

内 容 提 要

本书系统地介绍了劳动工资管理的基本理论和基本知识,并结合冶金工业企业的实际,侧重地介绍了劳动工资管理工作的基本方法。

本书共分十六章,其主要内容包括:冶金工业企业劳动工资工作的基本任务;提高劳动生产率的意义和途径;劳动定额的制定与管理;技术测定法;冶金企业主要生产工艺劳动定额的制定;冶金企业管理的组织形式和管理机构;冶金企业的劳动组织;冶金企业的劳动定员;工业企业的劳动力招收和调配;冶金企业老弱病残职工的管理工作;冶金企业的技术工人培训;贯彻执行“各尽所能、按劳分配”的原则;工资等级制度;工资形式;工业企业的劳动工资计划;工业企业劳动工资统计等。

本书可供冶金工业系统劳动工资干部、管理干部,以及高等院校有关专业师生学习参考,也可供其他工业系统从事劳动工资工作的人员参考。

冶金工业企业劳动工资管理

冶金工业部劳动工资司编

*

冶金工业出版社出版

(北京灯市口74号)

新华书店北京发行所发行

天津新华印刷二厂印刷

*

850×1168 1/32 印张9 7/8 字数260千字

1980年10月第一版

1980年10月第一次印刷

印数00,001~35,000册

统一书号: 15062·3625

定价 0.97 元

编写说明

一、为了提高企业领导干部、劳动工资干部的业务水平，加强劳动工资管理工作，更好地为实现社会主义四个现代化服务，我们组织编写了《冶金工业企业劳动工资管理》一书。

二、本书比较系统地介绍了劳动工资管理的基本理论和基本知识，并结合冶金工业企业的实际，侧重地介绍了劳动工资管理工作的基本方法。

三、参加本书编写工作和提供资料的单位有：攀枝花钢铁公司，浙江冶金经济专科学校，湘潭钢铁厂，白银有色金属公司，上海市、天津市冶金局，第一冶金建设公司，马鞍山、武汉、太原、唐山、鞍山钢铁公司，杨家杖子矿务局，大冶有色金属公司，抚顺钢厂，重庆特殊钢厂，第十九冶金建设公司，攀枝花冶金矿山公司，西北铜加工厂，酒泉钢铁公司，金川有色金属公司，南昌有色冶金设计院，鞍山黑色冶金矿山设计研究院，重庆钢铁设计研究院，包头、本溪、首都钢铁公司，大连钢厂，华北冶金地质勘探公司，中条山有色金属公司，山东、抚顺铝厂，沈阳冶炼厂，邯邢冶金矿山管理局，石人嶂钨矿，东北轻合金加工厂等。在本书编写过程中，参考了马洪等同志编写的《中国社会主义国营工业企业管理》，石油化学工业部编写的《石油化工企业劳动工资基本知识》和北京经济学院的有关资料。白银有色金属公司为本书编写工作提供了方便条件，在人力物力上给予了大力支持。我们对各单位所给予的热情帮助和支持，在此一并致谢。

四、由于我们水平所限，书中如有不妥之处，欢迎读者批评、指正。

冶金工业部劳动工资司

一九八〇年七月

目 录

第一章	冶金工业企业劳动工资工作的基本任务	1
第二章	提高劳动生产率的意义和途径.....	11
第一节	提高劳动生产率的意义	11
第二节	提高劳动生产率的途径	13
第三章	劳动定额的制定与管理	17
第一节	劳动定额的作用	17
第二节	制定劳动定额的原则和方法	19
第三节	劳动定额的管理工作	27
第四章	技术测定法	33
第一节	技术测定法的意义和作用	33
第二节	生产过程及其组成	34
第三节	工时消耗分类	38
第四节	工作日写实	42
第五节	测时	49
第六节	运用技术测定法制定劳动定额	58
第五章	冶金企业主要生产工艺劳动定额的制定	60
第一节	露天矿山机械化开采劳动定额的制定	60
第二节	炼钢工艺劳动定额的制定	64
第三节	轧钢工艺劳动定额的制定	75
第四节	冶金设备检修劳动定额的制定	80
第五节	冶金机械设备安装劳动定额的制定	87
第六章	冶金工业企业管理的组织形式和管理机构.....	94
第一节	冶金工业企业管理的组织形式	94
第二节	厂级管理的职能机构	97
第三节	车间的管理机构和小组的管理形式	102
第四节	企业技职人员的定员工作	105
第五节	冶金工业企业在管理机构设置上需要解决的几个问题	107

第七章 冶金企业的劳动组织	
第一节 劳动组织工作的意义	110
第二节 劳动分工与工人配备	111
第三节 生产班组的组织	113
第四节 工作地的组织	115
第五节 多台设备操作和多面手作业	116
第六节 生产班制组织	118
第七节 社会主义的劳动纪律	128
第八节 社会主义劳动竞赛	131
第八章 冶金企业的劳动定员	138
第一节 劳动定员的意义和作用	138
第二节 制定劳动定员的原则	139
第三节 制定劳动定员的主要方法	141
第四节 制定设备维修工人的定员	147
第五节 怎样开展劳动定员工作	151
第六节 劳动定员的管理工作	153
第九章 工业企业的劳动力招收和调配	155
第一节 工业企业劳动力招收和调配工作的重要性	155
第二节 劳动力招收工作	156
第三节 劳动力调配工作	161
第十章 冶金企业老弱病残职工的管理工作	166
第一节 做好老弱病残职工管理工作的意义	166
第二节 老弱病残职工产生的原因和做好劳动保护工作	167
第三节 做好老弱病残职工的安置和处理工作	170
第四节 劳动力更新	172
第十一章 冶金企业的技术工人培训	174
第一节 技术工人培训工作的意义和任务	174
第二节 在职工人的文化技术培训形式	178
第三节 技术工人培训管理工作	182
第十二章 贯彻执行“各尽所能、按劳分配”的原则	186
第一节 社会主义时期，为什么要实行 “各尽所能、按劳分配”原则	186

第二节	怎样贯彻“各尽所能、按劳分配”的原则	189
第三节	提高职工工资水平	195
第四节	货币工资与实际工资	201
第十三章	工资等级制度	203
第一节	工人的工资等级制度	203
第二节	企业管理人员和工程技术人员的工资标准	213
第三节	职工升级工作	217
第十四章	工资形式	220
第一节	计时工资	220
第二节	计件工资	223
第三节	奖励	232
第四节	津贴	242
第五节	特殊情况下的工资	245
第十五章	工业企业的劳动工资计划	247
第一节	劳动工资计划工作的基本任务和内容	247
第二节	编制劳动工资计划的基本原则和程序	248
第三节	职工人数计划	251
第四节	劳动生产率计划	254
第五节	工资计划	259
第六节	做好劳动工资计划的管理工作	263
第七节	工资基金管理	265
第十六章	工业企业劳动工资统计	272
第一节	劳动工资统计的意义和任务	272
第二节	职工人数统计	272
第三节	劳动时间统计	281
第四节	劳动生产率统计	288
第五节	工资统计	296
第六节	统计报告制度及统计工作人员的任务	304
附 录	工业总产值计算方法	307

第一章 冶金工业企业劳动工资工作的基本任务

党的十一大和五届人大一次会议提出了在本世纪末实现农业、工业、国防和科学技术现代化的奋斗目标，党的十一届三中全会和五届人大二次会议决定从一九七九年起把全党全国的工作着重点转移到社会主义现代化建设上来。实现社会主义四个现代化，是全党全国一切工作的中心。国家的巩固，社会的安定，人民物质文化生活的改善，最终都取决于生产的发展和四个现代化的实现。现在，我们的任务，就是围绕这个中心，调动冶金战线广大职工的社会主义积极性，同心同德，鼓足干劲，力争上游，多快好省地建设现代化的社会主义强国。

冶金工业是基础工业，在国民经济发展中占有十分重要的地位。搞好冶金工业生产，对于大力支援农业，迅速发展轻纺工业，加强国防工业以及整个社会主义建设事业的发展都具有重大意义。

冶金工业企业的劳动工资工作，是冶金企业管理的一个重要组成部分。它主要包括劳动管理和工资管理两项内容，基本任务是通过一系列科学管理，合理地组织工人进行生产劳动，节约使用劳动力，加强技术培训，提高职工文化科学技术水平，正确地贯彻“各尽所能、按劳分配”的原则，妥善处理职工的工资问题，从而充分发挥每个职工的智慧 and 力量，进一步调动广大职工的社会主义积极性和创造精神，大力提高劳动生产率，推动冶金工业生产迅速发展，为四个现代化建设服务。劳动工资工作，既关系到生产建设的发展，又关系到广大职工的切身利益，专业性和政策性很强，每个企业都要十分重视这项工作，努力把工作做好。

建国以来，冶金工业战线劳动工资工作的成绩是很大的，积累了丰富的经验。但是，由于林彪、“四人帮”的长期干扰破

坏，给劳动工资工作造成了十分严重的后果，教训也是极其深刻的。粉碎“四人帮”以来，各企业大力整顿了劳动工资管理工作，取得了显著成绩。但是，还有许多问题，有待于拨乱反正，进一步解决好。为了适应打好现代化建设的第一个战役和四个现代化建设的需要，当前和今后一个时期，冶金工业企业劳动工资部门，应该认真地做好以下三个方面的工作。

一、做好培训工作，努力提高职工的文化技术和管理水平

提高冶金系统广大职工的文化技术和管理水平，是当前迅速发展冶金工业的迫切需要，也是实现冶金工业现代化的战略任务。要高速地发展冶金工业，适应四个现代化建设的需要，具有先进的生产工艺、技术装备和科学的管理方法固然是重要条件，但是，起决定性作用的是能够掌握这些重要条件的人。实现冶金工业现代化，建设一批新的现代化技术装备的企业是必要的，但是搞好现有企业的挖潜、革新、改造则是主要的，这是实现冶金工业现代化的基础。要把现有企业改造好，达到世界先进生产水平，首先必须做好现有职工的培训工作，使他们能够掌握现代的生产技术和管理方法。当今，科学技术发展很快，为了尽快改变我国科学技术的落后面貌，赶上和超过世界先进水平，要学习和推广先进经验，引进国外先进技术，但决不能只停留在现有的技术水平上，而是要向更高的水平发展，要有所创造，有所前进，这同样离不开掌握先进科学技术和管理的人。国务院领导同志指出，缺乏现代化科学技术知识，缺乏组织社会化大生产的能力，管理水平和技术水平不高，这是我们实现四个现代化的严重障碍。因此，我们必须千方百计地提高职工的科学技术水平和管理水平。

冶金系统现有几千个企业、单位，几百万职工。过去，他们为冶金工业发展做出了积极贡献，今后，实现冶金工业现代化也必须依靠这支力量。但是，职工现有的技术水平、管理水平，远远不能适应现代化建设的需要。我们现有的工程技术人员和管理人员，虽然有一定的实际工作经验，但绝大多数只是熟悉和掌握

五、六十年代的科学技术和管理方法，对于现代的新技术、新方法基本上没有接触或很少了解，更缺乏实践经验。至于工人队伍，就文化程度来看，绝大多数只有初中或小学水平。全国冶金系统一九六六年以来入厂的青年工人占工人总数的一半左右，大多数没有经过严格的技术培训，有些人还不能胜任现岗位工作。即使是有经验的老工人，同掌握现代设备、技术的要求相比也相差很远。国内外经济工作的实践告诉我们，如果我们不能在短时期内，迅速提高职工的文化、科学技术水平，就要拖四个现代化的后腿。

搞好职工培训工作，是企业劳动工资部门的一项重要任务。劳动工资部门必须按照主管上级的统一规划要求，会同有关部门，因地制宜，采取多种形式，千方百计地搞好全体职工的培训工作。

二、加强劳动管理工作，大力提高劳动生产率

列宁指出：“在任何社会主义革命中，当无产阶级夺取政权的任务解决以后，随着剥夺剥夺者及镇压他们反抗的任务大体上和基本上解决，必然要把创造高于资本主义社会的社会经济制度的根本任务，提到首要地位；这个根本任务就是提高劳动生产率，……”^① 劳动生产率的提高是增加社会产品，发展社会生产的主要途径。我们是在人口多、底子薄、经济比较落后的情况下建设四个现代化的，要在本世纪末实现这个宏伟目标，必须在各个物质生产部门大幅度地提高劳动生产率。

在林彪、“四人帮”横行时期，冶金工业生产徘徊不前，企业大量地增加了劳动力，加上我们工作上的缺点和错误，劳动管理混乱，使得劳动生产率大幅度下降。经过初步整顿，有了明显好转，但是，同历史最好水平比较，还有一定的距离，同国外的先进水平比较，还相差很远。

提高劳动生产率，是发展冶金工业的一项根本任务，也是企

^① 列宁：《苏维埃政权的当前任务》，《列宁选集》第三卷，第509页，人民出版社，1975年9月。

业劳动管理工作的主要任务。加强劳动管理工作，提高劳动生产率，在不同的企业里工作的侧重点是不同的，每个企业必须从实际出发，针对本企业生产特点、劳动组织特点和劳动管理中存在的问题，采取行之有效的措施，才能更好地提高劳动生产率。一般说来，应该做好以下几个方面的工作：

（1）改善劳动组织；不断挖掘劳动潜力。改善劳动组织就是紧密结合生产需要，采用科学的劳动组织形式，合理地配备和使用人力，使劳动分工更加合理，劳动协作更加密切，工作地组织和倒班组织更加科学，从而减少窝工浪费、重复劳动，提高工时利用率、劳动效率，增加生产。

冶金工业生产具有连续性强和许多生产部门、生产环节共同密切配合的特点，必须依靠科学的劳动组织工作，把成千上万的职工组成一个有机的整体，充分发挥每个人的劳动能力和技术专长，才能保证生产协调地有秩序地进行，才能保证生产的不断发展。

当前，冶金企业劳动组织不合理，“小而全”、“大而全”的现象普遍存在，企业职工人数过多，劳动管理松弛，劳动效率低，仍然是影响劳动生产率提高的重要原因。各企业要继续搞好劳动组织整顿，随着体制改革和专业化协作的发展，逐步解决“小而全”、“大而全”的问题，采取积极有效的技术组织措施，提高出勤率和工时利用率，把岗位上多余的人员压缩下来，妥善安排，做到合理、节约地使用人力。

（2）搞好劳动定员和劳动定额管理工作。劳动定员和劳动定额是企业科学地组织生产劳动的基础。企业编制生产计划、劳动计划，配备和使用人力，开展社会主义劳动竞赛，贯彻按劳分配原则等，都必须以先进合理的劳动定员、定额为基础。先进合理的劳动定员、定额，也是提高工时利用率，减少窝工浪费，减少单位产品劳动消耗，提高劳动生产率的有效措施。企业要彻底改变那种劳动无定额，用人无定员的状况，把劳动定员和劳动定额工作认真地开展起来。

一九七九年，国家经委、国家计委和冶金部先后发出了做好编制定员和劳动定额工作的通知。冶金部还组织修订和增补了冶金工业企业劳动定员定额标准，要求企业全面贯彻执行。已经达到或者超过部颁标准，效率高、用人少的工种岗位，要总结经验，巩固成绩，力求更加先进；没有达到部颁标准，效率低、用人多的工种岗位，应积极采取有效措施，力争在短时期内达到部颁标准要求。企业要加强劳动定员、定额工作，使定员定额水平经常保持先进合理，不断提高劳动生产率。

（3）做好劳动力调配工作。企业劳动工资部门要随时掌握各部门、各生产环节人员配备和使用情况，密切配合生产部门，不断地组织生产与劳动力之间的平衡关系。既要从劳动力数量和技术力量上保证生产正常进行，又要不断挖掘劳动潜力，合理节约用人。对于贯彻劳动定员定额、改善劳动组织、开展劳动力节约挖潜以及关、停、并、转项目多余出来的人员，要根据生产建设的需要，结合工人的具体情况，及时做好调配和安置工作。岗位多余人员，如果不及时调出来，长期留在原来的生产岗位上，影响集体生产劳动，不利于巩固劳动力节约挖潜成果，不利于贯彻定员定额标准，不利于提高劳动生产率。劳动工资部门一定要下决心把企业职工队伍搞得精干一些，使每个工人都发挥应有的作用，扭转人浮于事和窝工浪费的状况。

（4）加强劳动计划管理工作。劳动计划在劳动管理工作中占有主导地位，只有编制好并且认真贯彻执行劳动计划，劳动管理工作才会卓有成效。企业劳动计划要保证完成国家下达的控制指标，实现国家对企业的要求；要根据企业生产需要和提高劳动生产率的计划要求，确定各类人员计划指标和劳动力平衡调剂计划。计划一经上级批准，就要认真地组织贯彻执行，保证计划实现。

当前，由于劳动管理工作薄弱，企业一些生产经营部门擅自使用计划外用工，甚至使用到长年性的生产工作岗位上，这种做法是违反国家劳动政策的。大量使用计划外人员，造成劳动管理

混乱，浪费人力，也影响企业改善经营管理和提高技术水平。在一定程度上还干扰了国家对社会劳动力的统筹安排。企业必须根据国家规定，做好工作，坚决把计划外人员压缩下来。

一九七九年，全国各地、各行各业举办了大批集体所有制企业或服务行业，安排了几百万待业青年。安排待业青年的工作是一项很重要的任务，也是广大职工迫切要求解决的问题。全民所有制企业招工指标有限，完全依靠当地政府安排是有困难的，因此，凡是有条件的企业，都要按照国家的政策要求，积极地做好这项工作。今后安置待业青年，仍需继续组织集体所有制生产和服务行业。但是，有些企业把职工子女和待业青年安排到全民所有制企业生产岗位上，与全民所有制职工混在一起，造成全民所有制变相地增加劳动力，这些问题，必须坚决纠正。

企业要加强劳动计划管理工作，严格执行国家下达的劳动计划，不得随意在计划外招工或变相招工。

加强劳动管理工作，还要建立和健全各项劳动管理制度，这是搞好劳动管理工作的保障。企业要注意扭转那种无章可循、有章不循的状况。

三、认真贯彻“各尽所能、按劳分配”原则，把广大职工的积极性充分调动起来

建国以来，工资工作经历了曲折的道路，有经验也有教训。冶金工业在第一个五年计划期间，坚持了在发展生产的基础上逐步改善职工生活的方针，贯彻了“各尽所能、按劳分配”原则，在干部中实行了职务等级工资，在工人中实行了八级工资制，普遍采用了计时工资、计件工资和计时加奖励等工资形式以及必要的津贴制度。基本上做到了工资增长与劳动生产率增长相适应；工资收入与个人劳动差别相适应；职工工资等级与技术业务水平提高相适应，把国家利益、企业利益和个人利益结合起来，从而调动了广大职工的积极性，有力地推动了生产的发展。一九五八年，由于经济工作指导上违背了客观经济规律，出现了“瞎指挥”、“共产风”，片面夸大了精神的作用，取消了计件工资和

奖励，违背了按劳分配原则，严重挫伤了职工的积极性。一九六一年以后的国民经济调整时期，贯彻执行“调整、巩固、充实、提高”的方针，纠正了经济工作中的错误，重新强调了“各尽所能、按劳分配”原则，提出了思想政治工作和物质鼓励相结合的方针。公布了工业七十条，恢复了计件工资和奖励制度，实行了综合奖。一九六六年至一九七六年文化大革命期间，林彪、“四人帮”干扰破坏，从根本上否定了“各尽所能、按劳分配”原则，破坏了党的工资政策，把计件工资、奖励制度作为修正主义批判了，把计件超额工资和奖励改为附加工资（活工资），平均主义取代了按劳分配，给工资工作带来了极大的混乱，严重地打击了职工的积极性，把国民经济推上了崩溃的边缘。粉碎“四人帮”以来，党中央、国务院十分关心职工生活，关心劳动工资问题，并重申了在社会主义阶段必须坚持“各尽所能、按劳分配”原则；重申了建国以来行之有效的工资政策和工资制度，恢复了计件工资和奖励制度；强调按照社会主义客观经济规律办事，实行物质利益原则，用经济方法管理经济，并采取一系列的重大措施，在发展生产的基础上增加职工收入，改善人民生活。

历史经验告诉我们，只有把生产搞上去了，人民生活才能逐步得到改善；在社会主义阶段，只有坚持“各尽所能、按劳分配”原则，才能调动广大职工的积极性，我们的事业才能兴旺发达。我们必须认真贯彻“各尽所能、按劳分配”原则和党的工资政策，正确处理国家、企业和职工个人利益之间的关系，采用正确的工资形式和分配办法，充分调动广大职工的积极性。工资方面要解决的问题比较多，但是，一定要做好以下几项工作：

（1）认真贯彻执行“各尽所能、按劳分配”原则，反对平均主义和高低悬殊。企业贯彻“各尽所能、按劳分配”原则，要注意使“劳”与“得”紧密地联系起来。在工资水平上，要适当地反映出不同的劳动繁重程度、技术复杂程度和劳动条件的差别。要鼓励人们努力学习技术，提高熟练程度；鼓励人们到艰苦的岗位和艰苦的劳动条件下去工作。在工资形式和办法上，要贯

彻按照劳动的数量和质量确定劳动报酬的原则，把职工个人收入同他自己和集体的劳动成果直接联系起来。要鼓励人们勤勤恳恳地劳动，提高劳动生产率，增加生产，使好逸恶劳的人受到鞭策和教育，要有利于增强职工之间的团结协作，共同搞好集体生产。总之，贯彻“各尽所能、按劳分配”原则，一定要使那些生产劳动好、技术业务水平高、生产工作成绩大的职工多得到一些报酬。

列宁指出，各尽所能、按劳分配是社会主义力量的取之不尽的源泉，社会主义最终胜利的不可摧毁的保障。我们要学会善于运用按劳分配这条社会主义经济规律，调动广大职工的积极性，为社会主义建设服务。根据党和国家的经济政策，四个现代化建设需要，我们应该对于在生产上、技术上、工作上确实做出突出贡献的职工，优先予以晋级或允许越级提升，给予较高的待遇（当然，也要处理好左邻右舍之间的关系），允许他们收入先多起来，生活先好起来。这样做，可以激发广大职工的进取精神，带领大家共同把生产建设搞好。从而，使全国人民在国民经济发展的基础上都能提高物质、文化生活水平。

当前，工资工作虽然在一定程度上改变了过去那种干与不干、干多干少、干好干坏一个样的状况，但是，目前主要倾向仍然是平均主义，必须引起我们的注意，逐步地加以解决。同时也要避免高低悬殊。平均主义和高低悬殊都是违背按劳分配原则的，都会妨碍职工的积极性，对社会主义建设不利。

（2）认真地研究、制定并推广适合冶金工业特点的工资分配形式。奖励制度和计件工资都是体现按劳分配原则的好形式，工作做好了，能够鼓励人们搞好生产，积极完成各项技术经济指标，提高劳动生产率，成为推动企业生产发展的有效手段。

各企业都要从自己的生产特点和职工劳动特点出发，根据生产和工作需要，认真研究、制定适合本企业特点的好的工资分配形式。但是，无论采用哪种形式，一定要能够广泛地、充分地调动职工的积极性，鼓励职工互相关心，团结一致，共同努力搞好生

产，不断提高劳动生产率；一定要贯彻按劳分配，多劳多得的原则，努力克服平均主义；一定要十分强调经济效益，严格考核增产节约和增收节支的成绩，把国家利益、企业利益、个人利益密切结合起来。同时，要加强企业管理，认真做好各项基础工作，如制定先进合理的劳动定员、劳动定额、原材燃料消耗定额，建立和健全岗位责任制，改进计量工作，加强原始记录，健全检查、验收制度等，为推行奖励和计件工资打下可靠的基础。

（3）贯彻按劳分配原则，要切实做好思想政治工作。思想政治工作是贯彻按劳分配原则的保证。思想政治工作和物质鼓励工作一定要结合起来，决不能单纯强调一方面而忽视另一方面。搞经济工作，要重视提高广大职工的政治觉悟，要进行坚持四项基本原则的教育，要切实把思想政治工作做好。

企业劳动工资部门，在工资工作中抓思想政治工作，要注意解决好三个问题。

第一，解决好全局与局部的关系问题。国家每个时期的财政经济状况、政治经济任务和经济工作方针，都是我们安排工资工作必须遵循的依据。我国是在人口众多、底子薄、经济落后的基础上，搞四个现代化建设的，我们办事情，想问题，都不能离开这个前提。要保证国家建设有一定的积累，还要兼顾九亿人民的生活。我们要宣传党的方针政策，使广大职工和企业各级领导干部都要了解提高工资水平，不是一个局部问题，不能只看一个企业、一个产业部门的生产发展和劳动生产率的提高，要看整个国民经济的发展和社会劳动生产率的提高，要服从国家政治经济工作的统一安排。

第二，要加强职工之间的团结协作。贯彻按劳分配原则，由于劳动和报酬上的差别，容易在职工中间产生这样或那样的矛盾。思想政治工作，要教育职工正确对待个人利益，加强团结协作。要正确地对待个人的贡献，也要防止片面地强调对个人的物质鼓励、防止斤斤计较个人得失，个人利益高于一切，甚至为了个人利益损害别人利益和企业利益的倾向。同时，也要采取必要

的经济措施，把考核个人同考核集体结合起来，使职工在关心个人利益的同时，也关心集体的利益。

第三，思想政治工作，要教育人们提高思想觉悟，解决好为谁劳动的问题，树立共产主义劳动态度，全心全意地为社会主义建设贡献力量。一定要防止和克服那种不做思想政治工作，不搞宣传教育，单纯依靠奖金办一切事情的错误倾向。

此外，企业还要注意办好职工集体福利事业，这是提高职工实际工资水平，改善职工生活的一个重要方面。

四、做好劳动工资工作，为早日实现四个现代化服务

当前，全国人民积极响应党中央号召，坚定不移地按照党的十一届三中全会和五届人大二次会议精神，统一思想，统一行动，做解放思想的促进派，做安定团结的促进派，做四个现代化的促进派，正朝着四个现代化的宏伟目标奋勇前进。摆在我们冶金工业企业从事劳动工资工作同志们面前的光荣任务是，掌握和运用社会主义经济规律，充分发挥实干精神和创造精神，勤勤恳恳，扎扎实实做好本职工作，把冶金战线广大职工中蕴藏的雄厚的力量和社会主义积极性充分调动起来，加快冶金工业发展，加速社会主义现代化建设。为此，我们要求企业劳动工资工作人员，要坚定不移地贯彻执行党的建设社会主义现代化强国的政治路线，坚持社会主义道路，坚持无产阶级专政，坚持党的领导，坚持马列主义、毛泽东思想，彻底砸碎林彪、“四人帮”制造的种种精神枷锁，树立起正确的思想路线。要努力学习马列主义、毛泽东思想，努力学习党和国家的经济政策和劳动工资政策法规，刻苦钻研社会主义经济理论、专业知识和冶金生产知识，学习国内外先进的管理经验，不断提高政策水平和业务能力。要深入基层，深入实际，密切联系群众，为生产服务，为广大职工群众服务。要模范地遵守和执行政策法规，向违法乱纪的行为做坚决的斗争，为早日实现四个现代化贡献力量。

第二章 提高劳动生产率的意义和途径

第一节 提高劳动生产率的意义

劳动生产率是衡量生产力发展水平的重要标志，是考核工业企业生产经营情况的一项综合性技术经济指标。不断提高劳动生产率是工业企业劳动工资管理工作的中心任务。

劳动生产率，是指人们在生产中的劳动效率，它是以劳动者生产的产品数量与所消耗的劳动时间的比值来表示的。产品数量一般用产品实物量（吨、米、件等）、定额工时、产值等来表示；劳动时间一般用小时、日、月、季、年等来表示。劳动生产率有两种基本表示方法，一种是用单位时间内所生产的产品数量表示（ $\text{劳动生产率} = \text{产品数量} / \text{劳动时间}$ ）。在单位时间内生产的产品数量多，劳动生产率就高，反之，劳动生产率就低，劳动生产率与单位时间内所生产的产品数量成正比；另一种是用生产单位产品所消耗的劳动时间来表示（ $\text{劳动生产率} = \text{劳动时间} / \text{产品数量}$ ）。在单位产品中所消耗的劳动时间少，劳动生产率就高，反之，劳动生产率就低，劳动生产率与生产单位产品的劳动时间消耗量成反比。

由此可见，提高劳动生产率，就是用同等数量的劳动，生产更多的产品，或者是生产同等数量的产品，用更少的劳动时间。正如马克思所说：“劳动生产力的提高，在这里一般是指劳动过程中的这样一种变化，这种变化能缩短生产某种商品的社会必需的劳动时间，从而使较小量的劳动获得生产较大量使用价值的能力。”^①从整个社会来看，提高劳动生产率，不仅意味着活劳动的节约，而且也意味着物化劳动的节约。

① 马克思：《相对剩余价值的概念》，《马克思恩格斯全集》第23卷，第350页，人民出版社，1972年9月。