

企业 劳动工资管理

主 编 余顺坤 熊敏鹏

人民交通出版社

(京)新登字091号

内 容 提 要

本书较系统地论述了企业劳动工资管理的基本理论、方针、政策及工作方法。全书共分十七章,具体阐述劳动组织管理、工资管理、定员定额管理等内容。为了便于学习,编入了部分工作实例、计算方法和计算公式。

本书可作为院校企业管理、劳动工资管理专业的教材,也可作为在职劳动人事管理干部业务培训和晋升专业技术职务业务考试的教材或学习参考书。

企业劳动工资管理

QIYIELAODONGGONGZI GUANLI

余顺坤 熊敏鹏 主编

人民交通出版社出版

本 社 发 行

(100013 北京和平里东街10号)

北京顺义曙光印刷厂印刷

开本: 787×1092 1/32 印张: 10.5 字数: 230千字

1992年3月第一版 1992年3月第一次印刷

印数: 3000册 定价: 6.00元

ISBN 7-114-01417-1

F·00155

《企业劳动工资》编写小组成员

主 编：余顺坤 熊敏鹏

副主编：潘 立 郭京生 郭子仪

参编人员：刘 颖 程廷华

前 言

《企业劳动工资管理》一书是为适应高等院校劳动人事专业教学，以及在职劳动人事管理干部业务培训和晋升专业技术职务业务考试的需要，依据电力系统中层干部岗位培训《企业劳动工资管理》教学大纲和能源部电力系统专业技术职务考试《企业劳动工资管理》复习大纲的要求编写的。本教材的编写坚持四项基本原则，注重理论联系实际，在基本理论、基本知识、基本技能的阐述和介绍方面，做到了科学性、系统性、实用性三者的结合，既照顾知识面的广度和深度，又突出了重点，内容深浅适度，简明实用。本书由余顺坤、熊敏鹏任主编，潘立、郭京生、郭子仪任副主编，刘颖同志和程廷华同志也撰写了部分章节。

由于企业劳动工资管理在我国还是一门不太成熟的科学，处于发展阶段。同时，我国的劳动工资制度又正在进行改革，许多理论问题和实践问题还有待于进一步的研究和探讨。加之我们水平有限，编写时间又很短促，书中难免有不妥之处，在此希望读者给予批评指正。

本书引用了国内外劳动工资管理工作者的研究成果和材料，在此深表谢意。

编 者

一九九二年一月

目 录

绪 论

- 第一节 社会主义劳动工资的性质..... (1)
- 第二节 劳动工资管理的对象和任务..... (4)
- 第三节 企业劳动工资管理的研究方法..... (6)

第一章 劳动生产率

- 第一节 劳动生产率的概念..... (1)
- 第二节 提高劳动生产率的意义..... (4)
- 第三节 影响劳动生产率的因素..... (7)
- 第四节 提高劳动生产率的途径..... (11)

第二章 企业劳动组织

- 第一节 劳动组织概论..... (17)
- 第二节 劳动分工与协作..... (29)
- 第三节 多设备看管组织..... (34)
- 第四节 班组建设与管理..... (39)

第三章 劳动力管理

- 第一节 劳动力的招收..... (49)
- 第二节 劳动力调配..... (54)
- 第三节 劳动力考核..... (56)
- 第四节 工人档案管理..... (59)

第四章 职工培训

- 第一节 职工培训的意义和特点..... (62)
- 第二节 职工培训的形式及方法..... (65)
- 第三节 职工培训的组织管理..... (70)

第五章 劳动纪律

- 第一节 社会主义劳动纪律的特点..... (76)
- 第二节 社会主义劳动纪律的内容和作用..... (78)
- 第三节 加强社会主义劳动纪律的方针政策 and 措施..... (81)

第六章 劳动定员

- 第一节 劳动定员概述..... (86)
- 第二节 企业劳动定员标准与定员方法..... (90)
- 第三节 劳动定员的贯彻与管理..... (99)

第七章 劳动定额概论

- 第一节 劳动定额的概念及作用..... (101)
- 第二节 劳动定额的分类..... (105)
- 第三节 劳动定额水平..... (108)
- 第四节 劳动定额的制定方法..... (112)

第八章 定额方法研究

- 第一节 工时消耗的研究..... (120)
- 第二节 工作日写实..... (129)

第三节	标准定额与作业定额.....	(136)
-----	----------------	---------

第九章 劳动定额管理

第一节	定额管理的原则、机构职责和制度.....	(143)
-----	----------------------	---------

第二节	劳动定额的修改和贯彻执行.....	(148)
-----	-------------------	---------

第三节	劳动定额完成情况的统计与分析.....	(153)
-----	---------------------	---------

第十章 劳动保护

第一节	劳动保护的意義和特点.....	(157)
-----	-----------------	---------

第二节	劳动保护的内容.....	(159)
-----	--------------	---------

第三节	事故原因的分析.....	(163)
-----	--------------	---------

第四节	劳动保护工作的组织管理.....	(169)
-----	------------------	---------

第十一章 劳动行为激励

第一节	激励的原理.....	(174)
-----	------------	---------

第二节	职工的需要.....	(181)
-----	------------	---------

第三节	劳动行为激励的方法.....	(186)
-----	----------------	---------

第十二章 报酬分配理论

第一节	社会主义工资与资本主义工资的区别...	(193)
-----	---------------------	---------

第二节	按劳分配原则.....	(196)
-----	-------------	---------

第三节	劳动计量.....	(201)
-----	-----------	---------

第十三章 工资水平与工资关系

第一节	工资水平.....	(211)
-----	-----------	---------

第二节	货币工资与实际工资.....	(220)
-----	----------------	---------

第三节	工资关系·····	(225)
第十四章	工资等级制度	
第一节	工资等级制度的特点和作用·····	(236)
第二节	技术等级工资制·····	(237)
第三节	职务工资制·····	(247)
第四节	岗位工资制·····	(253)
第五节	结构工资制·····	(260)
第六节	职工升级工作·····	(264)
第十五章	工资形式	
第一节	计时工资制·····	(269)
第二节	计件工资制·····	(273)
第三节	奖金制度·····	(280)
第四节	津贴制度·····	(283)
第五节	特殊情况下的工资·····	(285)
第十六章	企业劳动工资计划	
第一节	劳动计划的工作任务与内容·····	(287)
第二节	编制劳动工资计划的原则和程序·····	(289)
第三节	职工人数计划·····	(293)
第四节	工资计划·····	(300)
第五节	劳动生产率计划·····	(304)
第六节	劳动工资计划管理·····	(306)
第十七章	社会保险和福利	

第一节	社会保险概述.....	(309)
第二节	我国社会保险的内容.....	(315)
第三节	社会保险基金.....	(317)
第四节	社会保险的组织管理.....	(319)
第五节	职工福利概述.....	(321)
第六节	职工福利的作用和实施原则.....	(323)
第七节	职工福利基金和管理.....	(324)

第一章 劳动生产率

劳动生产率是考核企业经济效益的重要指标。劳动生产率的提高，可以使企业的经济效益增长，使社会财富增加，使人民物质生活水平提高。

第一节 劳动生产率的概念

一、劳动生产率

劳动生产率是指劳动者在一定时间内创造使用价值的能力，是用劳动者的生产成果与相应的劳动消耗量之间的比率表示的。这一概念同时也指出了计算劳动生产率应遵循的原则，即劳动成果与相应的劳动消耗量在时间上、空间上必须保持一致，二者之间必须保持直接的依存关系。

劳动生产率的表示方法主要有三种，它们分别适用于不同的条件。

1. 实物劳动生产率

它是用劳动者在单位时间内生产的合格产品的数量来表示的。其高低与产品的数量成正比，即在相同时间内，产量越高，劳动生产率越高，反之，则越低。实物劳动生产率一般适用于产品单一的企业。这种方法简便、明确，有利于比较企业间、地区间及企业内部各单位生产同类产品的工人的劳动生产率水平，但不易于进行不同产品间的比较。

2. 工时劳动生产率

它是用生产单位合格产品所消耗的劳动时间来表示的。其高低与生产该产品所消耗的劳动时间多少成反比，即生产相同产品，消耗时间越少，劳动生产率越高；反之，则越低。工时劳动生产率适用于产品品种多，或产品需经多道工序加工完成的企业。这种方法可以进行不同产品间的比较，但其可比性受工时定额水平掌握不一的限制。

3. 价值劳动生产率

它是用劳动者在一定时间生产的产品价值来表示的。它可以综合、比较任何产品、任何行业、任何范围的劳动生产率，特别适用于不具可比性的产品间的计算。用价值计算的劳动生产率有两种：一是按总产值计算的劳动生产率；另一是按净产值计算的劳动生产率。由于工业总产值受转移价值的影响，用它计算的劳动生产率，往往不能准确反映部门或单位的劳动效率。而按净产值计算的劳动生产率，不受产品内转移价值的影响，能够反映出工业部门或企业人均提供的新创造价值的多少，可以真实地反映劳动生产率的情况。

劳动生产率是一个复杂的综合性指标，除以上三种劳动生产率还可根据不同情况和要求，采用其它标准进行分类，如按计算的范围不同，可分为部门的、企业的劳动生产率等；按不同时间单位可分为：小时劳动生产率，月劳动生产率和年劳动生产率等；按不同人员范围可分为工人劳动生产率和全员劳动生产率。

二、社会劳动生产率

任何一种产品所消耗的劳动都是由活劳动和物化劳动两

部分组成。活劳动是指在生产某种产品的过程中直接消耗的劳动；物化劳动则是生产某种产品在不同程度上被消耗掉的过去所创造的产品的劳动，这些劳动已转变为物质形态。如生产中消耗的原材料，使用的工具设备等都是物质形态的劳动，在生产过程中它们消耗的程度不同，有的如原材料，是一次性全部消耗掉，而机器设备等则要经多年消耗以折旧形式逐渐转入产品。

由此可见，前面涉及的劳动生产率一般只反映生产过程中活劳动消耗情况，即用来创造产品新价值的那部分劳动。而社会劳动生产率是综合反映生产过程中活劳动与物化劳动总消耗的多少，体现整个社会生产水平的指标。因此，前一种劳动生产率的提高，仅体现了活劳动的节约，而社会劳动生产率的提高，则意味着活劳动和物化劳动总消耗量的节约。可见，前者提高，后者不一定随之提高。如，劳动者为了提高个人的劳动生产率，使用原材料时，任意浪费，而不花时间和精力去充分利用原材料，结果虽然提高了个人劳动生产率，但因物化劳动消耗的增加，相应的社会劳动生产率不一定会提高。只有在不增加物化劳动消耗的前提下，提高个人劳动生产率，才能使社会劳动生产率提高，使社会财富增加，给社会带来真正的好处。

社会劳动生产率反映的是活劳动和物化劳动总消耗量的变化情况，那么这两种劳动消耗量的变化又有什么特点，对社会劳动生产率有什么影响呢？

社会劳动生产率的提高，意味着物化劳动和活劳动总消耗量的减少，但二者的减少程度是不同的。如生产过程实现机械化，可以大大节约单位产品中活劳动消耗量，但往往不能降

低原材料消耗,甚至物化劳动消耗会因机械化生产而增加。所以,一般情况下,活劳动消耗的减少速度,总快于物化劳动的减少速度。由此可以看出个人(个别)劳动生产率与社会劳动生产率变化的特点及二者间的关系:

1.生产过程的机械化,是提高个人劳动生产率和社会劳动生产率的主要途径。

2.单位产品中活劳动和物化劳动消耗量在总劳动消耗量中的比例关系,与社会生产力的发展水平有密切联系。即社会生产力水平越高,单位产品中活劳动消耗量所占比例越小,物化劳动消耗量所占比例越大。

3.个人劳动生产率的提高,是社会劳动生产率提高的重要条件,但二者的增长速度不同。个人劳动生产率的增长速度一般快于社会劳动生产率的增长速度。这是因为活劳动消耗的减少速度要快于物化劳动消耗的下降速度。如生产的机械化、自动化对活劳动消耗的降低具有显著作用,但对于物化劳动的作用则是缓慢的。

第二节 提高劳动生产率的意义

劳动生产率的增长是一种客观经济规律,是社会生产力发展的必然结果。

在人类的生产实践活动中,生产力始终处于不断的发展变化状态。人类不断地积累生产经验,改进生产工具,提高劳动技能,使生产力得到逐步发展,劳动生产率也必然随之提高。而且,在劳动过程中,劳动者总是希望能以较少的劳动消耗取得较多的劳动产品,使自己的劳动获得最大的

效益。这一要求具有客观必然性。

可见，劳动生产率的增长具有客观必然性，是普遍存在于各种社会形态的经济规律，是社会发展的一个重要条件。

在社会主义制度下，提高劳动生产率有其重要意义。

一、提高劳动生产率是发展生产，加速社会主义建设的重要途径

发展生产一般有两条基本途径：一是增加社会劳动量；二者提高劳动生产率。

增加社会劳动量，包括增加劳动者人数、延长劳动时间、增加劳动强度。增加劳动者人数，对于我国丰富的劳动力资源来说，基本不存在劳动力不足的问题。但是，劳动者人数的增加要受到国家财力、物力的限制，对于企业，要受企业本身基建投资规模和设备投资规模等条件的限制。而且，靠增加劳动者人数发展生产，只能增加社会产品总量，不能提高人均产量。而延长劳动时间、增加劳动强度，是与社会主义劳动制度不相容的。可见，通过增加社会劳动量来增加社会产品、发展生产是消极的，甚至在一定程度上是行不通的办法。

通过提高劳动生产率发展生产，其途径是广泛的，特别是现代科技为劳动生产率的增长提供了极大的可能。随着科技的发展和应用，生产工具和劳动对象不断改进，减轻了劳动强度，改善了劳动条件，提高了产品质量，特别是提高了人均产量。同时，新技术的不断应用，也促使劳动者的文化技术水平不断提高。相对于劳动者在体力增加方面的有限性，智力的发展则更有潜力，而且发展智力对于提高劳动生

生产率的作用要大于体力的投入。可见，依靠提高劳动生产率来发展生产，其前途是非常广阔的。

因此，努力提高劳动生产率，是增加社会产品，发展生产，从而加速社会主义建设的重要途径。

二、提高劳动生产率是企业提高经济效益的重要方法

企业生产经营活动的经济效益是指以尽量少的劳动消耗和物质消耗，生产出尽量多的符合社会需要的产品。劳动生产率的提高，一方面增加了产品产量；另一方面，人均产量的增加意味着单位产品中的劳动消耗减少，使单位产品成本中的人工成本减少，从而降低了产品成本。可见，劳动生产率的提高，通过增加产量和产值，降低成本，直接影响着企业的利润，促进了经济效益的增长。

三、提高劳动生产率是不断改善人民物质文化生活的必要前提

社会主义的根本任务是发展生产力，以满足人民日益增长的物质文化生活的需要。劳动生产率的提高，一方面带来了大量的丰富的物质产品，同时又增加了社会的资金积累。在消费基金和积累基金的比例一定的情况下，社会总积累的增长，使消费基金的绝对量增加。这样，用于劳动者个人消费的部分就越多，职工的收入就会逐步提高；同时用于集体消费的部分也越多，各种文化、卫生、教育和社会保障等福利事业就会不断发展。从而使人民的物质文化生活得到改善。

劳动生产率的普遍提高，可以缩短劳动时间，从而使劳

动者的业余时间增加。劳动者可以有更多的闲暇时间享受丰富的物质文化生活，有更多的时间进行文化学习来丰富、发展自己，而且可以得到充分的休息。

可见，劳动生产率的提高，可促进国民经济的发展，为改善人民生活提供可靠的物质保证，同时，人民物质文化生活需要的满足，又能促进生产的进一步发展。

第三节 影响劳动生产率的因素

由劳动生产率的概念可以看出，劳动生产率水平的高低是由产量和劳动消耗量决定的，即劳动生产率与产量的多少成正比，与劳动消耗量的多少成反比。因此，影响劳动生产率的因素就是那些能引起产量和劳动消耗量变化的因素。这样的因素很多，通常把它们归纳为物质技术因素和经济文化因素。

一、物质技术因素

物质技术因素是指与生产资料发展水平和利用情况有关的因素，如在生产中采用新设备、新工艺、新材料等。物质技术因素对劳动生产率的影响是巨大的，而且劳动生产率的增长将在更大程度上依靠新科技的运用。

1. 技术——生产工具体系

生产工具是社会生产力发展水平的物质标志，生产工具的改进和发展是提高生产力水平的重要途径。在生产过程中，使用什么样的工具，其先进性如何，直接影响着劳动生产率的高低。可以说，有什么水平的生产工具，就有什么水

平的劳动生产率。生产工具由最初的仅作为人四肢的延长的简单工具，到能替代人体部分功能的较复杂的工具，随着机械化程度的不断提高，大量的手工劳动被机械代替，直至电子计算机的应用，生产的自动化使人可以远离作业现场，并代替了部分脑力劳动。在生产工具发展的这个过程中技术起着决定性作用。正是这些凝聚着科技新成果的生产工具的应用，不仅使生产的产量大幅度提高，也使体力劳动大幅度降低。高度的科学技术是劳动生产率提高的重要因素。

2. 生产工艺

生产工艺对劳动生产率的影响是通过产品设计和工艺设计实现的。结构简单、合理的产品设计，可以减少产品的加工工序和加工时间，相对节约活劳动和物化劳动。工艺设计是指对产品加工使用的机器、设备、原材料、工具等的使用设计。合理的工艺设计可简化生产过程，使生产产量提高，劳动消耗降低，还可以改善安全和生产条件，从而使劳动生产率得到提高。

3. 原料、材料

原料、材料作为劳动对象，其质量直接影响到劳动生产率。原材料质量和加工深度的提高，能够缩短劳动过程所需的时间，降低劳动的消耗量，从而使劳动生产率得到提高。

4. 劳动环境

良好的劳动环境有利于劳动者的身心健康，能够减少疲劳，提高舒适感；不良的环境影响劳动者的健康，导致事故多发，破坏生产的正常进行，降低劳动生产率。