

●慕绶新 主编

劳动经济管理专业系列教材

劳动经济管理



劳动经济管理专业系列教材
编审委员会

主任编委 刘子卿

副主任编委 裴 烽

慕绥新

何晓淳

委 员 (按姓序笔划为序):

白景泽 陈友常 高庆福

陶 璜 葛建明 解恒谦

魏凤芝

8



目 录

第一章 绪 论	(1)
第一节 劳动经济管理的发展概况和任务.....	(1)
第二节 劳动经济管理的对象和研究方法...	(4)
第二章 社会主义劳动	(11)
第一节 劳动的一般概念.....	(11)
第二节 社会主义劳动的性质和特点.....	(21)
第三节 社会主义初级阶段的劳动.....	(29)
第三章 劳动力再生产与管理	(38)
第一节 劳动力的形成与劳动力再生产.....	(38)
第二节 劳动力管理的性质与原则.....	(55)
第三节 劳动力管理的任务和意义.....	(61)
第四章 劳动力资源	(68)
第一节 劳动力资源的概念和特点.....	(68)
第二节 劳动力资源的数量分析.....	(73)
第三节 劳动力资源的质量分析.....	(80)
第四节 劳动力资源的开发与管理.....	(83)
第五章 劳动力资源的合理分配	(95)
第一节 社会劳动力分配及分配机制.....	(95)
第二节 劳动力在农业与非农业之间的分配.....	(101)
第三节 劳动力在非农业各部门之间的分配.....	(107)

第四节 劳动力在工业内部和地区间的合理分配	(112)
第六章 社会主义劳动就业	(118)
第一节 劳动就业的概念和意义	(118)
第二节 影响就业的因素分析	(127)
第三节 就业方针与解决就业的途径	(138)
第四节 就业预测与决策	(147)
第七章 劳动力的招收与合理流动	(165)
第一节 劳动力招收和劳动用工制度	(165)
第二节 劳动力流动	(177)
第三节 劳务市场	(191)
第四节 劳务输出	(199)
第八章 劳动行为的动力	(211)
第一节 劳动行为动力原理	(211)
第二节 精神动力	(220)
第三节 物质动力	(229)
第四节 信息动力	(233)
第九章 职工培训	(238)
第一节 职工培训的特点与原则	(238)
第二节 职工培训的内容和形式	(248)
第三节 岗位职务培训与全员培训	(258)
第十章 企业管理组织机构	(265)
第一节 管理组织的机构功能和工作内容	(265)
第二节 设置企业管理组织机构的原理和原则	(268)
第三节 企业管理组织机构的形式及其发展	(276)
第十一章 劳动组织	(289)

第一节	劳动组织的概念与作用	(289)
第二节	劳动分工与协作	(293)
第三节	劳动的空间组织	(302)
第四节	劳动的时间组织	(311)
第五节	多设备管理与多面手的培养	(322)
第十二章	劳动定员与定额管理	(335)
第一节	劳动定员的范围与作用	(335)
第二节	企业各类人员的结构分析	(340)
第三节	劳动定员数量的确定与管理	(353)
第四节	劳动定额管理	(372)
第十三章	劳动人事管理	(391)
第一节	劳动人事管理基础工作	(391)
第二节	企业劳动人事管理的日常组织工作	(397)
第三节	考核、晋升与奖惩	(402)
第十四章	职工工资、福利与劳动保险	(413)
第一节	社会主义初级阶段的工资	(413)
第二节	职工福利	(428)
第三节	劳动保险	(433)
第十五章	劳动计划的编制	(442)
第一节	劳动计划与作用	(442)
第二节	劳动计划的内容	(448)
第三节	编制劳动计划的原则和程序	(463)
第四节	劳动计划的改革	(471)
第十六章	劳动生产率	(480)
第一节	劳动生产率的概念	(480)
第二节	影响劳动生产率的因素	(486)

第三节	提高劳动生产率的途径.....	494)
第四节	提高劳动生产率的意义.....	501)
后 记		(510)

第一章 绪 论

第一节 劳动经济管理的发展概况和任务

一、劳动经济管理的发展概况

劳动是人类最重要的实践活动。劳动方式的发展，是人类社会发展的决定性因素。随着劳动方式的发展，直接以劳动问题为研究的学科以及与此相关的学科，相继产生和发展起来。

资产阶级的劳动经济管理是在本世纪30年代，作为一门独立学科开始形成，随后得到迅速发展。尤其在美国发展速度更快。

旧中国，在一些大学的社会系也曾设有劳动管理专业或课程，也曾出版过一些有关劳动方面的论著。但在当时的历史条件下，这些论著阐述的观点、立场等都是为统治阶级服务的。在中国共产党领导的解放区，就发展生产、支援革命战争所发布的有关劳动方面的规定和法令，与我国劳动经济管理这门学科的发展有着密切联系。

建国后，党和国家十分重视劳动经济管理问题。1952年中国人民大学开设了劳动专修科。中华全国总工会组织代表

团专程到苏联学习劳动经济管理内容。1954年又邀请苏联的柯斯津讲授了《劳动经济学》。1955年在劳动部直接领导下，成立了劳动干部学校，1958年改为北京经济学院。

1966年开始的“文化大革命”，使正在发展中的中国劳动经济管理遭到严重破坏，使这门学科未能得到应有的发展。

粉碎“四人帮”以后，特别是党的十一届三中全会以来，劳动经济管理这门学科获得新生。1977年开始恢复招收和培养劳动经济管理专业人才。1982年初正式成立中国劳动学会。现在全国已有30多所大专院校和干部学院开设了劳动管理专业。为了提高现有劳动管理干部队伍素质，许多省市和院校又分别办“刊授”“函授”“自学考试”“专业证书”班等，从多方面、多渠道培养劳动管理干部。

我国劳动经济管理还是一门比较薄弱的学科，为了适应我国社会主义现代化建设的需要，我们应大力发展具有中国特色的社会主义劳动经济管理学。

二、劳动经济管理的任务

（一）劳动经济管理的概念

人们要生存，就必须取得维持生存的物质生活资料，而要想取得这些物质资料，就必须进行劳动。人们在劳动过程中，不可避免地要发生各种经济关系，其中包括劳动关系。社会劳动如乐队或军队，不能没有统一指挥和管理。当许多人在一起为完成同一工作而共同劳动，即使是最简单的协作，也都要通过管理来完成，从而使个人活动得以协调。马克思主义者认为，一切社会劳动或共同劳动或多或少地需要管理，其中包括劳动经济管理。社会主义劳动经济管理，就

是对社会主义再生产过程中的劳动活动，进行计划和预测、组织和指挥、监督和控制、教育和鼓励，以实现既定的目标。它包括以下三方面内容：

1. 计划的制定与落实。根据国家当时的经济状况，运用综合平衡的方法，编制人口计划、劳动力计划、劳动生产率计划等。并制定相应的长期计划、中期计划、短期计划。确定各项主要经济技术指标和实现计划的措施，以便进行控制、考核、组织实现。

2. 加强劳动力管理。包括劳动力资源开发，劳动力招收、培训、奖惩、调配，劳动时间组织和空间组织，劳动定员，劳动定额等。

3. 提高劳动者的生活水平，满足劳动者的需要。包括劳动者心理因素分析，工资，奖金，集体福利，劳动保险和劳动保护等。

（二）劳动经济管理的任务

劳动经济管理是研究和探索劳动经济发展规律以及管理原理和方法的一门新兴学科。它的基本任务是、以马克思主义的经济理论为指导，对我国劳动经济管理的实践，进行科学的理论概括，从中揭示出，劳动经济管理的规律性，进而为制定劳动经济管理的原则、措施及完善劳动经济管理体制等，提供科学的理论依据。

劳动经济管理的具体任务是：

1. 认识和阐明有关社会主义经济规律在劳动力和个人消费品分配方面的具体表现。

2. 研究党和国家有关劳动、人事、工资方面的方针、政策和规定。

3. 研究和探讨有关的经济措施，考察这些措施是否反映客观经济规律的要求，并且要进行总结和分析，以推动今后的实际工作。

4. 研究和探讨劳动者的心理需要及其规律性，在不断满足劳动者日益增长的物质文化生活需要的同时，促进其劳动热情，提高劳动生产率。

5. 研究和探讨如何提高劳动管理干部的业务能力和水平，以适应现代劳动经济管理的需要。

第二节 劳动经济管理的研究对象和研究方法

一、劳动经济管理的研究对象

劳动经济管理和其它学科一样，有自己矛盾对立统一的个性，有自己独立的研究对象。劳动经济管理是研究劳动经济发展规律的科学。它不仅研究人类劳动、劳动力再生产、劳动力资源分配、劳动就业、劳动力流动等的规律性，而且根据这些规律，探求如何按照社会化大生产的要求和社会主义原则，对劳动经济活动进行组织和管理。

劳动经济管理必须按照客观经济规律办事。不从实际出发，违反客观经济规律的一些做法，都会给社会主义建设和发展带来损失。规律是事物发展过程中的本质联系和必然趋势。经济规律是指一切经济现象或活动，存在着普遍的、内在的、必然的各种本质联系，这些联系又是相互作用和影响的。它是经济活动的必然趋势，在条件相同时，它就普遍存在并经常发生作用。经济规律虽然看不见，摸不着，但它是

可以被人们认识和掌握的，但是，人们不能“改变”或“改造”经济规律，也不能“发明”、“制定”和“创造”经济规律。只要在实践中能正确地自觉地应用它，适应它的要求，劳动经济活动就能取得预期的效果。劳动经济管理的研究对象就是研究在我国社会主义条件下，劳动经济发展的规律及其产生作用的条件、范围和表现形式，借以指导劳动经济管理的实践。具体说，它是研究如何遵循各种经济规律的要求，在不同的条件下，有效组合生产要素，挖掘劳动者潜力，提高社会生产力；研究如何适应深化和加快经济体制改革与对外开放，搞活经济的要求，合理调整生产关系和上层建筑；研究如何适合我国国情，促进生产发展的劳动经济管理的原则和方法等。

劳动经济管理要研究的是哪些经济规律呢？

第一，它要研究一般社会主义经济规律在劳动关系方面的具体表现。如社会主义基本经济规律，国民经济有计划按比例发展规律，按劳分配规律等等。不过研究的重点不是这些规律本身，而是这些规律在劳动关系方面的具体表现。例如，对于社会主义基本经济规律，劳动经济管理不是全面地研究社会主义生产的目的和手段，而是研究如何按照基本经济规律的要求，在发展生产和提高劳动生产率的基础上改善劳动者的物质和文化生活。又如，对于按劳分配规律，劳动经济管理不是一般地研究它的客观必然性，而是研究如何按照这个规律的要求正确地建立劳动报酬的制度与形式。

第二，它要研究劳动关系本身的具体经济规律，也是劳动经济管理所要研究的主要内容。这些规律主要是：

人类劳动的规律。即人类劳动的本质及不同社会性质的

国家的劳动，有哪些相同点和不同点，应如何看待人类的各种劳动形式。

劳动力再生产规律，即人类发展和人类生活水平不断提高的规律。

劳动力资源发展变化规律。即通过分析劳动力资源的数量与质量的关系，探讨国民经济各部门之间劳动力资源如何分配的数量比例关系。

社会主义初级阶段劳动就业规律。即探讨社会主义就业与资本主义就业的相同点与区别点，预测和决策劳动就业的需求量和供给量的平衡关系，及如何解决就业问题。

劳动力流动的规律。即探讨劳动力的合理流动，既要研究内部流动又要探讨外部流动。

劳动组织机构的发展规律。即探讨企业在现阶段的劳动组织中采用何种组织结构模式，及组织结构的发展趋向。

劳动过程空间组织和时间组织的规律。即时间的节约是最大的节约。探讨各种类型企业采用何种劳动时间组织和空间组织更加合理的规律。

另外，劳动经济管理还要研究劳动定额的技术规律、平均工资增长必须低于劳动生产率增长的规律等等。

二、劳动经济管理的研究方法

马克思的辩证唯物主义和历史唯物主义既是无产阶级的世界观又是科学的方法论，是我们认识世界和改造世界的有力武器。它对一切科学的研究具有普遍的指导意义，是一切科学的研究方法的基础。

劳动经济管理作为一门科学，同样要以辩证唯物论和历史唯物论作为自己的方法论基础。它在研究劳动关系时，必

须运用辩证法的各项普遍规律。例如，运用对立统一的规律来分析研究劳动关系中存在的问题和矛盾；运用运动发展的规律来考察劳动关系的演变过程和发展趋势等等。它在研究劳动关系时，必须运用历史唯物论关于生产力与生产关系、经济基础与上层建筑、社会革命、社会意识等方面的基本原理作为观察和分析问题的武器。

因此，我们在学习和研究劳动经济管理时，必须坚持以马克思主义的经济理论为基本指导思想，运用辩证唯物主义和历史唯物主义的观点，来分析和解决问题，这也是学习和研究劳动经济管理的基本方法。根据本学科的特点，在学习和研究过程中应运用以下基本观点：

（一）理论与实践相结合的观点

实践是理论的基础，理论来源于实践。理论正确与否必须由实践来检验。实践是检验真理的唯一标准。自然科学和社会科学的发展，本身就是理论与实践结合的产物。理论脱离实践的作法是不科学的，也是非马克思主义的。劳动经济管理的学习和研究也必须运用理论与实践相结合的观点。劳动经济管理是一门应用性很强的科学，其理论是在社会主义劳动活动的实践中逐步形成，发展和不断完善的，它是社会主义劳动活动的经验总结、概括和提高。因此，它要不断地在社会主义劳动活动的实践中，来检验、修正、补充和发展。当前，我国正从事社会主义四个现代化建设，其丰富的实践经验，为本学科的理论发展提供了极有利的条件。诚然，强调实践的重要性，并非说明理论的学习和研究没有价值，恰恰相反，只有加强了理论研究，使理论更正确，水平更高，才能对劳动的实践指导作用更强。这是因为，科学的

理论揭示了事物的本质和发展规律，可以正确地指导实践活动，从而克服盲目性。

（二）学习外国先进经验与我国国情相结合的观点

学习外国先进经验，要在认真总结我国劳动经济管理经验的基础上，结合我国国情因地制宜地加以借鉴。邓小平同志曾指出：“我们的现代化建设，必须从中国的实际出发。无论是革命还是建设，都要注意学习和借鉴外国经验。但是，照抄照搬别国经验、别国模式，从来不能得到成功。把马克思主义的普遍真理同我国的具体实际结合起来，走自己的道路，建设有中国特色的社会主义，这就是我们总结长期历史经验得出的基本理论。”建国以来，我国劳动经济管理得到了迅速发展，积累了许多成功的经验，也出现过不少偏差和失误。我们要善于从历史的经验教训中吸取有益的东西。十一届三中全会以来，党和国家认真总结了过去劳动经济管理中正反两方面经验，提出了一系列关于劳动经济方面的正确方针、政策，这对劳动经济管理的发展起了巨大的推动作用。

（三）系统分析的观点

系统论认为，凡是由若干相互联系、相互作用和相互制约的要素（子系统）结合而成，具有特定功能的有机整体，就是一个系统。它具有一系列的特性：整体性、相关性、目的性和环境适应性等。当系统中某一要素发生变化时，其它的要素都将受到作用与制约，以至影响整体目标的实现。劳动经济管理是一个复杂的系统，这个系统既有内部各种要素，又有外部环境要素。这些要素通过自身的运动对劳动经济活动的成效产生影响，管理者要不断地对它们进行控制与

调节，以实现总体目标。如劳动经济系统中的人口要素（子系统）发生变化时，不仅影响系统内其它要素（子系统，如劳动就业、劳动力资源结构等等），而且使劳动经济系统的目标（劳动人民的生活水平、国民经济收入等）也发生变化。又如外部环境的政策、方针发生变化，整个劳动经济发展目标也发生变化等等。

因此，研究劳动经济管理时，必须运用系统分析的观点，把变化发展的各要素（子系统），放到整个劳动经济大系统中去全面考虑，而不应孤立，静止地去就事论事。

（四）定性分析与定量分析相结合的观点

所谓定性分析就是对劳动经济管理中有关性质、原理、原则、规律或经验等方面的分析，但仅有这种分析是不够的。它容易产生或多或少的主观性和片面性的弊病。现代劳动是以先进科学技术和高度的社会化大生产为基础的，劳动过程涉及的问题既多又复杂，管理者进行单一的定性分析很难作出正确的决策。只有通过定量分析，建立相关的数学模型，对大量的数据进行科学的计算，根据计算的结果，选取指标优化的方案，作为决策的依据，劳动活动才能获得较好的效果。如研究劳动力与生产资料结合规律，除作定性分析之外，离不开定量分析；探索劳动力资源供求状况（一般情况下出现的是供大于求或供小于求，特殊情况下可能出现供求平衡），探索不同供求状况下两者结合的最优比例，更离不开定量分析。

过去，我国劳动经济管理工作中，不注重定量分析，胸中无数，造成不少失误。当然，定量分析绝非万能。因为复杂的经济活动，可变因素和不可控因素较多，并非用数学模

型可以反映其全貌，所以定量分析也不能代替定性分析，要有定性研究，做到二者互相结合，互相补充，使分析研究立论正确，决策对头。

（五）动态分析的观点

劳动经济管理活动同客观世界存在的一切客观事物一样，也是不断运动、变化、发展的。我们在劳动经济管理的学习和研究中，不仅要着眼于现在，而且要追溯和分析过去，眺望和分析未来。也就是说要用历史的、发展的、动态的观点去研究劳动经济活动和相应的管理活动。只有这样，才能真正地把握其规律性和本质联系，正确地对待和解决现实存在的经济问题和管理问题，并科学地预示其发展趋势和前景。

第二章 社会主义劳动

第一节 劳动的一般概念

一、劳动的基本特征

劳动专属人类，是人类所独有的、最重要的社会实践活动。人类的劳动与一般动物的本能不同，它具有以下几个特征：

（一）人类劳动具有目的性

人类劳动与某些动物进行的某种类似劳动的活动是根本不同的。人的劳动是按照预定的目的，以预定的方式、方法来改变自然物，以满足人类自身的某种需要。人在劳动之前，在他的脑子里已经想好了他所要生产的东西的图案，这种图案就是他们劳动的目的，同时这个图案也规定着劳动的要求和完成的程序。而动物的活动，不论其复杂程度如何，都不过是出于它的本能，是一种无意识的活动。马克思在以蜘蛛的活动同人类的劳动不同为例说明动物的活动同人类的劳动不同时指出：“蜘蛛的活动与织工的活动相似，蜜蜂建筑蜂房的本领使人间的许多建筑师感到惭愧。但是，最蹩脚的建筑师从一开始就比最灵巧的蜜蜂高明的地方，是他在蜂蜡建筑蜂房以前，已经在自己的头脑中把它建成了”。可见，人类劳动与动物活动最本质的区别，在于它的自觉性和