

劳动科学辞典

主编 赵健杰
彭恒军

企业管理出版社

劳动科学辞典

主编 赵 健 杰
彭 恒 军

企业管理出版社

劳动科学辞典

赵健杰 彭恒军 主编

企业管理出版社出版

(地址: 北京市海淀区紫竹院南路17号)

*

新华书店北京发行所发行

北京景山学校印刷厂印刷

*

850×1168毫米 32开 21.125印张 569千字

1992年6月第1版 1992年6月第1次印刷

印数: 5000册

定价: 9.70元

ISBN 7-80001-173-9/F·174

主 编	赵健杰	彭恒军	
	鲁世瑶	陈国兴	曹凤月
副主编	李全英	顾祥胜	都本淑
编 委	(以姓氏笔画为序)		

许德合	吕清俊	李全英
陈其勇	陈国兴	陈良旭
杨辅翔	赵健杰	陶冶平
顾祥胜	都本淑	曹凤月
彭恒军	鲁世瑶	

撰稿人 (以姓氏笔画为序)

王永起	文 飞	安 源
许德合	仲桂琴	吕建章
刘海民	李全英	陈国兴
陈良旭	杨辅翔	张 杰
张恒星	单鲁青	孟庆珊
赵 健	赵健杰	赵尔华
春 萍	恒 云	顾祥胜
秦献春	倪永平	曹凤月
彭恒军	鲁世瑶	

前 言

当今科学发展的基本态势是在高度分化的基础上高度综合，这也是劳动科学发展的当代走向。为了总结国内外关于劳动科学研究的最新成果，并在此基础上向纵深拓展；为了使广大理论、政策研究者及宣传、教学人员及时掌握劳动科学发展的概貌，满足广大劳动工作者及工会干部的实际工作需要，我们编撰了这部《劳动科学辞典》。

《劳动科学辞典》是我国第一部劳动科学的综合性辞典。它囊括了以劳动经济学为主体的17个门类的词目，其中有些学科尚处于萌芽或形成过程中，因而具有拓荒之意。由于这些学科都是从不同视角、不同向度对劳动领域进行的协同研究，加之有些学科尚处于形成之中，所以难免存在学科界定交叉乃至模糊的现象。这给词目分类造成了一定的困难，主要表现在词条的学科归属和多门学科共属的词条如何处理问题上。我们编排的基本原则是：以词条所属的主要学科为准，多学科共有的词条在一门学科出现之后，不再在其它学科重复出现。

《劳动科学辞典》的编撰以马克思列宁主义、毛泽东思想为指导，力求做到收词全面、释文准确、言简意赅、几语中的；理论严谨、内容丰富、条理明晰、便于查阅；既适应理论、政策研究者及宣传、教学人员的需要，又是广大劳动工作干部及工会工作者的良师益友。

我们在编写过程中，主要参考了《劳动经济学辞典》、《劳动法学辞典》、《劳动保护手册》、《劳动心理学知识》、《劳动美学》、

凡 例

一、本辞典共收词目约1200条,分劳动经济学、劳动社会学、劳动心理学、劳动伦理学、劳动美学、劳动法学、劳动工资、劳动管理、劳动人事、劳动保险、劳动保护、劳动生理学、劳动卫生学、职业教育、劳动定额、劳动统计、劳动未来学等17门学科。

二、为了便于查找,本辞典附有按词目首字笔画排列的词目汉字笔划索引。

三、本辞典所收词目,都属于本学科中基本的、常用的名词术语。

四、由于劳动科学中的一些学科内容呈交叉状态,为了避免重复,在进行学科分类时,将交叉的内容分别划归与之联系比较紧密的学科。

五、一词数名的词目,采用常见的或比较恰当的作为词目名称,其它名称一般在词目释文中列举。

目 录

一、劳动经济学

劳动经济学·····(1)	全民办集体从业人员·····(10)
劳动就业·····(2)	小集体从业人员·····(10)
劳动就业方针·····(2)	雇佣劳动者·····(10)
充分就业·····(3)	普通工·····(10)
再就业·····(4)	季节工·····(10)
低工资多就业·····(4)	固定职工·····(11)
凯恩斯的就业理论·····(4)	临时工·····(11)
斯坎伦计划·····(5)	童工·····(11)
计划外用工·····(5)	熟练工·····(11)
短期劳动需求曲线·····(6)	未成年工·····(11)
劳动需求弹性·····(6)	农民协议工·····(12)
劳动力流动率·····(7)	合同制工人·····(12)
劳动变换规律·····(7)	城镇个体劳动者·····(12)
农村劳动力转移·····(7)	工业劳动者·····(13)
劳务出口·····(8)	学徒制·····(13)
转业训练·····(8)	自然减员·····(13)
失业·····(8)	停薪留职·····(13)
待业·····(9)	劳动分红·····(14)
现役劳动军·····(9)	

二、劳动社会学

劳动社会学·····(15)	劳动竞争行为·····(33)
劳动性质·····(16)	劳动分工与职业结构·····(34)
劳动内容·····(17)	职业的社会功能·····(35)
劳动协作形式·····(17)	职业的社会地位·····(36)
劳动方式·····(18)	职业的社会声望·····(37)
劳动生活方式·····(18)	职业的社会评价·····(37)
劳动者社会化·····(18)	职业流动·····(38)
劳动者继续社会化·····(19)	职业流动的种类·····(39)
非健全劳动者社会化·····(20)	影响职业流动的主要因素
劳动者性别结构·····(21)	·····(39)
劳动者年龄结构·····(22)	人择职业·····(40)
劳动者智力结构·····(23)	职业择人·····(41)
劳动意识·····(24)	影响劳动过程的社会因素
劳动态度·····(25)	·····(41)
劳动群体·····(26)	日常生活活动对劳动的影
非正式劳动群体·····(27)	响·····(43)
劳动群体内人际关系·····(28)	劳动满意感·····(43)
劳动群体内人群关系·····(29)	R·施托伯格·····(44)
劳动群体间社会关系·····(30)	法国劳动社会学·····(44)
劳动者群体意识·····(31)	苏联劳动社会学·····(45)
劳动合作行为·····(32)	中国劳动社会学·····(46)

三、劳动心理学

劳动心理学·····(47)	心理健康·····(48)
心理·····(47)	心理卫生·····(48)

观察法.....(49)	劳动者个性心理特征.....(67)
实验法.....(49)	劳动者个性.....(67)
活动产品研究法.....(50)	劳动者个性异常.....(69)
评价法.....(50)	人格测量.....(71)
感觉.....(51)	劳动者需要.....(71)
颜色视觉.....(51)	劳动者动机.....(72)
感受性.....(52)	劳动者兴趣.....(72)
感觉阈限.....(52)	劳动者爱好.....(73)
适应.....(53)	劳动者意志.....(73)
知觉.....(53)	劳动者能力.....(73)
时间知觉.....(54)	劳动者气质.....(75)
空间知觉.....(54)	劳动者性格.....(75)
错觉.....(55)	眩光.....(76)
劳动者知觉类型.....(56)	视觉敏度.....(77)
注意.....(56)	动作经济原则.....(78)
记忆.....(57)	动作分析.....(80)
遗忘.....(58)	动作程序图.....(80)
遗忘曲线.....(59)	色彩心理.....(81)
思维.....(59)	安全色.....(82)
想象.....(60)	时间研究.....(82)
再造想象.....(61)	劳动群体社会心理气氛(84)
创造想象.....(62)	劳动群体社会心理测定(85)
噪音.....(62)	学习.....(86)
情绪.....(63)	学习曲线.....(87)
心境.....(64)	技能.....(87)
激情.....(64)	运动技能.....(88)
问题解决.....(65)	练习.....(89)
定势.....(66)	
情感.....(66)	

熟练·····(90)	职工创造心理·····(104)
高原现象·····(91)	职工心理承受度·····(104)
职业选拔·····(91)	挫折·····(104)
劳动者组织·····(92)	挫折容忍力·····(105)
劳动者组织结构·····(93)	需要层次论·····(105)
劳动者组织心理气氛·····(94)	行为·····(106)
劳动者组织变革·····(94)	行动定向·····(106)
智力·····(96)	激励·····(106)
智力潜力·····(96)	双因素理论·····(107)
智力类型·····(96)	成就需要论·····(107)
智力结构·····(96)	期望理论·····(108)
宏观智力结构·····(97)	公平理论·····(108)
微观智力结构·····(98)	群体意识·····(109)
劳动群体智力结构·····(98)	群体目标·····(109)
智力劳动·····(98)	群体士气·····(110)
智力开发的诱发性·····(99)	群体凝聚力·····(110)
赫布曲线·····(100)	职工群体冲突·····(111)
叶克斯—多德森法则·····(100)	群体动力论·····(111)
倒U曲线·····(101)	从众心理·····(112)
态度转变·····(101)	人际关系需求·····(112)
态度测量·····(102)	人际关系测量法·····(113)
工作内容丰富化·····(102)	沟通障碍·····(113)
职业能力·····(103)	沟通网络·····(114)
能力差异·····(103)	意见沟通理论·····(114)

四、劳动伦理学

劳动伦理学·····(116)	劳动与幸福·····(118)
劳动与自由·····(117)	道德人·····(119)

择业价值取向·····(120)	劳动伦理学·····(129)
价值的劳动伦理规定·····(120)	劳动态度的道德价值·····(129)
职业与价值实现·····(121)	劳动态度评价依据·····(130)
职业道德·····(122)	劳动集体的道德效益·····(131)
社会主义职业道德·····(123)	劳动集体的道德职能·····(132)
社会主义劳动态度道德	道德教育职能·····(133)
评价·····(123)	道德调节职能·····(134)
知识劳动的伦理价值·····(124)	道德激励职能·····(135)
共产主义道德·····(125)	价值导向职能·····(136)
共产主义道德规范·····(126)	道德义务·····(136)
共产主义劳动态度·····(126)	道德理想·····(137)
义务劳动·····(127)	企业文化·····(138)
诚实劳动·····(127)	企业道德·····(139)
主人翁精神·····(128)	企业生产经营道德责任
劳动道德·····(128)	·····(139)

五、劳动美学

劳动美学·····(141)	对比·····(150)
美·····(142)	均衡·····(150)
劳动创造美·····(143)	产品·····(150)
异化劳动与美·····(145)	迪扎因·····(151)
美感·····(146)	美的规律·····(152)
形式美·····(147)	技术美·····(153)
黄金分割·····(147)	劳动场面与劳动过程美·····(153)
色彩美·····(148)	劳动主体美·····(154)
线形美·····(148)	劳动工具美·····(154)
比例·····(149)	劳动组织美·····(154)
对称·····(149)	劳动环境美·····(155)

劳动者的美感·····(155)	审美判断·····(157)
审美对象·····(156)	审美价值·····(157)
审美主体·····(156)	审美情感·····(158)
审美活动·····(156)	审美理想·····(158)

六、劳动法学

劳动法学·····(159)	劳动法律关系客体·····(170)
劳动法·····(159)	劳动法律关系的内容·····(170)
劳动法典·····(160)	劳动法律关系的产生·····(171)
劳动法规·····(160)	劳动法律关系的终止·····(171)
劳动法专业·····(160)	社会主义劳动法律关系
劳动法调整对象·····(160)	·····(171)
劳动法适用范围·····(161)	劳动争议·····(172)
劳动法大纲·····(161)	劳资争议·····(172)
比较劳动法·····(161)	劳动争议事项·····(173)
成文法·····(162)	劳动争议当事人·····(173)
一次劳大·····(162)	涉外劳动争议·····(173)
二次劳大·····(163)	劳动争议解决程序法规
三次劳大·····(163)	·····(174)
四次劳大·····(164)	劳动争议处理行政程序
五次劳大·····(165)	·····(175)
六次劳大·····(165)	劳动争议仲裁机构·····(175)
劳动立法·····(166)	劳动争议调解机构·····(176)
中国劳动立法运动·····(167)	劳动争议处理机构·····(176)
劳动关系·····(168)	劳动争议处理程序·····(176)
劳资关系·····(169)	劳动争议仲裁委员会主席
劳动法律关系·····(169)	·····(177)
劳动法律关系主体·····(170)	常设仲裁机构·····(177)

仲裁决定书·····(177)	劳动保护法基本原则·····(188)
仲裁申请书·····(177)	劳动保护法立法依据·····(189)
强制仲裁·····(178)	劳动保护法渊源·····(189)
协议书·····(178)	劳动保护法体系·····(189)
劳动协议·····(178)	国家劳动保护行政法规·····(190)
劳资协议·····(179)	地方劳动保护法规·····(190)
个别争议·····(179)	地方劳动保护立法·····(191)
劳动争议预防·····(179)	未成年工劳动保护制度
劳动合同·····(179)	·····(191)
劳动合同当事人·····(179)	劳动就业法·····(192)
劳动合同订立程序·····(180)	劳动就业法律制度·····(192)
劳动合同期限·····(180)	职业培训制度·····(193)
劳动合同试用期·····(181)	职业培训法规·····(194)
劳动合同备案·····(181)	劳动报酬法律制度·····(195)
劳动合同签证·····(181)	工资法·····(195)
劳动合同续订·····(182)	工资立法·····(196)
劳动合同变更·····(182)	工资法规·····(196)
劳动合同终止·····(182)	最低工资法·····(197)
劳动合同解除·····(183)	工资合同·····(197)
劳动合同不得解除·····(183)	利益争议·····(197)
劳动合同违约责任·····(184)	安全技术规程·····(197)
无效劳动合同·····(185)	劳动卫生规程·····(198)
不定期劳动合同·····(185)	非法劳动行为·····(199)
劳务合同·····(185)	违反劳动法责任·····(199)
集体合同·····(186)	工作权利法·····(200)
个人劳动合同·····(187)	工人法规·····(200)
经济合同·····(187)	劳动权利能力·····(200)
劳动保护法·····(188)	劳动行为能力·····(201)
劳动保护法律关系·····(188)	法人在劳动法中的权利

能力和行为能力·····(201)	·····(207)
劳动权·····(201)	发明奖励条例·····(208)
休息权·····(202)	劳动法主管机关·····(208)
轮休·····(202)	国营企业劳动争议处理
劳动监察法·····(202)	暂行规定·····(208)
劳动保护监察过程·····(202)	工人技术考核暂行条例
国家劳动保护监察·····(203)	·····(209)
工会劳动保护监督检查	国际劳动宪章·····(210)
制度·····(204)	劳联—产联·····(211)
行业劳动保护监督制度	国际劳工组织·····(212)
·····(205)	日本劳动委员会·····(212)
企业内部劳动规范·····(205)	中国劳动组合书记部·····(213)
工会法律顾问组织·····(206)	中国劳动法学研究会·····(213)
中华人民共和国工会法	劳动厅·····(213)
·····(206)	劳动局·····(214)
企业民主管理·····(207)	劳资科·····(214)
中外合资经营企业法·····(207)	劳工部·····(214)
中华苏维埃共和国劳动法	

七、劳 动 工 资

工资·····(215)	工资铁律·····(219)
薪金·····(215)	按劳分配·····(219)
工资关系·····(216)	同工同酬·····(219)
工资总额·····(216)	平均主义·····(220)
工资水平·····(217)	劳动收入·····(220)
工资计划·····(217)	劳务费·····(221)
工资政策·····(218)	基本工资·····(221)
工资改革·····(218)	标准工资·····(221)

辅助工资.....(222)	升级.....(235)
平均工资.....(222)	升级范围.....(235)
实际工资.....(223)	升级条件.....(236)
名义工资.....(224)	靠级.....(236)
货币工资.....(224)	套级.....(236)
实物工资.....(225)	工资形式.....(237)
浮动工资.....(225)	计时工资.....(237)
活工资.....(225)	年工资.....(237)
附加工资.....(226)	月工资.....(238)
保留工资.....(226)	日工资.....(238)
工资制度.....(226)	小时工资.....(238)
八级工资制.....(227)	计件工资.....(238)
工资分.....(228)	超额工资.....(239)
供给制.....(228)	包工工资.....(239)
工资构成.....(229)	津贴.....(240)
结构工资制.....(229)	工资性津贴.....(240)
基础工资.....(229)	高温津贴.....(240)
职务工资.....(230)	井下津贴.....(241)
工龄津贴.....(230)	野外津贴.....(241)
奖励工资.....(230)	夜班津贴.....(242)
工资标准.....(230)	施工津贴.....(242)
工资等级.....(231)	岗位津贴.....(242)
工资区类别.....(231)	班主任津贴.....(243)
地区工资差.....(232)	地区津贴.....(243)
最低工资.....(232)	林区津贴.....(243)
起点工资.....(233)	驻岛津贴.....(244)
工资级差.....(233)	山区津贴.....(244)
工资调整.....(233)	保健津贴.....(244)
定级工资.....(234)	医疗卫生津贴.....(244)

卫生防疫津贴.....(245)	术补贴.....(248)
环境卫生津贴.....(246)	奖金.....(248)
副食品价格补贴.....(246)	经常性奖金.....(249)
职工煤价补贴.....(246)	一次性奖金.....(249)
职工粮价补贴.....(247)	超产奖.....(249)
交通费补贴.....(247)	质量奖.....(250)
房租补贴.....(247)	安全奖.....(250)
回族职工伙食补贴.....(247)	节约奖.....(250)
特级教师补贴.....(248)	全勤奖.....(251)
优秀运动员、教练员技	奖金分配.....(251)

八、劳 动 管 理

劳动管理.....(252)	人类工程学.....(261)
社会劳动管理.....(252)	劳动纪律.....(262)
企业劳动管理.....(253)	劳动力管理.....(262)
劳动管理体制.....(253)	劳动力.....(263)
劳动组织.....(254)	劳动力招收原则.....(263)
工人劳动小组.....(254)	劳动力招收程序.....(263)
工作班制组织.....(255)	劳动力流动.....(264)
多面手组织.....(256)	劳动力调配.....(265)
多设备看管组织.....(257)	职工考核与晋升.....(265)
劳动组合.....(258)	劳动用工制度.....(266)
联合劳动组织.....(258)	劳动合同制.....(267)
泰勒制.....(259)	劳动服务公司.....(268)
福特制.....(260)	劳动介绍所.....(268)
岗位责任制.....(260)	劳务.....(269)
人群关系学派.....(260)	劳务市场.....(269)
社会技术系统学派.....(261)	劳动定额管理.....(270)

劳动定额管理制度.....(270)	(284)
劳动定额统计与分析.....(270)	企业民主管理体系.....(284)
劳动定额修订.....(272)	全民所有制企业民主管
劳动定员管理.....(272)	理.....(284)
定员管理制度.....(272)	集体所有制企业民主管
定员管理机构及其职责	理.....(285)
范围.....(273)	车间(分厂)民主管理.....(285)
企业劳动定员修订.....(273)	班组民主管理.....(286)
劳动计划.....(273)	中外合资经营企业民主
劳动计划管理.....(274)	管理.....(286)
劳动计划管理制度.....(274)	职工大会.....(287)
劳动合同管理.....(275)	职工代表.....(287)
编制企业劳动计划的基	职工代表会议.....(287)
本原则.....(276)	职工代表大会制度.....(288)
劳动生产率计划.....(276)	党委领导下的职工代表
职工工资计划.....(277)	大会制.....(288)
职工人数计划.....(278)	民主选举企业领导人员
社会劳动力计划.....(279)	(289)
劳动保险管理.....(279)	民主评议干部.....(289)
劳动保护管理.....(279)	职工民主监督.....(289)
劳动保护管理制度.....(280)	民主质询.....(290)
企业职工民主管理.....(281)	民主接待日.....(290)
企业民主管理原则.....(281)	企业民主对话.....(290)
企业民主管理职能.....(282)	经济活动分析会.....(291)
企业民主管理方法.....(283)	职工代表大会与企业党
企业民主管理任务.....(283)	委.....(291)
企业民主管理基本形式	职工代表大会与厂长.....(291)
.....(283)	职工代表大会与工会.....(292)
企业民主管理具体形式	