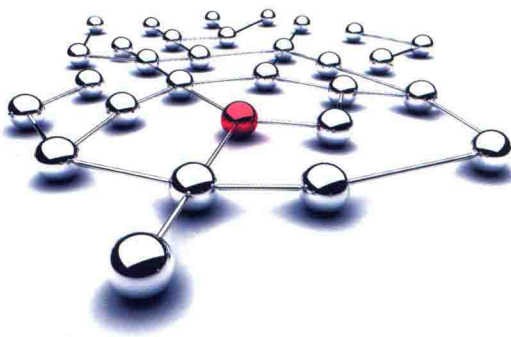


新编 企业劳动 定额定员管理

此书系统地论述了企业劳动定额定员管理的工作内容，
并结合图表介绍了劳动定额定员管理的工作原理和方法。

范 灵 主编



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

人力资源与社会保障部“十二五”规划教材

新编 企业劳动
定额定员管理

主 编 范 灵
副主编 朱春瑜



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

内容提要

本书系统地论述了企业劳动额定员管理的工作内容,并结合图表介绍了劳动额定员管理的工作原理和方法。全书共分十章,理论联系实际,内容新颖,系统全面,实践性强,集国内外额定员学者研究之见解,汇集近年研究之成果。

本书可作为高等院校人力资源管理及相关专业的专业课教材,也可作为企事业单位人力资源管理部门的专业技能培训教材,还可作为劳动额定员理论工作者和企业管理人员的参考书。

图书在版编目(CIP)数据

新编企业劳动额定员管理/范灵主编. —上海:上海交通大学出版社,2015

ISBN 978-7-313-12527-9

I. 新... II. 范... III. ①企业管理—劳动定额—定额管理 ②企业管理—定员—劳动管理 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 004106 号

新编企业劳动额定员管理

主 编:范 灵

出版发行:上海交通大学出版社

邮政编码:200030

出 版 人:韩建民

印 制:太仓市印刷有限公司

开 本:787mm×1092mm 1/16

字 数:341 千字

版 次:2015 年 3 月第 1 版

书 号:ISBN 978-7-313-12527-9/F

定 价:39.00 元

地 址:上海市番禺路 951 号

电 话:021-64071208

经 销:全国新华书店

印 张:14

印 次:2015 年 3 月第 1 次印刷

版权所有 侵权必究

告读者:如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系

联系电话:0512-53522925

前 言

劳动定额管理是企业人力资源管理的重要内容。随着我国经济体制改革的不断深入,企业管理体制和劳动关系都发生了深刻的变化,劳动定额管理工作在企业现代化管理和国民经济发展过程中越来越发挥着重要作用。

劳动定额是人在劳动过程中劳动消耗的标准,其研究目标是研究劳动过程中人和物的最佳组合以及劳动者智能和技巧最充分、最合理的运用。劳动定额管理作为人力资源管理的一个分支,它融合经济学、技术学、应用数学、管理学、社会学、心理学等多门学科中的相关知识和方法,形成劳动定额学,以研究劳动定额的制定、管理和方法,对提高企业劳动效率、合理分配劳动报酬起到重要作用。为不断适应现代企业管理和改革开放的需要,使劳动定额更好地为企业管理和经济建设服务,劳动定额必须遵循客观规律,采用现代科学方法,在系统论、信息论、控制论和现代心理理论的基础上,吸取国外先进的管理技术和管理理念,逐步实现定额管理科学化、标准化和现代化。

《新编企业劳动定额定员管理》在同类劳动定额著作的基础上,大量增加企业实践操作内容,引进计算机和数学模型等现代先进的科学方法,吸收国内外优秀研究成果、管理技术和管理理念,注重理论与实践相结合,力求结构合理、体系科学。

全书共分十章,由范灵主编,朱春瑜副主编。其中,第一、二、三、四、六、九、十章由范灵编写,第五、七、八章由朱春瑜编写,全书由范灵统稿。镇江市人力资源和社会保障局、部分企业的领导和管理人员在本书编写过程中提供了大力支持和帮助,在此一并表示衷心感谢!

范 灵

于镇江市高等专科学校

目 录

第一章 企业劳动定额管理概述	1
第一节 劳动定额的定义和种类	1
第二节 劳动定额管理的职能和作用	7
第三节 劳动定额的内容与发展趋势	12
第四节 劳动定额学的研究对象	14
第二章 企业的类型与生产过程和工时消耗分类	16
第一节 企业的生产过程和生产类型	16
第二节 工序及其组成部分	20
第三节 工时消耗的分类	24
第三章 劳动定额的制定方法	32
第一节 劳动定额的制定方法及技术分析	32
第二节 工作日写实	42
第三节 测时	53
第四节 瞬时观察法	61
第四章 劳动定额水平	67
第一节 劳动定额水平的概念和意义	67
第二节 劳动定额水平的考核方法	68
第三节 劳动定额水平的种类及其演变	71
第五章 企业生产过程中的方法研究	78
第一节 方法研究的基本知识	78
第二节 程序分析	79
第三节 动作分析	92
第六章 时间定额标准制定的数学模型法与微机化管理	96
第一节 劳动定额标准的新概念	96
第二节 时间定额标准的制定原理	98
第三节 单因素图像法	104

第四节	双因素图像法·····	107
第五节	用对数坐标法建立数学模型·····	114
第六节	时间定额数学模型的微机化管理·····	119
第七章	企业劳动定额生理和心理问题的研究·····	136
第一节	劳动定额工作中进行生理和心理研究的必要性·····	136
第二节	生理心理分析在劳动定额中的运用·····	137
第三节	疲劳研究·····	141
第八章	企业劳动定额管理的基础工作 ·····	146
第一节	劳动定额管理机构和管理制度·····	146
第二节	劳动定额的贯彻和统计分析·····	149
第三节	劳动定额的修订·····	154
第九章	劳动定额发展的新趋势 ·····	158
第一节	劳动定额的发展趋势·····	158
第二节	国外对定额人员素质要求和我国定额人员素质建设·····	161
第三节	概率正态坐标法·····	164
第四节	积分频率法·····	169
第五节	均方根法·····	173
第六节	非肯定型时间计算法·····	174
第十章	劳动定额定员标准 ·····	177
第一节	劳动定额定员标准的制定和管理·····	177
第二节	劳动定员标准的编制原理和方法·····	201
参考文献	·····	216

第一章 企业劳动定额管理概述

第一节 劳动定额的定义和种类

一、劳动定额的定义

对劳动定额含义的理解,归纳起来有如下几种表述:

(1) 在一定生产技术组织条件下,为了完成一定量的产品(或工作)所规定的劳动消耗标准量。

(2) 劳动者在一定的生产技术条件和合理组织劳动的基础上,完成某项工作消耗劳动量的标准。

(3) 为劳动者在一定的生产技术组织条件下生产或工作所规定的劳动量标准。

(4) 在一定的生产技术和生产组织条件下,为生产一定量的合格产品或完成一定的工作所预先规定的劳动消耗量的标准。

(5) 在一定的生产技术和劳动条件下,为完成一定数量的合格产品(或工作量)所预先规定的劳动标准。

(6) 在一定的生产技术和生产组织条件下,规定劳动者为完成单位合格产品或工作所需的必要劳动消耗量标准。

以上各种表述存在的缺陷有以下几点:

第一,将劳动定额定义为:“劳动消耗量标准”或“劳动消耗标准量”,会与劳动定额标准混淆。如上述的解释,可理解为:定额是“标准”,定额标准是“标准的标准”,造成同义反复,违背了定义设立的逻辑关系和要求。实际上,劳动定额与劳动定额标准是两个不同的概念,它们既有一定的联系,又有很大的区别。

劳动定额是在一定的生产、技术、组织条件下,采用科学的方法和具体的计量形式,对生产(或工作)过程中劳动者的劳动消耗量所规定的限额。而作为劳动定额标准的重要形式之一的
时间定额标准或产量定额标准,虽然也是对劳动者的劳动消耗量所规定的限额,但它是经过一定程序,由有关部门批准,统一制定并以“标准”的形式颁布实施的。广义上的劳动定额一般都不具备这些特征。况且从劳动定额标准的概念外延来看,它不仅包括一系列综合性很强的通用基础标准,还包括劳动定额方法标准、劳动定额管理标准等。劳动定额从具体形式上看,包括时间定额、产量定额、看管定额、人员定额、服务定额、工作定额等,这些定额经过必要的程序和方法,制定成“标准”时,统一归属劳动定额标准中工作标准的范畴。

第二,上述定义,多数限于解释说明时间定额或产量定额两种基本表现形式,涵盖不了劳

动定额的其他形式。近几十年来,随着社会经济的发展,科学技术的进步和经济管理水平的提高,劳动定额管理实施范围不断扩大,已经由物质资料生产部门扩展到其他领域。除时间定额、产量定额、看管定额形式外,还出现了适用于不同行业、从事不同类型工作人员的多种形式的劳动定额,如服务定额、销售定额、管理定额、工作定额等新形式。

第三,将劳动定额定义为:“必要或必需劳动消耗量”极不确切。劳动定额的概念不能与经济学商品价值的概念等同。

部分学者认为,劳动定额是:“……生产一定产品或完成一定工作量所规定的社会必要劳动消耗量的标准。”这显然是不正确的。首先,应当明确劳动定额所规定的“劳动消耗量”是在生产或工作过程中劳动者活劳动消耗量,上述“社会必要劳动消耗量”不仅包括活劳动的消耗,而且包括物化劳动的消耗。劳动定额所确定的劳动消耗量只是它的一部分,两者的量度不同。其次,在马克思经济学说中,社会必要劳动时间是指在一定社会正常的生产条件下,以社会平均的劳动熟练程度和劳动强度,生产某种使用价值所需要的劳动时间。而劳动定额以时间为尺度规定的劳动消耗量的限额,是在一定生产技术组织条件下确定的,其水平有高有低,在某一范围内可能是先进合理的,而在另一个范围内可能是可望而不可即的。劳动定额所规定的活劳动消耗的值即劳动时间与决定商品价值的社会必要劳动时间完全不同,两者确定的前提和范围存在明显的区别。最后,社会必要劳动消耗量是经济学中科学的抽象,它决定商品总价值量,劳动定额不是抽象而是具体存在的量,它是构成商品实际成本的一部分。

在我国颁布的国家标准《标准化基本术语》中,对“定额”一词的解释是“在一定时间、条件下,生产某种产品或进行某种工作消耗的人力、物力、财力所规定的限额”[GB3935.1—1983《标准化基本术语(第一部分)》]。这里所说的“人力”消耗即劳动力消耗的限额就是劳动定额,而物力、财力消耗的限额则分别是物资消耗定额、资金占用定额。在研究、评析上述各种有关劳动定额概念表述的基础上,已将劳动定额的定义修改为:在一定的生产技术组织条件下,采用科学合理的方法,对生产单位合格产品或完成一定工作任务的活劳动消耗量所预先规定的限额(GB/T14002)。

劳动定额的概念中包含以下几个要点:

(1) 劳动定额是在一定条件下制定的,劳动定额不能脱离具体的生产、技术、组织条件。生产条件是指生产规模、生产协作、原材料、燃料、动力等方面供应的状况、生产作业环境和劳动条件等;技术条件是指机械设备的先进和自动化程度、加工工艺和操作方法、各种技术措施、工艺装备、计量检测试验手段的状况,以及工作地各种运输、照明、信息传递、安全保障等方面的状况;组织条件包括生产过程组织和劳动组织两方面,企业生产经营管理的水平,工作地供应,半成品、成品保管,设备维修保养,劳动力合理配置等情况。劳动定额不仅受到各种客观物质条件的制约,还受到各种主观因素的影响,如生产者的文化水平,专业知识和技能操作,劳动态度及主动性、积极性,管理者的专业素质和管理水平,劳动关系等。

(2) 劳动定额的对象是劳动者的劳动量,即劳动者在劳动过程中脑力和体力的支出。马克思将这种劳动力即人力消耗称为“活劳动”消耗。因此,可以说,劳动定额是对劳动者在生产或工作过程中活劳动消耗量所规定的限额。

(3) 由于各部门生产工作过程具有不同的性质和特点,在规定活劳动消耗量时,可采用多

种计量方法。如果根据劳动过程规定劳动消耗量,一般以时间为尺度,采用人年、工日、工时、工分等劳动时间单位;如果根据最终成果规定劳动消耗量,一般采用实物量为单位。计量考核劳动量的指标可以是绝对数也可以是相对数。在具体规定劳动定额时,应从实际出发,针对不同的工作特点,采取行之有效的科学方法。

(4) 为了使劳动定额的各项功能得以发挥,劳动定额应在生产(工作)进行以前预先制定。

(5) 劳动定额所规定的是完成合格产品或符合质量要求工作任务的劳动消耗量,它限定的对象是有效的劳动,而不是无效的劳动。

总之,劳动定额作为一个科学的概念,其定义应简洁、准确地概括出以上各要点。

二、劳动定额的种类

由于劳动定额涉及的范围很广,为了全面反映劳动定额的内容和形式,可从不同的角度和层次,对劳动定额做出以下区分:

(一) 按劳动定额的表现形式分类

1. 时间定额

时间定额也称工时定额,它是指为生产单位合格产品或完成一定工作任务的劳动时间消耗的限额。例如,某企业规定加工某一零件的工时消耗为 2 个工时,即 2 工时/件;表示产品工时定额时,通常采用双重单位,如工时/件、工时/台、工时/千克等。其子项(分子)采用时间单位,如工日、工时和工分等;母项(分母)采用常见自然单位或度量衡单位,如件、个、台、辆、架、千克、吨、米、平方米、立方米等。

2. 产量定额

产量定额是指在单位时间内生产合格产品的数量或规定完成一定的工作任务量的限额。例如,服装厂规定缝纫车间工人每天加工完成 30 件衬衫,即:件/工日。产量定额也是采用双重单位,其子项是实物或任务量,采用常见的自然单位或度量衡单位;其母项是时间单位,即工日、工时和工分。

工时定额和产量定额是劳动定额的两种基本表现形式,它们在数值上互成倒数关系。工时定额越低,产量定额也就越高,反之亦然。其数量关系式是

$$T = \frac{1}{Q} \quad \text{或者} \quad Q = \frac{1}{T} \quad (1-1)$$

式中, T ——工时定额;

Q ——产量定额。

同时,个人的班产量定额和单件工时定额有如下关系:

$$Q_b = \frac{480(\text{min})}{T_a} \quad \text{或} \quad T_a = \frac{480(\text{min})}{Q_b}$$

式中, Q_b ——班产量定额;

T_a ——单件工时定额。

例如:规定一个工人在一个工作班内应完成 20 件产品(20 件/工日),那么该产品单件工时定额为:480/20=24 工分/件(1 个工分是指一个工人工作 1min)。假定产量定额提高到 30

件/工日,则工时定额减少到 $480/30=16$ 工分/件。其中产量定额提高程度(提高率)为 $\frac{30-20}{20} \times 100\%=50\%$;而工时定额降低程度(降低率)为 $\frac{24-16}{24} \times 100\%=33\%$ 。

计算表明:

当产量提高时,工时定额相应降低,但两者增减的变化程度是不同的。

如设工时定额的降低率为 X ,而相应的产量提高率为 Y ,根据式(1-1),得到

$$Q(1+Y) = \frac{1}{T(1-X)}$$

$$\text{由于 } Q = \frac{1}{T}, \text{ 则 } Y = \frac{X}{(1-X)} \quad (1-2)$$

式(1-2)又可转换为

$$X = \frac{Y}{(1+Y)} \quad (1-3)$$

为了计算简便,式(1-2)和式(1-3)中均采用小数,得到最终结果后,再换算成百分数。按上例,当产量定额提高 50% 时,即 $Y=0.5$,代入式(1-3),有 $X=0.33$,即工时定额降低为 33%。

在日常的劳动定额管理中,经常利用上述的各种数量关系,进行换算,以达到如下目的:

(1) 为了比较工人的实际成果或劳动效率,在一个生产单位内,从事不同工种、工序、零件加工的工人,按产量定额无法直接进行对比分析,采用工时定额换算就可以进行考核、对比和分析。

(2) 为了便于核算企业的劳动能力,加强定员管理,合理调配、使用劳动力,也需要将产量定额转换成工时定额。

(3) 为了合理控制企业不同生产车间、工种、产品的劳动定额水平,使其达到先进合理的要求,要利用上述各种换算关系进行综合平衡。

3. 看管定额

看管定额是指对操作者(1 个人或 1 组人员)在同一时间内看管机器设备的台数或工作岗位数所规定的限额。它是在劳动定额不能直接用工时或产品产量表现时而采用的一种特殊的定额形式。看管定额具体包括以下两种:

(1) 规定 1 名或 1 组人员在同一时间内所应看管机器设备的台数。其计量单位是台/人或人/台,如 1 名机床工同时看管 3 台自动机床、2 名工人同时看管 1 台火柴装盒机等。

(2) 为生产线或联动机组规定的人员配备数或操作岗位数。它适用于连续性生产或按节拍组织生产的单位和机组。如食品工业饮料生产线、造纸机生产线、玻璃制品生产线等。

4. 服务定额

服务定额是指按一定的质量要求,对服务人员在制度时间内提供某种服务所规定的工作量限额,如 1 名客房服务员每天负责打扫 10 间客房、1 名餐厅服务员每天负责 2 张餐桌的顾客、医院病房规定 1 名医护人员负责多少张病床等。

5. 工作定额

工作定额是指采用多种指标和方法,对各类人员完成技术性、管理性、公务性劳动所规定

的限额。

6. 人员定额

人员定额亦即企业定员、劳动定员。它是指在一定的生产技术组织条件下,为了保证企业生产经营活动的正常进行,按一定素质要求,对企业各类岗位人员的配置所规定的限额。按其制定的方法不同,又可区分为效率定员、岗位定员、设备定员、比例定员、机构编制定员等多种形式。

7. 其他形式的劳动定额

其他形式的劳动定额如销售定额,它规定经营销售人员在规定的时间内应完成的销售金额等。

(二) 按劳动定额的实施范围分类

1. 统一定额

统一定额是某一部门、地区或行业对所属企业的主要产品,在广泛调查研究的基础上制定的定额。这种定额是同行业中具有先进水平的劳动定额,其实施范围是本部门、本地区或本行业。它可以作为企业的现行定额,也可以作为企业制定定额的依据,或作为企业赶超先进的目标。企业主管部门可以定期检查所属单位执行统一定额的情况,找出差距,分析原因,组织企业开展对口竞赛,以促进企业定额水平的提高。

2. 企业定额

企业定额是企业根据自己的具体生产技术组织条件,参照统一劳动定额,由企业厂部组织制定的劳动定额,经批准后,在本企业范围内执行。

3. 一次性定额

一次性定额是企业特殊情况下(如设计、工艺、材质、规格等临时性变更),由定额人员会同生产技术主管部门有关人员根据实际情况制定的,在一定时期、一定范围和一定条件下实行。这种定额一般只使用一次,故称一次性定额。

(三) 按劳动定额的用途分类

劳动定额按照不同的使用功能,又可区分为现行定额、计划定额、设计定额和不变定额。这几种定额既有区别又相互联系,企业一般用现行定额和计划定额,而以现行定额为主。

1. 现行定额

现行定额是指在日常生产和管理中具体实行的劳动定额。它是根据生产的技术条件,考虑了现有的生产设备、工夹具、使用的原料、材料,按产品零件、分工序制定的。现行定额通常能反映企业当前的生产技术和组织管理水平。随着生产发展、工艺技术和企业经营管理水平的不断改善,应对现行定额进行定期或不定期的修订。现行定额主要用于衡量工人的生产成绩,核算和平衡企业的生产能力,安排生产作业计划,计算计件工资和奖金,核算产品成本等。现行定额是各种定额的基础,只有搞好现行定额,才能发挥劳动定额的基础作用。

2. 计划定额

计划定额是指计划期内预计要实行的定额。它是以现行定额为基础,充分考虑了计划期内生产任务变动的情况、组织技术措施采用的状况、劳动组织的改善、先进经验的推广、劳动者技术水平以及劳动生产率提高的可能性,经过综合评定而最后确定的。计划定额应对现行定

额在计划期内将要调整的幅度,以及应达到的水平做出明确的规定。计划定额一般是按产品(或工种)配套的要求来编制的,它主要用来制定生产、劳动、成本计划及计算产品价格。企业在试制新产品时普遍采用计划定额,以便按量、按质、按期完成试制任务。企业劳动定额主管部门一般应提前一个季度提出计划定额指标,经由企业领导审核批准后,付诸实施。

3. 设计定额

设计定额是指设计或计划部门根据产品工艺资料和初步设计的年产量,参照技术定额标准,或者通过与同类型产品的现行定额进行对比分析计算出来的定额。设计定额主要用于初步设计工厂的规模,组织专业化协作,核算各种设备、占地面积及劳动力的需要量。也可以作为新产品投入后企业逐步降低工时消耗的努力方向。

4. 不变定额

不变定额也称固定定额,它是指将某个时期(年初或年末)的现行定额固定下来,在几年或一段时期内保持不变。不变定额主要用于制定产品的不变价格,核算工业产值,下达有关的技术经济指标,衡量各个时期的企业劳动生产率水平,以便于进行对比分析。

(四) 按劳动定额编制的综合程度分类

从劳动定额的基本表现形式——时间定额和产量定额来看,按其编制的综合程度可做出如下区分:

1. 时间定额

时间定额可具体分为工步、工序、零件、部件(电子产品为元件、器件)、单位产品的时间定额。

2. 产量定额

产量定额可具体分为:

(1) 单项定额(或称分项定额)。指只包括一道工序作业的定额,如煤炭企业中井下工人支柱、电钻打眼等工序定额。

(2) 综合定额。指包括若干道工序作业的定额,即将几个单项定额综合在一起,换算成统一计量单位的产量定额,如煤矿井下回采综合定额(吨/工)、掘进综合定额(米/工)等。

(五) 按劳动定额的制定方法分类

目前,我国企业制定劳动定额的基本方法有经验估工法、统计分析法、类推比较法和技术定额法4种。因此,按照这4种方法制定的劳动定额,具体表现为以下几个方面:

1. 经验估工定额

经验估工定额即采用经验估工法制定的劳动定额。

2. 统计定额

运用统计资料,经过必要的统计整理和分析制定出的劳动定额。

3. 技术定额

运用实地观测或技术分析计算方法制定出的劳动定额。采用类推比较法制定定额时,所依据的典型定额标准数据,如果是采用技术测定法确定的,应归入技术定额;如果是采用统计分析法确定的,则归入统计定额。

4. 类推比较定额

类推比较定额即采用类推比较法制定的劳动定额。

(六) 按劳动定额水平的高低分类

按照劳动定额所规定的高低松紧程度,可将其区分为先进的定额、平均先进或先进合理的定额、落后的定额三种。

(七) 按劳动定额反映的生产工艺特点分类

按劳动定额所反映的生产技术和工艺加工特点,可具体分为:

- (1) 机械制造业劳动定额。
- (2) 建筑安装业劳动定额。
- (3) 煤炭、冶金、矿业劳动定额。
- (4) 纺织、服装、印染业劳动定额。
- (5) 铁路、港航、运输业劳动定额。
- (6) 电子、仪器、仪表业劳动定额。
- (7) 玻璃、塑料、造纸业劳动定额。
- (8) 制革、印刷、日用化工业劳动定额。
- (9) 其他劳动定额,如石油化工业、商业、旅游业、服务业、饮食业、修理业的劳动定额等。

(八) 按其他标志分类

按其他标志分类,如按制定、审批、发布的程序不同分类,按工时消耗的不同分类,按定额执行的期限分类,按定额具体实施的程度分类等。

第二节 劳动定额管理的职能和作用

一、我国劳动定额工作的发展概况

我国的劳动定额工作,可大致划分为以下几个发展阶段:

1. 劳动定额的初创阶段

这一阶段大致从 1949 年新中国成立到“一五”计划时期(1953—1957)。主要做了以下几项工作:

- (1) 全国主要产业部门及所属企业普遍建立了劳动定额管理的机构,配备了劳动定额干部。
- (2) 大规模培养劳动定额人员,提高劳动定额人员的专业素质。当时主要是学习前苏联的经验,组织翻译出版了一批有关劳动定额的专著和培训教材,如《技术测定法》、《机器制造劳动定额制定》、《切削手册》,以及有关建筑安装工程、铁路交通运输等部门劳动定额资料,并聘请前苏联专家来华讲学。各工业部门都举办了劳动定额人员训练班,学习前苏联有关劳动定额的理论和方法,对提高定额人员专业水平发挥了重要的作用。据 1952 年的统计资料,仅铁路系统经过专门培训的定额人员就达 2 899 人。

(3) 建立劳动定额统计资料汇总和分析制度。“一五”计划期间各工业企业根据主管部门的要求,普遍建立了原始记录、统计台账和定期的报表制度,各级组织之间建立了固定的资料传递和供给关系,使劳动定额在计量劳动成果、推行计件工资等项工作中发挥了重要的基础

作用。

(4) 劳动定额的方法由传统的经验估工法向科学方法过渡,统计分析、类推比较和技术测定法已在不同程度上被采用。

(5) 开始建立劳动定额管理制度,使定额修订逐步正常化,基本上每年修订一次,修额幅度在 10% 左右。

(6) 在这一时期,少数国营企业开始建立编制定员的管理机构,多数企业对定员工作还不熟悉,私人企业的用人还没有定员。1955 年起,根据国务院关于企业要逐步建立编制定员制度的指示,一些企业主管部门如铁道部、水电部、交通部、纺织部和煤炭部等,根据行业的特点制定了编制定员标准,到 1957 年年底,占全国 42% 的产业工人实行定员管理制度。这一阶段存在的主要问题是:劳动定额偏重于为计件工资服务;不重视群众参与管理和专业管理相结合;主管部门及领导对社会主义实行劳动定额的重要性和必要性缺乏足够的认识。

2. 削弱与整顿恢复阶段

这一阶段是从 1958 年开始到 1965 年“文化大革命”以前。1958 年开始,由于工作指导上发生“左”的错误,片面夸大精神作用,忽视按客观经济规律办事。在“大跃进”“总路线”“人民公社”三面红旗以及“共产风”的影响下,当时有人鼓吹:我国已进入了“无定额劳动的伟大历史时期”,并且批判技术定额是发展生产的绊脚石。一时间企业放松了定额管理,定额机构被撤销,定额人员被下放。这一时期,企业及主管部门的劳动定额管理工作遭到极大削弱,其结果是工人劳动效率迅速下降,企业处于混乱的局面。

1961 年以后,由于党中央提出了“调整、巩固、充实、提高”的八字方针,在国民经济得到恢复的基础上,企业各项工作也得到整顿和发展。绝大多数企业恢复了定额机构,扩充和培训了一批新的定额人员,并组织力量对原有产品定额进行全面查定,从而结束了前几年管理混乱、效率下降的局面。经过几年的努力,我国企业劳动定额管理工作又重新走上了正轨,主要表现为:明确定额管理要为生产、计划、财务、劳动等工作服务,为企业加强管理服务,纠正了过去只讲为计件工资服务的偏见;采用科学方法制定定额,提高定额的质量和管理水平;健全和完善定额管理制度,充分发挥劳动定额的作用,认真贯彻“按劳分配”原则,使工时消耗下降,生产效率显著提高。

在定员管理方面,随着企业劳动组织的整顿,也开始逐步走上正轨。为了推动企业定员工作的全面开展,1960 年,劳动部在青岛召开了全国企业编制定员工作会议。这次会议既是整顿企业劳动组织的经验交流会,也是开展编制定员工作的促进会,进一步明确了企业加强定员的重要意义。1961 年,劳动部下达了《关于企业非直接生产人员定员的意见》,对企业规定了非直接生产人员的控制比例。1965 年,不仅工业、交通运输、建筑部门实行了定员管理,教育卫生等部门也都规定了定员标准和工作量标准,使劳动定员工作不断得到了加强。

3. 全面遭到破坏的阶段

这一阶段从 1966 年开始到 1976 年粉碎“四人帮”为止。“文革”期间,由于“四人帮”的干扰破坏,劳动定额被说成是修正主义的“管、卡、压”,定额管理机构被强行撤销,定额人员全部下放当工人,使企业长时期处于“用人无定员、劳动无定额”的状态。“文革”10 年不仅把人们的思想搞乱,而且使社会生产力遭到空前的劫难。

4. 全面恢复与发展阶段

这一阶段从 1976 年粉碎“四人帮”以后开始,到 20 世纪 90 年代初为止。粉碎“四人帮”以后,特别是党的十一届三中全会以后,在“调整、改革、整顿、提高”八字方针的指引下,随着企业的全面整顿,劳动定额管理工作得到恢复和发展。

在这一阶段,党中央领导同志和国务院十分重视劳动定额工作,作过多次指示,要求各部门、地区、企业做好定额工作。1982 年 1 月,《中共中央、国务院关于国营工业企业进行全面整顿的决定》提出:要把整顿劳动组织按定员定额组织生产作为企业全面整顿的一项重要任务。同年 5 月,国家经委和劳动人事部又联合发出加强企业定员定额工作的通知,同时发布了《关于加强企业编制定员和劳动定额工作的试行办法》。为了提高劳动定额干部的专业素质,国家劳动总局、国家人事局和国务院科技干部局,在 1982 年 3 月发出了《关于评定劳动定额工作的专职干部职称问题的通知》,明确了定额人员的职称评定问题。1987 年 11 月 17 日,劳动人事部又发布了《关于继续做好劳动定员、定额管理工作的通知》。由于党中央和国务院及各主管部门的高度重视,使我国劳动定额管理工作进入了新的历史发展阶段,其主要表现是:

(1) 加强了领导,充实了人员,建立健全了劳动定额机构。据有关部门统计,目前我国企业定额专职人员已达约 30 万人。

(2) 各企业建立和完善了劳动定额管理制度。

(3) 企业定额水平有所提高,各个部门、行业所属企业现行定额水平普遍能够接近或达到主管部门劳动定额标准的要求。

(4) 教学、科研、生产单位紧密结合,相互协作,广泛开展劳动定额的理论研究,推广应用了许多新的定额方法,注意吸收当代最新的科学研究成果,运用劳动生理、心理学、工效学、信息论、控制论和系统论等科学的原理和方法,制定定额以及衡量、评价定额水平,使企业定额的科学性和可行性大大提高。

(5) 一些部门和企业初步实行了劳动定额的计算机管理,运用计算机储存定额数据,进行资料汇总,节约了时间,提高了工效,保证了质量。

(6) 为了促进劳动定额标准的制定和修订,加快劳动定额工作的科学化、标准化和规范化,不断提高定额管理水平,适应我国经济体制改革和社会主义现代化建设的需要,1988 年经原国家标准局批准,成立了“全国劳动定额标准化技术委员会”及其部分行业分会,使我国劳动定额工作纳入了法制的轨道。

(7) 劳动定额学已成为我国现代管理科学体系中一门独立的学科,列为普通和成人高等院校劳动经济专业的必修课。近些年来,还正式出版了一大批劳动定额方面的教材和专著。

这一阶段的主要问题是我国劳动定额的管理体制还不够完善和健全,企业定额管理工作时起时落,发展得极不平衡,特别是实行经济责任承包后,以包代管的现象比较突出;企业制定定额方法还明显落后于发达国家。

5. 劳动定额标准化发展的新阶段

20 世纪 90 年代以后,我国在总结过去历史经验的基础上,对于如何搞好劳动定额工作,已经探索出一条适应社会主义市场经济需要的途径,这就是实现劳动定额标准化,将企业劳动定额管理纳入标准化轨道。1993 年和 1994 年是制定劳动定额标准、推进标准化工作取得重

要成果的两年。在原劳动部及各级行政部门的关心和支持下,经过各级劳动定额标准化技术委员会的精心组织,企业广大员工、定额工作人员和理论学界专家学者卓有成效的工作,已经完成了一大批国家标准、行业标准、地方标准和企业标准。经全国劳动定额标准化委员会组织审定,报原劳动部、国家技术监督局审查批准并公布施行的行业标准一百余项。涉及十几个行业,包括铁道、交通、冶金、建筑、有色金属、物资储运等。全国已有山西、河北等十几个省分别制定、公布、施行了一批地方标准。这标志着我国企业劳动定额工作向标准化、科学化、现代化的道路迈进了一大步,它已经并将继续对深化企业改革和促进生产力发展发挥积极作用。

随着我国社会主义市场经济体制改革的不断深入,21 世纪初期,我国企业的劳动定额管理工作又进入了全新的发展阶段,在这一新的发展时期,与 20 世纪相比,我国的行政管理体制不但发生了很大的变化,而且企业在所有制形式等诸多方面也发生重大的变化,这使劳动定额工作面临许多新问题亟待解决。

二、劳动定额的管理职能

劳动定额作为企业管理的重要组成部分,和其他管理方式、管理手段一样,具有双重管理职能。正如马克思所说:“凡是直接生产过程具有社会结合过程的形态,而不是表现为独立生产者孤立劳动的地方,都必然会产生监督劳动和指挥劳动。”不过它具有二重性。

首先,劳动定额具有劳动分工与协作的一般职能,即它是社会化大生产的客观要求,是保证社会产品按期、按质、按量顺利投入产出的重要条件。马克思在分析工厂手工业的特点时曾指出,“在一定社会劳动时间内提供一定量的产品,成了生产过程本身的技术规律”。现代化的社会大生产与工厂手工业相比,有了天翻地覆的变化,它要求企业内部的劳动分工和协作越来越精细,对生产过程的严密性、连续性和比例性要求越来越严格。在这种情况下,如果不强化劳动定额管理,企业就无法合理地组织劳动的分工与协作,无法科学安排使用劳动力,更谈不上实现有节奏的均衡生产。

劳动定额作为企业组织、指挥、协调生产过程和劳动过程的重要手段,它在任何生产资料所有制形式下都需要,是社会生产力发展对它提出的一般要求,使它具有自然属性。但是,在不同的社会制度下,劳动定额又具有不同的社会性质和管理职能。

在社会主义公有制条件下,工人阶级成了国家和企业的主人。劳动者第一次为自己、为社会而劳动,劳动定额的性质也发生根本性的变化,劳动定额体现社会主义新型的生产关系。企业加强定额管理的目的,是为了提高企业经营管理水平,充分调动广大员工的生产积极性和主动性,不断挖掘潜力,向生产的广度和深度进军,保证企业生产出更多更好的产品,更好地满足人民群众日益增长的物质文化生活需要。

总之,社会主义的劳动定额除了具有管理的一般职能,它还具有特殊的职能,即调节劳动关系。这是社会生产关系发展对它提出的要求,使它具有社会主义的属性。

当认清劳动定额所具有的双重管理职能之后,就能提高对社会主义初级阶段强化劳动定额重要意义的认识。

在社会主义初级阶段是否可以取消或削弱劳动定额考核,实行无定额的劳动呢?近 60 年来正反两方面的历史经验告诉我们,在社会主义条件下,任何取消或削弱劳动定额的做法都是

错误的。这是因为:社会主义初级阶段劳动者的劳动,仍然是人们谋生的手段,它既是为社会的,又是为自己、为个人的。劳动还没有成为人们生活中的第一需要。正如列宁所指出的那样,社会主义的劳动是指有报酬的、有定额的劳动,即应当“按照事先规定的法定定额进行的劳动”。社会主义国家为了保证生产正常进行,必须使广大劳动者有组织地进行劳动,并且对劳动者的劳动量以及相应的报酬进行严格的计量和监督。从这种意义上说,在社会主义初级阶段,要求企业强化劳动定额管理,劳动者按事先规定的定额进行劳动,既是由社会主义初级阶段生产关系和劳动的性质所决定的,也反映了社会主义初级阶段经济发展和劳动分配的基本要求。

三、劳动定额在企业管理中的作用

劳动定额工作同物资、资金、设备等定额工作一样,是企业极其重要的基础工作。劳动定额在企业管理中发挥着重要的作用。

(一) 劳动定额是企业编制计划的重要基础

企业生产、劳动、成本等项计划的编制必须以劳动定额为基础。例如,编制生产计划时,首先要根据劳动定额的资料核算出生产任务总量,然后在生产任务与设备生产能力、劳动能力之间进行平衡,经过全面的分析和研究之后,才能编制出企业生产计划草案。企业编制劳动计划时,也必须以劳动定额为依据,核算、平衡劳动力的需要量,确定各个工种岗位完成生产计划所需要的员工人数。编制成本计划时也要用劳动定额,以确定生产各种产品应支付的工资及各种间接费用,测算单位产品的成本,提出计划成本指标。

(二) 劳动定额是实行经济核算的基本依据

实行全面的经济核算是加强企业经营管理的有效方法之一。它用价值形式来计算、分析和比较企业经济活动中人力、物力、财力消耗及其占用的状况,对经济效益进行评价。由于劳动定额水平的高低,直接影响产品成本和价格的高低,如果单位产品的工时消耗降低,产品成本中的工资支出和分摊到单位产品的各项费用也就相应降低;反之,则提高。因此,为了计算和比较人们在生产中的劳动消耗和成果,不断提高企业经济效益,就要以劳动定额为依据,并以劳动定额的实际完成情况作为经济核算的一项重要内容。

(三) 劳动定额是开展劳动竞赛、提高劳动生产率的必要条件

开展社会主义劳动竞赛,充分发挥广大群众的主动性和首创精神,是发展国民经济、实现四个现代化的重要手段。为了促进劳动竞赛不断发展,必须开展评比活动。由于劳动定额是考核工人生产成绩的重要尺度,它能衡量工人的劳动成果的多少,评价其质量的好坏、贡献的大小。因此,在开展劳动竞赛的过程中,要把劳动定额作为评比的主要标准。只有这样做,才能推动劳动竞赛,使工人群众在劳动竞赛中互相学习、互相帮助,后进赶先进,先进更先进,不断提高劳动生产率。正如斯大林指出的那样,“社会主义之所以需要技术定额,是为了促进落后群众赶上先进分子。技术定额是一种巨大的调节力量。它能在生产中把广泛的工人群众组织在工人阶级先进分子的周围”。劳动定额对劳动生产率的提高具有直接的促进作用。这是因为劳动定额与劳动生产率之间存在如下的关系:

$$L = \frac{W}{T} \quad (1-4)$$