

新编铁路劳动管理系列教材

# 铁路劳动力管理

李占林 邓长久 主编

中国铁道出版社

1999年·北京

# (京)新登字 063 号

## 内 容 简 介

本书是“新编铁路劳动管理系列教材”之一。它着重介绍了铁路企业劳资部门关于劳动力管理方面的业务知识,具体涉及劳动力管理概述、劳动制度、用工制度、劳动力招收、劳动力使用、劳动力调配、职业技能开发、职工考核、职工奖惩、劳动力市场、劳动力管理基础工作以及下岗分流和再就业。

本书是铁路劳资干部岗位培训教材,也适用于其他经济管理干部、铁路大中专院校劳动经济专业师生学习参考。

### 图书在版编目(CIP)数据

铁路劳动力管理/李占林,邓长久主编.—北京:中国铁道出版社, 1999.9

ISBN-7-113-03478-0

I. 铁... II. ①李...②邓... III. 铁路运输—运输企业—劳动力资源—资源管理—教材 IV. F530.6

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 47891 号

书 名 铁路劳动力管理

作 者 李占林 邓长久

出版发行 中国铁道出版社(100054 北京市宣武区右安门西街 8 号)

责任编辑 吴和俊 荆志文

封面设计 薛小卉

印 刷 中国铁道出版社印刷厂

开 本 787×1092 1/32 印张 5.875 字数 130 千

版 本 :1999 年 12 月第 1 版 1999 年 12 月第 1 次印刷

印 数 1~6000 册

书 号 :ISBN 7-113-03478-0/C·62

定 价 7.90 元

版权所有 盗印必究

凡购买铁道版的图书,如有缺页、倒页、脱页者,请与本社发行部调换。

# 目 录

第一章 劳动力管理概述 .....	( 1 )
第一节 劳动力管理的概念及分类 .....	( 1 )
第二节 劳动力管理的意义及职能 .....	( 3 )
第三节 劳动力管理的特点及任务 .....	( 6 )
第二章 劳动制度 .....	( 12 )
第一节 劳动制度改革的意义及目标 .....	( 12 )
第二节 劳动制度改革的步骤及内容 .....	( 14 )
第三节 劳动关系的重大变化 .....	( 17 )
第三章 用工制度 .....	( 19 )
第一节 用工制度改革方向 .....	( 19 )
第二节 铁路用工制度的种类 .....	( 20 )
第三节 劳动合同制 .....	( 22 )
第四节 建立铁路用工新机制 .....	( 30 )
第四章 劳动力招收 .....	( 34 )
第一节 劳动力招收的原则及途径 .....	( 34 )
第二节 劳动力招收的方法与程序 .....	( 38 )
第三节 铁路职工的招收录用政策 .....	( 44 )
第五章 劳动力的使用 .....	( 46 )
第一节 使用劳动力的基本原则及内容 .....	( 46 )
第二节 优化劳动组合 .....	( 49 )
第三节 竞争上岗制度 .....	( 53 )
第四节 减员增效的机制 .....	( 55 )
第五节 职工再就业 .....	( 59 )

第六章 劳动力调配 .....	( 65 )
第一节 社会劳动力的流动 .....	( 65 )
第二节 劳动力调配的原则及形式 .....	( 69 )
第三节 劳动力调配的程序及方法 .....	( 73 )
第七章 职业技能开发 .....	( 76 )
第一节 职工培训 .....	( 76 )
第二节 职业技能鉴定 .....	( 82 )
第三节 资格证书管理 .....	( 85 )
第四节 铁路职业技能鉴定制度 .....	( 90 )
第八章 职工考核 .....	( 95 )
第一节 职工考核的意义及特点 .....	( 95 )
第二节 职工考核的原则及内容 .....	( 97 )
第三节 职工考核的形式及方法 .....	( 99 )
第九章 职工奖惩.....	( 104 )
第一节 人事激励.....	( 104 )
第二节 职工奖励.....	( 108 )
第三节 职工惩处.....	( 110 )
第十章 劳动力市场.....	( 116 )
第一节 劳动力市场概述.....	( 116 )
第二节 劳动力市场的基本要素.....	( 120 )
第三节 劳动力市场的服务内容及方式.....	( 122 )
第四节 铁路企业内部劳动力市场.....	( 125 )
第十一章 劳动争议.....	( 128 )
第一节 劳动争议处理概述.....	( 128 )
第二节 劳动争议的处理.....	( 132 )
第三节 铁路劳动争议处理政策.....	( 140 )
第十二章 劳动力管理基础工作.....	( 142 )
第一节 基础工作概述.....	( 142 )

第二节	档案管理工作.....	( 149 )
第三节	职工档案材料的收集和鉴别.....	( 150 )
第四节	职工档案的整理.....	( 155 )
第五节	职工档案的保管和利用.....	( 161 )
第十三章	下岗分流和再就业.....	( 166 )
第一节	就业、失业与待业.....	( 166 )
第二节	下岗职工管理及再就业工作.....	( 172 )
第三节	下岗职工的培训.....	( 176 )
后记	.....	( 178 )

# 第一章 劳动力管理概述

劳动力是劳动过程的第一要素，任何劳动活动的实现都是以劳动力的存在为前提的，因此劳动管理首要的任务就是对劳动力的管理。本章介绍的就是有关劳动力管理的问题。

## 第一节 劳动力管理的概念及分类

### 一、劳动力管理的概念

劳动力的含义有两种：一种是指人的劳动能力，另一种是指具有劳动能力的人。后一种含义是以前一种含义为基础的，无论什么人，只有在他具有一定的劳动能力的条件下，才能被称为劳动力。

马克思在《资本论》中写道：“我们把劳动力或劳动能力，理解为人的身体即活的人体中存在的，每当人生产某种使用价值时就会运用的体力和智力的总和。”由此可知，劳动力的含义有下述质的规定性。

1. 劳动力是指人的劳动能力。自然界中许多物体都能为生产过程提供一定的能量，例如电能、风能以及某些牲畜力等，但他们只是人们用来改造自然的一种手段，是人们在劳动过程中使用或借助的工具，不能称为劳动力。而只有人的劳动能力才可称为劳动力。

2. 劳动力存在于活的人体之中。劳动力作为人的劳动能力，是建立在人的生命和健康基础之上的。它不能脱离活着的、健康的人体而独立存在。所以我们说，人是劳动力的

体现者，具有劳动能力的人才可称为劳动力。

3. 劳动力是人的体力和智力的总称。劳动力不是单指人的体力，它还包括人对自然、社会及经济和文化等方面的认知。一个具有劳动能力的人，不仅应有从事劳动的体力，而且还要有一定的可供开发和运用的智力。

劳动活动的实现是以劳动力的存在为前提的，劳动力只有被运用到劳动过程中才能创造使用价值。因为劳动力是劳动过程中的第一要素，所以说劳动的管理首要的就是对劳动力的管理。

## 二、劳动力管理

劳动力管理是企业的第一管理，是劳动管理的重要组成部分。其含义有广义和狭义之分。广义的劳动力管理是指国家为了有计划地实现劳动力的扩大再生产和合理地进行劳动力的分配、使用等而实施的管理活动的总称。这一含义，其外延很广，泛指对社会上一切具有劳动能力的人的管理，它包括对农村劳动力、城镇劳动力的管理，也包括对现实劳动力和潜在劳动力的管理；其内涵也较深刻，即国家从社会的角度，对所有劳动力进行培训、分配、使用、调配的宏观管理。劳动力管理的狭义理解是指企业内部对所有从业人员的管理。

## 三、劳动力管理的类型和性质

根据人员的管理范围，我国将劳动力管理分为社会劳动力管理和企业劳动力管理，即宏观劳动力管理和微观劳动力管理。根据管理对象的不同，习惯上又把劳动力管理分为对脑力劳动者的管理和对体力劳动者的管理。本书涉及的主要是企业对以体力劳动为主的劳动者的管理。

企业劳动力管理是一门科学，主要是研究企业劳动力管理的客观规律以及党和国家在劳动力管理方面的制度和政策。劳动力管理具有两重性，即自然属性和社会属性。

劳动力管理的自然属性是指它反映生产劳动的客观要求，任何国家、任何社会、任何方式的生产劳动都需要劳动力管理。

劳动力管理的社会属性是指它反映生产资料占有者的意志，受生产关系的制约和影响。社会制度不同、管理体制不一，劳动力管理就具有不同的特点和性质。

## 第二节 劳动力管理的意义及职能

### 一、劳动力管理的意义

马克思指出：“最强的一种生产力是革命阶级本身。”列宁也曾指出：“全人类的首要的生产力就是工人劳动者。”所以在一个企业内部搞好劳动力管理无疑将会产生重大的作用和意义。

在我国，铁路是国民经济的大动脉，担负着全国客货运输的繁重任务，“八五”以来，党和国家十分重视铁路建设，把提高铁路运输能力作为战略重点来抓，为铁路发展创造了有利的条件。要使铁路大干快上，大幅度提高运输能力，除做好其他方面的工作外，加强劳动力管理是重要的一环，对铁路的现实和将来具有十分重大的意义。

（一）搞好劳动力管理是实现铁路现代化建设的重要内容

要高速发展铁路运输生产力，尽快改变铁路的落后面貌，唯一的出路就是要加速实现铁路现代化。铁路现代化不仅要求科学技术现代化，而且也要求企业管理现代化，这两

方面犹如车之双轮，鸟之两翼，缺一不可。管理现代化当然也包括劳动力管理现代化，只有运用现代管理思想、管理理论作指导，用现代化的方法和手段进行管理，才能有效提高职工素质，充分调动职工的生产积极性，最大限度地发挥职工的聪明才智，从而加速铁路现代化的发展。

（二）搞好劳动力管理是合理组织铁路运输生产的客观要求

铁路运输业是社会化大生产，具有人员多、分工复杂的特点。从社会化生产规律的角度看，共同劳动的规模越大，技术设备越复杂，劳动分工越精细，生产过程的协作性、关联性就越强，因此对劳动力管理工作的要求也就越高，否则这种社会化的生产就不能顺利进行。因此，只有搞好劳动力管理，才能使劳动者与生产资料实现最佳的结合，才能使铁路各工种之间、各部门之间协调运转，以保证运输生产顺利地进行。

（三）搞好劳动力管理是企业提高经济效益的有效途径

社会主义企业经营的目的是发展生产，提高经济效益，以满足人民不断增长的物质、文化生活的需要。我国铁路是社会主义企业，不断提高铁路运输生产的效益，不但能满足人民的生活需要，而且也能大大促进整个国民经济的发展。所以，不断提高铁路的经济效益，以最小的人力、物力消耗，取得最大的物质产出是国家、人民和全体铁路职工的共同要求。

提高企业的经济效益，从根本上说，就是在生产过程中减少投入，增加产出，最大限度地降低生产成本。而生产成本的降低，取决于多方面的因素，如劳动生产率的提高，原材料、辅助材料、燃料、动力的节约等。所有这些方面的实现，都离不开职工的技术水平，离不开职工的思想觉悟和生

产积极性。所以，加强劳动力管理工作，不断提高职工的技术业务水平和思想觉悟，充分调动广大职工的生产积极性，是企业提高经济效益的有效途径。

#### （四）搞好劳动力管理是提高职工队伍素质的重要措施

企业经营好坏，取决于职工队伍素质状况如何。职工素质的提高，除职工本身的努力外，还要靠管理工作的加强。从劳动力管理工作的内容来看，许多方面都与提高职工素质有直接或间接的关系，如通过招工及时更新职工队伍，通过培训提高职工的思想素质和业务素质，通过考核和奖励激发职工学习的积极性等。职工素质的提高，不仅是企业生产发展的关键，也是企业各项管理工作的基础。

## 二、劳动力管理的职能

### （一）组织职能

通过劳动力管理，对劳动者进行合理的分工和协作，采用科学的劳动组织和生产组织，有效地进行人力资源的开发和利用，调动劳动者的积极性和创造性，实现组织劳动的职能，从而有效地组织生产的进行。

### （二）开发职能

企业素质决定于职工队伍的素质，因此把劳动力管理工作做好，坚持对企业职工进行“全员、全面、全过程”的培训，可实现职工队伍素质的提高。科学技术的进步，社会的发展，对提高企业职工队伍的素质提出了更高的要求。

### （三）调节职能

劳动力管理中的劳动力招收与调配工作，可根据生产的发展和变化实现对劳动力的调节。其中包括调节劳动力流向，调节劳动力结构，调节劳动力的余缺等。通过对劳动力的调节，实现劳动者与生产资料的最佳组合，以促进劳动生

产率和经济效益的提高。

#### （四）激励职能

做好企业职工的奖惩工作。坚持对企业职工进行全面的考核，可引入竞争机制，对职工起到应有的激励作用。奖励可强化人的行为动机，惩罚可控制人的错误行为，考核可实现优胜劣汰，从而调动广大职工的劳动积极性。

总之，加强劳动力管理工作，是企业管理工作的核心，对企业的生存与发展都有十分重要的意义。

### 第三节 劳动力管理的特点及任务

#### 一、劳动力管理的特点

铁路企业的劳动力管理具有自身的特点，即很强的政策性，严谨的科学性，广泛的群众性，鲜明的综合性。认识和掌握这些特点，是劳动力管理专职工作人员搞好工作的重要前提。

##### （一）很强的政策性

劳动力管理工作是社会劳动力管理工作的组成部分，必须在国家劳动力管理部门统一指导下进行，各种管理活动必须在党和国家有关方针、政策允许的范围内进行。坚持原则，按政策办事，是劳动力管理工作的突出特点。如劳动力的招收、定职、晋级、奖惩、解除劳动合同和离退休待遇等，都必须按照有关的政策规定办理，而不允许有丝毫的随意性。所以劳动力管理工作是一项政策性很强的工作。

##### （二）严谨的科学性

劳动力管理是一项专业性很强的工作，有其自身的规律性和科学性。其核心就是通过管理活动，正确、合理地处理劳动者与生产资料的结合，使人与物形成一个有效的生产系

统，实现人与事的最佳组合。在现代化生产条件下，要达到上述管理目的，就必须实现劳动力管理的现代化、科学化。即运用现代科学思想、理论作指导，采用科学的方法、手段进行管理，由以往的经验管理上升为科学管理。这就要求管理人员必须掌握科学的管理知识，如社会学、管理学、行为学、心理学、统计学、经济学等。因此，劳动力管理工作是一项科学性较强的工作。

### （三）广泛的群众性

劳动力管理工作的群众性是从两方面来说的。一是铁路劳动力管理工作的好坏直接牵涉到广大职工群众的切身利益。二是劳动力管理工作本身要依靠群众共同来完成。首先，劳动力管理工作做得好，生产就发展，就会给人民群众带来好处。同时劳动力管理工作做好了（如招工、晋级、奖惩、退休等），就能充分体现党和国家的方针政策，使职工群众的切身利益得到有效的保障。另外铁路劳动力管理工作本身就是群众性工作，依靠群众，联系群众，获得群众的理解和支持是搞好劳动力管理工作的有效保证。因此，铁路劳动力管理工作具有广泛的群众性。

### （四）鲜明的综合性

所谓综合性，是指劳动力管理工作涉及企业内许多其它管理部门，工作中要注意协调相互关系，要纵观全局、统筹兼顾。例如：企业的生产管理、计划管理、财务管理、技术管理、设备管理等方面的发展、变化都会对劳动力管理产生影响，同时劳动力管理工作也必然会对上述部门的工作产生效应，这就要求我们管理人员必须了解其他各部门的管理知识，在开展工作时要注意协调好与其他部门的关系，并要有全局思想，整体考虑、统筹兼顾。

## 二、劳动力管理的基本任务

### (一) 贯彻执行党和国家的有关方针政策，制定企业劳动人事制度

劳动力管理是企业劳动人事管理的重要组成部分。一切管理活动都必须在党和国家的有关方针、政策指导下进行，通过自身的管理活动，体现国家的方针政策。这就要求管理人员必须掌握党和国家的有关方针、政策的精神实质，并结合本单位生产实际，制定出适合自身特点的劳动人事管理规章制度和实施办法，以保证国家有关劳动政策的贯彻落实。

### (二) 招收录用新职工，为企业补充劳动力

企业生产需要不断地补充劳动力，企业劳动力管理部门要根据企业生产发展的需要和现员结构的变化，本着公开招收，择优录用的原则，做好劳动力的招收录用工作，不断为企业补充劳动力。

### (三) 合理使用和调配劳动力，保证企业生产顺利进行

合理使用和调配企业劳动力，直接关系到企业生产的正常进行和发展。企业劳动力管理部门应以企业劳动力计划和定员编制标准为依据，按照集中统一领导和分级管理的原则，根据生产发展的需要，对职工进行合理配置和使用，努力实现劳动力与生产资料的最佳结合。同时还要根据生产和人员情况的变化，及时对职工进行合理调配和余缺调剂，从而保证企业生产的顺利进行。

### (四) 搞好职工培训，提高职工队伍素质

劳动力管理的目的就是调动职工生产积极性，获取最高的经济效益。职工积极性的调动，一靠职工的思想觉悟，二靠职工的业务能力。因此，在劳动力管理过程中，要协同有关部门加强对职工的思想政治教育，搞好职工的在职培训，

从思想觉悟和技术业务能力上，综合提高职工的素质，为铁路安全生产和现代化建设创造良好条件。

#### （五）加强对职工的纪律教育，搞好职工奖惩工作

铁路运输生产的性质决定了铁路职工必须有铁的纪律。因此，对职工经常进行纪律教育，不断提高职工遵章守纪的自觉性，是劳动力管理工作的内容之一。同时要根据职工在生产过程中的表现，正确贯彻实施职工奖惩条例，对遵纪好、贡献大的职工要及时给予表彰奖励，对违章违纪职工要进行批评教育，情节严重的要给予必要的惩处。

#### （六）认真进行劳动力考核，为各项管理工作提供依据

劳动力考核工作在一定程度上是劳动力管理工作的重要依据，通过考核可以了解掌握每一名职工各方面的情况，如年龄、文化程度、业务水平、身体状况、思想觉悟、劳动态度、操作技能、工作绩效等，增强管理工作的针对性和正确性，提高管理效果。

#### （七）做好劳动力管理基础工作，为职能工作提供前提条件

劳动力管理工作按其性质和特点可分为基础工作和职能工作两部分。基础工作主要包括建立健全各项管理制度、管理方法，对职工情况的统计分析，职工档案的收集与保管，各种有关文件资料的积累与整理等，这些工作都是劳动力管理职能工作不可缺少的重要依据和前提条件。

### 三、劳动力管理的基本原则

铁路劳动力管理是国家劳动力管理系统中的一部分，同时又具有铁路自身的特点。因此，我们在开展劳动力管理工作的过程中，既要坚持国家劳动力管理的基本原则，例如科学性原则、经济性原则、竞争原则、法制原则等等，还要结

合铁路的实际情况，坚持铁路在劳动力管理工作中形成的具体工作原则。

### （一）立足全局，统筹兼顾

铁路运输的最大特点就是其生产的系统性，这就要求我们劳动人事管理工作必须适应这一点。在开展工作时，特别是劳动力管理工作，要有全局思想，从铁路整体出发去考虑和处理问题。同时也应把本单位看作是一个小整体、小系统，工作中要考虑到各个部门、各岗位（工种）以及与我们管理工作有关的各种情况（如生产任务、生产设备、产品品种等），从而使我们的工作具有整体性和系统性，使铁路这台大联动机能够协调运转。

### （二）突出重点，兼顾一般

任何一个企业，必然会有些岗位（工种）在生产中发挥着关键性作用，我们称之为主要工种。在铁路劳动力管理过程中，我们要加强对主要工种的人员配备和日常管理（如铁路运输中的“三员一长”），在人员配备上要保证重点工种、重点班组的需要，做到精中选精，优中选优。在突出重点的同时，还要兼顾一般，做好对其他人员的管理。

### （三）节约挖潜，避免浪费

提高企业经济效益，节约是根本，而一切节约，归根到底是劳动力的节约。因此，在劳动力管理中，一定要贯彻节约精神，在劳动力的使用上，精打细算，避免浪费，尽量减少活劳动投入，努力做到增任务、增设备，不增人或少增人，克服人浮于事、企业冗员的现象，实现减员增效。

### （四）合理用人，人尽其才

劳动力管理首先是对人的管理。劳动力使用是否得当，决定着人的能力的发挥和积极性的调动，决定着劳动力的使用效果。因此，在人的使用上一定要做到合理用人。所谓合

理用人，就是根据个人特长，对口安排工作。因为一个人最大的劳动能力，往往就是他的特长，只有对口安排工作，才能使他的聪明才智得到充分的发挥，从而有效地提高劳动力的使用效果，促进生产的发展。

#### （五）思想教育、行政手段、经济手段、法律手段相结合

劳动力管理工作要依靠思想教育、行政手段、经济手段、法律手段来开展，四者都是有效的管理方法。对人的管理本身就是做人的工作，就是很强的思想工作，职工的思想不通，我们的工作就不可能取得预期效果；行政手段可以保证职工调配和使用的组织性、纪律性和严肃性；经济手段可以在一定程度上激励职工愉快地接受组织的安排；法律手段主要是通过劳动合同强化对职工和用人单位的约束。但在实际工作中四者是相互联系的，不能只强调一个方面而否定或忽视另一个方面，否则管理工作也不会顺利进行。因此，在开展劳动力管理工作时一定要强调四者的有机结合。

### 复习思考题

1. 劳动力的含义是什么？
2. 什么是劳动力管理？
3. 劳动力管理工作有哪些特点？

## 第二章 劳动制度

劳动制度是国家及有关部门对劳动者参与社会劳动所制定的规章制度。从广义上讲，劳动制度的内容十分广泛，它是有关劳动力管理方面的一系列制度的统称。具体包括就业制度、招工制度、用工制度、调配制度、奖惩制度、培训制度等。正确合理的劳动制度，能促使劳动力与生产资料的最佳配合，调动劳动者的积极性，对整个社会生产力的发展有着重要作用。本章主要就我国劳动制度的改革及成果作简单的阐述。

### 第一节 劳动制度改革的意义及目标

#### 一、劳动制度改革的意义

我国原有的劳动制度是建国后逐步建立和发展起来的，是一套以统包统配和固定工为主要特征的劳动制度。这种在一定历史条件下形成的劳动制度，对保证劳动就业、稳定社会秩序和促进经济建设都起过一定的积极作用。但在长期实践过程中，也暴露出许多弊端，不能适应生产力的发展，有待于改革。

(一) 改革劳动制度，可适应当今社会化大生产的需求

我国的社会化大生产发展到今天，要求国民经济各部门的劳动力既相对稳定又能合理流动。即在保持生产秩序正常的前提下，使社会劳动力的分布更加趋于合理。而旧的劳动制度已远不适应这种要求，它仅可保证劳动力的相对稳定，