

# 第一章 概 述

## 第一节 劳动定额及其表现形式

### 一、定额与劳动定额的概念

只有投入，才能产出。在企业的生产经营活动中，必然要消耗一定的人力、物力和财力。要实现少消耗、多产出、高效益的目的，就必须规定消耗定额。所谓定额，就是指在一定时间、一定条件下，对生产某种产品或进行某项工作消耗的人力、物力、财力所规定的限额。在企业的生产经营活动中，定额所涉及的领域是相当广泛的，如劳动定额、物资消耗定额、资金占用定额和管理费用定额等等。这些定额统称为技术经济定额。只有规定各种定额，才便于对各种消耗进行计量、监督和考核，才能科学有效地组织生产经营活动，合理利用企业资源。可见，规定各种定额，是企业生存和发展的客观要求。

劳动定额属于人力消耗定额，它是指在一定的生产技术组织条件下，为生产一定量的合格产品或完成一定量符合要求的工作，所预先规定的必要劳动消耗量限额。如规定解体一列车用 25min 洗修一台机车用 260h 等等。

理解劳动定额的概念，应当明确以下几点：

1. 劳动定额是在一定的生产技术组织条件下制定的。所谓生产技术组织条件，是指直接影响工时消耗，从而在制定与修改劳动定额时必须充分考虑的生产、技术和组织上的主要条件。它包括生产规模的大小、产品品种的多少、生产稳定的程度、劳动工具、劳动对象和工作环境；产品的设计要求、工艺方法和工艺参数；作业程序、操作方法和劳动者的技术素质；生产过程、劳动过程的组织管理和技术管理等情况。这些条件综合表现为采用什么手段和方法将产品生产出来。在国外常将其概括为“制造工艺”或“加工方式”。在不同的条件下，劳动定额是不同的。比如，同是解编一个车列，在站场条件、调车设备、调车方法各不相同的情况下，所需要的劳动消耗量就不同。再比如，同是生产某一产品，如果工作环境、作业程序和操作方法不同，其劳动消耗量也必然存在差异。因此，在制定和修改劳动定额时，只有从企业具体的生产技术组织条件出发，才具有可行性。

2. 劳动定额所规定的是“有效的”活劳动消耗量限额。活劳动消耗量是指劳动者在生产或工作过程中脑力与体力的消耗量。有效劳动消耗量是指符合质量要求的劳动消耗量。在劳动定额中不能包含无效劳动消耗量，如生产废品或做返工活的劳动消耗量。

3. 劳动定额所规定的是“必要的”劳动消耗量限额。所谓必要的劳动消耗量，应理解为在标准的生产技术组织条件下，“标准劳动者”即体力、技术水平、熟练程度合格且具有一般水平的劳动者，以“正常速度”进行作业所能达到的劳动消耗量水平。

4. 劳动定额是一种标准，是衡量实际劳动消耗量的尺度，具有凝固性的特点。

5. 劳动定额是预先制定的。即在产品正式投入生产、试制或工作开始之前制定的。

## 二、劳动定额的表现形式

劳动定额的表现形式有多种，其中工时定额和产量定额是两种基本表现形式。

1. 工时定额（也称为时间定额）。工时定额是指对劳动者生产单位合格产品（或完成某项工作任务）的劳动时间消耗量所规定的限额。这里的“单位合格产品”如果是一件，称为单件工时定额，如规定车削一根轴用 30min；如果是一批，称为成批时间定额。如在线路维修作业中规定打浮钉 100 个用 7min。

2. 产量定额。产量定额是指对劳动者在单位时间内生产合格产品（或完成某项工作任务）的数量所规定的限额。这里的“单位时间”如果是小时，称为时产量定额；如果是工日，称为日产量定额；如果是一月，称为月产量定额；如果是一年，称为年产量定额。如规定冲床工人一小时冲制铁垫圈若干个；瓦工一个工日砌砖若干块；机车乘务员月间走行若干公里；机车检修人员人均一年检修若干台。产量定额还可按其考核范围分为个人产量定额和集体产量定额。

3. 看管定额。看管定额是指对劳动者同时看管机台或岗位的数量所规定的限额。如规定一名机床工同时看管自动机床若干台；一个信号工负责养护维修道岔若干组。

4. 服务定额。服务定额是指对劳动者服务项目的数量所规定的限额。如规定一名客房服务员负责打扫若干个房间；一名餐厅服务员负责若干张餐桌；一名护士负责若干张病床。

5. 配备定额（也称人员定额）。配备定额是指对一定设备的运用和养护维修或在一定时期内平均每完成一件产品应配备人员数量所规定的限额。如规定一个铁路道口配备若干个道口工；一个机车架修台位配备若干检修人员。

6. 销售定额。销售定额是指对销售人员在一定时间内完成销售金额所规定的限额。如规定一名站台售货员一个月完成销售金额若干元。

7. 效益定额。效益定额是指在合理计算投入、产出的基础上，对个人或集体在单位时间（如一月）内应完成的效益量（如月度实现利润）所规定的限额。如规定解放 CA<sub>10</sub>4t 汽车司机月度实现利润若干元。

8. 管理幅度定额。管理幅度定额是指对管理人员管理对象（人数或范围）所规定的限额。其主要工作内容是在确定管理人员的工作职责、管理目标、工作质量等的前提下，规定个人管理的标准人数或范围。如规定一个科（组）长在按质量履行领导职责的条件下，管理若干个科（组）员；规定一个领工员在按质量履行管理职责的条件下，管理若干个工区。

9. 复式定额。复式定额是指对两个以上指标（如效率和效益）规定数量限额的定额。如对装卸作业用人月吨和吨收入两个指标，对售票作业用人月张和张收入两个指标规定的定额。

10. 工作分定额。工作分定额是一种用标准工作分表示的劳动定额。其主要工作内容是当对某类人员需要综合计量考核多项因素时，分别为各因素规定不同完成程度的记分标准，同时规定单位时间（如一月）诸因素的综合考核标准分（如以 100 分为考核标准，即称百分考核制），月度各项因素实得工作分之之和与月度考核标准分之之差或之比，就是该类人员的定额完成情况。

以上不同形式的劳动定额适用于不同的生产类型、产品种类和不同的人员、工作内容。在实际工作中，企业可根据自身的生产条件、生产特点和要求，以及各类人员的劳动特点和工时消耗的规律，来选取应采用的定额形式。

就一般情况来说，产量定额适用于大量大批生产类型的企业和工种；工时定额适用于单件小批生产类型和产品结构比较复杂的企业和工种。对于需要较长时间才能完成其生产过程的产品或零件，以采用工时定额较为方便；若需要时间不长，或者在单位时间内产量很大的产品

或零件，则采用产量定额较为方便。

看管定额主要适用于多机台看管。如自动化生产过程中与产品数量无直接关系的机器、设备、仪表的看管人员、程序控制人员等多采用看管定额。工人产量定额与看管定额的关系，可用下式来表示：

$$\text{工人产量定额} = \text{机器台班产量定额} \times \text{工人看管定额}$$

服务定额主要适用于旅店、招待所、医院、餐厅等单位。配备定额主要适用于生产岗位和生产任务比较固定的人员。销售定额常用于商业企业。复式定额、工作分定额、管理幅度定额主要适用于用一个指标不能准确反映其劳动消耗量和贡献大小的工人、工程技术人员和管理人员。效益定额主要适用于既能计量产出，又能计量投入，有必要也有可能实行独立经济核算的人员。

### 三、工时定额与产量定额的关系

从工时定额与产量定额的含义可以看出二者之间具有内在的联系。工时定额是产量定额的基础，产量定额是工时定额的转化形式。从数量关系来考察，二者互为倒数（成反比关系）可以互相换算。用公式表示就是：

$$N = \frac{1}{T} \quad \text{或} \quad T = \frac{1}{N}$$

式中  $T$  —— 工时定额；

$N$  —— 产量定额。

例 1—1 车工加工某种轴的件单件工时定额为 20min，则加工该种轴的日产量定额为：

$$N = \frac{1}{T} = \frac{480}{20} = 24 \text{ 根/日}$$

例 1—2 某车站调车组的班（12h）产量定额为解体大运转列车 480 辆，则工时定额为：

$$T = \frac{1}{N} = \frac{720}{480} = 1.5 \text{ min/辆}$$

在进行工时定额与产量定额的换算时，如果二者的时间单位不一致，应变成同一时间单位。

### 四、工时定额变化率与产量定额变化率的关系

工时定额变化率是指工时定额的增减量与原工时定额的百分比。产量定额变化率是指产量定额的增减额与原产量定额的百分比。二者的关系可用下式表示：

$$y = -\frac{x}{1+x}$$

式中  $x$  —— 已知的工时或产量定额变化率；

$y$  —— 待求的产量或工时定额变化率。

例 1—3 已知某产品的单件工时定额由 10min 降到 8min。则：

$$x = \frac{8-10}{10} \times 100\% = -20\%$$

$$y = -\frac{x}{1+x} = -\frac{-20\%}{1-20\%} = 0.25 \text{ (即 } 25\%)$$

例 1—4 已知某产品的日产量定额由 10 件提高到 12 件。则：

$$x = \frac{12 - 10}{10} \times 100\% = 20\%$$

$$y = -\frac{x}{1+x} = -\frac{20\%}{1+20\%} \approx -0.167 \text{ (即 } -16.7\%)$$

工时（或产量）定额变化率，如果为正值，说明工时（或产量）定额的数值是增加的；如果为负值，说明工时（或产量）定额的数值是减小的。工时定额数值的减小或产量定额数值的增加，说明定额水平是提高的；工时定额数值的增加或产量定额数值的减小，说明定额水平是降低的。

## 第二节 劳动定额的种类和工作内容

### 一、劳动定额的种类

#### （一）按用途分类

1. 现行定额。现行定额是指工人在生产中实际执行的定额。它是根据现实的生产技术组织条件，以工序为对象制定的。现行定额是确定工人任务量、衡量工人生产成绩的尺度，并用于平衡和核算生产能力，安排作业计划，组织工资与奖励，计算产品成本等。

2. 计划定额。计划定额是指计划期内预计要实行的定额。它规定了计划期内单件产品现行定额应该达到的水平。计划定额是以现行定额为基础，并考虑到计划期的生产状况、技术组织措施的实现、劳动组织的改善、先进经验的推广、劳动生产率的增长幅度等因素，由企业定额主管部门制定的。计划定额与现行定额的关系可用下式表示：

$$\text{计划定额} = \text{现行定额} \times (1 \pm \text{调整系数})$$

计划定额一般是以车间为单位，分产品或工种编制的。它主要用于编制生产、劳动、成本等计划，编制产品的计划价格。

3. 设计定额。设计定额是由设计部门根据产品的工艺技术资料和初步设计的年产量，采用定额标准或通过同类型产品的现行定额进行分析对比、核算出来的定额。它主要用于设计工厂的规模，计算各种设备、生产面积和劳动力的需要量，以及选择生产和劳动组织形式。同时，也作为新产品投产后逐步降低工时消耗的努力方向。

4. 不变定额。不变定额是指将某个时期内的现行定额固定下来，在一定时间内（一年或几年）保持不变的定额。所以不变定额也称固定定额。它一般用于下达技术经济指标，计算产值，分析定额变化的动态，衡量企业劳动生产率提高的程度，以保证前后时期同类数据之间的可比性。同时也作为企业编制不变价格的依据。

#### （二）按综合程度分类

1. 单项定额。单项定额是指以一道工序或一项作业为单位制定的定额。例如，在机械加工中以车、铣、刨、磨的一道工序为单位；在建筑施工中以砌砖、抹灰为单位；在线路维修中以清筛道床、更换轨枕、更换钢轨为单位；在调车作业中以辆、列、次为单位制定的定额都是单项定额。单项定额是劳动定额中的最小单位，它的适用范围广泛，而且是制定综合定额的基础。

2. 综合定额。综合定额是指以综合产品（由多工种或多工序所形成的产品）或综合作业为单位制定的定额。例如，在机车车辆制造或检修作业中，以转向架、车底架、锅炉等部件为单位；在建筑施工中以钢筋混凝土构件为单位；在线路维修中以钢轨作业为单位制定的定额都是综合定额。一般地说，综合定额是为一个生产车间或班组（多工种）制定的完成中间产品或多道工

序的定额。由于一件综合产品或综合作业一般要包括若干个单位产品或单项作业，因此综合定额是以单项定额为基础制定的。同时，综合定额的综合程度是相对的，是可大可小的。

3. 最终产品定额。最终产品定额是指以一个企业或一个生产单位的最终产品为单位制定的定额。例如，在建筑工程中以一栋建筑物或整个构筑物为单位；在线路维修中以一公里的路路为单位；在机车车辆制造或检修中，以一台或一辆为单位制定的定额都是最终产品定额。最终产品定额是在综合定额或单项定额的基础上制定的。它一般要包括若干个综合定额和一些无定额间接生产服务人员的工时消耗。最终产品定额也可以产量定额表示，如平均每人每年检修若干台机车或车辆等。

### （三 按批准权限和适用范围分类

1. 国家定额。国家定额是指由国务院主管部门制定的在全国范围内跨行业、跨部门适用的劳动定额。如国家建筑安装工程统一劳动定额，国家统一的服务定额。

2. 行业定额。行业定额是指由国务院主管部门制定的仅适用于某行业的劳动定额。如铁道行业制定的机车、车辆检修定额，铁路工程定额。

3. 地方定额。地方定额是指由省、市、自治区主管部门制定的在各自的管辖范围内适用的劳动定额。如河北省建筑安装工程劳动定额。

4. 企业定额。企业定额是指根据本企业的具体条件制定的仅适用于本企业的劳动定额。如铁路局、工程局、机车车辆工厂制定的劳动定额。

5. 单位定额。单位定额是指由铁路基层单位制定的仅适用于本单位的劳动定额。

### （四 按制定方法分类

1. 估工定额。估工定额是指使用估工法制定的定额。因这种定额一般只允许使用一次，故也称为一次定额。

2. 统计定额。统计定额是指使用统计分析法制定的定额。

3. 标准定额。标准定额是指使用标准合成法制定的定额。

4. 观测定额。观测定额是指使用现场观测法制定的定额。

标准定额和观测定额，因制定方法比较科学，技术依据比较充分，故可将其称为技术定额。

## 二、劳动定额工作的内容

劳动定额工作的内容包括定额的制定、贯彻执行、统计分析与激励以及重新修订几个重要环节。定额的制定是定额工作的前提，贯彻执行是定额工作的目的，统计分析与激励是定额工作的基础和动力，重新修订是保持定额水平先进合理、充分发挥定额作用的保证。

1. 定额的制定。采用科学的方法“全、快、准”地制定出产品、零件、工序的各项定额，供给企业各管理部门和生产单位使用。这是定额管理的首要环节，是搞好定额管理的前提。影响劳动定额制定的因素是多方面的，既有人因素，又有物因素；既有技术因素，又有管理因素；既有内在因素，又有环境因素等等。只有采用科学的方法，对各方面因素进行综合分析，在掌握工时消耗规律的基础上，才能科学地制定定额。

2. 定额的贯彻执行。定额制定以后，只有很好地使用定额，才能充分发挥定额的积极作用。因此，将制定出来的定额贯彻到各管理部门和生产中去，培训工人，掌握新的操作方法，并采取一系列的生产技术组织措施，加强思想政治工作，帮助工人迅速达到超定额，是企业定额管理的一项重要内容。

3. 定额的统计分析与激励。正确核算劳动时间，统计定额完成情况，分析工时利用和劳动

效率，是反映定额完成情况的重要一环。同时也要通过定额的统计分析来检查定额制定的质量及其贯彻执行中存在的问题。没有完整可靠的工时统计资料，很难做到科学地制定定额。

同时，要根据定额的贯彻情况和统计分析资料，采取一定的激励措施，使劳动定额的承担者产生提高劳动效率的动机并将其变为行动。这样才能调动他们改进或运用新的工作方法、挖掘自身劳动潜力的积极性，从而促进劳动效率的提高。

4. 定额的修订。劳动定额执行一个时期后，随着生产的发展和企业管理水平的提高，原来先进合理的定额就会变得保守落后。只有在总结推广先进技术、先进经验的基础上，不断修改原有定额，才能巩固和提高企业技术进步与管理改善的成果，充分发挥定额的作用，不断促进生产向前发展。

劳动定额的修订，实际上是在新的条件下制定新的劳动定额。它是定额工作的最后一个环节，也是第一个环节。

以上几个环节相互联系构成了劳动定额工作的全过程。只有把这些环节作为一个有机的整体，使其很好地运转起来，才能形成定额工作的良性循环。这样每循环一次，都会使劳动定额水平在原来的基础上有所提高，从而带来工时消耗的降低，达到提高劳动生产率的目的。

### 第三节 劳动定额的研究对象和性质

#### 一、劳动定额的研究对象

“时间就是金钱，效率就是生命”。随着我国市场经济体制的逐步建立和发展，人们越来越清楚地认识到，科学合理地安排劳动时间，节约时间消耗，提高劳动效率，是促进企业生存和发展、满足人民日益增长的物质和文化需要的根本大事。正如马克思所说的：“无论是个人，无论是社会，其发展、需求的全面性，都是由节约时间来决定的。一切节省，归根到底都归结为时间的节省。……因此，节约时间以及在各生产部门中有计划地分配劳动时间，就成了以集体生产为基础的首要经济规律。这甚至是极其高级的规律。”（马克思 1857~1858 年经济手稿之一《货币论》人民出版社 1958 年 第 67 页）劳动定额是研究劳动者劳动时间消耗规律的学科。运用这一规律，科学地组织劳动力，采取合理节约劳动力的方法和途径，最大限度地节约劳动时间、增加产品数量，从而达到提高劳动生产率的目的。

任何产品的生产都要在其生产过程中投入一定数量和质量的活劳动。生产一定数量的产品需要投入活劳动量的多少，一般取决于生产力水平。例如，生产同样一件产品，用手工生产和采用机械设备进行生产，需要消耗的活劳动量显然是不同的。这就是说，在一定的生产条件下，生产一定量的合格产品和所消耗的劳动量之间客观上存在着相互依存的数量关系。这种关系可以反映人们征服和改造自然，进行物质资料生产的能力。一般来讲，生产力水平越高，生产单位产品的活劳动消耗量越低，反之，生产力水平越低，消耗在单位产品的活劳动量则越高。劳动定额就是对这种数量关系的反映。如果劳动定额正确地反映了产品数量与劳动消耗量之间客观上应有的比例关系，就会促进生产的发展，否则，就会阻碍生产的发展。

生产力决定生产关系，生产关系对生产力具有反作用，这是不以人的意志为转移的客观经济规律。任何生产都是在一定的生产关系下进行的。因此，在研究劳动者劳动时间消耗规律时，还必须结合生产关系和上层建筑去考查。在我国过去的计划经济体制下，国家对企业统得过多过死，在分配上存在着严重的平均主义，束缚了劳动者的积极性，使企业缺乏自我改造和自我发展的压力、动力和活力，缺乏加强定额管理、节约劳动时间、降低时间消耗的积极性和紧迫

感。这种情况无疑严重影响了劳动定额工作的发展和劳动效率的提高。随着我国社会主义市场经济体制的建立和完善,人们必然要增强效率意识和时间观念,劳动定额的研究必须与之相适应,使其促进生产力的发展。

综上所述,劳动定额所研究的领域,既涉及生产力的方面,又涉及生产关系的方面。因此,我们要从生产力和生产关系以及上层建筑方面去考察劳动定额的研究对象。

## 二、劳动定额的性质

### 1. 自然属性

自然属性是指劳动定额与生产力相联系的与社会制度无关的属性。劳动定额是社会化大生产的产物。社会化大生产要求把数量众多的劳动者,性能各异的机器设备和情况复杂的劳动环境,组成数量上成比例、时间上相衔接、空间上相配合的有机整体,以保证生产有计划、有节奏地进行。这就必须预先知道并规定出产品生产各个环节的必要劳动消耗量,也就是规定出各个生产环节的劳动定额。没有劳动定额,这些是根本办不到的。正如马克思所说的:“在一定时间内提供一定量的产品,成了生产过程本身的技术规律。”(《马克思恩格斯全集》第 23 卷,人民出版社,1972 年,第 383 页)这说明劳动定额反映了生产过程本身的技术规律,任何社会化大生产都需要它,与社会制度无关。

### 2. 社会属性

社会属性是指劳动定额与社会制度相联系的属性。劳动定额作为实现生产目的的手段,必然反映一定的生产关系。在不同的社会制度下,它为不同的阶级掌握和使用,是有阶级性的,它体现着不同阶级的意志和利益。在资本主义制度下,资本家搞定额的目的,是为了更多地榨取工人的血汗,攫取最大的剩余价值。在社会主义制度下,企业搞定额的目的,是为了加强企业管理,提高劳动效率,促进生产发展,满足人民日益增长的物质和文化生活的需要。

关于劳动定额的二重性,列宁曾作过精辟的论述,他说:“资本主义在这方面的最新发明——泰罗制——也同资本主义其他一切进步的东西一样,有两个方面,一方面是资产阶级剥削的最巧妙的残酷手段,另一方面是一系列最丰富的科学成就,即按科学来分析人在劳动中的机械动作,省去多余的笨拙的动作,制定最精确的工作方法,实行最完善的计算和监督等等。”(《列宁全集》第 27 卷,人民出版社,1957 年,第 237 页)

## 三、铁路劳动定额工作的特点

铁路劳动定额工作的特点,是由铁路运输业的“高、大、半”特点及其在国民经济中的地位决定的。

### (一) 全面性

铁路是一个庞大纷繁的全国性生产联合体,它由运输、基建、工业三大系统组成,而每一系统又分为众多的部门和单位。这就决定了铁路劳动定额工作的对象非常广泛齐全,在定额的门类、项目、形式和方法上极其广博,面大量多而又形态纷呈。这就形成了铁路劳动定额工作的全面性。

### (二) 复杂性

复杂性是指铁路劳动定额工作的影响因素多变,情况复杂,主要表现在以下几个方面。

1. 客货运量经常波动,客货运输的要求又具有很强的时间性。因此在人员和设备的配备上,必须按运量高峰负荷配足,不能随运量的增减而频繁地变动。这就会造成工作量往往相对

不饱满，作业不均衡，而这种情况又难以调整和控制。这在调车、装卸以及列车运转作业等方面最为明显。由此就给劳动定额的制定和管理带来一定的复杂性。

2. 机具设备的修理在铁路运输工作中占有很大的比重。铁路机具设备的修理，由于对象类型繁杂多样，同时受其他条件的干扰又较大，其作业量和作业方法难以稳定。如机车车辆的定检，不但有各种修程之别，就是同一修程，也因情况多变，损坏部位与程度不同，修理的繁简难易各异，其工作量和作业方法差别较大，而且又受检修时间的控制。这就要求定额的制定兼顾共性和特性，使定额工作增加了复杂性。

3. 铁路部门和工种繁多，左邻右舍的关系复杂，生产组织、劳动班制和工时消耗复杂多样。这就进一步增加了铁路定额工作的复杂性。

4. 铁路劳动定额的统一性和区域性，也使铁路定额工作更加复杂。

### （三）统一性和区域性

统一性和区域性是指铁路劳动定额工作既要统一管理又要区别对待。为了使铁路各企业、单位之间公平竞争，合理受益，就要求铁路劳动定额工作在全路范围内实行统一归口管理。对同类工作凡是条件相同的劳动定额就应该统一，全部相同、全部统一、部分相同、部分统一，统一到国家标准或行业标准上来。这就是铁路劳动定额工作的统一性。

但是，铁路企业遍及全国，各地自然条件差异很大，铁路运输和基本建设又多是露天作业，加之各单位使用的生产设备不尽相同，运输工作量的多少差异也较大，这又给制定全路统一定额带来了一定的困难，甚至有的作业根本无法制定统一定额。这就要求根据不同条件制定和使用区域性定额，使定额本身能够做到因时因地因具体情况制宜，以便充分发挥定额的作用。这就是铁路劳动定额的区域性。

### （四）独特性

铁路运输业的产品形态、生产作业方式、劳动班制以及工时消耗规律都有其独特之处。这就决定了铁路劳动定额工作的独特性。如铁路机（列）车乘务、调车作业、线路维修作业以及实行轮班制特别是实行间歇轮班制等作业的劳动定额，无论在表现形式、时间构成上，还是在计量单位、制定方法上，以及日常使用管理与考核办法上，都有明显的不同于其他企业的独特之处，都应根据铁路运输生产的特点以及各自的劳动消耗规律办事，这样才能使铁路劳动定额适用于铁路运输业的具体情况。

## 第四节 劳动定额的作用

劳动定额是企业进行科学化、现代化管理的基础和必要手段。做好这项工作，对于加强企业管理，贯彻按劳分配，组织和推动企业生产的发展，不断提高劳动生产率，都有着十分重要的作用。其主要表现在以下几个方面。

### 一、劳动定额是企业编制计划的重要依据

在优胜劣汰的市场经济体制下，企业要在激烈的市场竞争中求得生存和发展，就必须对各项资源精打细算，实行严密的计划管理。企业在编制生产、劳动、成本等各项计划时，都必须以劳动定额为依据。例如，企业编制生产计划，首先要根据劳动定额核算生产能力，平衡生产任务量、工人和设备的负荷，使计划的编制有基本的数量分析，做到心中有数，实现计划任务总工时和能力总工时的平衡，避免人力、物力的浪费。企业的各个车间，根据企业下达的定额任务，也

要依据劳动定额编制各种作业计划，平衡各班组的负荷量，具体规定企业各生产环节、在各个短时间内的生产任务，使企业生产有节奏、按比例、高效率地进行。企业在编制劳动计划时，也必须以劳动定额为依据，核算、平衡劳动力的需要量，确定完成计划生产任务所需要的各工种职工人数，以便采取措施调剂企业内部各单位、各工种劳动力的余缺。企业编制成本计划也要用劳动定额，以确定生产各种产品应支付的工资和管理费用，测算单位产品成本，提出计划成本指标。总之，没有先进合理的劳动定额，就不会有切实可行的计划。正如斯大林所说的：“没有技术定额就无法进行计划经济。”（斯大林著《列宁主义问题》莫斯科中文版，1949年第665页）

## 二、劳动定额是组织生产、提高劳动生产率的重要手段

现代企业的生产过程，分工细致，协作复杂，要求有高度的连续性和比例性，要求在时间上紧密衔接，在空间上密切配合。离开了劳动定额，这些要求是根本无法实现的。因为只有有了劳动定额，才能预先知道并规定出生产过程中各环节、各工种、各工序的必要劳动消耗量，从而为其配备一定的设备和人员，并合理地确定各生产环节、工种和人员之间的分工协作关系，使生产过程具有高度的连续性和比例性，使各项生产活动在时间上和空间上严格衔接协调，以保证生产过程均衡、高效、有节奏地运行。

先进合理的劳动定额是企业配备定员的重要依据。通过定额工作的研究，扩大定额管理面，制定出各类职工的劳动定额，并按照先进合理的定额计算和配备人员，就可达到改善劳动组织、优化劳动组合的目的。这样既可避免人浮于事和窝工浪费，又能保证生产的需要，做到人尽其才，时尽其效。

劳动定额是开展劳动竞赛和总结推广先进经验、先进工作方法的工具。在劳动竞赛中，无论是确定竞赛条件，还是评比考核竞赛成绩，都是以劳动定额为依据的。通过劳动竞赛，就可达到提高劳动效率和产品质量的目的。同时，劳动定额的制定和贯彻执行的过程，也是总结先进操作经验，改进操作方法，减少工时损失，改善工时利用，提高劳动生产率的过程。

通过劳动定额给工人规定明确的生产任务和努力目标，并与贯彻按劳分配原则相配合，就可巩固和加强劳动纪律，充分调动工人的生产积极性，推动他们改进操作方法，总结先进经验，提高技术水平，从而达到提高劳动生产率的目的。

## 三、劳动定额是贯彻按劳分配原则的尺度

按劳分配是指按照劳动者为社会提供劳动的数量和质量来合理地分配劳动报酬。要正确贯彻按劳分配原则，克服平均主义和相差悬殊的现象，就必须像列宁所说的那样，对劳动量和劳动报酬量进行严格的计算和监督，以便做到多劳多得，少劳少得，不劳不得。劳动定额是切实可行的衡量和考核劳动者劳动数量和质量的标准。劳动定额的完成情况，是劳动者劳动成绩、劳动态度、技术水平和熟练程度的综合反映，是劳动者应得劳动报酬的劳动量的计算和考核标准。离开了劳动定额，劳动量的衡量就没有标准，劳动报酬的分配也就没有尺度。因此，在企业中要扩大定额管理面，广泛采用定额工资制和计件工资制。在分配劳动报酬时，应把劳动定额的完成情况作为一项主要条件。在确定和调整工人的工资等级时，除了技术条件以外，要以工人一贯完成劳动定额的程度作为一项主要的根据。实行计件工资制更要以先进合理的劳动定额作为前提条件，否则就无法正确确定计件单价。实行奖励制度，同样要把超额完成定额作为得奖的主要条件。

总之，劳动定额与劳动报酬之间具有极为密切的联系。在实际工作中，二者的关系处理得越好，结合越密切，就越能贯彻按劳分配原则，越能使劳动者从物质利益上关心生产的发展和劳动生产率的提高。

#### 四、劳动定额是实行经济核算和计算产品成本的必要条件

实行经济核算是国家利用价值规律，有计划管理企业的重要方法之一，它是用价值形式来计算、分析和比较企业经济活动的消耗和成果，促使企业以最少的人力、物力和财力消耗，取得尽可能大的经济效益。为了计算和比较人们在生产中的劳动消耗及其成果，就必须依据劳动定额进行核算。如果没有劳动定额，对投入生产过程中的劳动消耗量就心中无数，从而也就无法进行经济核算，达不到充分利用人力、逐步降低成本、提高经济效益的目的。因此，要把劳动定额及其完成情况，作为企业、车间和班组实行经济核算的主要内容之一，对其生产和经营的经济效果进行考核。

劳动定额在经济核算中的重要地位，还表现在进行经济核算的许多指标，如产量、产值、成本、劳动生产率、质量等的计算，都要直接或间接地运用劳动定额。

劳动定额也是企业计算成本的依据。企业生产产品所耗用的原材料、燃料、动力、固定资产折旧、工资及管理费等构成产品成本。在产品成本中工资与管理费占有较大比重，这部分成本是根据劳动定额来计算的。劳动定额水平的高低，直接影响产品成本的高低。不断提高定额水平，降低单位产品的工时消耗，就意味着产品成本的工资支出和分摊到单位产品成本的管理费用的降低。单位产品的工时定额越小，单位产品成本中的工资和管理费用的比重也越小。因此，劳动定额不仅是核算成本的依据之一，而且也是促进产品成本不断降低的有力工具。

#### 五、劳动定额是推行经济责任制的前提

经济责任制是以提高经济效益和社会效益为目的，以责、权、利相结合，国家、集体、个人利益相统一为原则的经营管理制度。无论实行什么形式的经济责任制，都必须抓好两个环节：一个是处理好国家和企业的关系，解决企业经营好坏一个样的问题；另一个是处理好企业和职工的关系，使职工的收入和企业经营成果与个人的劳动贡献直接挂钩，解决职工干好干坏一个样的问题。这两个环节都离不开劳动定额，没有劳动定额，两个“大锅饭”的问题就不能解决。

在经济责任制中，核定各部门、各单位、以至每一个职工承担的各项生产经济指标，当条件发生变化时这些指标的调整，以及衡量、考核职工的劳动成果，确定工资奖励等，都必须以先进合理的劳动定额为依据。比如目前铁路局在运输部门采用换算吨公里工资含量，在施工部门采用百元产值工资含量来实行工资承包。这两个指标体系落实到基层单位要借助于最终产品定额，落实到车间、班组要借助于综合定额，落实到职工个人则要借助于单项定额。又如物资、工业部门按创造利润，大修部门按换算线桥公里，房建部门按换算房屋面积等等，这些指标与路局的换算吨公里挂钩，也要借助于单位最终产品的工时消耗量，即劳动定额。因此，定额不准、不全或管理不善，都会直接影响到承包指标的确定和经济责任制的落实。

实践证明，离开定额搞承包，就不能使企业之间、车间班组之间、职工个人之间展开公平竞争，必然导致“鞭打快牛”保护落后和平均主义。不能真正做到责、权、利相结合，国家、集体、个人利益相统一。因此，劳动定额管理这个基础打不牢，经济责任制就建立不起来，即使建立起来也只能流于形式。

总之，劳动定额在企业管理中具有多方面的重要作用，概括起来讲就是：组织生产，组织分

配，提效挖潜，增进效益。从劳动定额的作用可以看出，它是企业管理的一项最重要的基础工作。

## 第五节 劳动定额的历史梗概及其发展趋势

### 一、劳动定额的起源和发展

劳动定额并不是人类社会一开始就有的，它是随着生产力的提高，社会化大生产的出现和企业管理的发展而产生和发展的。西方国家劳动定额的产生与发展过程，可以分为三个阶段。

#### （一）经验管理阶段（18 世纪后期至 19 世纪后期）

劳动定额的发展历史可以追溯到英国的产业革命。由于蒸汽机的出现，生产发展很快，大机器生产代替了手工生产，工场生产成为资本主义的生产方式，同时产生了雇佣劳动和产业工人。这就引起了管理工场和计量劳动与支付工资的需要，从而使劳动定额的产生成为必然。这一阶段的企业管理主要是凭管理人员的经验，没有统一的管理办法，工人的操作主要是凭自己的经验，没有统一的操作规程，工人的培训主要是采取师傅带徒弟传授个人经验的办法。这一阶段的劳动定额是以工人各自的习惯操作为基础，主要凭藉监工或工头的个人经验或猜测进行估工，实行的范围较小，没有上升为理论，处于萌芽、个别发展和经验发展的自发量变时期。但这一时期在一些经济学家的著作中已初步提出了劳动计量、劳动分工和劳动效率等问题，为 20 世纪的科学管理理论的发展奠定了基础。

#### （二）科学管理阶段（19 世纪后期至 20 世纪 40 年代）

随着生产技术的进步，生产的社会化程度不断提高，市场和企业的规模不断扩大，管理工作日益复杂，要求越来越高，同时劳资矛盾也日益加剧。在这种形势下，过去那种只凭经验的放任型管理，已不能适应生产和管理的需要，这就要求对过去的管理经验进行总结升华，使之系统化、科学化、理论化，以便进一步用它来指导管理实践，提高管理水平。正是基于这种要求，出现了许多科学管理理论，形成了科学管理阶段。

最先设想科学管理的代表人物是美国的泰罗。他以毕生的精力，致力于科学管理的实践和理论研究工作。泰罗在他的著作《计件工资制》、《工厂管理》、《科学管理原理》、《美国国会证词》中，对科学劳动管理的理论和方法作了许多精辟的论述。由于泰罗的贡献，他被资产阶级誉为“科学管理之父”。他所研究和推行的一套管理制度也被称为“泰罗制”。泰罗对科学管理的贡献，概括起来主要有以下几个方面。

1. 规定标准操作方法和标准工作条件。泰罗认为，工人的工作方法，由工人自己选定，这是生产系统低效率的一个重要原因。他从企业中挑选出身体强壮、技术熟练、劳动效率最高的工人，让他们以最快的速度进行工作，并对其每一个操作和动作仔细地观察、记录和分析研究，消除其中多余笨拙的、不合理的部分，把各种最经济、效率最高的动作集中起来，形成先进合理的操作方法，并将其标准化。泰罗认为，要使工人完成劳动定额并使标准操作方法落到实处，还必须按照标准操作方法的要求，对工人的作业条件进行研究，使工人使用的机具设备、材料、工装、工作地布置和作业环境等处于理想状态并使之标准化。

2. 规定标准时间。泰罗以标准的操作方法和工作条件为基础，运用秒表对工人的工时消耗进行观测和分析研究，从而规定出完成既定工作的标准时间（即时间定额），并以此作为确定任务和衡量工作好坏的尺度。

3. 按标准操作方法对工人进行培训。泰罗将标准操作方法和工具等都记录在工作指导卡

上，以此培训工人，让工人按照指定的方法和速度进行工作，以缩小工人之间的效率差别。经过一定时期的培训后，他要求工人无条件地按照所规定的标准方法去工作。

4. 实行有差别的计件工资制，就是对完成定额的工人，以较高的工资率计发工资，对完不成定额的工人，则以较低的工资率计发工资。

5. 把计划职能与执行职能分开。计划职能归企业管理当局，并设立专门的计划部门来承担。这样，就便于把分散在工人手中的工艺知识和实践经验集中起来，在观察测定和分析研究的基础上使之条理化、系统化，编制作业规程，制定“标准方法”和“劳动定额”，然后发给工人去执行。

6. 对于管理组织问题，泰罗提出了“职能制”和“例外原则”。

从以上可以看出，泰罗对科学管理的最大贡献，就是他首创了方法研究和时间研究，是科学劳动定额管理的创始人，他使劳动定额由个别的、狭隘的范围跨入了广泛的、普遍运用的范围，发生了质的飞跃。

在这一时期，美国人吉尔布雷斯夫妇，在方法研究方面也作出了显著的贡献。他们主要研究操作方法，并把操作研究发展为动作、微动作研究，提出了“动素”学说和著名的“动作经济原则”，并把劳动定额和动作研究与生理、心理学结合起来，为劳动定额的发展开辟了新的领域。如他们用照像的方法研究了砌砖工人的动作，把原来砌一块砖的 18 个动作改为 5 个动作（双手作业），使生产效率提高了 2.7 倍，同时降低了劳动强度。

吉尔布雷斯夫妇研究的着眼点和泰罗不同，他们注意细微动作的研究，认为极细微动作的浪费，如成万、成百万次地重复，其结果是惊人的。同时，也弥补了泰罗把工人当成“机器人”的缺陷，他们从心理学的角度，注重研究了工人疲劳、重复动作的单调、工人的士气以及工人对工作研究的反应等，从而使得动作研究有了应用和推广的可能，并大大丰富了工作研究的内容。

除泰罗和吉尔布雷斯夫妇以外，比较有名的代表人物还有美国的甘特、西格、魁克、巴恩斯、梅纳特和英国梯派特等人，他们分别提出了“计件奖励工资制”、“预定动作时间标准”和“瞬间观测法”等理论和方法，为科学的劳动定额管理作出了突出的贡献。

总之，这一阶段的劳动定额管理，已由传统管理阶段的个别的、狭隘的范围，跨入了更广泛、更普遍的应用领域，从实践到理论发生了质的飞跃，使劳动定额成为一门独立的科学，为现代劳动定额学理论和方法体系的形成奠定了基础。

### （三）现代管理阶段（20 世纪 40 年代至今）

第二次世界大战以后，特别是 50 年代中期以来，资本主义的企业管理出现了许多新情况、新要求，促使企业管理由科学管理进入了现代管理。

随着企业管理的现代化，劳动定额管理也发生了明显的变化。方法研究、时间研究、环境研究、疲劳研究、生理心理研究广泛应用于劳动定额的制定；运用数理统计法，提高了估工和统计分析法定额的质量；定额管理的范围已进入各行各业和企业的各类人员；电子计算机为定额管理现代化提供了有力的工具；劳动定额学已成为涉及工时学、工效学、工力学、生理心理学、工业卫生学、人体测量学等多学科的边缘学科。此外，原来提高劳动效率、确定定额水平是以“物”的因素为中心，现在则要把研究“人”的因素，激发人的积极性，加强职工培训，提高职工素质，放在重要位置。总之，这一阶段的劳动定额工作进入了现代化、系统化、标准化管理。

## 二、我国铁路劳动定额工作的发展概况

我国铁路劳动定额工作的发展历程，同其他行业一样，大致经过了以下几个阶段。

### （一）初创阶段

这一阶段大致从新中国成立到第一个五年计划时期（1949~1957年）是定额工作从无到有，大力发展的阶段。这一时期的主要成绩是：

1. 学习苏联经验，培养了大批定额专业人员。到1952年年底全路经过培训的定额人员已达到了2899人，形成了一支强有力的定额工作骨干队伍。

2. 建立健全了定额管理机构。全路各系统各部门从上到下都成立了劳动定额管理机构，配备了专职干部，形成了比较完整的定额工作业务系统。

3. 建立了劳动定额制定和修改的理论和办法。对铁路主要工种都制定了技术定额，对有条件制定统一定额的作业，也基本上都有了统一定额，到1956年年底，全路实行定额管理的人数达到了431168人，工人定额管理面为54.4%。

4. 建立了定额管理制度。从铁道部到基层单位，都颁发并贯彻了劳动定额管理制度和工作细则，建立了原始记录、统计台帐和定期的报表制度，各级组织之间建立了正常的工作程序和固定的资料传递、供给关系，使劳动定额在计量劳动成果，推行计件工资和奖励制度，贯彻按劳分配原则，调动职工积极性，降低工时消耗，提高劳动生产率等方面都发挥了重要作用。

这一时期的主要问题是：定额作用发挥得不够全面，定额偏重于为计件工资服务，对如何用定额组织生产强调和研究不够；对如何依靠群众，搞好专群结合研究和重视不够；对社会主义实行劳动定额的长期性、重要性和必要性以及对定额工作认识的自觉性不够。

### （二）削弱与重新整顿加强阶段

这一阶段是从1958年开始到1965年文化大革命以前。1958年开始“大跃进”运动，在“左”倾思想影响下，大刮“共产风”和“浮夸风”，片面夸大精神作用，鼓吹我国已进入了“无定额劳动的伟大历史时期”，批判劳动定额是发展生产的“绊脚石”。在这种形式下，掀起了“拆庙赶和尚”运动，撤销了定额机构，下放了定额人员，烧毁了定额资料，使定额工作遭到很大削弱，结果造成了人员大量浪费，企业生产效率迅速下降，严重阻碍了生产的发展。

1961年中央提出了“调整、巩固、充实、提高”的八字方针，生产秩序逐步恢复，定额工作也得到了整顿和加强，很快健全了定额管理机构和规章制度，并总结了过去的经验教训，注重贯彻群众路线，强调定额要为生产、计划、财务、劳动等各项工作服务，打破了定额只为计件工资服务的局限性，改进了定额制定方法，提高了定额的质量和管理水平。结果使工时消耗下降，劳动效率显著提高。

### （三）遭到全面破坏阶段

这一阶段是从1966年开始到1976年粉碎“四人帮”（文化大革命时期），在十年浩劫时期，林彪“四人帮”推行极左路线，鼓吹政治挂帅，全盘否定社会主义企业管理制度，把一切行之有效的规章制度统统取消，打入冷宫。把劳动定额诬蔑为资产阶级“管、卡、压”的工具，把定额人员诬蔑为“资产阶级的代理人”，如果工人积极完成定额就被安上“只埋头拉车，不抬头看路”等罪名，使劳动定额工作遭到空前的破坏，完全处于瘫痪状态。其结果使企业出现了劳动无定额、工时无记录、效率无考核、用人无标准、生产停顿或半停顿状态，致使企业管理一片混乱，生产力遭到极大破坏，劳动效率大幅度下降，国民经济到了崩溃的边缘。

### （四）全面恢复和发展阶段

这一阶段是从1976年粉碎“四人帮”以后开始的。粉碎“四人帮”以后，特别是党的十一届三中全会以来，在党的“一个中心，两个基本点”的基本路线指引下，随着经济管理体制改革的逐步深入，我国已经确立了社会主义市场经济管理体制，企业正在逐步实行“自主经营，自负盈

亏”的运行机制，企业管理正在沿着科学化、现代化的方向迅速迈进。在这种形势下，作为企业管理重要基础的劳动定额工作，就必然被提到了重要的议事日程上来。在这一阶段，国务院、劳动部、铁道部多次指示和召开会议，要求企业整顿和加强定额定员工作，使劳动定额工作迅速得到了全面恢复和空前的发展。其主要表现是：加强了领导，建立健全和完善了劳动定额机构和管理制度，培养和充实了大批定额专业人员；开展了劳动定额理论的科学研究，学习和吸收了国外先进的定额理论和方法；改革了定额的形式和结构，制定和修改了各项劳动定额，提高了定额水平，扩大了定额管理面。继 1988 年国家成立了劳动定额标准化技术委员会之后，成立了铁道行业分会，加快了定额工作科学化、标准化、规范化的进程，提高了劳动定额管理水平。当前铁路劳动定额工作的主要问题是：管理体制还不够完善和健全，专业队伍的素质较低，制定定额的方法还比较原始落后；缺乏系统化管理，定额的作用发挥得还不够全面和充分；部分企业领导效率意识淡薄，对定额工作不够重视，以包代管的现象比较突出。

从以上回顾可以看出，建国近 50 年来，铁路劳动定额工作随着国家政治经济形势的变化，走过了“三起两落”的历程。它之所以有落而复起、顽强前进、蓬勃发展的强大生命力，是因为它是组织社会化大生产的客观要求，是生产过程本身的技术规律。离开了它，管理就混乱，生产就停滞，甚至倒退。有了它，就能改善和加强企业管理，提高劳动效率，促进生产的发展。这是历史给我们的教训和启迪，也是不以人的意志为转移的客观规律。

### 三、劳动定额工作的发展趋势

#### （一）逐步实现标准化、科学化和现代化

1. 标准化。这是指运用标准化的理论和方法来开展劳动定额工作。它包括各级各类定额标准的制定、实施和及时对实施情况的监督检查。实现劳动定额标准化，要全面、系统、普遍地建立起由基础标准、方法标准、工作标准和管理标准组成的科学的劳动定额标准体系，健全国家标准、行业标准、地方标准和企业标准组成的分级管理系统。实现劳动定额标准化，既可提高定额的统一性、规范性、法制性和先进合理性，又能为电子计算机在定额工作中的应用创造方便条件。因此，它是提高定额管理水平，使之实现科学化的重要措施，也是定额工作的发展方向。

2. 科学化。这是指劳动定额工作要遵循客观规律，把理论和方法建立在现代科学管理理论的基础上，达到新的高度和新的水平。这就要求重视和研究劳动定额与工业工程、系统工程、价值工程、人机工程、心理生理学、经济应用数学等学科的一体化和交融化发展，寻求它们之间的内在规律性，使经济、技术、数学相互结合、相互渗透，使劳动定额达到经济上的合理性、技术上的先进性、方法上的科学性和数据上的准确性，实现系统化、量化、准确化和有序化。

3. 现代化。这是指劳动定额要广泛地采用现代科学技术成果和先进操作工具，提高现代化水平。要广泛地吸收和运用各种数学方法，在定额工作中建立电子计算机系统，建立各种数学模型和数据库，广泛地采用微型电子计算机，建立电子计算机网络系统。

劳动定额要广泛吸收现代科学技术成果，例如，采用各种现代化的设备、工艺装备，采用各种新材料、新工艺、新技术，运用工艺学、切削原理、材料力学、金属学等各科科学知识，提高研究水平，改变主要凭经验、按习惯制定定额，处理问题的传统落后做法，实现理论、观念、制度和方法的全面更新。

#### （二）实行全面效率管理

这里所讲的全效率管理，其工作内容和职能可概括为以下几个方面

1. 从方法研究到制定定额的全过程管理。这是指把方法研究作为定额工作的起点，把定额水平的提高建立在工作方法、工作环境、劳动条件最优和不断降低劳动强度的高效率的基础上。

2. 从一线工人的定额管理到全员效率的全面管理。这是指要树立整体效率观念，把企业的各类职工都纳入劳动定额管理的范围，以扩大定额管理面。这就要求研究各类职工的劳动特点和工时消耗的规律性，分别对其制定和实行工时定额、产量定额、工作分定额、管理幅度定额、效益定额、服务定额、看管定额、配备定额、复式定额等多种定额形式。

3. 从工时效率到工时有效利用的全面管理。个体劳动效率，受单位工时效率和工时利用两个因素的影响。现代劳动定额管理要求既要研究单位工时效率，又要加强对工时利用的管理并把二者统一起来。在研究工时利用方面既要注意工时的有形损失，诸如待任务、待材料、待工具、待机修、待图纸，以及非生产活动所造成的时间损失。同时也要注意工时的无形损失，诸如产品设计和工艺技术文件不合理等所造成的无效劳动时间。现代劳动定额管理的综合效益和整体效率原则，要求把全面工时研究作为自己的工作职责，对影响工时有效利用的各个部门，包括产品设计和工艺部门实施效率监督。

4. 从定额的制定、贯彻到激励与信息反馈的全面管理。我国传统劳动定额管理的工作程序，实质上是封闭式的循环。现代管理要求把激励作为整个劳动定额管理过程的一个重要环节，建立开放式的螺旋型的管理程序。这种管理程序，会使定额管理工作和定额水平呈现螺旋式上升趋势。

### （三）建立有权威的专管机构

我国铁路劳动定额的现行管理体制，已不能适应市场经济和现代化管理的要求。新的经济体制要求劳动定额管理的功能齐全，能够成为企业整个系统中的一个子系统，建立与劳动工资管理、工艺技术管理、生产管理等系统并驾齐驱的管理机构，并使之具有综合各方面的管理职能的权力。它既是企业劳动定额管理部门，也是企业的效率研究与开发中心，它的主要任务就是全面效率管理。为了保证全面效率管理的各项职能得以实现，企业领导应授予这一管理机构以下基本权力与责任：

1. 有建立方法研究与制定和修改定额的权力与责任。
2. 有监督各业务部门和下级单位正确有效地使用定额的权力与责任。
3. 对影响劳动效率的各业务部门，包括产品设计和工艺部门，有行使效率质疑或效率咨询的权力与责任。
4. 有下达与考核有关效率指标的权力与责任。
5. 有实施计件工资、定额工资和分配奖金的权力与责任。

### 复习思考题

1. 什么是劳动定额？应怎样理解这一概念？
2. 劳动定额的表现形式有哪些？举例说明。
3. 时间定额与产量定额之间的关系是怎样的？举例进行二者之间的换算。
4. 已知产品的单件时间定额由 5 分钟变为 4 分钟，试求时间定额变化率和产量定额变化率。
5. 已知某产品的日产量定额由 10 件变为 12 件，试求产量定额变化率和时间定额变化率。

6. 劳动定额按其用途分为哪些种类？它们之间的关系是怎样的？
7. 劳动定额按其综合程度分为哪些种类？它们之间的关系是怎样的？举例说明。
8. 劳动定额的工作内容有哪些？
9. 应怎样理解劳动定额的研究对象？
10. 应怎样理解劳动定额的性质？
11. 劳动定额的作用有哪些？劳动定额在企业管理中处于什么地位？
12. 应怎样理解铁路劳动定额的特点？
13. 劳动定额管理分为哪几个阶段？泰罗是怎样制定劳动定额的？
14. 我国劳动定额工作“三起两落”的历史，可给我们什么启迪？
15. 劳动定额的发展趋势是什么？
16. 什么是全面效率管理？它包括哪些内容？

## 第二章 生产过程与工时消耗分类

### 第一节 企业的生产过程与生产类型

企业的生产过程及其组成部分，既是进行时间研究制定劳动定额的对象，又是进行方法研究优化工作方法的对象。企业的生产类型不但影响到劳动定额的时间构成、水平高低和对定额准确性的要求，还影响生产过程的组织方式、生产结构、工作程序和操作方法。所以，分析研究企业的生产过程和生产类型，是劳动定额管理工作的基础。

#### 一、生产过程的构成

任何一种产品的生产都要经过一定的生产过程。产品的生产过程就是指从准备生产该产品开始，一直到把它生产出来的全过程。生产过程包括劳动过程和自然过程。所谓劳动过程是指在劳动分工协作的条件下，劳动者利用一定的劳动工具，按照一定的方法、步骤，直接或间接地作用于劳动对象，使之成为具有使用价值的产品的过程。因此，人的劳动过程是生产过程的基本内容，是一切生产过程存在的基础和基本条件。

在某些生产技术条件下，有些产品的生产过程除了劳动过程外，还包括自然过程。也就是说，这种产品的生产还要借助于自然力的作用，使劳动对象发生物理的或化学的变化，才能完成。例如 铸件、锻件的自然冷却 木料、油漆的自然干燥 酿酒、制作面包的发酵等。这时 产品的生产过程就是劳动过程和自然过程的结合。在实际生产过程中，自然过程和劳动过程往往是互相交错进行的。

企业的生产过程，具体可以分为生产准备过程、基本生产过程、辅助生产过程和生产服务过程四个组成部分。

#### （一）生产准备过程

生产准备过程是指产品在投入生产前所进行的一系列生产、技术、组织方面的准备工作。如产品设计、工艺设计、工艺装备的设计与制造、标准化工作、定额工作、生产组织和劳动组织的调整以及原材料和各种工具的准备、外协件和外购件的准备、设备的布置等。

#### （二）基本生产过程

基本生产过程是指直接对劳动对象进行加工或经过自然力的作用，使之变为产品的过程。也就是直接为完成企业的基本产品（代表企业专业方向的产品）所进行的生产活动。如在机车、车辆制造中 各零部件的制坯、加工、装配 在铁路运输中 旅客和货物的位移 在铁路工程中，直接对线路、桥涵、隧道、站宿的施工等 都是基本生产过程。

#### （三）辅助生产过程

辅助生产过程是指为了保证基本生产过程的正常进行所必需的各种辅助性生产活动。如机车、车辆工厂的动力车间生产各种动力（电力、蒸汽、压缩空气），机修车间修理各种生产设备、制作各种工具 在铁路运输中 机车、车辆、通信信号、线路、桥隧的维修 铁路工程施工中，场地道路、风、水、电路的维修等，都是辅助生产过程。辅助生产过程不使企业的基本产品发生