

# 适应新形势要求 加强与改进劳动定额工作

王慧芳 陈国栋

(经济管理系)

**摘 要** 当前,经济体制改革正在不断深化<sup>19</sup>改革的目标是促进经济体制加速向社会主义市场经济转变<sup>19</sup>本文就劳动定额工作如何适应这一新形势要求进行加强和改进,从两个方面提出了认识和看法<sup>19</sup>其一,要从理论上把握社会主义市场经济与劳动定额的内在紧密联系,这是加强与改进劳动定额工作的重要前提<sup>19</sup>其二,要在实践上主动适应社会主义市场经济要求,加强和改进劳动定额工作<sup>19</sup>并从解放思想、转变观念;以劳动定额为主线,实行全面效率管理;促进定额管理科学化、系统化、标准化;提高专业人员素质,强化管理机构;充分发挥“三位一体”的组织作用等五个方面提出了加强与改进的具体措施<sup>19</sup>。

**关键词** 劳动定额;劳动效率;社会主义市场经济;价值规律

**分类号** F243.3

当前,深化经济体制改革的主体目标是遵循“九五”计划和2010年远景目标纲要精神,加速向社会主义市场经济转变<sup>19</sup>如何使劳动定额管理这项关系着企业生命力衰旺的工作适应新形势要求,由僵化被动管理尽快转变为适应市场经济运行规律的灵活主动管理,是一个急待深入研究的问题<sup>19</sup>本文仅从以下两个方面提出看法<sup>19</sup>。

## 1 从理论上把握社会主义市场经济与劳动定额管理的内在联系

把握上述联系,是加强与改进劳动定额工作的重要前提<sup>19</sup>。

劳动定额管理,其本质是效率管理<sup>19</sup>它所研究的是生产中活劳动的消耗规律与如何对活劳动消耗实行量化管理,从时间和空间上掌握劳动者在生产过程中的劳动效率,实现劳动者与其它有关生产要素的最佳结合<sup>19</sup>其主要作用是通过分析影响劳动效率的各种因素,研究提高劳动效率的途径和措施,制定节约活劳动消耗的政策、办法和标准,为企业编制计划、组

织生产、进行成本核算、搞活分配提供科学依据<sup>19</sup>最终达到提高经济效益的目的<sup>19</sup>。

在市场经济环境下,更加凸现了劳动定额的本质特性<sup>19</sup>。

首先,从劳动定额规定的个别劳动时间量与市场经济中确定商品价值量的社会必要劳动时间量之间的关系看,劳动定额对企业能否在市场竞争中取胜有着重要影响<sup>19</sup>。

由于劳动定额所确定的活劳动量,通常是由劳动的持续时间计量,故劳动定额的一种基本表现形式是时间定额<sup>19</sup>它是有关部门规定的生产某一产品(商品)消耗的劳动时间限额<sup>19</sup>这一时间量限额,是生产某产品的个别劳动时间量,即个别生产者生产某产品所消耗的劳动时间量<sup>19</sup>市场经济所遵循的价值规律包含两项主要内容:生产商品的价值量取决于社会必要劳动时间和商品的交换按照价值相等的原则进行<sup>19</sup>因此,尽管生产同一商品,不同企业所消耗的个别劳动时间量不相同,但它们都只能按社会必要劳动时间量所确定的价值量与其它产品进行交换<sup>19</sup>劳动定额所指个别劳动时间量它与社会必要劳动时间量之间存在着两种差值:正差值和负差值<sup>19</sup>正差值是个别劳动时间量大于社会必要劳动时间量<sup>19</sup>此时,商品的个别价值高于其社会价值,企业处于负效益即亏本状态<sup>19</sup>负差值是个别劳动时间量小于社会必要劳动时间量<sup>19</sup>此时,商品的个别价值低于其社会价值,企业就处于正效益即盈利状态<sup>19</sup>参与市场竞争,正效益取胜,负效益落败<sup>19</sup>因此市场竞争是效率竞争<sup>19</sup>企业欲提高劳动效率即竞争能力,必须在改善生产经营管理中加强改进定额管理,使生产商品的个别劳动时间量最大限度地低于社会必要劳动时间量<sup>19</sup>。

其次,从深化分配制度改革看,要坚持以按劳分配为主体,其它分配形式为补充,兼顾效益与公平的原则<sup>19</sup>按劳分配就要薪酬相符,充分发挥工资与奖金的激励作用,因而要求企业工资制度的确定必须以劳动者创造的劳动效益为依据<sup>19</sup>劳动定额是衡量劳动者劳动效益的客观标准<sup>19</sup>通过定额统计分析,可以直接反映出一定时期内劳动者劳动消耗量和劳动成果的大小,同时也能间接反映出劳动者劳动技能和劳动状况<sup>19</sup>因此,依据劳动定额完成情况支付工资奖金,是贯彻按劳分配原则的最佳尺度<sup>19</sup>过去的计划经济体制,市场竞争极为薄弱,企业内部自然也难以引发竞争能力,即使制定劳动定额,也起不到应有的作用<sup>19</sup>造成平均主义、大锅饭现象盛行<sup>19</sup>在市场经济条件下,必须搞活分配,劳动定额管理的服务和激励职能就越来越显得重要<sup>19</sup>。

再次,从深化劳动用工制度改革看,推行优化劳动组合和全员劳动合同制,都要以劳动定额为基础<sup>19</sup>市场经济要求企业合理配置人力资源,优化劳动结构<sup>19</sup>只有通过劳动定额测出各岗位的必要劳动消耗量,技能要求,才能有效地配备各类不同素质要求的人员数量,实现合理的定岗定员<sup>19</sup>离开劳动定额,企业用人标准失去科学依据,用工制度改革便会陷于盲目<sup>19</sup>。

最后,从优化企业计划管理看,按照先进合理的定额和市场供求变化情况编制计划<sup>19</sup>只有制定先进合理的定额标准和进行科学的市场预测,才能编制好生产、劳动、成本等各项计划指标,平衡、核算生产能力,调整、改进生产劳动组织,并合理安排各生产环节的资源,使企业的生产过程形成一个有机协调的整体,最大限度地避免人财物的浪费<sup>19</sup>为此,要求企业把劳动定额的制定进一步建立在方法研究的基础上<sup>19</sup>通过改进工作程序、操作方法和改善工作条件、工作环境挖掘企业生产技术组织的潜力<sup>19</sup>。

总之,劳动定额必须为适应社会主义市场经济加快发展的新形势要求而不断改进和加强<sup>19</sup>。

## 2 实践中主动适应社会主义市场经济要求, 加强和改进劳动定额工作

### 2.1 进一步解放思想, 转变观念

长期旧体制影响造成的办事凭经验靠估计, 不注重效率, 对时间浪费麻木不仁的现象, 至今仍然在很多企业中存在<sup>19</sup>这是加强与改进劳动定额工作缺乏内在动力的关键所在<sup>19</sup>导致这种现象的直接原因是市场经济体制还远不成熟, 未形成正常运转; 平均主义、“大锅饭”现象依然盛行<sup>19</sup>为此, 必须适应市场经济加快发展的要求, 克服这些消极因素, 增强竞争、节时、提效观念和加强、改进劳动定额工作的紧迫感<sup>19</sup>这是企业生存和发展的重要基础<sup>19</sup>劳动定额管理要围绕少消耗、多产出、低成本, 高效益这一中心开展工作, 充分发挥经济杠杆作用, 使劳动定额成为企业参与市场竞争的有力“武器”<sup>19</sup>。

### 2.2 以劳动定额为主线, 实行全面效率管理

实行全面效率管理的具体要求是:

1. 扩大定额管理面, 使劳动定额保持先进合理水平<sup>19</sup>要改变目前企业纳入定额管理的主要是一线生产人员, 定额管理面狭窄的状况<sup>19</sup>增强市场竞争能力, 必须扩大定额管理面, 逐步拓展为全员定额管理<sup>19</sup>这样, 才能在宏观上为职工间的公平竞争提供可行条件<sup>19</sup>此外, 目前企业定额水平普遍偏低且不均衡, 严重束缚了职工的劳动积极性和生产技术的进步<sup>19</sup>为此, 要积极采用科学的定额制定与修订方法, 诸如技术测定法, 标准定额法, 概率估工法等, 还可根据企业情况创造新方法, 确保定额水平先进合理<sup>19</sup>。

2. 实行全过程定额管理<sup>19</sup>要改变过去只注重掌握基本生产环节工时消耗的片面性, 而把降低产品的工时消耗, 提高定额水平的着眼点投放到生产和管理的各个环节中去, 使每个生产环节都能成为节时提效的有机单元<sup>19</sup>。

3. 实行时间指标的全面管理<sup>19</sup>许多企业, 在劳动定额管理上只注重掌握劳动效率的一个方面即单位工时效率, 而忽视了对工时利用率的管理<sup>19</sup>注重考核个人效率, 放松集体综合效率的考核<sup>19</sup>全面效率管理要求对所有时间指标进行全面考核, 既要考核个人效率, 又要考核集体(车间、班组、企业)的综合效率, 实现个人效率与整体效率的有机统一<sup>19</sup>在考核个人效率时, 既要考核单位工时利用率, 又要考核全部工时利用率, 不能偏颇<sup>19</sup>。

### 2.3 实现定额管理的科学化、系统化、标准化

1. 科学化具体要求是:

(1) 方法优化<sup>19</sup>即在探索提高劳动定额管理水平上, 把方法研究与时间研究紧密结合起来, 变单纯规定定额为既规定定额又研究和改善工作方法; 既保证定额水平先进合理, 又使劳动者摆脱繁重笨拙的劳动方式<sup>19</sup>。

(2) 环境和心理优化<sup>19</sup>要运用人一机工程原理, 改善作业环境和劳动条件, 做到人一机一环境相互协调, 达到工作方便、舒适、安全<sup>19</sup>还要注意研究疲劳规律, 科学安排工作量和工作、休息时间, 使劳动者既充分利用工作时间, 又保持适当劳动强度<sup>19</sup>使之在生理和心理上均处于良好状态<sup>19</sup>。

3. 信息优化<sup>19</sup>主要是健全原始记录和统计资料, 开发内外部信息渠道, 改善信息质量<sup>19</sup>只有不断优化信息, 才能情况明, 底数清, 使定额工作实现科学的“量化”管理<sup>19</sup>。

2. 系统化定额管理是一个系统工程,必须实施系统化管理<sup>19</sup>首先,要改变过去只注重定额制定,而忽视定额贯彻执行、统计分析和重新修订的现象,要把定额工作的各个环节作为一个系统,进行全面策划,从其相互关系中寻求定额管理的最佳方案<sup>19</sup>其次,要改变定额工作与工资分配、质量管理、经济核算和生产、技术、工艺、职工培训等工作各管一摊,互不通气,互相扯皮,造成相互削弱的现象<sup>19</sup>强化定额工作与其它各项管理工作的系统化、综合化管理<sup>19</sup>并把定额工作纳入有关部门和人员的责任制<sup>19</sup>最后,要建立健全各级各类劳动定额和劳动定额标准,使国家定额,行业定额,地方定额和企业定额形成完整的定额体系,并使单项定额,综合定额和最终产品定额成龙配套,以满足不同层次使用定额的需要<sup>19</sup>。

3. 标准化<sup>19</sup>劳动定额目前尚未形成完整的标准化体系,既缺乏基础标准又缺乏方法标准<sup>19</sup>新的形势,要求提高运用标准化的理论和方法开展劳动定额工作的水平<sup>19</sup>其意义在于减少定额工作中的重复劳动,确保定额水平的统一性和先进合理性,并增强劳动定额的规范性、权威性和法制性,从而更全面地发挥劳动定额的功能<sup>19</sup>实现劳动定额标准化管理,当前首要的任务是研究和编制劳动定额标准体系表<sup>19</sup>企业要从自身实际出发,根据标准化管理目标制定出本企业需要的标准项目,以使劳动定额标准化管理有所遵循<sup>19</sup>。

#### 2.4 提高专业人员素质,强化管理机构

现代定额管理是多学科的边缘科学,它涉及到影响劳动效率的各个系统的工作<sup>19</sup>因此,定额专业人员必须提高素质,全面掌握有关的科技知识<sup>19</sup>除掌握定额管理知识、技能和本单位的专业生产技术知识外,还应了解和懂得管理学、经济学、工效学、心理学、工业工程学、劳动社会学、劳动卫生学等学科知识<sup>19</sup>解决这一问题,要有计划、有步骤、多层次、多渠道地开展培训工作,建立起一支适应新形势要求的,相对稳定的,综合素质高的定额专业队伍<sup>19</sup>此外,目前多数企业的定额工作归口劳资部门管理的做法,不适应定额管理机构综合效率管理和权威性管理的要求<sup>19</sup>应建立以企业负责人为主管,能协调各有关职能部门和提高企业整体效率的定额管理机构<sup>19</sup>。

#### 2.5 充分发挥有关组织的作用

定额主管行政部门统揽一切的管理方式,造成统得死,管不了又管不好的种种弊端<sup>19</sup>应强化“三位一体”的管理体制模式,即定额行政部门集中精力搞好政策制定和宏观指导,定额标准化技术委员会做好制定和修订定额标准的技术工作;定额研究会等学术团体负责开展学术研究<sup>19</sup>三方面要相互协调,做到“政策调控,标准引导,组织推动,体制保证,加强服务”,为企业定额管理工作创造良好的环境和条件,形成一个指导定额工作正常开展的组织保证和外在动力系统<sup>19</sup>。

### 参 考 文 献

- 1 赵经甫主编<sup>19</sup>铁路劳动定额工作原理<sup>19</sup>北京:人民铁道出版社,1992