

图书基本信息

书名：<<现代企业劳动定额定员管理与标准化>>

13位ISBN编号：9787504569820

10位ISBN编号：7504569828

出版时间：2008-4

出版时间：中国劳动社会保障出版社

作者：安鸿章，余刘军 主编

页数：283

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

前言

随着我国改革开放的深入发展，我国的经济关系和劳动关系发生了极其深刻的变化，企业的管理体制、生产经营机制，特别是人力资源的组织形式、用工方式、分配制度、雇用关系等日益多样化。改革开放的30年，我国企业劳动定额管理工作也出现了一系列新情况和新问题。在传统的体制下，企业的主管部门不但控制着企业劳动力、工资等方面主导权，实行强制性“统包统配”的制度，同时，也采取了一系列措施要求企业强化劳动定额管理。可以说，从新中国的建立到20世纪80年代初，我国企业劳动定额管理工作在推进社会主义经济建设事业，提高企业劳动生产率和经济效益方面发挥了积极的作用。但近20多年来，由于企业所有制形式及其管理体制的变化，从中央到地方劳动行政主管部门，乃至大多数企业，特别是在一些新兴的行业中，劳动定额管理工作沦落到一种可有可无的状态。在新时期和新形势下，劳动定额管理是否还有存在的意义，其在企业人力资源管理中的地位和作用到底如何，推行它的必要性和重要性到底有多大。这不但是企业的生产经营管理者需要正确地对待，也是从事人力资源管理实践活动及其理论研究的工作人员必须正确地回答和解决的一个重要问题。在2007年6月29日公布并于2008年1月1日起正式实施的《中华人民共和国劳动合同法》中，第4条和第31条明确地提出，企业应当制定劳动定额管理制度并执行劳动定额标准，这就意味着国家已经从法律上明确了企业推行和加强劳动定额管理的必要性。

<<现代企业劳动定额定员管理与标准化>>

内容概要

本书试图在总结我国近60年来企业在劳动定额管理方面所取得的成功经验和失败教训的基础上，对劳动定额的制定与管理的基本理论做出较为深入全面的阐述，同时更加突出它的技术性、实践性和应用性，使广大读者在弄清基本概念、基本原理和基本方法的基础上，能够学以致用，紧密联系实际，使劳动定额的制定与管理在企业生产经营活动中发挥积极的作用。

书籍目录

第一章 导论 第一节 劳动定额的概念和种类 第二节 劳动定额管理的职能和作用 第三节 劳动定额的内容与发展趋势 第四节 劳动定额学的研究对象 第二章 企业生产过程的优化 第一节 企业的生产过程和生产类型 第二节 企业生产过程优化的内容和方法 第三节 程序分析 第四节 动作分析 第三章 制定劳动定额的基本方法 第一节 影响劳动定额的因素 第二节 制定劳动定额的方法和要求 第三节 统计定额的制定 第四节 概率估工法 第四章 工时研究 第一节 工时消耗分类和定额时间构成 第二节 工作日写实 第三节 测时 第四节 作业评定 第五章 瞬间观察法 第一节 瞬间观察法的特点和原理 第二节 瞬间观察法的步骤和方法 第三节 瞬间观察法的应用实例 第六章 企业劳动定额管理 第一节 企业劳动定额管理机构、制度、人员与考核 第二节 企业劳动定额的修订 第三节 企业的劳动定额水平 第七章 企业劳动定额的统计与分析 第一节 实耗工时统计与劳动定额汇总 第二节 劳动定额完成程度的统计与分析 第三节 劳动定额管理状况的统计与分析 第八章 劳动定额定员新方法探索 第一节 动态定额计算法 第二节 积分频率法 第三节 熟练曲线分析法 第九章 劳动定额定员标准与标准化 第一节 劳动定额定员标准化的基本概念 第二节 劳动定额定员标准体系与分级分类 第三节 劳动定额定员标准化的重要意义 第四节 劳动定额定员标准化的内容与组织 第十章 劳动定额定员标准体系表 第一节 标准体系表及其结构形式 第二节 全国劳动定额标准体系表 第三节 劳动定额方法标准体系总体设计 第十一章 劳动定额定员标准制定与管理 第一节 劳动定额定员标准的制定 第二节 劳动定额定员标准编写的一般要求 第三节 劳动定额定员标准的贯彻 第四节 劳动定额定员标准的复审 第五节 劳动定额定员标准化经济评价 第十二章 劳动定员标准的编制原理和方法 第一节 劳动定员标准的编制方法 第二节 劳动定员标准的编写格式和要求 第三节 非生产人员定员的计算方法 第十三章 时间定额标准的制定 第一节 制定时间定额标准的原理 第二节 单因素时间定额标准的制定 第三节 双因素时间定额标准的制定 参考文献

章节摘录

第一章 导论 第一节 劳动定额的概念和种类 一、劳动定额的基本概念 长期以来，由于对劳动定额的概念缺乏广泛认真的研讨，对它的认识和理解存在一定的差距，许多同志还常将劳动定额和劳动定额标准混为一谈。

特别是近十年来，在我国出版的一些具有权威性的工具书中，对劳动定额概念的表述也极不统一，造成了一定的混乱。

归纳起来有如下几种表述： 其一，“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”。

其二，“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”。

其三，“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”。

其四，“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”。

其五，“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”。

其六，“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”。

除上述多种解释之外，在一些教科书中，对劳动定额的释义，使用最广泛的有以下两种： 其一，“企业在一定的生产技术组织条件下，为生产单位合格产品（或一定工作）预先规定的劳动消耗量标准，或规定在单位时间内完成合格产品数量的标准”。

其二，“在一定生产技术组织条件下，以合理的工作方法完成某项合乎质量要求的工作所规定的必需的劳动消耗量标准”。

笔者认为以上各种表述存在以下缺陷： 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。

编辑推荐

随着我国改革开放的深入发展，我国的经济关系和劳动关系发生了极其深刻的变化，企业的管理体制、生产经营机制，特别是人力资源的组织形式、用工方式、分配制度、雇佣关系等日益多样化。

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>