

· 人事管理 ·

编制企业劳动定额标准的认识和实践

魏 真

(攀钢矿业公司动力厂劳资科)

摘 要 本文对编制企业劳动定额标准进行探讨。认为：企业劳动定额标准的编制，必须按市场经济的需要来进行，要克服现行劳动定额标准存在的一些问题，如滞后性、局限性、缺陷性等。在编制中，要考虑其内容、结构上的适应性，要注意树立市场观念、建立编制机制、确保编制质量等问题。

关键词 企业；劳动定额标准；编制

近年来，我国经济体制改革不断深化，特别是党的十四大决定建立社会主义市场经济体制和转化企业经营机制以来，深入进行劳动用工、工资分配和社会保险制度的改革，大大促进了企业对劳动定额工作的管理。由于劳动定额标准是劳动定额管理的重要内容，笔者从劳动定额标准入手，对编制企业劳动定额标准作了一些探讨。现结合攀钢矿业公司动力厂实际谈点粗浅的认识。

1. 按市场经济需要编制企业劳动定额标准

我厂主要担负着攀钢矿业公司的生产及生活用电、用水的任务，长期以来执行冶金行业劳动定额标准。随着市场经济体制的逐步完善和企业经营机制的转换，现行劳动定额标准存在的问题越来越突出：

(1)滞后性。由于新技术、新工艺、新材料的应用促进了生产力的发展，而劳动定额多年来有的内容未修订，有的内容修订周期太长。因此，现行劳动定额标准已滞后于生产力的发展和市场经济的需要。(2)局限性。国家和冶金部制定的劳动定额标准，标志着国家生产力水平、劳动力消耗水平的基本情况，具有毋庸置疑的指导性作用，是企业执行劳动定额的依据，是编制企业劳动定额的准绳。但由于动力厂地处偏僻，点多面广，加之不同企业职工素质、管理水平、技术装备等情况各不相同，所以它不能完全符合不同厂矿企业的实际状况。(3)缺陷性。现行的劳动定额标准对工人的劳动考核，偏重于劳动定额工日计量和折算计件工资。由于企业管理机制不够完善，生产中怠工、串工、重复给工的现象较严重，常使完成定额工日数与完成实物量不同步，造成劳动消费过多，人工浪费严重。而且，现行标准中有缺项，有些标准分得过细，在实际生产中忽视了工作的安全性和可操作性。

由此可见，编制企业劳动定额标准是转换企业经营机制，深化劳动工资制度的改革，推进劳动管理科学化和规范化，提高经济效益和劳动效率的需要。劳动部、国家体改委在《关于加强劳动定额标准工作的意见》中指出：“劳动定额标准工作是社会主义企业的一项重要基础工作，是评价企业管理水平的重要标志。各企业都要贯彻国家、行业的劳动定额标准，并根据本单位的最好水平和同行业的先进水平来制定符合本单位实际的劳动定额标准。”同时，劳动定额也是企业组织生产、调剂劳动力的依据，基于这种原则和目的，动力厂编制了适合本单位的劳动定额标准。

2. 编制企业劳动定额标准的实践

长期以来，在高度集中的计划经济体制下，企业中的劳动定额管理，与国家的用工主体形成

了尖锐矛盾。1993年的全国冶金工作会议明确提出:当前企业劳动定额定员工作以转换企业经营机制为契机,通过科学管理,深挖劳动潜力,促进劳动生产率的提高。为此,动力厂应在制定本厂劳动定员定额标准的工作中,组织技术攻关人员、车间安全员、工人技师、定员员,进行了长时间的工作,全面系统地逐岗位地编制劳动定额标准。在编制过程中,我们以国家和部颁劳动定额标准为依据,结合本厂实际情况,从市场经济出发,把握“适应”二字,这主要从以下几个方面体现:

(1)内容上。将(集团)公司“减员增效”的目标贯穿于劳动定额标准之中,对已先进于行业标准的岗位定员标准,继续保持其先进水平,不降低其编制水平;对落后于行业标准的岗位定员标准,努力靠近行业标准,提高定员编制水平;对与行业标准持平的岗位定员标准,继续挖掘潜力,分析工时利用情况,合理调整劳动组织,提高编制水平,达到合理用工的目的。(2)结构上。为保证劳动资源的合理配置和完善经营管理的需要,我们与安全科和劳人处有关部门大力协作,研究动力厂各工种之间的联系,确定“大工种”作业在我厂的可行性,制定了我厂钳工兼管工、水泵兼配电等大工种作业,在工作量小的配电室与离泵站配电室较近的工作区,实行巡检制,从而提高了工时利用率,减少了活劳动力消耗浪费的现象。今年定员与去年全厂职工人数比较,各类人员定员标准大幅度减少:生产操作类人员减少了14.27%,经营管理类人员减少了8.75%,服务类人员减少了9.36%。为了增加我厂各车间的技术力量,增加了工程管理人员10.78%,岗位定员与部颁标准比较,定员达标率达到98.74%。

3. 编制企业劳动定额标准应注意的几个问题

编制劳动定额标准,工作量大,直接涉及到产品设计、生产计划和工艺、劳动组织和分配、成本核算等各个环节,是一个繁杂的系统工程。因此,在编制过程中应注意以下几个问题:

(1)学习培训,树立市场观念。我厂组织编制人员认真学习国家有关劳动定员定额标准的文件和规定,努力转变观念,用市场经济的思想指导定额标准的编制,明确劳动定员定额标准是企业提高经济效益和工作效率的基础,是搞好生产、节约劳动、降低成本和进行按劳分配的主要手段。(2)加强领导,建立编制机制。在编制过程中,由主管厂长、劳资科长、人事科长及各类工程技术人员和劳动组织人员,拟定编制方案、原则、计划,收集资料,对项目进行划分,对定额结构和水平进行取定,以部颁标准为准绳,按照现有各岗位、设备、各类人员素质、岗位评价等级、工作职责等项目,逐岗逐类地进行岗位定员定额。(3)坚持编制原则,确保编制质量。在编制过程中,对每一个岗位工种设备运行情况、人员智能及技能情况进行系统分析,运用统计、技术测定等方法,保证各种数据真实可靠;同时,为掌握近几年新的工艺、技术、装备在生产过程中实际人工耗用和定员定额水平的情况,我厂进行了广泛的分析和资料整理。在现行定额中,我厂计控车间电气仪表调校部分缺项较多,编制人员除将安装调试的各个项目及耗工资料进行统计和归类整理外,还进行了技术测定,从而在适应本单位实际情况的基础上确定其编制水平,保证了编制质量。

目前,(集团)公司提出“下岗分流、减人增效”的口号,给劳动定员定额工作带来了新的问题,作为企业劳资部门应以国家有关标准化的法规为准则,结合(集团)公司实际情况,以现代科学理论指导定员定额标准的制定,确保劳动定员定额水平先进合理,提高企业劳动生产率,优化企业劳动力资源的合理配置,实现动态劳动管理,尽量减少“下岗分流”目标的负面效应,从根本上保证企业经济效益的提高。只有这样,才能使新时期企业劳动定员定额编制工作焕发出新的生命力,更好地为企业管理服务。