

## 影响矿山企业劳动生产率因素浅析

尹宏春<sup>1</sup>, 蒋玲莉<sup>2</sup>, 黄凌<sup>3</sup>

(1 山东金岭铁矿, 山东 淄博 255081; 2 济南机械职工大学,  
山东 济南 250100; 3 山东财政学院会计系, 山东 济南 250014)

**摘要:** 矿山企业劳动生产率由价值劳动生产率和实物劳动生产率组成。为提高企业劳动生产率, 应进一步完善内部承包方法, 提高企业的技术水平和技术装备水平, 提高企业职工素质, 合理劳动组织, 充分发挥工资的激励作用。

**关键词:** 劳动生产率; 价值劳动生产率; 实物劳动生产率

中图分类号: F404.3 文献标识码: B 文章编号: 1004-4620(2000)02-0065-02

### Analyzing on Influencing Factor of Labour Capacity in Mine Enterprise

YIN Hong chun<sup>1</sup>, JIANG Ling li<sup>2</sup>, HUANG Ling<sup>3</sup>

(1 Jinling Iron Mine of Shandong, Zibo 255081, China; 2 Jinan Universty of Machine Staff and Workers, Jinan 250100, China; 3 Accounting Department of Shandong Finance Institute, Jinan 250014, China)

**Abstract:** The labour capacity of mine enterprise consists of value labour capacity and real object labour capacity. For increasing the labour capacity of enterprise it is needful to further perfect contract system, further increase technique level and equipment level of enterprise, increase the quality of all staff and workers, optimize labour structure and full develop the encouraging action of salary, etc.

**Keywords:** labour capacity; value labour capacity; real object labour capacity

劳动生产率是企业的主要经济技术指标之一。企业经济效益的好坏, 在市场上竞争性的强弱, 很大程度上取决于企业劳动生产率的高低。现代企业的发展壮大, 其主要标志也是劳动生产率的提高。劳动生产率是工业企业各项经济指标中处于重要地位的指标。现代企业制度中提高劳动生产率有着非常重要的意义。

## 1 企业劳动生产率的构成

反映现代企业劳动生产率的指标较多, 可以分为实物指标、价值指标和劳动量指标。以矿山为例, 矿山企业劳动生产率指标是根据矿山生产的特点而定的, 主要有价值劳动生产率和实物劳动生产率。价值劳动生产率分总产值劳动生产率、增加值劳动生产率、销售产值劳动生产率; 实物劳动生产率分为总量劳动生产率、矿石劳动生产率、选矿劳动生产率。从以上劳动生产率的构成来看, 影响企业各项劳动生产率指标高低的主要因素是实物量, 即产量和参与计算的人员。

## 2 影响企业劳动生产率的因素分析

劳动生产率的计算公式为：

$$\text{产值劳动生产率} = \frac{\text{产值}}{\text{全部职工平均人数}} \quad \text{或}$$

$$\text{实物劳动生产率} = \frac{\text{实物量}}{\text{采矿(选矿)职工平均人数}}$$

从劳动生产率的计算公式来看,实物量和人员是影响劳动生产率高低的两大因素,实物量和人员两因素互相联系,又相互作用于劳动生产率,不能简单地看待某一因素。

## 2.1 产量因素

提高产量是提高企业劳动生产率的途径之一。产量是劳动生产率的直接影响因素,而影响产量的因素又很多,如企业管理体制、工资水平、激励机制、劳动组织、技术装备水平等等。下面以山东金岭铁矿(简称金岭铁矿)为例分析上述影响因素。

2.1.1 企业管理 金岭铁矿的企业管理体制是以市场为导向,内部模拟市场,引入竞争机制,制定合理的规章制度——生产经营目标责任制。各二级单位根据《生产经营责任制》制定了二次承包方案,成立了由职工自由组合的内包队,采取工段班组内部核算机制,即若成本费用超支则用工资收入补齐,成本费用节约提奖。这样,提高了职工的市场意识、成本意识、质量意识,产量得到明显的提高,达到了向管理要效益的目的。

2.1.2 工资水平和激励机制 工资分配采用倾斜政策。矿山生产的特点是劳动强度大,作业环境差,危险性高。因此,在制定承包方案时,金岭铁矿本着向生产一线和脏、苦、累、险岗位倾斜的原则,使生产一线职工的工资收入最高。1998年金岭铁矿人均收入为9180元,而分矿的人均收入为12774元,高于地表其他单位。分矿内部生产岗位职工人均收入(约20759元)高于辅助岗位职工的人均收入(约12000元)。由此,充分调动了生产一线职工的积极性,保证了生产产量超额完成。除此之外,还加大激励力度,充分发挥工资的激励作用。分矿实行对采矿、掘进超产奖励;选矿厂实行部分工资统一计奖考核,从而使产量大幅度提高。另外,还采用了计件工资,全额工资与消耗(即成本)捆绑的工资分配方式,降低了生产成本。

2.1.3 技术装备水平 企业技术水平高,生产发展得就快,采用先进的技术设备,用同样多的投入,就能创出更多的价值。如用金-0.75电动铲运机取代了T<sub>4</sub>G风动装岩机,不但节约了出矿成本,降低了能源消耗,而且也改善了作业环境,减轻了劳动强度,减少了劳动力的投入,提高了劳动效率。KQ-100D潜孔钻机的应用,减少了采准投入,提高了爆破效率和出矿效率。技术进步,则生产投入降低,企业劳动生产率就会提高。

2.1.4 劳动组织 劳动组织合理与否,直接影响着职工能力的发挥。合理的劳动组织是根据企业生产需要,将全部职工安排在最恰当的劳动岗位上让“人尽其才”,并形成强大的合力。金岭铁矿目前的状况是生产一线人员紧、辅助人员多,这在很大程度上限制了产量的提高。因此,要合理调整劳动组织,增加生产一线人员或多种经营人员,减少辅助人员,杜绝人浮于事的现象。1998年上半年金岭铁矿从机关处室裁减16名同志充实三产单位——水厂。只有将工作效率低、人浮于事的辅助及管理人员减下来充实生产一线、充实三产单位,才能使职工自身能力得到充分发挥。

## 2.2 人的因素

人的因素纷繁复杂,其中包含职工素质、劳动力投入数量,而职工素质和劳动力的投入又是相互联系、相互渗透的。

2.2.1 计算劳动生产率的人数 随着市场经济的逐渐完善,市场竞争日趋激烈,要生存、要发展,就必须适应市场经济。在市场经济的大潮中,为提高企业整体效益,金岭铁矿坚持一业为主、多种经营的道路。内部二级单位直接与市场接轨,后勤、服务、辅助单位市场化经营。实现主辅分离,内部二级单位条件成熟一个分离一个,对不成熟的二级单位适时分离。如金岭铁矿二级单位机械厂、建安公司、乳业公司、物资公司、综合商场已完全从主体分离出来,成为自主经营、自负盈亏的经济实体。后勤服务——食堂餐厅、招待所、水炉、理发等营业点,金岭铁矿只负担50%工资,其余工资奖金自负。这样,多种经营人员增多,而计算劳动生产率的辅助分摊人员减少,劳动生产率必然提高。

2.2.2 职工素质 职工素质含文化素质、技术素质、身体素质和思想素质。职工文化素质和技术素质从总体来讲是等同的,文化素质高技术素质也高。因为文化素质是劳动者最基本的素质,一定的文化程度是对现代企业职工的基本要求,职工文化素质高,接受新知识、新技术、新思想的能力就强,便于新技术的推广和应用,且会大大降低人员的投入,从而对提高劳动生产率和经济效益产生积极影响。职工素质提高了,企业才能由劳动密集型向技术密集型发展。冶金行业职工平均受教育年限为11年,而金岭铁矿职工平均受教育年为9.89年,说明矿山企业职工素质偏低,这将不利于劳动生产率的提高。

### 3 提高企业劳动生产率应采取的措施

(1)进一步完善内部承包办法,将市场机制引到企业内部,推进现代企业制度改革。搞好多种经营,生产科技含量高的产品,使产品具有市场竞争力,建立辅助业成为新的增长点的新产业结构。加大力度,创造条件,将企业内部现存的处于半自主经营、自负盈亏的二级单位推向市场。改变企业办社会的企业模式,使其成为纯生产经营型企业。

(2)提高企业的技术和装备水平。推广应用新技术、新材料、新设备、新工艺,以最小的投入(资源的投入和劳动力的投入)获得最大的产出,从而获得高的经济效益。

(3)提高企业职工素质。文化水平低,势必影响新技术、新材料、新设备的推广应用,针对这种状况,加强职工教育和职工培训,使职工素质全面提高。

(4)合理劳动组织。

(5)充分发挥工资的激励作用。

企业通过加强内部管理,层层落实经济责任制,以市场为导向,引入竞争机制,加大激励力度,突出成本考核,发展扶植第三产业,减员增效,加快科技水平与人员技术素质的提高,提高资本运营效果,就能增强企业整体素质,极大地提高企业劳动生产率。