

中华人民共和国国家标准

GB/T 14002—2008
代替 GB/T 14002—1992

劳动定员定额术语

Terminology of work and personnel quota

2008-04-23 发布

2008-07-01 实施

中华人民共和国国家质量监督检验检疫总局
中国国家标准化管理委员会 发布



目 次

前言	I
引言	II
1 范围	1
2 方法研究	1
2.1 方法研究 method study	1
2.2 方法研究的程序	1
2.3 改进原则	2
2.4 方法研究的基本技术	2
2.5 流程分析	2
2.6 操作分析	4
2.7 动作分析	5
3 工作岗位研究	7
3.1 工作岗位研究 position study	7
3.2 工作岗位调查 position survey	8
3.3 工作岗位分析 position analysis	8
3.4 工作岗位设计	10
3.5 工作岗位评价	10
3.6 工作岗位分类分级	13
4 劳动定员	15
4.1 劳动定员 personnel quota	15
4.2 编制定员 establishment personnel quota	15
4.3 员工分类 staff family	15
4.4 企业定员范围 scope of enterprise personnel quota	15
4.5 各类人员比例分析 ratio analysis of different types staff	15
4.6 劳动定员的方法	16
5 劳动定额	16
5.1 劳动定额 work quota	16
5.2 劳动定额管理	17
5.3 工时消耗分类	17
5.4 制定劳动定额的基本方法	18
5.5 工时测定的方法	19
5.6 工作抽样的方法	20
5.7 工时评定 performance rating	21
6 劳动定员定额标准化	22
6.1 劳动定员定额标准 work and personnel quota standard	22
6.2 标准时间 standard time	22
6.3 劳动定员定额标准分类	23
中文索引	25
英文索引	29

前　　言

本标准替代 GB/T 14002—1992《劳动定额术语》。

本标准与 GB/T 14002—1992《劳动定额术语》相比主要变化如下：

- 标准名称，由《劳动定额术语》更名为《劳动定员定额术语》，扩大了术语覆盖面；
- 新增方法研究相关术语 86 条；
- 新增工作岗位研究相关术语 67 条；
- 新增劳动定员相关术语 13 条；
- 原标准劳动定额相关术语合并为一章，并进行了必要的压缩和调整。

本标准由中华人民共和国劳动和社会保障部提出。

本标准由全国劳动定额定员标准化技术委员会归口。

本标准起草单位：首都经济贸易大学、北京机械工业学院、中国铁路工程总公司。

本标准主要起草人：安鸿章、孙义敏、庞德敬。

本标准于 1992 年首次发布，2008 年第一次修订。

引　　言

劳动定员定额术语的标准化是推行本领域标准化工作的基础。劳动定员定额术语工作遵循统一的原则和方法，能够：

- a) 以实际和有效的方式组织劳动定员定额标准化工作的开展；
- b) 切实保证劳动定员定额专业领域内及相关领域之间使用术语的科学性、一致性、系统性和逻辑上的完整性；
- c) 有利于本领域内概念体系间的协调和不同语种术语间的协调；
- d) 有助于本领域科学的研究和教学活动的发展和创新。

劳动定员定额术语

1 范围

本标准规定了人力资源管理中劳动定员定额标准化工作的基本术语。

本标准适用于人力资源管理中的方法研究,工作岗位研究,劳动定员定额标准的制定与执行,以及相关专业的教学与科研工作。

2 方法研究

2.1

方法研究 method study

遵循科学的方法和步骤,对现行工作方法进行系统的观察、记录、分析,改进其中不必要和不合理的一部分,以寻求更为简便、有效、安全和经济的工作方法的原理和技术。

2.2 方法研究的程序

2.2.1

选择 select

发掘生产过程中有关作业程序和方法存在的各种问题,经过筛选,分清主次,将影响生产率、质量、成本、工期和安全生产等方面的关键问题作为方法研究的重点。

2.2.2

准备 prepare

由专业委员组成方法研究小组,确定研究对象,收集有关信息,制定计划,进行专业培训,完成方法研究前期的各项活动。

2.2.3

记录 record the facts

在现场对作业活动直接进行观察、测量,采用专门的符号和表格,将现行作业程序和方法真实地描述和记录下来。

2.2.4

考查 examine the facts

根据现场调查结果,对现行作业活动的目的、时间、地点、人员、程序和方法,进行系统、全面、细致、严格的考证、检查和分析。

2.2.5

开发 develop the new method

在严格考查基础上,广开思路,集思广益,提出改进作业的具体办法,经过分析比较,寻求经济合理、切实可行的方案。

2.2.6

确立 establishing

对新开发的各种方案,经过综合评价,制定出标准作业程序和方法。

2.2.7

实施 implementation

贯彻执行新标准作业程序和方法。

2.2.8

修改 amending

通过定期检查,揭示实施中出现的问题和不足,并采取措施加以改进。

2.2.9

考查分析[法] the questioning technique

5 W 1 H[法] · · · · ·

在方法研究的考查阶段所采取的考查提问方法。通过提问对现行作业活动进行全面质询,包括:作业目的是什么(What);为什么这样做(Why);作业在何处进行更合适(Where);作业在何时进行更理想(When);作业应该由谁来完成(Who);应当用何种方法来完成(How)。

2.3 改进原则

2.3.1

删除 elimination

通过对作业活动目的性的考查和分析,将某项作业活动予以取消。

2.3.2

合并 combination

通过对作业活动的工作地点、程序和人员等方面考查和分析,将若干项作业活动予以合并,以达到简化工作和提高效率的目的。

2.3.3

重排 rearrangement

通过对作业活动的作业程序的考查,改变原有作业活动的先后顺序,以达到改进工作方法和提高效率的目的。

2.3.4

简化 simplification

通过分析考查,在达到作业活动目的的前提下,取消不必要的操作及动作,使作业活动减少到最低限度。

2.4 方法研究的基本技术

2.4.1

图表分析 chart analysis

采用标准的表格、符号等将现行的生产流程或操作过程真实地加以记录,然后灵活运用各项改进原则,经过系统分析和比较,提出改进方法。

2.4.2

线图分析 flow diagram analysis

采用标准的符号和线条,以平面或立体图显现现行生产流程,为有效地进行程序分析,改进现行生产流程提供依据。

2.4.3

摄像分析 photograph analysis

利用现代摄像技术手段,记录现行生产流程、作业活动和操作方法,进行系统分析和比较,以寻求经济合理的程序和方法。

2.5 流程分析

2.5.1

流程分析 flow analysis

针对生产和管理事务过程及其活动进行系统地调查、记录和分析研究,以达到改进现状或设计新流程的目的。

2.5.2 生产过程活动

2.5.2.1

加工 working

有意识地改变对象物的物理及化学性质,或与其他对象物组合与分解的活动。

示例:

车床上加工零件,搅拌机搅拌,打字员打字等。

2.5.2.2

检验 inspection

对物品的数量和质量进行检查,并将检查结果与标准对比,以判断是否合格。

示例:

检验加工零件质量,物品入库前清查等。

2.5.2.3

搬运 transportation

有意识地移动对象物的位置,从一处移至另一处的活动。

示例:

手推车搬运物料,传送带输送物料等。

2.5.2.4

延迟 delay

由于预定的活动(如作业、检验或搬运)没有发生,而造成对象物的闲置。

示例:

物料堆放在工作场所,半成品等待检验等。

2.5.2.5

储存 storage

对象物在计划控制下的保存或停放。本环节的取消,必须经过制度或手续上的认可。

示例:

物料存入仓库,文件存入档案。

2.5.3 流程分析的技术

2.5.3.1

概略流程分析 outline process analysis

为掌握产品制造过程的大致状况,用较短时间进行调查,发现改进重点,并为以后详细分析作准备。调查中只记录分析加工和检验两项活动。

2.5.3.2

工艺流程分析 technological process analysis

针对产品制造过程中发生的全部活动,包括加工、检验搬运、延迟和储存,进行全面系统地调查、记录和分析研究,并加以改进的方法。

2.5.3.3

流程路线分析 flow line analysis

运用生产活动的图示符号,在工作地布置图上表示对象物或操作者移动路线的现状,通过分析改进,达到合理布置缩短工艺路线的目的。

2.5.3.3.1

平面路线分析 surface flow line analysis

运用生产活动图示符号,在工作地的平面图上进行路线的分析和改进。

2.5.3.3.2

立体路线分析 three-dimension flow line analysis

运用生产活动图示符号,在工作地的空间布置图上进行立体路线的分析和改进。

2.5.3.4

管理事务流程分析 management affairs produce

针对管理事务手续和票据账单传递程序进行系统调查、记录和分析研究,以达到改进现状或设计新的管理事务流程的目的。

2.5.3.5

搬运分析 transport analysis

以搬运距离、搬运数量和搬运方法为对象,分析对象物空间放置的合理性,以改进搬运工作,减轻搬运强度,提高搬运效率。

2.5.3.5.1

搬运活动分析 transport flexibility analysis

搬运对象物由放置状态进入移动状态难易程度的分析。

2.5.3.5.2

搬运活动性指数 transport flexibility index

衡量对象物由放置状态进入移动状态难易程度的指标。

2.5.3.6

相互关联分析 relevant analysis

通过各生产单位和业务部门之间关联性的调查,并以“关联密切靠近配置”的原则,合理布置生产单位和业务部门。

2.5.3.7

工艺路线分析 technological process route

通过对众多加工对象工艺路线的分析,从中找出具有代表性的一种或几种加工工艺路线,并依此布置设备,最终使全部加工对象的工艺路线最短。

2.5.3.8

余力分析 spare produce facilities analysis

调查和分析作业负荷量与现有人员或设备的能力是否相适宜,以及工序间生产能力是否平衡,并研究充分利用人力及设备多余能力的措施。

2.6 操作分析

2.6.1

操作分析 operation analysis

以生产流程或管理事务流程中各个作业事项为对象的分析技术,通过对操作活动结构的细致分析,提出科学合理的操作程序和方法。

2.6.2 操作分析技术

2.6.2.1

操作者作业分析 operator operation process analysis

对操作者承担的工序操作活动,进行详细地观察、记录和分析的技术。通过对现有操作方法的改

进,达到减轻劳动强度,提高工作效率,确保安全生产的目的。

2.6.2.2

工作组合作作业分析 gang process analysis

以数人组成的工组作业活动为对象,按作业活动顺序,从时间空间上对每个操作者的分工与协作进行详尽地观察和记录,通过分析改进,以达到协调工组内部的分工和平衡作业负荷量,最终实现提高工组效率的目的。

2.6.2.3

人一机作业分析 man-machine process analysis

以机械作业活动为对象,在一个作业循环中,考察人的活动和机械运作的配合,以提高机械设备和操作者的作业负荷,并确保操作的安全性。

2.7 动作分析

2.7.1

动作分析 motion analysis

以操作或动作为对象,通过对动作内容进行详细的观察、记录和分析改进,以消除不必要的动作,降低劳动强度,实现操作方法的合理化。

2.7.2

动素 therblig

构成劳动活动的基本单元。

2.7.2.1

空手移动 transport empty

伸手

空手接近或离开目的物的动作。

2.7.2.2

握住 grasp

握住目的物的动作。

2.7.2.3

移动 transport loaded

用手移动目的物的动作。

2.7.2.4

对准 position

为进行下一个动作而对准位置的动作。

2.7.2.5

装配 assemble

将两个以上的目的物组合起来的动作。

2.7.2.6

使用 use

借助于器具或设备进行的操作。

2.7.2.7

拆卸 disassemble

分解两个以上目的物的动作。

2.7.2.8

放手 release load

放下目的物的动作。

2.7.2.9

对比 inspect

将目的物与规定标准进行比较的动作。

2.7.2.10

寻找 search

寻找目的物的动作。

2.7.2.11

选择 select

从许多目的物中挑选一件的动作。

2.7.2.12

思考 plan

操作中做出判断、理解后,决定下一操作步骤。

2.7.2.13

预对 pre-position

为避免“对准”动作而设定目的物位置的动作。

2.7.2.14

保持 hold

保持或支持目的物的动作。

2.7.2.15

休息 rest

为消除疲劳,工作中的短暂停歇。

2.7.2.16

延迟 unavoidable delay

操作者不能控制的原因造成的时间。

2.7.2.17

故延 avoidable delay

操作者可以避免的延迟。

2.7.3 动作分析技术

2.7.3.1

动作目视技术 visual motion study

通过研究人员直接观察,并采用动作要素符号将操作者的左右手和目视动作正确无误地记录下来,然后分析记录资料,并提出改进操作方法的技术。

2.7.3.2

动作摄像分析 motion photographic study picture recording videotape recording

应用摄影技术将研究的操作拍成影片或录像带,依据影片或录像带进行分析与改进操作的技术。

2.7.3.2.1

瞬间动作分析 instantaneous motion study

采用慢速拍摄操作者的动作,然后用正常速度放映,并对操作者的动作活动加以分析和改进的方法。

2.7.3.2.2

微动作分析 micro motion study

采用高速拍摄操作者的动作,然后用正常速度放映,针对慢动作镜头,进行精细的分析,并改进操作方法。

2.7.4

动作经济原则 principles of motion economy

实现动作经济合理,减轻作业疲劳,用以改善工作方法的原则。包括身体使用、作业区布置、工具与设备有关的三个方面要求。

2.7.4.1

身体使用 using of human body

有效地使用身体各部位,包括:双手应同时开始和结束工作;除规定的休息时间外,双手不应同时空闲;双臂的动作应对称,方向应相反;应尽可能以最低等级的动作来完成手的操作;应尽可能利用物体的自重,达到位移物体的目的,在需要用力时,则应尽可能减轻物体的重量;作连续的曲线运动比作方向突变的直线运动为好;弹射式的运动比受控制或受限制的运动轻快;动作应尽可能轻松、有节奏,使动作自然流畅等8项基本原则。

2.7.4.2

作业区布置 arrangement of workplace

合理布置作业区域,包括:工具和物料应置于固定位置;工具物料及装置应布置在操作者的最近处;尽可能利用零件物料的重量,落至操作者身边或手边;应尽可能利用坠落(对加工完成的零件)方法;工具、物料应依照最佳的工作顺序排列;应有适当的照明设备,使视觉舒适;工作台及椅子的高度,应使操作者坐立适宜;工作椅式样及高度,应使操作者保持良好姿势等8项基本原则。

2.7.4.2.1

正常作业区域 normal working area

分别以左右臂的肘为圆心,前臂为半径所画圆弧所形成的区域。操作者在正常作业区域内取物时,上臂可以不动。

2.7.4.2.2

最大作业区域 maximum working area

人的手动最大面积,即右手以右肩为圆心,右臂为半径,所画半圆弧面积与左手以左肩为圆心,左臂为半径,所画半圆弧的面积的集合。

2.7.4.3

使用工具和设备的原则 design of tools and equipment

有效使用工具、设备的原则,包括:尽可能解除手工操作,以夹具或用脚踏工具代替;可能时应将两种工具合并;工具物料应尽可能预放在工作位置;用手指操作时,应按各个手指的功能,合理分配负荷;手柄的设计,应尽可能增大与手的接触面,以便于掌握;机器上的杠杆、十字杆等,应安排最适宜的位置,保证使用时省力、轻快、灵活,以减少工人体力消耗,最大限度地利用机械力的作用等6项基本原则。

3 工作岗位研究

3.1

工作岗位研究 position study

工作岗位调查、岗位分析、岗位设计、岗位评价、岗位分类和分级的总称。

3.1.1

工作岗位 position**职位**

在特定的组织中,在一定的时间空间范围内,由员工所要完成的任务(3.1.2),以及与之对应的责任(3.1.6)、权限(3.1.7)和职务组成的统一体。更确切地说,在一定的时间空间范围内,即在一定的生产技术组织或工作条件下,由一名员工在制度工时内完成规定的工作任务,并具有相对应的职务(3.1.3)、职责(3.1.4)和职权(3.1.5),就构成一个工作岗位。

3.1.2

任务 task

为达到一定的工作目标而进行的一项工作活动。

3.1.3

职务 name of the post

岗位名称

对某一工作岗位特定的指称。以简洁的专业名词对工作岗位的性质和特征所做出的概括。

示例：

人事总监,财务处长,销售经理,项目主管,主任科员,仓库保管员等。

3.1.4

职责[范围] responsibilities and duties

岗位的职务(3.1.3)、任务(3.1.2)与责任(3.1.6)的简称。即根据岗位的性质和特点,对岗位员工全部的工作任务和工作责任,从时间空间上所做出的界定。

3.1.5

职权 authority of office

职责范围以内所应具有的权力。即依法及制度赋予员工的完成工作任务所需要的各种权力,一定的职责(3.1.4)要赋予一定的职权。

3.1.6

责任 responsibility

根据劳动分工与协作的要求,规定员工在本岗位范围内对人、对事、对物所应承担的各种义务。即要求员工尽职尽责、保质保量按时地完成本职工作。

3.1.7

权限 limits of authority

权限是对职权(3.1.5)的具体细分细化。依照有关规章制度,为了保证员工完成本岗位的工作任务,对其岗位职责内所应具有的权力范围和内容所作的界定。

3.2

工作岗位调查 position survey

以工作岗位为对象,采用科学的调查方法,收集各种与工作岗位有关的信息的过程。

3.3

工作岗位分析 position analysis

对企业各类岗位的性质、任务、职责、劳动条件和环境,以及职工承担本岗位任务应具备的资格条件所进行的系统分析和研究,并制定出岗位规范、工作说明书等人事文件的过程。

3.3.1 工作岗位分析方法

3.3.1.1

参与法 participation approach

工作岗位分析人员通过直接地参与某一岗位的实际工作,体验和了解工作岗位的性质和特点,从而对岗位的工作内容和人员要求做出客观的描述。

3.3.1.2

观察法 observation approach

工作岗位分析人员直接到工作现场,针对某些特定对象(一个或多个任职者)的作业活动进行观察、收集、记录有关工作的内容、工作间的相互关系、人与工作的关系,以及工作环境、条件等信息,并用文字或图表形式记录下来,然后进行分析、归纳和总结。

3.3.1.3

工作日志法 work diary approach

任职者按时间顺序、详细记录自己的工作内容与工作过程,工作岗位分析人员根据日志所提供的数据资料,经过归纳、总结和概括,完成工作分析的任务。

3.3.1.4

问卷调查法 questionnaire survey approach

采用调查问卷来获取工作分析的信息,以达到工作岗位分析的目的和要求。

3.3.1.5

访谈法 interviews approach**面谈法**

工作岗位分析人员就某类岗位的有关问题,面对面地询问任职者、主管、专家等人对该工作岗位的意见和看法。

3.3.1.6

关键事件法 CIT**关键事件技术 critical incident technique**

要求调查人员、本岗位员工或与本岗位有关的员工,将劳动过程中的“关键事件”详细加以记录,在大量收集信息之后,对岗位的特征和要求进行分析研究。

3.3.1.7

资料分析法 material analytic approach

为降低工作岗位分析的成本,利用原有数据资料,对工作岗位的任务、责任、权力、负荷、任职资格等做出简要的归纳和总结,作为下一步工作岗位评价的基础和依据。

3.3.1.8

能力分析法 ARP**能力要求法 ability requirements approach**

根据预先设计的能力清单,对胜任岗位的工作任务所需要的基本技能逐一进行分析,最终完成员工规格要求的分析任务。胜任岗位的工作任务所需要的技能一般可分解为一般心理能力、知觉能力、心理动力能力、生理能力、感官能力等多种基本的能力。

示例:

- 心理能力(Psychological ability)包括:口头理解、书面理解、口头表达、书面表达、观念正确、独创性、记忆能力、问题敏感性、数学推理、演绎能力、归纳能力、信息整理能力和思维灵活性等。
- 知觉能力(Conscious ability)包括:知觉速度、知觉灵活性、空间定向、形象化和知觉速度等。
- 心理动力能力(Psychological motive power ability)控制精确、多肢协调、反应定向、速度控制、反应时间,臂一手稳定性、手工灵巧、手指敏捷、腕一指速度、腿臂运动速度,选择性注意和时间分享等。
- 生理能力(Physiological ability)包括:静止力量、爆发力量、动态力量,躯干力量、伸展灵活性、动态灵活性,总的身体协调、总的身体平衡和耐力等。
- 感官能力(Sensory Ability)包括:近视力、远视力、视觉色彩辨别、夜视力,周边视力、深度知觉、眩目敏感度,一般听力、听注意力、声音定位化、语言听力和语言清晰性等。

采用预先设计的观察记录表,以员工的劳动行为为对象,观察其“做什么?”、“如何做?”、“为什么这样做?”,并从信息、人、物三个方面对员工的活动水平和定向程度分别进行分析评定。

注:该法1971年由美国的范纳(Fine)和威利(Wiley)设计,以后得到其他专家的补充和完善,并被推广应用。

3.3.2

工作说明书 concept of job specifications

以书面形式对各类工作岗位的工作性质、内容、任务、责任、权限、方法、工作环境和工作条件,以及

本岗位人员资格条件等所作的统一规定。

注：工作说明书的内容，一般包括：基本资料（岗位名称、岗位等级、岗位编码、定员标准、直接上级）工作职责、额外职责、岗位关系、工作内容及要求、工作权限、工作环境和条件、工作时间；以及人员的资历、身体条件、心理品质和能力要求。

3.3.2.1

岗位晋升图 job promotion chart

岗位晋升阶梯图 job promotion stairs diagram

说明各类工作岗位从纵向到横向不同发展途径的图表

注：工作说明书的组成部分之一，不仅能够标明企业各类岗位之间的相互关系，而且有利于员工明确今后发展方向、促进员工认真学习技术，不断提高自身素质，为担任更高一级的职务创造条件。

3.4 工作岗位设计

3.4.1

工作岗位设计 position design

根据组织需要，并兼顾个人的需要，规定某个岗位的任务、责任、权力以及在组织中与其他岗位关系的过程。

3.4.2

工作扩大化 job enlargement

对岗位的工作进行横向扩展，扩大职责范围和工作责任，增加劳动活动的内容，使作业形式多样化，改变过细分工对员工心理生理上的不利影响，从而提高劳动效率。

3.4.3

工作丰富化 job enrichment

在岗位现有工作的基础上，通过充实工作内容，使岗位工作多样化，消除因从事单调工作而产生的枯燥厌倦情绪，从心理上满足员工的需要，提高工作任务的挑战性、技术和独特性。

3.4.4

工作轮换 job rotation

将员工轮换到另一操作水平和技术要求相接近的工作岗位上去工作。

3.4.5

劳动环境的优化 optimization of work environment

利用现代科学技术，改善劳动环境中的各种因素，使之适合于劳动者的生理心理的特点，建立起人—机—环境的最优系统。

3.5 工作岗位评价

3.5.1

工作岗位评价 position evaluation

在工作岗位分析的基础上，按照一定的岗位衡量标准，从工作任务、繁简难易程度、责任大小以及所需的资格条件出发，对工作岗位进行系统的测量、评比和估价的过程。

3.5.2

工作岗位评价指标 position appraisal index

根据工作岗位评价的要求，对影响工作岗位的诸多要素进行分解，将其转化为多维度的可测量、可评比的评价指标体系。

3.5.3

劳动技能 work skills

劳动者从事劳动活动所应具备的技术和能力要求。可采用技术知识要求、操作复杂程度、看管设备复杂程度、产品品种与质量要求的程度、处理预防事故复杂程度等指标进行评定。

3.5.4

劳动责任 work responsibility

劳动者从事劳动活动所应承担的责任。可采用质量责任、产量责任、看管责任、安全责任、消耗责任、管理责任等指标进行评定。

3.5.5

劳动强度 labor intensity

劳动者所从事劳动活动的繁重、紧张或密集程度,以劳动者一定时间内体力和智力(肌肉能量和神经能量)的消耗来衡量。

3.5.5.1 体力劳动强度测定方法

3.5.5.1.1

直接测热法 direct determining heat method

把人置于特制的量热器中,直接测量受测者产生的热量,然后计算出能量代谢率。其测量装置较为复杂,只限于实验研究。

3.5.5.1.2

间接测热法 indirect determining heat method

利用人体作业时二氧化碳的呼出量,结合呼吸商(二氧化碳呼出量与氧耗量之比)和氧的热价,间接计算出产生的热量,从而测得能量代谢率。

3.5.5.1.3

肺通气量法 lungs capacity method

通过测定一定时间内的肺通气量而计算出能量代谢率。

3.5.5.1.4

心率法 heart rhythm method

通过测量心率来衡量劳动强度。

3.5.5.2

劳动强度分级 labor intensity classification

以体力劳动强度指数为依据,划分出劳动负荷量大小的等级。

3.5.5.3

体力劳动强度指数 intensity index of physical work

依据劳动者工作日劳动时间率和平均能量代谢率,计算出劳动强度分级标准。

注:参照 GB/T 3869—1997《体力劳动强度分级》。

3.5.6

劳动环境 work environment

劳动者从事生产劳动活动场所的外部环境和条件。

3.5.6.1

有毒作业 poisonous operation

劳动环境中存在生产性毒物,并且可能危害劳动者的健康的作业。

3.5.6.2

高温作业 high temperature operation

员工的工作地点具有生产性热源,其气温等于或高于本地区夏季室外通风设计计算温 2℃的作业。

3.5.6.3

高处作业 work high above the ground

员工在坠落高度基准面 2 m 或 2 m 以上从事有可能坠落的作业。根据基准面以上的高度不同,可分为:一级、二级、三级和特级高处作业等四个级别。

3.5.6.4

井下作业 *work in the mine*

在地面以下的矿井或坑道里的生产作业。

3.5.6.5

露天作业 *work in the open air*

长期在无遮蔽的地面进行的作业。

3.5.6.6

噪声作业 *noise operation*

接触生产性噪声的生产劳动称为噪声作业。

3.5.6.7

粉尘作业 *dust operation*

粉尘是指游浮在劳动环境空气中的固体微粒,员工长时间处于这种环境中的作业。

3.5.6.8

局部振动作业 *part vibration operation*

使用手持振动工具或接触振动工件的作业。

3.5.6.9

电离辐射作业 *ionization and radiation operation*

暴露在电离辐射环境中从事生产和工作。

3.5.7 工作岗位评价方法

3.5.7.1

序列法 *ranking method*

排列法

评定人员根据岗位的相对价值,按高低次序对岗位进行排列。

3.5.7.2

分类法 *classification method*

按照事先建立的各种岗位级别和结构,将待评定岗位划分到合适的岗位级别内。

3.5.7.3

评分法 *score method*

点数法

选定工作岗位的主要影响因素,并采用一定点数(分值)表示每一因素,然后按预先规定的衡量标准,对现有的岗位的各个因素逐一评比、估价,求得点数,经过加权求和,最后得到各个岗位的总点数。

3.5.7.4

因素比较法 *factors comparison method*

选定若干(15~20)具有典型性的工作岗位,按照各岗位共有的主要影响因素(4~6),逐一对典型性岗位进行排序,然后将各个岗位的工资总额按照专家小组公认的评价要素权重进行分解,在保证各岗位评价要素所赋予的工资额合理的前提下,再将所有被选定岗位评价要素的工资额,进行横向与纵向的对比,从而保证赋予各个岗位评价要素工资额的合理性,使之成为岗位评价要素指标的分级标准。岗位评价人员即可依据本标准,对企业所有的岗位进行对比分析,最终求出被评价岗位的分值。

3.5.7.5

专家评估法 *expert appraisal method*

专家评定法

由岗位评价专家,通过工作分析岗位的性质、内容、任务、责任,权限以及岗位员工的素质要求,收集岗位评价所需要的各种信息,根据予设评价标准,评定工作岗位的等级。

3.5.7.6

测评信度 measuring and appraisal reliability

测评结果的前后一致性,即测评得分可信赖的程度。

3.5.7.7

信度系数 reliability coefficient

鉴定测评信度的统计指标。

3.5.7.8

测评效度 measuring and appraisal validity

测评本身可能达到期望目标的程度,也就是测评结果反映被评价对象的真实程度。

3.5.7.9

效度系数 validity coefficient

鉴定测评效度的统计指标。

3.5.8

工作岗位评价标准 position appraisal standard

对工作岗位评价的方法、指标及其指标体系等方面所作的统一规定。

3.6 工作岗位分类分级

3.6.1

岗位分类 position classification

职位分类

在工作岗位调查、分析和评价的基础上,根据岗位本身的工作性质、繁简难易程度、所负担的工作职责大小以及岗位所需人员资格条件等因素,对工作岗位进行横向和纵向的划分,从而区别出岗位的类别和等级。

3.6.1.1

职系 occupational groups

由工作性质和基本特征相似相近,而任务轻重、责任大小、繁简难易程度和要求不同的工作岗位所构成的岗位序列。一个职系就相当于一种专门职业,职系是岗位分类中的细类。

3.6.1.2

职组 occupational family

由工作岗位性质和特征相似相近的若干职系构成的岗位群。职组是岗位分类中的中小类。例如,小学教师就是一个职系,而教师就是一个职组。

3.6.1.3

职门 occupational category

工作性质和特征相近的若干职组的集合。若干工作性质和特征相近的职组归结在一起,就构成某一职门,凡是属于不同职门的岗位,它们的工作性质完全不同。职门是岗位分类中的大类。

职门与职组、职系四级关系如图 3.1 所示。

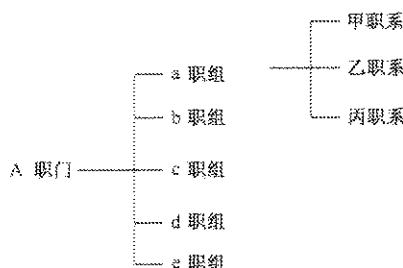


图 3.1 职门与职组、职系的相互关系图

3.6.1.4

岗级 class of position

在同一职系中,工作岗位性质、任务轻重、繁简难易程度、责任大小以及所需人员资格条件相同或相近岗位的集合。

3.6.1.5

岗等 grade of position

在岗位坐标系中,工作性质不同,但繁简难易程度、责任大小以及所需资格条件相同或相近的岗位的集合。

岗级与岗等的关系如图 3.2 所示。

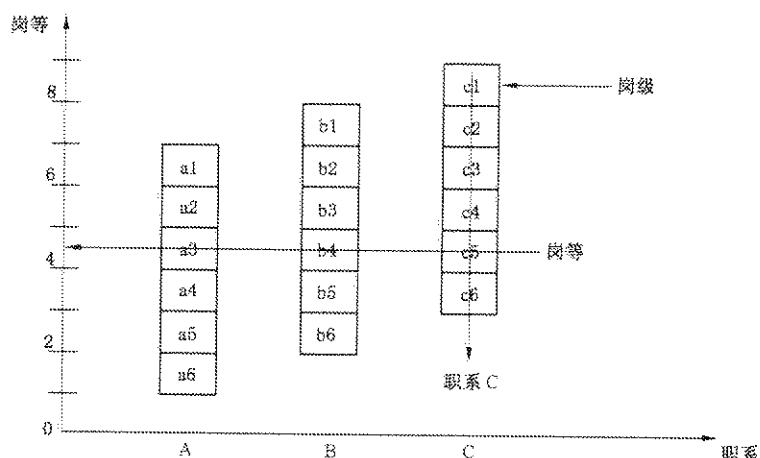


图 3.2 岗级与岗等的关系图

3.6.2

岗位横向分类 position horizontal classification

根据各种岗位工作的不同性质,将各类岗位划分为部门、班组和职系的过程。

3.6.3

岗位纵向分级 position vertical classification

在横向分类的基础上,根据工作繁简难易程度、责任大小以及岗位承担人员所需具备的资格条件等因素,对同一职系中的各个工作岗位进行统一的规级列等,最终构建起一个覆盖全部工作岗位的坐标系。如图 3.2 所示。

注:岗位纵向分级包括两个步骤:一是划分岗级,即在横向分类的基础上,分别对性质相同的一个小类即职系内的每一个岗位,按其工作难易繁简程度、责任大小,以及上岗人员所需具备的资格条件等因素进行评价,根据评价的结果,将各个职系的所有岗位划分为若干岗级;二是归入统一的岗等,即在各个职系分别归级的基础上,将不同职系的岗级进行衡量评比,凡是各种要素相近的岗级,都归入统一的一个岗等内。如图 3.2 所示。

3.6.4 岗位分类方法

3.6.4.1

经验判断法 experience judgment method

邀请企业各有关人员,根据经验,比较技术工种与熟练工种的劳动差别,进行统一归级。

3.6.4.2

基本点数换算法 basic points conversion method

先将熟练工种与技术工种在要素评价表中的基本点数分别加总,求出两者之间的比例,按比例将各个熟练工种的点数折算成技术工种点数,再进行统一归级。

3.6.4.3

交叉岗位换算法 intersect position conversion method

把既可以归为熟练工种又可归为技术工种的某些特殊工种,先分别划岗归级,再根据这些工种在不

同类型中的岗位等级,求出技术工种与熟练工种之间的统一换算比例,然后归级。

4 劳动定员

4. 1

劳动定员 personnel quota

人员定额

在一定生产技术组织条件下,为保证企业生产经营活动正常进行,按一定素质要求,对配备某类人员所规定的限额。

4. 2

编制定员 establishment personnel quota

根据组织模式和机构设置的要求,在划分各级部门职责范围的基础上,对各类工作岗位人员配置数量和质量所提出的总要求。

4. 2. 1

编制总额 establishment total

与单位内组织机构设置相对应的各个部门各类工作岗位职务及其人员配置总量的限定。

4. 2. 2

编制员额 establishment staff

对某一部门内各类工作岗位的人员配置总量的限额。

4. 2. 3

岗位职务等级序列表 position rank alignment table

由序号、所属部门、岗位名称、岗位编码、职责范围、岗位等级等标志组成的表格。

4. 3

员工分类 staff family

根据工作岗位的性质和特点,对企业员工进行的分类。

示例:

操作和服务人员,管理人员,专业技术人员等。

4. 4

企业定员范围 scope of enterprise personnel quota

在企业中,为了保证生产经营活动的正常进行,凡是因生产工作需要安排劳动者的岗位,无论是生产性、还是非生产性,一律要确定定员。其他人员不列入劳动定员的范围内。

4. 5

各类人员比例分析 ratio analysis of different types staff

对企业不同工作岗位各类人员配置的比例关系所进行的研究。

示例:

- 对生产人员与非生产人员的比例关系分析;
- 对生产人员内部的比例关系分析,包括对生产工人内部基本工人和辅助工人的比例关系、各工种之间的比例、技术熟练程度高与技术熟练程度低工人的比例关系分析;
- 对男女员工的比例关系分析;
- 对服务人员与企业其他各类员工的比例关系分析;
- 工程技术人员与管理人员的比例关系、工程技术人员内部不同专业人员的比例关系,以及管理人员内部不同专业人员的比例关系的分析等。

4.6 劳动定员的方法

4.6.1

效率定员 personnel quota by efficiency

按照工作任务总量和劳动定额、定额完成率以及出勤率等指标,经过核算确定的劳动定员。

4.6.2

设备定员 personnel quota by equipment

根据计划需要开动的机械设备的总数目、设备的开动率和设备看管定额以及出勤率等指标,经过核算确定的劳动定员。

4.6.3

岗位定员 personnel by position

根据工作岗位的职责范围、工作任务量、岗位负荷率、工作轮班以及出勤率等指标,经过测定确定的劳动定员。

4.6.4

比例定员 personnel quota by ratio

按照与某一类服务对象或某类人员之间的数量依存关系。

4.6.5

按职责范围定员 personnel quota by scope of responsibilities and duties

首先确定组织结构以及各个部门的业务分工和职责范围,然后确定工作岗位,再根据各个岗位的业务复杂程度、工作量大小以及相关人员的效率水平,经过核算确定的劳动定员。

5 劳动定额

5.1

劳动定额 work quota

在一定生产技术组织条件下,采用科学合理的方法,对生产单位合格产品或完成一定工作任务的劳动消耗量所预先规定的限额。

5.1.1

时间定额 time quota

工时定额 man-time quota

生产单位合格产品或完成一定工作任务量的劳动时间消耗的限额。

5.1.2

产量定额 output quota

在单位时间内生产合格产品的数量或完成工作任务量的限额。

5.1.3

看管定额 looking after quota

对操作者(一个或一组)在同一时间内照管机器设备的台数或工作岗位数规定的限额。

5.1.4

服务定额 service quota

按一定的质量要求,对服务人员在制度时间内提供某种服务所规定的限额。

5.1.5

工作定额 job quota

采用多种指标和方法,对各类人员完成管理性劳动所规定的限额。

5.1.6

现行定额 quota in force

在报告期内企业正在贯彻实施并进行考核的劳动定额。

5.1.7

计划定额 planned quota

计划期内企业预定实行或可能达到的劳动定额。

5.1.8

设计定额 designed quota

为满足新建、改建、扩建项目或新产品设计的需要而制定的劳动定额。

5.1.9

不变定额 fixed quota

将某一时期现行定额固定下来,在一定时期内保持不变,作为衡量对比基础的劳动定额。

5.2 劳动定额管理

5.2.1

劳动定额制定 formulation of work quota

采用科学方法,根据先进合理的原则,快、准、全地制定劳动定额的过程。

5.2.2

劳动定额贯彻 enforcement of work quota

制定和修订后的劳动定额,通过行政部门颁布,使劳动定额得以实施的过程。

5.2.3

劳动定额统计 statistics of work quota

劳动定额管理信息的反馈过程。通过统计分析,为企业指导生产、组织劳动与分配、评价劳动效率、修订定额提供依据。

5.2.4

劳动定额修订 revision of work quota

由于生产技术条件变更,以及生产水平和劳动者技术熟练程度的提高,对现行劳动定额所作的修改。

5.2.5

劳动定员定额水平 work and personnel quota level

在一定生产技术组织条件下,行业或企业规定的劳动定员定额在数值上要求的高低松紧程度。

注:在劳动定员定额制定和实施的时空范围内,其水平应保持其先进性和可行性。定员定额水平的确定应以市场为导向,积极向国内、国际先进水平靠拢,以促进行业、企业竞争能力的提高;劳动定员定额水平应当保持动态性和相对性。定员定额水平不是固定不变的,随着生产、管理、技术水平的发展和提高,定员定额及标准的水平需要逐步提高。定员定额及其标准在有效期内应保持其先进性,一旦部分乃至全部失去先进性就必须进行修订。

5.3 工时消耗分类

5.3.1

定额时间 quota time

生产工人在工作班内为完成生产任务,直接和间接的全部工时消耗。

5.3.1.1

准备与结束时间 time for preparation and end

为执行一项作业或加工一批产品,事前准备和事后结束工作所消耗的时间。

示例:

如熟悉图纸和工艺、设备调整、准备专用工艺装备、首件及成批交付检验等所消耗的工时。

5.3.1.2

作业时间 operation time

直接用于完成生产作业或零件加工所消耗的时间。

5.4.4

类推比较法 analogy and comparison method

以典型零件、工序的工时定额数据为依据,经过对比分析推算出同类零件或工序定额的方法。

5.4.5

工时测定法 working-hours measurement method

通过对生产技术组织条件的分析,在挖掘生产潜力以及操作合理化的基础上,采用实地观测和分析研究确定定额的方法。

5.4.6

定额标准资料法 quota standard data method

以系统成套的时间定额标准为基础,通过对作业要素的分解,找出一一对应的项目及时间值,最后求出零件(或工序、工步、操作)时间定额的方法。

5.5 工时测定的方法

5.5.1

工作日写实 workday diary

在工作地按照时间消耗的顺序,采用计时器对劳动者的工作活动及其时间消耗情况进行连续性的观察记录。

5.5.2

测时 measuring time

在工作现场以工序为对象,对构成工序的作业要素进行周期性观察,并测定其工时消耗的情况。

5.5.2.1

定时点 appointed time

工序加工过程中相邻操作单元之间的分界标志,当工人按工艺进行操作到达定时点,标志前一操作的结束,后一操作的开始。

5.5.2.2

测定次数 frequency of measurement

测时过程中对各个操作单元使用秒表测定的次数。测定次数与测时结果的误差成反比,必要的测定次数可采用公式求得。

在 95% 的可靠性范围内,相对误差不超过正负 5% 时:

$$N_1 = \left[\frac{40 \sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}}{\sum x_i} \right]^2 \quad (2)$$

在 95% 的可靠性范围内,相对误差不超过正负 10% 时:

$$N_2 = \left[\frac{20 \sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}}{\sum x_i} \right]^2 \quad (3)$$

式中:

N ——必要测定次数;

n ——预测次数;

x_i ——预测时间值。

5.5.2.3

连续测时法 method of continuous measuring time

以秒表为计时工具,按先后顺序对工序的各个单元逐一观察,连续记录其起止时间的一种测时方法。

5.5.2.4

反复测时法 method of repeated measurement of time

用秒表对工序各个操作单元独立进行多次反复的测定,直接记录操作延续时间的一种测时方法。

K_v —速度评定系数；
 K_d —难度调整系数。

131, 7, 6

综合评定法 synthetic rating

采用时间标准对实测值进行工时评定的方法。将作业要素的实测值与规定的标准时间对比，求出评定系数，然后再求出全部操作的平均评定系数，最后计算整个作业的正常时间，其评定系数的计算公式为：

五

R——评定系数。

T_b ——作业寒测值;

T_{sh} —时间标准值。

5.7.7 预定动作时间标准

577

时间衡量法 methods time measurement

将人的操作分解为 11 种基本动作单元，并根据移动距离、工件重量、难易程度、对称性等影响因素分别设定标准时间，以此对现行作业进行衡量确定其标准时间。

注：一般使用英文缩写 MTM 表示本法。

372

工作因素分析法 work factors system

将人的操作分解为8种基本动作,根据动作移动距离设立基础时间,并设定5种影响操作的不利影响因素及其工时消耗标准,以此为依据,通过对现行操作衡量,计算出作业标准时间。

注：一般使用英文缩写 WF 表示本法，它包括拼组法、简易法、预备法等多种形式。

5772

模型排时法 modeled arrangement predetermined time standard

将人的操作活动划分为3大类21种基本动作，每一基本动作赋予特定的分类符号，代表动作内容，级别及时间值。以此对现行作业进行衡量，计算出作业标准时间。

二十一

如 M3 表示 M—手移动;3—小臂部分移动,其时间为 $3 \text{ MOD } 3 \text{ MOD } = 3 \times 0.129 = 0.387 \text{ s}$

6 劳动定员定额标准化

6

劳动定员定额标准 work and personnel quota standard

对劳动定员定额制定、实施、统计分析、考核和修订的各个环节中重复性事物和概念所作的统一规定。它是以科学技术与生产实践经验的综合成果为基础,经有关方面协商一致,由主管机构批准,以特定形式发布,作为共同遵守的准则。

62

标准时间 standard time

具有平均熟练程度的操作者，在标准作业条件和环境下，以正常的作业速度和标准的程序方法，完成某一作业所需要的总时间。它等于正常作业时间与各类宽放时间的总和。

6 2 1

单件时间 work piece time

它等于工序作业时间以及应分摊的作业宽放时间和个人需要与休息宽放时间的总和。

6.2.2

标准时间使用系数 use coefficient of standard time

实际的生产技术组织条件不符合标准作业条件时,对标准时间修正的系数。

6.2.2.1

生产技术条件系数 coefficient of productive and technical condition

由于实际的生产技术条件,包括加工材质、加工设备、工具和加工要求等方面不符合标准条件,修正标准时间的系数。

6.2.2.2

批量系数 batch coefficient

因实际加工批量不符合标准的加工批量,修正标准时间的系数。

6.2.2.3

定员系数 coefficient of personnel quota

因实际配备人数不符合定员人数,修正标准时间的系数。

6.2.2.4

设备看管系数 coefficient of looking equipment

因实际看管设备台数不符合规定看管台数,修正标准时间的系数。

6.3 劳动定员定额标准分类

6.3.1

劳动定员定额基础标准 method standard of work and personnel quota

在一定范围内作为制定劳动定员定额标准的基础,具有广泛指导意义并普遍使用的共性标准。

6.3.2

劳动定员定额方法标准 method standard of work and personnel quota

以劳动定员定额的制定、贯彻执行、统计分析、考核和修订等各种方法为对象制定的劳动定员定额标准。

6.3.3

劳动定员定额管理标准 managerial standard of work and personnel quota

对劳动定员定额标准化领域中需要协调统一的管理事项所制定的劳动定员定额标准。

6.3.4

劳动定员定额工作标准 working standard of work and personnel quota

对劳动定员定额工作中劳动岗位责任、工作范围、工作要求、作业方法和劳动消耗量等所作的统一规定。

6.3.5

单项定员标准 single personnel quota standard

详细定员标准

以某类人员或某一岗位、设备、加工工序乃至单项作业为对象制定的劳动定员标准。

6.3.6

综合定员标准 comprehensive personnel quota standard

概略定员标准

以多岗位人员完成同一工作或加工同一代表性产品所制定的劳动定员标准。

示例:

某交通公司为下属长途汽车运输企业制定的综合定员标准是:每辆 15 吨以上的载重车货运定员人数为 3.36 人(含各类相关人员人数)。

6.3.7

时间定额标准 time quota standard

采用时间定额的形式制定的劳动定额工作标准。

6.3.7.1

图解式定额标准 graphical quota standard

在直角坐标中(均等坐标或对数坐标)采用几何图线(直线或曲线)反映工时消耗与影响因素之间函数关系的定额标准。

6.3.7.2

函数式定额标准 functional quota standard

采用数学公式反映工时消耗与影响因素之间函数关系的定额标准。

6.3.7.3

表格式定额标准 table quota standard

采用表格形式反映工时消耗与影响因素之间函数关系的定额标准。

6.3.7.4

分解时间定额标准 decomposition-time quota standard

按定额时间的组成部分如准备结束时间标准、辅助时间标准、种类宽放时间标准等制定的时间定额标准。

6.3.7.5

零件时间定额标准 part-time quota standard

以产品典型零件为对象制定的时间定额标准。

6.3.7.6

工序时间定额标准 process-time standard

以工序为对象制定的时间定额标准。

6.3.7.7

工步时间定额标准 step-time quota standard

以工步为对象制定的时间定额标准。

6.3.7.8

操作时间定额标准 operation-time quota standard

以操作为对象制定的时间定额标准。

6.3.7.9

预定动作时间标准 predetermined time standard

在作业程序分析和动作研究基础上,以预先设定基本动作单位为对象制定的时间定额标准。

6.3.8

产量定额标准 output quota standard

采用产量定额形式制定的劳动定额标准。

6.3.9

双重定额标准 dual quota standard

以工时定额和产量定额的双重形式制定的劳动定额工作标准。

中 文 索 引

A

按职责范围定员 4.6.5

B

搬运 2.5.2.3

搬运分析 2.5.3.5

搬运活动分析 2.5.3.5.1

搬运活动性指数 2.5.3.5.2

保持 2.7.2.14

编制定员 4.2

编制总额 4.2.1

编制员额 4.2.2

比例定员 4.6.4

不变定额 5.1.9

必要观察次数 5.6.5

不等间隔观察时刻 5.6.6.2

标准时间 6.2

标准时间使用系数 6.2.2

表格式定额标准 6.3.7.3

C

重排 2.3.3

储存 2.5.2.5

操作分析 2.6.1

操作者作业分析 2.6.2.1

拆卸 2.7.2.7

参与法 3.3.1.1

测评信度 3.5.7.6

测评效度 3.5.7.8

产量定额 5.1.2

测时 5.5.2

测定次数 5.5.2.2

测时数列 5.5.2.7

操作时间定额标准 6.3.7.8

产量定额标准 6.3.8

D

动作分析 2.7.1

动素 2.7.2

对准 2.7.2.4

对比 2.7.2.9

动作目视技术 2.7.3.1

动作摄像分析 2.7.3.2

动作经济原则 2.7.4

电离辐射作业 3.5.6.9

点数法 3.5.7.3

定额时间 5.3.1

定额标准资料法 5.4.6

定时点 5.5.2.1

等间隔观察时刻 5.6.6.1

单件时间 6.2.1

定员系数 6.2.2.3

单项定员标准 6.3.5

E

方法研究 2.1

放手 2.7.2.8

访谈法 3.3.1.5

肺通气量法 3.5.5.1.3

粉尘作业 3.5.6.7

分类法 3.5.7.2

服务定额 5.1.4

非定额时间 5.3.2

非生产时间 5.3.2.1

反复测时法 5.5.2.4

分解时间定额标准 6.3.7.4

F

概略流程分析 2.5.3.1

工艺流程分析 2.5.3.2

管理事务流程分析 2.5.3.4

工艺路线分析 2.5.3.7

工组联合作业分析 2.6.2.2

故延 2.7.2.17

工作岗位研究 3.1

工作岗位 3.1.1

工作岗位调查 3.2

工作岗位分析 3.3

观察法 3.3.1.2

工作日志法	3.3.1.3	加工	2.5.2.1
关键事件法	3.3.1.6	检验	2.5.2.2
关键事件技术	3.3.1.6	间接测热法	3.5.5.1.2
工作说明书	3.3.2	井下作业	3.5.6.4
岗位晋升图	3.3.2.1	局部振动作业	3.5.6.8
岗位晋升阶梯图	3.3.2.1	经验判断法	3.6.4.1
工作岗位设计	3.4.1	基本点数换算法	3.6.4.2
工作扩大化	3.4.2	交叉岗位换算法	3.6.4.3
工作丰富化	3.4.3	计划定额	5.1.8
工作轮换	3.4.4	经验估工法	5.4.1
工作岗位评价	3.5.1	绝对误差	5.6.3
工作岗位评价指标	3.5.2	K	
高温作业	3.5.6.2	考查	2.2.4
高处作业	3.5.6.3	开发	2.2.5
工作岗位评价标准	3.5.8	考查分析[法]	2.2.9
岗位分类	3.6.1	空手移动	2.7.2.1
岗级	3.6.1.4	看管定额	5.1.3
岗等	3.6.1.5	客观评定法	5.7.5
岗位横向分类	3.6.2	L	
岗位纵向分级	3.6.3	流程分析	2.5.1
岗位职务等级序列表	4.2.3	流程路线分析	2.5.3.3
各类人员比例分析	4.5	立体路线分析	2.5.3.3.2
岗位定员	4.6.3	劳动环境优化	3.4.5
工时定额	5.1.1	劳动技能	3.5.3
工作定额	5.1.5	劳动责任	3.5.4
个人需要与休息宽放时间	5.3.1.4	劳动强度	3.5.5
概率估工法	5.4.2	劳动强度分级	3.5.5.2
工时测定法	5.4.5	劳动环境	3.5.6
工作日写实	5.5.1	露天作业	3.5.6.5
工作抽样	5.6.1	劳动定员	4.1
工时评定	5.7	劳动定额制定	5.2.1
工作因素分析法	5.7.7.2	劳动定额贯彻	5.2.2
概略定员标准	6.3.6	劳动定额统计	5.2.3
工序时间定额标准	6.3.7.6	劳动定额修订	5.2.4
工步时间定额标准	6.3.7.7	劳动定员定额水平	5.2.5
H			
合并	2.3.2	类推比较法	5.4.4
函数式定额标准	6.3.7.2	连续测时法	5.5.2.3
J			
记录	2.2.3	劳动定员定额标准	6.1
简化	2.3.4	劳动定员定额基础标准	6.3.1
		劳动定员定额方法标准	6.3.2
		劳动定员定额管理标准	6.3.3

劳动定员定额工作标准	6.3.4
零件时间定额标准	6.3.7.5

M

面谈法	3.3.1.5
模特排时法	5.8.7.3

N

能力分析法	3.3.1.8
能力要求法	3.3.1.8

P

平面路线分析	2.5.3.3.1
排列法	3.5.7.1
评分法	3.5.7.3
批量系数	6.2.2.2

Q

确立	2.2.6
权限	3.1.7
企业定员范围	4.4

R

人一机作业分析	2.6.2.3
任务	3.1.2
人员定额	4.1

S

实施	2.2.7
删除	2.3.1
摄像分析	2.4.3
使用	2.7.2.6
思考	2.7.2.12
瞬间动作分析	2.7.3.2.1
身体使用	2.7.4.1
使用工具和设备的原则	2.7.4.3
设备定员	4.6.2
时间定额	5.1.1
设计定额	5.1.8
事项发生率	5.6.2
随机观察时刻	5.6.6
速度评定法	5.7.3
时间衡量法	5.7.7.1

生产技术条件系数	6.2.2.1
设备看管系数	6.2.2.4
时间定额标准	6.3.7
双重定额标准	6.3.9

T

图表分析	2.4.1
体力劳动强度指数	3.5.5.3
停工时间	5.3.2.2
统计分析法	5.4.3
图解式定额标准	6.3.7.1

W

握住	2.7.2.2
微动作分析	2.7.3.2.2
问卷调查法	3.3.1.4
稳定系数	5.5.2.9

X

选择	2.2.1
修改	2.2.8
线图分析	2.4.2
相互关联分析	2.5.3.6
寻找	2.7.2.10
选择	2.7.2.11
休息	2.7.2.15
心率法	3.5.5.1.4
序列法	3.5.7.1
信度系数	3.5.7.7
效度系数	3.5.7.9
效率定员	4.6.1
现行定额	5.1.6
循环测时法	5.6.2.5
相对误差	5.6.4
系数评定法	5.7.4
详细定员标准	6.3.5

Y

延迟	2.5.2.4
余力分析	2.5.3.8
移动	2.7.2.3
预对	2.7.2.13
延迟	2.7.2.16

有毒作业	3.5.6.1	直接测热法	3.5.5.1.1
因素比较法	3.5.7.4	噪声作业	3.5.6.6
员工分类	4.3	专家评估法	3.5.7.5
异常值	5.5.2.8	专家评定法	3.5.7.5
预定动作时间标准	6.3.7.9	职位分类	3.6.1
Z			
准备	2.2.2	职系	3.6.1.1
装配	2.7.2.5	职组	3.6.1.2
作业区布置	2.7.4.2	职门	3.6.1.3
正常作业区域	2.7.4.2.1	准备与结束时间	5.3.1.1
最大作业区域	2.7.4.2.2	作业时间	5.3.1.2
职位	3.1.1	作业宽放时间	5.3.1.3
职务	3.1.3	整体测时法	5.5.2.6
职责[范围]	3.1.4	作业要素实测值	5.5.2.10
职权	3.1.5	正常时间	5.7.1
责任	3.1.6	正常作业速度	5.7.2
资料分析法	3.3.1.7	综合评定法	5.7.6
		综合定员标准	6.3.6

英 文 索 引

A

amending	2.2.8
assemble	2.7.2.5
avoidable delay	2.7.2.17
arrangement of workplace	2.7.4.2
authority of office	3.1.5
ARP	3.3.1.8
ability requirements approach	3.3.1.8
allowed time for operation	5.3.1.3
allowance time for individual needs and relaxation	5.3.1.4
analogy and comparison method	5.4.4
appointed time	5.5.2.1
abnormal value	5.5.2.8
actual measuring value of work factors	5.5.2.10
absolute error	5.6.3

basic points conversion method	3.6.4.2
break down time	5.3.2.2
batch coefficient	6.2.2.2

combination	2.3.2
chart analysis	2.4.1
critical incident technique (CIT)	3.3.1.6
concept of job specifications	3.3.2
classification method	3.5.7.2
class of position	3.6.1.4
coefficient of stability	5.5.2.9
coefficient of productive and technical condition	6.2.2.1
coefficient of personnel quota	6.2.2.3
coefficient of looking equipment	6.2.2.4
comprehensive personnel quota standard	6.3.6

D

develop the new method	2.2.5
delay	2.5.2.4
disassemble	2.7.2.7
design of tools and equipment	2.7.4.3

direct determining heat method	3.5.5.1.1
dust operation	3.5.6.7
designed quota	5.1.8
decomposition-time quota standard	6.3.7.4
dual quota standard	6.3.9

E

examine the facts	2.2.4
establishing	2.2.6
elimination	2.3.1
expert appraisal method	3.5.7.5
experience judgment method	3.6.4.1
establishment personnel quota	4.2
establishment total	4.2.1
establishment staff	4.2.2
enforcement of work quota	5.2.2
empirical evaluation method of working-hours	5.4.1
event probability	5.6.2
equal interval observing time	5.6.6.1

F

flow diagram analysis	2.4.2
flow analysis	2.5.1
flow line analysis	2.5.3.3
factors comparison method	3.5.7.4
fixed quota	5.1.9
formulation of work quota	5.2.1
frequency of measurement	5.5.2.2
functional quota standard	6.3.7.2

G

gang process analysis	2.6.2.2
grasp	2.7.2.2
grade of position	3.6.1.5
graphical quota standard	6.3.7.1

H

hold	2.7.2.14
heart rhythm method	3.5.5.1.4
high temperature operation	3.5.6.2

I

implementation	2.2.7
----------------------	-------

inspection	2.5.2.2
inspect	2.7.2.9
instantaneous motion study	2.7.3.2.1
interviews approach	3.3.1.5
indirect determining heat method	3.5.5.1.2
intensity index of physical work	3.5.5.3
ionization and radiation operation	3.5.6.9
intersect position conversion method	3.6.4.3

job promotion chart	3.3.2.1
job promotion stairs diagram	3.3.2.1
job enlargement	3.4.2
job enrichment	3.4.3
job rotation	3.4.4
job quota	5.1.5
limits of authority	3.1.7
labor intensity	3.5.5
lungs capacity method	3.5.5.1.3
labor intensity classification	3.5.5.2
looking after quota	5.1.3
leveling	5.7.4
method study	2.1
management affairs produce	2.5.3.4
man-machine process analysis	2.6.2.3
motion analysis	2.7.1
motion photographic study picture recording videotape recording	2.7.3.2
micro motion study	2.7.3.2.2
maximum working area	2.7.4.2.2
material analytic approach	3.3.1.7
measuring and appraisal reliability	3.5.7.6
measuring and appraisal validity	3.5.7.8
man-time quota	5.1.1
measuring time	5.5.2
method of continuous measuring time	5.5.2.3
method of repeated measurement of time	5.5.2.4
method of cyclical measurement of time	5.5.2.5
method of whole measurement of time	5.5.2.6
measuring time data	5.5.2.7

methods time measurement	5.8.7.1
modeled arrangement predetermined time standard	5.8.7.3
method standard of work and personnel quota	6.3.1
method standard of work and personnel quota	6.3.2
managerial standard of work and personnel quota	6.3.3

N

normal working area	2.7.4.2.1
name fo the post	3.1.3
noise operation	3.5.6.6
non-quota time	5.3.2
non-production time	5.3.2.1
necessary observing times	5.6.5
normal time	5.7.1
normal speed	5.7.2

O

outline process analysis	2.5.3.1
operation analysis	2.6.1
operator operation process analysis	2.6.2.1
observation approach	3.3.1.2
optimization of work environment	3.4.5
occupational groups	3.6.1.1
occupational family	3.6.1.2
occupational category	3.6.1.3
output quota	5.1.2
operation time	5.3.1.2
objective rating	5.7.5
operation-time quota standard	6.3.7.8
output quota standard	6.3.8

P

prepare	2.2.2
photograph analysis	2.4.3
position	2.7.2.4
plan	2.7.2.12
pre-position	2.7.2.13
principles of motion economy	2.7.4
position study	3.1
position	3.1.1
position survey	3.2
position analysis	3.3
participation approach	3.3.1.1

position design	3.4.1
position evaluation	3.5.1
position appraisal index	3.5.2
poisonous operation	3.5.6.1
part vibration operation	3.5.6.8
position appraisal standard	3.5.8
position classification	3.6.1
position horizontal classification	3.6.2
position vertical classification	3.6.3
personnel quota	4.1
position rank alignment table	4.2.3
personnel quota by efficiency	4.6.1
personnel quota by equipment	4.6.2
personnel by position	4.6.3
personnel quota by ratio	4.6.4
personnel quota by scope of responsibilities and duties	4.6.5
planned quota	5.1.7
probabilistic evaluation method of working-hours	5.4.2
performance rating	5.7
part-time quota standard	6.3.7.5
process-time standard	6.3.7.6
predetermined time standard	6.3.7.9

Q

questionnaire survey approach	3.3.1.4
quota in force	5.1.6
quota time	5.3.1
quota standard data method	5.4.6

R

record the facts	2.2.3
rearrangement	2.3.3
relevant analysis	2.5.3.6
release load	2.7.2.8
rest	2.7.2.15
responsibilities and duties	3.1.4
responsibility	3.1.6
ranking method	3.5.7.1
reliability coefficient	3.5.7.7
ratio analysis of different types staff	4.5
revision of work quota	5.2.4
relative error	5.6.4
random observing time	5.6.6

S

select	2.2.1
simplification	2.3.4
storage	2.5.2.5
surface flow line analysis	2.5.3.3.1
spare produce facilities analysis	2.5.3.8
search	2.7.2.10
select	2.7.2.11
score method	3.5.7.3
staff family	4.3
scope of enterprise personnel quota	4.4
service quota	5.1.4
statistics of work quota	5.2.3
statistical analysis method	5.4.3
speed rating	5.7.3
synthetic rating	5.7.6
standard time	6.2
single personnel quota standard	6.3.5
step-time quota standard	6.3.7.7

T

transportation	2.5.2.3
technological process analysis	2.5.3.2
three-dimension flow line analysis	2.5.3.3.2
transport analysis	2.5.3.5
transport flexibility analysis	2.5.3.5.1
transport flexibility index	2.5.3.5.2
technological process route	2.5.3.7
therblig	2.7.2
transport empty	2.7.2.1
transport loaded	2.7.2.3
task	3.1.2
time quota	5.1.1
time for preparation and end	5.3.1.1
time quota standard	6.3.7
table quota standard	6.3.7.3

U

use	2.7.2.6
unavoidable delay	2.7.2.16
using of human body	2.7.4.1
unequal interval observing time	5.6.6.2

use coefficient of standard time 6.2.2

V

visual motion study 2.7.3.1
validity coefficient 3.5.7.9

W

working 2.5.2.1
work diary approach 3.3.1.3
work skills 3.5.3
work responsibility 3.5.4
work environment 3.5.6
work high above the ground 3.5.6.3
work in the mine 3.5.6.4
work in the open aire 3.5.6.5
work quota 5.1
working-hours measurement method 5.4.5
workday diary 5.5.1
working sampling 5.6.1
work factors system 5.7.7.2
work and personnel quota standard 6.1
work piece time 6.2.1
working standard of work and personnel quota 6.3.4

中 华 人 民 共 和 国

国 家 标 准

劳动定员定额术语

GB/T 14002—2008

*

中国标准出版社出版发行
北京复兴门外三里河北街 16 号

邮政编码：100045

网址 www.spc.net.cn

电话：68523946 68517548

中国标准出版社秦皇岛印刷厂印刷

各地新华书店经销

*

开本 880×1230 1/16 印张 2.5 字数 70 千字

2008 年 6 月第一版 2008 年 6 月第一次印刷

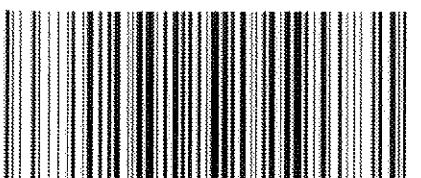
*

书号：155066·1-31988 定价 28.00 元

如有印装差错 由本社发行中心调换

版权专有 侵权必究

举报电话：(010)68533533



GB/T 14002-2008