

# 通信行业劳动定额的现状和优化建议

田 静

通号通信信息集团上海有限公司 上海 200071

**摘要：**通信行业劳动定额在制定、执行与管理层面存在诸多问题。制定方法传统、流程繁琐、依据缺乏针对性；执行标准不统一、调整机制不灵活、监督机制不完善；管理模式僵化、管理团队素养不足、理论与实践脱节、定额更新滞后。针对这些问题，本文提出创新制定方法、规范执行标准、构建动态管理体系、紧跟行业发展等优化路径，以提升劳动定额的科学性与合理性，促进通信行业持续健康发展。

**关键词：**通信行业；劳动定额；现状分析；优化路径；持续发展

引言：通信行业作为技术密集型产业，发展日新月异，新技术、新业务不断涌现。劳动定额作为企业管理的重要工具，对合理配置资源、提高生产效率、保障员工权益具有重要意义。然而，当前通信行业劳动定额在制定、执行与管理过程中面临诸多挑战，难以适应行业快速变化的需求。因此，深入分析通信行业劳动定额现状，探索优化路径，具有重要的现实意义。

## 1 通信行业劳动定额制定层面的现状

### 1.1 制定方法传统滞后

通信行业作为技术密集型与快速变革型产业，新技术、新业务、新模式不断涌现<sup>[1]</sup>。从5G网络大规模建设到物联网应用广泛拓展，从云计算服务日益普及到大数据分析深度应用，行业发展的步伐持续加快。然而，当前部分通信企业在劳动定额制定方法上，仍较多依赖传统经验估工法与简单统计分析法。经验估工法凭借过往经验估算工时，缺乏对新技术应用下工作流程变化的精准考量。简单统计分析法虽基于历史数据，但面对行业快速迭代，历史数据时效性不足，难以反映当下实际工作状况。例如，在5G基站建设过程中，新的施工工艺与技术要求使得传统劳动定额制定方法无法准确衡量工人工作量与所需时间，导致定额与实际工作情况偏差较大，影响项目进度安排与资源合理配置，无法为行业发展提供有力支撑。

### 1.2 制定流程繁琐低效

通信行业劳动定额制定涉及多个环节与众多部门。从基层生产单位收集基础数据，到技术部门进行数据整理与分析，再到管理层审核与决策，整个流程冗长复杂。各部门之间信息传递不畅，沟通成本高，容易出现数据误差与重复劳动。基层员工为提供准确数据，需花费大量时间记录与整理工作信息；技术部门在分析数据时，因数据格式不统一、标准不一致，需投入大量精力

进行数据清洗与转换；管理层审核时，因信息不完整或不准确，需反复与相关部门沟通核实。这一系列繁琐流程不仅耗费大量人力与时间，还降低了劳动定额制定效率，使得新定额难以及时出台，无法适应行业快速变化的需求。

### 1.3 制定依据缺乏针对性

通信行业具有技术复杂、业务多样、工作环境差异大等特点。不同地区网络覆盖情况不同，不同业务对技术要求与操作流程各异，这些因素都应成为劳动定额制定的重要依据。但目前部分企业在制定劳动定额时，往往仅以简单工时统计或单一业务标准为依据，未充分考虑行业特性与实际工作场景差异。例如，在山区进行通信线路铺设与在城市平坦地区施工，工作难度与所需时间截然不同，但部分企业未对不同工作环境进行区分，采用统一定额标准，导致定额缺乏科学性与合理性，无法准确反映工人实际工作付出，影响员工工作积极性与生产效率提升。

## 2 通信行业劳动定额执行层面的现状

### 2.1 执行标准缺乏统一性

通信行业业务范围广泛，涵盖网络建设、设备维护、业务运营等多个领域，且不同地区、不同项目的工作场景千差万别<sup>[2]</sup>。在劳动定额执行过程中，由于缺乏统一、细致且具有普适性的执行标准，导致在不同场景下执行情况差异显著。在网络建设环节，城市核心区域与偏远山区的基站建设，面临的地形地貌、交通条件、施工难度等截然不同。然而，部分通信企业未针对这些差异制定差异化的执行细则，使得一线工作人员在执行劳动定额时无所适从。城市基站建设可能因周边环境复杂、审批流程繁琐，实际耗时远超定额标准；而偏远山区基站建设虽施工难度大，但受外界干扰少，实际耗时可能与定额标准存在较大偏差。在设备维护方面，不同

类型设备的维护周期、维护内容和技术要求各不相同，但执行过程中往往未能充分考量这些因素，导致维护工作的劳动定额执行缺乏精准性，影响设备维护质量与效率。

### 2.2 执行调整机制不灵活

通信行业处于快速发展变革之中，新技术、新业务不断涌现，工作场景日益复杂多变。但当前劳动定额在执行过程中，调整机制不够灵活，难以根据实际情况及时做出合理调整。当遇到突发状况，如自然灾害导致通信线路受损，需要紧急抢修时，原有的劳动定额无法适应抢修工作的高强度、高效率要求。抢修工作需要在规定时间内调配大量人力、物力，且工作过程中面临诸多不确定因素，如恶劣天气、复杂地形等，这些都使得实际工作量与定额标准相差甚远。然而，由于缺乏灵活调整机制，工作人员只能按照既定定额执行，这不仅影响抢修进度，还可能因过度劳累影响工作质量与安全。在新业务推广过程中，由于对业务特点和工作流程了解不足，制定的劳动定额可能存在不合理之处，执行过程中无法及时调整，导致员工工作积极性受挫，影响新业务的顺利开展。

### 2.3 执行监督机制不完善

有效的执行监督机制是确保劳动定额准确执行的关键。但目前通信行业在劳动定额执行监督方面存在诸多不足，未能形成全面、有效的约束与管控体系。监督主体单一，主要依赖企业内部的管理部门进行监督，缺乏外部第三方机构的参与，导致监督的客观性和公正性受到影响。监督方式较为传统，多采用定期检查、报表统计等方式，难以对劳动定额执行过程进行实时、动态监控。对于一些隐蔽性的违规行为，如虚报工作量、拖延工作时间等，难以及时发现和纠正。监督内容不够全面，往往只关注工作结果是否符合定额标准，而忽视工作过程中的合规性和效率性。这使得部分员工为完成定额任务，可能采取不正当手段，影响工作质量和企业利益。同时，对于监督过程中发现的问题，缺乏明确的责任追究机制和整改措施，导致问题反复出现，无法得到有效解决。

## 3 通信行业劳动定额管理层面的现状

### 3.1 管理模式僵化

通信行业处于高速发展阶段，技术迭代频繁，业务模式持续创新，市场环境瞬息万变。然而，部分通信企业在劳动定额管理模式上却显得较为僵化。长期以来，沿用固定的管理框架与流程，缺乏对内外部环境变化的敏锐感知与灵活应对<sup>[1]</sup>。在面对新技术应用带来的工作流程改变、新业务拓展产生的工作内容变化时，未能及时

调整管理模式。例如，5G网络建设大规模铺开，基站建设、网络优化等工作在技术要求、施工难度、时间周期等方面都与以往有很大不同，但劳动定额管理模式未能随之动态变化，依旧按照旧有模式进行管理，导致定额标准与实际工作情况脱节，无法准确反映员工的工作付出与价值，影响员工工作积极性与企业生产效率。

### 3.2 管理团队专业素养不足

通信行业劳动定额管理涉及通信技术、管理学、统计学等多学科知识，对管理团队的专业素养要求较高。但目前部分企业的管理团队存在专业能力短板。一些管理人员缺乏通信行业专业知识，对新技术、新业务的理解不够深入，在制定与管理劳动定额时，无法准确把握工作实际难度与工作量，导致定额标准不合理。同时，部分管理人员管理学与统计学知识储备不足，在数据分析、流程优化等方面能力欠缺，难以运用科学方法进行劳动定额管理，使得管理工作效率低下，无法为企业决策提供有力支持。

### 3.3 管理理论与实践脱节

部分通信企业在劳动定额管理工作中，存在理论与实践脱节的问题。管理团队在制定定额标准与管理策略时，往往过于依赖理论模型与过往经验，没有充分深入实际生产环节进行调研。对一线员工的工作内容、工作流程、工作环境等了解不够全面，导致制定的劳动定额与实际生产需求不匹配。例如，在设备维护工作中，没有考虑到不同地区设备老化程度、使用频率的差异，制定出统一的定额标准，使得部分地区员工因定额过高而压力巨大，部分地区员工则因定额过低而工作懈怠，影响设备维护质量与企业整体运营。

### 3.4 定额更新速度滞后

随着通信行业新技术、新业务的不断涌现，如物联网、云计算、大数据等，工作方式与内容发生了巨大变化。但部分企业的劳动定额更新速度明显滞后于行业发展。新技术应用带来新的工作工具与方法，提高了工作效率，但劳动定额未能及时调整，导致员工在完成相同工作量时所需时间减少，而定额标准未变，使得员工劳动价值无法得到合理体现。新业务拓展带来新的工作任务与要求，由于定额更新不及时，企业无法准确评估新业务的人力成本与资源需求，影响新业务的顺利开展与企业战略布局。

## 4 通信行业劳动定额的优化路径

### 4.1 创新制定方法简化流程丰富依据

通信行业技术迭代迅猛，业务形态持续演变，传统劳动定额制定方式已难以满足发展需求。创新制定方法

是首要任务,可引入大数据分析 with 人工智能技术,通过对海量历史工作数据的深度挖掘,精准识别不同工作任务的规律与特征,为定额制定提供科学依据。同时,运用模拟仿真技术,对新业务、新技术的实施过程进行模拟,提前预估工作量与所需时间,使定额制定更具前瞻性<sup>[4]</sup>。简化制定流程同样关键。建立跨部门协作机制,打破信息壁垒,让生产、技术、管理等部门共同参与定额制定,减少信息传递环节与重复劳动。利用信息化平台实现数据共享与实时交互,提高数据收集、整理与分析效率,缩短制定周期。丰富制定依据是提升定额科学性的保障。除考虑工作时长、工作量等传统因素外,还应纳入工作难度、技术要求、工作环境等维度。针对不同地区、不同项目特点,制定差异化定额标准,确保定额能真实反映工作实际价值。例如,在山区进行通信线路铺设,需考虑地形复杂、交通不便等因素,适当提高定额标准;而在城市平坦地区施工,则可按常规标准执行。

#### 4.2 规范执行标准完善调整与监督机制

建立统一执行标准是规范劳动定额执行的基础。制定详细、明确的执行手册,对各项工作任务的操作流程、质量要求、完成时限等进行清晰界定,确保一线员工有章可循。同时,加强标准宣传与培训,让员工深入理解标准内涵,提高执行自觉性。完善灵活调整机制以应对复杂多变的工作场景。设立专门的调整小组,负责对突发情况、新业务开展等特殊情况进行评估与调整。当遇到自然灾害、设备故障等紧急情况时,调整小组可根据实际情况迅速调整定额标准,确保抢修工作高效进行。建立动态反馈渠道,鼓励员工及时反馈执行过程中遇到的问题,为定额调整提供一线信息。强化监督机制形成有效约束。构建内部监督与外部监督相结合的体系,内部监督由企业审计、纪检等部门负责,定期对劳动定额执行情况进行检查;外部监督可引入第三方机构,增强监督客观性与公正性。利用信息化手段实现实时监控,对异常工作数据进行预警,及时发现违规行为并严肃处理。

#### 4.3 构建动态管理体系提升团队素养

构建动态管理体系是适应行业发展的必然选择。建立劳动定额数据库,实时更新行业数据、企业数据与市场数据,为定额管理提供数据支持。运用数据分析模

型,对定额执行效果进行评估与预测,根据评估结果及时调整管理策略,实现管理闭环。提升管理团队素养是保障管理质量的关键。加强对管理人员的专业培训,涵盖通信技术、管理学、统计学等多领域知识,拓宽管理人员视野,提高综合管理能力。鼓励管理人员深入生产一线,了解实际工作情况,增强管理决策的针对性与实用性。推动劳动定额管理与生产环节深度融合。将定额管理贯穿于生产全过程,从项目规划、任务分配到绩效考核,都以定额标准为依据。通过定额管理优化生产流程,提高生产效率,实现企业降本增效目标。

#### 4.4 紧跟行业发展加快定额更新

通信行业新技术、新业务不断涌现,劳动定额需紧跟行业发展步伐。密切关注行业动态,及时掌握新技术应用与新业务开展情况,提前谋划定额更新工作。建立快速响应团队,负责对新业务、新技术进行调研与分析,在短时间内制定出合理的定额标准<sup>[5]</sup>。加强与行业协会、科研机构的合作,共享行业信息与研究成果,借鉴先进经验,提升定额更新效率与质量。定期对定额标准进行全面评估与修订,确保定额始终与行业发展水平相适应,为通信行业持续健康发展提供有力支撑。

#### 结束语

通信行业劳动定额的优化是一个系统工程,需要从制定、执行与管理等多个层面入手。通过创新制定方法、规范执行标准、构建动态管理体系以及紧跟行业发展步伐等措施,可以有效提升劳动定额的科学性与合理性,激发员工工作积极性,提高企业生产效率,为通信行业的持续健康发展奠定坚实基础。

#### 参考文献

- [1]张汉文.新时期计算机网络通信现状及发展趋势研究[J].信息记录材料,2021,22(2):67-68.
- [2]刘波.新时期计算机网络通信现状及发展趋势研究[J].科学与信息化,2021(16):47.
- [3]刘光盛.新时期计算机网络通信现状及发展趋势研究[J].软件,2023,44(4):152-154.
- [4]尹黎,何富伟.浅谈消防应急通信现状及发展方向[J].科学与信息化,2021(19):15-16.
- [5]杜京.计算机网络通信现状及发展趋势研究[J].电脑采购,2023(51):234-236.