

劳动如何进行量的比较、复杂劳动可以折合为倍加的简单劳动，这种折合比例是怎么出来的？-股识吧

一、不同商品的使用价值有着质的不同，不同质的东西不能进行量的比较。这话正确否？？高手

不正确。

商品的价值不仅有质的规定性（即什么是价值），而且还有量的规定性（即价值量的大小如何决定的问题）。

既然价值是凝结在商品中的一般人类劳动，因此商品价值量的大小就由生产商品时所耗费的一般人类劳动量来决定。

商品的价值量不是由各个商品生产者生产某种商品所耗费的个别劳动时间决定的，而是由社会必要劳动时间决定商品的价值量，是在同类商品生产者之间的竞争中实现的。

扩展资料：注意事项：商品是用来交换的劳动产品，商品的二因素即使用价值和价值，商品的使用价值就是商品能够满足人们某种需要的有用性，价值就是凝结在商品中的无差别的一般人类劳动。

二者共处于商品的统一体中，互相依赖、互为条件、不可分割，使用价值是价值的物质承担者，在一定条件下（商品交换成功）使用价值可以转化成价值。

参考资料来源：股票百科-商品价值参考资料来源：股票百科-使用价值

二、复杂劳动可以折合为倍加的简单劳动，这种折合比例是怎么出来的？

单劳动，就是不需要经过任何专门训练，一般劳动者都能胜任的劳动。

如砍柴的劳动、挑水的劳动等。

复杂劳动，就是需要经过专门培养和训练，具有一定技术专长才能胜任的劳动。

如钟表匠的劳动、雕刻象牙等工艺品的劳动、工程设计劳动和制造计算机软件的劳动等。

复杂劳动和简单劳动在同一时间内所创造的价值是不同的。

复杂劳动等于倍加的简单劳动。

一小时复杂劳动所形成的价值可以是一小时简单劳动形成价值的若干倍。

比如，我国出口一件异常名贵的工艺品的外汇收入甚至胜于出口几十吨粮食。

目前我国生产几十吨粮食要几十个劳动力忙一年，而一件价值连城的象牙雕刻也许

一位老艺人在一年时间内就可以完成。

可见，一小时象牙雕刻的劳动要比一小时种田的劳动所创造的价值多得多。

这主要是因为复杂劳动包含着比较多的技巧和知识，而要掌握这些技巧和知识，则需经过较长时间的技术训练，花费一定的劳动时间，消费一定的物质资料，付出一定的代价。

所以，它比简单劳动在同样的时间内在商品中凝结了更多的价值。

少量的复杂劳动等于多量的简单劳动，复杂劳动可以折合为倍加的简单劳动。

这就要求在分析不同种商品的价值量的决定时，必须把复杂劳动还原为简单劳动。

这种折合或还原并不是在交换中自觉地进行的，而是在商品生产者的背后由社会过程决定的，就是说，是自发地根据历史习惯和实践经验形成的。

复杂劳动与简单劳动的换算比例是由社会的条件

三、劳动计量的具体方法标准是什么?与实物产品计量有何区别?

这个劳动计量具体方法和食物的产量是有区别的，因为劳动剂量和产品剂量不是一回事儿。

四、如何通过工作量、工作频次来进行科学的人员配置——某度假村酒店客房部门定岗定编纪实

【客户行业】酒店行业【问题类型】定岗定编——客房部定岗定编实例【客户背景及现状问题】某度假村酒店地处风景宜人的偏远山区，以其高质量的服务吸引着具有一定社会背景的人物前来度假休闲；

酒店共分为四个区：一区(办公区)；

二区(会议中心区)；

三区(服务区)；

四区(别墅区)。

四个区相互独立，在客房部、餐饮部、后厨部等这些一线部门中各区均有独立的主管类管理人员。

作为一所度假村式的酒店，由于地域广阔，客房部分为不同的四个区域进行管理，每个区域在接待等级上有所差别，一区是接待特殊客户，二区是接待普通客户，三区是会议接待，四区是最高级别客户接待。

鉴于酒店特殊性质，接待量存在不均衡的状况，各个区域的接待量也有所差别，这

样，就存在一定时期内，一个区域的接待量很大，其他区域的接待量很小的现象，或者是有的区域是常年有常客的接待，有的区域仅是节假日的临时会接待。对于临时接待的情况，一般客流量、接待规模都很大，但接待完毕之后，这些区域就又闲置下来。

因此，不同区域之间员工忙闲不均，彼此之间都认为自己区域最累，其他区域的人员清闲，内部不公平性油然而生。

对于此，如何合理地配置客户部的人员，如何合理地鉴定各区员工的工作量，成为该酒店所面临的一大难题。

【华恒智信解决方案】针对该酒店的这种区域式管理的模式，在人员配置方面，首要解决的问题就是区域统筹问题，人员的配置应该是各区域统一来进行调配，达到互帮互助，形成合力。

在具体的定编设计过程中，首先是进行定编因素的分析，对于客房部而言，其定编的因素主要包括如下几个方面：（1）员工技能水平，新员工与老员工工作技能水平有明显差距，老员工明显优于新员工；

（2）调配效率，根据实际工作量饱和度将客房部服务员在各区域之间进行调配，以平均员工工作量；

（3）工作内容，客房部在有客人时的清扫工作与没有客人的清扫工作是有差别的，清扫频次也是有差别的；

（4）工作量，根据工作任务和员工的劳动效率以及出勤等因素来计算岗位人数。

通过这些因素的综合分析，在定编方式选择中，有以下几种方式，不过各有利弊，如下表所示：通过对酒店的情况的详细了解，采取第三种定编方式，即根据不同接待量、不同工作频次来对客房部进行定编。

首先是对客房部各个区域的人员劳动量进行分析，核算出各个区域所需打扫的工作总量，即每个区域有多少个房间，所有打扫工作所需的工作时间；

其次，是计算出各个区域的平均入住率；

最后，结合不同入住率情况下所打扫的时间标准，计算出员工的工作饱和程度，根据工作饱和程度来提出定编建议。

下面以一个单区域的定编模式加以说明：第一步：对区域人员劳动量进行分析（以一个区为例）；

第二步：计算出该区域某房型的平均入住率；

第三步：结合不同入住率情况下所打扫的时间标准，计算出某房型工作的员工的工作饱和程度；

通过准确计算员工的工作量以及时间标准，最后确定员工的工作饱和度，是定编过程中的一种量化模式，为企业的人员配置提供了科学的依据，也为企业后续在检查员工工作时提供了考核的标准，同时还可以为新员工的培训奠定基础，确实是一种一举多得的工作方法，为企业提高工作效率、降低人工成本奠定基础。

【客户对项目的评价】

五、怎样理解宏观经济学中的“实际工资率高时，劳动需求量小；实际工资率低时，劳动需求量大”；

竞争性厂商根据边际收益等于边际成本，每生产一个商品的边际收益为该商品的价格 P ，边际成本为 $MPL \cdot W$ 即劳动边际回报率与劳动价格工资的乘积， $P = MPL \cdot W$ ，完全竞争厂商所面临的价格 P 是固定的，即不变； W 越高时，要求 MPL 越小，根据边际报酬递减规律，此时厂商雇用的工人数量就越多，即劳动需求量越大。

参考文档

[下载：劳动如何进行量的比较.pdf](#)

[《股票挂单有效多久》](#)

[《混合性股票提现要多久到账》](#)

[《法院裁定合并重组后股票多久停牌》](#)

[《高管离职多久可以转让股票》](#)

[下载：劳动如何进行量的比较.doc](#)

[更多关于《劳动如何进行量的比较》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/store/33333293.html>