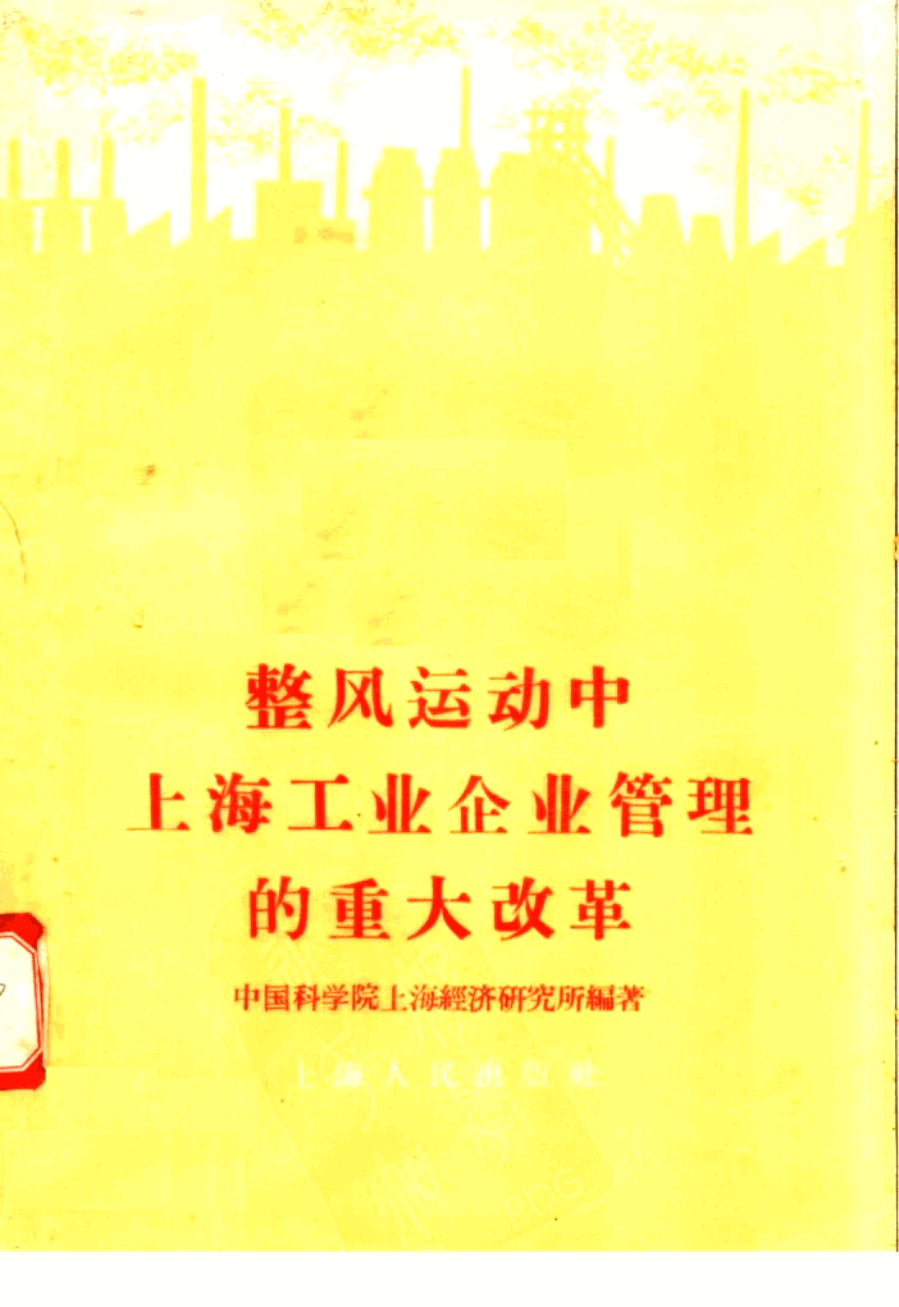




整风运动中 上海工业企业管理 的重大改革

中国科学院上海经济研究所编著

上海人民出版社

目 录

緒論——克服工业企业内部的主要矛盾进一步解放

生产力·····	(1)
国营上海卷烟四厂改革组织机构、规章制度的情况···	(18)
上海钢铁二厂实行“跟班劳动”与搞“試驗田”的經驗···	(34)
上海国棉二厂在整风中的两大改革·····	(41)
从搞“一条龙”到全面跃进的上海国棉七厂·····	(50)
光华电镀厂干部“跟班劳动”的經驗·····	(59)
依靠群众大胆进行体制改革的上海絹紡厂·····	(65)
上海机床厂计划与设计体制的改革·····	(75)
上海电机厂依靠群众修改工时定额·····	(83)
江南造船厂革掉“派工單”情况介紹·····	(89)
从改革企业管理到生产大跃进的信丰铁工厂·····	(94)
附：主要参考文件 ·····	(97)
編后記 ·····	(98)

緒 論

——克服工业企业内部的主要矛盾 进一步解放生产力

一

毛主席在“关于正确处理人民内部矛盾的问题”一文中指出：“在社会主义社会中，基本的矛盾仍然是生产关系和生产力之间的矛盾，上层建筑和经济基础之间的矛盾”。这一原则，同样反映了社会主义工业企业内部的矛盾情况。在社会主义工业企业中，生产资料已经是社会主义全民所有制，消灭了剥削制度，企业的领导人员作为党和国家的代表对企业进行管理，他们与工人之间的关系是同志式的共同劳动的关系，与资本主义企业中剥削与被剥削、压迫与被压迫的关系完全不同。同时社会主义工业企业已逐步按着社会主义的经济基础建立了新的上层建筑，包括管理组织与各种规章制度。由于工业企业的内部关系，是社会主义的生产关系，而上层建筑又是适应社会经济基础的，所以工业企业，在很大程度上解放了生产力，使工业生产大大前进了一步，这就是解放以来工业生产以空前未有的速度大发展的根本原因。这充分证明了马克思关于“生产关系一定要适合生产力性质的规律”的作用。但这是

不是說在我們工業生產中已經不存在任何關於生產關係同生產力的矛盾，上層建築同經濟基礎的矛盾呢？當然不是，正如“再論無產階級專政的歷史經驗”一文中指出的：“……就是在已經建立了鞏固的基礎的社會主義國家中，它的生產關係和上層建築的某些環節也還有缺陷，在黨和國家的政策、工作方法和工作作風方面，也還有這樣那樣的偏差，這並沒有什麼奇怪的地方”。由於我國的社會主義制度還不完全鞏固，生產關係還很不完善，資產階級意識形態還有較廣闊的市場，以及行政機構中的官僚主義作風的存在等等，因而生產關係既與生產力適應，又不完全相適應，又有矛盾。上層建築與經濟基礎相適應，又不完全相適應，又有矛盾。這一情況，正是我國工業企業內部矛盾的客觀存在。因此，為了進一步發展生產力推動社會主義工業化的高速度前進，必須根據毛主席的指示精神，正確觀察、分析和研究工業企業內部的矛盾，找出克服矛盾的途徑，這是我國技術革命中的重大任務之一。整風以來，工業企業領導上和所有單位一樣，發動羣眾大鳴大放、貼大字報。從千百萬張大字報中所暴露出來的問題來看，企業內部的當前主要矛盾，是領導與被領導之間的矛盾，是生產組織、管理制度、工作方法和工作作風同工人生產中的實際要求不相適應的矛盾。表現出來的具體內容是：黨、政、工、團領導與羣眾的關係不夠正常，領導工作中的官僚主義和事務主義作風，不能及時了解和解決生產中的關鍵問題，政治思想工作上的形式主義，行政領導不管政治思想工作，不走羣眾路線，一切自上而下的行政命令作風，各種規章制度的繁瑣、機械和不切合實際，組織機構臃腫、層次多與生產脫節，以及職能科

室人員坐辦公室，不下車間，靠听汇报看报表來解決問題等等。總的來說就是：人多事忙，解決問題不及時，組織機構發揮有機的作用不夠，形成領導上脫離生產實際、脫離羣眾的現象。儘管生產任務能夠完成，但由於企業內部的生產關係和上層建築的某些環節上的缺陷，已在一定程度上影響到生產力進一步的發展。如很多企業中節約與產品質量的矛盾、產量與質量的矛盾長期不能解決等等，就是與上述原因分不開的；如果要求工業上的大躍進，貫徹鼓足干劲、力爭上游、多快好省地建設社會主義的總路線，就必須解決企業內部當前的主要矛盾，解決領導同被領導之間的關係，解決生產組織、管理制度、工作方法和工作作風同工人生產中的實際要求不相適應的矛盾。企業領導上，對羣眾提的意見，一般都認真的進行了研究，對羣眾進行了深刻的檢討，在某些具體問題上作了改進，但是事實上遠不能滿足生產上的實際要求。因為檢討、局部改進、下車間走馬觀花等等，只能暫時和緩矛盾，不能徹底解決矛盾。要徹底解決矛盾，就必須在生產組織和管理制度方面來進行一次改革。生產組織、管理制度的改革，是社會主義革命在工業企業中的繼續，這是工業企業在政治思想戰線上革命勝利的必然結果，它要為工業企業的技术革命創造前提。生產組織与管理制度的改革運動已在一部分企業中展開，正在逐步深入，已表現出無比的威力，在已經展開的企業中，對於推動工業生產，貫徹多快好省的方針，促進工業生產力的發展的作用是十分顯著的。看起來，這一運動還在開始，發展前途正未可限量，大有一馬當先萬馬奔騰之勢。它的主要內容大體有下列幾個方面：

(一)跟班劳动 这是在党中央发布了关于各级领导干部参加体力劳动的指示以后的发展，这方面有下面各种不同的内容与形式：1.基层生产组织的党支部書記参加实际生产劳动，他们既是生产者又是党的领导干部。2.厂级、车间级的领导干部分工深入车间参加一定的劳动或学习一定的生产技术，但仍以党、政、工、团的领导工作为主。3.部分职能科室的干部为了更好地为车间服务，随着轮班在车间办公，办公的间隙，也适当地参加一些劳动，如运输勤杂工之类，打破了常日班制度，保证日夜生产时间都有人负责解决问题。4.每个干部都定时到车间去义务劳动。由于管理干部与党、政、工、团的领导干部实行跟班劳动，使工业企业内部领导与被领导之间发生了变化：(1)原来干部是高高在上的，是在生产之上或生产之外领导生产的，现在是在生产之中领导生产，能及时深入了解情况和解决问题，而且问题的解决又是与群众一起解决的，解决得好，解决得快，这对于生产的跃进无疑地已产生了极大的效果。(2)过去干部是领导者，他们的任务是领导和管理生产，但他们本身不是工人，不参加劳动，很大一部分人还从未参加过实际生产劳动，他们对于生产劳动毫无体会，无形中是站在生产工人之上的，尽管是由于分工的实际需要，但实质上造成了管理与生产的脱节，脑力劳动与体力劳动的分离，客观上形成“劳心者治人，劳力者治于人”的局面。由于他们长期脱离实际，自然也不能很好地领导与管理生产，也必然脱离群众，造成领导与被领导之间的矛盾，管理制度和方法同直接生产之间的矛盾。现在既然大家一起参加劳动，不管采取什么形式，全劳动或半劳动，固定岗位或不固定岗位，在

人与人之间的关系上无疑地发生了根本的变化。从干部来说,过去对于生产劳动,由于缺乏感性体验,对于工人群众的工作困难和生活疾苦,体会很不深刻,现在直接参加生产劳动,体会就深刻得多,因而对于工人群众的生产和生活上的关怀和体贴也就倍加真切了。对工人来说,领导干部同自己一起来劳动,这是过去生产中所没有的事,连想也不敢想的,今天已成为事实。领导与被领导的关系,已真正从物质上置于平等的地位,这是最令人感动的,他们感到平等、感到温暖,好多工人争先恐后地欢迎领导干部到自己岗位上来,愿意不怕麻烦地传授技术,这完全表露出工人的真情。由于干部同工人一起劳动,工人的思想空前地活跃起来,讲出自己心里的话,很多生产上和生活中的问题,长期以来没有解决的,现在都容易地解决了,充分发挥了工作上的积极性和创造性,这是以往任何有效的政治思想工作所办不到的。(3)干部由于直接参加了生产劳动,不但联系了生产实际、联系了群众,还在生产劳动中改造自己,使自己走上红透专深的道路。这是一种极不平常的事情。

(二)在干部跟班劳动实施的同时,有些企业根据党中央的指示,学习了湖北省红安县搞试验田的办法,在工厂里搞“试验田”。这也是很自然的,干部下车间跟班劳动,究竟怎样进行工作?这是一个问题。因为干部跟班的目的,主要为了“在生产中领导生产,在群众中领导群众”,不是单纯为了学习劳动、劳动锻炼,或者就是靠他们来劳动增加生产。因此搞试验田的办法,就被运用到工业生产中来了。目前工业中搞试验田的办法,大体有以下几种形式: 1. 领导干部抓一种产

品,由第一道工序到最后一道工序,从原料到产品,抓住整个生产过程中的中心环节和关键問題,坚持羣众路綫,始終同工人、技術人員、管理人員在一起,共同研究克服薄弱环节,解决关键問題,保証达到成功。并以这一产品的試驗工作,带动其他产品和其他工作,这就是大家所称之为一条龙的。在上海紡織业中,首先由上海国棉一厂开始,以后上海国棉七厂就运用了这一經驗,以實現出产“优級紗”为目的的試驗田,带动了其他几条龙,形成了一馬当先,万馬奔騰的局面,这是一个很成功的經驗。

2. 領导干部組成为一个工作組以抓車間的关键問題为試驗田,解决了一个关键,接着再解决一个,通过平衡与不平衡的規律以推动生产。这是跟班劳动与試驗田結合的經驗之一。以上海鋼鐵二厂为例:他們在跟班劳动中發現二車間班产量不高,主要由于小車生产能力跟不上大車,当紅鋼在大車軋完后,中間要停留50秒鐘,既影响生产,又增加电耗。他們与工人技術人員一起研究采用了双機操作,每小时可提高产量4吨,由甲班試驗,然后推广到乙、丙两班。小車生产能力提高了,大車又跟不上小車,繼續研究技术措施,提高了大車生产能力。接着又发现烘爐跟不上,又研究采用双层加料法,增高鋼的受热時間,提高了鋼产量。由此二車間生产能力,在新的水平上达到相对平衡,使生产跃进一步。

3. 領导干部分別抓几个班,組,如上海汽輪机厂,抓关键車間的办法,因为汽輪机厂的产品汽輪机的主要关键在于汽輪機車間和装配車間。由于这样抓縮短了生产周期,把跟班劳动和試驗田結合进行,这是一个非常好的領导生产的方法,这样把跟班劳动的主要目的突出来。跟班劳动的主要目的是为了改变領导

干部同工人之间的关系，从而推动生产力的发展，通过試驗田的办法，就能有目的地發揮“領導与羣众相結合”、“个别与一般相結合”的方法，抓住一个关键产品、关键單位或关键問題創造經驗，把經驗和效果加以推广帶動所有工作一同前进；既實現了在生产中領導生产，又貫徹了羣众路綫，而且做到从点到面，点面結合。

(三)由于跟班劳动的實施，領導干部随着輪班定时下車間，边解決問題，边劳动，很多职能科室人員在办公室坐不下去了，形势发展的結果，必然带来了整个生产組織，职能机构，工作安排的变化，这是不可避免的。这个变化包括几个方面：

1. 首先是生产組織的变化，由于領導方法改变了，过去的組織是机构重叠层层节制，造成了領導与生产脫节，領導与羣众脫节，現在領導干部深入生产、深入羣众，那样层层节制就成了工作的障碍，因此在某些产品种类比較單純、工种不太复杂、工序不太多的工厂，很自然地要求减少层次，以便于領導干部直接抓基层生产單位，如上海国棉二厂取消車間一級，由工場长直接領導輪班。厂級干部都随輪班工作，工場下設几个工段。上海国棉七厂因为只有紡紗部，沒有織染，干脆由厂級干部直接領導各个工段的輪班。这样組織层次减少，工段干部都加強了，而領導干部与基层生产單位更加接近了。
2. 职能科室的变化。职能科室原来的任务大体有几个方面：
 - (1) 直接为基层生产單位服务；
 - (2) 为上級服务（作报告、报表等）；
 - (3) 对外联系；
 - (4) 为厂級領導服务，承上起下，发现情况，汇报情况，綜合情况等等。現在局面改变了，厂級干部跟班劳动，直接了解情况，解決問題，对职能科室的联系

工作和參謀作用的要求大大減少了；直接為基層生產單位服務的工作大部分可以下放，剩下的可在辦公室內辦公的事情，除了對上對外的（一部分也可以精簡）和綜合工作而外，廠一級職能科室的職能大大減少了。因此精簡職能機構的要求，很快就提到議事日程上來。如上海國棉二廠的技職人員由672人減為331人，黨羣幹部由61人減至24人，上海國棉七廠由17個科室減少為3個科室，人員450人減為170人（還擬減至90人），由占全廠人數的12.94%減少為4%。上海捲煙四廠由14個科室及附屬單位221人減少為2個科室3個組1個輔助車間62人，人員由全廠人數的8.19%減少為2.29%。上海鋼鐵二廠由12個科室減少為5個科室，人員由357人減少為144人，由全廠人數19.43%減為6.8%。

3. 關於規章制度的變化，因為人的關係變了，組織機構變了，工作方法也變了，規定人們和組織的相互關係與工作方法的規章制度，很多也就不適用了。規章制度大部分是工業企業的上層建築，必須為經濟基礎服務，推動生產力的發展。解放以來所訂的規章制度，曾經起了推動生產力發展的作用，但是在生產力不斷發展、生產關係局部有了改變的情況下，有些規章制度就起了阻礙生產力發展的作用。上海捲煙四廠關於規章制度鳴放展覽會上所揭露出來的問題說明：

- （1）全廠根據統計，共有規章制度358種，經過初步分析，其中已肯定不適用的計有122種。
- （2）報表憑証單據多，共達714種。經研究結果，可以取消的達428種，占全部報表憑証的60%。
- （3）蓋圖章多，一個會計科的計核員從每一原始憑証起到整個過程，每月經手材料400—500種，大約蓋圖章3,000—4,000個。如固定資產移動一

次要經過 8 道手續，报表一式 8 份，共蓋圖章 64 個，對外調撥报表要二式 10 份，共蓋圖章 100 個。（4）手續繁，各個車間之間調動一個干部需要 14 道手續，現在只要 2 道。一個長病假的工作人要求復工，需經 11 道手續，現在只要 7 道。一個老年工人退休，原來要經過 13 道手續，現在只要 6 道。至於供應、計劃的手續，那就更煩了。（5）會議多，全廠計有會議制度 10 多種，干部和工人不分晝夜地開會，現在會議大大減少。因為大家都在認真搞生產，沒有時間開會。很多企業由於規章制度的改變，不僅大量節省了人力物力，更主要的是提高了工作效率，大大促進了生產力的發展。如上海機床廠，由於改變了技術管理工作制度，在使用蘇聯圖紙方面，設計周期平均可縮短 2/3，每張圖由 5 小時縮短至 1.4 小時，5822 高精度螺絲磨床從原來計劃的 8 個月，縮短至 2 個月完成了；在測繪方面，設計周期壓縮了 56%，每張圖從 11 小時壓縮至 4—5 小時，過去測繪一台機床至少 7 個月，其中床身就要 40 天，3317 機床的測繪周期只要 3 個月，床身只 14 天。江南造船廠的派工單制度，不但開發派工單的手續麻煩，而且工人對於執行派工單制度，堅持“五不做”，如非本工種不做、非本小組不做、派工單規定額以外的不做、無派工單不做、補加工種不做等等，因而限制了工人統一調配，不能克服工種不平衡的困難，影響了生產周期，嚴重地束縛了生產力，當派工單取消以後，很快出現了新氣象，修理船舶的周期率縮短了 2/3。這都是說明規章制度，一旦適應了經濟基礎的要求，就能為經濟基礎服務，大大促進生產力的發展。

以上各點說明上海的工業，通過整風運動，揭發和開始解

決了企业内部矛盾的矛盾，生产大跃进的局面出现了，真是干劲十足，精神焕发，到处出现先进的动人事例，生产指标一再突破，第一季度全市工业生产计划已经超额4.5%，比去年同期增长了12.7%，创造了历年来首季度生产最高纪录。4月份的工业产值又比3月份增长10.5%，由此也充分说明了这一事实。无疑地企业内部生产组织和管理制度的改革运动还要更广泛更深入地展开，同时还向企业外部——上级以及其他有关部门提出新的要求，使这一改革运动发出更大的光芒，为技术革命从组织上铺平道路。我们所以十分重视工业企业生产组织上的重大改革，是因为它在千百万劳动群众高度政治觉悟的基础上发动起来的，千百万职工群众在党的领导下，为了实现党的“鼓足干劲，力争上游，多快好省地建设社会主义”的总路线，不顾一切障碍，已以洪流奔放势如破竹的气势，冲破工业企业中历史上遗留下来的一切束缚生产力的堤防，打破习惯，破除迷信，从生产组织和管理制度上“兴无灭资”。在所有制改变以后，在工业企业中进一步建立更加完善的生产关系，和充分适应经济和生产发展的上层建筑，这就是斯大林在社会主义基本经济规律中所指出的所谓“使生产不断完善”的任务，但这一任务的实现，不是依靠来自上而下的行政命令，而是在党的领导下，依靠千百万职工群众的高度政治觉悟和他们的积极性、创造性，采取由下而上与由上而下相结合的群众路线与革命方法来实现的。这一运动的规模既深且广，涉及到企业部门的每一个单位、每一个人，要求每个人在这一运动中要动脑筋想办法。因而所有革命措施都是建立在可靠的群众基础和思想基础之上的，无疑地，它的成果会很快巩固起来。

二

在这次工业企业生产組織的改革中，向人們提出了不少新的問題，最突出的就是生产組織、管理制度、职能分工与規章制度等几个問題。正是由于这些重大問題的存在，造成工业企业的內部矛盾，已开始影响到生产力的发展。这是我国过渡时期生产关系和生产力的矛盾，上层建筑和经济基础的矛盾在工业企业內部的反映。这些矛盾都是属于人民內部的矛盾，只要我們按照毛主席正确处理人民內部矛盾的原則来处理，都是可以陸續解决的，事实上很多工业企业在党的领导下依靠羣众已經解决了不少問題。但是我們不要忘記，这些問題，都是关于我們工业管理中的根本問題，我們不仅要对这些問題作具体的分析研究，还应根据我国工业发展的具体条件，以及从工业经济理論上来探索解决这些問題的正确途径。

首先，我們对于生产組織的概念和作用要有正确的認識，在这个基础上提出生产組織的内容和形式，就更加适合于生产力的发展。生产組織是一个比較复杂的经济范畴，它既反映企业生产关系，又是企业內部的上层建筑。还有人認為它也包含着生产力的成份，这是不正确的。生产組織，包括各个生产車間、工段与职能科室，包括技术人員、业务人員和管理人員，包括生产工人和非生产工人，通过一定的組織形式，明确他們的职能和他們之間的关系，实现分工合作，以便正确处理人（主要生产力）与机具的关系，从而最大限度地發揮生产力。应当說企业的生产組織是生产力的組織者，是生产关系而不是生产力的本身。斯大林在“苏联社会主义经济問題”一

書中，曾对生产关系做过精辟的解释，他說：“政治經濟学的对象是人們的生产关系，即經濟关系。这里包括：(甲)生产資料的所有制形式；(乙)由此产生的各种不同社会集团在生产中的地位以及它們的相互关系，或如馬克思所說的，‘互相交換自己的活动’；(丙)完全以甲乙二項为轉移的产品分配形式。这一切共同构成政治經濟学的对象”。根据我們的理解：工业企业中的生产組織正是斯大林在(乙)項中所指出的，由生产資料所有制形式而产生的各种不同社会集团，在生产中的地位以及他們的相互关系。当然，他这里所指的不是各种階級而是各种不同的社会集团，而我所指的是工业企业中各种不同成份、不同职能的生产者和生产組織者，不一定是社会集团，但他們实际上是在交換自己的活动。这里包括工人同技術人員、業務人員的关系，工人同管理人員的关系以及工人同工人之間的关系以及技術人員、業務人員和管理人員之間的关系。由于生产組織中还包括有厂长和一部分管理人員，而厂长是代表党和国家管理工业的，还有一部分职能科室如人事、保卫、教育、监察等与生产无直接联系，属于管理性質的單位，因而既是生产組織的一部分，又具有企业中的上层建筑性質，它根据經濟基础的要求而建立，并为經濟基础服务。由此可見，生产組織基本上是工业企业的生产关系，同时也具有一定的上层建筑的职能。根据馬克思生产关系必須适应生产力的性質的規律，生产組織的合理与否，将直接影响到生产力的发展；同时由于它又具有上层建筑的职能，它必須为經濟基础服务，否則就要破坏經濟基础，也会阻碍生产力的发展。当前工业企业在整风中所暴露出来的問題，也說明了我們的生产組

整風
織还不够完善,而不完善的主要方面,突出表现在领导与被领导之间的矛盾,生产組織、管理制度和工作方法同实际生产要求不相适应的矛盾,也就是生产关系与生产力的矛盾,因而在一定程度上已经阻碍了生产力的正常发展。因此,改革生产組織和管理制度的要求,便成为当务之急。

其次,当前企业中生产組織和管理制度的根本缺陷在于:

1. 领导人員不能直接与劳动者和生产直接接触,而是在劳动者和生产之上和劳动者和生产之外领导生产; 2. 职能制度不仅阻碍领导人員直接去接触劳动者和生产,而且造成工人同技术人員、业务人員和管理人員,以及技术、业务、管理人員之間的相互矛盾; 3. 职能科室对車間管得多,服务得少,这就是领导与羣众脫节、职能服务与生产脫节、技术与劳动脫节的根本原因。这次很多企业实行跟班劳动的經驗証明: 跟班劳动正是解决上述矛盾的有效措施。生产劳动必須有組織有领导, 而組織和领导必須在生产劳动之中, 不能在生产劳动之上与生产劳动之外, 这样的生产关系, 才能更适应生产力的发展。我們从工业发展历史上来考察, 当資本主义工业发展的初期, 小型工业大部分采用直綫领导制度, 而是厂长直接领导各个領班生产, 沒有职能分工, 而这些厂长領班除本身是資本家外, 在当时有很大一部分是由熟練工人中选拔出来的, 不是从工业管理学校中訓練出来的。正象軍队中的軍官, 开始也都是从行伍中出来的, 并不是从軍官学校毕业后派出来的一样。由于工厂领导人員比較熟悉生产, 并与生产劳动者有长期共同生活的經驗, 因而在领导生产上有其比較便利的条件。但当資本主义大規模的机器工业发展之后, 在生产技术上要求

进一步分工，由此产生了职能制度，再加以资产阶级为了更好地剥削工人与压制工人，它有意識地使生产管理与工人对立，使技术与劳动分离。馬克思說：“大工业則把科学当作一种与劳动分离并为資本服务的独立的生产能力来利用”^①，湯姆孙在財富分配原理的研究上有一段話講得很清楚：“有知識的人和生产劳动者，可以彼此分得很远，知識不复在劳动者手中，当作为自己而增加自身生产力的手段，那几乎在到处都是与劳动者对立的……，知識成了一种与劳动分离并且和他相对立的工具”。当然，这种組織領導制度，既然是有利于生产技术上的分工的一面，因而在一定程度上发展了生产力。就是以后工业企业由职能制度改变为生产区域管理制时，实际也并未改变职能制度本質的特点，而是职能科室人員之外加上了一个官僚主义的区域首长以調节职能科室之間的职权，而管理与生产对立，技术与劳动分离的情况反而进一步发展了。固然，这样做，更有利于資本家剥削工人，但是另一方面，組織領導与生产劳动之間的矛盾則逐步尖銳，正如斯大林在論述消灭脑力劳动与体力劳动的对立的問題时指出：“大家知道，在資本主义制度下，企业中体力劳动者与領導人員之間是存在着分裂的。大家知道，工人对待厂长、工长、工程师及其他技術人員就好象对待自己的敌人一样的那种敌对态度，就是在这个分裂的基础上发展起来的。”^②由生产資料与生产劳动者的分离，发展为領導人員与体力劳动者的分离，技

① 馬克思：“資本論”第一卷，人民出版社1953年版，第436頁。

② 斯大林：“苏联社会主义經濟問題”，人民出版社1952年版，第23頁。

术与劳动的分离,这是生产关系的变革。新的生产关系,在职能分工方面与生产力是一致的,因而在一定时期、一定程度上发展了生产力;但由于加深和发展了领导人员与体力劳动者之间的矛盾,而又大大阻碍了生产力的发展。我们的工业企业虽然已经是社会主义生产关系,而在生产组织、管理制度方面,仍然保留有若干资本主义制度遗留下来的斑痕,特别是脑力劳动与体力劳动的重大差别,甚至对立,无疑的要一定程度地妨碍生产力的发展。所以跟班劳动是我们逐步改变工业企业中脑力劳动与体力劳动对立情况的重要道路。现在的问题是如何把跟班劳动这一有意义措施,通过生产组织与领导制度把它巩固下来。任何革命内容必须要有它自己的适宜形式,工业企业的生产组织和管理制度也须适应跟班劳动的新形式,重新规定自己的形式,确立更加适应生产力发展的新生产关系,和适应经济基础的上层建筑,否则就不能适应生产力的发展。

第三,扩大民主管理。生产应由生产者自己管理,我们不但要消灭脑力劳动与体力劳动的对立,还要消灭脑力劳动与体力劳动的差别,这是我们最终目的,但在社会主义时期——共产主义第一阶段,在阶级还没有完全消灭,国家还有必要存在的情况下,工业生产必须在党和国家的领导下进行,这是毫无异议的,为了发挥职工群众的积极性和创造性,使工人体现主人翁的地位,必须努力吸引职工群众参加管理,这是列宁无数次指出来的,我们过去采取职工代表大会制度,也都是为了实现民主管理。民主管理的范围必须随着职工的政治水平和文化水平的提高而不断扩大。我们可以从两个方面来进行: