

科室竞赛讲话

中华全国总工会生产部 编写
工人出版社

工人出版社

科 室 竞 赛 讲 话

中华全国总工会生产部 编写
工 人 出 版 社

內 容 提 要

本書結合工會和行政干部的思想狀況，對科室競賽的意義和作用作了講解，並根據實際工作中的經驗，着重綜合介紹了組織科室競賽的一般方法，比如：科室競賽的內容，科室競賽的組織形式，從開始組織競賽到評比獎勵要注意哪些問題，工會和行政、共青團如何在黨的統一領導下分工合作也做好競賽的組織工作，書中都分別講到了。

科 室 競 賽 講 話

中華全國總工會生產部 編寫
工 人 出 版 社

工人出版社出版（北京東四條市大街）

北京市書刊出版業營業許可證出字第009號

工人出版社印刷廠印刷 新華書店發

開本：787×1092 1/32

字數：25,000字 印張：1 2/16 印數：1—10,000

1958年2月北京第1版

1958年2月北京第1次印刷

統一書號：3307·228

定價：（7）0.12元

331.87
C631

目 录

为什么要組織科室竞赛·····	1
赛什么·····	7
怎样赛·····	12
竞赛过程中要着重抓哪些问题·····	16
竞赛的检查、总结、评比和奖励·····	23
怎样分工合作共同领导竞赛·····	29

为什么要組織科室競賽

科室競賽，簡單說起來，就是把廠礦企業中的工程技術人員、行政管理人員和其他職能人員組織起來，開展社會主義競賽。因為這些人多是屬於什麼科、什麼室領導的（其中有一些也直接受車間行政負責人領導），他們的競賽也有些特點，為了和車間生產工人的競賽相區別，所以一般稱之為科室競賽。

为什么要組織科室競賽？

首先是因為，組織科室競賽可以更好地發揮全體科室人員的積極性、創造性和工作中的主動精神，使先進的帶動落後的、落後的趕上先進的，以便共同提高工作效率、更好地配合車間完成企業的任务。

有人認為，科室建立了行政工作的正常秩序，有一套規章制度，再加上行政命令，就可以使科室人員做好工作，似乎可以不必再在科室中組織競賽。我們認為這種看法是不夠全面的。不錯，單單依靠行政力量，也可以進行工作。過去和現在都有一些企業並沒有組織科室競賽，但是他們也做好了工作，有的甚至做得很好。如果這些企業組織了科室競賽，工作肯定是會做得更好的。光依靠自上而下的行政領導來進行工作，在發揮群眾的積極性、創造性和主動性方面，總是有限制的，如果在自上而下地加強行政領導的同時，再充分地自下而上地發動群眾，把這兩方面結合起來，自然會把工作做得更好。而組織競賽正是自下而上地發動群眾、搞好工作的重要方法，也是企業領導者走群眾

路綫的一个重要方法。因为竞赛是以搞好生产、搞好工作为目标的一种群众性的活动，組織了竞赛，就能用群众工作的方法把群众的精力和智慧更加吸引到生产活动中来，使他們进一步体会到生产活动不仅是行政交下的任务，而且是自己切身的事業，从而更加关心整个企业的活动。竞赛又是一种要在群众中經常公开比較成績的組織形式，誰工作得好，不仅会受到领导的奖励和表揚，而且会得到群众的称赞和拥护，这就会产生一种很大的推动力，推动人們去搞好工作，搞好生产。同时，因为群众都很关心竞赛的結果，很自然就会形成一种群众监督的力量，它会帮助领导發現工作中的經驗和缺点，提請领导設法改进工作或者自己設法改进工作。总的來說，竞赛能充分激發群众的积极性、創造性和主动性，使他們不仅注意到日常领导交給自己的任务，不仅一般地完成自己的任务，而且会时刻想到如何把工作做得更加出色。事实上也正是这样的。石景山鋼鐵厂的职工就曾經盛傳着这样一件事。他們厂里安全技术科有个同志，行政职责仅是监督安全技术措施的如期完成。1957年这个工厂的安全技术措施中有一項是：在工厂的大东门鋪設水管、解决运输工人的飲水和洗澡問題。施工另外有專人負責，期限是七月一日完工。按照行政規定的任务，安全技术科的这位同志只要經常督促一下施工的同志就完了。但他参加了科室竞赛以后，考虑的却不止这些。他認為运输工人喝水和洗澡不方便的問題是个老問題，應該及早解决。而負責施工的同志却苦于一时連水管都找不到。于是，他就主动帮助了解情况，找到了一批从前报廢了而实际还可用的水管，并且主动找运输部的党組織，發动运输工人在業余時間参加鋪設，結果原定“七一”完成的任务，在“五一”就提前完成了，运输工人們非常高兴，工作勁头也更大的。这个例子充分說明了竞赛在激發职工的工作主动性和积极性方

面的作用。目前，各个企业也正在响应党中央的号召，精简机构，下放干部，科室人员比过去少了，工作却会随着生产的发展多起来，这就要求科室根据新的情况，在工作上作更科学的分工，建立和健全新的工作制度，改进工作方法，以便充分发挥科室人员的潜力，因此，组织科室竞赛也就更加必要了。

其次，组织科室竞赛也是因为车间生产有这种迫切要求。我们知道，企业是一个整体，各部门的工作，是互相牵涉的。因为科室是车间生产的组织者、指挥者和服务者。科室的工作和车间的工作更是密切相关，有千丝万缕的联系。车间要生产，生产计划是由科室制订的；车间要生产，生产原料是科室采购供给的；车间要生产，生产的图纸是由科室设计绘制的；车间工人的生活福利工作，也是要由科室来做的。如果科室工作做得不好，对车间的工作一定会发生不良影响。但是，要想做好科室工作，要想使科室工作和车间的生产工作和谐一致，就必须使科室工作人员和车间工人一道参加竞赛。绝不能光让车间竞赛，却使科室孤立于外。道理很简单，竞赛可以激发人的积极性和创造性，如果光是车间工人参加了竞赛，积极性和创造性得到了发挥，产量质量都提高了，科室人员却还是照老样子去工作，就一定不能满足生产上的需要，不是计划不准确，就是原材料或工具、图纸供不上。这样，科室人员实际上就拖住了工人的腿，结果工人的竞赛成绩就要受影响，整个企业的生产发展就会受到阻碍。相反地，如果科室人员也参加了竞赛，和车间的工人一道前进，就能主动帮助车间解决很多问题，就能推动车间竞赛的发展，使直接生产的工人能为国家多创造财富。上海锅炉厂的经历就是一个很好的例子。这个工厂，在1955年以前，因为没有很好发动科室人员参加竞赛，科室工作很落后，工艺工作、设计工作和质量检验工作等等都存在着很多问题，结果影响车间生产长期不能完成国家

計劃，產品質量也不好，車間競賽也很不正常，群眾意見很大。後來，廠的領導者認識到了發動科室人員來搞好工作的重要性，認真開展了科室競賽，改進了科室工作，使設計工作效率提高，差錯大大減少，工藝工作準確而及時，並且總結和推廣了工人中的二百多種先進經驗，解決了很多生產上的關鍵問題。結果，他們在1956年就提前十八個月完成了五年計劃中給他們規定的任務。這個例子，雄辯地說明了科室競賽的作用。它說明：組織科室競賽是完全必要的。它說明：企業中生產好壞的原因，不能完全到車間去找，也要到科室中去找。說明組織競賽必須在車間和科室一起進行，全面着眼，不然，競賽就是跛腳的，而跛腳就不能很好地前進。1957年，企業在原材料方面感到有些困難，國家號召增產節約，在這個鬥爭中，科室人員起了很大的作用。這也是盡人皆知的。

另一方面，開展科室競賽對解決企業內部矛盾也有很大作用。因為科室人員是領導的參謀和助手，科室人員工作得好，為生產為群眾服務得好，群眾對行政領導的意見就少，就會減少群眾和領導之間的矛盾，不論對生產、對團結都是有好處的。

總之，組織科室競賽不論從經濟上或政治上看來，都是有很大意義的。

上面所講的道理，有些企業的領導者和工會組織早就知道的，有的企業在很早以前就組織過科室競賽，取得了一些成績。去年，先進生產者運動在全國範圍內開展起來以後，又有不少同志認識到這一點，組織科室競賽的單位就逐漸多起來，成績也比較大。不過，從全國範圍來和車間競賽比較一下，科室競賽還開展得不够普遍、不够深入、不够經常。這一方面是因為科室競賽開展較遲，經驗不足；一方面也是因為某些工會工作者和企業領導者對科室競賽的重要性和可能性還認識不清，對這項工作

还不那么积极。他们的想法和看法概括起来不外两种：“科室竞赛不必要”，“科室竞赛不可能”。前一种比较普遍地存在在行政领导者中间，后一种比较普遍地存在在工会工作者中间。关于科室竞赛是不是必要的问题，我们在前面已经谈过了，肯定是必要的。现在想再来谈谈科室竞赛是不是可能组织起来。

认为科室竞赛不可能组织起来的同志，有这样一些理由：（一）科室人员中知识分子多，不好接近，不好发动；（二）科室工作复杂，而且很难看出具体成果，可比性小，而竞赛却是要比较好坏的；（三）自己是工会工作者，不懂科室业务，无法组织领导。

我们认为这些理由都是站不住脚的。

先说第一点。科室人员多是知识分子。知识分子的确有和工人不同的特点，但是，由于几年来党的教育、先进生产者运动的激荡和车间工人竞赛的影响，他们中间绝大多数人也还是愿意参加竞赛、积极为社会主义建设出力的。有些人虽然思想上有些抵触或不积极，但只要我们主动地去接近他们，帮助他们，他们也一定不会拒绝我们的帮助。当然，有些知识分子可能资产阶级思想影响较深，一般干部比较难于对他们进行帮助，但只要我们能针对他们的特点采取相适应的工作方法，并由党委书记、厂长或工会主席等负责干部亲自去对他们进行工作，也是会收到效果的。

再谈可比性问题。如果单从可比性这点来看，组织科室竞赛是比较棘手的。科室工作和车间生产工作比较起来，可比性的确比较小。因为它一般不直接出产成品，工作中很少有具体的数量和质指标。但是，工作的好坏同样可以比较。因为在一定时期内，哪个科做的工作多，哪个科做的工作少；哪个科对工作负责，哪个科不大负责，群众眼里还是可以看得出来的。只要我们具体研究一下科室工作的特点，就可以找出和车间不同的

比較方法。實際上，現在大家也已摸出來一些經驗，這一點我們在後面談科室競賽的評比獎勵問題時還要談到。這裡還要着重講清楚的是：評比雖是競賽過程中必不可少的一件事，但它並不是競賽中最重要工作，因為它不是競賽的目的，只是達到目的的手段之一。競賽的目的並不是為了評比，不是說評出了多少先進生產者就算完成了任務，而是為了用競賽的形式來組織大家互相學習、互相幫助、取長補短、共同提高，以便共同來改進生產，提高勞動生產率。我們在組織科室競賽時，首先也是要抓住這一點。如果我們肯定在科室中也能組織互相幫助、互相學習的活動，也可以設法推廣先進經驗、開展合理化建議，就應毫不遲疑的開展科室競賽，在競賽開展後再逐漸研究評比辦法。不要首先把評比這一個只需要最後解決的問題拖到前頭來，讓它擋住競賽的道路。我們承認，評比对競賽是會起刺激作用的。但是評比並不等於競賽，我們決不能在競賽未開展之前就在這個問題上糾纏不已，從而妨礙競賽的開展。

不懂科室業務就不能組織和領導科室競賽，這種說法，也不完全正確。當然，懂得科室業務，對組織科室競賽有好处，正如懂得生產技術對於組織生產車間的競賽有好处一樣。但是，決不能說工會幹部不懂業務和技術就不能組織和領導競賽。過去組織車間競賽的成績就是很好的證明。我們並不是在熟悉了生產技術之後才去組織工人開展競賽。生產技術也是五花八門的，我們工會幹部雖然有很多是工人出身，但車間工種很多，也是很難一一熟悉的。為什麼我們會做出成績來呢？總的來說，就是：我們工會只着重做人的工作，生產技術方面的問題主要依靠行政來解決。這種經驗，我們完全可以運用到組織科室競賽的工作中來。科室業務雖然比車間的生產技術問題更複雜，但行政是搞這一行的，依靠行政當然也可以解決問題。競賽是全黨

的事業，企業中的行政和工會同樣負有領導的責任，有些行政領導雖然不很重視組織競賽，但只要我們在黨的領導下主動爭取，他們還是會重視的。經驗證明：只要我們取得了廠長和科長的重視，他們願意積極參加領導，科室競賽就可以順利開展起來。

總的說起來，組織科室競賽不僅必要，而且可能。至於科室競賽賽什麼，怎樣賽，如何檢查、總結、評比、獎勵，黨政工團如何領導競賽，我們準備根據現有經驗在後面分章來講一講，希望大家堅定信心，參照這些做法，把科室競賽更普遍、更深入、更經常地開展起來。

賽 什 么

賽什麼？這是組織科室競賽時首先碰到的一個問題。賽什麼，就是說競賽的總的目標是什麼，具體的條件是什麼。目標如果不搞清楚，條件如果不合實際，競賽就搞不好，不是賽不起來，就是賽起來也是形式主義。過去，不少人認為科室競賽不好組織，首先就是這一關沒有突破，群眾的熱情倒發動起來了，就是不知道朝哪個方向使勁，這樣就容易挫折群眾的積極性，這也是過去科室競賽難於巩固、不能持久的重要原因之一。

這個問題能不能解決呢？能！但有些同志卻認為不能解決，這是因為他們只有組織車間競賽的經驗，缺乏組織科室競賽的經驗，沒有從科室的特點出發考慮問題。他們看到車間競賽的目標和競賽條件非常具體，比如產量多少、質量合格率多少、降低成本多少……都可以用具體數目字表示出來，就要求科室也照那樣做，一旦發現這樣行不通，就泄氣了；有的甚至因此否定科室競賽，說沒法組織起來。

其實，從已有的經驗來看，科室競賽的目標和條件是可以討

得出来的，但是，絕不能硬搬車間競賽的办法，要求有非常具体的数字指标，而是要从科室工作的特点出發，实事求是地提出要求。因为各科室業務不同，全厂性的比較具体的总的竞赛条件是提不出来的，但各个科室总的看来，也有共同点，比如它們都有責任保証国家計劃的完成；为此，都必須为生产、为車間、为群众服务；它們的業務彼此之間有千絲万縷的联系、需要彼此配合，因此它們在竞赛中都必須注意走群众路綫，都必須注意加强协作。我們就可以綜合各科室这些帶有共同性的特点，提出科室竞赛的总的要求，比如：充分發揮科室人員的積極性，貫徹群众路綫、搞好协作关系，为車間、为生产、为群众服务，共同保証国家計劃的完成。这种全企業科室竞赛的总的要求还可在不同时期突出不同的重点，也可根据各个企業的不同情况提得更具体一些。但是，因为这种总的要求要概括各个科室的共同点，具体性总是有限的，它只能为全厂科室人員指出一个竞赛的方向和总的目标，至如每个科、每个人具体要在竞赛中做些什么事情，靠这个要求是不能解决問題的。因此，每个科室和个人都还要根据这个总的要求，研究和决定具体的竞赛条件。因为各單位的業務不同、工作基础不同、存在的問題不同，竞赛条件是多种多样的，但根据已有的經驗，一般還沒超出下面五类，就是賽職責範圍、賽联系合同、賽分管指标、賽关键、賽工作計劃。

所謂賽職責範圍，是說科室人員个人之間竞赛时把自己分工範圍內应負的責任提出来作为竞赛条件。这种賽法在科室人員分工不明或者不熟悉自己的工作时是有好处的，它可以促使这些同志更快地掌握自己的業務。但是，这种賽法也有缺点，就是內容很繁瑣、重点不突出，不能使每个人抓住当前最迫切要做的工作去做，而是全面使勁。在業務已經熟悉以后，再这样賽，就不合适了。

所謂賽联系合同（有的單位又叫“挂鉤競賽”），是說兩個或幾個科室之間各自提出一些要對方幫助的要求，訂成共同的競賽條件，規定甲科（室）一定要實現乙科（室）提出的要求，乙科（室）一定要實現甲科（室）提出的要求。它的好處是可以加強各個科室間的協作，促進互相幫助，便於解決各科室共同有關的問題。但是，這種競賽條件也是不能經常採用的，一般只是在各科室之間協作關係很不正常時採用。

也有的單位把負責實現的國家計劃中與本科有關的經濟指標，作為競賽條件提出來。比如財務科提出條件，保證實現成本、資金周轉、上繳利潤等方面的指標；技術監督科提出條件，保證實現國家規定的良品率、降低廢品率指標等等。這樣競賽，能够使科室人員對分管指標格外關心，促使他們主動下車間去，幫助工人，共同來完成這一任務。但是這樣賽也有缺點，主要是不容易看出主管科究竟作了多少工作。因為這些指標是不是能完成，並不完全取決於本科的努力，而是需要多方面的合作的。比如：成本能不能降低，就要牽涉到產品設計是不是合理、材料是不是節約、生產周期是長還是短、勞動力的使用是否有浪費、生產費用和管理費用是否能夠降低等等問題，這和別的科室、乃至車間都有關係，只有大家工作作好了，成本才能降低。這樣，就會產生兩種情況，一種是，財務科本身做了許多工作，但由於別的部門工作得不好，財務科的分管指標還是不能完成，如果從指標上檢查，就看不出財務科的成績；一種是，財務科本身沒做多少工作，但由於其他單位工作作得好，成本指標卻完成了，如果從指標上檢查，就顯得財務科的成績突出。總之，它很難看出本科主觀努力的程度如何，有時還會影響其他科室的積極性。在這樣賽的時候，必須注意克服這種缺點。

把生產管理和行政管理上的關鍵問題提出來，作為競賽條

件，也是一种办法。可以提出全厂性的关键問題，組織各个科室的有关人員和工人合作。也可以提出本科的关键問題，組織科內有关人員解决。这样竞赛，好处是很明显的，就是中心突出，能够有效地、較快地解决当前的主要問題，迅速突破薄弱环节。头緒單純，也比較容易領導。但是，它也有很大的局限性，不能經常采用。因为各科室的任务很多，除了关键問題以外，还有不少日常工作要做，集中力量賽关键，就会把其他工作摆在竞赛之外。如果長期賽关键就会影响日常工作的正常进行和整个科室長远的業務建設。而且，解决关键問題也往往只要部分人員参加，与此無關的人，也就不会被吸引到竞赛中去，从而不能很好地發揮他們的積極性。关键問題又是各个时期不同的，如果解决了这个关键問題，不馬上提出另一个关键問題，竞赛就会暫時停頓，而提出一个关键問題却往往是需要較多的時間的，在此時間內，就不能保證竞赛的經常不間斷地进行。

总之，直到目前为止的經驗已經証明，把**取責範圍、联系合同、分管指标、关键問題**作为竞赛条件，在**企業管理工作**还不够正常的單位里，虽然也有作用，但都有一些缺点。所以在**企業管理工作比較正常的單位里**，最好还是賽**科室本身的工作計劃和科室人員个人的工作計劃**。因为它可以避免以上所說的各种缺点，而且能够保證竞赛經常持久地进行。

把**工作計劃**作为竞赛条件有什么好处呢？首先是，它对**科室人員的要求比較全面**，因为**科室的工作計劃**是根据**厂長和其他上級部門的要求、生产車間和其他科室的要求、科內日常業務和需要解决的关键問題**，綜合地按月或按季編制出来的。个人工作計劃也是根据本科領導对个人的要求和个人的**取責範圍**訂出来的。因为計劃本身照顧到了各方面，所以，以它为竞赛条件来竞赛，不但可以收到賽**取責範圍、分管指标、联系合同和賽关键**

等項目的效果，而且可以使日常工作和業務建設得到照顧，也可以使每個人都參加到科室競賽中來。這樣賽，還有一個好處，這就是它可以把競賽和行政管理工作密切結合起來，便於吸引行政領導人員參加領導，也利於競賽的持久發展。因為它賽的東西就是行政的工作計劃，不是另搞一套，而在行政管理工作有正常秩序的企業里，行政工作是每月都有計劃的，按計劃進行競賽，競賽就不會停頓或中斷。因為只要有工作計劃，不再另訂競賽條件，競賽的組織工作也簡化了。

但是，這決不是說我們可以根據一般的工作計劃來開展競賽，因為日常的行政計劃可能是先進的，也可能是保守的。而要競賽，就必須訂出先進的計劃，因為只有先進的計劃才能動員大家充分發揮工作積極性和創造性。也只有使各科的計劃都是先進的，才能使競賽健康的開展，並且避免評比的時候互不服氣。因為在有的科計劃先進、有的科計劃保守的情況下，從完成計劃如何的角度來看，是不容易真正看出誰取得的成績大或小的，這樣評比也就不能起先進帶動後進的作用。

怎樣才能訂出先進的工作計劃呢？主要是要認真檢查過去的工作，並且認真進行民主討論，也就是要根據實際情況，集中大家的智慧來制訂計劃。因此工會也應該參加制訂計劃的工作，幫助行政發動群眾，不能認為訂計劃與自己無關。

檢查工作可以通過行政的業務會議來進行，工會也可以召開生產會議來進行這項工作，但最好是同行政的業務會議結合起來。在這種會議上，每個人都應根據過去的計劃，報告自己的工作情況，分析存在的缺點，提出對下月工作的意見。科長根據上月工作的情況、上級的指示和各車間科室對本科的要求，以及本科的日常業務和關鍵問題，擬出下月的工作計劃，然後和工會會同召開會議，發動群眾進行民主討論。在行政擬訂計劃和群

众討論計劃時，不僅要注意計劃是不是先進，而且要注意它是不是能滿足各方面的要求。計劃中不但要突出當前應抓的重點問題，也要照顧到日常工作和長遠的業務建設；不僅要注意本科的工作，也要注意和其他科室的協作任務。計劃經過民主討論，就可以提交廠一級行政負責人，請求批准。批准以後，才能作為本科的參加全廠科室競賽的競賽條件。科室內如果開展個人競賽，每個人還要根據這個計劃的要求和個人的職責範圍再來訂出個人工作計劃，經科長審查批准後，就可作為個人競賽條件。

廠一級行政負責人在批准各科送來的工作計劃時，就要根據全廠科室競賽總的要求考慮各科室之間的協作問題，也要研究各科室的工作計劃是否都先進的問題，為了正確地解決這個問題，他也要運用群眾智慧，因此他要召集各科室負責人來開會，並請廠一級工會有關人員參加，一道進行民主討論，共同審查各科的計劃。大家發現別人計劃中有什麼問題都可以提出，這就可以解決某些科的計劃不先進和某些科不注意協作任務的問題，使各科的計劃都做到先進和圍繞全廠對科室的總的要求，防止本位主義和在計劃中打埋伏的現象。討論之後，需要修改的加以修改，經過廠級行政負責人批准以後，各科的競賽條件就確定下來，全廠的科室競賽就可以開展了。

怎 樣 賽

怎樣賽，就是說把一些什麼樣的對象組織在一起來競賽，也就是說競賽採取怎樣的組織形式。在科室中間組織競賽，到目前為止，大体有下列幾種形式：科內或室內的個人競賽；廠內的科與科之間的競賽或室與室之間的競賽；廠內同業務人員之間的競賽；廠際同業務科室競賽；以關鍵問題為中心組織的有關科

室人員的競賽。

究竟採用哪種組織形式來組織競賽，要看各企業不同時期的需要，不能一概而論。這裡，我們只是想根據現有的經驗來談談各種競賽形式的優缺點，談談我們對採用競賽形式的看法。

科內的個人競賽，是科室競賽的重要組織形式。因為科室競賽的目的，是要調動科室所有工作人員的積極性，而只有組織科內的個人競賽，才能把所有的人卷入競賽中來，發揮每個人的積極性和創造性，從而全面地提高科室工作的水平。而且也只有通過個人競賽把每個人的積極性調動起來，本科參加廠內科與科之間的競賽，參加廠際科與科之間的競賽才有可能取得優秀的成績；個人參加同業務競賽時，也會更有取得優秀成績的希望。由此可見，個人競賽是整個科室競賽的基礎，凡是組織科室競賽的單位，都應當認真組織個人競賽，打好競賽的基礎。

企業內部科與科之間的競賽，也很重要。因為這種競賽可以促使科內人員關心全科的工作，也可以促使各個科圍繞着全廠的總的要求各自做好本科和他科委託給自己的工作，對於加強團結協作、全面提高全廠科室工作水平、共同完成企業任務有很大的作用。在較小的廠里，組織這種競賽時，可以把各科組織在一起競賽；在較大的廠里，因為科室較多，都在一起賽不好領導，也可以按工作性質分做几攤來賽，比如把負責生產技術工作的一些科組織在一起；把負責行政管理工作的一些科組織在另一起……，各自由有關的行政負責人（如生產副廠長、行政管理副廠長等）和工會組織分別領導。

以上兩種組織形式——個人競賽和廠內科與科之間的競賽——如前所講，是有它們的重要作用的。不組織這兩種競賽就很難解決全面調動科室人員的積極性和全面提高全廠生產管理水平的問題。但是這兩種競賽形式也有它的局限性，就是它不