

料資考參習學

驗經和法方的習學

校校思張 輯林治曾

版出社版出民人北西

30
7

學 習 參 考 資 料

學 習 方 法 和 經 驗

會 怡 彬 輯 張 思 俊 校

西 北 人 民 出 版 社 出 版

內容提要

本書內容是介紹武漢市修建公司三〇三工地實行計劃管理的經驗。包括：（一）怎樣實行計劃管理。說明實行計劃管理，必須搞好組織制度，推廣帶有關鍵性的先進經驗，逐步實行按指示圖表組織有節奏的生產。（二）如何編製施工作業計劃。指出編製施工作業計劃，首先要正確作好施工組織設計，並介紹了製訂施工作業計劃的一些方法。（三）怎樣貫徹施工作業計劃。指出要使施工作業計劃貫徹好，就要建立各種制度，並要搞好勞動力的供應和調配、材料調度及供應，基層記錄統計等幾個工作。

目錄

關於組織領導的	
如何組織在職幹部學習·····	(三)
學習中的思想領導·····	(一一)
關於自修的	
怎樣解決「鑽不進去」的問題？·····	(一五)
為什麼提不出問題？·····	(一九)
怎樣記好學習筆記·····	(二四)
在進行自修中小組長應該做那些工作？·····	(二八)
關於集體討論的	
怎樣搞好小組學習·····	(三三)
怎樣做學習小組長？·····	(三七)
討論會上為什麼發言不普遍？·····	(四〇)

怎樣做好小組會的主席·····	(四二)
怎樣使漫談和中心發言有利於集體學習·····	(四六)
開大組討論會的幾點經驗·····	(五〇)

關於組織領導的

如何組織在職幹部學習

機關幹部學習的最大特點，就是在工作中心學習。因此，有些部門表現着學習時間與工作時間的矛盾；業務、文化學習與政治、理論學習在時間上的矛盾；臨時學習任務與經常學習計劃間的矛盾；一般統一的學習步驟與各別具體的學習要求的矛盾等等。如果，不能正確的處理以上的種種矛盾，將會使學習運動，形成『時熱時冷』、『此熱彼冷』、『下熱上冷』的現象，這種狀態產生的原因，是由於工作部門性質的日益複雜；幹部文化政治水平的不一致；過去學習的習慣和基礎較為薄弱等。但有一點可以肯定，就是我們學習或領導學習的組織形式，有適應目前新情況而加以研究以求合理的改進或改變的必要。因此我們首先，要弄清楚在職幹部的學習是一種什麼性質的學習，它同在校學習有何不同、又應如何分工配合？毫無疑問，在職幹部的主要責任是完成工作職務，學習是工餘的或業餘的，但是必要的長期的，而且學習與工作是有同等重要意義的，因為學習是為使工作做得更好。明確肯定這點很有必要，可使領導在職學習的部門，多從『工餘』『業餘』的性質與意義上去考慮組織形式與領導方法。在職學習與在校學習的處境是不

同的，在校幹部的主要責任是學習，在職幹部的主要責任是工作，但這兩部分幹部的學習，缺一不可，同是必要的而且互有聯繫的。因為在校學習的幹部總經常是少數，而在職幹部總經常是大多數，如果學習是提高工作的條件，是一切幹部的經常任務，我們那就不能把學習任務只放在學校一方面，而必須用大力去組織在職幹部的學習，才能提高廣大幹部的思想與工作水準，但是這種學習是工作日制之外的。在校學習是有一定時期的，在職學習則是經常的無限期的，可以說兩者在教育幹部上是互相聯繫和互相補充的。明確這點，可使我們不會以為一切問題都得進學校裏去才能學好，也不會以為一切問題在工作崗位上用短時間一下學好。

其次，要弄清楚在職幹部究竟應當學習些什麼，或主要的應學習些什麼？在目前究竟以學什麼為主？業務、文化、政治（時事政策），理論（馬列主義）等方面的學習，又該怎樣分工配合？應該肯定在職幹部應遵照『做什麼學什麼』的精神以精通業務為主，但所謂業務學習，應如中央關於在職幹部學習的決定上所規定的那樣全面的內容，而不應了解為只限於單純技術知識方面的學習。肯定這條很有必要，可使我們明確學習的目的是為精通業務和提高工作，凡是與這一基本目的不符合或違背的學習計劃，應該而且必須改變。因而不致於在時間上相互亂碰，任何學習方案均應以此基本目的為準繩去加以審核衡量，並從而決定採取什麼有效的形式和方法去進行。這樣就會使得我們避免在學習上，各按系統互不相關的各佈置一套的毛病。還有一種較為普遍的壞現象，

就是各領導機關都頒佈學習計劃和發出學習通知，可是都不做幫助下面幹部學習的具體工作，於是使得執行的單位（比方總支或支部）就忙亂不堪招架不來，使得參加學習的同志就窮於應付不知所從。肯定『做什麼學什麼』為主，就可使得我們處於不同工作部門和崗位上的同志，在學習黨的政策路線和馬列主義理論上的要求和分量、以及所採用的學習組織形式有所不同，不致於在一個部門裏的政治工作幹部與技術工作幹部均按同一的學習計劃和組織形式進行學習。肯定『做什麼學什麼』為主，就可以使我們在各部門裏做黨和政治工作的幹部的基本業務明確起來，就更有責任對所在單位的所有人員採取適合的方法方式去進行政治理論教育，而不致像現在某些單位僅有一般的學習計劃而沒有具體執行計劃的力量和方法等現象。

第三，在職幹部的學習既然是『業餘』『工餘』性質的，又既然是以『做什麼學什麼』為主的，那麼組織在職幹部的學習就應該是以啓發自覺與自願為基礎，而不應該不分工作性質不問具體要求的一律編班編組以執行同一的學習計劃。所謂自覺自願，並不是說可以聽任自流，並非可以不要對幹部學習作應有的動員、說服、督促和檢查等推動工作，只有提高對學習的自覺，才能擴大對學習的自願。如果是在自覺與自願的基礎上，按照相同的水平與要求，建立起對同一問題的集體的學習或研究，當然是很必要的。這樣組織起的學習，就可使一般的學習計劃與各別的學習要求結合起來，就可使得總的學習任務能適合於不同水準的具體對象。為此，究竟應該採取那些組織形式呢？

1. 認真的辦好業餘的文化補習學校，使一切有補習文化要求的幹，都有可能按照他們現有不同的文化水平，分別參加不同的班級，選修必要的課目。當然，業餘補習學校應以提高國文、算術（或數學）和常識（自然的、史地的、政治的）為主，以爭取迅速消滅幹部中的文盲爲目的，不要使班級課目過於龐雜、難以樣樣辦好，但在一定條件下（如大城市裏或高級領導機關附近）可以增設一些班級（如理、數、化、俄文、政治或某項專門業務等等）。辦好業餘補習學校的關鍵，還有專人負責和固定的教員，參加學習的人既是業餘的，主持學習的人就應該是專業的，以便不斷的研究和改進教育業務，否則就困難辦好。這種業餘補習學校在城市裏可不限以機關爲組成單位，而以一個或幾個較大的機關爲核心按地區組織起來，除機關幹部及一般人員外，還可吸收居民羣衆參加。這樣可以設立各種不同的班級，可以節省人力物力，且可以同一般的社會教育取得更好的配合和結合。在經費負擔上，可按學生人數比例分擔。黨和政府的教育部門，應把這項工作看作是提高幹部的一個基本環節，應以大力去進行領導和組織。

2. 更多與更好的組織各種形式的政治與理論的講座、講演和報告，使一切在職幹部除需要補習文化之外，均有可能按自己的現有的政治理論水平，定期分別地聽到有關提高自己思想的各種講座、講演或報告的機會。這一切講座、講演或報告，應盡可能利用業餘時間，但不能是零星的無計劃的，須要在配合總的學習任務下有計劃的進行。內容可根據某個時期在職幹部學習的一般計劃和要求分別擬定，比方：有關社會發展史、政

治經濟學或中國革命問題等，須要計劃好在這段學習期間準備作那些專題的講演或報告，這些講演或報告不僅要有中心有重點的提出和說明學習中的若干問題，更重要的是給聽講者以如何把學得的理論知識運用到分析和處理實際問題上去，使其對於幹部在完成這一階段學習上起到應有的補助作用，並在思想上工作上有所提高。如果是辦較為長期性的講座，最好要有專人主講，否則會減弱講座內容上的連貫性和一致性，而講演、報告只要有人在事先負責計劃好是不難辦到的。對中央人民廣播電台和東北人民廣播電台所設立的社會科學講座，更應推動和組織應參加學習的幹部去很好的利用。有計劃的講座、講演或報告，對於一般機關幹部固為有益、而對於廠礦等企業部門的幹部和職工人員尤為重要，因為這些同志更困難的從政治理論書刊和資料中去進行系統的自修，我們也不應該這樣去要求他們。因之，在這些部門裏的黨政工作幹部，不能或缺的重要工作任务之一，就是給這些同志作些必要的適當的有關政治理論的講演或報告，當然應避免那些『言之無物』不切合這些同志的思想實際的空話，並且不要太多，平均使每人每週（或兩週）能聽到一次（一、二小時）即可。形式與內容都應儘可能多樣一些，以便適合於各種程度各種工作性質的幹部的要求。

3. 領導個人獨立的閱讀和組織必要的集體研討。在職幹部學習的基本形式在於個人認真的閱讀和思考，其他形式，如聽講、討論等等，都只有一定的輔助作用，只有在每個人認真讀了書以後，討論和講課才能發生幫助學習者的作用。因此具體的幫助和領導

幹部自修，如幫助訂讀書計劃和提出研究問題的中心，擬定合適的參考書刊目錄，編發必要的學習提綱等等，都是很重要很實際的學習領導工作。只要幹部在一定時期完成一定的自修計劃，雖其他一切學習組織形式都未能建立起來，也是最有成績的。當然，在個人自修基礎上，組織一些必要的集體研討也是有助於學習的，討論會能集思廣益、啓發思想，但集體研討一定是要在自願參加和有準備有醞釀的前提下進行，使各人能充分發表自己的意見，否則集體討論可能成爲參加學習的同志的一種精神負擔，那就說不上能收到什麼效果了。

4. 建立起爲幹部學習服務的圖書資料工作。現在似乎流行一種不正確的觀念，認爲圖書資料反正有個把人管理收發登記就行，其實，這是非常不夠的。我們如能把馬列主義毛澤東思想及其有關的書刊資料，作出較有系統的索引或圖解，使得幹部需要有關某個方面問題的參考材料，我們隨卽可以給他一個詳盡的目錄，使他毫不浪費時間的得到他滿意的需要的資料，這對於組織幹部學習，該是一件多麼有意義的工作！可是這項工作我們還沒有一處真正開始建立。各種工作任務都會日益繁忙，如果我們要求繁忙的幹部花費很多時間精力，在廣泛的書刊資料中去一星一點的找他所需要的參考，那怎麼會有很大的學習效率呢！

5. 創立解答問題或函授信箱制度。使得幹部在學習中碰到的問題能獲得解決，並經過這辦法給幹部學習以具體的指導。目前解答問題的工作各地已開始進行，雖還做得很

不够甚或不免有些毛病，但它總在向前努力，並已有一些收穫，但還須大力加強。

第四，採取上述各種組織形式，一切在職幹部或在職幹部的大多數是可以被組織起來進行學習的。這些工作都是很細緻的很具體的組織領導，也都是很實際的思想領導。要照這些辦法去進行，當然不會很輕易，這除了要求各級領導機關的負責同志予以提倡、推動、督促、檢查和親自動手幫助之外（這是絕不可以缺少或減輕的一方面），更要求各級黨委的宣傳部門加強這些工作，把這些當作自身的基本業務（如同工廠礦山的幹部研究生產業務一樣）去加以研究。設立必要的理論研究的機構和人員，並從而去團結和動員一切宣教工作力量，來為幹部學習服務，來組織起幹部學習的熱潮。只有這兩方面——首長負責與專業機關負責——結合起來，才能把幹部學習領導得好。

領導幹部學習的責任，也須要作適當的分工，不能要求上述各項工作在每個總支和支部裏都樣樣辦到。有些是高級領導機關要做的，比方有系統的理論講座，幫助高級幹部的學習等；有些是中級領導機關要做的，比方對初級組理論學習的幫助檢查等；有些則是初級領導機關要做的，比方，對時事政策的教育，必須依靠工作單位的負責人和總支支部去進行。對各級和各部门的不同幹部，在學習某個問題上，要提出不同的要求、分量和目的，訂出不同的計劃和實施方法。這樣做，雖有困難，但在廣大幹部學習要求推動之下，在大家努力之下，只要在領導學習的思想上去掉走輕易道路的打算，是可以做而且能够做得到與做得好的。

(一九五〇年六月十一日「旅大人民日報」轉載「東北日報」吳明)

學習中的思想領導

領導的強弱是決定學習成績好壞的主要關鍵。但是在進行學習領導時，往往產生一個問題，就是感覺不知道如何進行思想領導。究竟什麼是思想領導呢？簡單的說：思想領導就是從掌握具體的思想情況下手，發現思想問題，以啓發、誘導、說服、批評與自我批評的方式去解除思想上的障礙，「打通思想」，爲進行工作打好思想基礎。

在學習上所要求的思想領導，原則上也是如此。

在開始佈置展開學習時，反應是有各種各樣的：老幹部認爲「學過無數遍了，再學沒意思」；新幹部是熱烈要求學習，却又抱着教條主義的態度，或者是「爲學習而學習」、「爲單純求知識而學習」；工農出身的幹部覺得：「年紀老了，文化低，學理論可啃不動！」「學也是革命，不學也是革命，何必多費勁」；知識分子幹部則要求學大部頭理論書，必須是馬、恩、列、斯的經典著作才能够過癮，瞧不起「社會發展史」一類的小冊子，以爲『薄薄的小冊子，隨便翻翻就懂了』；一些留用職員却是「奉命學習」，「爲飯碗學習」，感覺『學習！還不是變相辦公！』『兩個鐘頭的學習比辦公還難

受」。……所有這些形形色色的學習態度，如果領導上不在一定時間內集中精力解決，讓每個參加學習的人都了解學習的真正目的，是很難相信學習會有什麼大收獲的。這時領導上就必須從編組、訂計劃中跳出來，深入羣衆之中，細緻地了解羣衆在學習當中所感覺、所思考的問題，然後集中普遍、典型、突出、而又非解決不可的問題和意見，在羣衆中公開進行討論，幫助羣衆對錯誤的想法進行初步的分析與批判，讓羣衆從思想上認識錯誤的根源。這樣羣衆自然會樂意改正錯誤。

思想領導有一條重要的原則，就是「有的放矢」。首先要求領導上對羣衆的思想情況有較系統、全面的掌握。發現了問題，才能針對問題進行解決。光憑幾個領導同志的腦子「想」出主意是不行的。了解羣衆的思想情況也不能是突擊式的：問題撞上你的鼻尖時，方纔匆匆忙忙去「了解」一陣。這樣的了解一定不全面、不深入，結果當然不能有力地解決問題。因此要把了解思想情況做爲長期的、經常性的工作來進行。

思想領導又是一樁細緻的工作，急躁是有害的。解決思想問題不可能也不應該依靠強迫命令，正確的方法是啓發、誘導、說服及批評與自我批評，耐心的等待羣衆覺悟水平的提高，急性的硬灌注是愚笨的方式，只會使事情弄得更僵。

（摘自「學習」、第二卷、第十一期、石殿）