

职工素质学

陈章相 潘盛朗 主编

出版社

职工素质学

陈章相 潘盛朗 主编

科学出版社

1987

内 容 提 要

这是我国第一部以研究工业企业职工素质为主要内容的专著。本书作者根据社会主义现代化建设和企业抓管理、上等级形势的需要，对职工素质的内涵、功能、形成、管理控制、定量测定、补偿的原则、方法，以及职工素质与企业技术装备、管理素质的内在联系等进行了比较系统、全面又有开拓性的研究，提出了一些颇新颖的见解。

书中对职工的自然素质、思想道德素质、科学文化、技术能力等作了较深入的探讨和阐述，同时对未来的职工素质进行了预测。

本书具有较强的实践性和科学性，具有较广泛的实用价值。对于企业管理工作者、党群工作者和岗位职务培训教育均有一定参考价值。

职 工 素 质 学

陈章相 潘盛朗 主 编

责任编辑 陈 忠 何 力

科学出版社出版

北京朝阳门内大街137号

武昌中山美术印刷厂印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

1987年6月第一版 开本：787×1092 1/32

1987年6月第一次印刷 印张：76/10 插页：1

印数：0001—30 000 字数：17 0000

ISBN7—03—000187—7/Z·9

统一书号：17031·256

定价：1.95元

提高职工素质
增强企业活力

赵荫华

八七五廿

序

人是生产力中最活跃的因素，在构成企业素质的各种要素中，人的素质是最基本的。企业活力的源泉在于职工素质的提高。在工业发展的初级阶段，工人不过是机器的一部分，从事着重复性的体力劳动。随着科学技术的发展，工人的劳动从体力型向智力型转化。美国到50年代，白领职工已超过蓝领职工，西德、日本的企业每年花大量资金培训职工，职工在企业生产中的能动作用越来越重要。目前，注重提高职工素质，已成为一种世界性的趋势。

社会主义企业的职工，不仅是劳动者而且是企业的主人，有计划的商品经济使企业处于激烈的竞争之中，产品的竞争实质上是人的才能、智慧的竞争。由此可见，提高职工素质是企业的一项根本性任务。

武汉钢铁公司是国家的骨干企业之一。从1978年以来，以吸收消化移植一米七轧机的先进技术为目标，进行了全员职工培训，坚持生产、技术、人才开发一起抓的方针，强调“不培训不就业，不培训不上岗”的原则，把对职工的培训纳入生产经营计划和精神文明建设的规划，并作为企业领导干部任期责任目标之一。几年来，全公司累计培训职工20万人次，对职工进行了从初级教育到高等教育，从文化补课到政治理论、管理、技术的培训，有效地提高了职工素质，促进

了企业管理，推动了技术进步，企业经济效益和社会效益有了显著增长。在1980年以来的6年时间里，全公司上缴国家利税40亿元，平均每年递增率达23.14%。实践充分证明，人的素质是企业之本。

职工素质学是一门应用科学。它坚持在马克思主义基本理论的指导下，吸收有关学科的新的理论，并根据新时期物质文明建设和精神文明建设以及当前企业职工素质提高的需要，从职工素质的内涵、功能到职工素质的管理和开发，职工素质与企业技术装备、管理素质的内在联系等方面，进行了比较系统的探索和研究。这对于职工正确地认识自己的地位和作用，发挥创造力，对于企业进行人力资源的开发和管理，都具有积极作用。

职工素质学的研究，属于一项探索性的工作。《职工素质学》一书无论从它的基本理论建立，体系的形成，还是研究的深度和广度等方面都还很不全面，很不成熟，即使现在提出的一些原理和方法也还要经过实践进一步验证。为此，热忱地希望这方面的专家学者和广大的实际工作者，给予批评指导。

引 论

“人的素质是历史的产物，又给历史以巨大影响。”

在社会主义条件下，努力改善全体公民的素质，必将使社会劳动生产率不断提高，使人和人之间在公有制基础上的新型关系不断发展，使整个社会的面貌发生深刻的变化。这是我国社会主义现代化事业获得成功的必不可少的条件。”^①

社会主义企业的职工是企业生产力中的能动的因素。具有良好素质的职工以及他们的积极性、主动性和创造性是增强企业的活力，提高企业素质的源泉。马克思曾经说过：“大工业把巨大的自然力和自然科学并入生产过程，必然大大提高劳动生产率，这一点是一目了然的。”^② 提高企业素质，主要目的是提高企业的技术装备素质、管理素质和职工素质。但是，归根到底就是要提高人的素质，提高职工队伍的素质。

在现实生活中，人们有一种错误认识，以为企业要发展，经济效益要提高，只有增人，要钱，添设备，才能实现。其实不然。办企业固然要有一定的物质条件，但是，在一定的物质基础上，职工素质和科学技术进步这两个因素在

① 《中共中央关于社会主义精神文明建设的指导方针的决议》。

② 《马克思恩格斯全集》第23卷，第424页。

企业经济效益和发展生产中所起的作用，要比增加人员和增加投资大几倍以至十几倍。这一点，已被无数事实证明了。如果说，一个企业，一个单位，它们的职工队伍素质是优良的，其组合是合理的，那么，企业的其它诸素质，都可以被人驾驭和改造。

当前，企业面临着挑战，职工素质也面临着新的挑战。

从第二次世界大战开始的新技术革命，对整个人类社会的生产和生活带来巨大的变革。人类社会发展到现阶段，人们主要不是依靠体力劳动，而是依靠智力从自然界中取得能量来改造自然，创造财富。企业也将由追求经济效益，转变为追求社会总体效益。从而要求企业职工素质要更新、发展。

改革、开放、搞活的政策促进了我国社会生产力的发展，同时，也要求职工素质具有现代性。现代的劳动者，应该是知识劳动者，是创造性的劳动者。“这种不同之处，就象是古典音乐家与爵士音乐演奏家之间的区别，前者按照预定的格调演奏每个音符，后者一旦决定演奏哪首歌曲，就机灵地相互的提示中信手拈来，即兴演奏下一个音调。”^①职工具有现代性的素质，每个劳动者的聪明才智和创造力又最大限度地迸发出来，企业就能够生机勃勃充满活力，在商品经济的激烈竞争中立于不败之地。

综合上述，时代对企业的挑战，实质上是对职工素质的挑战。

① 阿尔温·托夫勒《第三次浪潮》第449页。

马克思主义认为，劳动力素质的个体结构是劳动者“生产某种使用价值时所运用的体力和智力的总和。”^①人的素质是由生物因素和社会因素构成的。个体人的体质、性格、气质、能力、知识、品质等要素是人的生物因素和社会因素的综合。人的素质千差万别，经济、社会对于职工素质的需要也将是多种多样的。通过对职工素质的定性分析和定量分析，科学地组织和开发使用人力资源，达到最佳择业和最佳择人，充分发挥每个人的潜能，这是研究职工素质的根本任务。

当然，我们研究职工素质，要着眼如何实现职工素质的现代性，培育有理想、有道德、有文化、有纪律的一代新人。要从当前职工的自然素质、思想道德素质和科学文化、技术能力素质等方面进行研究，迅速提高职工个体和职工群体的素质，同时，还要面向未来，预测本世纪末对职工素质的要求，探索对职工素质补偿以及职工队伍结构优化的路子。

我们国家国力的强弱，经济发展的后劲大小，越来越取决于劳动者的素质，取决于知识分子的数量和质量。如果，我们企业的技术装备是先进的，管理水平是科学化的，并且职工素质是现代性的，那么，我们的企业一定能够腾飞，我们的社会主义现代化建设事业一定能够实现。

① 《马克思恩格斯全集》第23卷，第190页。

目 录

序	(i)
引 论	(1)
第一章 职工素质学是一门科学	(1)
第一节 职工素质学的演进和意义	(1)
一 职工素质学的演进	(1)
二 职工素质学的意义	(5)
第二节 职工素质学的研究对象	(7)
一 职工素质学的研究对象和范围	(8)
二 职工素质学的特征	(11)
第三节 职工素质学的研究方法	(15)
一 研究职工素质学的基本原则	(15)
二 职工素质学的研究方法	(17)
第二章 职工素质的内涵和功能	(22)
第一节 职工素质的内涵	(22)
一 思想道德素质	(23)
二 科学文化素质	(28)
三 专业技能素质	(30)
四 管理知识	(31)

五	身体素质.....	(34)
六	个性心理素质.....	(35)
第二节	职工素质的组合.....	(39)
一	职工素质的个体组合.....	(39)
二	职工素质的群体组合.....	(39)
第三节	职工素质的功能.....	(42)
一	相互补偿.....	(42)
二	增加价值.....	(43)
三	超越现实.....	(44)
四	影响未来.....	(46)
第三章	职工素质的形成.....	(48)
第一节	遗传因素.....	(48)
一	遗传因素为职工素质发展提供了 物质前提.....	(49)
二	遗传素质的差异性在形成职工素 质中的作用.....	(49)
三	遗传素质不起决定作用.....	(51)
第二节	社会教育.....	(53)
一	教育是人的素质形成的重要因素.....	(54)
二	职工教育是形成职工素质的重要 途径.....	(55)
三	思想政治教育是形成职工素质的 保证.....	(58)
第三节	家庭熏陶.....	(59)

(89) 一	家庭熏陶对职工素质形成有重要影响.....	(60)
(95) 二	家庭教育是人的素质形成的必经阶段.....	(62)
(101) 三	职工的家庭环境影响自身素质的发展.....	(65)
(101) 第四节	自主性因素.....	(67)
(101) 一	自主性因素的含义.....	(67)
二	人的素质发展中自主性的表现.....	(68)
三	充分发挥自主性提高自身素质.....	(71)
第四章	素质与创造.....	(73)
(101) 第一节	创造活动的过程及其特点.....	(73)
(101) 一	激发阶段.....	(73)
二	准备阶段.....	(75)
(101) 三	尝试阶段.....	(76)
(101) 四	领悟阶段.....	(78)
五	验证阶段.....	(79)
(101) 第二节	创造活动对职工素质的要求.....	(80)
(101) 一	创造活动对职工文化技术素质的要求.....	(80)
(101) 二	创造活动对职工智力性心理素质 的要求.....	(83)
(101) 三	创造活动对职工非智力性心理素 质的要求.....	(92)

四	创造活动对职工道德素质的要求.....	(96)
(88)	第三节 企业创造环境的形成.....	(99)
一	设立相应的组织机构.....	(99)
二	围绕创造开展经常性和多样性的 活动.....	(101)
三	建立创造发明奖励制度.....	(102)
四	形成良好的创造心理保护气候.....	(102)
第五章	职工素质与企业技术素质.....	(104)
(88)	第一节 职工素质与企业技术素质的内在 联系.....	(104)
一	企业技术素质.....	(104)
二	职工素质同劳动工具的关系.....	(107)
三	职工素质同劳动对象的关系.....	(109)
(87)	第二节 职工素质与企业技术素质的初步 分析.....	(114)
一	企业技术素质的现状及趋势.....	(114)
二	职工知识和经验形态素质的现状 分析.....	(119)
(85)	第三节 实现职工素质与企业技术素质的有机 结合.....	(122)
一	数量上实现有机结合.....	(122)
二	质量上实现有机结合.....	(126)
三	时间上实现有机结合.....	(128)
四	结合的形式.....	(131)

第六章 职工素质与企业管理素质 (133)

第一节 职工素质与企业管理素质的内在

(221) 联系..... (133)

一 企业管理素质..... (133)

(221) 二 职工素质与 modern 管理思想的关系..... (134)

(221) 三 职工素质与企业管理组织的关系..... (136)

(221) 四 职工素质与 modern 管理方法的关系..... (137)

(221) 五 职工素质与 modern 管理手段的关系..... (139)

第二节 职工素质与企业管理素质的现状

(221) 分析..... (140)

(221) 一 新时期企业管理的新格局..... (140)

(221) 二 职工管理素质与企业管理现状不

(221) 适应..... (143)

第三节 实现职工素质与企业管理素质的

(221) 有机结合..... (147)

(221) 一 实现时间上的有机结合..... (148)

二 实现空间上的有机结合..... (149)

(221) 三 实现质量上的有机结合..... (150)

(221) 四 实现数量上的有机结合..... (153)

五 加强思想政治工作建立民主管理

(221) 制度..... (154)

第七章 职工素质的管理..... (156)

第一节 职工素质管理的意义..... (156)

一	加强职工素质管理有利于促进企 业素质提高.....	(157)
二	加强职工素质管理有利于发挥职工 素质整体功能.....	(158)
三	加强职工素质管理有利于提高企 业经济效益.....	(159)
第二节	职工素质管理的原则.....	(159)
一	管用统一原则.....	(160)
二	系统原则.....	(161)
三	激励原则.....	(162)
四	能级原则.....	(164)
第三节	职工素质管理的方法.....	(165)
一	职工素质全面管理.....	(166)
二	职工素质全过程控制.....	(167)
三	人才流动.....	(168)
四	建立职工素质卡片.....	(169)
五	建立职工素质档案.....	(170)
六	职工素质的信息和电子计算机管 理.....	(171)

第八章 职工素质补偿 (一) (175)

第一节 职工素质补偿的含义..... (175)

第二节 职工素质补偿的意义..... (179)

一	职工素质的补偿是社会主义企业 的重要特征之一.....	(179)
---	--------------------------------	---------

(808)	二 职工素质的补偿是为了适应竞争	
(012)	的需要.....	(181)
(112)	三 职工素质补偿是推行技术进步	
(312)	的基础.....	(182)
(312)	四 职工素质补偿是提高企业经济	
(012)	效益的重要条件.....	(184)
(112)	第三节 职工素质补偿的原则.....	(186)
(112)	一 定向原则.....	(186)
	二 个性原则.....	(188)
	三 递增原则.....	(189)
(112)	四 多样原则.....	(190)
	五 整体原则.....	(190)
	第九章 职工素质补偿 (二)	(192)
	第一节 职工素质补偿的内容.....	(192)
	一 确定补偿内容的量度.....	(192)
	二 生理补偿.....	(193)
	三 心理与精神补偿.....	(196)
	四 技能补偿.....	(199)
	第二节 职工素质补偿的方法.....	(203)
	一 在职补偿法.....	(203)
	二 脱产补偿法.....	(207)
	第十章 职工素质的测定	(208)
	第一节 职工素质测定的意义.....	(208)

一	有利于对职工素质科学化的管理.....	(208)
二	有利于促进企业人力资源的开发.....	(210)
第二节	职工素质测定的方法.....	(211)
一	功能测定法.....	(212)
二	智力测验法.....	(215)
三	实际观察法.....	(219)
四	气质测验法.....	(221)
五	综合考核法.....	(223)
附录:	《测测你的气质》.....	(227)
后记		(231)