

中国工业经济管理

中国社会科学出版社

中国工业经济管理

(下册)

中国工业经济管理研究会
《中国工业经济管理》编写组

中国社会科学出版社

中国工业经济管理

(下册)

*

中国社会科学出版社出版

新华书店北京发行所发行

中国铁道出版社印刷厂印刷

850×1168毫米 32开本 12.75印张 325千字

1983年8月第1版 1983年8月第1次印刷

印数1—85,000册

统一书号: 4190·172 定价: 1.45元

目 录

第五篇 工业劳动力和工业物质技术基础

第十三章	工业劳动力	(1)
第一节	工业劳动力的构成.....	(1)
第二节	工业劳动力的培训.....	(7)
第三节	工业劳动力的分配和使用.....	(11)
第四节	干部的分类、培养和使用.....	(24)
第五节	提高工业劳动生产率.....	(32)
第十四章	工业的技术基础	(37)
第一节	工业技术基础的作用及其发展方向.....	(37)
第二节	现有工业企业的技术改造.....	(46)
第三节	技术引进.....	(60)
第四节	采用新技术的可行性研究.....	(70)
第十五章	工业的原料基础	(77)
第一节	工业原料的概念、分类及其结构.....	(77)
第二节	发展和扩大工业原料基础.....	(82)
第三节	原材料的节约与合理利用	(102)
第十六章	工业的能源	(109)
第一节	能源的分类及其在工业发展中的作用	(109)
第二节	能源的开发	(115)
第三节	能源的使用和节约	(127)
第十七章	工业的环境保护	(141)
第一节	工业污染的危害和环境保护问题的产生	(141)

第二节	防治工业污染、保护环境的意义	(148)
第三节	防治工业污染和保护环境的原則	(153)
第四节	防治工业污染的途径和措施	(158)

第六篇 工业的计划和经营

第十八章	工业计划工作	(165)
第一节	工业计划工作的重要性	(165)
第二节	工业计划的种类和指标体系	(168)
第三节	工业计划的编制方法和程序	(177)
第四节	工业生产计划的编制	(185)
第十九章	工业基本建设	(197)
第一节	工业基本建设的概念及其意义	(197)
第二节	工业基本建设的规模、速度和投资分配	(201)
第三节	工业基本建设的组织工作	(208)
第四节	评价工业基本建设投资经济效益的 指标体系	(221)
第二十章	工业的资金	(228)
第一节	工业资金的重要性及其来源	(228)
第二节	工业资金的分类、平衡与合理使用	(236)
第三节	工业固定资产	(244)
第四节	工业流动资金	(261)
第二十一章	工业的物资供应	(270)
第一节	工业物资供应的作用和任务	(270)
第二节	工业物资供应管理体制	(275)
第三节	工业物资供应的组织与管理	(285)
第二十二章	工业品的销售	(299)
第一节	工业品销售的性质、作用和管理体制	(299)
第二节	工业品销售工作的组织管理	(306)
第三节	市场调查研究和预测	(311)

第二十三章 工业的工资、奖金和福利	(322)
第一节 工资	(322)
第二节 奖金	(335)
第三节 福利	(339)
第四节 职工的生活水平	(344)
第二十四章 工业产品的成本、价格和利润	(348)
第一节 工业产品的成本	(348)
第二节 工业产品的价格	(356)
第三节 工业中的利润	(370)

第七篇 工业经济管理中的思想政治工作

第二十五章 工业经济管理中的思想政治工作	(381)
第一节 思想政治工作的作用和任务	(381)
第二节 思想政治工作的主要内容	(387)
第三节 思想政治工作的主要原则和方法	(393)

第 五 篇

工业劳动力和 工业物质技术基础

第十三章 工业劳动力

第一节 工业劳动力的构成

一 工业劳动力在工业生产中的作用

在任何工业生产过程中，劳动力都是最基本的生产力。任何工业生产过程，都必须具备三个基本条件，一是具有熟练生产技术和能力的劳动者；二是劳动手段；三是劳动对象。在生产过程中，劳动者直接或间接地运用劳动手段，使劳动对象发生物理的、化学的变化，成为合乎社会需要的产品。在这里，劳动力是最基本的生产力，是工业生产力三要素中最积极、最活跃的因素。如果没有人的劳动的作用，机器设备便不能转动，原材料也不过是一堆死物。“活劳动必须抓住这些东西，使它们由死里复生，使它们从仅仅是可能的使用价值变为现实的和起作用的使用价值。”^①应当指出，与生产资料相结合的劳动力，包括体力和智力两个方面，一方面意味着劳动者具有一定的生产技能、技巧和熟练程度，同时还表现为生产者具有一定的科学知识，掌握一

^① 《马克思恩格斯全集》第23卷第207—208页。

定的生产技术、工艺规程以及管理方面的理论与经验。正是这样的劳动力，在现代工业生产力诸因素中，越来越起着决定性的能动作用。

在现代工业生产条件下，科学技术日益与生产紧密相结合，在劳动资料和劳动对象中日益渗透和凝聚先进的科学技术。这种劳动资料和劳动对象，只有同掌握了一定的科学技术知识并具有较高熟练技术的劳动力相结合，才能变为现实的生产力。因此，现代工业劳动力也是技术不断进步的推动力。

现代工业生产发展的另一特点是日益与管理的科学化和现代化相结合。如果没有现代化的科学管理，具有高度社会化的大工业生产将难以合理地进行，而工业管理的科学化和现代化是与工业的劳动力尤其是与管理人員的科学技术水平密切相关的。只有熟练掌握现代管理科学，并且能把各种科学管理理论、管理方法、管理手段广泛用到工业管理中去的劳动者，才能从根本上保证工业管理日益科学化和现代化。

在现代工业的再生产过程中，劳动力也需要再生产。这种工业劳动力的再生产不仅表现为新的劳动力数量的增加，而且更重要的还表现在劳动力质量的提高上，特别是随着科学技术的迅速进步，越来越要求以具有一定文化、技术、科学知识的劳动者来代替一般的体力劳动者，只有这样的劳动力，才能适应现代化大生产发展的要求，保证现代化工业再生产的顺利实现。就我国的情况来说，随着我国工业的发展，对职工的文化技术水平的要求也越来越高。

在我国，工业劳动者的劳动性质，同半殖民地半封建的旧中国相比，已经发生了根本的变化：无论是国营企业的劳动者还是城乡集体企业的劳动者，都已经不是出卖劳动力的雇佣劳动者了，劳动力已不再是商品；在社会主义制度下，劳动者是国家的主人，这就要求劳动者要以国家主人翁的态度对待自己的劳动，国家则应从各个方面创造条件，贯彻各尽所能、按劳分配的基本制

度，尽可能使劳动者发挥他们的才能；工人的这种权利，受到宪法和各种有关法律的保护。

新中国建立以来，我国的工业劳动队伍有很大的发展。这支工业劳动大军是工业生产和建设中最活跃的积极因素。由于“左”的错误思想的影响和林彪、江青反革命集团的破坏，党的劳动政策和劳动管理制度也受到严重干扰，出现了劳动管理混乱，一部分劳动力的质量下降，劳动效率不高等等弊端。党的十一届三中全会以来，在劳动管理方面也进行了整顿。但是，过去长期“左”的影响，特别是十年内乱留下来的许多问题，不可能很快都得到解决。当前，我们已进入社会主义现代化建设的新时期，出现了许多新情况和新问题，我国工业原有的一套劳动管理制度和方法，已有不少方面不适应新形势的需要，需要坚决地有步骤地进行改革。

二 工业劳动力的构成及其发展趋势

工业劳动力是指工业部门中直接或间接从事生产、技术、经济活动的人员的总和，它包括工业企业和各级工业管理部门的职工。

在现代化大工业生产中，劳动分工精细、协作紧密，劳动者执行着各种不同的任务，为了合理组织、计划和管理劳动力，首先应该对工业劳动力加以分类，分析研究劳动力的构成及其发展变化趋势。但由于工业的生产、技术、经济活动是一个复杂的有机体，要进行严格而科学的分类是比较困难的。在实际工作中，为了劳动组织和管理的需要，往往由政府机关统一规定劳动力分类法。

我国现行劳动力分类有以下几种不同的分类方法：

按照工业劳动力所处的工作岗位和劳动分工的不同，可以分为六类人员。

1. 工人：指在基本车间或辅助车间和附属生产单位中，直

接从事工业性生产的基本工人和辅助工人。

2. 学徒：指在熟练工人指导下，在生产中学习各种技能并享受学徒待遇的人员。

3. 工程技术人员：指在企业中和各级单位中直接从事工业生产技术工作的人员。

4. 管理人员：指在工业各级单位中从事组织领导和经营管理的人员。

5. 服务人员：指间接服务于生产和服务于职工生活的人员。

6. 其他人员：指长期脱离本单位生产（工作）岗位的人员，如脱产人员、伤病假人员、出国援外人员等。

以上各类人员，按照其与工业生产活动联系的程度，又可分为直接生产人员和间接生产人员两大类。第一类人员包括工人、学徒和工程技术人员。第二类人员包括管理人员（包括从事管理工作的工程技术人员）和其他人员。在工业劳动力中，为数最多的是工人，一切工人按参予生产过程的性质，可分为基本工人和辅助工人。前者是指在基本工艺过程中，实现或制造一定产品的工人，后者是指协助基本工人完成辅助工作和附属工作的工人。

工业劳动力按照其劳动的复杂程度又可分为复杂劳动和简单劳动。这种划分带有很大的相对性。一般来说，工业中的各级行政领导人员、职能部门的管理人员和工程技术人员均属于复杂劳动，工人中的熟练工种即从事专门技术操作的工人（或称为技工）一般也属于复杂劳动。职能部门中的一般办事人员和非熟练工种即基本上从事单纯体力劳动的工人（或称为普通工），则属于简单劳动。

工业劳动力按照劳动性质的主要方面还可分为脑力劳动者和体力劳动者。各级管理人员和工程技术人员基本属于脑力劳动者。各类工人由于大多主要从事体力劳动，通常被看成是体力劳动者。

工业劳动力按照部门分类，可以分为重工业的劳动力与轻工业的劳动力、采掘工业的劳动力与加工工业的劳动力。

按照工业生产资料的所有制形式，可把工业劳动力分为全民所有制工业的劳动力、集体所有制工业的劳动力，以及其他所有制形式工业的劳动力。

工业劳动力按其受教育的程度，还可以分为高级、中级和初等文化程度的劳动者。就工人而言，还按其技术等级分为高级、中级和初级技术的工人。

以上各类劳动力，在工业生产发展中发生错综复杂的变化。为了分析和预测工业劳动力的需要和使用情况，进而科学地规划和分配工业劳动力，就必须研究工业劳动力结构，掌握工业劳动力结构的变化发展趋势。

所谓工业劳动力结构，就是指各类劳动力在工业劳动力总量中所占的比重。这种结构的形成和变化取决于多种因素的影响，主要因素有：

1. 一个国家的生产力发展程度和劳动生产率水平。
2. 科学技术进步及其在工业生产和管理中的应用。
3. 工业的部门结构与所有制结构的变化。
4. 普通教育、职业教育和高等教育的状况。
5. 人口资源状况与工业的发展战略等。

工业劳动力在全社会劳动力结构中的变化趋势：工业劳动力的绝对增长与在国民经济劳动力总量中的比重上升，是所有国家在实现工业化过程中的劳动力结构变化的必然趋势。随着工业现代化的进一步实现，特别是生产力的高度发展和社会劳动生产率的大大提高，使得工农业物质生产部门的劳动力有可能部分地向服务部门（包括商业服务、科教卫生、金融保险、城市公用、邮电运输等）转移，工业劳动力的比重又将呈一定的下降趋势。从长远来看，我国劳动力的结构也不会背离这一变化的总趋势。近三十多年来，我国工业劳动力的数量不断增加，比重不断上升。

我国工业劳动者，1952年仅有人，在全社会劳动者中所占的比重约为6%。1979年已上升为13%以上（工业劳动者为5,340万人，社会劳动者为40,580万人）。但是，由于我国的人口和劳动力资源状况，特别是在近期和中期内，农业生产和劳动生产率的提高，主要是依靠充分利用众多劳动力的优势，发挥劳动者的积极性，更多采取生物学方面的科学技术措施，着重精耕细作，提高单位面积产量，农业机械化的发展将有一个较长的过程，而工业的扩大再生产又是主要走内涵的道路，因此，农业劳动力不可能象其他国家那样，先是大规模地急速向城市大工业转移，而后又向服务部门转移。今后，农村劳动力通过招工、招进城的将是少数，绝大部分仍将留在农村社队，通过开展林、牧、副、渔多种经营以及发展社队企业来吸收（其中，在社队工业中长年固定的劳动力，仍应属工业劳动力，亦工亦农季节性从事工业生产活动的劳动力，只能部分地算作工业劳动力。社队工业中的这部分劳动力，今后会有增加，他们只是不进城就是了，这就是所谓“离土不离乡”）。这样就有可能避免农村人口大量转移到城市。这对于减少城市人口压力，使我国城市人口的增长同农业生产增长相适应，将产生有利的影响。我国城镇工业劳动力在整个国民经济劳动力中的比重变化将是缓慢和渐进的，但如果把农村中社队企业的工业劳动力计算在内，则比重会有一些的上升。

工业劳动力的部门结构：在工业内部的劳动力部门结构变化中，先是由于生产资料的优先增长和重点发展，使重工业部门的劳动力比重不断上升。但是，随着工业发展战略的转变，在今后一段时期内，轻重工业部门的劳动力比重将基本趋于稳定，预计变动不会很大。为了扩大就业，在一定时期内，工业中的劳动密集部门的劳动力比重将有所上升。

工业劳动力的所有制结构：为了适应多种经济形式并存，扩大就业面，在今后一段时期内，集体所有制和个体所有制工业的

劳动力比重将有一定提高。

工业劳动力的技术结构：随着先进科学技术的广泛利用和工业机械化、自动化程度的不断提高，工业中从事脑力劳动的劳动力比重重要上升，从事体力劳动的劳动力比重要下降。

由于现代化大生产的客观要求，国家将越来越重视和发展普通教育、职业技术教育和高等教育，从而使工业劳动力中具有中、高级文化技术的劳动力的比重不断上升，而只具初等文化技术水平的劳动力的比重则不断下降。

在工人中，熟练工人比重将不断上升，而非熟练工人要减少。特别是由于自动化设备的使用，直接从事机器操作进行产品生产的生产工人会减少，而维修工人要增加，这就会使基本生产工人和辅助生产工人的比例发生变化。

第二节 工业劳动力的培训

一 培训的重要性

为了提高工业劳动生产率，适应工业发展的需要，就要求在工业生产的过程中，对工人、工程技术人员和各级管理人员，有计划有组织地进行经常性的培训。

培训教育工作是关系工业发展的一个带有根本性的问题。这首先是大机器工业发展的客观要求，它是在资本主义工厂制度出现以后才产生的。个体手工业和家庭手工业的工人技艺，主要是靠父传子、师授徒的方式来培养的。而大工业作为一种“新的生产力要求生产工作者比闭塞无知的农奴更有文化，更加伶俐，能够懂得机器和正确使用机器。”^①这样，原来那种个人经验和个人技能的传授方式就不适应了，而社会学校教育也不能完全和具体地满足这一要求，因之，工人的在职培训方式，就应运而生。

科学技术进步日益与生产紧密结合，是产生职工在职技术培

^① 《斯大林文选》上册第201页。

训的更重要原因。随着生产技术的发展，工业劳动力素质的构成和质量也不断发生变化。在工业发展初期，劳动者的体力素质往往对生产起决定作用，而在现代化工业条件下，智力素质则愈来愈显得重要。越使用复杂的现代化、自动化的机器体系，就越需要有高等文化水平和专门技能的劳动力。近代科学技术越来越多地渗透到工业生产力的要素之中，使工业生产的发展，越来越取决于劳动者的科学技术水平的提高程度。这就要求每个工业劳动力在职业活动过程中，不断地学习和运用新的科学技术，来经常更新和提高自己的文化技能素质和劳动能力。特别是由于现代科学技术物化过程的缩短，加速了技术知识的陈旧化，因而，更加迫切要求在学龄教育和原有素质的基础上，对工业劳动力实行职业再教育，以适应现代科学技术发展和职业变革的需要。

应当指出，不同社会制度下的技术培训，在社会性质上是有根本区别的。资本家注重职工培训，其最终目的在于为了竞争和获取巨额利润，而社会主义的职工培训工作，其根本目的在于通过培训，不断提高职工的文化技术水平，逐步培养出全面发展的新人，大大提高劳动生产率，更多地满足全体人民的物质和文化需要。

解放以来，我国的社会主义制度为建立和培养工业劳动大军创造了一系列的条件，解放初期，我国仅有工程技术人员16.4万人。1980年已增加到166.69万人，增长了十倍。并且培养了大批的技术工人和各级管理干部。但是，这些成就还远远不能适应当前进行工业现代化建设的客观需要。

我国的这支劳动队伍，虽然在我国工业生产和建设战线上作出了应有的贡献，但总的说来，在队伍的素质上，还有待进一步提高。我国工业劳动力中，只有一部分受过各种专门训练，有相当数量还需要在生产和工作过程中不断进行培训和提高。管理人员、工程技术人员和技术工人都需要经常更新和提高自己的文化技术素质和劳动能力。下边主要研究工业技术工人的培训问

题。

二 工业技术工人的培训

加强工业技术工人的培训，是发展工业生产，提高工业劳动生产率的重要途径，也是建设社会主义精神文明的重要方面。

为了搞好工业技术工人的培训工作，首先必须实行全员培训、全面培训和全程培训的方针。这是从广度和深度上对工人教育提出的客观要求。

全员培训是指对所有工业在职人员进行职业再教育，其中包括对各个行业、各个等级的所有工种的工人有计划地进行培训。

全面培训是指围绕工业劳动力素质的各个方面进行多方面的综合教育，其中应包括思想政治素质、文化素质、技术素质、体力素质等方面的培训与提高工作。

为了适应科学技术的不断发展，在全员培训的基础上，还要对每一个技术工人施以多次性的职业教育，也就是说，一个工人从进厂开始到退休为止，应当有间隔但又不间断地接受越来越高程度的训练和教育，即所谓全程培训。

其次，要根据“结合生产、统一安排、因材施教、灵活多样”的原则，制定具体的培训制度和规划。

工人培训必须紧密结合生产，为生产服务。在结合生产上，既要注意当前生产的需要，也要注意发展生产的长远需要；还要处理好思想政治教育与文化教育的关系，文化教育与技术教育的关系，系统教育与短期教育的关系，普及与提高的关系；特别还要注意因材施教，对各种不同工种和等级的工人，在教育内容与方法上必须区别对待，培训方式要从实际出发，灵活多样，可以采取现场培训、业余教育、半脱产和脱产教育等多种方式。

第三，坚持政治思想教育与行政、经济办法相结合，推动培训制度与规划的实施。

根据不同的培训方式，针对青壮年和老年工人在不同历史时

期的心理特点，做好提高工人学习自觉性的教育诱导工作，特别是教育青年工人把学习文化、技术知识同个人成才、企业发展、国家建设联系起来。

职工教育计划应直接纳入国家经济和社会发展规划以及工业各级、各部门的发展计划中，职工教育管理应当正式作为工业（企业）管理的重要组成部分，并把职工教育做为一项重要指标纳入经济责任制之中，同其他经济技术指标一样，层层下达，归口包干，严格考核计奖。

职工教育制度应与工作安排、调资、升级、提干等制度相联系，要严格考试，其成绩列入档案。现阶段所有企业工人的起码条件是具有初中毕业文化水平和相应的技术理论知识与技能。不经考核合格，不得进入相应的工作岗位。考试成绩应作为调资、升级、提干的重要依据。

第四，要按照“加强领导、统一管理、分工负责、通力协作”的原则，建立正规的职工教育管理组织体系。既要有纵向的各级职工教育管理委员会——职工培训中心的领导组织体系，也要有横向的各业务主管部门和群众组织的协调配合体系，从而形成一个上下、左右、条块密切结合的职工教育网络，保证工业职工教育的有效实现。

选择正确的职工培训形式，对于搞好职工培训工作有重要作用。根据多层次、多学科和多种对象的培训特点，有以下几种培训形式：

1. 在生产和工作中培训。这是一种比较简便和普遍的形式。这种培训形式的优点是适应性强，培养数量大，投资少，管理方便，教学内容与生产更易紧密结合，而缺点是理论系统性较差，学习内容有局限性。

2. 短期脱产培训班。这是根据生产和工作的需要，抽出一定人数的职工进行分科、分专题和分工种的短期培训。这种培训形式的优点是学习的针对性很强，学习精力和时间较集中，学习

效果比较显著，其缺点是培训数量有一定限制。

3. 业余教育。即通过业余专科学校或业余大学，包括电视大学、函授大学等实行的教育。这种形式的优点是学习目标明确，内容系统全面，考核制度严格，通过学习能使劳动力素质得到较大幅度的提高；但是这种学习的周期较长，最终效果反馈也需要一定的时间。

4. 技工学校。这是工业系统内培养有社会主义觉悟、有较系统的文化技术理论知识和专业操作技能的熟练技术工人的专门学校。这类学校应当成为培训工业技术工人的基本形式。

5. 职业学校。这是由国家和社会举办的就业前培训的一种形式，它是根据工业各部门、各行业的特点和要求进行的基础知识和专业知识的教育。这类学校既包括马克思主义基础知识和基本的文化知识的学习，也包括某一部门、行业的专业技术知识和技能的学习。这种形式使中等教育与就业更好地衔接起来，为提高工业职工队伍的政治思想素质和文化技术素质打下良好的基础。

第三节 工业劳动力的分配和使用

一 编制定员和劳动定额

（一）实行劳动定员定额的意义。

工业编制定员，是指工业生产过程中人力配备的数量界限，是科学用人的数量标准。它是根据工业部门或企业已定的产品方案和生产规模，在节约人力、提高劳动生产率和保证正常生产需要的前提下，规定的必需配备的各类人员的数量。

劳动定额是在一定的生产技术和组织条件下，为生产一定数量的合格产品或完成一定工作而规定的劳动消耗量的标准，也就是劳动过程中工时消耗水平的数量界限。

我国的劳动定员定额工作经历了曲折的发展过程。在国民经