

思想教育研究丛书

# 为起飞添翼



浙江大学出版社

思想教育研究丛书

# 为起飞添翼

浙江大学出版社

思想教育研究丛书

**为起飞添翼**

浙江大学出版社出版

萧山第二印刷厂印刷

浙江省新华书店发行

787×1092 1/32 印张: 4.0625 字数: 87.8千

印数: 5001—10000册

1989年1月第1版 1989年7月第2次印刷

ISBN 7-308-000210-1

C·019 定价: 1.50元

思想教育研究丛书

主 编：郑冠贤

编 辑：王荣荣 陈烟土

周国庆 曹 平

## 序

《中共中央关于加强和改进企业思想政治工作的通知》指出：“加强和改进企业思想政治工作是现代化建设和改革开放顺利进行的重要保证。”因此，如何大力加强和改进企业的思想政治工作，这是摆在我们面前的一个十分重大的课题。

长期来思想政治工作的实践告诉我们，加强思想政治工作就必须不断改进思想政治工作，也就是说，一方面要继承、恢复和发扬为党的中心工作服务、实事求是、群众路线、平等待人、以身作则、解决思想问题与解决实际问题相结合等思想政治工作的优良传统，另一方面要根据新时期改革、开放，发展社会主义商品经济的客观实际，探索思想政治工作的新路子，使企业思想政治工作的体制、内容和方法适应全面改革和现代化建设的要求。这就需要广大理论工作者和实际工作者不断地总结经验，并且进行理论的概括、提炼，用以指导企业思想政治工作的实践。浙江省职工思想政治工作研究会遵循“研究会生命在于研究”的宗旨，针对当前企业思想政治工作中的一些薄弱环节，组织社会有关各力量编写之这套思想教育研究丛书，无疑是这方面的一次可贵尝试，是探索和研究思想政治工作科学化的一个实际步骤。

思想政治工作是一门综合性、实践性、系统性很强的科学，它的许多带规律性的东西需要我们去认识。这套丛书运

· 1 ·

用教育学、心理学、社会学、美学、管理学等现代学科的原理，对企业思想政治工作进行了多侧面、多角度的研究和探索，以达到“以我为主、博采众长、融合一体、自成一家”的目的，读后给人以新的启示。丛书在编写上也有自己的特色，作者们采用寓理于事、就事论理的方法，把一些较深奥的科学理论用浅显的文字概括得明白准确，内容广博而带有思想性、理论性、趣味性，打破了某些政治书籍的刻板之气，既有多样性，又具整体感，为改革开放中的企业思想政治工作展现了广阔的领域，传递了新的信息，增加了新的知识，为企业广大干部、职工提供了一套关于加强和改进思想政治工作方面可资借鉴的可读性很强的书籍。

当然，加强和改进思想政治工作是一项长期的任务，正如《通知》指出的：“全党同志和全体思想政治工作者，要进一步解放思想，大胆实践，加强研究，总结经验。”丛书的作者对思想政治工作科学化的研究和探索，现在仅仅是个开端。因此，书中的有些观点还可以进一步商榷和完善。但是，这套丛书仍不失为是一套十分珍贵的书籍。可以预料，它将成为指导企业思想政治工作的良师益友。

当前，全国各地正在认真贯彻党的十三届三中全会确定的治理经济环境、整顿经济秩序、全面深化改革的指导方针，要保证这个指导方针和改革措施的落实，需要充分发挥我们的政治优势，发挥党的领导作用、核心作用、保证监督作用，需要用实现四化、振兴中华的精神支柱去凝聚全民族的力量，激发职工群众的劳动热情、开拓精神，而这一切都离不开强有力的思想政治工作。为此，我愿意向广大读者推荐这套丛书，目的就在于希望大家重视对思想政治工作科学

化的研究和探索，使思想政治工作在理论和实践中不断取得新的突破，开拓新的局面。我期待着有更多更好的思想政治工作研究书籍问世。

**赵荫华**

**1988年10月**

## 目 录

### 序

- [ 1 ] 现代管理的钥匙——素质管理中的思想教育  
李乃淦
- [ 19 ] 为起飞添翼——人才管理中的思想教育  
洪振宁
- [ 33 ] 着眼于渗透——生产管理中的思想教育  
顾欣荣
- [ 45 ] 细胞的活力——班组管理中的思想教育  
叶云兰
- [ 56 ] 竞争中的砝码——质量管理中的思想教育  
金新龙
- [ 66 ] 贯穿始终的金线——安全管理中的思想教育  
钱世锦 金绍轩
- [ 77 ] 在主仆之间——民主管理中的思想教育  
周明良
- [ 88 ] 追求于利益内外——后勤管理中的思想教育  
舒富良
- [ 100 ] 在期望与实践中行进 思想教育的目标管理  
于雄林
- [ 110 ] 意识流的控制——思想教育的信息管理  
蔡勤勤 陈新华

# 现代管理的钥匙

## ——素质管理中的思想教育

以马克思主义为指导，努力建设精神文明，按照“有理想、有道德、有文化、有纪律”的要求，提高整个民族的思想道德素质和科学文化素质，振奋起全国各族人民献身于现代化事业的巨大热情和创造精神，这是从社会主义初级阶段的实际出发我们应当确立的一条具有长远意义的指导方针。

培育一支有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍是企业思想政治工作的一项根本任务，也是职工素质管理的基本要求。

实现社会主义现代化，离不开管理现代化。企业管理现代化，是发展我国社会主义经济的迫切需要，是经济体制改革胜利的保证。企业管理的范围很广、内容很多，但归根到底是对人的管理，职工队伍素质的高低是企业管理成败的关键。因此，职工素质管理是企业管理的一个重要组成部分。

企业围绕职工素质管理所开展的思想政治工作、对职工进行的各种思想教育，同样应该是企业管理的重要内容。所以，每一个企业的管理者都要重视和学会做思想工作，都要重视和懂得对职工素质的管理。

## 一、素质和职工素质

“素质”是心理学中的一个概念，其本意是指人生理上的特点。现在人们已经把“素质”这个概念扩大化了。通常用“素质”来形容和衡量一个人或一个组织所具备的各种特征、能力、水平、涵养等现时的状况。如职工素质、领导班子素质、干部队伍素质、企业素质等等。

本文所阐述的“素质”，主要指构成企业这个群体的职工个体诸要素的现时状况，即职工素质。

何谓职工素质？职工素质是企业的劳动者在一定的社会历史条件下应具备的各种要素在质量上的综合，它是职工个体的体力和智力的总和。

职工素质是由多方面的要素构成的，概括起来有以下6个要素：即身体素质、心理特征、思想道德、科学文化、专业技术、管理知识。我们这里要研究的是职工的思想道德素质和科学文化素质。它是反映职工素质的主要因素，是企业进行职工素质管理的主要目标。

### （一）思想道德素质

思想道德素质是职工素质的根本素质，它是人的世界观的客观反映，是做人处事的行为准则。

思想又称“观念”。人们在社会实践中对客观事物的认识是从感性认识开始的，“这种感性认识的材料积累多了，就会产生一个飞跃，变成理性认识，这就是思想。”人们的社会存在决定人们的思想，人的思想支配和制约人的行动。

道德是指一定社会为了调整人们之间以及个人和社会之间的关系应遵循的行为规范。

所以，一个职工要使自己成为一个符合社会和企业要求的人，要为国家、为社会、为企业做出有益的贡献，首先必须使自己具备比较好的思想道德素质。

在社会主义初级阶段，对职工思想道德素质的基本要求是具有爱祖国、爱人民、爱劳动、爱科学、爱社会主义的“五爱”精神。落实到企业，则要求每一个职工爱企业、爱集体、爱本职工作。因为企业是国民经济的细胞，是社会财富的发源地。一个国家要繁荣富强，人民要富裕幸福，都离不开企业每一个职工的创造性劳动。如果一个职工对企业没有感情，干活马马虎虎，上班迟到早退，经常完不成任务，生产老出废品，那么他说的爱祖国、爱人民、爱社会主义都是一句空话，至少这种爱是不够真诚的。

一个职工爱企业的主要表现是具有强烈的主人翁责任感和民主意识。在社会主义企业里，领导和工人的关系是一种为实现四个现代化而共同劳动的同志式关系，不是雇佣关系，他们都是企业的主人。工人不仅仅是一个劳动者，同时又是一个管理者。企业的全体职工应该积极参加管理，为企业的发展献计献策；应该刻苦钻研生产技术，为企业的兴旺发达而忘我地劳动、工作。每一个职工还应该把个人的前途同企业的命运紧密地联系在一起，树立“厂兴我荣，厂衰我

耻”的思想。

爱本职工作是职工爱企业的立足点和归宿。现代企业分工细密，各个不同的工作岗位都是企业总体不可分割的一个部分，工作只是分工不同，没有高低贵贱之分。一个职工对企业贡献的大小，不在于他所在的岗位是否煊赫，而在于他有没有为企业献身的精神和他在本职岗位上所做出的成绩。所以每个职工都应“立足本职，胸怀全局”，在各自的工作岗位上踏踏实实地工作。

热爱本职工作反映到思想领域，就表现为高尚的职业道德。为人民服务、为用户服务、上道工序为下道工序服务、科室管理部门为车间服务，坚持“质量第一，信誉至上”，是社会主义企业职业道德的基本要求。每个职工都应该对自己生产的产品负责，绝不能偷工减料，粗制滥造，坑害用户和消费者。

## （二）科学文化素质

科学文化是人类智慧的结晶。实现四个现代化，关键是科学技术现代化。现代企业职工素质的一个显著特征，就是具有较高的科学文化水平。因此，科学文化素质是职工的主要素质之一。

随着生产社会化、现代化程度的提高，企业资金的有机构成发生了明显变化，资金的技术构成不断提高，每一个工人所使用的生产资料逐渐增加（如先进的技术装备、电子计算机等）。因此在企业生产经营活动中，职工的体力支出比重下降，脑力支出的比重提高；在脑力支出中，直接的经验所占的比重下降，运用现代科学知识的比重提高。职工劳动力支出的这种质的变化，必然要求他具有一定的科学文化知识

为基础，否则就不能适应现代化企业发展的需要。

现代化企业对职工科学文化素质的要求是：有较高的文化程度，并在具备本职岗位专业技术的基础上，掌握多种现代科学知识。按照中央的要求，从我国国情和现阶段企业的实际情况出发，“七五”期间，企业各类干部都要达到高中或中专以上文化程度，工人队伍中，要以技术工人为主体，力争有50%左右的工人达到中技以上水平。

## 二、职工素质管理及其意义

### （一）职工素质管理

“所谓职工素质管理，是指为充分增加职工素质的内在功能而将其作为一个特定系统，进行开发、培养、发挥、利用而进行的一系列组织、控制、协调过程的总称。”（科学出版社，《职工素质学》）

马克思曾经指出：“一切规模较大的直接社会劳动或共同劳动，都或多或少地需要指挥，以协调个人的活动，并执行生产总体的运动——不同于这一总体的独立器官的运动——所产生的各种一般职能。”（《马克思恩格斯全集》第23卷第367页）这种协调个人活动的管理职能，必然包括职工素质的管理。因为在社会化大生产的条件下，职工不仅是单个的手工劳动者，而且是整个企业这部机器中的一个“部件”。每一个职工的素质如何，直接关系到企业这部“机器”的正常运转和效益的高低。这就要求对职工素质的各个方面进行组织、控制、协调，这就是职工素质的管理。其目的就是为了提高

整个职工队伍的素质，为企业生产经营的发展服务。

## （二）职工素质管理是企业管理的重要组成部分

企业管理是一门综合技术，各方面的管理都同人有联系，企业职工既是管理者，同时又是被管理的对象，所以职工素质的高低同企业管理水平和管理成效有着密切的关系。特别是企业管理由传统管理进入现代管理的阶段，各种先进的管理手段和科学的管理方法进入企业管理的领域，职工素质与企业管理的关系越来越密切了。

首先，从管理思想来分析。现代化管理的一个显著特点，就是要求管理者和被管理者必须具备新的思想和观念。如，要制定正确的企业经营决策，积极参与市场竞争，就必须树立商品经济的观念；只有全体职工树立了现代化管理必须是全员管理的思想，才能自觉地参加企业的管理，又如，现代化大生产的特点，要求职工树立全局观念，严格遵守劳动纪律和操作规程，实现均衡生产，这样才能有效地进行生产管理，提高生产效率和经济效益。对职工的这些要求，既是现代化管理所必须的，也是职工素质管理的要求。

第二，从管理组织来分析。由于人们受传统管理的影响，习惯于作坊式的生产和凭经验管理。现代管理则要求企业内部有一整套严格的管理制度、管理规章和运行机制。尤其是当前深化企业改革，劳动力的优优组合，必然要对原有的管理组织进行调整。管理组织的变化，要求职工在思想上与之相适应，在行动上一丝不苟地执行，这就必须对职工进行教育，提高他们对新的管理组织的适应能力和承受能力，这样才能使新的组织机构、规章制度正常运行。所以企业管理组织的改变也离不开职工素质的管理。

第三，从管理手段和管理方法来分析。现代化的管理手段、管理方法都是以科学为依据，以新技术、新设备为基础的。它与职工素质更是有着不可分割的联系。如果忽视对职工素质的管理，再现代化的管理手段和方法都将会失去它们应有的作用。

### （三）职工素质管理的意义

作为企业管理有机组成部分的职工素质管理，对于提高企业素质，增强企业活力，加速企业发展和提高企业经济效益具有重要意义。

#### 1. 职工素质管理是提高企业素质的基础

企业素质是指企业进行生产经营活动必须具备的技术素质、管理素质、职工素质三个方面的基本要素。在这三个基本要素中，职工素质起着关键性作用，它是企业素质的基础。

职工素质是企业素质的首要因素。列宁说：“全人类的首要的生产力就是工人，劳动者。”（《列宁选集》第3卷第843页）在企业，有计划管理、生产管理、技术管理、质量管理、物资管理、财务管理、设备管理，还有车间管理、班组管理等。但归根到底是对人的管理和对物的管理，其中对物的管理实际上也是通过对人的管理达到对物的调配和使用。所以在整个生产过程中，人的因素和物的因素结合在一起而发挥作用。在一定的物质条件下，职工的素质起着决定性作用。一个企业有没有生机和活力，关键在于职工队伍的素质。“企业活力的源泉，在于体力劳动者和脑力劳动者的积极性、智慧和创造力。”（《中共中央关于经济体制改革的决定》）

职工的科学文化素质是提高企业素质的必要条件。马克

思主义历来的一个重要观点，即科学技术是生产力。许多国家经济发展的实践证明，科学技术的发展对生产力的发展起着巨大的推动作用，某一项重大科学技术的突破，往往是生产力突飞猛进的起点。但科学技术并不是现实的生产力，先进的科学技术只有被劳动者掌握并在生产实践中运用，才能真正转化为现实的生产力。因此，随着科学技术的发展，生产越来越现代化，必然要求劳动者的科学文化知识不断提高。只有这样，才能充分发挥先进设备和技术的优势，使整个企业的素质不断提高。从我国企业的现状看，在生产设备的拥有量和现代化程度方面并不比有些发达国家水平低，但实际的使用效率和劳动生产率却大大落后于这些国家，其中一个很重要的原因就是职工的科学文化水平低，技术素质差，使很多先进的设备发挥不了它应有的效率。这种例子是屡见不鲜的。

职工思想道德素质是提高企业素质的思想基础。上面已经谈到，职工素质是企业素质的首要因素，在一定的物质条件下人的因素起着决定作用。然而，人的行为是受思想支配的。只有当一个人真正树立了全心全意为人民服务的思想，立志为“四化”作贡献，为企业发展尽心尽责的时候，他的积极性和技术优势才能充分发挥出来。反之，如果没有正确的思想指导，缺乏社会主义企业职工应有的思想道德，即使他有了最高的文化知识和技术水平，也是不可能发挥好的效能的。不是吗？有一些企业少数技术人员，常常利用自己掌握的某一项技术，作为向企业讨价还价的筹码，只求索取，不讲贡献；有的为了个人的利益，甚至泄露企业的技术机密，使企业受到不应有的损失。所以要提高企业素质，必须从加

强职工的思想教育入手，这是企业一项十分重要的基础工作。正如邓小平同志指出的：“我们在建设具有中国特色的社会主义社会时，一定要坚持发展物质文明和精神文明，坚持五讲四美三热爱，教育全国人民做到有理想、有道德、有文化、有纪律。这四条里面，理想和纪律特别重要。”

## 2. 职工素质管理是深化企业改革的重要措施

经济体制改革是一场深刻的革命，其目的是为了建立充满生机和活力的社会主义商品经济新体制。增强企业活力是经济体制改革的中心环节。

改革的过程首先是人们思想观念转变的过程。因为我国的经济体制改革是在国民经济不十分发达、传统的产品经济模式影响比较深的条件下进行的。所以人们头脑中传统的思想观念根深蒂固。如生产计划由国家统一下达，产品统购统销，财政统收统支，分配平均主义，劳动就业“铁饭碗”，干部职务终身制等等。随着改革的深化，这些旧观念都将被打破。代之以新的市场观念、竞争观念、效益观念、人才观念等等。这样，自然会造成一些人思想上的不适应，从而产生不同的认识，甚至怀疑和不满。同时，在改革中旧体制的消亡，新体制的建立，只能是一个渐进的过程，在长时间内，两种体制将同时并存，交替发生作用，这就决定了改革中会不可避免地出现种种问题和矛盾，引起人们之间各种利害关系的磨擦和冲突。企业改革越深入，这种矛盾和磨擦越加频繁、突出。在这种情况下，客观地要求提高职工队伍的素质，增强职工对改革的适应能力和心理承受能力。只有在改革中加强职工素质管理，才能保证改革的顺利进行。

改革还需要企业全体职工的创造性劳动。因为我国的改