



速成培養 工人技術員的經驗

東北人民出版社

速成培養工人技術員的經驗

東北人民出版社

一九五三年・瀋陽

編號：3810

速成培養工人技術員的經驗

編輯者：東北人民出版社
出版者：（瀋陽市馬路灣）

發行者：新華書店東北總分店
（瀋陽市馬路灣）

印刷者：東北新華印刷廠

字數：48,400 一九五三年九月第一版

一8,000 一九五三年九月第一次印刷

定價：2,400元

編者的話

我國第一個五年建設計劃已經開始執行。爲了順利地進行經濟建設，就需要積累充足的資金，製造新式的機器，擴大工人的隊伍等等，特別需要的是訓練技術幹部。「人民日報」在一九五二年七月二十日的經濟生活簡評中稱：「據估計，今後五、六年內，全國經濟建設約需高級技術幹部和管理幹部十五萬人左右，中級和初級技術幹部五十萬人左右。以目前的訓練機構和訓練速度，顯然遠遠趕不上這一需要。」

爲了迅速建設我們的祖國，就必須用革命的精神和辦法來解決技術人員不足的困難。鞍山鋼鐵公司各廠礦採用速成辦法培養技術工人，使之在六個月的短期文化補習和三至六個月的專門技術訓練後即能担任技術員的工作。這一辦法不但解決了技術人員的不足，而且造就了工人階級自己的生產技術知識界的核心。

本書編輯了鞍山鋼鐵公司速成培養工人技術員的經驗、計劃以及開辦訓練班的經驗，可供各廠礦在培養技術幹部工作中參考。

一九五三年四月

目 錄

中共鞍山市委關於從工人中培養技術員的決定·····	一
四年來培養與提升工人技術員的經驗·····	五
鞍山鋼鐵公司培養工人技術員的計劃·····	五
鞍山鋼鐵公司技術處檢驗室培養練習生的經驗·····	四
鞍山鋼鐵公司選礦廠冶金速成學校教學經驗·····	六

中共鞍山市委關於從工人中培養技術員的決定

鞍山鋼鐵公司是一個複雜的綜合性的冶金企業，鞍山鋼鐵公司的基本建設又是國家工業建設的重點單位。我們在黨中央、東北局與工業部的正確領導下，依靠工人階級的積極性、創造性，依靠蘇聯專家的幫助，雖已取得了一定的成就，但是面對着如此巨大規模的生產、建設任務，我們的主觀力量是不夠的，而其中又以技術幹部的不足最為嚴重。

根據國家公佈的數字，大規模經濟建設所需要的技術幹部是大量的，而國家現有的訓練機構不能滿足這種需要，而且相差的數字甚為懸殊；因此，鞍山鋼鐵公司在今後所需要的工程技術人員，不應該只是向國家要求調派，而應該更抓緊自己內部的培養工作，加強對現有工程技術人員的思想改造與適當使用，充分發揮其工作潛力，加強工業技術學校的培養和訓練工作，而且更加重要的是加強從工人中培養技術員的工作。

鞍山鋼鐵公司各廠礦已經培養與提拔了四百多名工人技術員，增加了各個技術關鍵崗位上的工人骨幹，現在正在培養的又有三百名。普遍地推廣了煉鐵廠周傳典工程師與李鳳恩老技工簽訂師徒合同，從而培養李鳳恩成為高爐值班技術員的經驗。這一經驗已被事實證明是十分成功的，李鳳恩已成為煉鐵的「優質技術員」，已被選為全市的特等勞模；

因此，所有企業單位的黨、行政、工會與青年團的組織，均應抓緊從工人中培養技術員的工作，並認真貫徹如下決定：

一、要使全體幹部充分認識從工人中培養工人技術員，對於解決我們今天所面臨的大規模經濟建設任務與主觀力量（特別是技術人員）不足這一矛盾的重要政治意義，要充分認識毛主席對我們的指示「培養技術人材，是我們國家根本之圖」，和斯大林所說的「工人階級應當造就它自己的生產技術知識界」的政治意義，並要使全體幹部了解，對這一工作的任何忽視、拖延，都將使我們的偉大建設任務遭到重大的損失。因此，從工人中培養技術員，必須當成黨、行政、工會、青年團的一項共同的政治任務來進行。

二、各部、處、廠、礦與工程公司的黨、行政、工會、青年團，須即就所屬的全部技術工人，首先是工級較高的技術工人，加以審查討論，確定對每個工人的培養目標，並具體擬定可以培養為技術員的名單。動員全體工程技術人員擔任教師。並根據本單位現在工程技術人員的主觀力量與培養對象的人數，根據公司的規定製訂本單位的培養計劃。

三、大力推行周傳典與李鳳恩訂立師徒合同的培養方式，提倡技術人員與技術工人互助互學，勞技結合。使工人脫離生產、半脫離生產或不脫離生產來進行學習。動員技術員盡可能當師傅帶徒弟，要充分認識這一任務的光榮和重要。提倡技術工人向李鳳恩

學習，提倡技術人員向周傳典學習。

四、黨、行政、工會、青年團的領導機關要在培養過程中，經常定期地進行檢查，總結和推廣教學經驗，及時解決在教學中發生的困難問題，對於教學雙方隨時給予支持、鼓勵和幫助，給予他們以各種必要的便利條件，及時地克服在教學中遇到的思想障礙，對於教學成績好的組織和個人，要隨時給予獎勵和表揚。

五、要根據煉鐵廠的經驗製訂明確的教育計劃，包括培養目的、內容、期限、步驟等；培養完畢要舉行嚴格考試，在合乎公司公佈的標準之後，才得提升，防止隨意降低技術員水準的現象。為此，應由公司成立考試委員會，主持考試工作；要防止由工人提升技術員的「自然成長」與「逐級上頂」的做法。

六、爲了普遍的引起全體職工的重視，宣傳員要利用多種形式，快板、板報、講演、報告、文娛節目等，向全體職工宣傳工人學習技術的重要性，宣傳培養工人技術員的意義，鼓勵勞技結合，表揚在勞技結合、學習技術方面有成效的人物。

七、工人經過培養提升爲技術員以後，還要注意教育，各單位必須組織他們進入業餘學校，或繼續向其他工程技術人員學習，像李鳳恩現在又與工程師簽訂了師徒合同以求深造那樣。要防止自滿自足的情緒，因爲他們雖然在生產上能夠解決一定的問題，而文化理論基礎還是薄弱的，只有繼續提高才能符合生產發展的需要。

各單位對於上述工作應進行定期討論和檢查，在接到此決定後，應即指定專人負責

研究執行計劃，在一個月內由黨委討論通過，報告市委，並保證至遲一月份內佈置下去。

一九五二年十二月十六日

四年來培養與提升工人技術員的經驗

鞍山鋼鐵公司教育處

一

鞍山鋼鐵公司現有自工人、職員、練習生中培養與提升的技術人員共四百二十一名；其中由工人培養與提升的共三百五十一名，另外調到基本建設方面的工人技術員四十餘人未計。

在三百五十一名工人技術人員中，按提升年代區分：一九四八年八十三名，一九四九年四十六名，一九五〇年一百四十三名，一九五一年五十一名，一九五二年上半年二十八名；按現在的技術職名區分：技師十七名，副技師五十六名，技術員二百七十八名；按技術工種區分：機械一百八十九名，電機四十四名，冶金三十六名，化工三十四名，採礦二十七名，土木二十一名；按現在所担任之工作職務區分：值班技術員或車間技術員二百五十七名，車間主任四十五名，生產技術科、股長二十五名，班長八名，廠長六名，其他十名。

他們中間有很多是勞動模範、竅門大家、新紀錄創造者、合理化建議人，一般都是

工作積極負責，能團結羣衆，在生產中發揮很大作用；僅有極少數不稱職，不起作用，個別的在三反運動中暴露出有貪污行爲。一般說來，他們大多數政治質量高（黨員佔百分之五十），年齡大（平均年齡約四十歲），工齡長（平均十一年以上），文化程度低（平均均爲五年文化）。

提升之後，參加各種業餘學校學習的也很多，計：在技術幹部夜校學習者三十七名，在業餘中學學習者六十三名，再加上在文化夜校學習的若干名，總共約百餘名；但還有不少人滿足現狀或缺乏信心，因而對學習文化、技術抱消極態度。

培養與提升的情況是怎樣的呢？

在鞍山鋼鐵公司復工當時，因工作迫切需要，遂把一部分工齡較長、經驗較多、技術水平較高，在護廠、修復與獻納器材運動中表現積極或在生產中起帶頭作用的老技工提升爲技術員，一九四八年提升的八十三人與一九四九年提升的四十六人，完全是屬於這種情況的。這就是說：當時還沒有來得及或者沒有十分來得及注意進行技術培養。

一九五〇年二月開辦了技工學校和文化夜校，對大批工人進行了文化與技術的補習教育。雖然當時這種補習教育對於工人技術員的培養並不具備明確的目的性，但總是有一定的收穫；還有的工人在日常工作中主動地向技術人員學習，因而提高了技術理論，提升爲技術員。在這種半自學半培養的情況下提升的工人技術員有一百四十三名。

從一九五〇年九月，煉鐵廠開始有計劃地進行培養工人技術員工作，最早是指定高爐值班技術員周傳典和新由技工學校回廠的爐前工李鳳恩訂立師徒合同，由周傳典培養李鳳恩爲值班技術員，同樣性質的合同在以後又訂立了好幾份。這樣，就使得提升與培養進一步結合起來；同時技工學校和夜校也發揮了一定作用，所以在一九五一年度提升的五十一名中，有一部分是經過有組織有領導有計劃地培養的。不過在當時的提升標準尙不明確，照顧工齡和工作需要的成分還是很大的。

一九五二年三月，公司頒發了「技術工人提升技術員暫行辦法」，初步規定了工人技術員的技術標準，製訂了考試制度，到六月中旬，舉行了第一次考試，報考的共六十名，有二十八名考試合格，提升爲技術員。這是第一批根據一定的技術標準，經過一定的考試手續而被提升的工人技術員。但是在培養教育方面還是比較缺乏組織領導，缺乏計劃性的。

總之，就四年來培養與提升的過程看：最初只是一般選拔，「照顧」成分很大，當時常聽到這樣一種說法：「某某老技工的徒弟都提升成一級工啦！他本人再不提升技術員，工薪就沒法開了。」這是前二年的情形，以後逐漸出現了有組織、有領導、有計劃的培養辦法，但沒有及時推廣；再後又逐步發展到正規考試，明確規定了一定的技術標準，同時提升與培養也進一步相互結合起來，但仍結合得不够。這就是說，這一工作雖然至今還存在着缺陷，但還是逐步健全，逐步前進的。

種：

四年來，工人學習做技術員與領導上培養工人技術員的一般方式，大約可歸納爲五

(一) 在生產中自己學習的。有些老工友在偽滿時代就是技工，靠「耍手藝」吃飯。當時日本帝國主義者是不許可中國人掌握重要技術的，所以工人學習技術甚至成爲非法活動。普通把這種學習叫「偷藝」，有的爲偷藝挨過日本人的狠打，有的爲偷藝被調出做雜工，有的爲偷藝給日本人趕出廠外。如果我們和上十年以至二十年的老工友去談談，他們會講出成百成千的這樣的事實。所以那時中國工人要想學會一點真正的技術是不容易的。像製釘廠張寶奇，爲了偷藝，曾跳過十八個廠子。在前二年提升爲技術員的一百多名老技工，大半都是在偽滿時「偷藝」打下的技術底子。真正有效地開始技術學習是在解放以後，工人翻身做了工廠的主人，物質生活也得到保障和改善，對文化技術的要求自然就高漲起來；尤其像民主改革、創造新紀錄、合理化建議和增產節約等運動，更大大刺激了工人們的學習熱情，這就給由工人提拔技術人員創造了良好的條件。

(二) 在生產中自己學習並經一定培養的。新中國不只刺激了工人們日益高漲的學習熱情，並且在各種具體措施上也給工人們提供了空前有利的學習機會。一九五〇年二月，公司開辦了技工學校第一期（分機械、電機、化工、採礦、土建五個科，共有六班，計抽調工人二百零八名入校學習）。三月開辦了鞍山鋼鐵公司幹部夜校，同時總工會

業餘文化學校、星期日技術講座、各廠礦的訓練班也陸續開辦起來。當時雖是以提高一般職工的文化程度和技術理論爲目的，在教學內容與教學方法上都沒有明確考慮到培養工人技術員的要求，但是無疑的都給工人技術員的培養打下了相當的基礎。如技工學校第一期結業學員中，後來被提升爲技術員的就有煉鐵廠李鳳恩、機械總廠王成義、燃氣廠曹殿祥、電修廠王恩錫等多人。因此，在一九五〇年到一九五一年中所提升的工人技術員，多數可以算做在生產中自己學習，又經組織進行了一定培養的。

(三) 勞技結合，互助互學。在偽滿時，技術人員都是日本人；在蔣匪幫統治下，技術人員與工人也是處於對立地位；當然都談不到勞動經驗與技術理論相結合的問題。解放以來，技術人員成爲工人階級的一部分，從根本上改變了工人與技術人員的關係；同時工人的學習熱情大大提高了，知識份子出身的技術人員也不斷得到教育改造。這樣對工人和技術人員雙方說來，就造成了勞技結合、互助互學的主觀要求與客觀條件。而在勞技結合、互助互學當中，工人技術理論的提高是非常顯著與非常迅速的。在這一方面，電修廠電氣裝配工人王振遠是一個典型。王振遠是一個老技工，有十五年工齡，四年文化程度。在偽滿時只學會做活，文化理論談不到提高，小時雖然讀過四年書，慢慢全忘了，只能認識自己的姓名，看書看報都不行。在偽滿末年國民黨統治時期，因幹電氣安裝受欺侮，危險性大，他就跳了行，趕過大車，做過氧焊工，又做過吊車工，解放以後才又回到電修廠。經過黨的教育，他積極肯幹，虛心學習，團結羣衆，進步很

快。一九四九年十一月入了黨。這時行政上分配他任檢修股副股長。一九五〇年四月見習技術員周述炯和他一同工作。周述炯新由大學出來，他兩人一個有實際經驗，一個有理論知識，從此他們就結合起來，合作的很好。他們勞技結合的辦法主要有兩條：一是在實際工作中互助互學，周向王學習實際操作，了解公司電氣裝配情況；王向周學習技術理論，做一樣學一樣，慢慢把計算方法、配電原理都學會了。另外他們又共同在車間裏組織了技術學習班，這時技術員莊德望也來了，他們輪流當教員。王振遠講操作方法，周述炯、莊德望講技術原理，又互相聽課，王講一段實際，周、莊就引用理論加以說明，周、莊講一段理論，王就結合實際加以解釋。這樣把車間的工人和學徒都教好了，而他們彼此也都學習到很多東西。王振遠在文化與理論上都有顯著提高，於一九五一年十月被提升為技術員。這是勞技結合，互助互學的一個例子，像這樣的情形，在電修廠和其他各廠都還有一些。這種關係一般是在工作中自然形成，領導上有意識地加以組織幫助還不够。

（四）訂立師徒合同，領導上有計劃地培養。過去二年間煉鐵廠在這一方面創造了極為成功的經驗，最典型的例子是周傳典、李鳳恩的師徒合同。一九五〇年二月煉鐵廠選送爐前工李鳳恩入技工學校學習，學習了六個月，於八月回廠。這時領導上就指定了高爐值班技術員周傳典和李鳳恩訂立師徒合同，目的是要把李鳳恩培養成高爐值班技術員。李鳳恩本來只念過一年零七個月小學，到高爐上來做過信號員和爐前工，已有十六

年工齡，又到技工學校學習半年。在以前他是不能想像自己會變為一個技術員的，照日本人的說法，像李鳳恩這樣的工人，要想培養為值班技術員「快快的要十六年，慢慢得要二十年」。可是李鳳恩在和周傳典訂立了師徒合同以後，克服困難，努力學習，結合實際學習理論，又在理論指導下進行操作，經過六個月就成功了。一九五一年五月他就正式被提升為高爐值班技術員，經過一年工作，並被評選為優質技術員，他值班的高爐產品質量最好，出的廢品數少。這個經驗證明：訂立師徒合同，以速成方法培養工人技術員，不但完全可能，而且十分有效。煉鐵廠用這種辦法培養了李鳳恩以後，又連續培養出三名值班技術員，都在很好地工作。這種辦法於一九五一年就完全證明是行得通的，而且是很好的；只可惜這個先進經驗當時沒有得到大力推廣。煉鋼廠平爐工人顧寶山由於自己注意學習技術，被升為護爐副技師，隨後也十分注意帶徒弟，前後培養了黨德林等三名爐長，有的已擔任護爐副技師工作；在學習技術與培養技術人員方面，也是有成績的，不過計劃性差一些，在培養中文化與技術理論的提高不顯著，所以用訂立師徒合同的方式來培養工人技術員，還是以煉鐵廠所創造的經驗為最完整。

(五) 開辦訓練班，有組織、有計劃地培養。為了培養練習生為見習技術員，技術處檢驗室前後開辦過幾次短期訓練班，學習基本操作方法及一般技術理論。在這一點上，他們是有收穫的。四年來他們由練習生培養出的見習技術員共有五十七名。現在還有四十一名在培養中。用開辦訓練班的方法培養技術員，選礦廠也把它試用於工人方

面。一九五二年七月間選礦廠爲了本廠生產及三選開工的需要，開辦了「冶金速成學校」，抽調五六級以上技工三十八名，計劃脫離生產學習一般文化及基礎理論一年，然後結合生產進行教育，培養目標是做技術員。這樣做雖然剛剛開始，是否成功，還沒有足夠的經驗做最後判斷；但在提高文化與理論階段，開辦訓練班是會有效果的。因此，開辦訓練班也可做爲一個培養方式，尤其需要大批培養的時候，可以用這一方式。不過由工人培養技術員，必須注意要結合實際操作進行理論學習，並必須注意在理論指導下進行實際操作，這樣最好還是要訂立師徒合同。因此開辦訓練班與訂立師徒合同兩種方式是可以結合起來的。

做爲學習與培養的方式來講，過去四年來所使用的可以分以上五種。主要的我們應該推廣周傳典、李鳳恩訂立師徒合同的先進教學經驗，中間應該和必須吸取王振遠、周述炯等勞技結合、互助互學的精神，必要或可能時在提高文化學習理論階段可以開辦訓練班。我們需要着重總結這方面的經驗。

二

回顧過去四年間培養與提升工人技術員的工作，雖有一定成績，但還存在着很多問題，甚至可以說這些問題如果不能在認識上、在具體措施上得到明確解決，則培養與提升工人技術員的工作將長期停留在零零碎碎的狀態，趕不上生產發展的需要。