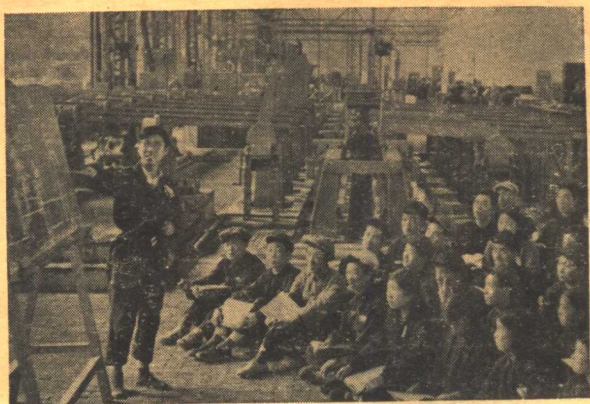




鞍鋼培養 新工人的經驗

鞍山鋼鐵公司教育處著

工人出版社

鞍鋼培養新工人的經驗

鞍山鋼鐵公司教育處編

工 人 出 版 社

內 容 提 要

祖國正在進行大規模的有計劃的經濟建設，需要不斷地增加新的技術力量，培養新工人就是其中重要工作之一。本書詳細地介紹了鞍鋼幾年來在工作崗位上培養生產操作工人和輔助技術工人工作中的方針、步驟、做法和體會。

書號：2368 開本：787×1092 1/32 印張：2

鞍鋼培養新工人的經驗

編 者	鞍 山 鋼 鐵 公 司 教 育 處
出 版 者	工 人 出 版 社 (北京市書刊出版業營業許可證出字第00九號) 北京西總布胡同三十號
印 刷 者	工 人 日 報 社 印 刷 廠 北京北新橋駱駝胡同四號
發 行 者	新 華 書 店

1—14, 162

一九五四年十月北京第一版——第一次印刷

字數：44,000字

定價：2,100元

目錄

第一章 緒論	一
一 培養新工人的意義	一
二 新工人的分類	二
三 新工人的條件與入廠教育	三
第二章 生產操作技術工人的培養	五
一 政治教育	九
二 委託外廠培養	一六
三 技術訓練	二六
四 試車教育	三三
第三章 輔助技術工人的培養	三六
一 學習合同	六六
二 訓練班	七〇
第四章 簡短的結語	五一

附錄

一	必須做好計劃·····	五
二	必須加強政治工作·····	五
三	必須加強黨、工會、青年團的組織工作·····	五
四	必須注意督促檢查·····	五
五	必須針對特殊情況靈活規定培養方法·····	五
	·····	五
一	開班計劃（格式）·····	五
二	新工人學習合同培養期間表·····	五
三	技工技術標準舉例·····	五
四	學習合同津貼（工分數）·····	五

第一章 緒 論

一 培養新工人的意義

在從新民主主義社會過渡到社會主義的整個過渡時期，我們國家的總任務是要逐步實現國家的社會主義工業化，逐步完成對農業、手工業和資本主義工商業的社會主義改造。我國第一個五年計劃的基本任務是：集中主要力量發展重工業，建立國家工業化和國防現代化的基礎；相應地發展交通運輸業、輕工業、農業和商業；相應地培養建設人材；有步驟地促進農業、手工業的合作化；繼續進行對資本主義工商業的改造；保證國民經濟中社會主義成分的比重穩步增長，同時正確地發揮個體農業、手工業和資本主義工商業的作用；保證在發展生產的基礎上逐步提高人民物質生活和文化生活的水平。

我們知道，集中力量發展重工業需要有巨量的資金和相當數量的建設人材。爲了積累巨量的資金，全國人民必須努力增產節約；爲了造就相當數量的建設人材，除由各種學校按照國家需要有計劃地按比例地培養專門人材外，各工礦企業也有在工作崗位上培養人材的責任。單靠學校培養人材的數量是有限的，是不能滿足工作上需要的；在工礦企業崗位上培養建設人材，特別是熟練工人和技術工人，數量大，時間快，可以及時滿足工作上迫切的需要。

中央人民政府國家統計局在一九五三年九月二十八日，發表了關於一九五二年國民經濟和文化教育恢復與發展情況的公報，在第七節中寫着「一九五二年各國營經濟部門的職工人數都有顯著的增長。中央各工業部所屬企業一九五二年全年職工平均人數較一九五一年增加百分之二十二。」這個數字不僅說明了工人階級的人數在飛躍地增加，工人階級的力量在迅速地壯大，同時也說明了很多青年農民和工農子弟不斷地投身到祖國的經濟建設中來。隨着祖國逐步地工業化，每年需要把許多非工人培養成爲工人，使他們具有一定的政治認識，一定的技術理論知識和操作能力，來爲祖國建設服務。

培養新工人，不僅爲了滿足新建廠礦的需要，也爲了滿足某些原有廠礦的改建和擴大的需要。此外，有的工人被提拔爲幹部，有的工人被國家抽調去長期培養，有的老工人因年齡大了而退休，也需要大批新工人來補充這部分缺額。

所以，培養新工人是相應地培養國家建設人材的重要工作之一。我們鞍山鋼鐵公司，正在逐步擴大和改建，每年都要吸收大量的新工人。所以，培養新工人便成爲鞍鋼教育工作中一種重要的任務了。近二年來鞍鋼在培養新工人的工作上，試用了一些辦法，在這本書裏把它介紹出來，和同志們共同研究。

二 新工人的分類

我們大致上把新工人分成兩類：

第一類：生產操作技術工人。凡在生產車間，操縱機械或工具，參加直接生產的各種工人，稱為生產操作技術工人。如鑿岩工、選礦工、高爐工、平爐工、軋鋼工、煉焦工等。

第二類：輔助技術工人。凡在設備車間或修理車間，負責設備與機電維修工作用以保證正常生產的各種工人，稱為輔助技術工人。如車工、鉗工、電工、配管工、鉚工、氣焊工等。

此外如電吊司機、機電車司機、汽吊工、電鎚工、主電工、計器工等，亦併入輔助技術工人內。

在培養期間，前者稱為後備工，後者稱為徒工。

三 新工人的條件與入廠教育

新工人的招募由人事部門負責，通過地方勞動局公開招募。其主要來源是城鄉青年農民或工農子弟。

因為工作性質不同，所以年齡、文化程度、體格的要求也不相同，我們根據本身的工作需要和當地農村在目前的文化教育情況，制訂出以下的條件。

在年齡方面：後備工為二十一歲至二十六歲；徒工為十七歲至二十一歲。在文化程度方面：後備工為六年制小學四年級程度；徒工為六年制高小畢業程度。在體格方面：後備工因多係高溫繁重勞動，所以選擇較嚴，體格一定要好；徒工則普通健康程度，沒有宿疾者即可。

在人事審查上要注意有的人偽造歷史、虛報年齡、虛報文化程度、虛報原有工齡；甚至

還有隱瞞過去歷史的。

新工人由勞動局介紹，經過人事部門審查，經過人事與教育部門的文化測驗，經過職工醫院的體格檢查，一切合格，即可錄用爲試用工。

新工人入廠後，立即進行兩週至三週的入廠教育，一般多採取訓練班的形式。教育內容分爲以下幾方面：

(一) 政治教育：以報告爲主，討論爲輔。針對農民和青年的特點，結合在學習中的思想情況進行教育，啓發他們熱愛工作，熱愛工廠，自覺地遵守勞動紀律，樹立新的勞動觀點。

(二) 生活常識：幫助他們解決衣、食、住、行、工作、學習上的困難，給他們講解醫療衛生、工薪、獎勵及勞動保護等方面的常識，使他們很快地熟悉和習慣於工人的生活方式。

(三) 生產情況：講解本廠礦及本工段的生產設備，生產過程及本車間和全廠生產的關係，進而介紹鞍鋼生產概況與發展遠景，促使他們重視和熱愛自己的工作。

(四) 保安教育：由技術保安科作報告，講解保安常識；並配合現場參觀，使新工人注意防止電氣事故、機械事故、煤氣中毒與爆炸、高熱燙傷、重鐵打傷、吊車及地面車輛碰傷等事故，克服麻痹大意與恐懼心理，養成小心謹慎沉着機警的習慣。

第二章 生產操作技術工人的培養

生產操作技術工人的培養，一般可從兩方面來進行。一方面可在技工學校中培養；另一方面可利用現場的技術設備與技術力量在生產中培養。擴建廠的後備工人，如鞍鋼煉鐵廠的高爐工，化工總廠的煉焦工，完全適宜在技工學校培養。因為學校可以根據現有技術設備編寫適用的教材，實習時條件也方便。新建廠或改建廠的工人就不完全適宜在技工學校培養。倘新建廠或改建廠的技術設備、生產性質等不是最新的，在國內可以找到相同的或類似的廠礦，那末它們的主要工種就可以委託相當的廠礦來培養（如本溪新建煉鋼廠的工人，便可以委託鞍鋼的技工學校來培養）。倘新建廠或改建廠，它的技術設備完全是現代化自動化的，在國內還找不到相當設備的企業，就要靠廠方自行培養或送蘇聯培養。如鞍鋼無縫鋼管廠、大型軋鋼廠和第二薄板廠，它們所需的工人就無法在本公司的技工學校裏培養了。一九五二年我們曾在鞍鋼技工學校為大型軋鋼廠和無縫鋼管廠培養了許多軋鋼工人，由於教材、師資、生產實習等方面的困難問題無法解決，所以在文化課結束時，全部抽出來交給廠方自行培養。這就說明了新建廠或改建廠的生產技術操作工人目前在將來的一定時期內，主要依靠在生產中培養。鞍鋼的大型軋鋼廠、無縫鋼管廠及第二薄板廠的新工人大部分都是這樣培

養的。

新建廠的工人來源，綜合鞍鋼大型軋鋼廠和無縫鋼管廠兩廠的情況來看，出國實習的工人和原廠老工人很少；公司內部調配的工人和新招收的農民、學生以及家庭婦女很多。

由於工人的來源不同，因而有不同的特點：

由蘇聯學習回國的工人，在蘇聯學習專業八個月到一年，已掌握了獨立操作的技術和理論知識，政治水平也較高，他們是被提拔為基層幹部的主要對象，更是培養工作中的有力助手或老師。

老工人當中有一小部分是在原大型軋鋼廠、無縫鋼管廠做過活的，其餘大部分是由各廠礦指名抽調出來的。他們的技術較高，經驗也比較豐富，對新機械設備容易理解，政治覺悟一般也比新工人高。但是文化低，年齡大，思想比較保守。他們既是生產中的主力，又是基層幹部的後備軍。

新工人絕大部分是新招的，也有一部分是各廠「支援」的初級工。一般缺乏生產知識及技術操作能力，政治覺悟也較老工人低。但他們有朝氣，學習積極，進步快，是生產中的新生力量。

全體工人也有一個共同的特點：無論新老工人都感到在機械化、自動化的新建廠工作是無限光榮的，所以學習積極，工作熱情。

我們新建廠的培訓任務是艱鉅的，因為上面所說的三個新建廠都是用蘇聯最新式的機器

裝備起來的。當然，由於機器設備的高度機械化和自動化，大大地減輕了工人的體力勞動；但決不能認為操作簡單，相反的，它反而要求全廠人員更好地理解各種機電設備和機件電路的性能，這樣，在基本建設完了之後，才能迅速地掌握它。同時爲了使職工能够迅速地掌握技術，還必須提高他們的政治覺悟和文化水平。這些都成爲新建企業在開工生產前嚴重的政治任務。但我們在中央、東北局及重工業部的關懷和指示下，在市委和公司的直接領導之下，依靠全體人員的積極努力，充分地利用有利條件，克服了種種困難，基本上完成了這個任務。

我們的有利條件是些什麼呢？

我們在本建設方面，有蘇聯專家幫助我們培養「機床工」；在生產工作方面，生產專家來了以後，又幫助我們培養主要生產工人。在培養工作中，出國實習回來的技術人員及工人，又是主要的師資和輔導員；我們有若干個軋鋼廠，儘管生產設備和新建廠不完全相同，但委託培養生產操作工人，還能起一定作用；我們有各生產廠礦「支援」來的高、中級熟練工人，作爲生產中的中心骨幹和基層幹部；我們有統一分配來的大學、專科學生，一般地都懂俄文，會看圖紙，工作熱情，積極負責地給工人講課。

但我們工作是不是就沒有困難呢？一開始困難是很多的。譬如一九五二年下半年開始委託培養，計劃上有第一、第二一直到第十三操作班操作工這些名稱，這些工種根本沒聽說過，到底是做什麼的不知道，和哪個代培廠的工種接近也弄不清。只好把他們都放在壓延班培養，明知道不適合，但就因爲不懂，不能按計劃執行。這種例子很多。其次由於開工日期

鬧不清，培養期間也就很難確定，應在幾月完成計劃，心中無數；所以有的培養過早。如第二薄板廠在一九五二年四月就開始培養生產工人，一直到一九五四年初這部分工人還在培養。再次由於培訓工作上沒有一套成熟的經驗，走了許多彎路，譬如委託培養本是一種很好的培養方式，但有的沒利用好，也就削弱了培養效果。又如新建廠的生產工人不適於在技工學校培養，但我們竟送了許多新工人去學習，學完文化課因沒有技術教材又抽回來了，白白浪費一段時間。在出國實習生和大學、專科學生沒到廠前，上自工程師下至工人，都不了解新機械設備的性能和生產過程。同時，懂得俄文的人很少，多數看不懂設計書和圖紙，又兼忙於開工前的準備工作，因此編寫教材和準備授課都有不少困難，以致影響到技術課程的學習。如無縫鋼管廠早在一九五二年十二月就將工人集中起來，進行了兩個多月的政治教育；但技術教育的計劃一直到一九五三年四月間留蘇回國人員回廠後才逐步實現。中間空了一個多月沒有認真組織學習。

還有各生產廠在支援技術工人時，或多或少都存在着本位主義的思想。輸送出來的工人除指名抽調者外，有一部分質量不太好，思想落後，技術也不高，來到新建廠不是鬧工薪就是鬧地位或搞小圈子，給培訓工作上添了許多困難。另外，大部分工程技術人員缺乏教學經驗，而工人文化程度高低不齊（高的是中學程度，低的是文盲），尤其是新來的女工大都是家庭婦女，招收來就在訓練班裏學習，一點感性知識也沒有，學起技術來真是困難重重。譬如講「馬達」，她們連聽也沒聽說過，怎麼講解也不懂，後來把她們領到現場去看了才明白。

由此可見一個新建廠的培訓工作是相當複雜的，我們經過兩年的摸索，有以下幾點初步體會，這個體會也可以當做一個規律來看待，雖然它還很粗糙，但對培養新工人的工作是有好處的。

我們認為新建廠或改建廠培養新工人應該分為四個步驟：一、政治教育；二、委託培養；三、技術訓練；四、試車教育。茲分別說明如次：

一 政治教育

新建廠的工人來源不同，思想情況比較複雜。我們大致把它分為下列幾類：

甲、農民出身的新工人，其中大部分是青年農民（受過小學教育），他們知道工人階級有前途，如大型軋鋼廠的一個新工人說：「工廠是自己的了，不但我要入廠，我還要叫我的兒子將來也入廠。」但開始入廠的主要目的是為了掙錢。他們普遍都存在着散漫狹隘的個人主義思想，一般還不挑工作，說幹什麼都好，但都想馬上就多掙錢。對學習政治不感興趣；家庭觀念重，想一面工作一面照顧家裏的莊稼。學了一點，懂了一點，也容易自滿。

乙、從別廠調來的初級技工和轉業工人，一般都認為新建廠技術先進，勞動條件好，感到在新建廠裏工作是光榮的。但和個人利益發生暫時矛盾時，就對轉業或轉廠有意見。做車工的不願做磨工，有的工人說：「這回完了，專業化學不到啥，成天就幹一樣活，哪比在原廠卡盤一卡就四十多樣活，手藝學得漂漂亮亮的，到哪裏都行。」見了蘇聯新式機床說：「這玩

藝兒，看他挺複雜，實際很簡單，還不如舊車床靈便。」在正式生產前，只發基本工資，有的便對工資不滿意，埋怨不能掙計件工資，沒有超額獎，耽誤一個工，連基本工資都掙不到。並且互不幫助，抱着「顯了你，就顯不着我」的思想。

丙、老工人，有些人認為自己「技術有根底」。有一部分因為長期脫離工廠，從事農業生產，這次將他們找回廠來，竟認為「我是請來的」，有些自滿情緒，不容易接受先進的新鮮事物。有些人考試成績不好，看見別人被提拔，自己也想「當個班長組長就好了」；對行政提拔一些技術人員担任重要職務，就有意見，因而影響積極性。但他們的工作畢竟是沉着、細緻的。另外，由於鞍鋼其他廠礦輸送人員時不够負責，工作不够細緻，就使有嚴重思想毛病和歷史情況比較複雜的人混入了新建廠礦，因此增加了政治思想教育的困難。

政治思想教育的目的，是要使老工人提高階級覺悟，熱愛工作，在建廠工作中發揮積極作用；要使新工人樹立工人階級思想，改造農民的散漫狹隘的思想。總之要搞清政治歷史和思想情況，提高覺悟；動員全體工人積極鑽研技術，學好本領，準備開工。對工人進行政治思想教育的主要方式，是開辦為期一月至兩月的政治訓練班。

政治訓練班的學習內容，綜合大型軋鋼廠、無縫鋼管廠和第二薄板廠的教學計劃，對來自農村的新工人進行政治教育的提綱大致如下：

一、本廠的重要性和發展前途；

二、祖國幾年來的偉大成就和青年的前途；

三、工人階級；

四、中國共產黨；

五、新民主主義青年團；

六、工會法；

七、中蘇友好關係；

八、人事、工資、勞保制度與勞動紀律；

九、批評與自我批評；

十、忠誠與老實；

十一、勞動保險登記與思想鑑定。

如果現在進行，那就要結合總任務總路綫的內容來教育。經驗證明，政治教育內容不可貪多，應切合學員思想情況和實際的要求。

政治訓練班在學習方法上，第一階段是安定情緒，一方面向大家講開辦訓練班的目的，學習政治的重要性，解決學習中的思想障礙；並着手建立班的組織。我們政治訓練班因人數較多（少則一百人，多則四百五十人），一個大班又分成若干小班，每小班又分成若干小組。在班組裏配備質量較好的老工人擔任班主席、班委及小組長等職務。這一階段必須抓緊掌握工人的思想情況，解決存在的思想問題，為進入正課學習打下基礎。第二階段即進入正課學習。採取報告和討論相結合、理論和實際相結合的方式。在講課時根據工人具體情況及思想

問題去講解，不空講道理。在工人討論時，着重用啓發的方法，使其認真聯系自己的思想和聯系實際工作才能收到功效。每隔相當時期，講課告一段落，就進行一次測驗。測驗題也要注意將理論結合實際，以了解工人思想的進步程度。第三階段，學員經過兩個階段的思想教育，對工人應有的品質有了初步認識，而在工人相互之間也有了一定的了解。那末在講完「批評與自我批評」、「忠誠與老實」之後，就可以進行人事審查、勞動保險登記和思想鑑定等工作。只要前一階段的政治學習搞得好的，人事審查是可以順利進行的。這時應注意培養典型，通過典型報告來教育和啓發大家，才能比較普遍地引導大家深入檢查思想，才能有較大的收穫。但有很多工人文化程度很低，寫的材料不能充分表達自己的思想，那就應該發動黨羣幹部、科室人員（特別是保衛科和人事教育科的人員）深入班組具體幫助工人寫材料。最後召開學習總結報告大會，使每個工人對自己的進步和收穫有個正確的了解。這樣雖沒有經過特殊的羣衆運動，但收穫却不少。而在建廠工作非常緊張，對各種人員的情況還不十分了解的情況下，進行特殊的羣衆運動，也是不合適的。

新工人經過政治教育主要有哪些收穫呢？

第一，提高了政治覺悟，主動地交清歷史放下包袱。

如大型軋鋼廠在全體學員中約有百分之九十四的人交清歷史，談出了隱瞞文化程度、隱瞞年齡、隱瞞成分、冒充老工人等問題，連較大的政治問題，經過了思想鬥爭大部分也都交代了。有的人反映說：「要不經過這次政治學習，包袱總也放不下，過去我總也不敢到機器