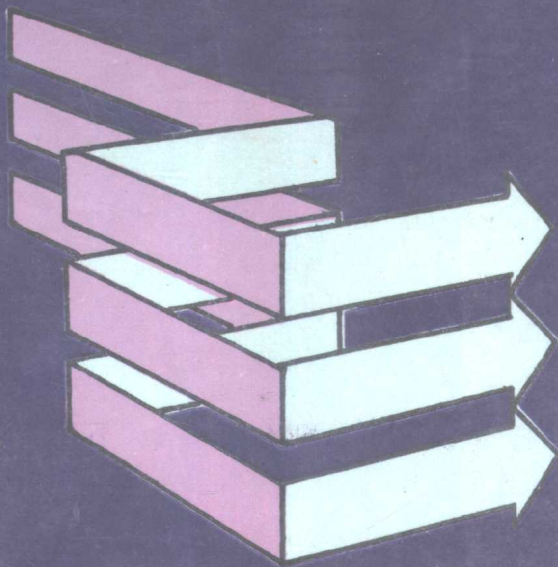


崔衍卿 主编

企业思想政治工作 新观念与新方法

(下册)



企业思想政治工作 新观念与新方法

下 册

崔衍卿 主编

档案出版社

1989年

责任编辑：高建平

企业思想政治工作新观念与新方法(下册)

崔衍卿 主编

*

档案出版社出版

(北京市西城区丰盛胡同 21 号)

新华书店北京发行所发行

世界知识印刷厂印刷

*

开本 787 × 1092 毫米 1/32 印张：7.75 字数 175 千字

1989 年 8 月第 1 版 1989 年 8 月第 1 次印刷

印数 1—6300 册

ISBN7-80019-198-2

G · 143 定价：3.50 元

顾 问：方 放

朱长存

张士勇

张元杰

主 编：崔衍卿

副主编：张世平

编 辑：马建中

李春永

盛国瑞

编者的话

为了贯彻、执行中央关于加强思想政治工作的指示，天津市一轻局党委选编了有关企业思想政治工作的优秀论文和成功经验，公开出版发行，以资广大企业政治工作者和职工学习、研究和参考。

《企业思想政治工作新观念和新方法》（上、下册）着眼于当前改革开放的新形势，从理论和实践两方面阐述了在企业中如何坚持四项基本原则，旗帜鲜明地反对资产阶级自由化，进一步做好深入细致的思想政治工作，调动广大职工的积极性，艰苦奋斗，为社会主义建设多做贡献。

我们深信，这套书的出版将对进一步坚持企业的社会主义经营方向，深入做好思想政治工作起到积极的促进作用。

编者

1988年11月

目 录

- 推行经营承包制 离不开生动有效的思想政治工作
……天津市照明电器工业公司党委书记 崔衍卿(1)
- 把思想政治工作纳入企业管理轨道 逐步做到
全面负责……天津第一热电厂厂长 方觉(7)
- 建立适应厂长全面负责的思想政治工作新格局
……沈阳合金厂(13)
- 做好思想政治工作是厂长的重要职责
……常州锻造总厂厂长 桑沛钦(19)
- 依靠群体功能 改进和加强思想政治工作
……华北制药厂厂长 王汝霖(28)
- 经理上岗到位 做好思想政治工作
……哈尔滨市第一百货商店(33)
- 用现代管理理论指导新时期的思想政治工作
……中原油田钻井一公司经理 杨栋梁(43)
- 结合建筑施工实际 加强思想政治工作
……广西第一建筑工程公司(47)
- 实行党政分开 探索思想政治工作新路子
……兰州石油化工机器厂(53)
- 坚持生产力标准 做好职工的思想政治工作
……本溪工具厂厂长 洪希晨(59)

我做思想政治工作的几点体会

.....天津自行车厂厂长 邢起富(64)

探索新形势 抓好思想政治工作

.....沈阳第一毛纺织厂厂长 沈文波(71)

大邱庄企业思想政治工作初探

.....戚占京 孙润举(80)

我们是怎样支持厂长开展思想政治工作的

.....中共上海自行车厂委员会(89)

发挥工会作用 做好独资企业的思想政治工作

.....蛇口工业区党委(95)

党的基本路线教育必须为深化企业改革服务

.....天津铅笔厂工会(103)

改革体制 转变职能 加强企业思想政治工作

.....国营第三〇四厂(110)

克服“两张皮” 健全新格局

.....重庆钢铁公司四厂厂长 潘显华(114)

实行党政职能分开 稳妥进行企业领导体制改革

.....武汉石油化学厂职工思想政治工作研究会(118)

坚持党政职能分开 确立厂长全面负责的新体制

.....上海电机厂(121)

思想到位 工作创新

.....重庆钢铁公司(127)

依靠群众办企业 源头不尽活水来

.....石家庄市造纸厂厂长 马胜利(134)

在企业领导体制改革的新形势下开创思想政治

工作新局面.....吉林省安装公司(143)

勇于实践 负起全责

.....南宁化工厂厂长 谭树森(148)

围绕经济工作中心 做好思想政治工作

.....无锡市印染厂厂长 李继银(155)

党政群协力 齐抓共管 改进和加强企业思想

政治工作.....中共盐城市电化厂委员会(162)

调动全方位合力 强化企业思想政治工作

.....中共烟台木钟厂委员会(170)

确立厂长的中心地位和作用 做好思想政治工作

.....中共江西制氧机厂委员会(178)

实行保证监督的体会

.....中共天津市中原公司委员会(184)

保证要及时有力 监督要适度有理

.....中共西山矿务局官地矿委员会(190)

附录:

▽

教导员于锡财做思想政治工作沉思录.....赵 明等(198)

论对话.....刘 吉(216)

刘吉答青年问.....(224)

推行经营承包制 离不开生动有效的思想政治工作

天津市照明电器工业公司党委书记 崔衍卿

1988年以来,我们公司的党政工团从实际出发,坚持以改革统揽全局,先后在行业内部推行了十种经营承包形式,有效地调动了经营者和生产者的积极性。截止到11月底,全行业工业总产值比1987年同期增长9.42%,与局承包的上交利润、还贷、出口收购值及新品研制的任务均提前一个月完成。

为什么十种经营承包的形式能够顺利地出台,并收到实实在在的效果,原因固然是多方面,但其中重要的一条是,象《通知》中所要求的那样,把思想政治工作与推行经营承包责任制结合了起来。我们深深感到,企业内部改革要深化,必须由强有力的思想政治工作来保驾。

一、搞好改革舆论的宣传,增强承包经营的意识

要推行经营承包制,首先必须解决“不敢包”、“不愿包”的问题,在这方面,我们一是在全行业加强改革舆论的宣传。1987年下半年我们举办了三期党员中层干部参加的改革理论读书班。在读书班上,大家初步弄清了坚持四项基本原则与

改革开放搞活的关系、反对资产阶级自由化与反对思想僵化的关系、反对思想僵化与深化企业改革的关系。通过学习，大家认识到，发展生产力是社会主义初级阶段的根本任务，只有坚持改革，才能最大限度地调动职工的积极性、创造性，企业才有出路，才有后劲，才能发展，才能振兴。同志们在增强深化企业改革紧迫感的基础上，就人事制度、划小核算单位、经营承包、工资与奖金分配等方面提出了 71 条改革建议，对明确 1988 年行业内部改革的总体思路很有价值。紧接着，我们邀请了有关先进典型到公司为全体党员、职工代表、班组长、科室干部传企业改革之经，送经营承包之宝，并在全行业开展“看人家、想自己、我们改革怎么办”的大讨论，让职工自己搞对比，找差距，提问题，作解答，达到了澄清思想，提高认识的目的。1988 年我们结合 30 年厂庆，用一周的时间，组织全体职工看厂史展览、谈感想，搞企业后 10 年与前 20 年发展变化的对比，把厂庆活动变成了一次生动活泼的改革形势教育，许多职工深受鼓舞。这就为企业内部改革创造了一个良好的气氛和环境，形成了一个人心思改的“小气候”，不少有胆量和见识的中层领导干部、班组长摩拳擦掌、跃跃欲试，等待适当时机出来承包，以施展自己的才华和本领。

二是抓住重点，单兵教练。为了推行氙灯供产销一条龙承包，我们首先找到这个组的几位核心人物下毛毛雨，不久又在公司领导与部分班组长的对话会上点名激将。指着这个组的组长说：你是六好班组的组长，又是共产党员，你应该不应该，敢不敢在承包上带个头。当我知道他们对搞供产销一条龙有疑虑时，三次和氙灯组核心成员谈心，讲明为什么氙灯组可以搞供产销一条龙承包，这种形式有什么好处；并明确，我和经

理是氙灯一条龙承包的后台，一定当好参谋顾问；如果出现有关车间卡，职能科室甩手不管的问题，我们出面协调解决。由于这几个人吃了定心丸，很快就签订了承包合同。

当我们了解到灯泡三厂承包勃达微型灯泡厂有人怕摆弄不了中外合作企业的时候，就与该厂的主要领导同志讲，无论是国营大中型企业、集体所有制还是中外合作、合资企业，都有自己的优势和不足。要承包中外合作企业，首先要克服盲目性，看看自己的优势能不能弥补被承包企业的不足。于是他们在签订承包合同前，派人对该厂做了深入地调查，然后我们又与三厂领导班子一起，听取了调查情况的汇报，感到三厂一是引进来的微泡生产技术已经消化吸收，可以移植过去；二是在微泡车间实行的承包行之有效，可以移植过去；三是生产微泡所需的原材料全部实现国产化，可以移植过去。这些都是无价之宝，从而坚定了信心。

二、强化思想教育，摆正三者关系

要推行经营承包制，还必须解决“要价高”的问题。为此，我们通过多次与职工对话，讲实话、算实帐，动之以情，晓之以理，使广大职工克服“改革承包就是多拿钱”的片面认识，摆正国家、企业、个人三者利益关系，在确定承包基数，核算计件单价时，做到“一手托三家，首先想国家”。

听说我们要在普灯车间实行全额计件承包，有人提出，要让我们包可以，一只泡子少了3.5分钱不干。鉴于这种情况，我们组织有关部门对普灯前三年生产每只灯泡的工资费用进行了认真的测算，并让车间领导、管理干部、职工代表一起也搞测算，结果是前两年每只是2.4分，1987年是2.6分。在此

基础上,我们与车间领导、班组骨干围绕着怎样确定计件单价搞了一次别开生面的对话会。在对话会上,首先向大家通报了测算的情况,然后提出三点,让全车间职工酝酿讨论:一是普泡是微利产品,江北十几个厂家都亏损,由于普灯车间职工队伍有优良的传统,素质较好,产品合格率高、消耗低,因此在原材料价格一涨再涨的情况下仍有盈利。如果不顾这些,计价单价过高,职工多得了,却导致产品亏损,这说得过去吗?二是如果职工所付出的劳动与过去比是等量的,而收入增长幅度过大,这符合按劳分配、多劳多得的原则吗?三是测算计件单价既要翻过去的老帐,又要考虑物价上涨的因素,那种过高的要求合理吗?从而很快统一了思想,把计件单价定在2.9分上,超定额部分每只加奖0.1分钱。承包的第一个月(6月份)普灯车间超产15.8万只灯泡。过去每条生产线班产量5600只完不成,这个月最高的达7000只;合格率由上月的93.7%提高到95.3%,利润达到12万元,比前五个月平均利润翻一番;职工收入增加1.5万元,一线工人除去基本工资外,平均奖金达到117元。截止到11月底,这个车间实行全额计件承包的6个月共超产90余万只灯泡。事实证明,只要思想教育把握住时机,生动活泼,入情入理、入耳入脑,职工就能够摆正国家、企业、个人的三者利益关系。

三、弱化和消除受抑心理,保护职工投身经营承包的积极性

我们发现,当职工主观认定自身在改革承包中可以得到的利益而实际上又未得到时,就会流露出一种失落感。一些职工在改革承包中一方面习惯于把自己的受益情况与其它职工的受益情况进行对比,另一方面又习惯于同其它企业职工进

行比较,当感到“吃了亏”时,又流露出一种失衡感。这在心理学中统称为受抑心理,如果不弱化和消除,就会挫伤职工投身经营承包的积极性。为了加强对职工的心理引导,我们抓了以下几个环节。

一是运用典型,进行改革承包使大多数职工受益的宣传教育。通过剖析典型,让职工具体地看到经营承包制的推行与发展自身利益的内在联系,特别是让职工真正明了深化企业改革与自身近期受益、中期受益、远期受益的内在联系,淡化职工对每一种承包形式的出台都急于求益或只顾近期受益的心理。最近,我们在中层以上领导干部形势教育读书班上,请氩灯供产销一条龙承包者贾禄同志,讲了承包后收入增加了多少,讲了承包后,在哪些方面搞活了,自己增长了什么才干。

二是利用各种机会,勇于把某些既得利益的不合理性昭之于众。我们反复向广大职工讲明,当前是在社会主义商品经济新秩序尚未建立起来的大气候下,搞企业内部改革、推行各种经营承包,本身的不完善性,相互间的不配套性是难以避免的,这就决定了某些既得利益的不合理性。把职工的期望值降下来,使之对接受承包形式有充分的心理准备,并逐步取得主观的认可,转化为自觉的行为。

三是严格把好二次分配关,杜绝不正之风。凡是实行承包的车间班组,不管采取哪种形式,二次分配方案都必须经车间职工代表或班组核心讨论通过,有的还要报厂部审查,并定期公布于众,以提高透明度。前不久,我们已责成工会对实行承包的车间、班组二次分配情况作一次检查。一旦二次分配中出现纰漏,属于我们考虑不周的,主动地调整;属于承包者经验不足造成的,帮助他们汲取教训,采取补救的措施。

四是引导职工少搞横比，多搞竖比。玻璃车间实行全额计件承包后，有的工人收入明显增加了，但心却不顺，其主要原因是对为什么比某人少拿十几块钱想不通。车间领导和这些工人对话，一方面说明各工序、岗位分配系数是多少，怎样确定的，如何考核；另一方面，搞承包前后自己收入情况的对比，有的工人说，承包后，我们只不过是责任心强了些，手脚勤快了些，一个月就增加了几十块钱的收入，确实是受益了，并没有吃亏，渐渐地心气顺了，劲头足了。

把思想政治工作纳入 企业管理轨道 逐步做到全面负责

天津第一热电厂厂长 方 觉

我们天津第一热电厂(原天津第一发电厂)实行厂长负责制以后,认真贯彻厂长对企业两个文明建设全面负责的要求,注意划清党政的不同职能,把思想政治工作逐步纳入企业管理的轨道,探索厂长负责制下思想政治工作的新格局,从而调动了职工的积极性,保证了安全生产,较好地完成了各项任务。

一、改变传统分工,首先要转变传统观念

企业思想政治工作由党委负主要责任代之为厂长负主要责任,这就改变了多年来形成的党委管思想,行政管生产的传统工作分工方式,不仅党务人员在思想观念上要转很大的弯子,而且行政干部也有一个很大的思想弯子要转。多数行政管理人員无论在思想上,还是在自身素质上,对此都缺乏足够的准备,难免产生这样或那样一些模糊认识或疑虑。思想问题不解决,就激发不起广大行政管理干部做好思想政治工作的责任感和积极性。为此,我和大家侧重从三个方面破除过时观念,树立新的认识:

第一,正确认识在发展有计划商品经济下的思想政治工作的地位和作用,克服“可有可无”的观念。厂长对企业全面负责,既对企业的物质文明建设负责,也要对精神文明建设负责。开始,我们对此理解不深,觉得现在是商品经济时代,只要用好经济手段就行了,做不做思想工作都无关大局。我们联系这几年在管理企业上使用经济、行政、思想三种手段的经验教训,认真进行了讨论,认识到:在企业管理上强调了物质利益原则和价值规律,并没有改变职工不是“经济人”而是“社会人”的本质,只单纯使用经济手段,不重视思想工作,只能见效于一时,却不能持久,还不能从根本上调动职工们的劳动积极性和创造性。我们还认识到,商品经济的两重性作用对精神文明建设不会是单向性的影响,它既可以激励人们树立奋发向上的精神,也可能诱发一些人滋长唯利是图的思想。大家一致认为,我们发展的是社会主义商品经济,否定了“空头政治”,不能丢掉自己的政治优势,在新形势下,应该始终重视思想政治工作的作用,提高广大职工的思想政治素质,这样才能形成一个政通人和,积极完成各项任务的好局面。

第二,正确认识对生产负责与对思想建设负责的关系,克服“额外负担”的观念。开始我们还认为:行政干部历来是只管生产,不管思想,现在又搞经济责任制,光生产管理都忙不过来,又提行政干部也要管思想政治工作,这不是给我们增加了负担!我们针对这个认识,从分析过去企业思想政治工作旧格局的弊端入手,弄清行政干部做思想政治工作对加强企业管理是有利还是不利的问题。有些同志讲得好:只管思想不管生产,或是只管生产不管思想,那是旧体制留下的旧观念,现在已不适应社会化大生产和现代化管理的需要,我们不能抱

残守缺，应该做到抓生产管思想、两付重担一肩挑。

第三，正确理解“全面负责”的涵义，克服畏难情绪。改革开放给企业的职工思想工作带来了一定难度，对“全面负责”存有担心和畏难情绪。有的说：“小青年的思想工作那么难做，全叫我们负责，党组织做什么”？怕其他组织撒手不管，有的党务干部也产生了“松口气”、“不好插手”的念头。为了解决好这个问题，我们学习有关文件，注意弄清党、政、工各个组织对企业思想政治工作应负的责任，正确理解“厂长全面负责”的涵义，明确了所谓“全面负责”，不是说企业思想工作都由厂长一人直接抓、亲自管，也不意味着只叫行政干部大包大揽，而是要求把思想政治工作纳入整体管理中去。强调全面负责，不是要改变齐抓共管的做法，而是要打破以往只靠少数专职人员做思想政治工作的旧模式，建立一个多层次、全方位的综合思想政治工作新体系。怕“担责任”、“无所作为”等各种顾虑应该打消。

二、采取实际步骤，把管人、管事、管思想统一起来

为了使“全面负责”真正落到工作实处，纳入企业管理中去，我厂采取和完善了如下措施：

一是做出规定，纳入工作责任制。按照“全面负责”提出的新要求，明确提出两条规定：谁管的人，思想工作由谁做；谁管的工作，出现的思想问题谁解决。厂长对全厂的思想政治工作负责，车间主任、班组长分别负责管辖范围内的思想工作。为了及时做好日常生产中的职工思想工作，我们制定了五项具体制度：（1）车间、科室、班组制定了争创双文明的制度。（2）帮学制度，发动骨干同后进同志结成对子、互帮互学。（3）“四必