

# 煤炭干部教育研究

1

煤炭干部教育研究室

一九八六年

# 煤炭干部教育研究

1

煤炭干部教育研究室

一九八六年

## \* 目 录 \*

煤炭干部教育研究室 (内部刊物)

一九八六年九月第一期 (总第六期)

---

|                            |                      |
|----------------------------|----------------------|
| “七五”期间职工教育工作 (摘录) .....    | 袁宝华 (2)              |
| 关于干部教育问题 (摘录) .....        | 沙 洪 (4)              |
| 职工教育理论研究必须加强 .....         | 浦通修 (6)              |
| 管理教育改革探讨                   |                      |
| 多招有实践经验的青年干部和职工 .....      | 江景波 (7)              |
| 发展双学历、培养跨学科人才 .....        | 李子山 (8)              |
| 开放式办学                      |                      |
| 坚定不移地走开放式办学道路 .....        | 北京煤炭管理干部学院教务处 (10)   |
| 加强干部教育的开放式办学 .....         | 邱仁生 (17)             |
| 教育理论研究                     |                      |
| 继续教育思想初探 .....             | 刘富钊 (21)             |
| 教学方法研究                     |                      |
| 按成人的认识规律采用启发式教学探讨 .....    | 万淑文 (26)             |
| 管理干部教育经验                   |                      |
| 浅谈如何搞好厂、矿长统考培训 .....       | 成都煤炭管理干部学院企管教研室 (30) |
| 国外成人教育                     |                      |
| 美国与西德实施终生教育的经验 .....       | 维·多赫曼 (34)           |
| 一个重要的职业教育手段——现场训练 .....    | (38)                 |
| 动态与简讯                      |                      |
| 采取有力措施加强干部培训工作 .....       | (40)                 |
| 国家教委采取措施提高成人中专教育质量 .....   | (40)                 |
| 于洪恩部长看望局矿 (厂) 长统考班学员 ..... | (41)                 |
| “七五”期间成人高教宏观改革的设想 .....    | (41)                 |
| 抓住中心搞好期中教学检查 .....         | (42)                 |
| 两组简讯 .....                 | (42)                 |

## \* 目 录 \*

煤炭干部教育研究室 (内部刊物)

一九八六年九月第一期 (总第六期)

---

|                            |                      |
|----------------------------|----------------------|
| “七五”期间职工教育工作 (摘录) .....    | 袁宝华 (2)              |
| 关于干部教育问题 (摘录) .....        | 沙 洪 (4)              |
| 职工教育理论研究必须加强 .....         | 浦通修 (6)              |
| 管理教育改革探讨                   |                      |
| 多招有实践经验的青年干部和职工 .....      | 江景波 (7)              |
| 发展双学历、培养跨学科人才 .....        | 李子山 (8)              |
| 开放式办学                      |                      |
| 坚定不移地走开放式办学道路 .....        | 北京煤炭管理干部学院教务处 (10)   |
| 加强干部教育的开放式办学 .....         | 邱仁生 (17)             |
| 教育理论研究                     |                      |
| 继续教育思想初探 .....             | 刘富钊 (21)             |
| 教学方法研究                     |                      |
| 按成人的认识规律采用启发式教学探讨 .....    | 万淑文 (26)             |
| 管理干部教育经验                   |                      |
| 浅谈如何搞好厂、矿长统考培训 .....       | 成都煤炭管理干部学院企管教研室 (30) |
| 国外成人教育                     |                      |
| 美国与西德实施终生教育的经验 .....       | 维·多赫曼 (34)           |
| 一个重要的职业教育手段——现场训练 .....    | (38)                 |
| 动态与简讯                      |                      |
| 采取有力措施加强干部培训工作 .....       | (40)                 |
| 国家教委采取措施提高成人中专教育质量 .....   | (40)                 |
| 于洪恩部长看望局矿 (厂) 长统考班学员 ..... | (41)                 |
| “七五”期间成人高教宏观改革的设想 .....    | (41)                 |
| 抓住中心搞好期中教学检查 .....         | (42)                 |
| 两组简讯 .....                 | (42)                 |

# “七五”期间职工教育工作

——袁宝华同志在全国职工教育工作  
会议上的报告（摘录）

一九八六年三月十二日

“七五”期间要动员职工教育战线全体同志，齐心协力，贯彻中央关于教育体制改革的决定、中央八号文件和国办发（1984）33号文件的精神，把坚持改革，理顺关系，注重实效，提高质量，加强基础，做为指导工作的方针，努力提高职工教育工作水平，更有效地为经济建设服务。

## 一、总的奋斗目标

通过职工教育和普通全日制学校输送毕业生，争取到1990年前后，初步形成一支有较高政治素质，数量上基本满足需要，质量上能够掌握现代化管理和科学技术知识，专业配套，年龄结构比较合理的干部和专业技术人员队伍；形成一支具有中级技术水平的工人主体、技术等级结构比较合理，有较高政治、文化、技术素质的工人队伍。这就要求全面加强各种形式的培训，普遍提高现有职工队伍的政治、文化、技术业务素质，使之成为合格的当班人，并从中培养和造就一大批技术和管理专门人才，从而基本上改变我国职工队伍“三低一少”的状况，为后十年经济振兴打好基础。

## 二、从实际出发，确定培训任务和重点

（一）紧密结合经济体制改革和经济发展的实际，加强思想政治教育、职业道德教育。对全体职工，特别是各级领导干部和青年职工加强形势教育、“四有”教育、四项基本原则教育、法制纪律教育和集体主义、爱国主义、社会主义、共产主义思想教育、革命传统教育，反对和抵制资本主义腐朽思想、资产阶级自由化思想和封建主义遗毒的侵蚀。

（二）适应企业提高经营管理水平的需要，抓好现代化经营管理知识教育。各级经济部门的领导干部和企业决策层人员，特别是大中型企业领导班子，要加强马克思主义基本理论、党的方针政策、经济法规、现代经营管理和领导方法为主要内容的培训；专业管理人员要进行系统的专业培训，以掌握本专业的现代化知识和技能；车间主任等中

层领导管理干部及班组长，除学习本职所需的专业技术外，要加强现代化管理知识的培训，提高科学的组织和管理能力。

（三）围绕企业实现技术进步，搞好多种形式的技术业务培训和继续工程教育。围绕技术进步开展培训，把实现技术改造、技术引进、技术开发和产品创优等所需的培训，纳入各级经济部门、主管业务部门、技术部门的工作议程，特别是对科技人员的知识更新和补缺的教育，要切实抓好。

（四）搞好必要的专业和文化技术基础教育。大、中型企业提拔或录用的干部，应具有高中或中专以上文化专业知识。在职高等和中等专业教育，要根据需要继续办好。

关于培训重点，从全国范围说，应重点抓好各级经济部门、企业领导班子及后备干部的培训。

### 三、坚持改革，进一步端正业务指导思想

为使我国职工教育真正走上与经济建设和社会发展紧密结合，为社会主义建设服务的道路，必须进一步贯彻落实面向企业，面向生产，为提高经济效益和两个文明建设服务的业务指导思想，坚持按需施教，定向培训，灵活多样，学用结合，充分调动企业进行智力开发的积极性。

改革旧的思想观念，转变重学历、轻能力的传统思想，树立既要看学历，更要看实际水平及综合能力，讲求真才实学的人才观。

### 四、加强领导，制定政策措施，改善办学条件

一是各级领导，特别是经济部门和企业领导人要进一步重视职工教育，加强领导，扎扎实实地解决办学中的实际问题。

二是加强基础工作。加强师资队伍建设，认真落实党的知识分子政策，解决好职工教师的职称评定、工资待迁等问题，稳定师资队伍。无学校建制的专职教师，只要符合条件，也要评职称。科技人员从事职教工作，原有待迁不应降低，并由企业决定是否可享受教龄金贴。搞好职工教师进修规划和组织落实，积极创造条件，建立师资和管理干部培训基地，或依托普通高校培训，提高师资队伍水平。调整现有师资队伍，不能继续胜任工作的要妥善安置。加强教材建设，各级各类专业技术教学计划、大纲和教材，由主管业务部门牵头，纳入本部门教育规划，落实到有关单位，确定专人负责，组织力量搞好编审出版等工作，力争“七五”期间主要专业、工种的教学计划、大纲、教材基本成型配套。

三是搞好企业内部职工教育体制改革，理顺关系，提高办学效益。应允许企业从实际出发，根据特点和需要，改革企业内职工教育的领导管理体制。可以建立相对集中的培训中心，也可以建立不同层次的培训基地，职能部门和教学单位可以成为统一实体，也可以分开设置。

四是加强教育质量的管理，要认真总结经验，明确培训目标和规格要求，形成一套比较科学的质量管理、考核办法，推动职工教育逐步实现规范化、制度化。

五是加强职工教育的横向联系，发展开放式、社会化的联合办学。

六是制定有利于调动办学、教学、学习积极性的政策和规定。

七是调查研究合理使用职工教育经费办法，进一步改善办学条件。

## 五、加强职工教育研究

职工教育工作是打基础的工作，是长期起作用的工作。在“七五”计划开始实施的时候，我们既要明确今后的努力方向，也要进一步增强信心，鼓足干劲，今年迈好第一步，为“七五”期间职工教育事业的发展繁荣打下基础，更有效地为经济建设服务。

# 关于干部教育问题

——沙洪同志在全国职工教育会议上的发言（摘录）

一九八六年三月十五日

## 一、干部教育的地位作用和干部教育的性质

干部教育工作在党和国家的全部政治生活中的地位，通过党章和宪法的制定得到明确的确认和规定。干部教育不是可有可无，而是具有战略地位、非常紧迫的工作，应该长期地坚持下去，做到正规化、制度化。

我们认为干部教育工作带有两重性、交叉性，它既是干部工作的重要组成部分，又是教育工作的组成部分。其性质是否可以这样表述：干部教育工作是为适应日益发展的社会主义现代化建设事业对不断提高干部的政治和业务素质的要求，而对干部实施的一种继续教育。它包括为适应科学技术日新月异的迅猛发展和知识更新周期缩短的需要，而对科技人员进行的继续工程教育；还包括当党和国家的工作重心发生战略转移时，党和国家的干部要重新学习以适应这一战略转移而进行的继续教育。

胡耀邦同志1978年担任组织部长时，就提出组织部门的重要任务之一就是干部教育。所以说干部教育工作的性质更多的是属于干部工作的。如果把干部教育工作置于干部工作之外，那是很难搞好干部教育工作的。这样干部教育工作就有一些不同于一般教育工作的特点，首先干部教育工作计划要与整个干部队伍建设的规划相适应，而不能互相脱

节。其次，干部教育的目的、内容和要求应该和社会主义现代化建设和各项改革不断对干部提出的新要求相一致，相适应。再次，干部的教育要与干部的使用、考核等相结合，不能学不学一个样，学好学坏一个样，工作不能这样，学习也不能这样，考核干部的学习是考核干部的一个重要内容。

干部教育工作也必须遵循教育的一般的规律，要把教育的一般规律同干部队伍建设的具体要求结合起来。在干部教育中，违反教育规律，不讲教学质量，或不结合干部的具体情况，照搬一般学校教育的办法，效果均不好。

## 二、干部教育的内容和重点

根据社会主义现代化建设和经济体制、科技体制、教育体制等全面改革的需要，当前特别需要强调对各级领导干部进行马列主义基本理论和现代管理、领导科学知识的教育。这是当前干部教育的重要内容。一方面要使干部能够熟悉和掌握马克思主义的基本理论，正确理解和贯彻社会主义现代化建设的路线、方针、政策，同时又要根据各种不同岗位和专业，使干部能够分别掌握现代行政管理、经济管理、企业管理、各种文教公共事业的管理等基本理论和方法，提高科学管理和科学决策的能力。

当前干部教育的另一重点，就是要把管理科学、领导科学以及当代新的科技知识的教育充分重视起来，继续当作干部教育的重点抓下去。

干部教育的内容，应坚持从实际出发，按需施教，学以致用，学用结合，教育内容的深度和广度，要根据干部的不同工作层次，不同文化基础而有所区别，切忌一律对待，一刀切是不行的。同时也要防止重复学习。

## 三、干部教育的主要办法是什么

干部教育是多层次，多门类，多渠道的，干部教育的方法和形式，应切合工作任务的需要，不宜有大批的人长期脱产学习，除有计划地安排少数表现突出，发展潜力很大的同志参加长期脱产的高层次学历的学习，以及抽出少数有实际工作经验，缺乏专业、文化知识的中青年干部去完成中等或高等的系统专业培训外，对绝大多数干部来讲，一般应采取在职业业余自学和短期脱产培训的两种方式。

（接第6页）并说得头头是道，言之有理，顺理成章，就比那些滔滔不绝，说了一大套，实际问题一个也说不清楚的要好多了。只要我们不说空话，干实事，我相信，职工教育理论研究就会由浅入深，由初级到高级一步一步地发展起来，这是科学研究的规律。

（摘自机械工业职工教育研究会成立大会暨第一届年会上的讲话）



# 职工教育理论研究必须加强

全国职工教育管理委员会副主任

浦通修

职工教育事业要发展，科学研究必须加强。理论研究跟不上，就会给实际工作的开展带来很大的困难。现在看来，成人教育研究与高教、普教的理论研究相比，差距很大。而做为成人教育重要组成部分的职工教育研究就更差了。职工教育的基础理论研究，在许多方面都还有一些问题没有弄得很清楚。实际工作中的扯皮现象和存在的盲目性，一个很重要的原因，就是科学研究比较薄弱，缺乏科学的理论指导。八三年下半年筹备成立中国职工教育研究会时就深感到这个问题，现在还有这个问题。如“成人教育”这四个字的含义。第一是“成人”。何谓成人，各国各有各的规定，定义也不一样。第二是“教育”。教育的定义、概念长期以来有争议，各抒己见。又如，教育投资是不是生产投资？教育是不是生产力？教育的属性是什么？认识并不一致。当然，百花齐放，百家争鸣很好，有助于我们认识的深化。但也说明，我们的理论研究在深度上还欠缺，基础研究工作不够。职工教育基础理论研究的外延内涵到底是什么，我们一下还说不清楚。随着改革的深入，“职工”的概念有了一些变化，社队企业的成员算不算职工，就值得研究。实际工作中的问题，有相当一部分是由于理论研究薄弱，不能在理论上加以科学的阐述造成的。你说服不了我，我也说服不了你，三十六年来就是这样走过来的。所以说，理论研究要大大加强，这是一个很大的问题。当然，对科学研究重要性的认识，也不是一朝一夕就能解决的。

职工教育理论研究刚刚创业。创业是个艰难的事情。但我们要有信心来从事这门学科的研究。搞科学研究要遵循科学研究的规律。因此，自身的学习十分重要。我们要认真学习马列理论，这是很重要的，还要学教育学、教育心理学、教育经济学、教育统计学等，还要学一些经济管理知识，学一些必要的自然科学和技术科学知识。这样，才可以在职工教育理论研究中逐步而又扎扎实实地攀登高峰。万里同志讲，我国陈腐的教育思想和僵硬的教学方法由来以久，根深蒂固。又说，我国传统的教育思想是我国传统文化的一个组成部分。对它采取虚无主义态度是不对的。究竟哪些是糟粕需要批判，哪些是精华需要继承，这要搞清楚。

不要把搞科学研究、写论文，看得太神秘，高不可攀。那不是禁区。我们的同志有丰富的实践经验，要总结这些实践经验，把它上升到理论高度。要逐步上升，不要操之过急。理论还有初、中、高级之分呢。你能说明实际工作中的一个问题，（转第5页）

# 多招有实践经验的青年干部和职工

## ——江景波教授建议改革管理专业招生制度

著名管理学家、同济大学校长江景波教授日前呼吁说：应尽快改变一些高校管理专业毕业生难以“适销对路”的局面，改革这类专业的招生制度和教学内容，打破从应届高中毕业生中直接招收管理专业学生的单一局面，注意扩大有实践工作经验的青年干部和职工的招生比例。

江景波教授说，目前管理科学是“热门”，但“热”中有忧。因为管理科学区别于其它各门科学的最显著特征之一，就是它的实践性，而目前在这一点上有两方面难以“适销对路”：其一是现在各院校管理专业招生对象绝大多数是高中毕业直升的“三门”学生。这些学生毕业后，虽然基础知识比较扎实，从理论上分析管理问题的能力比较强，但由于他们缺少企业管理实践，分配到专业管理机构或是作为经营管理人员充实企业领导班子以后，一时就很难适应。其二是一些管理专业的教学内容不“对路”。现在有些学校管理科学教材，由于我国在这方面缺少现成的教材，有的依然还在传授陈旧过时的知识，据说有的在讲授计划管理和物资管理等方面的内容时，还停留在我国六十年代传统的管理学观念、原则和方法上，这使一些急需掌握现代经营管理知识的管理机构很感失望。

针对这种情况，江景波建议说，管理专业大学生的来源可由两部分组成：一部分仍从应届高中毕业生中招收，另一部分可从各条战线有若干年实际工作经验的青年干部和职工中招收。同时招收这两个层次的对象有两点好处：一是同班学习有利于在理论、实践二方面相互取长补短；二是能够适应培养目标上不同层次的需要，使管理人才结构趋于合理。管理学院招收研究生，也建议最好要从大学毕业有五年以上实践工作经验的人中招生。

关于管理专业在实际工作岗位上招生的问题，江景波认为，在保证考生质量的前提下可以改革一些招生制度。为保证真正有管理实践才能的人员不致埋没，可以试行主管部门推荐与高校统一考试相结合的做法。最好的办法是鼓励那些理论上有专长的各学科毕业生报考管理专业，对于这类志愿读管理第二学位的对象应采取一些特殊措施，允许他们在大学毕业时提出申请，经过考核合格后先分到企业单位工作实践两年，然后再回到学校继续攻读管理专业。这样的毕业生既具备本专业一门技术知识和管理专业知识，又有一定实际工作经验，定会受到专业或企业管理部门的欢迎。

江景波还建议说，管理专业教材更新和课程设置的改革也应加快，主要是让学生增加当前经济工作实践的“知识储备”。如应加强技术贸易、市场学、经济法、财政金融、宏观经济管理学以及企业信息管理等方面知识的学习。

摘自 5月26日《文汇报》

## 发展双学历、培养跨学科人才

山西煤炭管理干部学院 李子山

发展双学历教育是我国教育界的当务之急，它是培养跨学科人才的摇篮，只有在跨学科方面不断开拓，科学技术革命才会突飞地发展，我国的科学技术和管理水平才能进入世界先进之林，获得较大的经济效益。单学科的研究生是不能完成双学历肩负的历史重任的。

跨学科在科技发展上的生命力和它在现代世界经济的活力逐步被人类所承认。当今基础学科的发展使学科分工越来越细，分支越来越多。但是单一学科的研究和应用发展到一定程度时其速度逐渐减慢下来，甚至停步不前，由单学科带来的经济效益和新产品的数量会相对减少。可是几个单学科基础理论和工艺交叉融汇一起，稍作努力就会创造出前所未有的新理论，出现超捷径工艺使某些产品成本大大降低，将出现质高、价廉、功能多的新产品，它将为人类创造出难以估量的财富。如：

物理学的量子力学与化学结合，产生了量子化学，与生物学结合产生了量子生物学。

自动控制理论，电子计算机，现代数学和生物机体中的控制与反馈相结合产生了控制论。使生产自动化和国防科学有了突飞的发展。

基础科学与技术学科综合应用产生了环境科学，研究人类环境的质量、保护和改善。

x射线与医学相结合产生了防治癌病的放射医学科。

化学与生物学相结合，产生遗传工程，使养殖业发生革命性的突变。

动物学特异功能学与生产技术相结合，产生了许多现代化工业，如潜艇和雷达……。

无机化学纤维工业，光学与通讯科学相结合形成光导纤维。

在管理上现代化计算，控制技术与企业管理相结合产生了现代化企业管理的基本理论，使企业得到更大的经济效益。

近年来跨学科的出现和发展是现代科学技术与管理科学发展的必然结果，新产品代

替了旧产品，新工艺代替了旧工艺，新企业代替了旧企业，也迫使大批企业厂矿关停并转，一批新工艺诞生，他的最终结果是导致社会劳动效果飞跃提高，劳动生产率和人民生活水平大幅度提高，企业获得非凡的利润，使企业成为现代企业，国家成为现代化国家。国外实践证明了一个国家若搞现代化，不搞跨学科研究是不行的，即使模仿他国产品也不过是吃别人科技效益之剩食。

诚然我国举办许多研究生班，每年培养大批单学科研究生对祖国的建设是有很大作用，但是一般仅是跨学科的基础，更多的科学成果往往是在发展跨学科上再前进而取得的。

开展跨学科研究的前提是很多的，最重要的是能胜任此项工作的人才。若没有培养跨学科人才的学制和学校是不可能造就大批跨学科人才的，也就是说一个人在受到一个基本专业教育之后，经过几年现场实践的锻炼，根据国家科学发展或企业生产的需要再攻读第二个或第三个专业，使其在科技分支局部深入的基础上，在思维上有目的地进行多种专业、多种学科的广泛渗透，呈现整体综合化，相互交叉，纵横结合。这种培养人才的方法就是双学历或多学历教学。有必要指出的是第一个专业学习后的实践过程是非常必要的，它往往是思维交叉，纵横结合的物质基础，形成社会需要及攻坚目标的源泉。

双学历有许多类型，如：

- I、第一学历为中专，第二专业为大专；
- II、第一学历为中专，第二学历为大学本科；
- III、第一学历为大专，第二学历为大专；
- IV、第一学历为大专，第二学历为本科；
- V、第一学历为本科，第二学历为本科（此种学历为双学位）。

由于攻读第二学历都是有学历的在职干部，因此取得第二本科学历的时间可以大大缩短，已经学过的基础课可以免修，可用两年毕业，若采用学分制，学员可以自学参加考试，甚至可缩为一年。再者他们在几年工作中的锻炼，既具有实践经验，又有较明确的学习目的，经过多学科的熔合，成才率是比较高的。

开办双学历教学培养人才是实现现代化的先导性工作，容易被人认识和理解，但是如何使学制尽快发展起来，使其更快地成为生产力，发挥更大的经济效益，需要下面几个条件：

第一、社会上进行了经济体制改革，各级领导由下向上地产生了技术改造和产品更新换代的积极性，使科研单位科技人员和企业的干部产生了努力学好第二专业的需要，为了追求创造财富的科技知识而不是空学历，这个动力正在形成。

第二、大专院校获得办学自主权，他们预测社会所需又有可能开办社会需要的双学历的专业。

第三、有关科学研究部门与教育领导部门共同拟定布置全国各类双学历的设置计划，有步骤地为发展跨学科教育铺路架桥。

第四、国家制订一整套鼓励在职职工学习第二专业的政策和选拔培养双学历对象的条件。

各类管理干部学院应该是跨学科（边缘科学）人才的摇篮。她既能搞干部技术更新，又能有计划地进行多学科知识交叉。例如一个学采煤专业的毕业生，他有了几年实践经验，当他被选送进行财务管理专业学习后，他不仅掌握财务政策、核算技术，由于他熟悉井下生产流程、机械选型的原则及矿井生产关系，他会通过合理配采改善开采方法，建立合理的劳动组织、认真贯彻按劳分配制度、对矿井成本进行有效的控制，使企业产生更大的活力，从而提高企业经济效益。他将成为一位有希望的企业家。

管理干部学院决不应仅仅是解决干部学历的单位，而且也不是权宜之计的过渡性学校，他必须去完成历史赋予他的使命，他所能造就的人才高于一般院校的，先进国家的实践足以见证。

总之，教育必须为四化服务，有针对性地有计划地开展双学历教育才能更好地使教育做到面向现代化、面向世界、面向未来。

## 坚定不移地走开放式办学道路

### ——我们同企业联系和合作的几点做法和体会

北京煤炭管理干部学院 教务处

我院办学历史不长，一九八二年五月建院伊始，我们就从指导思想确立了办学的方向和道路，这就是必须同企业密切协作，实行开门办学，坚持为煤炭工业的生产和建设服务，为企业的发展服务，理论联系实际，适应改革的需要，以现代化的管理知识和科学手段武装学员，努力为煤炭系统培养和造就大批管理人才。四年多来，我们本着这一宗旨，先后同潞安、徐州、新密、峰峰、七台河、和北京等七个矿务局，一个大型煤炭公司即东蒙公司及淮南谢一、平顶山一矿进行了广泛的联系和合作，在提高干部素质和企业效益，提高教师水平，丰富教学实践和摸索办学经验等方面，进行了一些尝试，取得了初步成效。

#### 一、与企业密切协作，是由我院的性质和中心任务所决定的

我院是在党的十一届三中全会以后，全党的中心任务转向社会主义经济建设的新的

历史时期应运而生的，也是为适应我国煤炭工业蓬勃发展的迫切需要而创立的。学院的中心任务是：培养和造就大批适应经济体制改革和煤炭工业发展需要的，既有现代化经济和科技知识，又会管理、善决策，具有开拓进取精神，能够开创新局面的新型管理干部，特别是煤炭企业的领导干部。要求学员毕业后做到“三懂、四会、两能”，即懂政治，懂经济，懂煤炭；会组织，会指挥，会分析判断，会说会写会算；能团结同志，能以身作则，起模范带头作用。为此，我们的人事安排，教师聘用，课程设置，教材编写，教学计划的制订等，都是围绕上述中心任务来进行的；我们招收的学员全部来自企业，有高中、中专毕业的文化知识和一定的实践经验，毕业后再回到企业中去，接受企业生产实践的检验。我院的性质和中心任务，决定了我们的办学方向，决定了我们必须面向社会，开门办学，必须走与企业密切协作的道路。因为只有如此，才能确保中心任务的完成，也才能保证学院沿着健康的轨道发展，为我国煤炭工业的现代化多出、快出和出好合格的管理人才。

## 二、与企业密切协作，是现代化生产和社会主义商品经济发展的需要，也是我们与企业双方的迫切要求

现代化生产是建立在先进的科学技术和管理手段基础上的社会化生产，它的主要特征就是科研与生产日益密切的协作和结合。现代企业的生存和发展，完全依赖人才、信息，以及先进的科技和管理。煤炭资源的赋存特点决定了我国的煤炭企业大多处于偏远地区。普遍存在交通不便，信息闭塞，人才奇缺的问题，无论是科学技术还是管理手段，都很落后。因此，它们大多期望同高等院校和科研机构联系和合作，解决生产建设和经营管理上的问题，以加快发展步伐，提高经济效益。反过来，高校和科研机构也同样要求与企业紧密协作，使科学技术成果尽快转化为生产力，并提高自己的师资和科研水平，以加速社会主义商品经济的发展，为国家多作贡献。对于我们管理院校来说，尤其如此，因为我们所培养的人才直接为企业服务的，这些人才工作的优劣也直接影响着企业生产经营的好坏和前进步伐的快慢。通过与企业的密切联系与合作，我们可以掌握企业发展的现状以及技术和管理水平，了解企业在生产建设或经营活动中出现的新问题，探讨新的解决办法，从而有针对性地开展学术和科研活动，以此锻炼和提高师资队伍，不断充实教学内容，使课堂教学与企业实际紧密结合，避免盲目性，提高教学水平。

## 三、我们在与企业紧密协作中的具体做法及成效

在经济体制改革中，一个企业能否搞活，人才是关键。我院的中心任务是为煤炭企业培养各种管理人才。因此，我们与企业的协作也主要是共同进行智力开发，为企业培训人才和开展科研活动。按照教学计划，除了每年从全国煤炭系统招收有三年以上工龄，有高中学历，政治思想较好的本科和专科学员外，我们还为协作企业专办人才培训班，培训其急需的各类人才。在这方面我们主要采取两种办法，一是收进门，一是送上门。所谓收进门，就是根据协作企业要求有计划地接受他们荐送的人员，分成各种专业代培一定时期，培训期视情况而定，长则1~2年，短则一个月不等。凡要求取得学历证书

的要参加统考择优录取。近几年来，我们先后为徐州、新密、峰峰等矿务局举办了煤炭企业管理大专班，为北京、七台河和新密等矿务局举办了财会专业大专班，为东蒙公司举办了财务和审计处长及总会计师培训班，共培训财会、管理和政工干部及总会计师445人，其中大专学员135人。据这些企业反映，受培训人员回去后，专业知识和技能有较大提高，适应性较强，不少人能独当一面，开展创造性工作。徐州矿务局曾要求我们把他们的科长以上政工干部分期代培一遍，每期一年。我们满足了这一要求，第一期学员在校共学了八门课程，已于去年七月结业，第二期学员将于今年七月结业。据该局局长说，去年结业的学员回去后，讲话很有条理，工作大有起色，对党的方针政策理解较深刻，培训与不培训大不一样。东蒙公司的财务和审计处长以上干部及总会计师已于去年分四期全部培训完毕。他们来信说，受培训学员现场“反映很好”，“在业务知识的更新上受益匪浅，收获很大”。又说这些人回去后“推动了工作，许多局矿厂已开始运用价值分析、目标管理、ABC分析法、电算数控等现代化管理方法和手段来进行生产经营，提高了企业管理水平和经济效益。”他们请部财务司梁东司长转交给我们的信中，要求我们再将其财务科长一级干部400余名分八期培训一遍。

所谓送上门，即由我院应协作企业的要求派出业务能力较强和授课水平较高的教师去现场举办短训班，培训企业急需人才。四年来我们共派出教师18人次，累计讲课576课时，培训区队管理、微机操作，综采机电控制和设备使用等各类专业人员370余人。这些人员经过理论与实践相结合的短期培训后，在各自的工作岗位上发挥了很大作用，深受企业欢迎。今年三月上旬至四月中旬，系统工程教研室派出教师为潞安矿务局举办了两期系统工程讲座，局长、党委书记和总工程师率先听课，并要求副处级以上干部全部参加学习，听讲者达170余人；而且还将讲座录了像，为全局副科级以上干部播放。现场领导干部多需要补上现代化管理这一课，但因工作繁忙，难以脱产专门去学习，因此，送上门去办各种知识讲座和学习班，很受他们的欢迎。

潞安矿务局石圪节煤矿是我国煤炭系统的现代化样板矿，代表我国煤炭工业企业发展的方向和道路。几年来我们同他们的联系和合作比较广泛、密切，效果也较显著，双方原来有许多难以解决的问题现在已得到部分解决或正在解决，这使我们坚持开门办学，走与企业密切协作道路的信心更加坚定。下面着重介绍建院以来我们同该矿联系与合作的几点做法。

#### 1. 我们为矿方培训人才，矿方为我们提供实习基地

我们最早与煤矿企业挂钩是在建院的前一年。一九八一年暑假，学校（原煤炭部干校）派出两名教师到潞安矿务局王庄煤矿联系协作问题，并在那里讲了三周课，结果很受欢迎，矿长亲自带领全矿科级以上干部听课。之后，矿方要求与学校签订协议，要我们定期派人去帮助他们培训职工。当时与王庄矿比邻的石圪节矿综采设备发生故障，支架移不动，尾绳摆不了，严重影响生产，矿上十分着急。他们听说我们在王庄矿讲课的教师是搞综采的，便派人请我们的教师去帮助排难。当时因工作量较大，人手不够，我



们便出面从徐州矿务局庞庄矿又请了七位师傅协助，很快排除了故障，恢复了正常生产。这件事对该矿及矿务局震动都很大，事后局矿两级领导一再要求同我们加强联系，搞好协作。由于当时条件所限，协作未能很好开展起来。

一九八二年建院后，我们明确了以培养和造就现代化企业管理人才的办学宗旨，办学条件也有了好转。石圪节矿领导对协作的要求更加迫切，于是双方的联系变得频繁、密切起来。截止到今年四月底，我院统系工程、企业管理、机械和电工等教研室共派出十多名教师去为他们开办“区队管理”、“现代化管理知识”、“综采技术”和“微机技术”等短期培训班。据他们在给部、局总结的一份材料中说：“这一做法有力地促进了我矿的智力开发，使我矿工人技术水平和干部管理水平都得到了提高，弥补了我矿干部教育和职工培训师资不足的缺陷，为我矿干部职工掌握现代化管理手段和科学技术提供了方便，加快了实现机械化的步伐。”与此同时，矿方也为我们提供了固定的实习基地。四年来各协作企业共接待我院青年教师实习56人，仅石圪节矿一矿就接待了18人之多，占实习人数的32%。值得一提的是，随着改革的深入发展，尤其是经济承包责任制的全面推行和层层落实，许多企业不愿或根本不接待实习人员，原因是怕影响生产，增加负担。特别是煤矿企业，因为安全问题和生产任务紧张，更是害怕接受。有的矿即使勉强接受了，也不让实习人员下井去采掘现场，这样，实习便成了形式，收效甚微。这种情况对于许多高校来说，也是不易解决的难题，而我们因为与企业的协作关系，实习场所和实习质量都有了保障。石圪节矿上上下下都热情周到地接待我们每年派去的新从大学毕业分配来的青年教师去实习，敞开大门让他们去现场了解煤炭生产的全过程和管理方式，搜集资料及有关数据，丰富实践知识，这为我院青年教师理论联系实际，提高业务水平创造了有利条件；我院去该矿实习的教师收获也较大，所写的实习报告质量较高。另外，中老年教师去该矿讲课，这对他们了解和掌握现代企业生产工艺（如综采长工作面），知识更新，丰富教学内容，提高教学质量，也有莫大好处。这一点，凡去讲课的教师感受都很深，他们说，我们教育人家，人家也教育了我们，正所谓“教学相长，相得益彰”。

2. 我们帮助矿方攻关，解决生产难题，矿方为我们提供锻炼科研队伍的条件和部分经费

几年来，我们从现代化管理和技术两方面为矿方提供咨询服务。在管理方面，我们不仅多次派教师去办班，传授现代化管理知识和手段，结合现场实际解决一些疑难问题，而且系统工程教研室还两次派出教师背着IBM微机，帮助矿方学习和掌握微机知识和使用技术，并处理了一些有关信息和数据。

石圪节矿虽是煤炭系统闻名全国的样板矿，但在管理现代化方面也还有许多问题需要研究和解决，为此，我们着重帮助他们了解国内外煤炭企业管理的最新理论和手段，建立高标准的全面协调的管理系统，使矿井沿着现代化管理轨道前进。在技术方面，我们把着眼点放在解决矿井生产的实际问题上，如该矿目前提升设备陈旧，严重影响了生



产的发展，但矿井已届衰老期，服务年限只剩下15~20年了，更换提升设备已不适宜，从经济合理角度考虑，只能在原有设备基础上进行改造。为解决这一重大生产难题，我们派出三名教师（其中一名为科研能力较强的老教师）去帮助矿方攻关，去年十一月双方签订了合同，由我院负责组织力量研制微机控制可控硅串级调速矿井提升自动化装置，矿方提供经费，今年三月组织有关人员对总体设计方案进行了论证。这一项目完成后，将对该矿绞车提升的自动化和安全、节能、高效率以及减轻司机操作强度等方面都有很大现实意义。另外，我们的教师在现场教学中对该矿综采队伍进行了理论和技术指导，据该矿给上级的一份汇报材料称，“这使我矿综采工人的技术水平得到了提高，在生产中发挥了很大作用。”

### 3. 我们帮助矿方总结经验，矿方为我们提供丰富的教学资料

石圪节矿是从一个年产万把吨的小煤窑逐步发展成今天年产一百四十万吨煤炭的现代化大型煤矿的。几十年来，他们靠勤俭节约、艰苦奋斗，靠技术进步、不断挖潜和革新改造，取得了显著成绩。一九六三年曾被誉为全国勤俭办企业的五面红旗之一。此后，在我国工交系统又保持了二十多年优秀企业的光荣称号。近年来连续受到国家经委的表彰。该矿职工素质好，劳动效率高，经济效益好，管理工作较先进，早在一九五九年，矿井就开始推行经济责任制。矿井二十多年办企业的实践，为我们提供了许多适合我国国情的管理经验，值得全面总结和大力推广。但是，由于生产与工作很忙，抽不出人员及其他条件限制，这些经验矿方未能加以总结。我们根据企业管理工作的需要，在同矿方签订协议时，主动提出帮助他们总结这方面的经验，得到矿领导的大力支持。去年五月至七月，企业管理教研室派出两名教师同矿方有关人员一道，对矿井几十年来的发展道路进行了全面回顾，将这些珍贵经验加以理论性阐述和总结，以《中国的石圪节煤矿》为书名出版，共计13万字。该书出版不久，山西省煤管局就在潞安矿务局召开了一次关于石圪节矿企业管理的经验论证会，我们合编的这本书被列为会议的首要材料。会后许多煤矿纷纷要求和我们协作，并邀请我们派人去帮助他们研究和促进企业管理工作。

去年十月和今年元月，我们又两次派出哲学教研室的教师去石圪节矿，帮助他们总结新时期企业思想政治工作的经验，矿方让党委副书记与我们共同抓这一工作，并派出有关人员协助。由于是自己动手总结自己的经验，矿方积极性很高。一些参加编写的现场同志说，多年来的实践证明，石圪节矿的思想政治工作是成功的，但我们没有全面而系统地总结过，现在做这项工作是很必要的。在新形势下，党的思想政治工作应该摆在什么位置上？企业如何适应经济改革和开放、搞活的需要？如何继承和发扬我党几十年政治思想工作的优良传统？这些都是关系到企业能否兴旺发达，并沿着正确轨道健康发展的大问题。由于双方齐心协力，今年二月底就写出了小册子，定名为《总结·探索·革新》，副标题是“石圪节煤矿党委在新时期是怎样进行思想政治工作的”，共计12万字。小册子印出后，同样受到局、矿两级领导的重视和欢迎。同时，我们还帮助该矿拍摄了《矿山新闻》短片，在全局各矿播放，干部和职工观看时喜笑颜开，气氛十分活跃。家