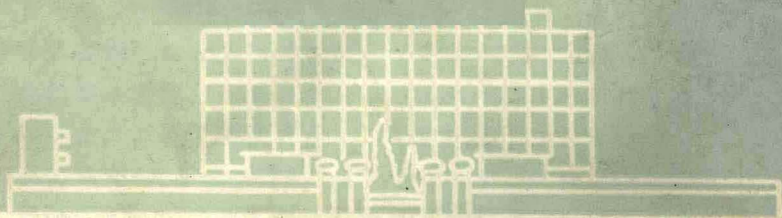


改革文选



中共武钢党校社会科学协会编

前 言

《改革论文选》在学校领导的关怀和支持下，同大家见面了。

这本集子，收集了我校教学人员一九八四年以来进行科研和社会调查的一部分成果。

编印《改革论文选》的目的，我们想借此活动，丰富教学内容，促进社会科学研究，促进教学工作 and 教学方法的改革，为实现企业党校正规化服务。倘若，我们这本文选中的某些方面，如果能够对当前企业改革和武钢的经济腾飞，以及对思想政治工作改革等有点值得借鉴之处，那将是一种欣慰。

这次搜集的文章，坚持在马克思列宁主义和毛泽东思想指导下，面向四化，面向实际，面向武钢，围绕经济体制改革，针对企业领导体制的改革，在调查研究的基础上，经过去粗取精，去伪存真，抓住改革活动中出现的新情况、新问题、新经验，力求从理论和实践的结合上加以说明。还有一部分从事教学工作的同志，他们联系实际，在教学方法以及对本学科中的某些方面进行探索和研究，取得了初步成果，无疑这也是十分可贵的。

我们编印《改革论文选》，属于一种探索，仅仅是一种探索。由于经验不足，加之时间仓促，编辑工作都是业余时间进行的，肯定有许多不足之处，敬请批评指正。

一九八五年二月

春灼、

目 录

前 言

企业领导体制改革势在必行·····	梁诗汉 (1)
新的活力 好的势头·····	社会调查组 (11)
增强企业活力初探·····	陈尹士 (23)
关于实行厂长负责制后思想政治工作改革的	
探讨·····	陈章相 (33)
联合企业内部经济责任制形式的探讨·····	梁劲之等 (40)
关于列宁一长制基本思想的普遍意义·····	梁诗汉 (49)
一项重大的改革·····	蒋家康 (61)
对武钢经济体制改革的哲学思考·····	徐厚德等 (66)
全面改革 势在必行·····	严邦汉 (78)
只有解放思想 才能加快步伐·····	严邦汉 (83)
从实际出发 走自己的路·····	官文进 (92)
国外几种工资制度浅析·····	辜龙洲 (96)
浅析道德的产生和特点·····	刘爱兰 (109)

试论改革与道德进步……………熊采明（116）

浅谈“无产阶级专政下继续革命的理论”

的形成……………余 锋（123）

马克思主义与图书馆……………郑 直（136）

进一步探索哲学改革的途径……………徐厚德等（143）

浅谈青工脱产政治轮训的教学方法……………王村平（155）

关于党史教学的一点浅见……………夏 瑾（161）

中国近代史教学法初探……………杜永红（170）



企业领导体制改革势在必行

——学习《中共中央关于经济体制改革决定》的一点体会

梁诗汉

党的十二届三中全会关于经济体制改革的决定明确指出，增强企业活力是经济体制改革的中心环节。并且指出，围绕这个中心环节，主要应解决好两个方面的问题：就是要确立国家和全民所有制企业之间的正确关系，扩大企业自主权；确立职工和企业之间的正确关系，保证劳动者在企业中的主人翁地位。企业领导体制既体现国家和企业之间的正确关系，又体现职工与企业之间的正确关系。要建立具有中国特色的社会主义，搞好城市经济体制改革，企业领导体制改革是至关重要的一环。对此，提出几点个人看法，以便共同探讨。

城市经济体制改革对企业领导体制提出了新要求

城市经济体制改革对企业领导体制提出了一些什么新的要求呢？第一，实行对外开放，对内搞活经济的方针，要求企业发挥生产经营者的作用，必须按照现代化大生产的客观规律，自上而下实行极严格的生产经营专责制度；第二，在市场竞争和新技术革命兴起的条件下，企业要对技术经济信息作出灵敏反映，果断决策，提高决策水平和应变能力，不允许多头领导，久拖不决；

第三，近年来企业实行利改税，国家调整了同企业的分配关系，扩大了企业的自主权，同时加重了企业的责任。要求企业按照责、权、利相结合的原则把生产经营的决策权同指挥权统一起来，克服谁都负责，谁也负不了责，及有权的不负责，无权的负不了责；第四，随着经济体制改革和对外开放，要解放思想，勇于探索，把广大干部和职工动员起来，有大量的思想工作要做，必须加强和改善党的领导，加强企业的思想政治工作。

这些情况说明，无论是从加强生产经营工作，还是加强党的思想政治工作来看，原来的企业的领导体制同企业面临的经济体制改革的新形势越来越不适应，改革企业领导体制是势在必行。

历史的回顾

既然新形势给领导体制提出了新的要求，为此我们首先得分析一下我国工业企业领导体制的历史与现状，以便从中找到改革的途径。我国工业领导体制的历史与现状又如何呢？从历史上看，在民主革命时期，革命根据地的工业是为进行革命战争服务的，强调三大民主，强调群众运动，有比较浓厚的小生产者自然经济思想。全国解放后，提出学习苏联，推行“一长制”，1956年党中央决定实行党委领导下的厂长负责制，1958年“大跃进”时把“一长制”作为对立面进行批判，1961年颁布“七十条”，突出强调“企业生产行政工作的指挥，由厂长负责”。可是文化大革命一来，“七十条”又被当作大毒草，主要罪名是恢复“一长制”。1978年颁布“三十条”并延续至今。1981年中央制定了工业企业领导制度的基本原则，即“党委集体领导，职工民主管理，厂长行政指挥”并公布了“三个条例”，为企业治理提供了条件，为经济体制改革奠定基础。

从历史的简要回顾看出，企业领导制度，不外乎四种形式，

一是“一长制”；二是职工代表大会领导下的厂长负责制；三是党委领导下的厂长负责制（或厂长分工负责制）；四是厂长负责制。这四种形式又可归纳为两种负责制度，一种是集体负责制（委员会制或大会制），另一种是个人（首长）负责制。其中核心又归结为由谁负责，建立和实行什么样的责任制问题。现分别对上述四种领导体制的利弊与特点，作简要分析与探讨。

一、首先研究什么叫“一长制”。顾名思义，“一长制”即首长（包括省长、市长、厅长等等）负责制，当然也包括厂长（经理）负责制。“一长制”最早出现在列宁领导下的苏维埃政权中，它是社会主义企业或机关最重要的管理原则之一。它要求全体工作人员在生产过程中完全服从领导者个人的意志，领导者对负责的工作负全面责任。它是企业内部的一种领导制度。它的特点是，企业的生产指挥和经营管理工作，由国家委托厂长（经理）全权负责，统一指挥。列宁之所以提出“一长制”，主要是针对苏联建国初期实行的工厂委员会和工人监督委员会集体管理企业。这种集体管理制度正如列宁所批评的，它的最大祸害就是多头领导，无人负责；因循拖延，推卸责任；外行管理、意见纷纭，即使“在最好的场合下也要浪费大量人才，不能保证集中的大工业环境所要求的工作速度和工作精确程度。”（《列宁全集》30卷第278页）正是这样的情况下，列宁及时地总结了实践的经验教训，提出了用“一长制”代替集体管理制。

“一长制”在我国建国初期的经济建设过程中，对我国经济的发展起了很大的作用。由于我们照搬了苏联的那一套作法，加之“一长制”本身还不成熟，表现出了一些不完善的地方，后被作为“否定党的领导”，“个人当权”等理由受到了批判。当时在批判“一长制”过程中，有几个认识问题没有很好的划清界限：

其一，执行“一长制”是否就否认了党的领导？“一长制”是指企业管理中所实行的一种责任制度，是一种领导的执行职能和管理方法，主要是从微观的角度而言的，而党的政治领导，主要是执政党通过其制定路线、方针、政策，并通过全体党员包括企业非党干部以及各级政权机构认真贯彻执行而实现其领导的。党的领导具有整体性，是通过多种渠道体现的，或者说是由多种因素构成的。这就是说，并不是党的某一个基层组织或那一个党委书记就能代表党的领导。我们不能把企业范围内所实行的领导制度，上纲到否定党的领导的高度，要划清二者的界限；其二，“一长制”是否就否认了“民主制”？“一长制”是建立在最广泛的民主基础上的，同民主制的原则并无矛盾，它要求成百成千的人服从一个人的意志，一个人代表成百成千人的利益，这两者是一致的；其三，“一长制”有没有阶级性？“一长制”作为一种工作制度，本身没有阶级性，按照马克思关于管理二重性的原理，这一制度不能认为只有资产阶级才实行“一长制”，无产阶级只能实行委员会制。

二、职工代表大会领导下的厂长负责制。在这一制度下，厂长只对职代会负责，职代会作为企业权力机构，体现了工人群众当家作主，管理企业的一切事务。这一制度，虽然过去进行过试点推行，但在理论上说不通，在实践中也行不通，这是因为：

1. 企业是经济单位，是商品生产者，它不是一级政权机关，因而企业职代会不可能象人代会那样行使权力，它可以在国家政策允许的范围内决定有关职工切身利益方面的问题，但对企业的生产指挥，经营管理等只能提出审议、建议，而不能作为最后决策决定者，否则企业的生产秩序就无法进行。

2. 职工代表大会成为领导厂长的权力机构，它又是在党委领

导下的，那么势必形成党委领导职代会，职代会领导厂长的领导形式，同时职代会的常设机构，一般是依靠工会作为工作机构，所以在实际执行中出现“党委发号召，代表开会到，厂长作报告，工会跑龙套”的现象就不足为怪了。

三、党委领导下的厂长负责制。这一领导体制在理论上的缺陷和在实践中弊病主要表现在：（一）党组织有由阶级的政治组织演变为经济组织的危险。党的各级组织和国家各级机构是两个不同性质的独立系统。企业中的党组织只是党的一个分支机构，任何一个党的基层组织，不论其级别高低、规模大小，都没有特殊利益，当然也不能代表其经济实体在市場上去竞争。任何一个党组织只能接受上一级党组织的直接领导并对其直接负责，而不接受任何一级政府机构的直接领导并对其负责。而企业的厂长必须接受上级政府的委任并对其负责。党委领导下的厂长负责制本质上还是企业党委对生产经营活动拥有决策权和实施直接领导，理所当然地应对国家承担企业经济管理责任。于是，没有任何独立性和竞争性的党组织要对具有相对独立性和竞争性的企业行政负责人进行直接领导和负责，无论从理论上还是逻辑上都是矛盾的。其结果，要么企业永远不能成为相对独立、自主经营、自负盈亏的经济实体，要么企业党组织演变为经济组织的危险会成为现实；（二）多头指挥、权责分离。在企业管理的组织原则中，有两条最基本原则：一是统一指挥，二是权责对等。统一指挥原则要求任何下级只能由一个上级领导，就是说他不应受到一个以上的上级的直接指挥。党委领导下的厂长负责制解决了厂长和付厂长、总工程师、总会计师之间的关系，他们受厂长领导，对厂长负责。但厂长却还同时接受分属不同系统的上级主管部门的（代表国家）和企业党委的直接领导，并对二者负责，显然不符合统

一指挥原则。权责对等原则和就是指有多大职权，就应承担多大责任。权利和义务不可分，职权和职责同等。党委领导下的厂长负责制规定，企业的经营决策，长远规划等重大问题，都是由党委“大权独揽”，作出决策。厂长只是负责组织实施，并向党委报告执行结果，对党委负责。同时又规定，厂长是受国家委托，负责工厂的经营管理，他就应对企业生产经营结果承担经济上和道义上乃至法律上的责任。这样就产生了矛盾。因为决策往往是带方向性问题，是企业经营成败的关键。而党委既不可充当“法入”代表，又是按少数服从多数的组织原则作出决定，没有一个人能在实际上对党委的行动负有个人责任。由此可见，党委权大责小，厂长权小责大。这种权责分离的格局，势必挫伤厂长的积极性和造成没有任何个人对企业经营结果负实际责任；（三）管理职能分割，违背有效性原理。党委领导下的厂长负责制就是党委行使决策权，厂长行使指挥权。从党委的角度看，行使生产经营决策本身就有困难。其理由是，企业党委的主要任务是确保党的路线、方针、政策和上级指示，决定在企业中贯彻落实，做好职工的思想政治工作，加强党组织的思想和组织建设，对企业生产经营工作实行保证监督作用。因而无论从时间上、精力上和业务范围方面都无法对繁杂多变的经营活动进行周密分析及及时作出决策；企业党委成员在他们各自的业务范围内都无愧为佼佼者，而对经营管理则往往可能是外行，又不可能直接对生产经营具体组织指挥，不很了解生产经营中的具体问题，因而很难保证决策的正确性；党委的组织原则是少数服从多数。而实际上，任何一个委员会，不管是国内的还是国外的，往往为了行动上的一致而尽量做到会议上最终的意见一致。因而有时一个简单问题的讨论会旷日持久地进行以至贻误战机。加上党委不能随叫随到，会议

内容又多等原因，使决策时效性差。再从厂长角度看，没有相应决策权不可能有效地行使指挥权，在处理许多本该当机立断的事情时，会耽心侵权而畏首畏尾，久而久之厂长的威信就很难建立起来。由此可见，这种职权分割开来管理效率低，往往造成决策失误，违背管理有效性原理。

四、厂长负责制。厂长负责制就是由国家委托厂长（经理）对企业的生产指挥和经营管理实行全权负责，厂长要对国家直接负责。在目前进行试点或实行的厂长负责制的实践中，这一经营管理负责制已显露出其旺盛的生命力和新的特点：

1.它不同五十年代学习苏联时期所推行的“一长制”，那时的“一长制”是在当时历史条件下照抄照搬外国的一套的产物。如规定职工参加的“管理委员会”是置于“厂长领导下”的下属，这样厂长对管委会实际拥有否决权，这种家长式的领导制度，不利于实行民主管理，同时“一长制”下的厂长当时是处于上级部门严格的指令性计划生产控制下，缺乏自主经营的必要权力，不同于今天按照我国国情制订出来的具有中国特色的厂长负责制。扩大企业自主权的厂长，真正的有职有权，使企业更有活力。

2.厂长负责制不是不要党的领导。厂长行使统一指挥生产经营活动的职权，而企业中党的组织则积极予以支持，保证和监督党和国家各项方针政策的贯彻执行，加强企业党的思想建设和组织建设，加强对企业工会、共青团组织的领导，做好职工思想政治工作。党委摆脱了行政事务的包袱，从实质上说是加强了党的领导。

3.实行厂长负责制同时必须“健全职工代表大会制度和各项民主管理制度”，加强企业民主管理，这是社会主义企业的一个

不容忽视的重要特征。赵总理指出，必须采取一系列有效办法，切实保障职工参加企业民主管理，健全职工代表大会制度，在审定企业重大决策，保障职工权益等方面发挥它的作用，充分体现职工群众的主人翁地位。因为企业自负盈亏后，劳动者与生产资料结合更为密切，企业经营好坏同职工的切身利益更为直接，这就使广大职工不仅有要求行使管理企业权力的愿望，而且也有奋发努力办好社会主义企业的内在动力，所以企业管理的民主化，是企业发展的强大动力，厂长负责制只有和工人民主管理结合起来，才能有效地进行各种经济活动。

在分析比较了上述四种企业领导体制的利弊和特点以后，前三种领导体制显然具有明显的弊病，是不符合社会化大生产的客观要求和当前经济体制改革对企业领导体制提出的新要求，实行厂长负责制是势在必行。它的必要性主要是：（一）实行厂长负责制是工业生产规律的客观要求。现代工业生产技术的复杂性，企业内部分工的严密性，社会联系的广泛性，需要企业要有一个强有力的决策指挥者。否则，就会政出多门，造成混乱，导致效率下降；（二）实行厂长负责制是发展商品经济的需要。随着企业由单纯生产型转向生产经营型，企业面临瞬息万变，千差万异的国内外市场，这就必须建立严格的，科学的责任决策制，以利于发展商品经济，不能采取什么都“集体领导，个人负责”的职责不明，贻误战机的办法，使企业经营处于被动状态；（三）实行厂长负责制是社会主义企业法律地位决定的。八三年四月一日颁布的《国营工业企业暂行条例》明确规定，“企业是法人，厂长是法人代表”。企业作为经营，自负盈亏的经济组织，应享有独立的财产支配权，根据业务性质和范围，企业既有权利，又有义务，既有动力，又有压力，确认它在国民经济中应有的独立地位，这

对解决国内经济建设以及国际经济交往和科技交流等方面有关问题时，作为法人代表厂长是决不可少的。

党委要转轨，以适应企业领导体制的改革

企业领导体制改革后，企业党委如何从思想观念、工作方式、领导方式、工作习惯上有一个重大的突破，这样才能适应领导体制改革后所出现新的变化形势。这就要做到：

首先，党委要从思想上转好弯子，要明确企业党委的地位和工作重心。特别要在认识上破除三个观念，实行三个转变。这就要求党委成员以四化大业为重，做锐意改革的“开明书记”。一要破除书记是一把手、厂长是二把手的旧观念，要从企业领导“核心”转到乐当“二传手”的位置，由直接发号施令转向起保证监督作用，要理直气壮的宣传，在工厂里只有一个头，这就是厂长；二要破除党委书记说了算，厂长照着办的观念，公开阐明：工厂是法人，厂长是法人代表，工厂的生产、经营、行政上的大事，理所当然由厂长最后拍板；三要破除大事小事找党委，大会小会找书记的旧观念，谁的工作谁来干，谁的责任谁承担，使厂长真正做到有职有权。随着指导思想破除三个旧观念，在工作重心上实现三个转变：党委从抓全面转到抓自身建设上来，从抓生产行政工作转到抓政治思想工作上来；从抓日常具体琐碎事务转到抓党的路线、方针、政策的贯彻执行上来。

其次，要在明确企业党委地位和工作重心的基础上，进一步明确企业党委应该起到的四个主要作用。这就是：（1）领导作用。企业党委要加强对工会、共青团、民兵和职代会等群众组织的领导，使之群众组织充分发挥他们在企业中的积极作用；（2）保证监督作用。党委的工作要围绕着经济活动，要以生产建设为中心。也就是要围绕着、服从于、服务于企业的生产经营工作。

通过强有力的思想工作，保证企业生产经营工作达到企业的目标，并能做到既推动企业物质文明建设，又能加强社会主义精神文明建设；（3）协调作用。企业内部党政工团的工作，要靠党委来协调，当然在具体分工上行政系统的协调主要由厂长出面。党政系统的协调由党委书记出面。同时也要发挥职工代表大会的作用，调动职工民主管理的积极性，并使之与行政部门密切配合，统一思想，统一行动，努力完成企业的各项任务；（4）支持谋划作用。党委书记要支持行政大胆工作，要与厂长相互通气、相互配合、相互谅解，党委对生产行政工作不代替决策，不包办代替，但不等于不闻不问还是要多出主意，多提建议，为厂长出谋划策，排忧解难。

再次，企业党委还应明确党委日常要做好的五件具体工作。按照三中全会《决定》中提出的第一件工作是：“企业中党组织要积极支持厂长行使统一指挥生产经营活动的职权”；第二件是：“保证和监督党和国家各项方针政策的贯彻执行”；第三件是：“加强企业党的思想建设和组织建设”；第四件是：“加强对企业工会、共青团组织的领导”；第五件是：“做好职工思想政治工作”。同时中央有关通知里还指出：“实行厂长负责制后，企业党委不干预生产经营，真正树立厂长的权威，生产经营工作的大政方针，党委可以讨论，但不作决定”。企业中党组织的任务就是那几条，这些工作搞好了，党的领导就加强了。

新的活力 好的势头

——对武钢六个基层单位在经济体制改革中102例的社会调查

武汉钢铁公司党校社会调查组

以搞活企业为中心环节的经济体制改革的春风，吹遍了全国九百六十万平方公里的大地。为了了解作为国民经济的骨干企业之一的武汉钢铁公司的改革状况，研究改革中各种基本因素及其相互关系，以及改革过程中遇到的各种问题，力求从调查中，探索在锐意改革，开拓前进的洪流中，有些什么带共性的东西，特别是对有利于改革的经验和教训，加以借鉴，从而为加快企业的经济体制改革的步伐，增加活力，提供参考。

此次社会调查组，由党校的有关领导和教师共十八人组成，从一九八四年十一月初准备至十一年中旬调查止，历时廿天。先后调查了烧结厂、铁合金厂、二炼钢厂、热轧带钢厂、冷轧薄板厂和修建部等六个单位。调查主要采用问卷调查、个案调查、开座谈会和查阅现场原始资料等形式。问卷调查，共发出问卷《对改革的一百例的调查表》一百卅一张，收回问卷一百零二张，占问卷总数的百分之七十七点八。（见表一）问卷调查，一般是当场发出，填好当场收回，不填姓名，抽样调查。

在被调查的一百零二人中，工程技术人员二十三人，占百分之

之廿二点五；处、科级干部五十七人，占百分之五十五点九；一般干部十七人，占百分之十六点七；工人五人，占百分之四点九。

表一

问卷调查分布

单 位	发出问卷数	收回问卷数	收回率%
总 计	131	102	77.86
二 炼 钢 厂	16	16	100
修 建 部	21	21	100
烧 结 厂	25	23	92
铁 合 金 厂	30	26	87
热 轧 带 钢 厂	11	8	73
冷 轧 薄 板 厂	27	8	30

一、改革的状况及定性分析

一九八四年，武钢在头一年实现钢铁年产双超三百万吨之后，乘胜前进，由于加紧经济体制改革，继续抓紧企业整顿，调动了广大职工的生产积极性，全面超额完成国家计划，实现了总产值、利润和上交利税同步增长。总产值达廿四亿五千万元，利润达六亿八千万元，比去年增长八千万元。

这次调查的六个单位，都有一定的代表性。铁合金厂、烧结厂是实行厂长负责制的试点单位；二炼钢厂、热轧带钢厂、冷轧薄板厂均系用现代化设备装备的工厂，改革的步子比较大，经济效益好；修建部属于为生产服务的辅助性单位。经过调查，了解

到这些单位一大批锐意改革的同志，在各级党政的领导下，实事求是，敢想敢干，团结群众，对多方面进行了改革，激发了广大职工的主人翁精神，企业出现了新的活力，管理改善，生产上升，工作效率提高，经济效益增加，开始出现了好势头。

1.按干部“四化”原则，建立新的领导班子。被调查的六个单位，都按干部的“四化”原则，对厂和车间的两级领导班子进行调整，把一批思想好、作风正、有能力、有知识的中青年干部提上来；改变了企业管理者的年龄、文化和专业结构，提高了有效性。如热轧带钢厂的厂级领导班子，调整后，年龄从过去人平四十五点六岁降到四十二岁，领导班子里形成四十多岁到三十多岁的梯形结构，五名厂里主要领导符合“四化”要求。又如铁合金厂的车间科室领导干部，人平年龄三十八岁，其中具有大中专和高中文化程度的占百分之六十三。

2.改革不合理的劳动组织和实行干部任期制。这些单位普遍实行对各级干部的招聘、委任制；层层组阁，打破了干部的终身制，建立起新的人际关系。同时，根据现代化大生产的特点，不少单位对劳动组织机构，进行了较大的变革，以适应生产力的发展。冷轧薄板厂五机架车间，在改革中，针对过去劳动组织条块分割的弊端，实行五机架整体生产计酬承包制，把与五机架有关的八个专业组成一个系统，加强了纵横之间联系，增强了职工的群体观念，设备作业率月月上升，轧钢量月月超产。

3.实行以承包为主要内容的多种形式的经济责任制，开始把每个职工的劳动成果和劳动所得结合起来。平均主义被打破了，劳动好的职工有奖励，人格受到尊重，激励因素增长了。铁合金厂从一九八二年实行经济承包制以来，生产一年一个台阶，年实现利润平均递增百分之廿以上。