



改革中 的探求

尚 昌 华 著



华东师范大学出版社

(沪)新登字第 201 号

改革中的探求
高昌华 著

华东师范大学出版社出版发行

(上海中山北路 3663 号)

邮政编码: 200082

新华书店上海发行所经销 上海新文印刷厂印刷

开本: 850×1168 1/32 印张: 5.75 字数: 120 千字

1995 年 9 月第 1 版 1995 年 9 月第一次印刷

印数: 001—1,100 本

ISBN7-5617-1430-0/C·39 定 价: 6.90 元

序

这本十几万字的书，是青年经理尚昌华的处女作。他把“做”、“写”、“想”三者很好地结合了起来。在他任总经理的樱花度假村，首创了动态复合结构工资制，他敢“做”，“做”得果断；废止传统的旧的大锅饭式的工资制，把它存入袋口，束之高搁，称作“档案工资”，这一名称，后来在全国叫开了；他也会“做”，“做”得有创意，有特色：结构工资的品种，有重知识的“O、P”工资（实际能力的运用，即Out Put 输出之意），有重教育投入的学历工资；还有激励青年人多做奉献的“青春工资”，真新鲜！这“一石激起千顷浪”，曾轰动沪上，乃至全国。他又拿起笔，写下了论文一篇篇，其中不乏新颖独到之见。诸如用人方面的新观点：把“用人不疑，疑人不用”发展为“疑人也用，边用边察，用中去疑”；在处世待人方面，他为自己立下了“尊上、爱下、睦邻、克己”的八字方针；在会风方面，他提出了“少说或不说不正确的废话”等等。他说过并写出的这些话，变成锦字以后，不少新闻媒介又多加传扬。他还有一个善于思考的头脑，他深信“多思出智慧”的箴言，于是，哲理、警句、浪花，不断迸发出来，更为本书增辉几许。读者有心或无意，不妨随手翻阅。

任 力

目 录

序.....	(1)
我的踪迹.....	(1)
一、樱花度假村的改革	(6)
1. 动态复合结构工资制体现了“按劳分配”的主体分配形式 ——分配制度公开化、科学化、定量化.....	(6)
2. 发展外向型经济必须突破观念障碍	(14)
3. 论“樱花工资改革方案”中的文化色彩	(20)
新闻媒体对樱花度假村工资改革的报道和评论	(24)
企业分配制度改革的新探索	(24)
实行复合结构工资制(《解放日报》)	(27)
鼓励竞争 释放潜能(《文汇报》)	(29)
敢为天下先(《青年报》)	(31)
在深化改革中建功立业(《青年报》)	(36)
樱花度假村实行“动态复合结构工资制”(《中国青年报》)	(37)
敢为天下先 实践在继续(《优秀青年改革者事迹汇编》)	(38)
他们提前迎来工资改革的春天(《经济日报》)	(44)
竞争,才有生气(《联合时报》).....	(48)
樱花村断想(《联合时报》)	(50)
快与稳(《联合时报》)	(51)
“奥运会”氛围(《联合时报》)	(52)
实行按“智”按“能”分配(《现代人报》)	(53)

理性之光(《为了上海的崛起》)	(54)
竞争吧,机会是均等的(《支部生活》)	(60)
上海樱花度假村实行“动态复合结构工资制”(《新华社》)	
.....	(64)
分配拉开档子出现矛盾怎么办?(《解放日报》)	(67)
二、对旅游业若干问题的研究	(69)
1. 开展对内联营要有新观念	(69)
2. 对旅游业内联工作若干问题的探讨	(72)
3. 城市建在花园中	(78)
4. 论旅游业中的“软件”建设	(81)
5. 走“软件”取胜的道路	(87)
6. 论“大旅游观”	(92)
三、人才观的探索	(99)
1. “大胆”的另一面	(99)
2. 论广义人才观	(101)
3. 论人才的潜能优势与贡献优势	(110)
四、对国际政治经济问题的若干思考	(119)
1. 苏联和平演变的缺口是从哪里打开的	(119)
2. 对独联体贸易的战略思考	(123)
五、拓展内外贸的若干设想和论证方案	(130)
1. 关于上海在圣彼得堡建造三星级宾馆的可行性论证报告	
.....	(130)
2. 关于实施“H”集团拓展大陆市场的若干设想	(139)
3. 关于“H”国际贸易(上海)有限公司在保税区开拓业务	
的论证方案	(146)
4. 玛拉尔矿泉水销售设想	(152)
5. 关于开发苏州市人民路地块的论证方案	(161)
后记	(171)

我的踪迹

××先生：

寄来《上海人一日》的征文信收到。我早有回顾一下自己工作，把它写出来的打算，但苦于时间紧张，未能如愿。感谢你这次对我的促进，现在拿起笔来，写下我的沉思与踪迹——

自从我懂事的孩提时代起，我的脑海里便充满着各种迷人的幻想。我喜爱文学，将来想当一名誉满文坛的作家；我爱看战争题材的作品，又希望做一名指挥千军万马、所向披靡的将军；我爱好哲理与名言，还希望将来能成为一名智慧深邃的哲学家；我也崇拜爱迪生那样的大发明家，因此，科学家又成为我所追求的目标；我喜爱体育运动，长跑、乒乓、羽毛球都擅长，所以，捧奖杯，当冠军，又对我有着莫大的吸引力……如果说世界上有三百六十行，那么，我很可能有三百六十一个幻想。

我的少年时代是在“史无前例”的“文革”中度过的。那时，神州大地到处都弥漫着“造反有理”、“读书无用”的气氛。而我那些充满诗情画意的幻想，在一个个严峻的现实面前碰得粉碎。“文革”结束，我接连参加了两次高考。也许是命运之神的安排，第二次给我考取了全国第一所旅游高等学校——上海市旅游专科学校。

一踏进大学校门，我对什么知识都感兴趣，尽可能多地充实自己。光阴似箭，转眼快毕业了，我又对大学毕业生的前途充满了新的遐想，我想当一名总经理，至少是部门经理。至于当服务员、办事员，我是不屑一顾的。我曾经很迷恋这句名言：“不想当元帅的士兵不是一名好士兵。”当我把自己的想法告诉饱经风霜的父亲时，父

亲却冷冷地说了一句：“哪有那么多的元帅好当，还是先当一名普通士兵吧！”听了父亲的话，我好大一阵不自在。可是，结果却被父亲言中，我毕业后被分配到上海市旅游局的一个公司，恰恰当了一名跑腿办事的小小办事员。

办事员的工作平凡、琐碎。开始，我是不安心于这些琐事的。可是，我看到成千上万的普通劳动者，在默默地辛勤地为四化工作着，他们正是在平凡的岗位上做出不平凡的成绩。我逐渐悟出了一个道理：伟大出于平凡，奇迹就是在平凡的实践中创造出来的。从此，我对于领导上交给我的每一项具体任务，都是尽心尽力干，认真真干。如起草一份通知，我反复构思，不断推敲；打一个电话，做到准确无误；洽谈一件业务，务求注意信誉、效率。我还曾从事免税商品工作，从提货 to 卸货，与搬运工一样干，有时也充当售货员，站柜台，热情地推销“洋酒、洋烟”，心里亦感到甜滋滋。

1984年11月，上级公司命我筹建“如意酒家”。我接受任务后，有一种神圣的使命感，暗暗下决心，一定要竭尽全力，把任务完成好。我边干边思索，看资料，走访行家能手，请教老前辈，拟定一个又一个方案，反复比较，选定方案就下决心干。有时，我一天睡上三、四个小时；没有饭吃，啃个冷馒头；没有桌椅，就站着办公；奋斗了九十个日日夜夜，终于以最少的投资，建成了中等规模的涉外餐厅——“如意酒家”。餐厅开张，一般第一年是亏损的，我们在保本、薄利、创信誉的经营思想指导下，不但不亏损，反而盈利。《文汇报》曾以“小酒家办大事而饮誉各界”的图片新闻，报道了如意酒家以优质服务接待海内外顾客的消息。

正当我在如意酒家总结前一段工作，准备进一步开拓新局面之时，组织上把我调到一个新的岗位——上海旅游服务开发公司任副总经理兼樱花度假村总经理。这样一个岗位，对于我这样一个年仅28岁，刚刚大学毕业三、四年的青年来说，担子是过于重了一些。

我这个人有一个“脾气”，喜欢同有知识、有理论功底的人交朋友，彼此畅抒胸怀，纵论天下大事，很有兴味。上任之后怎么办？我带着这个问题，与我的朋友、老师一起探讨。我决定，上任之后，先来一个“三不”政策：一、不搞人员的大换班、大任命、大撤换；二、不随意奖惩人，搞什么“七不准”、“八禁止”的花架子；三、自己也不搞赌咒发誓那一套，只是老实地默默地沉到实践第一线，搞调查研究，发现真正有价值的东西，寻找客观规律，看似无为实有为，先是无声后有声。我在调查中发现：有的人拼命干，劳动强度大，时间长，贡献也大；有的人悠哉游哉，无所事事；有的人一艺多能，十八般武艺样样行。但是，我发现，他们的待遇却是一个样。待遇的高低，同他们做什么工作，做得好坏，不挂钩，不搭界。谁干得出色，我作为总经理，也只能进行口头嘉奖，拍拍肩膀说：“干得不错，好好干！”我对此感到内疚。我不能为优者晋职加薪，也不能对劣者降职降薪，全靠“好话一句”，这岂不成了“空头司令”！得想个办法，从制度上寻找一种动力。给工作上的优胜者和贡献大的人一种推动力。给工作上的劣者，无贡献、少贡献者一种危机感。我想，分配制度是关键的一环，只有抓住这一环的改革，才能真正调动劳动者的积极性，才能把企业的效益真正搞上去。我们的改革就从工资制度的改革做起。

工资制度改革，历来是一个“马蜂窝”，弄不好，会吃苦头。许多改革者在这里马失前蹄。我想，我今天在总经理这个岗位上，有条件实施这个改革。职务、岗位的划分，是为人民效力、搞好工作的需要，而不仅仅是个人的地位、待遇的标志。想通了，我就向公司总经理汇报。我很幸运，遇到了一位明智而热情的上级。他鼎力相助，局领导也大力支持我进行工资制度改革。

我们的做法是废除原有的工资制度，代之以全新的工资制度。这个新工资制度充分体现酬劳结合；充分体现尊重知识尊重人才；充分体现机会均等，鼓励竞争。我们固定的基本工资占整个工资的

20%，80%是浮动工资部分。其中有体现尊重知识的学历工资；有体现尊重运用知识能力的OP工资（即Out put，输出之意）；有鼓励青年人多作贡献的最佳年龄工资；有区别不同劳动环境、艰苦程度的岗位补贴；有鼓励学习外语的外语工资等。整个工资体系是动态的、可变的。我们在新工资制度中提出了“三优、三变”原则：优质的劳动，获得优越的岗位，给予优厚的待遇。如果作为大前提的劳动贡献变得不“优”了，后面的优越岗位，优厚待遇也随之改变，这里没有终身制，没有既得利益，没有后台支持，也没有领导的打击报复；有的只是机会均等，凭贡献取报酬。不怨天，不尤人，自己掌握自己的命运。把竞争机制引进了分配领域。待遇高的，自己心安理得，别人也心悦诚服；待遇低的，也知道低的原因。如果不甘心落后，那么，请您努力吧，“三优”在虚位以待。佼佼者上去，平庸者下来，败事者撤换。人际关系获得了新的和谐与平衡。所以，这次工改，没有往常所见的骚动与不安，没有人吵闹，也没有人怀疑是某位领导人的偏爱与报复。当我在大会上宣布工改方案时，全场爆发出阵阵掌声。

我们的工改取得了初步成效。上海市团市委还授予我“优秀青年改革者”的称号，还获得上海“重振雄风优秀人才”改革奖，这是对我们企业的鼓励和鞭策。

1988年，恰逢上海与列宁格勒结为友好城市，根据两市达成的协议，上海拟在列宁格勒市合资建“列宁格勒上海饭店”。同年9月，我奉命随上海旅游代表团赴原苏联列宁格勒市实地考察，并负责筹建饭店，前后历时三年。双方合作协议签署后，我被上级任命为申列合资有限公司董事，“列宁格勒上海饭店”经理。

1991年10月，我奉命回国，就任上海锦华联合总汇副董事长、总经理，管理上海联合大厦。1992年7月，调任上海东方旅游投资开发公司副总经理兼上海东旅房地产经营开发公司总经理，积极参与浦东开发建设。

1994年10月，我又调任上海永丰贸易发展总公司副总经理，这是我人生道路上的一次新的考验，也是难得的一次学习机会。敢问路在何方？在自己脚下！我将沿着改革之路，坚定地往前走。

尚昌华

一、樱花度假村的改革

动态复合结构工资制体现了 “按劳分配”的主体分配形式 ——分配制度要公开化、科学化、量化

—

社会主义市场经济条件下,企业内部的分配制度改革是企业制度创新的重要组成部分。“按劳分配”,仍然是企业内部多种分配形式中的主体。“按劳分配”是以“默认不同的个人天赋,因而也就默认不同的工作能力是天然特权”为前提的,否认这个前提,就谈不上按劳分配。在社会财富还不丰富,劳动还是人们的谋生手段时,按个人的不同能力、个人向社会提供的不同劳动量支取报酬,多劳多得,少劳少得、不劳动者不得食,这对劳动者来说是较合理的分配原则,是社会主义初级阶段与发展社会主义市场经济相适应的较合理的分配原则。承认和鼓励个人在不侵犯社会利益、企业利益及他人利益的前提下追求自身的经济利益,并将这种追求,纳入解放和发展社会主义生产力的动力之中,这是按劳分配原则的实质所在。邓小平同志提出:“允许一部分人先富起来”的思想,正是这一实质的集中体现。按劳分配要得到贯彻,要承认价值规律的调节作用。建立社会主义市场经济是我国经济体制改革的目标。在市场经济中,价值规律将起重要的调节作用,按劳分配同样也受其

调节。由于按劳分配所进行的是不同形式的等量劳动互相交换，随着社会化大生产的发展，分工越来越细，不同形式的劳动之间的比较也越来越复杂，加上各地区、各行业间千差万别的劳动具体形式，“等量”只能是一个相对的且不断变化着的概念。只有按照价值规律，才能在劳与酬之间建立相对平等的关系，从而使劳动者的劳动支出与报酬收入基本一致。

作为社会主义分配原则的按劳分配，在过去很长时期中，未能真正得到贯彻。如劳动报酬的工资定额，不是以每个劳动者在生产过程中所提供的劳动的质和量为依据，而是由国家统一规定，以满足劳动者最基本的劳动力再生产的需要为基础。建国初期由供给制改为工资制时，我国实行的是“三个人的饭五个人吃”的低工资制。这是由于当时的工资水平是与当时的生产力水平相适应；生活消费尽量节约，把有限的资金尽可能多地用于建设；照顾工农利益，缩小工农收入差距；多办各类事业，让更多的人就业。应该说，当时一方面为了巩固和扩大社会主义经济基础，实行高积累。另一方面为了社会稳定，实行有饭大家吃，增加就业人数而采取的低工资制是有其必要性和合理性。但是在社会经济不断发展的条件下，低工资制维持几十年不变，显然是违背了按劳分配的原则的。与低工资制相对应的是统招统配的劳动用工制。这种劳动用工制度不承认劳动力属于劳动者个人所有。事实上形成了劳动力“国有”或“公有”的概念。劳动者分到企业或其他单位，都是“国家的人”。劳动用工统招统配，劳动岗位一定终身。这种用工制度抹杀了不同劳动者之间劳动能力的质和量的差别，因而也就失去了不同形式的等量劳动互相交换的比较标准，按劳分配也就成为一句空话。

在分配制度高度统一的同时，在分配实践过程中，产生了一系列错误的具体分配原则和实践上的偏差。如权力优先。生活资料的分配以职位的高低来衡量，职高权大的多分，职低权小的少分。“公仆”优于“主人”，官本位意识更趋强化，如等级森严。传统的劳

动用工制度严格地规定了工人与干部、全民所有制企业职工与集体所有制企业职工、固定工与临时合同工等，按不同的身份、领取不同的报酬、享受不同的待遇，且终身难以变更。这不仅使人才难以合理流动，成为部门所有，而且又人为地划分高低等级，淡化了平等观念。再如平均主义。在各行各业中，平均主义的分配思想占着支配的地位。高等级的技术工人和一般技术工人、繁重劳动和一般劳动的工资差别很小。这种人为地缩小劳动者之间收入差别的做法，使收入与劳动支出脱节，形成形式上的平等，事实上的不平等，实行改革开放以来，各个企事业单位在纠正“大锅饭”平均主义方面，做了大胆的尝试，有的也取得了明显的成绩；但是，无独有偶，“按下葫芦浮起瓢”，紧接着又出现了“差距不合理”、“差距过分悬殊”的另一种分配不公的倾向。1993年，全国范围内，农民人均年收入为970元左右。1994年，农民人均收入约为1100元左右。可是，先富起来的一部分农民，其收入水平是农民人均年收入的数十倍，数百倍，数千倍，乃至更多。据不完全统计，全国范围内，农民私营企业家个人资产超过1亿人民币的已有10多人。这中间的差距是何等巨大！问题的严重性还不只在于数量上，还在于致富的途径、方式上。如果是靠勤劳致富、靠科技致富，或者是靠机遇致富，甚至是靠冒险致富，这些都带有合理性，可理解性；有相当一部分暴富者，是靠钻政策空子致富，靠制造假冒伪劣产品致富，靠欺诈拐骗致富，靠“犯禁”经营致富。这样一来，就在捷足先富的人群中，投下了一个浓重的阴影。再加上暴富者之中，一部分人品质低劣，“变富即猖狂”，失去了社会的谅解，失去了社会的支持，激发了那些虽然辛勤劳动但仍然没有富起来的芸芸众生们的愤怒与不平，产生严重的失落感。这不能用“红眼病”来说明，这的确是在社会分配领域中冒出的有一股有待解决的支流。以上这些弊病所造成的事实上的社会分配不公，严重地挫伤了劳动者的生产积极性，阻碍了生产力的发展，同时也影响着社会的稳定和繁荣。

二

回顾建国以来分配制度的弊病，我们决心在企业内部分配制度上进行改革。改革，首先要改革传统的观念。如果不首先改变那些长期以来束缚人们头脑、束缚生产力发展的传统观念，改革就寸步难行。长期以来，工资制度是按“年资”、“职位”分配的，“资”与“职”左右着分配的标准。我们把“资”改为“智”，“职”改为“能”，把职工的“智力”和“能力”作为分配的主要依据之一。长期以来，在分配上总是打不破平均主义的传统观念。我们在“均等观念上来一个变革。在分配上引进了社会主义竞争机制，用“机会均等”代替了“分配均等”。只要你一到企业，就和全体员工一样站在同一起跑线上，有同等摘取“冠军”的机会，关键在看你的“竞争”能力。我们要创造奥运会那样的环境，谁是强者，谁就是冠军，最高最快最强，不论王子平民同样拿奖杯。“没有功劳，有苦劳；没有苦劳，有疲劳。”这是传统分配观念中的一条不成文的陈规。只要你辛辛苦苦工作，不论成效如何，总是可以得到奖励，并常常被评为先进。但我们改变了这种只有“辛苦”，不看“成果”的观念。一个企业招收那么多员工进来，目的不是让他们吃苦头，而是让他们出效益。我们要树立起看“成果”大小的效益观念。即不只看人们的劳动过程，而更主要的是看你的劳动结果。因为再辛苦的劳动，如果没有效益，都是无效劳动，甚至是负效劳动，它既不创造价值，也形成不了生产力。

在克服上述传统观念的基础上，我们统一了思想认识。1986年末，在我主管的企业里进行了“动态复合结构工资制”的试点改革。

动态复合结构工资制的基本做法是：废除现行工资级别，实行稳定工资与浮动工资相结合，以浮动为主的复合动态结构工资制。这种工资制度由两大部分构成：一是相对稳定部分：由基础工资和工龄工资构成。具体说，凡是企业在编员工，每人每月基础工资为

50元；工龄工资分为大工龄（指进企业前的工龄）津贴每年2元，与小工龄（进本企业后的工龄）津贴每年4元。二是按月浮动部分：这部分工资与两个层次进行考核、测算。第一层次，根据企业的实际情况，在岗位（技术）、职务（责任）、最佳年龄、学历、外语、知识运用、特殊工种等方面确定不同工资档次，每年对员工进行一次评定，“对号入座”，计算应得工资额。上述各要素的评核结果仅仅是说明每个员工的潜在能力和内在“价值”，但在不同时期（月份），个人的潜能和“价值”是否能得到充分实现，取得社会承认，并转化为企业实实在在的效益，就要看每人在各自的具体表现和贡献，因此对应得工资额不能“一锤定音”，而要通过第二层次的方法进行调节。第二层次，企业对各工种从经济指标、服务质量、执行纪律、管理水平、工作作风、团结协作六个方面，确定具体考绩评分的办法，每月算出确定的分值，测算出各个劳动者在当月的弹性系数，对工资进行调节。弹性系数为“1”，即可得100%的工资；弹性系数为0.9者，即得90分，依次类推。弹性系数共分6个大的档次。这就形成每个员工的每月工资均同他们工作的质和量相联系。

动态复合结构工资制体现了变岗变薪、奖优罚劣、尊重知识、经营应用和增产节约的精神。“优异的劳动，优越的岗位，优厚的待遇”；劣质的劳动，不称职的，立即变其职务和待遇，即“贡献变、岗位变、待遇变”。由于这种工资制鼓励多劳多得，员工就努力争做一专多能，主动承担其他岗位工作，提高了劳动生产率。我们在工资改革中，还体现了“尊重知识、尊重人才”的政策。“知识”是通过学习和教育获得的，人才是通过教育培养出来的。所以，对于人才的智力投资，即受教育状况，需给予充分肯定。并在工资分配上具体地体现出来。为此，我们在结构工资中，专门增设了一项学历工资。即凡有中专以上正式学历者，就可获得此项工资。如果是大专、本科、研究生毕业，即可依此加一个工资等级。有些人对此持异议，认为这有点“唯文凭论”的味道。他们的理由是：“学历高者，未必水平

高,贡献大。”这句话不能讲没有道理。于是,我们又增设了一项O. P. 工资(Out Put,输出之意)。即把所学的知识转化为实际能力、贡献的程式。有了O. P. 工资,这就把“唯学历”的倾向弥补了。我们对知识是两次尊重、全面尊重;设学历工资是对知识的第一次尊重;设O. P. 工资是对知识的第二次尊重,这就使得学历高与能力强的两部分人都得到了尊重。工资结构中还包括外语能力、最佳年龄、劳动环境等因素,使员工能着眼长远,投资智力,又能立足当前,多作贡献。在分配考核中不仅有增产的指标,而且有节约的内容。动态复合结构工资还力求工资档次合理化,各类考核注重定量化,主体工资实现动态化。

三

在改革的实践中,由于采用新的工资制,改变了过去吃“大锅饭”和平均主义的弊病,但同时也产生了收入差距拉开的新问题。对当前的收入差距应当进行全面的分析。从宏观上说,对社会主义本质要求的“共同富裕”要有一个正确的认识。社会主义实现现代化的最终目的是逐步提高社会全体成员的物质生活和精神生活水平,达到社会全体成员的共同富裕。但是,我们现在还处在社会主义初级阶段,社会物质财富还不够丰富,这就决定不可能使社会全体成员在同一时期,以同样的速度和同样的方式一起富裕起来。如果把共同富裕理解为平均和同步富裕,这不仅做不到、不现实,其结果只能回到以前的老路上去,最终只能是共同贫穷。社会主义经济体制改革的实践已经证明,只有允许和鼓励一部分地区、一部分企业和一部分人依靠勤奋劳动,依靠科技进步,合法地经营的原则富裕起来,才能对大多数人产生强烈的吸引力和示范效应,帮助和带动越来越多的人走向富裕,从而逐步达到共同富裕的目的。由此可见,合理拉开收入差距,是整个社会走向共同富裕的必由之路。

对待在改革过程中,分配上出现的差距,甚至出现分配不公,

也应实事求是地加以科学的分析。改革以来,特别是随着社会主义市场经济体制的建立,已为经济收入分配提供了合理的环境,这就是社会成员在平等竞争的条件下,以投入生产要素的大小决定收入的多寡,做到等量要素投入获得等量的收入。但是具体到各行各业,在体制转型的今天,在企业内部那种平等竞争的环境还没有真正形成。当前在收入差距上存在着不合理,恰恰是这种竞争条件和竞争起点不平等的反映。现实情况是,社会成员的收入差距,不在于投入劳动的差距,而是其他生产要素投入的差距。因为现阶段部分生产要素仍十分短缺,部分生产要素相对过剩的情况还十分突出,这就使得支配生产要素的权力因素介入或影响分配。一些单位、部门以致个人,为了获取各种短缺的要素,就必须得到有关权力的支持。而掌握权力的部门、单位和个人,也可以利用手中的权力获得别人得不到的利益。这种由于权力介入造成的分配不公,才是广大干部和群众强烈不满的重要原因。

邓小平同志提出的“是否有利于发展社会主义生产力,是否有利于增强社会主义国家的综合国力,是否有利于提高人民的生活水平”,不但是衡量我们一切工作成败的根本标准,也是我们衡量利益分配是否正确的根本依据。新时期从分配问题上反映出来的各种社会利益矛盾,其最根本的原因,是生产力还不发达。社会主义初级阶段的主要矛盾是人民日益增长的物质文化需要同落后的社会生产力之间的矛盾。这个矛盾的构成,来自二方面。一方面,社会主义制度的建立,使劳动者有可能同样占有生产资料,生产的目的是为了满足不同人民日益增长的物质文化需要,这就要求提供日益增多的物质文化产品。另一方面,我国社会主义不是建立在落后的经济文化基础上,经过几十年的努力,经济文化虽然有了很大的发展,但仍然处在发展中国家的地位,“落后的社会生产”还未得到根本的改变。这两方面矛盾的解决,都只能依靠大力发展社会生产力才能解决。“从根本上来说,手头的东西多了,我们处理各种矛