

创造学与 合理化建议

易立东 焦传斌 魏文英 著

改革出版社

94
F406.3
23

2

创造学与合理化建议

易立东 焦传斌 魏文英 著

31/10/10

改革出版社

856716

(京)新登字053号

责任编辑: 马克瑶 张宝和

封面设计: 苏恩才

责任校对: 李士正

创造学与合理化建议

易立东 焦传斌 魏文英 著

改革出版社出版发行

(北京安德里北街23号)

锦州铁路分局印刷总厂印

850×1168 1/32 6.875印张 160千字

印数1—5000册

1991年11月第1版 1991年11月第1次印刷

ISBN 7—80072—286—4/F·177

定价: 3.60元

序

刘玉娥

1880年，英国苏格兰邓伯敦造船厂建立奖励合理化建议制度，开世界职工合理化建议制度之先河。1947年在我国东北解放区，旅大工交企业开展改进生产的建议，星星之火随即成燎原之势，社会主义中国的职工合理化建议活动一发而不可收，历几十年之风雨，至今方兴未艾。

创造学是形成于本世纪30年代的一门研究人类创造能力，创造发明活动及其规律的科学。但在我国，近几年才开始为职工所了解，所认识，并且还是初步的，离普及和充分发挥这门科学的力量，相差甚远。

《创造学与合理化建议》一书，把创造学运用于合理化建议，开科学指导实践之新生面，值得赞赏。我相信，广大职工群众读一读、用一用这本书，必会使合理化建议活动在创造学理论指导下，进行得更加科学，更加有效；对于进一步开发自己的创造力，提高合理化建议的质量和效果，必定大有益处。

我们国家正处在一个非常关键的时期。工人阶级和全国人民正在党的领导下为实现十年规划和八五计划而奋斗。我们要在2000年达到国民生产总值翻两番的第二步战略目标。把这些宏图大略变成现实，充分展示社会主义制度的先进性和优越性，归根到底靠工人阶级和人民群众的社会主义积极性、智慧和创造力。当前，企业经济效益低下是横在经济建设中的拦路

虎。增强企业活力，提高经济效益，必须充分发挥包括脑力劳动者和体力劳动者在内的全体职工的积极性、主动性和创造性，把企业活力的源泉充分开掘出来。其中，就包括大力开展群众性的合理化建议活动。

在新的形势下，我们要重新深刻认识推进群众性合理化建议活动的重大意义。

第一，这是落实“科学技术是第一生产力”指导思想的需要。科学技术是生产力，而且是第一生产力，这是马克思主义的基本观点。坚定不移地、卓有成效地按照这个指导思想大力发展科学技术，既是经济问题，也是政治问题，既有现实意义，又具有长远意义。在过去相当长一段时期内，我们走的是一条投入多、产出少的粗放式发展经济的道路。至今，我国经济发展来自技术进步的因素只占30%，而发达国家已达60—80%。改变这种局面的重要途径，就是发动职工群众献计献策，集中群众的聪明才智，革新技术，改进工艺，综合利用原材料，降低人力物力消耗，提高产品质量等，总之是运用各种各样的合理化建议，使工业完全走出质量差、成本高、效益低的困境，使企业在提高素质、加强技术改造、加快技术进步的前提下实现生产过程的良性循环。

第二，这是推进改革开放的需要。改革的本质是社会主义制度的自我完善和自我发展。改革的出发点和落脚点都在于充分发挥人民群众的积极性、主动性和创造性。广泛深入地开展群众性合理化建议活动，既对推进改革开放提出了新的要求，又为改革开放开辟道路、创造条件。改革开放是群众的事业，是前人没有走过的崭新的道路，没有群众最广泛的参与是无法取得成功的，没有群众智慧的集合是无法顺利健康发展的。大至经济体制改革和政治体制改革，小至班组管理的合理化，很难设想在没有群众提供的具有先进性、合理性、可操作的意性

见和建议的情况下，能产生科学的、符合最大多数人的利益的方案；也很难设想，在没有通过合理化建议等形式激发出高度主人翁精神的群众的参与下，改革开放的方案能够取得成功。

第三，这是工人群众知识化的需要。工人阶级是国家的领导阶级。目前，还不能说我们工人阶级已经从“自发”的阶级完全变成了“自为”的阶级。这种转变是一个相当长的过程。实现这种转变的一个重要条件，是工人群众知识化。为此，我们一方面要创造条件大力提高工人群众的科学文化素质，不断充实和扩大知识分子队伍；另一方面要持续不断地组织合理化建议等诸种活动，引导职工群众在改造客观世界的同时充实自己的科学文化知识，把运用知识的切身感受变为增长知识的迫切需要，自觉地向知识化进军。

总之，广泛持久地开展职工合理化建议活动，是一件功在国家、利在民众的大善举。古人云，“合抱之木，生于毫末；九层之台，起于垒土；千里之行，始于足下”。全国1.3亿职工、7000万乡镇企业的职工若都能行动起来，一个人只要闪烁一点智力之光，就会形成推进社会主义建设和改革的强大动力。如此，就没有什么困难能阻挡我们前进的步伐，社会主义大厦必定坚如磐石，光耀人间。

愿《创造学与合理化建议》有功于斯。

一九九一年八月三十日

（作者为湖南省人大常委会副主任）

目 录

序.....刘玉娥

第一部分 创造学与合理化建议

第一章 合理化建议概念解析	(1)
一、什么是合理化建议.....	(1)
二、合理化建议与合理化建议活动、合理化建议制度.....	(5)
三、合理化建议与创造性设想.....	(8)
四、合理化建议与技术改进、技术革新、技术改造.....	(14)
五、合理化建议与QC小组活动、班组建设、社会主义劳动竞赛.....	(17)
第二章 合理化建议活动的历史与现状	(20)
一、国外企业合理化建议活动的产生和发展.....	(21)
二、我国企业合理化建议活动的沿革.....	(26)
三、我国企业合理化建议活动的现状及其分析.....	(33)
第三章 运用创造学对合理化建议活动的意义	(42)
一、运用创造学是提高合理化建议质量和效果的有效途径.....	(42)
二、国外对创造学的研究和运用.....	(49)
三、我国运用创造学促进合理化建议的情况.....	(55)
四、开展对职工的创造学教育,促进创造学在合理化建议中的应用.....	(59)

第二部分 合理化建议的过程与特点

第四章 合理化建议的基本过程.....	(61)
一、创造过程的阶段划分.....	(62)
二、合理化建议的基本过程.....	(66)
三、合理化建议基本过程中创造性思维能力的提高.....	(78)
第五章 合理化问题的发现与目标的确定.....	(86)
一、合理化问题的发现.....	(86)
二、合理化问题的分析.....	(94)
三、合理化目标的确定.....	(102)
第六章 合理化方案的拟定与创新.....	(108)
一、合理化方案的拟定步骤与基本原则.....	(108)
二、合理化方案的轮廓设想.....	(113)
三、合理化建议方案的具体设计.....	(129)

第三部分 合理化建议活动的科学管理

第七章 合理化建议活动的前期管理.....	(131)
一、合理化建议活动前期管理的重要性.....	(131)
二、合理化建议活动前期管理的内容.....	(133)
三、加强合理化建议活动前期管理的措施.....	(149)
第八章 合理化建议活动的中期管理.....	(152)
一、合理化建议活动中期管理的重要性.....	(152)
二、合理化建议活动中期管理的内容.....	(153)
三、加强合理化建议活动中期管理的措施.....	(159)
第九章 合理化建议活动的后期管理.....	(163)

一、合理化建议活动后期管理的重要性·····	(163)
二、合理化建议活动后期管理的内容·····	(164)
三、搞好合理化建议活动后期管理的措施·····	(173)
第十章 班组的合理化建议活动 ·····	(184)
一、班组是产生合理化建议的主要场所·····	(184)
二、活跃班组合理化建议活动的途径·····	(187)
三、努力提高班组长组织合理化建议活动的能 力·····	(195)
四、为开展班组合理化建议活动创造良好环 境·····	(202)
后记 ·····	(207)

第一部分 创造学与 合理化建议

第一章 合理化建议概念解析

一、什么是合理化建议

什么是合理化建议？根据1986年国务院修订发布的《合理化建议改进奖励条例》，所谓合理化建议，是指有关改进和完善企业、事业单位生产技术和经营方面的办法和措施。具体地讲，就是职工根据某项事物合理化的需要，以《合理化建议表》的形式，向企业提出改进方案、方法等方面的建议。

合理化建议的内容十分丰富。有革新技术的建议、改进工艺的建议、原材料综合利用的建议、提高产品质量的建议、改进劳动组织和加强企业管理的建议、降低原材料消耗和成本的建议，等等。在工业企业中，凡是能够更合理、更有效地利用机械设备、原材料、劳动力以及改进工作方法，提高企业管理水平等方面的建议，都可以叫做合理化建议。对于合理化建议，我国企业的评价标准主要有三个方面：

（一）先进性，是指建议者所提的方案、措施相对于本单位（或本系统）原有事物有所改进、完善和提高。

（二）可行性，是指方案、措施在实践中可以实施。只指出问题的现象或仅提出建议、设想名称而无解决问题的具体办法，属于一般性意见，不能视为合理化建议。

(三) 效益性，是指项目实施后可以带来经济效益或社会效益。

一条建议要取得按《条例》评奖资格，必须同时具备先进性、可行性和效益性三方面的条件。因此，一份完整的合理化建议，不仅要回答对事物的改进和完善“应该做什么”，还要回答“怎样做”、“达到什么水平”等问题。一般来说，它应包括以下内容：现有事物的缺点或不足；改进和完善的具体方案和方法；实施方案的条件及方法；达到的目标；改进前后的经济效益分析对比等。

在日常用语中，人们常常把合理化建议简称为建议或者意见。其实，合理化建议与建议、意见虽然都表达职工对企业的要求和愿望，但它们之间还是有区别的：

(一) 从对事物的认识程度来看。一般说来，合理化建议的主体（人）对某客体（物）的认识程度较深，“合理化”成份较大，在认识过程中，不仅表现为感性到理性认识的飞跃，更重要的还表现在从理性认识到实践这一飞跃。相对合理化建议来说，建议或者意见的主体（人）对客体（物）的认识较浅，只是简单的感性到理性的认识过程，对事物的认识甚至只是表层的看法、模糊的印象，因而“合理化”成份较小。

(二) 从内容上看。合理化建议有对问题的详细表述，此外还有对某一事物的改进办法和措施、节省金额分析等。更重要的是，合理化建议一般通过采纳实施能够取得良好的效益，其中包括经济效益和社会效益。相比之下，建议、意见很可能只提出原则性的问题，或提出某种主张，如生产现场灯光不够亮啦，企业应该加强新产品开发啦……等，至于能否实施，以及实施后效果如何都没有进行深入的分析和研究。

(三) 从处理要求看。形式上，合理化建议必须撰写《合理化建议单》，而建议、意见可以采取口头的形式；程序上，

合理化建议必须经过一定的程序，经有关部门分类评审，而建议、意见的处理不一定这样规范化、程序化；处理时效上，合理化建议定期审核给奖，易把握时效，而建议、意见可能很长时间才处理。此外，就奖励办法而言，合理化建议有明确的核奖标准，而建议、意见多半没有核奖标准，甚至根本没有奖励办法。

总之，建议、意见与合理化建议有诸多不同，其合理化程度可能比不上合理化建议。但建议、意见毕竟反映了职工的心声，代表了职工对企业的要求和愿望，就这点来说，建议、意见与合理化建议是相同的。因此，对建议和意见，企业也必须认真对待。只要认真处理，也往往能收到好的效果。

还有一点必须强调，合理化建议，就个体而言，效果也许是很小的。但两千多年前，中国一位先哲说得好：“合抱之木，生于毫末；九层之台，起于垒土；千里之行，始于足下。”一条合理化建议的力量可能是微不足道的，但众多的合理化建议汇集起来，显示的力量就非常巨大了。为了说明这个道理，下面我们举一个例子：

据《经济日报》报道，我国卷烟纸主要生产厂家杭州华丰造纸厂，1989年产量突破4万吨，产值突破1亿元，经济效益不错。但1990年刚开年，接踵而至的便是一项项增支因素：

- 计划内原材料白木浆涨价，增支达162万元；
- 电费提价，增加成本60万元；
- 大麻提价，增加成本95万元；
- 生麻提价，增加成本52万元；
- 产品积压，占用资金利息180万元；

九九归齐，1990年企业增支将达到1977万元，除按政策规定，产品提价等项可增收1130万元外，尚有847万元要企业自行“消化”。

847万元！好家伙！企业能耐再强，肚皮再大，要在一年之中消化这么庞大一笔数字，也是相当困难的。

怎么办？一贯重视企业合理化建议活动的华丰造纸厂领导们把生产经营情况全盘向职工交底，并提出了“潜力，就在您的岗位上”这一口号，拉开了全厂“算大帐”合理化建议活动序幕。

——汽车队。司机们过去到厂外拉烧碱，为了安全，进厂时得租一个金属防护罩戴在排烟口上，每用一次，租金一元。对于年产值上亿元的华丰造纸厂，这一笔小数，哪放在眼里？如今不同了，司机们提出建议：“咱们车队自己买！每年只花15元，可以永久使用。一部车每年拉900趟，扣去15元，还可节约885元。三部车，不就是2655元吗？”

——船运队。过去买碱，就在附近，假如跑上海，那里碱更便宜些，每个航次，可节省400元，一年下来，不就有将近15万元吗？

——供应科。过去领商标，要多少，给多少，根本不记数。大家算了算：1989年发出商标480万张，而产品出厂只用了298万张，损耗竟达182万张！即使扣除5%的合理损耗，也白白浪费173万张！把这笔钱节约下来，每年就是19.8万元！

——废碱回收，可节约18万元；塑料包装芯改为纸芯，可增收40万元；龙须草代替阔叶树木浆，可增收150万元……

最后，杭州华丰造纸厂通过深入广泛地开展“算大帐”合理化建议活动，不但可以消化847万元包袱，而且有望超额完成国家承包指标。

华丰造纸厂的实践说明，开展合理化建议活动，可以把广大职工的聪明才智充分发挥出来。“群众才是真正的英雄，而我们自己则往往是幼稚可笑的。”一个企业，少则几十几百人，多则几千几万人。“三个臭皮匠”尚可凑成“一个诸葛亮”，成

千上万职工都来出主意献良策，那将发挥出多么巨大的作用！华丰造纸厂如果靠厂长皱眉头，会计拨算盘，无论如何是消化不了那847万元增支因素的。而全厂3700多名职工都发动起来，你的建议节约5000，他的建议增收1万，“众人拾柴火焰高”，本来几乎很难克服的困难，也就可能迎刃而解。

华丰造纸厂的实践也说明，开展合理化建议活动，可以增强职工的主人翁责任感，使他们与企业结成命运共同体。“职工是企业的主人，企业的困难，就是职工的困难。”这话无疑是正确的，但如果仅仅把它当作一句口号，泛泛地号召号召，群众还是发动不起来的。只有让职工亲自参与企业的经营和决策活动，让他们通过自己的一项项合理化建议，去克服企业的一个个难关，他们才会更深切地感受到自己是企业的主人翁，是在为自己的企业分忧解难作贡献。华丰造纸厂发动职工提合理化建议后取得的成绩，有力地证明了这一点。

华丰造纸厂的实践还证明，开展合理化建议活动，可以提高企业管理水平，进一步挖掘企业潜力。客观地说，我国企业的管理水平普遍不高，与国外一些企业相比，与国内的先进企业相比，尚大有潜力可挖。广大职工身处生产经营第一线，他们最清楚企业管理的薄弱环节在哪里，企业挖潜的症结在何处。华丰造纸厂提出：“潜力，就在您的岗位上”，正是从一个侧面说明了这个道理。可以预料，广大职工合理化建议实现之时，也正是企业管理水平进一步提高、企业潜力进一步挖掘之日。

二、合理化建议与合理化建议活动、合理化建议制度

在实际工作中，人们还常常提到“合理化建议活动”、“合理化建议制度”。

合理化建议活动，是指企业发动职工群众，开动脑筋，提

出使生产、技术、管理更合理化的各种建议而形成的群众性活动。

合理化建议制度，又叫“职工建议制度”或“提案制度”，它是指企业为开展合理化建议活动所制定的组织发动、评审实施、奖励表彰合理化建议等方面的规章制度。这些方面的内容我们将在以后的章节中再作介绍。

建议制度并非近代才有。我国古代的谏官制度，其精神与合理化建议制度有不少相似之处。但在企业界大规模并且有系统地实施，则自1880年苏格兰邓伯敦造船厂开始，至今已有百余年历史。百余年来，尽管世界的科学、技术、经济发生了巨大的变化，企业生产经营管理理论有了重大的发展，但合理化建议制度这一传统的管理方法一直沿用至今，并不断充实发展。目前，美国提案制度会员公司已达数千家，日本实施这项制度的公司约占全国公司的90%以上，据有关资料介绍，在日本和英国，花一美元奖励职工合理化建议费用，企业可以得到三十到五十美元的收益。

合理化建议制度能够长久持续的发展，并且效果斐然，首先在于它符合现代企业发展亟需创造力、现代企业管理重视职工创造力开发的趋势。众所周知，企业在市场的优势，主要依靠产品的优势，但现在，由于科学技术日新月异的发展，任何一项产品都很难在市场中保持经久不衰。首先是产品的生命周期在缩短。第二次世界大战前，工业品的生命周期一般可达30年甚至更长，而战后已经缩短到平均不到10年。其次，新产品开发所需时间亦在缩短。第二次世界大战前，一种全新的比较重大的工业产品从构思直到投入商品性生产需要40年左右，而第二次世界大战后到60年代中期这一时期已经缩短到20年，到70年代更缩短到10年，最快的只要5年。至于一般的改进型工业品，开发时间就更短了，仅美国一年就有一万多新产品面

世。此外，当前世界高技术的发展，正以前所未有的冲击力，改变着人类社会的各个领域。它正在使“空间变小”、“时间变短”，人们的生活节奏加快，观念改变。更重要的是，谁掌握了高技术，谁就能更新产品，在瞬息万变的市场竞争中取得优势，获得超额利润。面对现代社会经济、技术、市场等方面情势的迅猛变化，许多专家学者认为，现在已是创造力致胜的时代。企业在市场的竞争，归根到底是企业创造力的竞争。人们是否充分发挥了创造力，是否赋予了物资以更多的附加价值，正在成为事业成败和企业盛衰的分界线。在此情势下，企业界越来越注重职工创造力开发。作为开发职工创造力行之有效途径的合理化建议活动，自然就得到各国企业界的普遍重视，长盛不衰也就不足为奇了。

合理化建议活动能够得到各国企业界的高度关注，还在于它还适应了现代企业管理以人为中心的发展趋势，满足了职工追求实现自我价值的心理。进入80年代，企业界和管理学术界最流行的话题之一是：尊重职工，相信职工，发挥职工的积极性，也就是管理要以人为中心，人的因素第一。许多管理问题专家认为，管理问题从根本上来讲是人的问题，只有尊重每一个职工，尊重每一个职工的价值和贡献，才能充分发挥大家的积极性、智慧和创造力。企业要为职工提供自我实现、发展和提高的机会、条件。企业对职工承担的社会责任不仅仅是发给工资以维持其生存，更重要的是，让职工感到他们掌握着工作的主动权，掌握着自己的命运。对这些观点的正确性，合理化建议活动取得的功效提供了令人信服的证据。合理化建议制度的实施，包括了非常宝贵的职工参与精神在内。职工透过这项制度，增强了对本职工作的关心、对工作以外事物的关心以及对企业发展的责任感，由此凝聚成的向心力是相当宝贵的。实践证明，开展群众性的合理化建议活动，既为职工提供了参政议

政、自我实现的途径，又增强了职工的主人翁责任感，调动了职工的积极性，它是一种不可多得的促进企业凝聚力增强、技术进步、质量改善、成本降低、效益提高的好形式。

我国是社会主义国家。社会主义制度为发挥职工的智慧 and 创造力开辟了广阔的天地。与资本主义企业相比，我国企业开展合理化建议活动，不是权宜之计，更不只是为渡过企业存在的难关。它是我们党和政府密切联系群众，全心全意依靠工人阶级思想的体现，也是广大职工当家作主，民主管理企业，参政议政的重要形式；是在新形势下进一步发挥工人阶级主人翁精神的重要途径。大力开展合理化建议活动是我国企业的光荣传统。然而，由于种种原因，近几年来，这一好的传统没有很好地系统地运用到企业的经营管理上。当前，我们在推进现代化管理时，除了要学习运用先进技术和方法外，还应该继承和发扬开展合理化建议活动的优良传统，充分挖掘蕴藏在职工中无穷的智慧和积极性和创造力，这是我们社会主义真正的优势，也是我们在当前治理整顿、深化改革新形势下，进一步研究企业合理化建议活动的意义所在。

三、合理化建议与创造性设想

前面，我们介绍了合理化建议、合理化建议活动与合理化建议制度，读者从中可以了解到，职工要提合理化建议，必须填写《合理化建议单》，在《合理化建议单》上还必须按要求填写存在的问题，改进的办法、措施、达到的目标等内容，这些规定有助于合理化建议的规范化，提高合理化建议的立案率、采纳率、实施率。但进一步深究，不难发现其中存在的不足之处，一是对于有些文化程度不高但又富有经验和创意的职工来说，填写《合理化建议单》是勉为其难，有的因此索性不提合理化建议。对此，有的企业推行了代写合理化建议等办