



职工教育经济概论

王守安 王显润

0-054

吉林人民出版社

职工教育经济概论

王守安 王显润

吉林人民出版社

职工教育经济概论

王守安 王显洵

吉林人民出版社出版发行

长春市印刷厂印刷

*

187×1092毫米32开本 7印张 152,000字

1981年8月第1版 1981年8月第1次印刷

印数 85,290

统一书号: 4091·154 定价: 0.60元

前 言

党的十一届三中全会以后，随着全党工作重点转移到社会主义现代化建设上来，广大职工学政治、学文化、学技术、学科学、学经济、学管理的热情空前高涨，职工教育事业得到了迅速进展，并在四化建设中发挥着巨大的作用。实践证明，大力发展职工教育事业，是实现四化的根本大计，也是广大职工的强烈愿望。

但是，回顾职工教育事业的发展历程，并不是一帆风顺的。历史上，职工教育曾经起过重要作用，尤其在建国初期的扫盲教育中，发挥了更大的作用。在随后几十年里，职工教育虽然几经挫折，特别是遭受林彪、“四人帮”的摧残和破坏，但仍以顽强的生命力继续发展。职工教育的发展是与它在教育和经济两大领域中所处的地位分不开的。在教育领域中的地位是显而易见的，那么，在经济发展领域中的地位和作用如何认识和估价呢？这只有经过充分的研究，才能做出恰当的结论。

职工教育经济理论问题的研究，既要从宏观经济角度研究它在国民经济建设中的地位和作用，还要从微观经济角度研究它在一个企业中的经济条件、经济作用和经济效果。做这种广泛深入的研究，不仅对于提高职工教育的认识是必要的，而且对于改进我国职工教育管理也是有益的。

职工教育经济理论问题的研究，是一个新的课题。我们编写这本小册子，仅仅是一种尝试，对许多问题的看法，只

是初步的探讨,远不是最终的结论,只希望通过它,引起有志于职工教育经济理论问题研究者的兴趣。我们相信,经过千百万人的共同努力,一个完整的职工教育经济学的理论体系,将会在不大很长的时间内形成。

本书不是对职工教育经济理论的各种细节进行详尽无遗的研究,仅是就一些主要问题,如职工教育的含义、职工教育的经济本质、经济条件、经济作用以及经济效果等问题,进行了试探性的研讨。

在我们编写本书的过程中,曾调查了部分省、市的职工教育情况,解剖了各种类型的职工学校,查阅了建国以来职工教育的有关文件和会议材料,研究了国内外职工教育的经验和研究成果,并参加了全国和某些省、市的职工教育工作会议,所有这些活动,使我们对我国职工教育的全貌,能够有一个比较详尽的了解。特别是在调查研究的过程中,我们得到了中华全国总工会教育部、吉林省总工会教育部以及黑龙江省、辽宁省和长春、哈尔滨、沈阳、旅大等市总工会教育部的领导和同志们的大力支持;东北师范大学副教授梁忠义老师曾给予指导,在此,谨致感谢。

职工教育经济理论问题的研究,对于我们来说,还仅仅是开始,本书也只是一个征求意见稿,问题一定很多,望从事职工教育的理论工作者和实际工作者,不吝赐教,以便我们进一步修改。

作者

一九八〇年十一月

目 录

| | |
|------------|------------------------------------|
| 前 言 | |
| 第一章 | 职工教育及其经济理论研究的内容 …………… (1) |
| 第一节 | 职工教育管理是企业管理的内容…………… (1) |
| 第二节 | 职工教育的职能和任务…………… (6) |
| 第三节 | 职工教育的特点…………… (11) |
| 第四节 | 职工教育经济理论研究的内容…………… (15) |
| 第二章 | 职工教育产生和发展的经济基础 …………… (19) |
| 第一节 | 职工教育的产生…………… (19) |
| 第二节 | 职工教育发展的必然性…………… (23) |
| 第三节 | 我党领导下的职工教育发展历程…………… (31) |
| 第三章 | 职工教育的经济本质 …………… (45) |
| 第一节 | 职工教育是劳动力再生产的部门…………… (45) |
| 第二节 | 职工教育是培养人材的基本建设…………… (49) |
| 第三节 | 职工教育是企业生产的组成部分…………… (51) |
| 第四节 | 职工教育是企业经济活动的内容…………… (54) |
| 第五节 | 经济规律对职工教育的作用…………… (58) |
| 第四章 | 职工教育投资及其分配 …………… (67) |
| 第一节 | 职工教育投资的性质…………… (67) |
| 第二节 | 职工教育投资的内容…………… (70) |
| 第三节 | 职工教育投资的来源…………… (73) |
| 第四节 | 职工教育投资的标准…………… (77) |
| 第五节 | 职工教育投资的分配…………… (83) |
| 第五章 | 职工教育的经济效益 …………… (87) |

| | | |
|-----|--------------------|---------|
| 第一节 | 研究职工教育经济效益的意义····· | (87) |
| 第二节 | 职工教育经济效益的考察····· | (90) |
| 第三节 | 职工教育经济效益的计量····· | (104) |
| 第六章 | 职工教育要讲求经济效果····· | (117) |
| 第一节 | 讲求职工教育经济效果的意义····· | (117) |
| 第二节 | 考核职工教育经济效果的指标····· | (121) |
| 第三节 | 提高职工教育经济效果的途径····· | (130) |
| 第七章 | 职工教育的统计、计划与预测····· | (150) |
| 第一节 | 职工教育的统计····· | (150) |
| 第二节 | 职工教育的计划····· | (167) |
| 第三节 | 职工教育的预测····· | (174) |
| 第八章 | 国外成人教育的考察····· | (188) |
| 第一节 | 国外对成人教育的认识····· | (188) |
| 第二节 | 国外成人教育的现状····· | (193) |
| 第三节 | 国外成人教育发展的特点····· | (205) |

第一章 职工教育及其经济理论研究的内容

职工教育经济理论问题的研究，首先遇到的问题是如何理解职工教育这一概念。职工，广义而言，是占有国家人事、劳动编制并以工资为主要收入的全部劳动者，它包括国家机关、企事业单位及各条战线上的干部、技术人员、工人等。本书所讲的职工培训，侧重于工业企业职工培训。企业职工培训的对象，是指企业在册的全体职工，它包括经理、厂长、工程技术人员、管理人员和工人等。我们把对这些职工的培训称之为职工教育。所谓职工教育，是对在职人员进行业余的和脱产的政治、科学技术、经济管理和文化知识的教育，是使职工增长知识，提高劳动技能和管理水平的一种教育和训练。为了加深对职工教育含义的理解，以下着重研究职工教育的管理、职工教育的职能和特点，并在此基础上，对职工教育经济理论研究的主要内容进行初步的探讨。

第一节 职工教育管理是企业 管理的内容

职工教育作为企业管理的一个内容，已是既定的事实。在我国，长期以来，职工培训一直是企业劳动管理的组成部分，但干部培训却由党委组织和行政人事部门管理。笼统地

说，这种划分也不算错，但是严格考察起来，职工教育的全部活动内容，不是劳动管理所能包含得了的，也不是人事管理部门所能包含得了的。我们认为，应当把职工教育管理，单独作为企业管理的内容，从劳动管理中划分出来。这无论从理论上还是从实践上对加强企业管理，发展职工教育事业都是完全必要的。

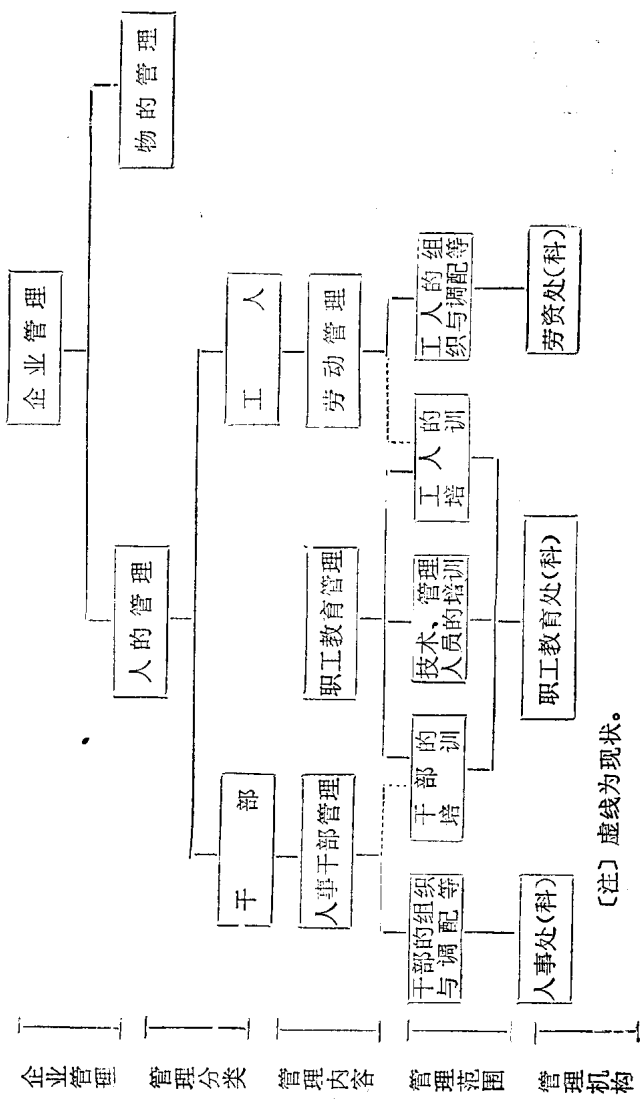
第一，职工教育管理是企业管理的组成部分。就企业管理本身含义来讲，职工教育管理是题中应有之义。所谓企业管理，通常的理解，就是按照客观规律，合理组织企业的全部生产经营活动，它包括生产管理和经营管理两大方面。企业管理的实质在于科学地组织生产力。在生产力的组织管理中，包括人的管理和物的管理。人是生产力中最活跃的因素，在生产中起决定作用。因此，企业管理归根结底还是人的管理，这种人的管理既是企业管理的起点，也是企业管理的重要基础。在现代化生产的企业里，企业所需要的人，是全面发展的人。不是说劳动者具有能从事劳动的体力就够了，而且还要具有能够从事劳动的智能。也不是说劳动者只具有一种单一的职能就够了，而且还需要具有其它方面的职能。正如马克思所说的：“现代工业通过机器、化学过程和其他方法，使工人的职能和劳动过程的社会结合不断地随着生产的技术基础发生变革。这样，它也同样不断地使社会内部的分工发生革命，不断地把大量资本和大批工人从一个生产部门投到另一个生产部门。因此，大工业的本性决定了劳动的变换、职能的更动和工人的全面流动性。……大工业还使下面这一点成为生死攸关的问题：用适应于不断变动的劳动需求而可以随意支配的人员，来代替那些适应于资本的不断变动的剥削需要而处于后备状态的、可供支配的、大量的贫穷

工人人口；用那种把不同社会职能当作互相交替的活动方式的全面发展的个人，来代替只是承担一种社会局部职能的局部个人。”^①既然现代化生产的企业需要具有全面发展的人，因此，也就需要有不断培养劳动者生产技能的教育。企业生产是不断发展的，生产中的机器设备、生产工艺也是不断变化的，掌握这些设备和工艺的人，自然也需要不断地提高其劳动能力。这种劳动能力的提高，在企业里则是通过职工教育来实现的。在企业管理中，人的能力管理居重要地位。人的能力管理，包括人的能力开发和人的能力的组织和使用。因此，我们应当重视人的能力开发工作。随着科学技术的飞速发展，企业生产对劳动者的生产能力要求越来越高，开发企业智力资源的工作越来越显得重要。因此，对人的能力开发，应加强统一管理，并作为单独一项管理活动独立起来。这种开发人的能力资源的活动，我们可称之为职工教育管理。这种职工教育管理，无疑是企业管理中的人的管理。它是企业管理的重要内容和组成部分。对此，我们用下面图表的形式，加以说明。（见第4页）

第二，职工教育管理是搞好企业其它各项管理的基础。从管理的组织上看，职工教育管理与企业其它管理是一种并行的关系。但是，从管理的地位和作用上看，职工教育管理起着基础作用，是搞好企业其它管理的条件。可以说，任何一项管理都离不开职工教育的管理。职工教育管理通过对职工的培训，提高人的能力，与企业其它管理具有密切的联系，并制约其它管理水平的提高。从职工教育管理同劳动管理的关系来看，前者是能力的培养，后者是能力的使用。没有对职工劳动能力的培养和提高，直接会影响劳动力的组

^① 马克思，《资本论》第一卷，第533页～535页。

职工教育管理工作在企业中的位置示意图



织和安排。如果把职工教育当作劳动力的生产部门，那么，劳动管理则是对劳动力的分配部门。从二者的关系来说，职工教育管理对劳动管理的决定作用是显而易见的。再从职工教育与质量管理关系来说，职工培训对于提高产品质量是个有力的保证。产品是职工群众通过设计、加工等共同劳动创造的。产品质量的好坏，虽然与人的劳动态度有直接关系，但归根到底，质量问题决定于人和设备的技术状态和各方面的管理水平。这里，人的作用是重要的。实践证明，如果工人没有掌握必要的操作技术，缺乏必要的基本功训练，那么，即使更换了新设备，采用了新技术，也会因为使用不当，掌握不好，而不能提高产品的质量。同样，如果领导干部、管理人员、技术人员不能熟练地掌握本职的业务技能和管理知识，即使有了新设备、新技术，也生产不出优质产品来。可见，职工教育管理是实现质量管理的基础。至于对其它管理的作用，那是不言而喻的。

既然职工培训有这样重要的作用，那么，就应当把它作为单一管理独立出来，并作为企业的一项重要管理活动和考核企业管理的一项重要内容。在企业里，应当建立起专门的职工教育的管理部门和各种管理制度，配备一定数量的管理人员。这一管理部门应当是同企业的其它管理部门平行的独立的管理机构。这样去认识和实践，才能充分发挥职工教育在推动生产力发展中的作用。

第三，职工教育管理是企业发展的结果。我们知道，人们组织生产活动的管理能力，是与物质生产发展水平相一致的，也是与科学技术发展相一致的。早在十八世纪以前，科学技术水平不高，企业管理并不十分复杂，从对劳动者的能力要求来说：这时的职工教育还没有显示出作为一个管理

部门而单独存在的必要。但是，到十九世纪末和二十世纪初，企业管理水平有了很大提高。美国出现了“泰罗制”的科学管理方法。近一、二十年以来，随着科学技术的迅猛发展及其在生产上的应用，企业管理又进入现代化管理的新阶段。现代化管理重视人的作用，尤其重视人的智能的开发。企业生产活动需要有全面发展的人，以适应科学技术和生产发展的需要。正如恩格斯在《共产主义原理》一书所指出的：“由整个社会共同地和有计划地来经营的工业，就更加需要各方面都有能力的人，即能通晓整个生产系统的人。”^①这时，企业管理要求劳动者具有较高的生产技能和管理水平。这样一来，职工培训越来越被人们所重视，职工培训工作也越来越深入。企业管理的演变过程证明，职工教育作为一个单独管理部门，是合乎客观规律的，是客观的必然。它对于推动企业管理的发展，具有重要的意义，实践越来越证明：职工教育与企业管理中其它各项管理是息息相关的。就某种意义上说，我们不仅应该把职工教育看作是改善和提高企业整个管理水平的先决条件，而且，从企业其它各项管理对职工教育的要求来说，发展职工教育，加强职工教育管理，也是企业管理历史发展趋势的必然结果。职工教育管理在企业管理中这种重要地位和作用，我们必须予以清醒的认识。

第二节 职工教育的职能和任务

社会主义企业职工教育，是以所有职工为对象，通过各种

^① 《马克思恩格斯论教育》，人民教育出版社，第71页。

培训手段,向职工传授知识和技能,提高劳动者的能力,为企业培养全面发展的人才。这种职工教育同社会其它教育一样,具有明显的教育职能作用。同时,在不同的时期内,培训的目标和任务也很明确。弄清职工教育的职能和任务,有利于职工教育事业的发展。

职工教育的职能概括地说,就是从企业发展的实际需要出发,运用各种手段,以教学的形式,有计划、有目的的向职工传授文化科学技术知识和管理知识,开发人的智力资源,提高劳动者的生产能力和操作水平,为提高劳动生产率,为实现企业生产现代化,培养各级各类人才。

职工教育的具体职能是企业生产发展到一定阶段的必然产物。随着科学技术、管理水平的发展,其职能则经历了一个从小到大,从简到繁,从能够培训简单劳动者到培训复杂劳动者的过程。在我国建国初期,职工教育主要具有扫盲一类的文化教育职能,今天,已发展到能够对职工进行系统的科学技术知识和管理知识的教育。

职工教育的职能是完成职工教育任务的根本保证。我国职工教育的基本任务,是根据生产发展的需要,按照全员培训、全面培训、全程培训的方针,对职工施以政治教育、文化教育、技术教育和管理教育。培养和造就一支具有社会主义觉悟的、有一定文化水平的、能够掌握现代生产劳动技能技巧的、懂得管理现代经济和现代科学技术的职工队伍。具体地说;就是要培养一支具有初中文化和初级技术水平的、能够掌握现代化劳动技能技巧的、能够熟练操作最先进技术设备的新型工人队伍;培养造就一支精通现代化科学知识的、又红又专的、优秀技术人员队伍;培养一支思想好、作风好、具有较高文化和专业修养的、能够掌握现代化科学管

理知识的管理干部队伍。

在现阶段，即在十年左右的时间内，我国职工教育的具体任务，主要有以下几个方面：

第一，对工人实行文化教育，要在较短的时间内，使工人文化水平达到初中文化以上的程度。目前，我国工人队伍的文化水平在初中以下的占职工总数的百分之七十左右；文盲、半文盲的职工占职工总数的百分之八左右，有些部门和企业甚至高达百分之二十到三十。在青壮年工人中，多数是在一九六六年以后入厂的。这部分青年工人是生产第一线的主力军。他们虽然取得了初、高中的毕业文凭但他们的实际文化水平多数不足初中文化。这种文化状况远不适应生产发展的需要。职工教育必须加强对青壮年工人的文化教育，使他们迅速提高文化水平。要根据不同的教育对象确定教育的目标和任务。对于文盲、半文盲的职工，首先抓好扫盲教育，要在一两年时间内，使现有文盲、半文盲职工达到国家规定规定的扫盲标准，即学会两千个常用字，达到会读、会写、会用的程度；对于具有高小文化程度的青壮年工人，加强初中文化教育，要在三、五年时间内，使这部分工人的大部分达到初中文化程度；对于握有初中毕业文凭，但实际文化程度不足初中程度的工人，搞好初中文化知识的补习，要在二、三年内普遍达到初中文化程度，并在此基础上，进行高中文化知识的教育，使文化水平继续提高以适应技术知识学习的需要。

第二，对工人实行技术培训，提高职工的劳动技能和技巧，达到初级技术教育的程度。目前，我国工人队伍的技术水平很低，一至三级工占职工总数的百分之七十左右，而七至八级工仅占职工总数的百分之二左右。许多企业的工人入

厂后，不懂或很少懂得生产技术和一般的操作技能。据有些企业调查，工人当中能看懂较复杂一些的图纸的只占百分之六左右。企业产品生产中所出现的故事多、消耗高、质量差的现象，是与工人的技术水平低有关的。生产的发展，科学技术的进步，要求对工人进行技术教育，使每一个青壮年工人在技术水平上普遍提高一个教育等级。在现阶段，要使各级技术人员在较短的时间内，普遍进行技术教育，使每个工人首先达到本工种技术等级的标准，即达到本工种应知应会的要求；在此基础上，逐步普及技工学校毕业以上的水平。要在一年之内，应有百分之八十的青壮年工人达到这一水平；对于具有初中文化、初级技术的工人，要加强专业技术知识的教育，从中培养一批大中专水平的技术人才；要组织技术人员不断学习新技术，以适应科学技术的发展和变化；组织工人学习第二种技能，对他们进行一专多能的培训和教育；对新入厂的工人，首先要进行技术培训，进行学徒教育，要拿出半年左右的时间进行脱产培训，合格后才能上岗位。

第三，对技术人员实行技术教育，提高技术水平。目前，我国职工队伍中，技术人员少，只占职工总数的百分之二以下，他们的技术水平也不高。其中，少数受过大专教育，多数只有中专教育程度；还有一些是从工人中培养出来的，虽然经验丰富，但缺乏系统的技术基础知识的培训。从某种意义上说，技术人员对于企业生产的发展，起重要的作用。因此，必须迅速建立一支技术队伍。这不仅要增加技术人员的数量，而且要提高现有技术人员的质量。大中专院校虽然每年可以分配一批技术人员，但远不能满足需要。更多的技术人员还要通过职工教育进行培养和提高。职工学校要有计划地培养一批技术人员，要从现有工人中，对具有一定文化水平

和劳动技能、技巧的工人，进行脱产或半脱产的培训，使之达到一般技术人员的水平。对于现有技术人员，要普遍加强技术教育，使之技术水平普遍提高一个教育等级。还要对技术人员普遍进行外语教育，组织他们学习外语，至少要精通一门外语，有条件的要掌握两种以上外语；没有受过大专教育的技术人员，要进行本专业的大专教育，三、五年内达到大专水平；对已达到大专水平的技术人员或已达到工程师级的技术人员，普遍进行新技术的教育，首先普及应用技术教育，然后，进行其它专业技术的教育；加强高级技术人员的培训，使更多的工程师达到总工程师的水平。

第四，对企业管理人员实行管理教育。在企业里，从事管理工作的人员很多，有经理、厂长一级的管理人员；有总会计师、总经济师一级的管理人员；也有从事会计、供销、计划、统计等工作的一般管理人员。这些人员接受过不同程度的管理教育，具有不等的管理水平。在我国，受过专门管理教育的管理人员占少数，一般文化水平都不高，尤其是厂长一级的管理干部，文化水平更低，受过高级教育的领导干部很少。这样一支管理干部队伍，不经过培养和训练，是难以胜任现代化企业管理需要的，因此，必须加强管理干部的管理教育。要向所有的管理干部进行管理科学的教育。对于一般专业管理人员，实行本行业管理知识的专门教育，达到精通本行专业知识的程度；对于高级管理人员，要进行国内外管理知识的教育，使其成为本企业的管理专家；对于各级领导干部，也要实行各种管理知识的教育，现有的领导要在尽可能短的时间内成为内行和专家；对年轻的各级领导干部，还要组织他们学习大中专的专业知识。

为了完成上述任务，在整个职工教育活动中，职工教育