

抚顺市 1991 年社科
科研课题成果专辑

深化抚顺改革的建议

抚顺市社会科学工作领导小组办公室

新学社

PDG

前 言

“七五”以来，在市委、市政府的正确领导下，我市由各级领导、理论工作者、实践工作者三结合的社会科学研究队伍日益发展和活跃，有力地保证了我市每年社会科学科研课题计划的较好完成。几年来，社会科学战线完成的列入计划的百余项课题成果，为抚顺改革和两个文明建设提供了多方面的理论指导、思路启迪和政策咨询，成为领导决策的有力参考和依据。实践充分证明，社会科学研究，特别是有计划、有重点的课题研究，在振兴抚顺，推动抚顺经济、社会发展上，进行了较好的服务，作出了有益的贡献。《深化抚顺改革的建议》专辑的出版，再次表明了这一点。

1991年是进入九十年代和开始“八五”计划的第一年。在这一年里，我市社科科研规划工作，得到了市委、市政府领导的关心和重视。

一些主要领导同志亲自审定社科规划并提出重点课题，亲自承担课题项目，亲自参加课题成果的论证验收。这些增强领导力度的作法，极大地鼓舞了全市社会科学工作者，进一步强化了社会科学科研规划工作，有力地保证了社科研究在抚顺改革和经济、社会发展中，发挥出越来越大的服务作用。

编入《深化抚顺改革的建议》专辑的14篇课题成果，内容涉及对抚顺经济、政治、社会、文化等多方面改革和建设的思考及建议。每项成果，都凝聚了课题组同志的心血，包含了社科工作者为深化改革、振兴抚顺献计献策的激情。这些成果的共同特点是坚持理论联系实际的原则，具有很强的建设性、对策性和应用性。其中有些成果实际上已和有关领导决策融为一体，直接转化为决策的规划、方案和决定。

当前，全党和全国人民正在学习、贯彻邓小平同志重要谈话精神，进一步解放思想，抓住有

利时机，加快改革开放步伐，把我国经济尽快搞上去。我们希望全市广大社科工作者，在这一大好形势下，能够再接再厉，进一步潜心研究，为深化抚顺改革，促进我市两个文明建设的发展，提供更有力的精神动力、智力支持和思想保证，要像江泽民同志指出的那样：为建设有中国特色的社会主义做出更大的贡献，增添新的光彩。

1992年4月

目 录

谈以人为主体的管理企业	刘振华 (1)
振兴抚顺乡镇企业的战略思考与对策	市乡镇企业发展战略研究课题组 (19)
抚顺市“八五”时期工业财源建设研究报告	市财政所研究课题组 (52)
对抚顺市国营大中型企业的现状调查与对策思考	王峻峰 孙德元 周洪涛 (85)
关于完善和发展我市企业集团的思考	乔洪余 王璟林 (95)
对我市社会保障若干问题的思考和探讨	市体改委课题组 (105)
关于开发抚顺中药材市场的研究报告	市经济研究中心课题组 (115)
关于建立和完善我市以供销社为依托的农村商品流通体系研究	栗志强 关 波 (127)
抚顺清前旅游资源开发规划研究	市旅游资源开发课题组 (142)
关于领导班子革命化建设的几个问题	市委组织部课题组 (159)
关于“八五”期间抚顺市县级以上领导干部需求预测和领导班子合理配置构想	市委组织部课题组 (174)

我市地方行政立法的实践与思考

.....王志军 张重辉 (193)

对行政管理效率低的症结分析和解决对策

.....丁战军 常 力 (204)

抚顺市村级卫生组织现状调查及对策研究

.....市人大课题组 (215)

谈以人为主体的管理企业

刘振华

一、人是生产力中最积极、最活跃的因素，在经济发展中起决定性作用。

对于生产力在社会发展中的作用，马克思主义经典作家有许多精辟论述。马克思和恩格斯认为：“人们所达到的生产力的总和决定着社会状况。”列宁指出：“人类社会的发展是由物质力量即生产力的发展所决定的。”这些论述表明，生产力是一切社会发展的最终决定力量，是社会进步与发展的根本标准。因此，运用马克思主义的观点研究生产力及其内部诸要素的相互关系，对于加速社会主义现代化建设的进程具有十分重要的意义。

生产力是由多种要素组成的，通常归结为劳动者和生产资料的结合体，从根本上讲是由人与物两大要素组成。在生产力发展中，人是最积极、最活跃的因素，在经济发展中起决定性作用。没有人和人的劳动，即使有了生产工具和劳动对象，也不过是一堆死物，无法形成生产力。同样，没有人不断总结生产经验，改进生产工具，生产力水平也无从提高。所以，人是生产力中主要的、能动的要素，是生产力的主体和中心。正如马克思所说的：“最强大的一种生产力是革命阶级本身”。

在现代经济管理中，人的作用越来越大。本世纪初，随着现代工业的发展，泰罗等资产阶级经济管理学家提出了“胡萝卜加大棒”的管理方式，以此提高劳动生产率，榨取更多的剩余价值。随着生产的发展和工人阶级觉悟的提高，这种残酷的管理方式激化了劳资矛盾，西方国家随之又相继出现了研究人在生产中作用的一系列管理理论，管理的中心开始由物向人转移。现代经

济管理的发展历史，就是由“以生产为中心”向“以人中心”转移的历史。

以人为主体的中心作为一种管理思想，只有在社会主义条件下才能真正实现。因为，在资本主义社会里，资本家是企业的主人，劳动者不掌握生产资料，社会化大生产与生产资料私人占有的基本矛盾，决定了资产阶级所研究的以人为中心的管理只不过是获取更多剩余价值的手段。社会主义公有制的确立，劳动者成了生产资料的主人，劳动者同生产资料的紧密结合，为真正实现以人为主体的管理提供了可靠的保证。社会主义与资本主义根本区别不在于生产力的组织和发展，而在于它内部的生产关系，最根本的区别是劳动群众在国家和企业中的地位和作用。马克思曾精辟地指出，在资本主义企业里，人格化的资本是企业的主体，劳动者作为被资本家所雇佣的雇工，是企业的客体，从而形成了物化劳动（死劳动）统治活劳动，或者说“物”统治“人”的反常现象。社会主义公有制把这种反常现象颠倒过来，人民群众成为国家的主人、企业的主体、生产资料的占有者，从而使生产力中最活跃的因素——人，能够充分发挥出积极性、主动性和创造性。建国四十多年的历史充分证明了这一点。

当前，我们研究人的因素作用，坚持以人为主体的管理企业，具有十分重要的意义。近几年来，经济工作面临着十分严峻的困难，一些企业经济效益出现滑坡。面对这种形势，有些领导同志精神不振作，过份强调外部环境差，不是眼睛向下，挖掘内部潜力，而是“等”、“靠”、“要”，企望市场好转、资金松动、基建扩张。在这种消极情绪支配下，企业中巨大的人力物力的潜在力被埋没了，尤其是人的积极性、创造性得不到充分发挥。相反，搞得活的企业，都靠“以内功应外变”，注重调动人的积极因素，深化管理、依靠科技，尽管客观困难多，但经过主观努力，经济不仅没滑坡，还大幅度上升。实践使我们深深感到，任何时候不能把

眼睛只盯在钱物上，要看到人的因素作用。特别是经济越困难，钱物越匮乏，越要注意调动人的积极性。

需要指出的是，我们讲以人为主体的，既不是脱离实际，片面夸大精神的作用，搞什么“人有多大胆，地有多大产”那一套唯意志论；也不是讲空头政治，搞“革命抓好了，生产自然而然就上去了”那一套“左”的东西，而是在坚持物质第一性，尊重客观规律的前提下，最大限度地发挥人的主观能动作用。近几年，在研究生产力的决定作用时，有时忽视生产关系对生产力的巨大反作用，精神对物质的反作用，见物不见人，见人不见精神，这种倾向必须引起重视。正是从这一基本观点出发，我们要强调人的因素作用。

当今，科学技术在生产力的发展中起着愈来愈重要的作用。马克思曾经把科学看成是“最高意义上的革命力量”。指出：“社会的劳动生产力首先是科学的力量。”邓小平同志更加明确地提出：“科学技术是生产力，而且是第一生产力。”科学技术对生产力发展的强大推动作用，是通过生产力中人的要素和物的要素来实现的。科学包括在生产力内，渗透在生产力诸要素之中。科学技术对生产力发展的推动力，最终途径是通过把科学技术内化到人的要素中来实现的。科学技术只有掌握在人的手中，才能发挥其作用。因此，强调人的因素作用，同强调科技的作用并不矛盾，两者是内在统一，互为作用，相辅相成，成为生产力发展的强大推动力。

二、职工群众是社会主义企业的主人。以人为主体的管理企业，必须是确立职工群众在企业中的主体地位，发挥主导作用，增强主人翁责任感。

生机勃勃的社会主义是千百万群众创造的。社会主义的最大优势就在于人民群众是国家和企业的主人。五十年代，我国在经济基础十分薄弱的条件下，能创造出世界最高的经济发展速度，

靠的就是这个优势。后来随着形势的发展变化，有些同志对这个问题的认识渐渐淡漠了，加之我们工作指导思想上的失误，没有一以贯之地坚持全心全意依靠工人群众办企业，淡化了职工的主人翁地位。这种淡化，必然导致主人翁地位的削弱，影响主体作用的发挥。目前，劳动生产率低下，经济效益滑坡，固然有种种物的因素，但人的因素是一个重要的缘由。据市有关部门抽样调查：企业中有50—60%的职工认为自己的劳动积极性没有充分发挥出来，有80%左右的职工多年没有提合理化建议。造成这种状况的原因是多方面的。主要有两条：一是有些领导同志没有牢固树立全心全意依靠工人阶级办企业的思想，没有摆正公仆与主人的位置。在一些企业里，工人只是干活的“主人”，还没有成为参与决策和管理企业的主人。二是企业管理体制不健全，《企业法》赋予职工的民主权利没有完全落实。据对我市16个企业，2400名职工的问卷调查表明，有近60%的职工认为职代会的五项权力没有落实好。

坚持以人主体管理企业，要求我们必须牢固树立全心全意依靠职工群众办企业的思想，尊重职工的主人翁地位，保障职工的民主权利，调动职工的积极性和创造性。党的十三届四中全会以来，党中央针对前几年淡化工人阶级的领导，弱化职工的主人翁地位，搞“精英治国”、“能人治厂”等自由化倾向，反复强调要全心全意依靠工人阶级，这是我们办好社会主义企业的根本保证。实践证明，如果一个企业，职工当不了家，做不了主，这个企业肯定是没有生机和活力的；如果一个企业重视了人的因素，真正把职工当成企业的主体，作为“治厂之本”、“兴企之路”，这个企业肯定是充满生机和活力的。

坚持以人主体管理企业，一定要加强民主管理，拓宽民主管理渠道，完善各项民主管理制度。要按照《企业法》的规定，切实落实好职代会的决策权、审议权、选举权、监督权和生活自

治权，并逐步建立和完善企业三级民主管理网络，形成全员参与的民主管理体系。一个企业能否实行有效的民主管理，关键在企业领导人要有强烈的公仆意识，自觉为主人服务，向主人负责。厂长（经理）要定期向职代会报告工作，企业中的重大决策要征求职代会意见，各项分配方案要经职代会讨论通过。

在实行企业民主管理中，我们要继承和发扬建国以来形成的依靠群众管理企业的好经验、好作法，并在新形势下加以创新。五十年代，我国出现的“两参一改三结合”的管理方法至今仍有强大的生命力。我们要在企业里大力提倡干部参加劳动、工人参加管理，改革不适应生产力发展，阻碍群众积极性、创造性发挥的一切不合理的东西，实行干部、工人和技术人员相结合，调动各个方面的积极因素，办好社会主义企业。

实行民主管理，还有一个特别值得注意的问题，就是要保障职工群众在企业承包经营中的主体地位。企业承包不同于农村家庭联产承包，它是包括经营者在内的企业全体职工的集体行为，而不是少数人的行为。职工群众应当是承包经营的主体，而不是连同生产资料一起被承包者承包了。因此，在制订承包方案、签定承包合同、选择承包人过程中，职工群众应当有充分的权力。近几年实行的全员资产承包就是对企业承包制和企业管理体制的不断完善，有助于调动全体职工的积极性。

为了把全心全意依靠工人群众办企业的思想落到实处，当前需要我们处理好以下三个关系：

一是职工的主人翁地位与厂长的中心地位的关系。坚持以人为主体的管理企业，要求厂长尊重职工民主权利，要求职工维护厂长管理权威。两者是相互依靠、互助合作的关系。目前，企业自主权缩小，生产经营困难较大，越是在这种情况下，越要强化厂长的中心地位，越要依靠群众摆脱困难，渡过难关。

二是民主管理与从严管理的关系。民主管理是从严管理的基

础，从严管理保证了民主管理的落实。二者同为一个出发点，即提高企业素质和管理水平。严格管理，从严治厂，是现代化大生产的内在要求。一个企业越是现代化，越要求严格管理。对少数职工缺乏组织性纪律性的严格管理，就是对大多数职工积极性的挫伤。当前，在强调民主管理的同时，还要防止极端民主化倾向的抬头。有些企业管理松弛，纪律松散，已经严重影响了生产的正常秩序，应该引起我们的高度重视。

三是依靠职工群众与教育职工群众的关系。一方面，我们要依靠民主制度保障职工当家作主、参政议政的权利；另一方面，要教育职工增强主人翁意识，真正做到“想主人事、干主人活、操主人心、尽主人责”。工人群众的主人翁意识和责任感，不是自发形成的，是学习、教育和培养的结果，越是依靠工人办企业，越要加强对工人的教育，教育是为了更好地依靠。教育进行得越经常、深入，职工的主人翁意识就越强烈，积极性就越高涨和持久，这样依靠就有了更加坚定的基础。现在，我们对职工群众依靠不够，对职工群众的教育也薄弱，必须坚持依靠和教育并重，只有从根本上提高了职工的政治觉悟和业务素质，才能担当起企业主人的重任。

三、思想政治工作是经济工作和其它一切工作的生命线。以人为主体的管理企业，要坚持思想先行的原则，把调动职工积极性作为出发点和着眼点，贯穿于企业各项工作的全过程。

思想政治工作是党的优良传统和政治优势，是社会主义企业管理的显著特征和内在要求。重视思想政治工作，就是重视人民群众在创造历史过程中的巨大能动作用，就是重视人的因素在发展生产力中的决定作用。从这个意义上讲，思想政治工作是经济工作和其它一切工作的生命线。

思想政治工作是做人的工作，做群众的工作，目的是振奋人们的精神，调动群众的积极性。社会主义企业，首先是一个经济

组织，发展生产力是它的根本任务。企业必须坚持以经济建设为中心，把职工组织起来，保证生产任务的完成。同时，企业还担负着培养、造就“四有”职工队伍的重任。企业要完成这双重任务，必须以人为主体的，做好职工群众的思想政治工作。目前，我们经济工作面临着很多困难和问题，解决这些问题的办法可以摆出若干条，但最根本的一条还是人的问题，是群众的情绪和积极性、创造性问题。我们在分析形势、寻找对策时，既要从经济上看，又要从政治思想上看，特别要从职工的积极性上看，而不能就经济谈经济，见物不见人。只有把职工积极性充分调动起来，并有效地发挥出来，我们才能找到解决问题的办法，才有力量去克服面临的困难。实践告诉我们，思想政治工作只有把调动职工积极性作为主要任务，才能谈得上真正加强、真正改进，也才能真正确立思想政治工作自身的地位和作用。

我们党十分重视思想政治工作，在长期革命和建设的实践中积累了丰富的经验。当然，思想政治工作也存在被忽视、被削弱的问题，特别是前几年资产阶级自由化泛滥的时候，思想政治工作弱化了，群众思想混乱了，给我们各项工作造成了很大的被动。近几年，尽管我们做了很大努力，但思想政治工作的有效性仍没有突出地表现出来。目前，企业思想政治工作还存在着这样几种偏差：

一是在思想认识上，重“短”轻“长”。存在短期行为和现得利思想，缺乏长远规划和系统教育。结果是，出了问题，仓促上阵，“头痛医头，脚痛医脚”。

二是在领导方式上，重“实”轻“虚”。重视物质奖励，轻视精神激励，片面强调用物质手段来解决职工的实际问题，忽视用思想教育手段提高职工的觉悟。造成职工对物质利益追求的兴趣日益增多，对精神激励的需求日益减少。

三是在管理工作上，重“硬”轻“软”。把“物”的管理看

成是硬指标，而把“人”的管理，特别是思想政治工作看成是软指标。在目标考核上，只看重各项经济技术指标的完成情况，而看重人的思想觉悟和精神状况，造成工作一手硬一手软。

四是在教育引导上，重“言”轻“行”。思想政治工作热衷于发号施令、空洞说教，不注重实际行动和实际效果；满足于形式上的轰轰烈烈，缺少扎扎实实的工作。“唱功”多，“做功”少，导致思想政治教育虎头蛇尾，收效甚微。

五是在表率作用上，重“下”轻“上”。重视对群众的思想教育工作，轻视对干部的严格要求。注意了基层，忽视了上层，注意了群众，忽视了干部。只号召职工艰苦奋斗、廉洁奉公，而干部却不能以身作则，身体力行，从而失去了思想政治工作的人格力量，降低了干部在群众中的威信。以人为主体的管理，在企业思想政治工作中如何体现？我认为主要有这样几点：

第一，思想政治工作要成为企业各项工作的“第一道工序”。企业工作千头万绪，都需要人去做，职工的精神状态直接关系到企业的经营状况。因此，抓生产经营管理，必须从人入手，从人的思想入手。企业党、政、群各方面的工作，人、财、物、产、供、销各职能部门的管理，以及从厂部到车间、班组的各种生产活动，都要重视人的因素，把思想政治工作作为义不容辞的责任。无论做什么事情，首先要把职工的思想打通，认识统一，才能齐心协力，步调一致地做好工作。

第二，思想政治工作要密切结合经济工作一道去做。在企业里，职工的主要实践活动是生产和经营。思想政治工作既不能与经济工作相脱离，也不能与经济工作相对立，而是要紧密结合于经济工作之中，渗透到生产、经营、管理、服务、分配等各个环节。要紧靠经济工作，紧贴搞活企业，把人的工作做实、做细、做深、做活。思想政治工作重心要下移，工作要到位，要“进车间、入班组、到人头”，覆盖到各个角落，切切实实地解决职工

的各种思想问题。

第三，思想政治工作要着力提高职工的觉悟和主人翁意识。思想政治工作不仅仅要解决职工当前一时一事的思想问题，从长远角度是要提高职工的素质，培养造就一支“四有”的职工队伍。这就需要我们从小处着眼、小处入手，不断向广大职工灌输社会主义、爱国主义和集体主义思想。要通过强有力的思想政治工作，使广大职工认识到，坚持社会主义方向要从拥护党的方针政策做起，爱国家爱集体要从关心企业做起，当好主人要从本职工作做起，自觉地把主人翁精神落实到每一项实际工作中去。

第四，思想政治工作要充分体现尊重人、理解人、关心人、教育人和激励人。做好思想政治工作和其它各项工作的前提，是要弄清人民群众真实的思想情绪、愿望、要求。只有首先了解群众在想什么，才能有的放矢地做好思想工作。思想政治工作要用道理去说服人，还要靠感情去打动人，只有先“动之以情”，尊重人、理解人，然后再“晓之以理”，“理”才能有亲近感，入耳入脑，深入人心，达到教育人、激励人的效果。思想政治工作还要务实，说实话、办实事。每一个思想政治工作者都要有一副热肠，关心群众疾苦，帮助职工解决工作中的各种困难，扎扎实实办几件好事。

第五，思想政治工作要靠各级干部的率先垂范、身体力行。思想政治工作是一项说服人、带领人前进的工作，靠的是真理和人格的力量。领导干部廉洁奉公的模范作用，就是最有说服力的思想政治工作。这是一种不用花钱的投入，不必投入的产出。西露天矿的领导干部说得好：“要让职工爱矿山，做主人，我们首先要爱工人，做公仆”。他们以爱主人的公仆之心，与群众同甘共苦，激发了职工积极性，促进了矿山的建设和发展。这个矿职工说：“干部给我们一分情，我们要给企业十分爱。”我们的各级干部如果能先群众之忧而忧，后群众之乐而乐，就会产生强大

的感召力、吸引力和凝聚力，成为团结和激励职工群众奋发图强、开拓进取的精神力量。相反，我们的干部如果先端足了腰包，捞够了好处，而号召职工艰苦奋斗、共渡难关，思想政治工作还能有说服力吗？所以，我们的思想政治工作，不仅要“入班组到人头”，更要“进班子到干部”。

四、追求物质利益是企业生产力发展的内在要求。以人为主体的管理企业，必须坚持按劳分配的原则，建立和完善约束机制和激励机制，激发职工群众的劳动热情。

人类要生存和发展，必须首先满足衣食住行等物质上的需求，人们在物质资料生产过程中结成的相互关系，本质上是一种物质利益的关系。在社会主义条件下，生产资料的公有制决定了人们的物质利益在根本上是一致的，但仍然存在着不同的利益集团，形成了国家、集体、个人之间的利益关系。社会主义物质利益原则，要求兼顾三者物质利益，在利益发生矛盾时，以个人和集体利益服从国家利益；要求劳动者物质利益的实现，必须坚持按劳分配，多劳多得；要求劳动者个人物质利益的提高，必须建立在国家和集体利益提高的基础之上，把眼前利益和长远利益、局部利益和全局利益、暂时利益和根本利益结合起来。这样，才能使每个劳动者都能从切身利益上关心本企业和全社会的发展，从而激发出高度的政治责任感和忘我的劳动热情。

在贯彻物质利益原则上，我们有过成功的经验，也有过失败的教训。在“左”的思想影响下，我们搞了“一平二调”、“一大二公”，企业吃国家大锅饭，职工吃企业大锅饭，严重挫伤了企业和职工的积极性。

近十年来，我们通过改革，对三者利益关系作了重大调整，拉开了分配档次，较好地体现了按劳分配，调动了企业和职工的积极性。现在的问题是，改革措施不配套、不完善，各种利益关系还没有理顺。从宏观上分析，过份强调了局部和部门利

益，忽视了全局和整体利益，助长了本位主义和急功近利的思想，造成了国家短收、企业亏损、个人多得。这就从根本上和长远上损害了国家、企业和全体人民利益，而个人并没有因多得而调动起积极性。从微观上分析，在企业内部分配上，平均主义、大锅饭没有随着改革的深化而得到解决，近几年反而重新抬头，较为严重了。收入过份悬殊的现象也很突出，特别是在奖金分配上表现得尤为明显，该多得的没有多得，该少得的没有少得，不该多得的又多得了。这种种不合理的分配，对职工积极性是极大的挫伤。

上述这些问题表明，坚持按劳分配的原则，企业改革一定要在健全和完善约束机制和激励机制上下功夫。

企业的约束机制既包括外部的约束，又包括内部的自我约束；既包括对经营者的约束，又包括对全体职工的约束。重点要完善：（1）责任约束。要确保承包合同规定的各项指标的完成，在保证企业经济效益不断增长的前提下，保证职工收入和福利事业的合理增长。（2）风险约束。要大力推行全员风险承包，实行风险金抵押，使企业、经营者、职工都承担一定风险，形成“千斤担子众人挑”的利益共同体。（3）民主约束。在利益分配上，加强民主监督，提高透明度。分配方案和办法一定要公开。公开能解疑，公开能顺气，公开能鼓劲。

企业的激励机制包括诸多方面，物质激励主要是完善企业内部分配制度。在利益分配上，既要调动经营者的积极性，又要调动广大职工特别是生产第一线职工的积极性。目前企业分配不公的主要表现是平均主义。对此，要进一步完善工资总额与经济效益挂钩，职工个人收入同劳动成果挂钩的办法，现行的档案工资、计件工资、岗位工资、浮动工资、奖励工资等多种分配方式都要不断加以完善。要进一步理顺企业经营者、管理者和生产者多层次的利益分配关系。现行规定经营者收入一般不超过职工平