

一个先进的田间生产队

李文姗 赵森林 張 冰著



通俗讀物出版社

內 容 說 明

中苏友好农業生产合作社是山西省一个著名的合作社，第二十一田間生产队就是这个合作社里的一个模范生产队。本书从介紹这个生产队的模范事迹中，比較詳細地說明了它在組織劳动、分配报酬、学习技术、加强团結、进行宣傳鼓动工作等方面的經驗。

一个先进的田間生产队

李文娟 赵森林 張 冰著

*

通俗讀物出版社出版

(北京香樹胡同73号)

北京市書刊出版業營業許可証051号

宝文堂印刷厂印刷·新华書店發行

*

总号 1033 开本787×1092 1/32

印张1 字数16,000

1956年9月第一版 1956年9月第一次印刷

印数：1—7,500

統一書号：T4008·44

定价：(5)九分

目 錄

超產兩萬五千斤

- 從獲得模範隊說起 1

先進思想和保守思想的鬥爭

- 制訂超產計劃的時候 3

質量不好的苦惱解除了

- 推行社員“責任地”制度 6

各季農活步步趕前

- 制訂作業計劃組織作業小組 9

多勞多得，人人滿意

- 正確執行按件計酬制 12

人人爭取當行家

- 組織社員們學技術 15

廣播筒下地，黑板報上場

- 田間宣傳鼓動工作的作用 17

全隊團結如一家

- 相互批評相互幫助的新風尚 21

模範隊里模範多

- 充分發揮先進生產者的作用 24

“請參謀”和“地頭會”

- 改進隊內領導的好方法 27

超產兩萬五千斤

——從獲得模範隊說起

為了訪問一個先進的田間生產隊，1956年4月中旬，我們到了山西省潞安縣中蘇友好農業生產合作社。社的管理委員會和黨組織負責同志們說：“你們到21田間生產隊去吧。從1953年建社以來，他們年年都出色地完成了社里交給的增產任務。1955年他們被評選為全社的模範生產隊。”

21田間生產隊是怎樣成為全社的模範生產隊呢？這是我們到了捉馬村以後，向隊幹部提出的第一個問題。年輕的女隊長王金娥和副隊長李有保、郭板勞，在回答這個問題時很作難，你看我，我看你，一下都說不出個情由。我們暫時沒有再去追問他們，便先談起他們隊去年的生產成績。

1955年，中蘇友好農業社，開始全面實行生產定額管理。作為基層生產組織的生產隊，就成了成本核算的基層單位。社里分到各隊的土地，根據往年的經驗固定了成本投資和生產用工，還根據地質好壞等條件，確定了產量指標。社里規定：那個隊能夠在不超過投資和用工的情況下，超額完成增產計劃，就可以得到超產獎勵。21田間生產隊耕種着360畝土地，社里要求他們每畝小麥產149斤，每畝秋田產317斤。在這個先進制度的鼓舞下，他們實際完成的結果是：小

麥每畝產了294斤，超過社里要求97.2%；秋糧作物每畝產了363斤，超過社里要求14.2%。全隊共超產2萬5千多斤糧食，要是按貨幣計算，他們為全社創造了價值2千多元的財富。

一個僅僅包括27戶社員的生產隊，在一年中間能夠為全社超產2萬5千多斤糧食，實在是一個了不起的成績。但是，21隊的成績並不只是這一點。按社里的定額指標，每畝秋地全年應用人工171分（10分折一個勞動日），但他們實際只用工158分；每畝地節省人工13分，勞動生產率提高了8.2%。按照社里的投資定額，他們全年可以施用5,363斤經濟肥料，但他們大力尋找肥源，用自然肥料代替經濟肥料，只施用了4,849斤，為社里減少了500多斤經濟肥料的開支。在農活質量上，社里統一規定有技術操作規程，21隊的社員們處處都



生產隊的女隊長王金蘭

（阮均攝）

按規程辦事。全年之內，管理委員會組織檢查組，到各隊進行過4次田間大檢查，21隊每一次都受到表揚。

由於這些突出的成績，秋後全社總結評比時，21田間生產隊被選為全社的模範生產隊，社里獎給一面錦旗，並按照超產獎勵的規定獎勵了他們287元。王金娥、李有保、宋拴柱、牛財旺4個隊幹部和社員，還光榮地當選為全社的勞動模範。

先進思想和保守思想的鬥爭

——制訂超產計劃的時候

21田間生產隊的社員們，能夠在社里定產的基礎上超產2萬5千多斤糧食，並不是一件容易的事情。他們除了進行了創造性的勞動以外，還向各色各樣的保守主義進行過不調和的鬥爭。

1955年4月初，社里把生產計劃下達到21隊。社員們看了這個計劃，有兩派不同的意見：一派人覺得這個計劃要求太高了。他們想：1954年，每畝小麥能收到109斤，每畝秋糧作物能收到268斤，這已經是个体農民連想也不敢想的數目了。今年在固定生產投資和固定用工的情況下，每畝小麥再增產40斤，每畝秋糧再增產49斤，這實在有些難辦。另一派人同樣感覺到社里的要求不算低，也認為要完成這個計劃確實

有不少困难，不过他們覺得：社里的指标虽然很高，但只要全隊努力，多想办法，社里的指标不僅可以达到，甚至有可能超过。于是，在全隊社員會議上，這兩派人便展开了爭論。后一派人在会上批判了前一派人的“向后看”的思想，并且根据本隊的情况，找尋了許多增產門路。比如过去玉米地里沒有間作的習慣，1954年每隔4行玉米間作了1行豆子，每畝地就多收了20多斤粮食。討論中，社員孙狗則等人提出：“今年我們每隔兩行間作上一行豆子，不是可以更多收些嗎？”再比如往年往地里施肥料不大講究技術，不管什么糞，反正土够數就算。宋拴柱、馬喜保等人說：“要是把各种質量不同的肥料摻配起來，灌上圈糞，混合施用，就一定可以做到既不加大成本投資，又能提高肥質，增加產量。”就这样，社員們熱烈地討論了兩天，在思想統一的基礎上，根据大家想出來的种种办法，隊里終於制訂出一个先進的超產計劃。这个計劃要求每畝小麥產170斤，比社里的指标又高了14%；每畝秋粮作物要求產到333斤，比社里的指标也提高了5%。

从隊里制訂了超產計劃的第一天起，全隊社員就为完成和超額完成全隊的超產計劃，展开了英勇的劳动。他們都懂得：超額完成增產計劃，是生產隊的光榮任务，只有各个生產隊都獲得更大的丰收，全社才能有更多的財富，自己也才能得到更大的好处。一年間，他們从不放过任何一个可以保證增產的措施。按社里的要求，1955年每畝秋地平均施底肥



隊干部們正在研究超產計劃

(阮均攝)

40担，21隊的社員們覺得要增產必須多施肥，他們努力开辟肥源，大量積肥，使全隊的秋地，每畝平均施底肥達到66担。隊里有一段20畝大的薄弱地，他們為了改變這段薄弱地的地質，在這段地里增施了120担圈糞和300担肥沃的河土。玉米人工輔助授粉，社里要求達到玉米播種面積的33%，但21隊的社員們達到了100%。因為在授粉時天氣干旱，雌花出的不整齊，社員們怕授一次粉不完全可靠，全部玉米地都是連續授粉在兩次以上。收秋時，割谷子的社員帶着竹籃子拾谷穗，趕車拉谷子的社員，帶着笤帚掃盤坡。總之，不論干部和社員，大家的心思只有一個：超額完成增產計劃。

由於超產計劃的鼓舞和社員們忘我的勞動，21田間生產

隊，終於超額完成了本隊的超產計劃：每畝小麥的實產量，超過隊計劃73%；每畝秋作物的實產量也超過隊計劃的8.8%。

質量不好的苦惱解除了 ——推行社員“責任地”制度

小苗出土，田禾成壟，在21田間生產隊所經營的土地上，插起了許多小牌子。每個牌子上，都寫着作物的名稱，土地數量和畝產指標，還有負責耕作這一片土地的社員姓名。21隊的社員們把這種人人都有責任地，個個保證農活質量的做法，叫做“責任下放”。

開始辦社的時候，21隊的幹部們和其他隊的幹部們一樣，常常因為某些社員做活不講究質量而苦惱。一塊地的苗子鋤完了，但一檢查，還有好些壟草沒鋤淨，地沒鋤透。讓社員們返工吧，天知道這是誰鋤的！自從1955年建立了社員“責任地”的制度，這個苦惱解除了。

社員“責任地”是以戶為單位，按勞力平均劃分的。計算的時候，以全勞力為標準；沒有全勞力的，兩個半勞力折合一個全勞力；沒有半勞力的，8個輔助勞力折合一個全勞力。隊里規定：劃分“責任地”之後，除整地、下種、打場等必須進行集體操作的農活之外，一般的就是各戶

在各戶的“責任地”上操作。為了避免社員之間忙、閑不均的現象，在劃分社員“責任地”的時候，隊里還盡量要做到作物平衡和地質平衡。1955年，全隊共經營着360畝土地，其中有整壯、平坦的機耕地，也有零星的非機耕地。從作物品種上來說，有玉米、谷子和小麥，也有些雜田。劃分社員“責任地”時，以每個全勞力應分7.73畝的玉米和6.89畝的谷子為標準，按戶把土地分了。各社員戶分到的“責任地”，既有機耕地，也有非機耕地。劃分出“責任地”以後，全隊還剩下3塊不大的雜田，平均分在3個勞動組里集體負責。

實行社員“責任地”制度以後，如果有些社員因為生病或別的原因顧不過來，該怎麼辦呢？21隊的幹部們說，遇到這種情況，就得由隊里或組里組織力量，幫助完成。比方



為了劃分社員“責任地”，隊幹部在丈量土地。（阮均攝）

1955年隊里的記工員劉財順共分了3.4畝谷子和3.8畝玉米，在鋤頭逼苗子的时候，劉財順忙起來了：全隊的工賬需要清結，夏收預分工作也开始了。要是別人不管，劉財順分到的“責任地”就得荒了。当然，这对全隊的生產是非常不利的。劉財順是第三組的社員，三組的社員們就分塊分塊替他把頭逼苗子鋤了出來。鋤2逼苗子的时候，社員趙元則得了个腿痛病。全隊的谷子都鋤完了，他還有3畝多沒有鋤。隊里決定幫助他，趙元則十分不願意，他說：“分到我名下，就得讓我鬧。讓別人替我鋤，我还不放心哩！”实际上他是怕少賺了勞動日。隊干部們向他解釋，谷子鋤得遲了會影響增產，又提出一定保證質量。趙元則还是不大痛快。干部們批評了他，并且堅持幫助他鋤完谷子。

按隊里的耕作計劃，一畝普通的秋地，一年平均用15个左右的人工就可以完成。划分社員“責任地”以后，大約有12个人工的農活（包括拔苗、鋤苗、上追肥、玉米人工授粉、打耳子、除病虫害和收割庄稼等），都是社員在自己的“責任地”里單獨勞動或監督其他社員去操作。这些活的質量，完全由社員個人負責。这样看來，農活的質量不是基本上有了保證嗎？但21隊的干部們並沒有因此就放松檢查、驗收工作。每日工間休息時或下工以后，隊干部和勞動組長們，都要根據技術操作規程的規定，采用“順壠橫查”和抓重點人、重點地塊等辦法，細心檢查每個社員的作業。同時，他們還充分發揮了羣眾性的相互檢查的作用。

秋收中，到中苏友好農業社來作客的河南省參觀團的人們，曾經到21隊的田間參觀過。臨走時客人們發表感想說：全部活都像是由一個好把式做出來的。這句意味深長的話，已經把21隊推行社員“責任地”制度的好處概括起來了。

各季農活步步趕前

——制訂作業計劃組織作業小組

1955年，全社41個生產小隊，以社員居住點為範圍，開展了小隊之間的常年流動紅旗競賽。社里規定：紅旗競賽按農事季節，1年評比4次。春耕下種結束，捉馬村5個生產小隊舉行首次評比，紅旗插在了21田間生產隊。以後，這面流動紅旗就再沒有離開過21隊。因為，從春到秋，每季的生產活動都是他們走在最前頭；農忙時，他們還支援過兄弟生產隊。

是不是21隊經營的土地比別的隊少些呢？不是。21隊也是一個整勞動力平均種地20畝。是不是21隊的勞動力比別的隊強壯些呢？也不是。1955年，21隊27個勞動力中，只有16個男、女全勞力，其餘全是半勞力和輔助勞力。那末，21隊能夠經常提前完成生產計劃的巧妙處在哪兒呢？隊幹部們說：他們是沾了制訂作業計劃的光。

從建社頭二年的經驗中，他們感到光靠一個全年總的生

產計劃，很難做到具體指導各個季節的生產。因此，從1955年起，便開始運用制訂季節作業計劃的方法。在制訂作業計劃的時候，他們先根據每一個季節的農事活動和技術操作規程的要求，計算出需要多少個勞動力，每日需要出工多少；然後再依照本隊實有的勞動力，確定什麼農活要在什麼時間開始，什麼時間完成。隊里一共分3個勞動小組。作業計劃訂出之後，在一般情況下，都是按照已經劃定的耕作區，分組進行勞動。遇到農活特別繁忙或是集體作業比較多的季節，隊里就要打破勞動小組的界線，依據作業計劃，組織臨時性的專業性的作業小組。參加各作業小組的成員，一律都按各人的特長明確分工。這一套做法，就保證了不論是農閑或農忙的時候，全隊的生產都能夠有条不紊地進行。特別由於他們採用了組織作業小組的辦法，組織集體作業性的生產，就更加促進



有了短期作業計劃，社員們勞動更加積極，天剛明，各個作業小組就下地去了。

（阮均攝）

了社員們在生產上的計劃性和主動性。1955年下種玉米的時候，有些生產隊因為勞動力調配不適當，担糞的人做活趕不上，就弄得其他社員也只好“停工待料”。21隊在種玉米時，按照社員的體力和技術，組織了作業小組，每組配備6人：担糞的、刨窩的、點糞的、點籽的、撒藥劑和行豆的，都各有分工。在勞動的時候，一個人跟一個人，一個作業小組活像一部靈活的機器，同時動作，互不牽制。他們不但沒有發生“停工待料”的情形，而且玉米下種的工作還提前3天完成。

定期制訂作業計劃，使隊幹部在領導方面也省力多了。通常情況，他們都是做一段，安排一段，用不着每天都花費很長的時間，去具體安排第二天的生產。即使在最忙的季節，也只是在每天夜晚抽一個簡短的時間，到一起開個“碰頭”會，把當天的生產進度和存在的問題檢查一下，把第二天的生產進度安排一下就行了。

作業計劃和實際生產情況有時是會有距離的。21隊的幹部們，已經熟練地掌握了這一點。他們對於已經制訂出來的作業計劃，並不是不看情況變化機械地去執行。每當田間農活需要組織突擊的時候，他們就要果斷地修改作業計劃。1955年秋收當中，谷子割倒了，突然下了一場雨，地里濕，路上稀。那時候，拖拉機正等着翻秋地。要是還按原計劃用大車拉谷子，浪費勞、畜力不說，整個“三秋”工作都得推遲一步。隊幹部們經過研究，修改了原訂的作業計劃，組織

起一个青年突击担谷队，有12个男、女青年参加。他们趁着“中秋”节的好月亮，突击了兩夜一天，就把73畝谷子全部扛回来，保证了拖拉机的按时秋耕。其他生产队的秋收工作，本来已赶在21队的前头，21队这样一改变，结果，又夺得了优胜红旗。

多劳多得，人人满意

——正确执行按件计酬制

建社第一年——1953年，社里就实行了劳动定额和按件计酬的制度。社里印制了定额标准和计酬标准，分发到各生产队执行。

全社有了统一规定，这是做好劳动计酬工作的基础。但生产队能不能正确执行，却还是一个問題。21田间生产队的干部们，一向都很重视这个工作。开初，队里每天晚上都要计算社员们实际完成的工作量，然后按定额计酬标准给社员们记工。因为队里的土地，大部是一望无边的大块机耕地，一块地的农活，往往劳动一天，甚至三天、五天，都不能全部完成，加上许多农活是按作业小组进行的，这就给每天记工带来了不方便。首先是社员们每天完成的工作量不好计算；其次是在集体作业当中，社员之间劳动报酬的差别不好评定。这些问题使干部、社员们每天夜里都得花费不少时

間去評比、計算，但還是很難做到完全公道合理。甚至有這樣的情況：一項作業完成了，把隊里給社員們每天評定的報酬綜合起來一算，却超過了社里原來的規定。

經過隊幹部和全隊社員的不斷摸索、研究，到1955年，他們把這個問題解決了。這就是分別不同情況，採用3種不同的計酬辦法，來具體執行按件計酬制。第一種辦法是個人計件。凡是適合社員單個操作而且容易計算每天工作量的農活，如担糞、積肥、整地等，就採用這種辦法，即每天勞動完了，按實際完成的數量給社員計酬。第二種辦法是個人包干，算總賬。社員“責任地”里的鋤苗、施追肥、除治病蟲害等農活，一般都是由社員個人負責操作，到每一項作業全部完成，經過隊幹部驗收以後，就按定額標準，給各戶社員記總的工分，不再每天計算。第三種辦法是先記“毛分”，後記“准分”。這個辦法一般是在集體作業中採用。社員們每天勞動，先按各人的勞動態度和技術條件，以死分活評的辦法，在記工表上記下各人每天應得的分數。到這一項作業全部完成了，再去計算全隊記下的“毛分”，看它是超過了社里的定額標準，還是低於社里的規定。然後，再具體折算每個社員實際應得的工分。比如某一項作業，按社里統一規定勞動報酬應為800分，隊里給社員們記下的“毛分”是1,000分，這就要用8扣的辦法，去折算每個社員的勞動報酬。假如一個社員在這項集體作業中間共得“毛分”100分，那末他實際應該得到的就是80分。自從隊里採用了這3種計酬辦

法,过去在計酬方法上的許多毛病,都得到了克服,社員們非常滿意。

1955年,社里又实行了超產獎勵制,規定了獎勵超產隊的具体办法,但超產隊里如何分配超產獎勵报酬,社里只做了原則的規定。21隊在1955年分配社里所給的287元超產獎勵报酬的时候,全隊社員一致認為超產獎勵报酬的分配,如果不適當,必然要妨碍社員劳动積極性的提高。根据社員們民主討論的結果,最后隊里采取了分等給獎的办法。隊里先提出所做劳动日达到起碼劳动日(社里規定有社員起碼劳动日的要求,一个全勞力男社員,每年起碼劳动日是120个,全勞力女社員是60个,男半勞力是60个,女半勞力是30个)、做活質量好、思想觉悟高3个条件,接着开展羣众性的評比。决定凡够得上这3个条件的为甲等社員,够两个条件的为乙等,以下的算是丙等。甲、乙兩等給予不同的獎勵,丙等不獎。全隊評比的結果,27个經常参加劳动的社員,有24个人被評为甲、乙等,得到了獎勵。秦金旺、趙根有、秦起手3个人因劳动态度不好,也沒有达到社里規定的每个社員起碼劳动日的要求,沒有得獎。这个办法符合多勞多得的精
神,对全体社員鼓舞很大,也是一次生动的集体主义教育。