

# 首钢知识分子的结构、作用和特点

## 首钢改革后职工队伍变化状况调查组

1978年10月15~25日,我们以“改革后首钢职工队伍的变化”为题,在首钢进行了短期调查。知识分子问题是这次调查的内容之一。

### 一、知识分子的结构

关于知识分子,目前还没有准确的、科学的定义,首钢划分知识分子的标准是有技术职称的和有中专以上学历但尚未取得职称的专业技术人员。它与大百科全书中关于知识分子定义“具有一定科学文化知识的脑力劳动者”是基本吻合的。随着电子计算机的广泛采用和自动化程度的提高,首钢还新出现了一批主要以脑力劳动为主的智力型工人(包括高炉和烧结车间电子计算机操作工和管理部门领到计算机操作证的业务人员),这部分人能否算知识分子,是值得研究的问题。因为智力型工人从劳动形态看,虽然以脑力劳动为主,但他们是简单操作者,有别于具有创造性和独立性的脑力劳动者,现首钢的知识分子中尚未包括全部智力型工人,仅包括了具有中专以上文化程度或有职称的那部分人。

根据首钢自定的标准,至1987年10月止,首钢共有知识分子12301人,占全公司职工总人数12.3万人的10%,占干部总数20189人的60.9%。干部和知识分子的差额7888人,主要是无职称、无学历的脑力劳动者。

按职称分,在12301人中,有职称的为6556人,占53.3%,其中高级职称53人,占0.4%;中级职称2891人,占23.5%;助工1587人,占12.9%;初级职称1215人,占9.9%;有职称而无学历的有810人,占6.6%;此外有学历而尚未评职称的有5745人,占46.7%。

按工作性质分,知识分子包括下列几部分人:1.在生产第一线的有6345人,占51.6%。他们主要是工厂的各级领导,生产的指挥者、组织者。他们不仅需要具备较熟练的专业技术知识,而且需具备组织和指挥能力,使专业知识与生产紧密结合。他们之中有大学毕业生,也有从工人中提拔上来的。2.设计科研人员1835人,占14.9%,他们虽然在二线,但要经常深入现场,有时还要跟班工作,解决生产中出现的問題,因此他们与社会上一般设计科研人员有所不同。3.后勤管理人员4122人,占33.5%。这部分人主要是间接为生产服务,包括各级领导干部。全公司有厂处级干部555人,他们是公司的领导者和决策者,也需具备专业技术知识。

按文化程度分,大专以上占56.4%,中专占36.1%,无学历的占7.5%。

按职业类别分,工程技术人员占63.1%,卫生技术人员占14.3%,文教专业的占4.8%,经济、会计统计专业的占6.5%,其他占11.3%。

### 二、知识分子在首钢承包制中的作用

首钢从一个破旧的炼铁老企业改造成为一个具有70~80年代国际水平的现代化企业,是

12万全体职工实行承包制的结果，也是首钢1.2万多名知识分子运用知识、科技转化为生产力的丰硕成果。8年来，全公司共完成重大技术攻关和科研项目371项，其中，获得国家级和部、市级科技进步奖165项，获得国家发明奖12项。应用国内外新技术、新工艺321项，首钢自己研究设计并在工业生产中成功应用的高炉喷煤和顶燃式热风炉两项技术已输出到欧美国家。首钢自己建立的电子技术力量，已使3座高炉、烧结车间、线材厂、锅炉房等实现了生产全过程电子计算机自动控制，并达到了国际第一流水平。公司管理系统也实行了计算机管理控制。首钢的主要技术经济指标有32项居于全国领先地位，有一部分达到了国际先进水平。在企业技术改造中，积极治理了环境污染，全部环保指标都达到国家规定的标准，成为环保先进企业。

据估算，首钢8年来的工业增长额中，依靠科技进步和技术改造增长的因素约占一半左右，大大高于约占20%的全国平均水平。

首钢知识分子所以能在现代化大型企业中发挥重要作用，这是和承包制及首钢的决策者们对知识和人才的重视分不开的。

### （一）首钢十分重视知识、人才和智力开发

首钢舍得智力投资，改革以来，共支出各种教育经费3121万元，平均每人达256元。目前已具有一支完整的职工教育体系，有专业教职工1465人，还聘请了社会上兼职教师1350人。有全日制首钢大学一所，7个专业的中专部和23个技工部，已培养出大专毕业生2760人，中专、技校毕业生5797人；还举办业余职大、业余中专、技术学习班、干部业务学习班、班组长培训班等，参加培训的职工达12.9万人次，平均每一职工达1人次。此外还有很多职工参加了社会上举办的电大、函大、刊大等。参加各类业余学习的职工已占职工总数的78%。通过各级学校的培养，职工的文化素质有了显著提高，具有高中、中专以上的文化程度的比例，已由改革前的20%提高到近40%，比全社会职工高出1倍多（全国职工受过专业技术教育的占15~20%）。在知识分子中大专程度已占56%。其中，大专文化程度在900多名设计人员中占81%，在1100多名科研队伍中占84%，在厂级领导干部中占70%。这一比例都大大高于全国平均水平。他们并不满足现有水平，为了适应现代化发展的需要，计划实行“万人培训”，要求每年有10%的职工参加脱产学习2~2.5年，达到大专水平。知识结构的提高，对首钢的现代化、自动化、开发新产品和管理科学化都起到了很大推动作用，为首钢生产持续高速度发展增加后劲。

### （二）承包制使知识分子经济收入大幅度增长，扭转了脑体倒挂的不正常现象

首钢在改革中敢于打破旧工资体制造成的严重平均主义倾向，不仅敢于提高知识分子的职务工资，而且敢于打破干部奖金低于工人、领导干部奖金低于一般干部的传统作法，根据个人贡献大小、个人承包任务完成情况定出职务工资和不同的奖金和挂率。例如干部工资根据职务大小分成18级，现有最高的3级的标准工资为386元，比最低的18级工资48元高7倍；奖金是和企业经济效益、个人完成承包任务挂钩的，多劳多得，体现奖勤罚懒的原则，每人所得是不同的。1986年公司干部和知识分子平均工资为193元，其中标准工资129元，奖金和各种补贴为64元，占33%。承包以来知识分子工资迅速增长，1986年比1979年的64元增长2倍，平均每年递增17.1%。平均每个知识分子要比社会上同等水平的人约多收入100元左右。例如刚毕业的大学生标准工资为64元，首钢定为80元，一年后转正为94元，每年浮动一级，3年后基本工资达110元，加上奖金和津贴共达185元。对贡献大的技术骨干给予高工资待遇。如

设计院院长是1963年大学毕业生，工作成绩突出，基本工资为240元，奖金和津贴143元，共383元，比最低的新参加工作的中专生146元高1.6倍。虽有学历，但工作不努力的人，工资收入增长就较慢。如设计院内有5人是60年代大学生，平均收入只有194元，约比同等学历的人应得工资277~301元低30~35%，低二至三个档次。

首钢通过工资改革，理顺了社会上普遍存在的脑体收入倒挂的不正常现象。全公司的脑体收入差距如下：

	1979年	1986年	增长倍数	平均每年递增%
干部和知识分子	64元	193元	2倍	17.1
工人	65元	156元	1.4倍	13.3
比例(以工人为1)	0.98: 1	1.24: 1		

由于知识分子的平均工资的增长快于工人工资的增长，使脑体收入的比例由1979年的倒挂2%变为1986年正挂24%。当然，也有例外的情况，例如，1986年炼铁、炼钢、烧结、焦化4个厂的平均工资176元，与知识分子较集中的电子部、冶研所、设计院平均工资153元相比，前者比后者高15%。这是因为首钢的工资和奖金、挂率系数是根据企业经营在生产中所处地位的重要性的技术复杂程度及贡献大小进行分配的。我们认为这种分配比例是合理的，因为这些关键岗位的工人劳动强度、技术熟练程度要求高，体现繁重劳动与轻便劳动的差别。从总体来看，首钢已扭转了脑体倒挂现象。

再从行业看，首钢5大行业—工业、基建、交通、社会服务、文教各业中，知识分子平均工资都比工人高出20~50%。尤其是社会上教师工资低，而首钢教师工资并不低，平均为207元（其中职业中学的平均工资为178元），不仅高于工人平均工资，也略高于全公司干部的平均工资。卫生技术人员平均工资为194元。中学教师和医生的平均工资约比全国同行业平均工资高70%左右。首钢在改革中理顺了脑体倒挂和拉开职务之间的收入档次，扭转了收入差距不合理现象，这是符合按劳分配原则的。

此外，首钢对知识分子在政治上、生活上都比较关心，思想工作做得细，如重视和发展了大批知识分子入党，知识分子中党员占39.4%，高于全公司19.2%的比例；有84名被选为各级人大代表和政协委员，有505人被选为职工代表。还解决了200多名两地分居的问题。住房分配在首钢仍比较紧张，但对成绩突出的优秀知识分子在分房上有优待，70多名归侨和47名知识分子都优先得到了房子。1986年年底为了深入了解知识分子的思想问题和解决具体困难，干部部党委到设计院找了684人个别谈心。

（三）重视真才实学，有学历不唯学历，激励人才向上流动，初步解决了干部能上能下的问题

首钢的知识分子队伍的形成，约有一半左右是靠自己培养和选拔的。据统计，改革以来，从学校分配的大中专生，共2830人；从工人中提拔为干部现已达到中专以上水平的有2713人。1979年全公司选拔了200多个高中生学习计算机，现在他们已成为拥有750多人的电子公司的骨干，不仅使企业内部实行了电子自动化，还承包外部安装等业务，年创利润400万元。

首钢领导认为，占全公司职工总数80%以上的工人中蕴藏着大批优秀人才，过去由于人事制度的种种限制只限于干部中选才，使人才资源不能充分挖掘出来。为此，十届四次职代会作出了取消工人和职员的界限，统称为首钢“工作者”，并制订了“领导工作者选拔考试考核

条例”，使每个职工都有资格被选拔担任各级管理和专业技术工作，以激励全体职工奋发向上，形成人才竞争的局面，使人才选拔从封闭式转向开放式，为优秀人才脱颖而出创造条件。

承包后形成的严格考核制度，还解决了干部能上能下的问题。在首钢，如果一个单位连续3个月没有完成承包任务，或半年之内工作没有新的起色，就要检查领导的责任，进行调整。调下去的干部自己也感到理所当然，一般能服从调动，到更适合的岗位上去，有的处长降为科长，有的厂长、科长降为一般干部。据近几年统计，从厂处级岗位调下来415人，新提拔上来426人，调整面为84%；科级干部调下1744人，新提拔2524人，调整面为85%。由于努力做到选贤任能、凭真才实学升降，能上能下就成为必然趋势。这样做在干部配备上可以避免讲关系学、走后门等不正之风。

#### （四）承包制使知识分子提高了工作效率

首钢的岗位责任制共有2.3万个，它不仅适用于工人岗位，也适用于知识分子工作岗位。承包办法是将全部技术业务和相互之间的协作关系，层层分解落实到科室和每个人，建立起“包保核”的岗位责任制，如设计院是按设计项目按时限要求订出具体的工作程序和明确协作关系，科室按月对每个人进行评分考核，全院对科室评分考核，然后根据评出的分数分配奖金和挂率，每人的任务都很饱满，避免了人浮于事的现象。据设计院技术人员反映，他们工作较紧张，出勤率高，很少有迟到早退现象。达到了“满负荷、高效率”的要求。每人任务按质按量完成了，就提高了整体工作效率。据设计院统计，劳动生产率（每人每月完成甲1图纸）由1982年0.8张提高到1986年的3.3张，增长了3.1倍，超过了同期平均工资的增长，而且质量也完成得很好。该设计院被冶金部评为甲级设计院，年出图量比同类设计院高50%，有21项获得科技成果奖，有6项评为国家优秀奖，5项获专利权，还有许多技术人员被评为四化尖兵和先进工作者。

#### （五）怎样对待人才流动，仍有待研究解决

随着经济体制改革的深入，人才流动已成为必然趋势，它对搞活经济、交流信息、提高效益、充分发挥人才专长、避免近亲繁殖等方面都是有益的。首钢自改革以来，也毫无例外地进行了人才交流，共调出了500多名，主要是照顾路远、家庭有困难、主动提出辞职或不辞而别的人，同时也调入了530名，调入的文化层次较高，包括高级职称15人，中级职称174人，初级职称110人，这对于首钢的高教事业的发展和提高生产技术水平起到了重要作用。应该说首钢从人才流动中已获得了效益。但也有的同志认为，不应提倡人才流动，担心人才外流会影响公司计划任务的完成。据有关单位对首钢1100多人的抽样调查，由于种种原因，约有五分之一的人有调动的愿望。据我们对设计院知识分子的调查，青年知识分子思想不够稳定，他们对知识更新、兴趣爱好等期望较高，希望调动或要求培训提高。我们认为从短期看，人才流动对本企业有一定影响，但从长远看，从整体社会效益看，是利大于弊的。

作者工作单位：何建章、朱庆芳、中国社会科学院社会学研究所  
张宛丽、陈婴婴；

王凯成：中央统战部统战研究所

戴建中：北京社会科学院社会学研究所

张民、梁永生：北京市委政研室

责任编辑：王颀