

以“企业大家庭”活动增强企业活力

——上海新艺有色铸造厂的调查

陶炳芳 郑方林

上海新艺有色铸造厂是全国最大的有色铸造专业厂，共有职工600余名。近几年来，由于铜、铝等原材料大幅度提价，市场竞争激烈，该厂生产一度面临严重威胁，出现了半停产状态。为摆脱企业困境，厂领导从本单位实际情况出发，积极发动全厂职工开展“新艺大家庭”活动，加强了思想政治工作，调动了职工积极性，制止了经济滑坡，使企业发生了五大变化：一是人与人之间的关系有了明显改善；二是党风、厂风有了明显好转；三是企业凝聚力有了明显增强；四是班组骨干和干部队伍有了明显发展；五是职工主人翁意识和企业经济效益有了明显提高。1990年该厂实现利润93.2万元，比1989年增长86%；今年1至4月又实现利税56.2万元，比去年同期提高1倍以上。

一、开展“新艺大家庭”活动，培养和造就一支无私奉献的“四有”职工队伍

为把企业办成热爱党、热爱社会主义的“大家庭”，使企业成为培育有理想、有道德、有文化、有纪律的“四有”职工队伍的红色熔炉，该厂在开展“新艺大家庭”活动中，把提倡家庭精神、建立家庭气氛、培养家庭意识、共创家庭产业作为指导思想贯穿于全过程。首先，他们认真抓好职工思想政治工作，采取家访谈心、给职工家属发慰问信、举办职工政治培训班、举办职工艺术作品展览会、召开班组政治学习成果发布会、召开“新艺大家庭”楷模表彰会等10多种形式，分层次地对干部、党员和职工群众进行思想教育，抓好队伍建设。

对中层以上干部，厂领导要求他们肯吃苦、肯吃亏、肯负责，把“敬上、爱下、睦邻、克己”作为自己的行为准则，并通过学习制度化、谈心经常化、考核群众化，把全厂中层以上干部紧紧地团结起来，形成一支过硬的骨干力量。

对党员，厂党总支开展“为党旗增光辉、为企业增效益”的主题活动，要求党员成为大家庭活动的带头人，成为维护厂长中心地位、维护党的核心作用的积极分子。通过坚持党的“三会一课”制度，做好每年一次的党员评议工作，完善党员与群

众联系的制度，并在全厂开展争当先进党员活动，增强党员的党性意识，形成一支可靠的中坚力量。

在职工中，厂领导提出了“新艺爱我，我爱新艺，新艺为我，我为新艺”的要求，广泛开展“爱社会主义、爱新艺、爱本职、比劳动态度、比团结协作、比遵章守纪、比无私奉献”的三爱四比活动，形成一支坚强的职工队伍。

通过思想工作，厂里的风气有了显著变化，涌现出许多拾金不昧、公而忘私的好人好事。前几年，在厂内因盗窃有色金属等物品被判刑劳教的有18人，而“新艺大家庭”活动开展以来，有不少同志把厂内拾到的金戒子、金手链和手表等物品交给组织归还失主，据不完全统计就有25起。

开展“新艺大家庭”活动，进一步激发了职工爱厂如家的主人翁精神。1989年10月11日下午5时左右，压铸一组工会组长正在紧张工作时，突然发现630T压铸机中，有一根粗油管上的密封圈被高压油冲坏，大流量的高压油喷射出来，遇到了炉子高温，立即燃烧起来，在这熊熊大火将要烧毁机器之时，他冒着危险冲了上去，关闭了电闸和油路，把火势控制住，接着，又有10多位同志奋不顾身地冲了上去，把大火扑灭，避免了企业重大损失。虽然这场大火被扑灭了，但他的脸部和手臂却被烫起了泡。事后有人问他，几天后你怎样做新郎，他却说：

“我是新艺大家庭的一员，家里着火，我怎么可以不急呢？救火保护国家财产，这是我们工人应尽的义务。”

通过开展“新艺大家庭”活动，新艺人的精神境界越来越高。为了大家庭的利益，有几十名职工自费去外地或调休为企业联系业务；有的职工请保姆在家照顾生病的孩子，本人坚持来厂上班；有的职工不仅带病工作，而且还在下班后义务加班。这种无私奉献的高尚风格正在新艺厂发扬光大。

二、开展“新艺大家庭”活动，把全心全意依靠工人阶级真正落到实处

新艺厂领导认为，要调动广大职工的积极性，

智慧和创造力,增强企业活力,就必须尊重、理解、关心、爱护职工,在厂内形成地位平等、团结友爱的良好风气。为保障职工在企业里的主人翁地位,使企业实行真正的民主管理,他们在厂内逐步完善职工代表大会制度和各种会议制度与活动制度,除每年至少召开2次职代会之外,还规定每周召开1次中层干部会,每月召开1次厂、车间两级党政工团干部联席会议,每月举行1次“新艺大家活动日”,每隔两个月召开1次党员、科室干部大会,每季度召开1次厂长与职工代表恳谈会,每半年召开1次全厂大会。通过这些渠道,厂长把企业生产经营和其它方面的重大决策,以及面临的困难和问题,解决的办法和措施,及时告诉干部、群众,使大家了解企业的活动情况,认清企业困难,明确自己的任务和要求,从而增强了团结一致、共渡难关的信心。在1989年7月份期间,社会上有不少企业因任务不足,动员职工工资打折扣回家待工,当新时艺厂也面临生产任务缺少的困难,有些职工纷纷议论,说新艺厂也要从8月1日开始辞退合同工、临时工,动员一部分职工回家待工。有的合同工听到这个消息,在车间里发呆,吃不下饭。厂领导得知这个情况,立即召开全厂大会,厂长刘建月在大会上宣布,我厂开展“新艺大家庭”活动,是真心实意地依靠职工群众,我厂在任何困难情况下都不会让一部分人工资打折扣回去,如果有一天,新艺厂的生产真的难以坚持下去,也不会让一部分人回去,一部分人留在厂里,如果工资要打折扣,我们厂长、书记、工会主席先打折扣,请大家放心。当时在场的群众,听了刘厂长宣布,抑制不住内心的激动,响起了一阵暴风雨般的热烈掌声。会后,工人们说:“我们和领导是一条船上的人,厂兴我荣,厂衰我耻,厂有困难,理应大家承担。”许多职工在会后主动寻亲戚、找朋友,帮助企业接任务,扩大原料采购和信贷资金的渠道,使企业从半停产状态步入生产增长的轨道,从保本经营到实现利润50万元。

该厂领导还认为,要使职工爱厂如家,首先要使工厂象个家,因此,他们处处为职工着想,为职工多办实事,多送温暖。针对新艺厂地处郊区,工作脏、累、苦以及离心倾向严重等实际情况,厂领导在党的政策允许可行、企业经济承受能力又有可能的情况下,陆续制定了一系列关心职工生活、激发职工主人翁责任感的措施。如每天缩短半小时工作时间;每月职工迟到在三次以内,每次不超过一秒钟不作违纪;职工家属因病急诊,可享受半天公

假;直系亲属病危,可凭医院通知书享受公假三天;对男27岁、女25岁以上的大龄职工结婚,分别不同情况给予200至600元的房屋装修费补贴等。

除物质上关心外,厂里还注意从精神上激励职工。如对在本厂工作满20年的老职工拍一张彩色照,照片上印有“为新艺厂创业20周年留念”,工作满30年的职工可享受10天休假,由厂里安排他们外出休养。厂领导还把评出的先进人物作为“大家庭好成员”进行广泛宣传。在厂里表彰先进时,他们邀请家属参加,给家属戴大红花、发奖金。有一位青工过去表现较差,老母亲十分担心,后来通过“新艺大家庭”活动,后进转变为先进,在一次厂里召开的表彰先进会上,他扶着老母亲一起上台领奖,老人激动得热泪盈眶。这一件件富有人情味的措施和做法,象一股暖流注入职工的心田。职工们说:“新艺视我如宝,我爱新艺如家”,决心用实际行动为“新艺大家庭”添砖加瓦。压铸车间的工人们,在人员、设备不变的情况下,全力拼搏,日夜奋战,完成了420吨的年产量,比历史最高记录增长66%。

在关心职工生活的同时,他们还从严抓好劳动纪律,做到宽严结合,如上班时间提前洗澡或做私活,不仅在厂里白榜公布名单,分别罚款10元和30元,而且还要直接影响到本人的目标工资和滚动工资。由于他们把关心人与教育人紧密地结合起来,因而在厂内逐渐形成了遵章守纪的良好风气。

按理来说,新艺厂是热加工单厂,工作又脏又苦又热,历年来招工十分困难,但这几年,新艺厂先后接纳了主动愿意来厂工作的工人就有70多人,这充分说明开展“新艺大家庭”活动给企业带来了凝聚力。更能说明问题的是,在去年8月汕头有一家装饰五金厂到该厂招聘13名模具和压铸工艺方面的技术工人,月薪1500元,每月还贴补伙食费300元,规定三年后如不续聘,由厂方赔偿5万元的损失费。在重金面前,厂里没有一名职工动心,这又一次说明宽松的工作环境对职工来说具有很大的向心力。

三、开展“新艺大家庭”活动,促进企业内部改革,实行多劳多得

新艺厂领导认为,培养“家庭”意识,必须通过合理分配的形式体现出来。因此,在分配方面他们从本单位实际情况出发,积极地进行探索研究,制订出一套行之有效的工资改革方案,一方面使职工感到只要企业经济效益逐年提高,个人的收

入就能逐年增加，一方面又按照多劳多得的原则，适当地、合理地拉开差距，让工资、奖金真正起到促进生产力发展的激励作用，使每个职工人尽其力，为“大家庭”多作贡献。鉴于这两方面考虑，他们经过调查研究，反复测算，精心设计一套含有基础工资、勤绩效工资、贡献工资的结构工资制度。基础工资部分占人均承包挂钩工资的30%，在册职工人人都可以定期按一定比例增加，使职工在物价上涨的情况下有一种安全感，不会严重影响生活。勤绩效工资也占人均承包挂钩工资的30%，凡是能够保持正常出勤，完成生产工作任务，均可增加。如果有的职工请病事假较多，但在全年仍有9个月完成任务，还是可以获得。贡献工资占人均承包挂钩工资的40%，这里面分为目标工资、流动工资、奖励工资。目标工资为月人均6元，按产量、质量、安全、出勤率、设备保养等各项指标完成情况同奖金系数结算滚动，累计滚到72元就可以上浮半级工资。奖励工资主要用于任务比较足的部门，对任务完成比较好的职工分等取奖，奖金可以连拿6个月。

新的工资制度使职工的劳动贡献与劳动报酬直接挂钩，使生产成绩显著与工作表现比较差的职工之间收入，明显拉开了差距。在该厂实施目标滚动工资两年多来，有些职工贡献大，在7~8个月中就能增加半级滚动工资，而有些职工在1年半至2年多的时间里才能增加半级滚动工资。据统计，从1988年起，该厂参加工资滚动的职工共有591人，到1990年10月止，累计已滚动升二级的有13人，晋升一级半的有485人，晋升半级的有9人，因定级未满一年或病假超过规定时间未晋升的有28人。该厂通过工资改革，虽然在职工中拉开了工资差距，但大家没有一点意见，因为在分配制度上明确了按劳分配、多劳多得。

企业内部分配的改革，给职工的精神面貌带来了深刻的变化，对安定职工情绪，激励职工的进取精神，起到了明显作用。过去，该厂职工不安心热加工工作，企业没有凝聚力，企业招工没有人肯来，在职工中要求调厂、辞职的人较多，现在不仅没有人愿意调厂，而且还有许多人向厂部要求把自己的亲友调进厂，过去工人不愿在一线工作者较多，有些人在生产时甚至有意搞坏模具和生产设备，自己趁机休息，现在在生活大家抢着做，一旦模具、设备出了故障，立即求修理工帮忙，如果一时修不好，往往还会主动找车间主任，请厂长出面

协调。通过工资改革，使有些原来表现较差的职工认识到，如果不好好工作，不仅拿不到奖金，而且工资级差与其他人相比会越来越来大，由此感到了压力，表现有了改变。

四、开展“新艺大家庭”活动，激发职工主人翁精神，提高企业经济效益

去年一季度，厂里只有接到一个月任务，企业出现了严重亏损，资金十分紧缺，面临如此严峻形势，厂长刘建月感到自己是“新艺大家庭”的当家人，负有重要责任。由于他有较强的事业性，因而对企业发生的困难，心里非常焦急，有时在晚上睡觉时急得流出了眼泪，有时在胃病复发时，为了动员职工摆脱企业的困境，默默地忍受疾病给他带来的痛苦，坚持上班，带病工作，并想方设法调动职工积极性。在企业遇到困难之时，厂党总支及时召开思想政治工作会议，以思想政治工作为先导，讲形势，交任务，提出“市场疲软，新艺精神决不能疲软”的要求，统一思想，振奋精神，共渡难关。在会上，干部和群众纷纷表示，厂兴我荣，厂衰我耻，厂富我有，厂穷我苦，一定要与企业同舟共济，为共创“新艺大家庭”产业贡献力量。

接着，党总支又召开全厂职工誓师大会，提出奋战五、六两个月，夺取产值280万元的奋斗目标，得到了广大职工热烈响应。特种车间党员、积极分子组成一个生产突击队，在下班后义务加班2~3小时，党小组长尽管自己身体不好，家里又有小孩需要她照顾，但她在下班后，坚持与同志们一起义务突击。经过全厂上下奋力拼搏，他们终于在二季度制止了经济滑坡，7月底扭亏为盈，实现利税42.8万元。与此同时，职工们还提出了合理化建议136条，其中有机杂铜代替新的牌号铜的建议，经采纳后，为厂里节约了70万元。

近3年来，广大职工发挥了自己的聪明才智，积极为厂长献计献策，对产品结构进行了一系列调整。技术人员在开发应用“雅马哈”动力装置的汽缸头工作中，经过近百次反复试验，终于获得了成功。目前该厂已开发研制成XSB-50型自吸式水泵、摩托车曲轴箱体、收录机线路板、汽车齿轮箱、低压电器开关箱体、纺织机套筒箱等产品，广泛应用于国内的有关行业，有的已远销国外，实现出口创汇。