

应当摆脱奖励中的 平均主义羁绊



戴宝善

贯彻按劳分配原则，实行奖励制度，是发展生产力加速实现“四化”之必需。然而，平均主义往往从中作祟，妨碍奖励制度的健康发展。平均主义的表现甚多，争立名目，差距微小，人人有份，彼此拉抬，是其共同特点。封建思想、小资产阶级思想是平均主义的根源；企业管理水平低，是平均主义猖獗的条件；相互影响，是平均主义蔓延的催化剂。

有的企业发放奖金原无什么基数，无奈左邻右舍、兄弟厂店都有基数，不得不从俗随流。按客观经济规律办事，按劳分配，怎能不分干与不干、干好干坏和贡献大小就定下个人可得的奖金基数呢？何况基数所占比重颇大，往往达百分之八、九十！实行这种被俘于平均主义的奖励制，无不失却奖励的主动性和灵活性，也很难谈得上发挥职工生产积极性的作用。

还有一种思想认为，奖金应该年复一年节

节高，往上增加易，往下减少难。奖金竟然只能增，不能减。然而我们不难想像，即使企业生产情况良好，经营成果巨大，总会有表现不佳，出力很少，贡献极微的人。按理说，这样人的奖金非但不应递增，恰恰应该减少，有的还不应该得奖。贡献大小不一的现象，在任何企业中都是存在的。出力多贡献大的应该多得奖，出力少贡献小的应该少得奖，这是理所当然的事情，怎能没有区别地追求人人往上加，普遍节节高呢？

健康地发展奖励制度，必须正确贯彻执行按劳分配原则，努力提高管理水平。要深入实际，集思广益，在健全定额管理上狠下功夫，按照不同工种和岗位订出区别贡献大小的奖励办法，多搞数量、质量算得清的计奖，少搞不分贡献大小的“糊涂奖”，努力摆脱平均主义的羁绊，奖励制度才能收到实效。

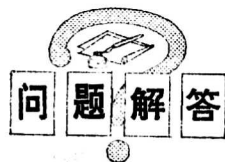
扩大企业经营管理自主权是大势所趋。在奖金问题上不落平均主义的窠臼，不但在经营成果较好的时候能用较多的奖金调动职工的积极性，即使因种种主客观原因经营成果较差的时候，运用较少的奖金仍能调动职工的积极性，才称得上发挥了奖励制度的作用，才能说真正有了奖励的自主权。

平均主义秉性顽固，侵蚀力强，大家都来坚持不懈地努力摆脱平均主义的羁绊，才能健康地发展奖励制度，加速实现“四化”宏图。

问题解答一则

产品计划亏损计算的数额进行调整，不作为增加亏损处理。如果是由于产品积压、销售减少、产品库存增加而减少的亏损，在考核亏损计划的时候，也应调整计算，不能作为企业减少亏损处理。

(龚治)



问：亏损企业在提取企业基金的时候，如何正确计算和考核亏损增减额？

答：如果亏损企业是根据国家要求，超产超销而增加的亏损，可以按实际超销量和单位