

在深化改革中调动地质职工的积极性

靳 广 祥

地质职工的积极性、主动性、创造性是推动地质事业发展、加快地质工作体制改革的主要动力。没有全体职工的共同参与,没有广大职工积极性的充分发挥,改革是难以进行的。地质工作体制改革10年来,地矿行业各部门、各地勘单位围绕调动地质职工的积极性,采取了许多措施,做了大量工作。打破分配制度的平均主义,实行经济责任制,改善职工的工作、生活条件,解决职工的思想政治工作,加强民主管理,组织职工参政议政等措施,对于调动地质职工的积极性,起到了重要的作用。

但是,对于当前地质职工的积极性的估计却不容乐观。一个显而易见的事实是:与地质工作改革和发展所处的关键时期的任务相比较,职工的积极性相对低落,特别是有相当一部分职工面对地质工作的严峻形势和诸多困难,对地质工作的前途失去信心,产生了种种危机感。长期以来地质职工在实践中培养起来的“以献身地质事业为荣”的精神,开始在部分职工中动摇,尤其难以为部分青年职工所接受。甚至有相当多的地质院校的学生,还没有参加工作,就对地质工作产生了失落情绪,而他们正是未来地质工作的中坚力量。职工积极性的低落,将成为地质工作发展和改革的重大障碍。

影响地质职工积极性发挥的原因是多方面的。既有社会共同的原因,如分配制度不合理,党风和社会风气不正等,又有地矿行业内部所特有的问题。表现在三个方面。

一是地质工作的发展面临着许多困难。地质队伍规模过大,结构不合理,而结构的调整又面临政策、资金、历史遗留问题等困难,以及地勘投资的日益紧张,在职工心理上投下了阴影,不少职工认为国家对地质工作不很需要了,地质工作没有大的前途了。这是地质职工职业积极性较低的主要因素。据了解,地矿部系统由于今年一季度地勘投资拨款不足、不及时,引起职工思想波动,埋怨情绪滋长蔓延。

二是地质职工寄希望于通过改革改善地质工作的外部环境,提高地质工作的社会地位,增强地勘单位的活力,期望改革为个人提供更多的发挥专长、施展才能的机会,增加经济收入。职工对改革所能带来的利益期望过高,超出了改革带来的实际成果,难以得到满足。此外,由于改革在某些方面进展较慢,如劳动制度、分配制度等,挫伤了职工的积极性。

三是地矿行业与其它工业企业和经济部门的差距正在扩大,反差日益强烈。地质职工的劳动收入、工作和生活条件、福利待遇和社会地位相形见绌。

对于如何调动起地质职工的积极性,人们进行了积极的探索。许多经验表明,对于职工群众正当的物质利益追求应该给予尊重和理解,但片面强调经济刺激,职工积极性难以长久维持;思想政治工作历来就是调动职工积极性的有效办法,但简单的说教却在职工中产生逆反心理;用行政手段制约职工固然必要,但要以此来调动处于改革开放时期的地质职工积极性却会收效不明显。真正有效地调动必须从解决影响职工积极性的根本原因着手,从职工的思想实际出发,采取多种措施。

一、加快地质工作的发展,不断增强地勘单位的活力,是调动职工积极性的根本所在

很难设想，一个希望为地质事业多作贡献，但又长期处于“在职失业”（或者被称为富余人员）的职工，对地质工作的热情和职业积极性能持续多久。克服地质工作当前存在的困难，正是当前全行业所考虑并全力以赴的，但要走出困境，毕竟需要有个较长的过程。那么，我们就应让职工了解这些困难和准备采取的措施，让职工认清当前的形势，发动职工艰苦努力，共渡难关。

职工对地质工作发展的认识，更多的是从本单位的情况出发的。一个地勘单位改革进展快，经济实力有明显增强，这个单位的职工思想就相对稳定，积极性往往能得到较好的发挥。因此，对于大多数职工而言，“搞活地勘单位”常常比“地质工作的长远发展”更具吸引力。

二、建立地勘单位与地质职工的共同利益机制，是当前调动职工积极性的关键

最近一个时期，职工对物质利益的追求意识，比以往任何时期都要强烈得多。这是随着商品经济的发展和物质利益原则逐步确立而产生的。对于职工的这种追求意识，应该给予理解和尊重。但在当前职工对利益的期望过高的情况下，更应重视引导。教育职工正确处理国家、地勘单位和个人的利益关系十分必要，但根本的解决途径是建立地勘单位与职工的共同利益机制。

建立这种共同利益机制，要求把职工的利益同地勘单位的利益最紧密地结合起来，实行利益共享、风险共担。

分配制度的改革将能有效地调动职工积极性。目前，“奖金”在许多单位从一定意义上说，已经失去了其原应有的奖励作用，只不过是作为职工收入的一种补贴。职工对奖金的期望已超出地勘单位经济效益的增长速度，没有奖金没有积极性，得到奖金也并不能很好地调动积极性。现在还普遍存在着从事地质找矿的职工收入低于从事地质市场、多种经营职工的情况，大批科技人员的地质找矿积极性受到挫伤，更无热情去关心地质工作的长远发展和地质工作的质量。因此，当前迫切需要按照地质工作规律和商品经济规律建立地勘单位的奖励制度。

三、正确协调处理承包者与职工群众的关系，加强地勘单位的民主管理

地勘单位全面实行队长负责制和承包经营责任制后，队长和承包者作为法人代表，对地勘单位的各项工作负全面责任，具有权威性。但一些单位的承包人却不尊重职工群众的意见，严重的压抑了职工群众的积极性。也有一部分职工在承包后产生了“雇佣”思想，给多少钱干多少活，对地勘单位的管理漠不关心。这两种倾向值得注意。所以要正确处理好承包人与职工的关系。应该明确，职工群众的主人翁地位不能变，地勘单位民主管理的原则不能变。队长或承包人应接受职工群众的监督，发挥职工参与管理的作用，自觉地确定良好的决策、管理行为模式，发挥个人示范作用。

民主管理不仅仅是在政治上体现职工主人翁地位的象征，而是渗透到管理的各个方面和各个环节的基本原则，它体现了职工群众的集体智慧和对管理工作的贡献。实行民主管理，有利于保护地勘单位职工的共同利益，有利于提高决策和管理水平，有利于加强对经营管理者的监督，更有利于职工群众更好地理解决策意识，自觉地做好各项工作，调动职工群众的积极性。

《全民所有制工业企业实行厂长（经理）负责制的“三个条例”》和《企业法》，对职工民主管理的责任和权利都作了明确规定，这对地勘单位同样适用。地质队长应充分尊重和落实地

（下转第5页）

(上接第2页)

质职工民主管理的权力。工会组织在组织职工参政议政,加强民主管理方面,负有主要的责任,应加快工会的自身改革,把民主管理作为首要工作任务,通过职工代表大会等形式,切实履行起相应的职责。加强民主管理需要行政领导提高思想认识,也需要全体职工转变观念,树立职工群众是地勘单位主体的意识,不断提高关心地勘单位的自觉性,提高参政议政水平。

四、切实加强地勘单位的思想政治工作

从1985年以来,地勘单位普遍实行了队长负责制。思想政治工作由党委统一领导转变为由队长全面负责,在领导体制的交替中,没有及时建立起思想政治工作的新格局,不少单位一度放松了思想政治工作,在少数单位甚至出现了思想政治工作无人负责,职工思想问题放任自流的情况。在当前职工思想十分活跃,各种矛盾相对突出的形势下,思想政治工作显得十分薄弱。

加强思想政治工作,目前最为迫切的是要按照“新格局”的要求,明确队长、党委和工会、共青团以及各级管理部门的职能,队长全面负责,充分发挥各方面作用。地勘单位的思想政治工作要把调动职工积极性作为主要的任务,认真研究处于改革不断深化,社会和地勘单位不断开放情况下地质职工的思想变化规律,善于用协商对话,启发诱导等民主的方式,实事求是地回答职工的种种疑问,帮助职工正确认识当前地质工作所面临的形势和种种困难,引导职工艰苦奋斗,勇于改革,克服困难。

(中国煤矿地质工会)

10年改革,经历了一次次碰撞,一次次困惑,这无疑是一次空前广泛而深刻的群众实践活动。总结10年改革的经验教训,集中到一点,就是在改革的推进过程中,既不能不顾改革的艰巨性而一味追求成功,又不能不看到现实存在的种种危机而使改革长期“踏步”和“平面循环”。在今后改革的道路上,我们应当采取稳步前进的战略。为此,我们应该遵循党中央、国务院提出的治理、整顿和全面深化改革的方针,对改革的策略作必要调整,其主要之点似乎应该是:在改革的目标上,应当追求在不太长时间内初步建立起地质工作新体制的框架,而不要处处追求完善和发达;在改革的动力上,要考虑改革的整体效益在一定时期内将呈现边际递减的趋势,领导机关和决策者要避免刺激人

们对改革的过高期望,避免作过多的许诺;在改革的具体步骤和措施上,要充分考虑现实社会环境、经济环境和职工群众的心理承受能力,尽量采取“渐进式”和“配套式”的方法,并尽可能做好劳动制度、分配制度改革和项目管理、内部管理等基础工作,力图使改革在稳定中推进;关键之点,是要把调整内部结构作为衔接改革与发展的枢纽。调整内部结构既是改革的一大任务,又是发展本身的内容。在治理、整顿的大环境下,我们要以国家的产业政策为导向,把地质勘查行业内部富余的生产能力转移到能为社会提供有效供给的产业上去。搞好了这种调整、转移的工作,无疑会促进发展,同时也会为改革提供良好的经济环境。

(湖南省地矿局)