

一比五万区调小分队基本情况介绍

(江西省地质矿产局区调大队)

为加快一比五万区调,我大队于1982年4月组建了一个直属试点小分队,进行戴坊幅(G-50-16-A)一比五万区调工作,1983年4月在常规分队里又组织了图幅小队,分别承担包干图幅工作,现将情况介绍如下。

(一)大队直属试点小分队

试点小分队定员11人,即小队行政技术负责人1人,地质工程师和助理工程师3人,新近大中专毕业生3人,地质工2人,综合管理员1人,汽车司机1人。小分队的组成,由大队确定行政、技术负责人,然后由小分队负责人提名选择队员,经与大队协商平衡调配。在野外工作期间,可酌情就地雇用临时工。

试点小分队直属大队领导,生产技术指导、财务管理、物资供应、劳动管理、生活管理等,由大队有关部门直接负责。小分队的费用,由大队核定包干费用指标,小分队计划控制使用,日常开支按现行财会制度向大队计财科报销,并单独建帐核算。工、团组织亦直属大队工、团组织领导,因党员少编入机关党支部活动。

小分队装备有北京加长吉普车一辆,江南偏光镜一台,照相机三台,计算器二台,电视机一台,自行车两辆,收音机两台,收录机一台,以及其他生产、生活器具用品等。

小分队的工作,一般是统一进行的,在施行过程中,酌情分地层、岩浆岩、变质岩、矿产等专业,确定一名技术骨干负责,但视具体情况有分有合,以合为主。如地质填图、化探重砂取样等,分几条作业线都进行这一工作,但专业负责的同志要侧重掌握和搜集积累专业资料,以便从专业角度加深研究和提高报告编写质量;有时因专业重点研究需要或工作安排、人员配备等因素,亦分组进行,如剖面测制,矿点异常检查。在室内整理期间,或以专业、或以图块、或以工作程序,亦是有分有合的协调进行。

小分队内部的行政事务管理工作,除小分队综合管理员承担以外,还视各人工作多少和特长都有所兼任,如野外生活管理、资料管理、考勤、收发、安全卫生以及社会工作等。

小分队组建至今,完成了图幅设计,测制了各类剖面,完成重砂取样与半幅化探取样,编制了重砂成果图与多半幅化探成果图(另一部分利用已有资料),完成了地质填图,查评矿点9处,检查重砂、化探异常各7处。1984年11月该图幅已提交大队野外验收,现正进行野外复查及室内整理,预计1985年7月可提交最终验收。

(二)分队领导的图幅包干小队

随着1:5万区调图幅包干技术经济责任制的进一步落实,在原有四个分队级包干单位中,组成了八个图幅包干小队,一、二、四分队各分为两个小队,每个小队承测一幅图,三分队原为加强分队,分为两个小队,每个小队各承担两幅图的任务。

这种图幅包干小队,一般为15—18人,其中地质人员11—13人,相应配备地质工人,汽车司机等。正副小队长由分队研究后报大队确认,小队成员由小队长在分队范围内提名挑选,然后经分队协商平衡组成。

图幅小队在分队领导下工作,技术管理与指导,物资供应,财务管理,劳动工资管理,生活管理等,统一由分队负责,并适当下放小队自理。小队图幅费用,在分队总包干费用中核定,由小队控制掌握,日常开支按现行财经制度向分队报销并另建台帐。小队内部的生产技术与行政管理工作由正副小队长主持,日常生产技术工作由地质技术骨干分工负责,其他技术人员协同进行,行政、生活事务工作由地质工人分工管理,其他人员适当兼任。党群与社会工作,视小队的党团员、会员的多少成立相应的党、团、工会小组,民主选举小组长担任这些工作。

小队工作,一般视承测图幅的地质矿产情况与人员素质情况有分有合地进行。设计阶段,一般分两个组,分别进行资料搜集、野外踏勘、测制剖面、编写设计和重砂、化探取样;设计审批后,有的分为地层、岩浆岩、变质岩等专业组进行地质填图,有的在确定有主要地质技术骨干侧重搜集掌握专业资料的前提下,混合编成若干地质填图组进行地质填图;待普查成果图件编制出来后或地质填图进行到一定阶段时,矿点与异常的检查与后一阶段的地质填图交错进行,或者待地质填图后全小队集中进行矿点与异常检查,有的因在踏勘测制剖面过程中发现较多或较好的矿点,即在填图同时进行矿点检查。

改建图幅小队以来,都积极地开展了工作,进展比以往要快,并获得了较好的地质找矿效果。一分队竹山幅,已于1984年11月提交并通过最终验收,同时,抽调出部分人员新开东固幅,完成了重砂取样,进行了野外踏勘、剖面测制与化探取样;龙南幅小队,已基本完成了野外工作任务,将提交野外验收。二分队在基本完成麟潭幅野外工作后组成两个小队,1983年分别开展了崇义、关田幅的工作,麟潭幅已最终验收,关田、崇义两幅已基本完成野外工作,将提交验收。另将余下人员组成普查小组,开展了左拔幅的重砂、化探取样工作。四分队的两个小队,一个小队继续进行四十八都幅的工作,最近已进行了验收,同时开展了铅山幅的普查取样工作;永平幅小队,已基本完成了野外工作,年底提交野外验收。三分队属加强分队,分为两个小队后人数与技术力量比其他分队的小队略多略强,在原工有作基础上每个小队承担两个图幅的测制,年内完成野外工作,85年初提交野外验收。

上述两种小队劳动组织形式各有所长与不足。11人小队的长处在于队伍短小精干、行动整齐迅速,人月平均成图率较高,施测费用较低,没有分队级管理层次;不足的是不便联测,技术力量较少,专业人员不易配套。15—18人的图幅小队虽然具有11人小队的长处,弥补了11人小队的某些不足,但实行图幅联测,人员显得较少,多了分队一级管理层次。

我们感到各种小分队形式的初步尝试表明,有助于调动广大职工的积极性,便于组织管理与有利于提高效率,加快区调工作步伐;但是在同一队里这种不同层次的多样性劳动组织,在生产技术管理与人财物管理方面带来了复杂性,为了进一步搞好区调工作,保证完成包干任务,我们将从现实情况出发,暂时稳定各种小分队形式,并不断解决新出现的问题,逐步创造条件进行一些调整。我们设想,拟编制可联测两幅图的22人的小队,其中小队长兼技术负责1人,组长6人,地质员8人,技术事务1人,综合管理员1人,地质工

人4人,司机1人。在有基地集中的情况下,取消分队级管理层次,改由大队直接领导,实行派出所制,并将这种小队升格为派出所制的分队。如没有集中的基地,仍维持分队级管理层次,暂以每个分队管两个小队的形式为宜。