

关于实现找矿突破的几点思考

彭 云 彪

地矿部提出的“统一思想、深化改革、争取地质找矿重大突破”的方针，对我国经济发展具有重要意义，对地质部门来说也是适时的。如何实现地质找矿的重大突破，笔者结合本省实际谈些认识。

一、要找准影响“突破”的主要问题

黑龙江地矿局近几年通过改革，调动了职工的积极性，地质成果比改革前明显增多，但与其他兄弟单位比较，仍有一定的差距，原因是：一技术力量薄弱，地质人员只占全局职工的6.8%，而且某些找矿者的责任心、事业心也存在一定问题。例如：一分队在某地没有找到砂金矿，而另一个单位却在同一地点找到300公斤储量的砂金矿；一个分队某矿区，甲主持工作时，一条勘探线上单孔见矿，而乙主持工作时，同一条勘探线5个孔见矿。这些问题引起了我们的高度重视。二实行项目管理后，基层单位对探矿质量比较注意，而对地质方面的野外观察、分析研究等重视不够，地质工作简单化日趋严重。有一个单位用5年时间搞了一个有色金属区划报告，验收时才发现对地质工作布局“指导意义不大”，浪费了大量的人力、物力和时间。出现上述问题反映了我们的项目管理虽有“成果结算”这一经济杠杆，但由于周期长，反应不灵敏，地勘单位内部还没有形成和成果紧密挂钩的经营机制。三地勘单位的主要领导还没有把主要精力放到找矿上来，不善于围绕地质-找矿为中心“弹钢琴”，对地勘单位走进市场，接受商品经济的挑战还不适应，在急功近利思想指导下，抓经济效益重于抓找矿突破，部分同志还把“找矿第一”和“效益第一”对立起来，看不清“找

矿第一”是“效益第一”的前提，没有理解成果储备是开拓地质技术市场活水之源。还有些其他问题，诸如技术落后、没有很好综合研究物、化探资料等，也在一定程度上影响找矿突破。应该指出，影响“突破”的主要问题是因地制宜的，探讨这个问题的意义在于防止“病急乱投医”，避免战役组织者陷入盲目性。

二、要形成一个“突破”的激励机制

实现“突破”，重点应放在发挥人的积极性上，因此形成一个规范化的激励机制极为重要。

我们认为激励机制的着眼点是既有利益刺激，也有心理刺激。我们把突破岩金作为“七五”的重点，当众宣布，倘在“七五”结束时无实质性进展，局领导班子集体辞职。这种“背水一战”的方式除有自我压力的考虑外，还有引起全局职工震动，加强紧迫感的作用。找矿成果已开始和队长目标责任制挂钩，最近我们又提出地质找矿成果要和技术职务聘任结合起来。这项措施虽也有物质利益的成分，但更主要的是心理刺激，已在全局引起强烈反响。

对国家急需，找矿难度较大的矿种我们建立了找矿突破奖，比如找到一吨岩金奖励两万元，其中一万元用作单位生产发展基金，一万元用于奖励找矿有贡献的人员。我们在实际工作中体会到这种“突破奖”的设立面不能宽，过宽了就会破坏激励机制，形成不断的需求膨胀，结果造成奖励的贬值而出现软性。

三、要有“突破”的总体设计敢于用“突破”的方法手段

我认为,“突破”首先要有个“助跑”阶段。这个阶段以技术论证为主,选择好突破点,同时理顺经济关系,建立有效的经济运行机制,使“突破”处在一个较为严格的科学的环境里,这两项工作都需投入相当大的精力,作艰苦的努力。我局所成立的地质找矿二次信息开发办公室便是在进行“助跑”,同时要加强资料的综合分析,精选找矿靶区,以使“突破”建立在充分的科学技术论证的基础上,倘若在基础条件不具备时强行“突破”,将会造成重大的经济损失。

“突破”的总体设计不仅要有矿种的主攻目标,而且还要使各个环节严密衔接。我们从科技经费中切出一部分费用加强综合研究,并准备今后专门从地质事业费中切出一块用于找矿前期费用;对长周期的地质和科研项目规定要提交阶段性报告;建立化探异常检查周期、检查标准及考核制度;进一步强化采样、送样、化验的及时性、准确性,这些都是“突破”中需要列位的具体环节,当然,总体设计在实施过程中可以视实际情况作适当调整。

四、要不断深化改革

应当看到,当前争取找矿突破的总体条件是好的。但也要看到地质工作的旧体制仍在发挥作用,“双轨制”引起的矛盾和摩擦,使工作难度加大,但是,只要我们完善市场体系、进一步调控好地勘单位的经营机制,是可以对“突破”发挥推进作用的。

1987年推行的砂金储量承包给我们的启示很大。推行前,部分同志担心经营风险大,储量任务包不下去,但结果几乎所有地勘单位都要了“全风险承包”,承包数字突破了计划数字。“全风险承包”风险大,效益也高(比半风险承包多10万元风险费),随之压力也大,有一个地勘单位为确保砂金储量任务完成,半年里竟探了12条沟,这

是改革前所不可想象的。可见发展风险投资,用可能获得的高效益抵偿风险负担是可行的。按照这个思路,我们决定在今后的项目承包中,推行“二元制”,即可以风险承包,也可以半风险承包。

完善地勘单位内部的经营机制是深化改革的一项重要内容,我们在全面推行地质项目承包后,基本理顺了局、队之间的经济关系。下一步准备推行除砂金储量承包之外的地质找矿成果承包和大中比例尺成矿预测承包,这使承包的客体更趋直接。在承包形式上向多元化发展,如对重点项目、异常检查验证可采取地质队和物探队联合承包,这样可把分散的专业优势转换成集中的优势。另外还拟采取集体承包和个人承包,例如最近一个砾岩金前期工作项目,由一名工程师承包了,他以一年的工资作抵押,以提交一个普查靶区为条件,原单位收取项目费用的15%作管理费,其余由他个人管理,这样搞好了有可能出现“找矿万元户”,但得大头的还是国家。

大队与分队的二级承包一直是改善地勘单位内部经营机制的关键,从以往的教训看,定额上交利润,一次性大包干,利少弊多,这种承包形式往往造成分队以“利”为中心,消费无限膨胀,甚至不惜贪利而降低质量。为克服上述弊病,我们认为,探矿工程单位可采取“米进尺工资含量包干”,“利润递增承包”;地质调查单位采取“项目承包”,“地质找矿成果承包”,“储量承包”。综合分队则可以将前两者的承包内容综合起来考虑。

争取实现地质找矿重大突破,还涉及到教育、物资、劳动人事等配套改革,限于篇幅,这里不再赘述。

(黑龙江省地矿局)