



地矿部门科技队伍人才断层 的分析及对策建议

赵成功 邱大昭 许庆丰

“文革”期间，地矿部所属地质院校停止招生达五六年之久，与“文革”前相比，十年少招生2万余人，致使地质科技队伍出现人才断层。近几年来，地矿部门科技人才不断外流，如不尽早采取有效措施，不仅老的人才断层难以解决，还会出现新的人才断层，这将给地质工作持续稳定发展带来严重影响。

一、地质科技队伍人才断层的表现

对地矿部门地质科技队伍的现状分析，可以看出地质科技人才断层主要表现在以下三个方面：

1. 36~45岁年龄段的地质科技人员数量少，且素质方面也存在一些问题。

据1989年末统计资料，地矿部地质科技队伍中，年龄在26~35岁、46~55岁的分别占31.7%、35%，而年龄在36~45岁

的仅占15.5%，不到相邻年龄段人数的一半。而且这个年龄段人员的专业技术学历一般也相对较低。地矿部地质科技人员中，具有大学本科及以上学历的占29.3%，不具备专业技术学历的占16.2%，在36~45岁年龄的地质科技人员中，大学本科及以上学历的仅占9.3%，而不具备专业技术学历的却占28.7%，与整个地质科技队伍相比，这部分人员的专业技术学历明显偏低。

2. 拔尖人才及具有高级专业技术职务的人员年龄老化，后继乏人。

到1989年底，地矿部全部学部委员，有突出贡献的中、青年专家，荣获国家自然科学及发明一、二等、国家科技特等、一等奖的人员平均年龄达59岁，其中46岁以下的仅占34%。在具有高级专业技术职务的地质科技人员中，年龄在46岁以上的占98.7%，

导和职工的奋斗目标。

要提高地质工作的经济效益，关键是以地质工作的高质量为保障。大跃进时期，地质工作片面追求高速度、高指标、高储量，质量却急剧下降，到头来引起的严重后果，难道不是深刻的教训吗！据近两年提交的勘查报告评审统计，合格级报告占比例很大，而优良级报告所占比例甚低。这应该引起各级领导的充分注意。

经济效益好，主要是指投入少、产出多，但产出必须是符合规定标准质量，符合社会需要的产品。质量也是效益的前提。质量为零则乘以任何数仍为零。质量不合格不能使用，产品也就没有价值。就地质工作而

言，成果报告的质量依赖于各项地质工作和探矿工程质量。各项工作质量与提高地质工作自身经济效益和保证成果质量是息息相关的；地质勘查工作又是国民经济建设的基础。因此，地质勘查报告质量直接关系到经济建设，特别是矿山建设的成败。质量是地质成果、效益的核心，是衡量各种改革措施效果的一条重要标准。质量上不去，不仅浪费人财物，而且可能给国家经济建设留下隐患。

江泽民同志指出：“质量第一是我国在经济建设方面的一个长期战略方针。”在地质工作中，应认真贯彻这一方针。

(地矿部地质勘查行业管理司)

51 岁以上的占 81%。如果按现在的专业技术评定办法及比例,10 年后地矿部门具有高级专业技术职务的地质科技人员,至多只能达到目前数量的 32%,无法满足地质科技工作的需要。

3. 地质科技人才外流严重。

近几年来,由于地勘费投入相对减少,地质工作萎缩,加上地质勘查工作条件艰苦,职工劳动强度大,而劳动报酬和劳保福利相对较低等诸多原因,一些职工不安心地质工作,纷纷调出地矿系统。据统计,1985 年到 1988 年 4 年中调离地矿系统的专业技术人员相当于同期接受的大、中专毕业生数的 94.9%,其中绝大多数是中、青年地质科技人员,这种状况将会使人才断层日趋严重。

二、解决地质科技队伍人才断层的对策建议

1. 提高各级领导对加强地质科技人才培养工作重要性的认识,把人才培养工作纳入各级领导干部的任期目标和地勘单位管理升级标准进行考核,彻底克服在一部分领导干部中存在的对地质科技人员只注意使用,不重视培养的短期行为,努力改善科技人员的工作与生活条件,为人才的脱颖而出创造良好的环境。

2. 重点加强对青年地质科技人才的培养与教育工作。

36~45 岁的地质科技人员数量少,这是“文革”造成的恶果。但人才并非完全因年龄而论,1977 年恢复高考招生制度以来,地质院校培养了大批大、中专毕业生,还培养了一些硕士与博士研究生,建立了博士后流动站,选派了部分地质科技人员到国外访问、进修及攻读学位。如果这些人员能迅速成长,早日成才,就可以弥补人才断层给地质工作发展带来的损失。因此,加强对青年地质科技人员的培养教育工作,是解决地矿部门地质科技队伍人才断层的根本性措施。

① 加强思想政治工作

地质勘查行业的工作,野外是“主战场”,工作、生活条件艰苦,劳动强度大,文化生活贫乏,家庭团聚机会少,这些都与一些青年人的追求有较大的差距。同时由于前几年思想政治教育工作薄弱,部分青年地质科技人员不愿到野外,不愿到边远的地方去,不安心地质工作,一有机会即要求调出。因此,加强思想政治教育工作十分重要。向他们宣传地质工作在社会主义经济建设中的地位和作用,宣传老一辈地质科技工作者献身地质事业的光辉业绩,使他们逐步树立起“以献身地质事业为荣,以艰苦奋斗为荣,以找矿立功为荣”的思想,安心地质工作。

② 做好对青年地质科技人员的培养、使用

对青年地质科技人员不仅要加强思想政治教育,还要注意在实际工作中对他们加强培养,平时要注意有计划地给他们压担子。例如让他们在中、小型地质或科研项目中担任组长,在大型项目中担任副组长,并在工作中及时给以帮助和指导。还要给他们提供学习与深造的机会,可以让他们带着工作或科研任务到国内、部系统内其它单位学习、参观、考察以及出国进修、访问等。对在地质找矿和地质科研工作中已取得一定成果的优秀人员送派到地科院或地质院校继续深造。今后地科院和地质院校招收硕士、博士研究生时,应尽量多从在在职的优秀地质科技人员中选拔,这样不仅可以激励在职青年地质科技人员努力工作和学习,还有利于提高研究生的质量。

对青年地质科技人员的使用,要彻底打破“论资排辈”的旧观念。科研单位的研究室可以选拔一些 35 岁以下的优秀科研人员担任一定的领导职务,并根据学科建设需要,选拔优秀青年科研人员作为学科带头人的苗子进行重点培养;地勘单位要选拔优秀地质科技人员到地质科、总工办、综合研究分队(组)担任一定的领导职务;各单位的

学术委员会成员中应有 $1/5 \sim 1/3$ 的青年地质科技人员；对取得突出成绩的青年地质科技人员，在评定专业技术职务时，应该不受学历、资历的限制，也不受单位指标的限制而破格晋升，例如，荣获国家自然科学、发明、科技进步一二等奖及地矿部地质找矿、地质科技一等奖等项目的主要成员应考虑破格晋升为高级专业技术职称。当然，获奖不能看成是唯一标准，应注意到目前的科技成果鉴定制度还不够完善。一般参加者，可视其在项目中的作用晋升为中级或初级专业技术职称。

在地矿部系统内要广泛开展优秀青年地质科技人员的评选活动。把那些能坚持四项基本原则，献身地质事业，并把在地质找矿或地质科研工作中取得显著成果的优秀青年地质科技人员选拔出来，给予必要的奖励，如授与荣誉称号，向上浮动工资，破格晋升专业技术职务等。地矿部除及时向人事部推荐国家级有突出贡献的中、青年专家外，还应建立部级有突出贡献的中、青年专家评选制度。

部、局都应建立地质科技人才数据库。把优秀的青年地质科技人员，有突出贡献的中、青年专家，荣获国家级自然科学、发明、科技进步奖、部地质找矿地质科研成果奖的人员及其主要成果及时录入人才数据库，以便为选拔、培养优秀青年地质科技人才提供信息，加速对青年地质科技人才的培养。

3. 充分发挥老年地质科技人员的作用。

老一辈地质科技人员为地质事业的发展作出了巨大贡献。他们不仅有丰富的实际工作经验，还有比较扎实的基础理论和专业技术知识，其中还有一部分在地学领域有很深的造诣，是某一方面的专家或学科带头人，在国内、外享有较高的声誉，他们虽然年老，有的已经离、退休，但对地质事业有很深的感情，有很强的事业心，愿在有生之年为地质事业的发展继续作出贡献，我们应该

充分发挥他们的作用。例如选拔优秀青年地质科技人员作他们的助手，帮助他们总结地质找矿工作经验和地质科技理论。这样既可以发挥他们的作用，又有利于对青年地质科技人才的培养；以老专家的声誉对外争取重大地质找矿和科研项目，并聘请他们为该项目的顾问，经常听取他们的意见；有条件的省局（厅）、地勘单位可建立地质科技专家咨询机构或聘请专家为单位学术委员会的顾问，经常听取他们对重大地质找矿或科研项目以及单位地质科技发展方面的意见；对身体健康，能胜任工作而又达到离、退休年龄的专家根据工作需要可以返聘继续从事地质科技工作。

4. 制定倾斜保护政策，促进地质科技人才合理流动，保证地质科技队伍的稳定性。

地质科技队伍的稳定是防止出现新的人才断层，保证地质工作持续、稳定发展的重要条件。人才的合理流动是充分发挥广大地质科技人员聪明才智，促进地质科技队伍长期稳定的一项重要措施。因此，要制订必要的倾斜与保护政策，促进人才的合理流动。例如，从沿海、内地调往边疆，从城市调往野外的地质科技人员应给予鼓励和支持，夫妻分居的可同时调往，接受单位应负责安排其配偶的工作，优先解决住房。对单身调动的职工，允许不转户粮关系，到期仍可回原单位工作，原单位不得拒绝接收；应制订地质科技人员退休后易地安置政策，解决在边远地区工作的地质科技人员的后顾之忧；对优秀青年地质科技人员的夫妻分居问题要优先解决，而对他们的调出要进行必要的控制。

5. 采取多种渠道吸收社会资金，增加地质工作投入和科研经费。

近几年来，由于国家投入的地勘费相对减少，地质工作任务不饱满，地勘单位许多职工无法安排，其中包括一些地质科技工作骨干。据典型调查，一些单位的地质科技人员，全年时间利用率不超过 50%，即一年平

推进地勘行业管理工作的几点意见

宋 伯 庆

地质矿产部是国务院领导下的综合管理全国地质矿产工作的政府职能部门,也是全国地质勘查工作的行业主管部门。对地质勘查工作进行行业管理是地质矿产部的基本职能之一。两年多来,地勘行业管理工作取得了一定程度的进展,得到了有关部门的支持和认可。但是,毋庸讳言,地勘行业管理工作在不少方面还未能真正落实,特别是在管理手段和方式上,笔者认为在以下几个方面还有待进一步改进、加强和落实。

1. 组织形式是重要的一环。地矿部最近在其内部关系上做了重要的调整,组建了地质勘查行业管理司,以便更有利于地勘行业管理工作,这是为了履行政府职能的需要。

均有六个月的空闲时间,由于地质项目的经费不足,更难抽出较多的资金从事地质科研工作。在一些地质科研单位,由于科研经费不足,科研人员只能是“谁给钱,就给谁干项目”,也不论是否符合自己的专业,是否能充分发挥自己的专长。这样下去势必影响地质科技队伍的稳定和优秀青年地质科技人才的培养。因此要从多种渠道吸收社会资金,增加地勘费收入,发动和鼓励广大地质科技人员争取国家自然科学基金、地质行业科技发展基金。地矿部门也应在仅有的地勘费中尽量多抽出一些,建立青年地质科技发展基金,以促进青年地质科技人才的培养。

笔者认为,只要尽早采取措施,“文革”造成的地质科技队伍的人才断层给地质工作带来的损失就能够大大减少,保证地质工作持续、稳定地向前发展。

(地矿部经研究 地矿部人劳司)

省一级的地质矿产局(厅),已有29个获得省(区、市)政府的授权,履行包括地勘行业管理在内的政府职能。他们在行业管理上积极地工作,正确地处理好行使政府职能和带好自身队伍的关系。但从运行情况来看,程度不同地存在着不到位现象。诚然,职能的到位和延伸,是需要自身的努力,亦需要地方政府和有关部门的支持与配合。根据目前的情况,省级地矿主管部门要履行好地勘行业管理,应设置相应的机构(有的省已组建),根据《矿产资源法》的精神和地矿部“三定”方案的要求,并结合本地区的实际,逐步制定和完善有关法规、制度和管理办法,推进地勘行业管理工作。

2. 搞好地勘行业年度计划的编制、汇总及平衡协调工作,并监督检查计划的执行情况。地勘行业主管部门根据各部门的中长期规划和年度计划做好协调工作,重点放在重要地勘项目的立项上,但只做好协调工作,是不够的,还要检查、监督计划的执行情况。

3. 关于地勘费的分配、地质勘查基金的管理工作,因外部关系不顺,给地勘行业管理带来困难。目前地勘费分配的决定权还不在于地矿部,它只是进行汇总而不能综合平衡;虽然国务院批准的地矿部“三定”方案明确将地质勘查基金的管理授权给地矿部,而实际上几乎全部不属地矿部管理。由于勘查基金的分散管理,致使某些矿种勘查总体上的失衡。笔者认为,地勘行业管理既要摆脱过去那种“项目管理”式的运行,又要防止在“超脱”声中对全国地勘工作的失控。如果地勘费、地质勘查基金不能统一管理好,地质勘查主管部门就难以搞好地质工作年度