

浅谈基层地质单位社会联系的基本特点

——外部联系松散，内部联系紧密

王 中 位

具有不同物质资料生产特点的社会组织内部，也就具有区别于其它社会组织的社会学特点。地质部门作为一个以地质——找矿为目的的社会组织，其社会学方面的规律有待于我们去研究和探讨。研究和分析这些特点，弄清这些特点对地质部门思想政治工作提出的要求，不仅是做好地质部门思想政治工作的客观需要，也是使地质部门思想政治工作逐步走向正规化、科学化、专业化的必由之路。

地质部门作为一个大型的劳动集体，它所表现出的社会学特点是多方面的。在此，我们仅就基层地质单位在社会联系方面的基本特点，作一粗浅的探讨。

我国基层地质单位在社会联系方面的基本特点是外部联系松散，内部联系紧密。这一基本特点，在基层地质单位社会联系的三种基本关系——业缘关系、地缘关系、亲缘关系中得到了充分的体现。

1. 从业缘关系看，以往封闭式的管理体制，使基层地质单位在经营和生产上都具有显著的外松内紧特征。这一特征随着改革的纵深发展将逐渐淡化，但是，不会根本改变。

地质部门作为一个高风险、高效益、超前期的社会经济组织，它与整个国民经济的关系是非常紧密的。但是，从微观来考察，其基层生产部门与地方经济组织的联系是松散而不稳固的。这一现象可以从以往地质生产单位的经营和生产这两个方面的特点中找到原因。

一方面，基层地质单位的经营活动过去实行的是一切由国家包起来的封闭式管理体制，脱离社会市场，毫无经营可言。地质工作经费实行的是报销制，单纯依靠国家事业费；地质生产的产品——基础地质资料和探明的矿产储量报告，也并不进入流通领域进行交换，其“买主”只有一个——国家。这样，地质工作从头到尾都很少和地方经济组织发生经常的经济交往。同时，以往地质工作服务领域的单一化也导致了地质部门外部联系松散。

另一方面，从基层地质单位生产活动的特点来看，也是如此。地质生产的对象和作业场是从山峻岭，荒漠旷野；生产资料主要来自于本系统的物资供给部门；地质生产技术的特殊性使我们在生产工艺上和地方工矿企业之间缺少广泛的协作关系。同时，地质生产的流动性、分散性、季节性特点也使得我们与地方难以建立起稳固的联系。

随着地质工作由生产型向生产经营型的转变，经费的渠道将由单一逐步转向多种渠道；产品将由只有国家这个单一的“市场”而走向整个社会；地质工作的服务领域也将从矿产地质，逐步走向一业为主，多种经营。这些改革措施正在逐步加强，从而使其业缘关系发生变化。但是，变化只是经营方面的，而生产活动方面的特点，一般不会因经济体制的改革而改

变。这就使得改革对业缘关系带来的变化只能是一定程度的变化，并不会使其完全改变。

改革对业缘关系所带来的变化程度，随着部门层次的高低而不同，越是在基层地质单位，变化程度越小。

经济活动是其它一切活动的基础，上述物质生产活动方面的特点，使得基层地质单位在政治、文化等方面的联系也具有外部联系松散，内部联系紧密的特征。

2. “列车在高速行驶，但乘客之间的距离是相对稳定的”——基层地质单位地缘关系特征。

地缘关系的紧密程度，主要取决于两种基本因素：一是组织或成员间地理位置的相近程度；二是组织或成员间地理位置的稳定性。

从基层地质单位与其接触的外部社会组织的地缘关系看，两者之间往往是相近而不稳定的。地质工作的流动性和分散性，使其与社会组织有着广泛的接触，但是，由于两者之间缺少固定的共同活动的目标和内容，这种接触是偶然的、易变的、松散的。这种地缘关系可以比作行进中的火车与沿途车站的关系，列车上的乘客是难以和沿途车站的居民之间形成稳固而紧密的关系的。

然而，列车虽然处于高速运动之中，乘客间的相对距离却是保持不变的。基层地质单位作为一个动态的封闭组织，其成员可以踏遍祖国山河，但工作将他们局限于一个狭小的社会圈子之内，成员间的距离是极其相近而又非常稳固的。他们不仅在工作时间即使在业余时间也必须朝夕相处，休戚与共。所以，他们的地缘关系是紧密而固定的。

这一特点，在不同情况下其表现程度不同。在野外出队期间表现最为明显；在收队期间，尤如列车到了终点站，这一特点便有了一定程度减弱。在出队期间，普查单位比勘探单位突出；从事矿产地质的单位比从事环境地质、水文地质、工程地质的单位突出。在收队期间，基地所在地城市化程度越高，上述特点表现越不突出，而在基地设在偏僻山沟内的地质单位，这一特点表现特别明显。

3. 亲属关系纵横交织——基层地质单位外松内紧的亲缘关系。

基层地质单位业缘关系、地缘关系的上述特点，使其内部形成了众多的非正式群体，而亲属群体则是这些非正式群体之中最为重要的一个组成部分。职工亲属化现象普遍，是基层地质单位社会联系的基本特点在亲缘关系上的体现，从而使亲缘关系在基层地质单位这一社会组织的内部联系中占有突出的地位。

从亲缘关系纵的方面看，父母子女同在1个大队、1个分队，以至1个科室的现象是非常普遍的。以黑龙江省地矿局第二地质调查所（以下简称二所）为例，该所685名35岁以下的职工中，同在本局工作的达481名，占70.1%。这种现象的存在在一定程度上使地质队伍成了“子弟兵队伍”。从亲缘关系横的方面——姻亲方面看，夫妻双方均在本系统（主要是本单位）工作是非常普遍的，而一方在外系统的却占少数。仍以二所为例，该所1978年以来成婚青年180人，其中双方均在本系统的达152人，占84.5%（双方均在该所的126人，占71%；一方在本局其他单位的26人，占13.5%）；一方在外系统的仅有38人，占15.5%。

这种纵横交织的亲缘关系，使基层地质单位内部形成了众多的亲属群体。据黑龙江省地矿局的西部4个单位不完全统计，在4个单位365名职工中，相互之间有亲属关系的职工有2672名，占职工总数的73.2%。按其是否具有间接亲戚关系可划分为297个亲属群体，其中最大的间接亲属群体包含职工72名，最小的包含职工两名，平均包含职工9名。

地质部门亲缘关系的这一特点，随着基地所在地都市化程度的减低而逐渐突出。以基地在桃山的第二地质大队为例，该大队859名职工中，在本队有亲属关系的达722名，占职工总数的84%。全队共有57个间接亲属群体，最大的1个包含职工87名，约占该队职工总数的1/10。

以上关系中，亲属关系是对人的思想和行为影响最大和最为稳固的一种关系。它一经形成，一般不会因业缘和地缘关系的改变而发生变化。地质工作改革将使地质单位新的亲缘关系的形成具有新的特点，但是，改革改变不了业已形成的亲缘关系状况。

上述在基层地质单位内部相互影响、相互制约、相互渗透，使得基层地质单位这一社会组织的外部联系受到诸多限制，使得这一社会组织的内部联系更加紧密和复杂。

这一基本特点，随着地质工作由封闭走向开放会逐步淡化，但是不会消失。因为，第一，这一特点由以产生的社会机制不会完全改变。第二，社会意识与社会存在的变化并不是同步进行的，社会联系一旦形成，便具有相对的稳定性。因而，我们认为外松内紧依然是目前和今后一个时期内基层地质单位社会联系的基本特点。

我国的地质职工置身于这样一种社会联系之中，在思想和行为方面必然受到这一特点的种种影响。如何正确认识这些影响，根据这些影响有的放矢地做好思想政治工作，是地质部门思想政治工作者所面临的一个重要的课题。

二

社会联系的基本特点，对基层地质单位有着深刻的影响。从思想政治工作角度言，这种影响有积极的一面，又有消极的一面，但占主导地位是消极的影响。其积极因素有以下四点：

1. 成员之间联系紧密，信息传播渠道四通八达。这一特点使各种思想工作易于产生更大的宣传效益。但这种教育必须是被教育者喜闻乐见，能够接受的。

2. 成员间休戚与共、朝夕相处的客观环境，为开展丰富多彩的文体活动提供了很好的客观条件，这一点与地方工厂相比，可谓得天独厚。

3. 共同的劳动和生活，使得集体内部易于产生和培养集体主义观念。

4. 社会上的一些不良影响对职工影响相对较弱。

社会联系外松内紧的消极影响是广泛而深刻的，择其要者有如下几点：

1. 影响队伍素质提高。

(1) 这种联系特点将职工局限于一个狭小的天地，使职工孤陋寡闻，思想比较保守。工矿企业的职工有着多种学习机会，但地质队的职工在学习上却受到了种种限制。

(2) 血缘关系的紧密，使置身亲属网络的青年职工独立性较差，依赖思想比较严重，工作积极性、主动性也比较差。而且，这些地质职工子女，相当一部分从幼年到就业，一直生活在地质部门这一小圈子之内，社会经历单一，社会活动能力、应变能力较差，文化素质低下。

(3) 封闭式的管理体制所带来的封闭式的招工办法，使地质部门这一男性应占主要比重的社会劳动组织内部，不得不招入大量不合要求的女性，影响整个队伍的精干。

2. 亲属群体的大量存在，使得人事关系复杂化。

如前所述，业缘关系决定亲缘关系的形成，同时亲缘关系一经形成便对业缘关系有着强大的反作用。这种反作用的一个突出方面是亲缘关系侵蚀业缘关系，使以业缘关系为主要内容的组织关系向私人关系转化。这种转化所带来的消极后果是显而易见的。

(1) 为不正之风的滋长提供了温床。在工作安排、人事调配、提级提干和住房分配等

方面，一些置身于这种关系网络之中而不能自拔的干部，往往把机会给予了自己的亲属群体的成员，许多较好的工作岗位，变成了某些人的“子弟兵站”。

(2) 给工作带来种种困难。①人事关系的复杂，使许多干部和具体工作人员由于怕得罪一个人、惹翻一大群而不敢放手工作；②不少本应积极去办的事情，因为触及某一亲属群体的利益，往往有人从中作梗，拖住不办，致使许多工作议而不决，决而不行；③组织内部研究的事情，往往通过关系网络而走漏风声，给工作带来许多困难。

3. 带来许多影响职工队伍稳定的社会问题。

首先青年职工的婚姻问题。这一问题的出现有着多方面的原因，主要原因在于外部联系松散。社会男女性别比是基本平衡的，但具体某些单位，却很少是平衡的。既有男性占主要成份的地质、矿山、建筑等部门，又有女性占主要成份的文教、卫生、轻纺、服务等部门。在婚姻问题上，这些部门之间应当形成互补关系。但就基层地质而言，这种互补关系的形成却受到了种种限制。一是外部联系的松散，使得我们的青年和地方青年之间接触不多，缺乏增进了解、建立感情的机会。这一点，通过地质工作的逐步开放，通过工作可以解决。二是夫妻两地分居问题。地质职工出队期间的夫妻分居问题，目前尚无法解决。但是，在一些基地设在乡镇以下的单位，因其地缘关系的封闭性，即使在收队期间还存在着较严重的分居问题。这是因为这些单位周围缺乏婚恋方面可资互补的社会组织，使职工不得不把择偶的着眼点放在外地，这就必然形成两地分居。这种分居严重影响着职工队伍的稳定，而解决起来也有很大的困难。因为我们职工的调出必然造成人才的流失，外系统职工的调入往往会加重我们的包袱。这是由于需要调入的多为女方，而基层地质单位适合于女性的工作岗位并不很多（我们原有女职工的安排已成了一个棘手难题），这些女性的调入只能加重我们的负担。所以，对此就不能不加以限制。这样，既影响职工队伍的稳定，又不利于队伍素质的提高。

另外，在职工子女从业、就学问题上，由于社会联系的外松内紧，一般也要靠系统内部解决，而基层地质单位往往无力很好地解决这些问题，从而也就影响职工队伍的稳定。

4. 由于内部信息渠道畅通，一些不良的信息在内部传播开来，易于产生不良后果。

三

面对社会联系的这一特点带来的种种影响，其根本措施就是通过各种手段，使这一基本特点逐渐淡化。淡化的根本途径，就是改变这一特点赖以产生的生产关系——地质部门现存的经济管理体制。要通过大力开辟地质市场，广泛吸收社会资金，通过地质成果的有偿占用，通过地质服务领域的逐步扩大等一系列改革措施改变过去在业缘关系上与地方经济建设脱节的状况，使地质部门和地方之间建立起稳固的、经常的经济联系，从而增强与周围社会组织间的政治联系和文化联系。只有使业缘关系由封闭走向开放，才能逐步使地质部门地缘关系的封闭状态，由一个动态性封闭组织变成一个与周围各社会组织有着密切交往的开放性组织。只有与地方建立密切的业缘关系，才能使血缘关系逐步改变。

但是，由于改革只能使这一基本特点逐步淡化，并不能使之彻底消失；由于地质工作的改革是在原有的社会环境下进行的，如何根据我们目前所面临的这一突出特点给我们所带来的种种影响，作好思想政治工作，是摆在我们面前的一个现实问题。

1. 要在现有前提下，通过与驻地友邻单位共建精神文明等活动，增强与外部社会组织的信息交往，克服外部松散所带来的种种弊病，使地质职工增进知识，丰富阅历，提高素

质；使我们的青年职工与地方青年广泛接触，增进了解，建立感情，进而结为伉俪。

2. 要充分利用内部联系紧密所带来的种种影响作好职工思想政治工作。

(1) 根据内部信息渠道畅通，易于产生较大的宣传效益的特点，要及早发现，大力宣传我们周围的好典型，起到扶正压邪的作用。也正因内部信息渠道畅通，我们必须密切注意职工思想动态，发现不良苗头及早采取措施，否则会造成较大的不良影响。

(2) 领导机关和领导干部的模范带头作用有着更为重要的意义。内部联系紧密所形成的四通八达的信息渠道，将领导机关置于基层单位的严密监督之下，领导机关的一言一行对基层单位有着重大的影响。同样，紧密的内部联系，使我们的领导干部与群众之间的距离大大缩短，这就要求我们的干部要十分注重表率作用的发挥。

(3) 要利用其地缘关系的封闭状态，大力开展丰富多彩的文体活动，有组织、有计划地进行业余教育。比如组成各种业余兴趣协会；利用地质部门知识分子较多的特点，举办各种形式的业余学习小组，把职工的富余精力引向正确的轨道。这不仅能改变枯燥的野外生活，同时也能陶冶职工情操，寓思想政治工作于广大群众喜闻乐见的各种活动之中。

(4) 要特别注重对各种非正式群体的研究，利用其影响，作好思想政治工作。

①要重点做好各个非正式群体首领的工作。在非正式群体之中，一般都有自己的首领人物。这种自然形成的领袖人物在非正式群体中的地位、影响和作用（权威性），往往比正式群体中的领袖人物要大得多。所以，在基层地质单位这一非正式群体遍布的社会组织中，要十分注意研究非正式群体中领袖人物的形成和特点，并善于利用领袖人物的作用和影响，使之成为正式群体的目标服务。

②要利用成员之间感情上的亲疏关系，进行思想教育。作为思想工作主要形式之一的“劝导”产生作用的前提是劝导者必须获得被劝导者的了解和信任，同样的道理，如果出自感情亲近者之口，往往会收到事半功倍的效果。

③教育要以表扬为主。心理学研究表明，在亲友面前人们更加注重荣誉。在其亲属面前表扬一个人，会激励其上进，若批评一个人，则会伤害其自尊心，也易引起其亲近者的反感。因而，对职工教育要慎重运用批评手段。当然，必要的批评还是要开展的。

④在人事安排上，要争取正式群体与非正式群体影响力量的一致，防止并排除非正式群体对正式群体的干扰。我们在领导制度上所采用的组阁制，实际上就是利用了这一特点。但是，这一办法的采用，必须是在实行目标管理的前提下有领导的实行，否则易于产生拉帮结派的消极后果，而使其积极作用丧失殆尽。

社会联系的内容是十分广泛、形形色色的，这就要求我们必须根据不同情况采取不同的对策。笔者认为，要准确地把握地质部门思想政治工作的特殊规律，必须用社会科学的基本方法和基本原理，对地质单位进行科学的调查研究，唯此，才能使我们思想政治工作真正做到有的放矢，使地质工作逐步走向科学化、专业化、正规化，从而使我们的思想政治工作建立起一套完整的科学体系。

作者工作单位：地矿部政治部调查室

责任编辑：张力之