

加班,地震资料解释的家常便饭

■ 通讯员 凌征翔 特约记者 屈永志

1月29日晚上八点,川庆物探研究中心年轻解释员张菁蕾刷完朋友圈,发文说:“今天终于可以早回家了,回去敷个面膜个热水澡,然后休息。”这是她近半年来第一次这么早下班回家,这对于一个刚刚才从大学毕业的小姑娘无疑是件值得开心的事。

作为物探解释员“加班族”的新成员,张菁蕾觉得自己虽然辛苦,但她很快就已习惯这样的工作节奏,因为她深知加班几乎成了地震资料解释这行的“家常便饭”。“为了尽快出资料出成果,所里几乎找不到闲人,人人都在加班喔。”张菁蕾说。

物探解释员天天加班都在做什么呢?在业内被称为西部“硅谷”的川庆物探研究中心,解释机房里每个人都统一身着白大褂,在自己的电脑前不停忙碌着。有的正在翻来覆去地查看电脑屏幕上剖面上同相轴,生怕哪一处没解释正确。有的为了准确得到自己反演计算的参数,不停地进行参数调试。有的几个人正对着一个电脑屏幕商量着整个区域构造解释方案。

下古-震旦系项目组的李梓曦,正抱着一堆层位解释剖面从印制部回到机房,她把剖



● 终年繁忙的解释工作机房

凌征翔 / 摄

面放到工作站前的办公桌上,重新进行层位仔细比对检查,精细到每一个小构造、每一个小断层。这个项目组为了项目的早日完成,根据项目实际情况,不停地整改解释方案,重新进行层位解释,力求达到最佳的解释效果,为甲方提供最精准的成果以支撑勘探部署和井位部署。这已经是该项目组对《2013 年度四川盆地磨溪-龙女寺构造三维地震勘探》生产项目第 5 次层位解释对比检查了。

自从成为了“非常规”页岩气项目组成

员,黄诚就已经成为了加班常客。白天事情多,电话杂事经常打扰,在他认为也只有在晚上加班才是思考解释方案,写技术报告的黄金时间。

川庆物探页岩气科研之路并不是那么一帆风顺,从 2009 年开始,四年如一日的辛勤劳动,让页岩气项目组从开始国内白纸一卷,到现在已经在国内首创了 6 项页岩气地球物理关键技术。4 年 1460 多天,项目组科研人员加班超过 1000 天,平均每天每人加班 4 个小

时,共计加班 4000 多个小时,相当于正常 8 小时多上班 500 多天。在这些日子里,无数次分析计算,无数次推翻先前解释方案重新开始,也是因为他们的努力川庆物探页岩气才被誉为中国页岩气先锋称号。

其实,也有许多刚到解释岗位的年轻人厌恶加班,“最开始我非常不理解为什么我从事的工作非得天天加班。”张菁蕾说,不过在经过了数个项目历练和成功面前,她慢慢理解了这份责任和荣誉。目前,她已经逐步融入科研项目组,先后参与到《2014 年度四川盆地高石梯东地区三维地震勘探》等重大项目的科研工作中。

【采访手记】

2014 年,川庆物探解释一所承担了 61 个解释项目。面对十分繁重的地震勘探解释任务,所里数十名科研技术人员经常挑灯夜战,废寝忘食,甚至牺牲节假日和星期天。正因为有他们的辛勤付出,一个个物探技术难题被攻克,一张张构造储层成果图展现在世人面前,一口口高产气井被支持部署。他们身上体现的是中国石油的企业精神,体现的是一种自觉,一种责任和承担,这是值得我们学习和倡导的。(屈永志)

应对节后订单增长 企业纷纷错峰招人

■ 龚齐飞

在武汉光谷创业街上,力兴电源在众多制造类企业中并不出众,但一条“扩产大量招工,工资 2500-4500 元”的红色横幅挂在外墙上,和灰色基调的厂区对比,显得格外显眼。该公司人事经理透露,为应对春节后的用工荒,公司去年 12 月份就开始招工了。

从武汉晨报记者掌握的情况看,力兴电源并不是下手最早的,武汉企业今年的用工争夺战,真的“来得比以往更早一些。”

提薪留人备战节后

力兴电源是一家锂电池生产企业,有员工 800 多人,员工流失率基本在 10%左右,但 12 月以来,只招到了 50 多人。人事经理表示,目前企业基本没有出现用工短缺现象,但节后订单增加,到时将面临较大用工压力。为此,公司提高了工资标准,把目光锁定在了从深圳、苏州等沿海地区打工回乡的农民工身

上,还在网络上广发招聘信息,希望将他们招揽进工厂,春节后来工厂上班。

汉南区的朗迪贞轮总经理何先生告诉记者,工厂现有员工 300 人,工资基本都在 3500 元左右,还包吃包住。然而,往年春节员工流失率居高不下,节后遭遇用工荒,有订单却招不到人,让何经理记忆犹新,他计划年前再招工 15%-20%,以保证春节后用工需求。

推荐 8 人奖“平板”

相对于招聘会、校企合作、网上发布招聘信息这些常规招聘手段。年末,不少企业主动出击,招聘待遇也“任性”了起来。涨工资、买三件套、报销车费、内部推荐,堪称是“高大上”的招人利器。

天马微电子用工规模保持在 4000 多人,为了应对用工荒,每月工资餐补增长了 200 元。人事经理戴峰介绍,员工综合工资在 3500 元左右,三成员工可以达到 4000 元以上。“我们还为新入职的员工购买床上用品三件套,

介绍来的还报销路费。”戴峰说,“内部推荐最高占到招聘人数的一半。”

在这家企业,员工内部推荐自己的亲戚朋友到天马微工作,就可以获得 200 个积分,按在职情况还可以获得后续追加积分。凭积分可以兑换平板电脑、手机、电池等员工需要的物品,一个平板电脑只需要 1600 个积分。

回汉求职 企业频抛橄榄枝

24 岁的唐建毕业于湖北汽车工程学院汽车制造专业,后进入广东一家车企。因为天天坐办公室,没有挑战性,去年 12 月唐建离职回汉,想找一个汽车销售的工作。投简历、面试,让他没想到的是,凡谷电子和 3 家汽车 4S 店纷纷伸出了橄榄枝,希望他 3 月份上班。

30 岁的刘峰来自鄂州农村,算是新一代的农民工。曾在江阴一家冰柜生产企业做调试,由于年底订单锐减,1 月 5 日,刘峰来武汉碰碰运气。招聘会一跑,他才发现很多公司开始招聘明年的用工岗位。“有些岗位为了吸引

扩大招聘规模,并且愿意提供略高于 2014 年的薪资水平。

不过报告预测,2014 年受经济增速放缓、企业用工成本和利润空间压缩等因素影响,薪酬同比增长率也呈下降趋势,因此大部分行业对 2015 年的整体薪酬平均增幅预期将略有下降。

企业普遍延长招聘周期

从供求整体情况来看,南方人才市场的现场招聘和网络招聘两大平台与 2013 年相比供需双方都呈现出下降趋势。南方人才市场现场招聘数据显示,无论是进场招聘的企业数、提供的职位数还是入场人数与 2013 年相比均有所下降。现场招聘会以月为单位的数据分析显示,供需两旺的年后才市较往年提前结束,毕业季(7-8 月)人才求职的小高峰日益受到招聘单位的重视,传统招聘淡季之间的界限不再明显。

分析认为出现上述情况,是由于人才的流动日趋理性,求职人才也不再拘泥于某些时间节点集中找工作,观望的心理日趋明显;随着招聘和用工成本不断提升,企业延长了招聘周期,更倾向于在新薪酬提升的条件下,花更多的时间招合适的人才。

营销需求旺 医药养老用人增长快

从需求的专业情况来看,工商管理类需



从学历来看,市场需求(尤其是对技术类人才)的增大,促使了学历间月均薪酬差距的缩小,尤其是高中、中专、大专与本科之间的差距。

今年薪酬平均增幅略降

根据现场招聘会和南方人才网的统计,八成以上的企业在 2015 年均有人才招聘计划,其中比较明显的是民营企业招聘规模继续扩大,相当比例的民营企业愿意扩大招聘规模,招聘规模虽均在 10-30 人之间,但招人愿望比较迫切;同时外资企业招聘技术人员比重较高,技术类职位占一半以上,但用人比较谨慎。

互联网行业技术人才广受追捧,应用软件企业将扩大招聘规模。互联网行业争相抢夺技术类人才,其中电商平台都希望第一时间抢占移动端入口,所以移动端开发工程师也将是较为热门的技术岗位之一,对后端开发的要求也使得后台开发工程师相关职位炙手可热,在调查当中,近八成应用软件企业将

■ 伍敏

为了做好 2015 年福建晋江企业的人才服务工作,近期,中国海峡(晋江)人才市场针对晋江数十家规模企业发放了问卷调查。调查结果显示,晋江企业人才需求依旧旺盛,未来两年内超六成企业用人数量还需增加,其中以中层专业技术人员、中层管理人才和销售人才最为紧缺。

据悉,中国海峡(晋江)人才市场此次的调查范围涵盖鞋、服、纺织、食品、包装印刷、装备制造、婴童用品等各行各业,既包括恒安集团、三六一度中国、盼盼食品集团等知名品牌企业,也包括不少中小企业,重点了解企业的人才需求情况和人才流动情况。

尽管当前国内外经济形势不景气,全国多数实体企业艰难行进,业界有声音表示,2015 年多数实体企业或采取控制人数、削减福利降低薪酬的方式来控制生产成本。但中

国海峡(晋江)人才市场的调查结果却显示,2015 年,晋江绝大多数企业对于人才的需求依旧旺盛,超六成企业未来两年内还将继续补充各种类型的人才。其中,中层管理人才、高级专业技术人才、中层专业技术人才、销售人才是当前绝大多数企业最为紧缺的人才,而对高级管理人才的需求则次之。

鞋、服作为晋江的支柱型传统产业,正面临“批发转零售”的关键期,因此对于新型零售人才的需求相当旺盛;“晋江食品行业这两年逆市增长,对于人才需求特别是销售人才的需求大量增加,特别是有不少品牌食企也开始尝试开设终端零售店,对于销售人才素质要求则更高。”中国海峡(晋江)人才市场相关人士表示。

电商运营人才也是当前晋江企业普遍紧缺的人才。据了解,随着全网时代的到来,近两年晋江电子商务快速发展,晋江多数传统企业纷纷开设电商渠道,2015 年伊始,晋江市市委市政府更是从战略层面提出了“电商换市”

的概念,因此晋江全市当前对于电商人才的需求特别旺盛。“前两年缺的是客服、美工等基础电商人才,随着晋江电商行业的快速发展,今年以来企业最为紧缺的则是电商运营等高端人才,是在激烈的竞争中,能为企业寻找到具有核心竞争力模式的高级运营型人才。”上述人士表示,电商运营人才之外,设计人才、高级技术人才也一直是晋江多数企业常年紧缺的人才。

人才需求依旧旺盛,但人才引进却不易。调查中,多数晋江企业表示,优秀人才引进难,招聘对象稀缺,对接成功率不高和招聘渠道少等都是当前企业在引进和招聘人才过程中遇到的主要困难。

而对于所招聘人才的学历要求,调查结果显示,本科应届毕业生和中高职毕业生等基础性人才,以及研究生、博士生等专业高级人才同样为企业所需。

为了满足广大企业对于人才的渴求,促

进人才与企业供需对接,“我们将分别于正月初八、正月十五、正月廿二连续举办三场公益性招聘会。”中国海峡(晋江)人才市场副总经理蔡嘉陵介绍,这三场公益性的招聘会都是综合型的,各种类型的企业,各个层级的人才,可以进行有效对接。除了在晋江本地之外,开春之后,中国海峡(晋江)人才市场在招聘月期间,还将在厦门、福州举办两场中高级人才的专场招聘会,以满足企业对于中高级管理人才和技术型人才的需求;同时,还会赴云南、西安等地开展省外招聘会,为企业输送一线技术人才。“从综合性招聘会,到专业性招聘会及中高端人才招聘会,基本上,企业需要的各种类型的人才通过这几场招聘会将能得到满足。”蔡嘉陵表示,在招聘会现场,他们还将通过设置心理筛选卡,邀请就业指导专家到场指导等形式,帮助求职者认清自身的优缺点,帮助企业进行人才甄选,从而提高供需双方对接的成功率。

时,共计加班 4000 多个小时,相当于正常 8 小时多上班 500 多天。在这些日子里,无数次分析计算,无数次推翻先前解释方案重新开始,也是因为他们的努力川庆物探页岩气才被誉为中国页岩气先锋称号。

【采访手记】

2014 年,川庆物探解释一所承担了 61 个解释项目。面对十分繁重的地震勘探解释任务,所里数十名科研技术人员经常挑灯夜战,废寝忘食,甚至牺牲节假日和星期天。正因为有他们的辛勤付出,一个个物探技术难题被攻克,一张张构造储层成果图展现在世人面前,一口口高产气井被支持部署。他们身上体现的是中国石油的企业精神,体现的是一种自觉,一种责任和承担,这是值得我们学习和倡导的。(屈永志)

提档升级 进位争先 华丰煤矿全力打造质量标准化一流矿井

今年以来,山东能源新矿集团华丰煤矿以“文化理念引领”“精细化管理”“强化现场管理”为手段,大力推进安全质量标准化建设,进一步夯实了矿井安全生产基础。

打造特色安全质量文化理念体系。华丰煤矿以建塑共同的安全价值观为目标,整合该矿安全质量思想精髓,打造具有该矿特色的安全质量文化理念体系。增强安全质量忧患意识,树牢“生命至上,安全至尊”的理念;增强安全法制意识,树牢“依法办矿,依法治企”的理念;增强安全质量主体意识,树牢“以人为本,自主管理”的理念;增强安全质量责任意识,树立“自己的安全自己管,自己的责任自己负”的理念;增强安全科技意识,树牢“科技治灾,科学管理”的理念;增强安全防范意识,树牢“所有安全事故可以预防,所有危险隐患可以控制”的理念。

以精细化管理提升质量标准化水平。该矿出台了一系列安全质量精细化管理制度,每季度都制定下发了矿井质量标准化达标规划及考核奖励办法,创新管理,把握重点,突出亮点,坚持特色,收到了理想的效果。明确责任,全面加强质量管理,确保每一环节,每一工序达到质量标准要求。积极开展标准化采区建设活动,以“标准化采区”创建活动为抓手,每季度规划一个标准化采区建设活动,对每个采区逐个进行标准化建设,并在每个专业开展“标杆工程、亮点工程”建设,利用现场推进会形式,提升矿井质量标准化建设水平,以点带面全面发展,通过标准化采区整治建设,逐步提高了采区安全生产环境和质量标准化水平。

强化现场管理推进质量标准化发展。华丰煤矿结合矿井深、压力大、巷道变形快的特点,针对性地开展工程质量管理。加强现场施工工程质量的过程控制和结果考核。安监局盯施工全过程,重点盯关键工序施工,突出流程控制和动态化,确保每一环节,每一工序达到质量标准化要求,实现由“重结果”到“抓过程”的转变,考核评比由“静态”到“动态”的转变,保证动态达标,夯实安全基础。全方位抓质量管理,将职业安全健康考核、安监员安全评估、精品工程、示范点建设、文明生产等全部纳入工程质量验收考核,进一步细化、量化、深化标准,规范内容,实行专业科室、安监处联合督查,把质量管理向促进安全管理延伸。(陈良栋)

河南:10 类人抢手 餐饮业电子商务难招

河南人才市场日前发布 2014 年才市分析报告。报告显示,去年有 26.2 万人通过河南省人才市场找到工作,其中市场营销等 10 类人最受企业欢迎,招聘单位中民营企业占到六成多,信息传输和制造业等 4 行业提供了超半数岗位,但金融电子商务类和餐饮服务类仍都不好招人。

才市报告显示,去年河南省人才市场全年共举办各类现场招聘 194 场,其中大型招聘会 1 场,专场招聘会 44 场,综合招聘会 149 场,共组织 1.67 万家人单位进场招聘,提供各类就业岗位 52.2 万个,58.3 万人进场求职择业,26.2 万人初步达成就业意向。

2014 年省人才市场人才供求总量呈下降趋势,招聘职位总数与 2013 年相比下降 15.6%,求职人数总量较去年下降 25.3%。总体供求比为 1.12:1,与 2013 年总体供求比 1.56:1 相比呈下降趋势。

民企供岗六成多 四行业提供超半数岗位

从行业需求看,招聘单位主要集中在贸易/批发/零售业、信息传输/计算机服务/软件业、制造业、交通运输/仓储/邮政业。此四个行业所占招聘单位总数 55.52%。

从提供岗位上看,私营企业和个体企业占全年参会招聘单位的主导地位,人才需求量所占比重最大,其人才需求量占市场需求总量的 65.1%。

建筑类人才受欢迎 外企招聘重实战

虽然近期房地产业面临系列压力,但随着政府对基础设施投资力度的加大,在人才市场需求上,与房地产相关的建筑类人才需求仍旺。股份企业、外企在招聘人才时讲求实用原则,对求职者的实际工作能力和综合素质的考察力度加大,在放松高学历要求的同时,更注重求职者职业技能、实战经验及从业经历。

餐饮业和电子商务都不好招人

长期以来,销售类岗位的需求量在现场招聘会上一直位列三甲,岗位空缺现象却一直无法改善,尤其是餐饮类、美容/保健类和百货/连锁/超市/零售等行业的服务类职位几乎无人问津,此类岗位很难满足企业招聘需求。另一方面,金融、电子商务和培训教育等行业日益兴盛,对知识人才需求量增加,这些岗位普遍要求较高,所以很多应聘者被拒之门外。(尚国微)