

“信天游”回荡南天山

——川庆物探第四测量工程队东秋8施工小记

■ 通讯员 张野 特约记者 屈永志

塔里木盆地东秋8构造地处天山南麓,地形十分险峻,是业界公认的世界级高难度地震勘探施工区域。今年,踏着打造“百年塔里木”宏伟工程的雄劲鼓点,川庆物探公司承揽了塔里木东秋8构造区域满覆盖344.8平方公里三维地震勘探项目,施工作业人员在这连鸟都飞不过去的崇山峻岭中拉开了勘探帷幕。7月中旬,笔者跟随测量员工走进了施测南天山的工地。

小锄头·保险绳与脚下的路

进入工区,车行不到20分钟,冲沟内的路便消失在红白相间、蜿蜒盘旋的群山中。每一座山都是光秃秃的,无路可走。测量组的每个人都带有一把小锄头,他们每走一步都必须挖出一个深约5公分的小坑以便落脚,每一步都是弯腰前行,狭窄的山脊间容不下两人并行。

“测量队不像其他工程队那样可以组织大量的人手修路,一个小组只有3-4个人,无论群峰叠嶂还是纵横山脊,测点布设在哪里,人就要到哪里。”讲起每天的工作,青工林梓淡淡的语气中难掩一丝倦意。

他们每天早上7:30便开始了一天的工作,保险绳、午饭、水壶、油漆、仪器设备、测量标识材料等装备,使得小组的每个人平均负重都在12公斤以上。工区内除了高山就是冲沟,每天吃完中饭后休息的时间里,连找个遮阳躲凉的地方都成为一种奢望。由于新疆比内地晚了2个小时的时差,漫长的时差、紧张的施工任务、恶劣的地理环境,让测量队员们每天回到驻地都显得疲累不堪。

到了6380激发点测量完毕后,测量组长叶世元就把笔者叫住,不再让我与他们前行,他们马上要翻越一座高约1400米的山峰。昨天他们组的4个人围着山里转了5个多小时,才发现一处可以打保险绳的地方。“不是不想让你一起去,实在是昨天我们都已经耽误几十道测点的工作量了,如果你执意跟去的话,今天我们的工作又要被耽误了。”我和他们只好就此分别。



●测量队员们沿着陡峭的山脊一步一步挖出的路



●乐观开朗的“小秦腔”何光远



●左成成将自己带来的榨菜与队友们一起分享

从6627到6689点

7月14日,笔者准备好行装,早上6点就来到测量组的临时驻地,这时组长叶世元已经在开始布置当天6个测量小组的工作任务。每个组要去什么地方,那里的风险隐患是什么,坐什么车、当天的天气情况等内容他都一一记录在工作笔记本上,在小组出发前他都要详细地叮嘱一遍。

越野车经过1个多小时的颠簸,8:00我们来到了封存的东秋8井口前下了车。今天笔者跟随的是测量二组,4名队员都是在南疆干了5年以上,经验丰富的职工。从一处稍显平缓的冲沟出发,一天的测量工作开始了。在测量完6639这个检波点后,地势逐渐升高,由于周围找不到大点的石块来垒测量标识,为不耽误工作进程,叶世元让其余3个人先往前面干着,自己去上一道标识那里捡石块上来,并叮嘱我用塑料袋盛点油漆在这里等他。不一会他就回来了,我见到他细心地用一根小铁棍戳破盛装油漆的塑料袋,均匀

将油漆洒在石堆周围,然后再拿出一根新的塑料袋包裹起盛装过油漆的袋子。见到我疑惑的目光,叶世元告诉我,东秋是一个相当难得的雅丹地貌地质“公园”,我们在施工过程中不能有丝毫的污染,比如做标记的油漆,虽然现在使用的水溶性油漆可以在两年内自然分解,但塑料袋和所有杂物,都必须拿下山集中处理。

追上前行的3人,同行的测量季节工左成成告诉我,托我的福,他们组今天分到的任务不重,从6627测到6689这个点号就可以了。中间只需翻越两个锯齿山和一个刀背梁,平均海拔才1800多米,其余地方都在冲沟里。经过近3个小时的攀爬,当锯齿形状的山出现在我们眼前时,一股苍凉的感觉扑面而来。大自然鬼斧神工雕刻出的这幅画卷,让人心灵感到极大的震撼。从这里开始的一段路,每一步都得弯腰而行,缓缓平铺于山脊两边的全是乱石,延伸出约10来米后,就是深不见底的绝壁悬崖。

快下午2点钟的时候,我们终于上了山

顶,叶世元决定就在这里吃饭。远眺被层层叠叠峰峦环绕的崇山峻岭,号称地震勘探最艰苦的东秋,仿佛也因为我们这几个微不足道的红色身影,披上了另一种有色彩的美。这顿午餐尽管吃的是冷干饭、冷鸡蛋,喝的是冷开水,但大家吃得分外酣畅……

晚上9点过,我们终于下山了。在等车辆来接我们的冲沟边,叶世元告诉我,要不是因为一路上照顾我,他们今天7点钟就能干完全部的活。看到对讲机还有不少电,他拿起喇叭道:“何光远,来段你们陕北的信天游!”

一段略带沙哑的声音从对讲机里传出,“看见了山山哟,看不见那人……”顿时,让我对这有着真性情的物探汉子们背后的故事,愈发有了兴趣。

峰峦中的参考站

何光远是陕西汉中人,30多岁的他已经在勘探队打工12年,但让他最为难以忘怀的地方,还是今年天山南麓的东秋。被誉为“小秦腔”的他,闲暇之余大家都爱听他来一段悠远绵长的“信天游”。

何光远是这个测量组里最忙碌也是最清闲的人。忙碌是因为他每天要比所有人都早起晚归,没有他每天在2000米以上的山峰架起参考站,小组其他人就接收不到卫星信号,没法开展工作;清闲是因为架设好参考站之后,他只要保持信号的稳定发射、电瓶电力充足,剩下的便只有他和东秋了。

一天下来,看不见一个人影,看不见一株植被,甚至连盘旋于蓝天的雄鹰,都不屑于停留在他力所能及的视线范围内,除了能在对讲机里偶尔听到队友们的话,周围剩下的就是沉默的大山陪伴着他。

正是因为长期处于这样的环境,何光远唯一打发这种让人压抑、甚至可以说忧郁的方法,就是唱歌。

“看见了山山哟,看不见那人,我想拉个话话说说,哎哟找不到个人。兄弟们爬山哟,小心脚下的路,咱们见了个面面,哎哟还有思念……”

每当有人困了、倦了、累了的时候,都会在对讲机里让他唱一段自编自娱的“信天游”,仿佛那歌声能驱去所有的困乏和疲惫。

(图片拍摄 张野)

新生代员工关系悄然变化 中智论坛把脉如何重构

面对互联网+浪潮和快速崛起的新生代员工群体,企业的人力资源管理该如何升级、员工关系建设又该如何转型以适应新时代表的发展需求?日前,由中国国际技术智力合作公司外企服务分公司主办的“联·盟——互联网+时代的新员工关系管理”论坛在中国大饭店举行。各路专家与200余名企业人力资源管理者深度对话,全面解析互联网+时代的员工关系管理转型之路。

读懂新生代员工

富二代、啃老族、梦想派、85后、90后……新生代员工正以特有的方式冲击着传统的人力资源管理理念和管理方式。

通过与多家企业的人力资源管理者的深度访谈,中智外企服务分公司将新生代员工的特征概括为以下几点:

追求个性:新生代员工有一套明确的自我标准,力图在工作中保持自己的独立个性,希望有较为独立的时间和空间,让他们能够较为自由地发挥自己的才能。他们要求上级能够给予他们足够的尊重,不要干涉他们的隐私。

不盲目服从:他们等级观念淡薄,不盲目服从,对于领导他们更加追求心灵的认同而不是等级的服从。他们热衷开放式的自由讨论,不愿接受任何灌输式的教育。他们乐于公开自己的情绪、想法。

对契约而不是对公司忠诚:他们将自身

与企业的关系看作纯粹的雇佣关系,离职和跳槽对于他们来说是家常便饭。在他们看来,公司不是家也不可能成家,他们只对契约忠诚,但是很难对公司忠诚。

非金钱至上:他们选择工作时不再以赚钱为第一目的和唯一目的,他们注重的是工作能否帮助自我成长,是否能实现自我价值,而非实现企业价值。假期、发展平台、弹性的工作时间、公司的娱乐活动等因素成为了他们选择公司和职业的关注点。

“面对这样一批无传统管理经验可循的员工群体,企业人力资源管理者要做的是耐心的观察与聆听,先要读懂我们的员工,才能真正地做好员工关系管理。”中智外企服务分公司总经理高唯天强调说。

从雇佣到联盟

在传统雇佣时代,人力资源者们热衷于将企业包装成“家庭”样子出现在员工面前。但随着网络社会时代的到来,这种承诺变得无比脆弱——企业在动荡的时期优先选择的是抛弃视为家人的员工,而员工则始终将自己视作“自有职场人”,不停地在市场上寻找更好的机会。正如人人网人力资源总监兰雨所说——“终身雇佣制时代已经远去,而基于传统雇佣关系基础上的员工关系管理也已经显得不合时宜”。

近两年,发端于硅谷的联盟型员工关系在国内的企业界掀起了一股飓风,不少

企业因地制宜,推出了适合企业发展的新型员工关系模式,例如阿里巴巴的内部合伙人制度、万科的外部事业合伙人制度等。联盟型员工关系强调让员工和企业成为为同一个目标而奋斗的共同体,用盟约代替传统劳动合同,约定员工和企业双方建立起互惠互利的合作机制,即在约定的时限和范围内,企业为员工提供帮助员工快速增值、快速成长的必要支持,员工尽己所能帮助企业完成约定的工作目标,共同建立相互信任、相互投资、共同受益的新员工关系。

“传统雇佣时代,我们将企业与员工的关系定义为家人,二者和乐融融,长久相处。但在互联网+时代,我们更倾向于将企业与员工的关系定义为伙伴、队友,我们明确地知道彼此存在的价值所在,并乐于相互帮助,扩大我们的共同价值。”美国太平洋研究院(中国)院长戴江鸿总结说。

重构员工关系的实践

在伟达公关中国区人力资源高级副总裁赵红雪看来,互联网+时代的员工关系不是从员工入职后开始,而是从准员工或意向员工与企业的“初次见面”开始,这里的初次见面包括应聘者首次看到企业的相关信息,应聘者与企业人力资源管理者第一次接触等等。“我们始终强调雇主品牌的重要性,这一重要性不仅体现在员工招聘环节,事实上,它的影响力还将持续到员工入职后的职场

生活中。好的雇主品牌是建立良好员工关系的助力。”

带有硅谷基因的特斯拉强调的是建立起鼓励员工自身发展开放式企业文化。由于特斯拉横跨汽车和高科技行业,而且新能源汽车领域没有成熟的模式来培养人才。所以,特斯拉一直在摸索为员工制定合适的职业发展路径。在特斯拉,员工首先需要具备最基本的岗位技能,才能胜任更加复杂的工作。此外,员工需要清晰自己未来的发展方向并向自己的发展负责,而非企业为员工个人发展的主导。其次,公司要为员工发展提供了足够的空间和平台。在特斯拉,根据企业发展的需要,会不断增设新的职位,内部员工可以根据自身能力和意愿自由申请转岗,不断拓宽自己的职业发展路径。

在此次论坛上,来自乐视集团的人力资源副总监杨楠向来宾们介绍了乐视独有的全球合伙人模式。乐视近年来在全球范围内广泛寻找认可乐视价值观且愿意为乐视生态而奋斗的优秀核心人才成为合伙人。乐视首创交叉机制,让合伙人可以打破业务线的壁垒,站在全生态的角度思考和决策。同时乐视还打通了合伙人的成长路径——即从初级合伙人到合伙人再到高级合伙人。同时,乐视也在全球首创生态组织架构,通过管理型组织打破传统的金字塔式组织结构,使得用户需求与产品设计间的关系更为直接、紧密,交互更为顺畅、高效,内部沟通和决策过程更加扁平。

(宗仁)

华丰煤矿科技治灾 打造安全型矿井

今年以来,山东能源新矿集团华丰煤矿进一步强化科技治灾,突出抓好冲击地压、井下水灾和水害的治理,杜绝了矿井重大灾害事故发生,推进了科技安全型矿井建设,持续巩固了企业核心竞争力。

科学防治冲击地压:该矿持续完善具有自身特色的冲击地压综合防治体系,准确把握“布局合理、治理到位”两个关键,以基于对冲击地压超前防控和合理布局的生产接续、划分冲击危险区和超前治理为原则,严格执行行冲设计,合理开拓布局,优化采掘布口,避免区域内采掘集中作业。围绕“避免黄色预警,杜绝红色预警”的目标,按照5年防冲规划,科学制定年度防冲计划和超前防冲治灾措施并严格落实,确保采掘工作面始终处于“低应力”开采状态。坚持“无人则安”,研究制定受冲击地压威胁区域限员方案,严格控制

受冲击威胁区域岗位个数和职工人数。重点加强四层工作面的防冲管理,抓好四上层平巷沿空负煤柱掘进,严格执行煤层倾向性鉴定、专项设计、综合监测、预测预报、卸压解危、效果验证的流程,不断完善冲击地压监测系统和解危装备,确保了矿井“有震无灾”。

科学治理通防灾害:该矿强化防火灾管理,坚持“预防为主、综合治理”的方针,进一步完善煤层自然发火防治体系,重点做好四层工作面开采期间的防火管理,加强四上层平巷掘进期间的防火处理工作,落实注氮、注浆、注浆、构筑挡火墙等综合防治措施,落实综合防治措施,杜绝了煤层自燃事故。加强综合防冲管理,突出抓好煤层注水,采用动压注水、静压补水方式,努力实现采煤工作面长孔注水,掘进工作面短孔快速注水,降低产尘率;推广应用封闭控尘装口,有效控制一次尘

源。加强高温热害治理,采用多种综合降温技术,抓好降温设备的运行管理,为员工创造了良好的作业环境。

科学防治矿井水害:该矿严格按照《煤矿防治水规定》的要求,坚持“预测预报、有疑必探、先探后掘、先治后采”的原则,突出超前预防、源头控制,杜绝了巷道直接揭露含水断层、陷落柱、岩浆岩富水带和强含水层。针对地表水害、老空水害、顶底板水害,在安全评价的基础上,采取防、堵、疏、截、排的综合防治措施,分期分批,彻底治理。受水威胁工作面开采,必须坚持“物探先行、钻探验证、安全评价、疏排可靠”的工作程序,加强水害的预报、分析及评价工作,有效防范水害事故。健全完善工作面、采区、水平、矿井四级排水系统和水文自动监测系统,确保了系统可靠。

(陈良栋)

中铁二十三局四公司上半年生产经营打总结

养马河分公司拔头筹 完成产值118.30%

7月17日下午,中铁二十三局集团四公司召开视频会议,总结2015年上半年生产经营工作、分析上半年企业经济运行以及强调完成下半年经济计划指标新措施。会上,公司执行董事、党委书记周宏、总经理张教才作重要讲话,公司分管领导通报了各单位施工生产情况、项目管理情况。分布全国11个省市的31个在建项目、6个收尾项目、26个待决算的项目部领导班子成员、相关业务部门负责人、公司机关部门负责人参加了视频会议并汇报了上半年工作。

在上半年工作总结汇报中,养马河分公司、达州天化、湖南沅陵大汉、新疆乌铁、广元川北、攀西国际、崇州西河等8个项目的安全质量可控、各项管理到位、产值计划指标兑现获得奖励。其中养马河分公司以“完成产值118.30%、经济运行总体良好”获得了9.1万元奖金,成为此次会议的最大亮点。

养马河分公司党委书记余阳辉在汇报中讲到:今年上半年,分公司长期处于抢产保供紧张时期,轨枕、桥梁生产和钢结构制作任务成为分公司重要工作,从设备、人员、物资、安全、质量等五个方面有针对性地制订了施工方案,倒排生产供应工期,精心编制施工生产日计划。一是在桥轨车间成立轨枕生产突击队,指定负责人,将原来一个工段两班生产调整为两个工段五班生产,每天工作12小时以上,做到人停机不停。根据前方铺架对大型轨枕的需求计划,在保证供应量最多的型号轨枕生产的同时,见缝插针,生产需求量小的各型轨枕;二是充分发挥分公司钢结构制作优势,合理调配轨枕模型工装,将Ⅲc模型改制成Ⅲa轨枕模型,充实Ⅲa模型生产工装;三是做好生产设备保障,做到以预防为主,及时做好设备的维护保养,及时清理配备设备用件,做到抢修及时,有备无患;四是在资金紧张的情况下,想尽一切办法保证原材料以及低耗的供应;五是及时主动与业主和车站联系,提前做好发运清车和装车计划,有序安排调车作业时间,避免了轨枕、桥梁倒运与其装车发运交差干扰,影响生产;六是落实安全生产责任制,加强现场监控,从源头上加强安全质量管理,确保轨枕合格率。

余阳辉讲到,在上半年的工作中,分公司领导到位、组织到位、管理到位、措施到位、把控到位,上半年生产各型桥梁157.5孔,发运各型桥梁总计150孔。生产各型轨枕共计232396根,发运各型轨枕共计268934根。完成新筑公司XB-I型轨道板生产331块,发运XB-I型轨道板272块。完成各类钢结构产品共计785.301吨。完成产值10156万元,超额完成了公司下达的产值计划指标,实现了上级提出的利润要求。

该公司执行董事、党委书记周宏在“盘点上半年 逆势而奋进 攻坚保目标”的重要讲话中指出:当前,中央是在党的群众路线教育实践活动基本结束不久,紧接着又在县级以上领导干部中开展“三严三实”专题教育,这是继承和发扬党的优良传统和务实作风的必然要求,是党的群众路线教育实践活动的延展深化,是加强党的思想政治建设和作风建设的重要举措,更是协调推进“四个全面”战略布局的坚实保障。如何确保实现半年各项经济技术指标,周宏提出了“四高坚持”:一是坚持规模与质量并举,切实抓好经营承揽;二是坚持产值与成本并抓,切实抓好在建施工;三是坚持治污与创效并行,切实抓好资金回笼;四是坚持生产与党建并重,切实抓好专题教育。

公司总经理张教才在“坚定信心,强化责任,努力实现年度各项工作目标”的讲话中,就如何完成下半年的各项目标,提出了“四个不动摇”。一是以深度开发市场为重点,完成年度承揽指标的决心不动摇;二是以抓好在建项目管控为重点,确保完成工程项目建设的目标不动摇;三是以法人管项目为重点,提升项目管理水平的措施不动摇;四是以突出作风建设为重点,提高工作质量的履职能力不动摇。

周宏最后强调:“危急时刻需携手共济,困难时期当坚定信心。大干的序幕已经拉开,冲锋的号角已经吹响,艰巨的任务需要我们去落实,大量的难题等待我们去攻克,只要我振奋精神、锁定目标、亮剑突围,再增干劲、再添措施、再加力度,就一定能够掀起施工生产的大战高潮;只要我们继续发扬‘有旗必扛、有杯必捧、有奖必拿、有誉必争’的拼搏精神,就一定能够圆满完成全年各项目标任务。”

(周安才)

国药准字H46020636

快克

复方氨酚烷胺胶囊

请在医生的指导下购买和使用

海南亚洲制药股份有限公司生产

海南快克药业总经销

(陈良栋)