

用忠诚创造新的辉煌

胜利油田领导慰问坚持生产的干部职工



油田领导王立新、赵金洲同胜采13队职工亲切握手，祝福新年



王立新鼓励胜采职工精细管理，用忠诚创造新的辉煌



王立新祝福胜采“老石油”家庭幸福、身体健康



王立新、赵金洲与胜采13队干部职工合影留念 图片均为赵汝国摄

基层素描

新名词不绝于耳 大变化历历在目

“呵呵，不好意思，今天这批货都是‘订单鸡’，您明儿再来吧。”日前，城里的王女士慕名到东营区史口镇烧鸡店购买烧鸡时却遭到了“闭门羹”。烧鸡店主人王新生告诉笔者，虽说镇上烧鸡店有20多家，但由于名气大，卖得快，每天都有一大批是按订单销售的，因此想吃烧鸡却买不到的现象还是不少。在该镇采访一天后，笔者发现农民们的新鲜口头语还真不少，句句背后都能彰显群众生产生活的精彩“嬗变”。

“一亩园十亩田，科技管理出高产”，这是生家村果农生兆喜的话。据他介绍，在当地政府扶持下，全村几乎户户种葡萄，去年深入学习实践科学发展观活动开展之初，正是葡萄管理的黄金季节，镇上成立了帮扶队，天天到园里指导管理技术，结果就有了亩产近2500公斤的高产，加上品质好、市场价格高，每亩纯收入超万元。

“我参与、我快乐、我奉献”，这也是笔者在采访中经常听到的9个字。深入学习实践科学发展观活动中，史口镇党委、政府件件惠民实事做到了群众心坎上。吕家村新建25户老年幸福公寓并修路2000多米，范家村建设高标准文体活动广场并实施自来水入户工程，油郭村养孤女能人刘素芝牵头成立养殖合作社等等都为群众增收致富带来了帮助，为生产生活带来了便利。“看到政府的同志为大伙儿忙，村里负责人和党员也忙，大伙儿也不能干等着受益啊，也得有点表示吧，没别的，积极一点吧。”南王村村民王洪义道出了群众的心里话。“于是就借用了运动会上的口号，要参与实践活动、要奉献嘛，现在，谁都会这么说。”杨家村农民杨贵庆介绍。

“‘撂头，住进小康房’，下地回来，老头子经常这样说。”在曲家村王翠芝家整齐的院落里，老人告诉笔者。村支书曲永峰笑着说：“大伙的‘小头’是彻底‘撂下’了，现在政府补贴购置农机，全镇农机拥有量迅速增多，耕、种、收哪样不是机械化？省了工夫提高了效率，闲下来的村民都到附近企业打工赚钱。”

“出门就跑，直到北高”，这是在是后王村村民中流行的一句挺有意思的话。村民介绍说，北高村离城近，大伙儿这话是夸道路硬化后，出行十分方便。“金星银屋不如农家书屋，明星笑星不如群众之星”，通过这句农民口头语，笔者了解到，农家书屋成为该镇群众“充电”的好去处，逐渐发展壮大的农村庄户剧团、文艺队伍里的农民明星们的节目备受群众欢迎。(徐淑霞 刘新宇)

“6+1”机制激活队伍精气神儿

——海洋钻井公司胜利二号平台推行奖励系统“6+1”机制纪实

◆ 导报记者 姚念东
通讯员 张永利 周建 刘涛

借海鸥共舞，与海浪为伴，海洋钻井公司胜利二号平台矗立在广阔的渤海湾畔。登上平台，记者被一张《胜利二号平台考核量化表》所吸引，该表对理论水平、业务技能、工作态度、工作质量、安全生产、设备保养、劳动纪律、日常内务、学习培训、出勤情况等10个大项54个小项均制定了详尽具体的量化考核标准。

据了解，实施量化考核机制只是该平台近年来推行奖励系统“6+1”机制中的基础机制。

“该机制的推行，使平台干部职工工作起来重安全、有标准、讲程序、负责任，更有了积极性和精气神儿，让我们的管理变得轻松了。”谈及奖励系统“6+1”机制，该平台经理郝广业深有感触。

胜利二号平台推行的奖励系统“6+1”机制，主要由奖励系统中的7个机制组成。“6”指的是奖金分配机制、合

理化建议奖励机制、安全先进班组建设机制、优秀班组创建机制、后勤保障奖励机制、设备管理奖励机制；“1”则是为了实施奖励、确保奖励效果的基础机制——量化考核机制。

奖金分配机制与合理化建议奖励机制，是平台工作的动力之源。其中奖金分配机制是调动职工积极性的基础机制，合理化建议机制则激发员工的参与意识与创新意识，其采取的激励方式主要体现在物质奖励方面。后勤保障奖励机制与设备管理奖励机制是生产的物质保障，后勤工作是远离陆地的员工的生活保障，属于保障体系，因此对这两者采取的激励方式是奖惩结合、以惩为主，以达到较强的制约性。

该平台推行实施的奖励系统“6+1”机制，是在坚持“岗效薪点”工资分配制的基础上，结合海上行业特点对油田相关制度的灵活应用，为充分调动职工的积极性而采取的奖励机制改革，是在保障广大职工“应该获得”的

基础上增加的奖励体系，其只具有激励作用，是双因素理论中的激励因素，不会带来负面影响。

海洋钻井具有劳动力密集、风险高、强度大、生活单调等特点。体现平台工作的难易程度与责任心大小，一个重要的基础是岗位性质，这也是多劳多得、少劳少得的直接体现。因此，该平台奖金发放以岗位为主要基数进行调整。根据生产目标、发展规划、组织结构，对各岗位职责、工作流程、上岗资格等进行客观分析，科学合理地编制岗位职责说明书，并根据岗位的复杂程度、付出劳动的多少、责任的大小等因素制定了差异化的奖金分配系数，并以此作为奖金分配的基础。

他们还通过建立“量化考核机制”，把考勤奖励、岗位奖励系数和日常量化考核有机地结合起来，形成科学合理的计算方法。同时，为了体现绩效优先原则，平台对职工在岗位上的工作行为和工作效率本着一致、客观、公平、公开的

原则进行定量与定性相结合的考核。考核的结果直接作为奖金发放及先进评选的基础，并将非常规性工作按一定的认定与分配，实行“增量制”，对常规性工作以外的部分进行累加，月度兑现，并与常规性工作挂钩，有机地将常规性工作考核与非常规工作考核，考核与月度、季度、年度考核结合起来，切实做到优劳优得、多劳多得、少劳少得、不劳不得。

“6+1”机制奖励办法的施行，使得该平台整体施工能力和竞争力显著增强。在外闯市场方面，他们累计实现外部市场进尺45601米的好成绩，并在冀东油田对外合作的50多个施工队中脱颖而出，被该油田评为“金牌钻井队”，作为先进集体代表，在冀东油田“文明共建”总结表彰会议上做了典型发言。

在施工能力上，该平台是海洋钻井公司第一个年探井进尺过万米的平台。平台施工能力和钻井技术水平不断增强。他们先后实施了小井眼开钻侧钻、套管钻井、大位移水平井、丛式井组等

高难度井的施工，而且多次刷新公司深井纪录。由该平台承钻的冀东油田NP5-4井，设计井深5700米，完钻井深5500米，创胜利海洋钻井公司海上钻井最深纪录，是目前环渤海湾海域最深的一口井。该平台除创胜利油田海上钻井最深纪录外，还创出了一开26英寸井眼300米的浅海作业之最，二开13.375英寸套管下深最深等多项施工纪录，并在该平台首次采用了旋转式井壁取心技术，填补了油田海上旋转式井壁取心技术的空白。

奖励系统“6+1”机制的试点推行，使胜利二号平台的干部职工的行为日趋规范，工作主动性明显提升，工作积极性空前高涨，保持了良好的精神风貌，并实现了3年“三大步”的历史性跨越，由2002年的达标基层队、2003年的优秀基层队，再到2004年的“行业一强”，以精湛的技术、优质的服务、过硬的队伍树立起良好的品牌形象。

东营市小记者俱乐部——优秀孩子的家



东营小记者们在临沂影视城



全国“十佳”“百优”东营小记者代表团



全国“十佳”“百优”东营小记者获奖人员



小记者俱乐部老师们与小记者们一起做游戏

快快报名参加东营小记者俱乐部吧，更多体验等待你！
咨询热线：0546-7786517 0546-8712770