推动原创　创新平台

油田公司职工文化活动成果斐然

“迎来金光灿烂的朝阳，送走五彩缤纷的晚霞，你长年累月痴心守护，舞动的采油树……”这是一首在延长油田深受职工喜爱，广为流传，由延长集团油田公司工会推出的原创歌曲《采油工》。职工们说：“听到这样的歌曲，让我们感到亲切、温暖，也让人倍感鼓舞，我们希望更多的听到、看到这样的作品。”

油田公司工会下属各单位工会30余个，摊子大、影响广是油田公司工会工作的特点。工会组织活动涉及范围包含延安、榆林两市大部分县区。面对这样的形势，“推动原创、创新平台、不断提升油田职工文化建设高度”便成为油田公司工会在职工文化工作方面的发展趋势，并取得了一系列骄人的成果。2010年以来，油田公司工会在职工文化活动的组织上，以更加紧密地同生产经营相契合，更好地为生产一线、基层职工服务，进一步推动和谐油田建设，促进各项工作稳步向前为出发点，打造职工文化精品，彰显油田职工文化鲜明特色。

据统计，油田公司工会系统仅2012年春节期间就举办职工文化活动173场次，参加活动人员1万多名，观看人员24万多名，涉及延安、榆林两市大部分县区，均获得良好的效果。“推动原创、创新平台”为职工文化发展的内容和形式都明确了发展的方向。

在“推动原创”方面，2011年油田公司工会组织参加全省职工文艺调演获得创作奖5项；成立了延长油田股份有限公司职工文化艺术联合会。2012年获得由中华全国总工会、文化部、中国文联、中国作协颁发的全国“深入职工创作实践”活动先进单位，油田公司工会卫尚科获得先进个人。职工文联的成立是推动油田原创的重要举措和有力保障；中国工人出版社出版了延长油田职工作家作品集“村里人”丛书，引起社会各界广泛关注，并逐渐形成陕西职工文学当中的延长油田文学现象和作家群；制作完成了油田职工原创音乐作品集，分发所属各单位，让原创歌曲成为建立企业共同价值观的有效载体；先后有瓦窑堡采油厂和七里村采油厂同电视台合作拍摄并在电视台播出了油田职工编剧的电视剧《采油工的故事》、《石油深情》和《爱在七里村》，在社会上引起较大影响。

在“创新平台”方面，油田公司工会在继续稳固舞台、报刊、橱窗等传统平台以外，大力拓展新领域。在电视、电影、网络、手机等新平台上建立职工文化新阵地，使职工文化的载体和传播方式进一步丰富，更加符合时代特点，更好地发挥了凝聚人、鼓舞人的作用。

职工文化活动由量变到质变要走推动原创这条路，要想有力地推动原创作品就要创新平台，将“推动原创”和“创新平台”有机结合，形成良性互动，是油田公司工会在职工文化活动的组织上开拓出的新道路。（沈巍）

职工互助保险
为延长石油集团研究院女职工构筑健康新防线

近日，陕西省总工会巡视员、职工互助保险陕西省管委会主任毛新元，在中国职工保险互助会陕西省办事处王开俭主任的陪同下，来到延长油田集团研究院工会，看望了延长石油集团研究院出险女职工，管委会主任毛新元亲自把33630元的支票交给了陕西延长石油集团工会副主席曹林枫手上，并祝愿与病魔做斗争的女职工积极治疗，早日重返工作岗位。

职工互助保障工作对于延长石油研究院工会来说是一件新事物，一项新工作，一个新任务。院工会于2012年9月与中互会陕西省办事处取得联系，经过数次的交流与沟通，他们认识到职工互助保险是一项维护职工经济利益，密切工会组织与职工群众联系，为职工抵御疾病、意外风险的工会工作。院工会领导对办事处的五种保障计划进行了认真细致的分析研究，决定以研究院女职工为保障对象，对职工互助保障工作进行尝试。2012年10月为全院124名女职工办理了女职工特殊及重大疾病互助保障计划。

通过此次赔付使延长石油集团研究院广大女职工充分体会到了工会组织的温暖，体会到了广大职工间的互助之情，充分认识到职工互助工作的确是一项想职工所想，急职工所急，为职工解忧，为企业解愁的惠民工程。延长石油集团研究院工会将以职工利益为核心，继续加大职工互助保障的工作力度，为更多的职工构筑起健康的屏障。（吕迎红）

青平川采油厂
打造『鹰一样个人 雁一样团队』

本报讯　青平川采油厂以打造“心相通、情相融、力相合”的和谐大家庭为目标，不断丰富“家文化”内涵，熔炼出“鹰一样个人，雁一样团队”的“雁行文化”品牌。

该厂为了培育深入人心的共同愿景，组织全体职工进行拓展训练，在集体项目合作中增进全员对团队内涵的深刻理解。同时，他们广泛开展“岗位格言征集”活动，将职工岗位格言做成展牌，使其成为激励职工的有效载体。

为使职工有“到队如到家”的亲切感，基层生产单位动员干部职工动手筑路栽树，种花种菜，尽自己所能搞好“花园式采油队”基础建设。将职工的生日、性格、爱好等信息做成“亲情档案”，开展“你的生日，我的祝福”活动，让每名职工在生日之际都能得到惊喜和祝福。

凭借自信和努力，职工中涌现出许多“鹰一样的个人”，实现了个人与团队的共同发展。生产单位将队伍划分成技术层和操作层两个攻关梯队：由生产管理人员、技术干部和班组长组成的技术层负责科技创新和新工艺新技术引进，围绕生产难题立项攻关；由一线工人组成的操作层则负责油水井管理分析，及时发现生产中的重点难点问题。两个梯队各负其责，形成“雁行阵容”，为团队前进带来强大动力。今年，该厂干部职工又提出“安全四色管理法”、“设备分级管理法”、“点项巡井法”等多项基础管理方法，促进管理水平持续提升。团委为职工量身定做《青工职业生涯规划》，并为他们争取各类培训机会，鼓励他们参加各级别技能竞赛，不断锤炼能力。（觅程）

七里村采油厂
新一轮岗位大练兵拉开序幕

本报讯　七里村采油厂工会为适应建设一流标准化油田需要，推动百年老厂科学持续健康发展，在全厂范围内开展了新一轮的“职工岗位操作规程培训”活动。

此次职工岗位操作规程培训活动，目的是使职工在培训中熟练掌握自己工作岗位上的业务知识和操作技能，做到学以致用、用以促学、学用相长，提高职工的工作责任心，提升其综合素质。

培训从专业知识、操作规程、综合素质三个方面开展。其中专业知识培训，使职工掌握一定的专业基础知识，为其在本职岗位上做好工作提供坚实保障。操作规程培训，使职工能够全面、正确、熟练地掌握自己工作岗位上操作技能。综合素质培训，教育培训职工认真遵守各项规章制度，树立正确的人生观、价值观、积极的工作态度和良好的思维习惯。（潘建发）

领导一线督战传递正能量

本报讯　身着红工服，端着洋瓷碗，狼吞虎咽地吃着饭，不时还传来爽朗的笑声……这是井下作业工程公司领导在压裂施工现场与一线职工吃午饭的场景。

近日，让该公司职工们津津乐道的是，公司领导干部深入施工作业第一线，与职工打成一片，近距离了解职工的工作生活情况，到了饭点，与他们一同吃饭。这一举动，极大地温暖了一线职工们的心，为该厂注入了正能量。

该公司重点开展作风纪律整顿，公司领导班子成员更是率先垂范，积极深入生产一线，与施工车辆同时出发，到达井场后从摆车、连接仪器设备到施工作业、数据采集等各个环节全程关注，一会儿在井口，一会儿又到仪表车上，山上黄风满天，嘴里、身上吹满尘土，可他们全不在意，依旧坚守在施工现场，还不时地与身边的职工沟通交流。（景雯雯）

3月12日是一年一度的植树节。为了提高广大职工环保意识，激发大家爱林、造林的热情，研究院决定到富平进行植树活动。大家有的挖坑，有的浇水，干得热火朝天，看着一棵棵用自己双手种植的小树，大家满是自豪。　吕迎红　李国伟　摄

马大姐——马菁

她，从事着平凡的工作，既没干出惊天动地的大事，也没什么惊人之语，但她却得到上级领导和周围同事的一致称赞，只要提起她，大伙都会真诚地说：“马大姐，这人真不错！”

马大姐，榆林炼油厂质量监督监察科职工，1995年参加工作至今，一直从事化验分析工作。数年来，她不计时间，不计报酬，任劳任怨，以严谨的工作态度和熟练的分析技能出色地完成了车间下达的各项任务。在2011年多台分析仪器安装调试培训中，她虚心向专家组学习请教，起早贪黑刻苦钻研新标准、新设备和新技术，对比较深奥的问题向书本上要答案，为弄懂某个技术难题，她甚至一天不吃饭、不睡觉，直至弄懂学会才罢休。就是凭着对工作刻苦钻研、认真负责、吃苦耐劳的态度，她成了班组的业务骨干和排头兵，各项荣誉纷至沓来。1996年至今，她先后获得“榆林炼油厂先进工作者“、“‘延炼杯’职工技能大赛优秀选手”、“炼化公司岗位能手”和“集团公司优秀党员“、“陕西省技术状元”等荣誉称号。

在采访中，班组成员说：“她就是我们生活和工作中的一个指南针和保温瓶，工作中她敢想敢干、勇于创新，生活中她乐观自信、微笑面对。为了做好传帮带，她主动和我们探讨分析业务上遇到的难题和攻克的办法，集思广益为班组寻求最好的工作模式；在生活中不管谁有困难，她都会领着大伙一起关心她、帮助她、温暖她。她就是以她自身的人格魅力影响我们的，让我们时时感受到一个班组就要积极进取，劲往一处使，也让我们感受到了班组成员更要互相帮助、相亲相爱。”

“其实，和班员在一起的时间比我和家人在一起的时间还长，和她们真是情同姐妹。她们中许多人都很年轻，思想波动比较大，工作难免不专心，时不时出些问题，但作为她们的班长，作为她们的老大姐，我心里就觉得我有义务去了解她们，去帮助她们，去鼓励她们。看到了她们的进步和成长，我感觉花费再多的时间和精力都是值得的，非常有成就感。”马大姐笑着说。

不怕吃苦、百折不挠、助人为乐，一个始终面带微笑的人，她就是这样，悄悄地，一步一个脚印地，扎扎实实地印在了工友们的心坎上。

她，就是马大姐——马菁。（申静）

油田杯·巾帼风采 征文

延长集团公司工会主办　油田公司工会协办

刍议企业人才资源的开发和管理

国以人兴，政以才治。人才是一个国家经济和社会发展最重要的战略资源，是决定一个国家兴衰存亡的关键。在激烈的市场竞争中，一个企业只有拥有了相当数量的复合型人才，才能与时俱进，抢占市场份额和人才制高点，在竞争中赢得主动，否则就会被市场经济的大潮所吞噬。因此，要想使企业常胜不衰，立于不败之地，人才资源的开发和管理尤为重要。

一、慧眼识才，广揽贤才

古人云：“天下非无材，取之不远，采之不博耳。”应该说，我们每个人都具有一定的才干，问题在于能否发现。因而，关键在于我们是否具有识才的慧眼。现实生活中，有的同志往往患“远视眼”，总认为“本地的辣椒不辣”，“外来的和尚会念经”；有的不能辩证客观地识才，要么重德轻才，要么重才轻德，要么求全责备。俗话说：处处留心皆学问。领导干部只有练就一双识才的慧眼，树立“选人用人失误是过错，埋没和耽误人才同样也是过错”的意识，不断提高自己识才与辨才的能力和水平，才能像伯乐一样，一眼就能认出千里马。因此，要广开发现人才的渠道，通过公开选拔、竞争上岗等途径，变伯乐相马为赛场选马，广泛发现人才，促使各类人才脱颖而出。

人往高处走，水往低处流。大凡人才，总是向着环境好、待遇优、最能发挥自身作用、更易实现自身价值的地方云集。我们应当遵循人才流动规律，建立健全与之相适应的选人机制。用优厚的待遇和机制广揽天下贤才。推行科技及各类专业人员岗位工资制、项目工资制、协议工资制、课题工资制和年薪工资制，加快建立和完善各项福利待遇，建立符合市场经济法则的人才分配激励机制，充分调动各类人才的潜能和工作积极性。

二、企业发展和个人发展要有机衔接，创造一种适宜于人才成长的环境

人才云集后，关键是把人才管理好。一要树立平等的人才观，将拥有真才实学的人才视为企业的伙伴，变管理控制为沟通引导，并为其创造舒心的工作环境，从感情、物质、工作等方面调动和激发他们的创造性；二要树立以能为本的人才观，将人才资源放到最能发挥其才能的地方，最大限度地发掘人才的潜能；三要树立知识和技能资本的合法占有，树立人才依其参与企业的利益分配合理合法的观念，为人才的发展创造良好的成长环境，以留住人才。

三、完善管理机制，促进人才健康成长

加强对人才的科学管理，是促进人才队伍健康成长的有效措施和重要保证。通过制定有利于人才发挥自己才能的制度，形成有利于人才成长的机制。

第一、实行分类建档。各类人才的工作性质、工作内容、工作特点、工作环境不尽相同，在管理的方式方法上，也应因人因事因类管理。就一个企业而言，可以建立党政人才信息库、企业经营管理人才信息库、专业技术人才信息库等。同时，要加快人才信息网络建设，提高人才市场的信息化水平，形成机制健全、运行规范、指导监督有力的人才体系。

第二、实行目标考核。对不同类型的人才，其考核内容办法要有区别。对党政人才，重点是考核德、能、勤、绩、廉五个方面的情况；对企业高级管理人才的考核，要以创新精神、创业能力和经营管理水平为核心；对专业技术人才的考核，重点是科研成果完成情况、带来的经济效益和社会效益情况；对特殊人才的考核，要因人而异，一人一法。通过有针对性的定期考核，鞭策激励各类人才敬业奉献。

第三，实行有效激励。对考核结果要认真分析研究和总结，用足用好考核结果。对任务完成好的，有突出政绩的，要大张旗鼓地进行奖励。特别是对作出突出贡献的，要敢于重奖，奖得让人心动，让其有一种压力、责任感。对完不成任务、政绩平平者，该组织谈话的组织谈话，该降级降职的降职降级，该实行经济制裁的实行经济制裁。要做到奖罚分明，客观公正，奖得让人感到应该，罚得让其认为合理，真正起到奖优罚劣，奖勤罚懒的作用。

在市场经济快速发展的今天，人才资源越来越显示出其威力，人才资源的开发和管理是在市场经济条件下，企业取得持续性发展的法宝。（何斌）

对构建和谐企业工会组织发挥作用的思考

企业是国民经济的重要基础和社会的重要细胞，是我们党执政的重要的阶级基础、根本的依靠力量。构建和谐社会，必然要发挥企业在构建和谐社会中的基础性作用。为此，工会组织必须服务于、服从于和谐社会这个大前提，在构建和谐企业中充分发挥工会组织的作用。

一、充分认识工会参与构建和谐企业的重要性

从落实科学发展观的高度来认识和理解构建和谐企业的重要性。科学发展观的确立明确了工会在全面建设小康社会中的职责和作用，那就是必须坚持维护职工合法权益、促进企业协调发展的工作方针，在全面发展中行使工会的职责，在协调发展中体现工会的职能，在可持续发展中发挥工会的作用。

从扩大党执政能力建设的群众基础和社会基础的高度来认识和理解构建和谐企业的必要性。工会从诞生的那天起，就是代表和维护职工群众利益的组织，是党联系职工群众的桥梁和纽带。因此，工会组织必须把表达和维护职工群众的利益，作为工会一切工作的出发点和落脚点，夯实党执政的阶级基础和组织基础，团结广大职工群众，为实现党的历史任务做出新的贡献。

二、当前工会参与构建和谐企业面临的问题

随着企业改革的不断深入，企业的组织形式、利益关系和分配方式日益多样化，企业竞争日趋激烈，利益矛盾错综复杂，构建和谐企业的理念尚未完全建立，总体上还存在四个方面的问题：

1、管理者认识的差异性。主要存在两种倾向：一是认为提高效益就是降低劳动力成本。二是重视设备更新，轻视技术更新；重视硬件建设，轻视软件建设。

2、劳资矛盾的多样性。主要表现在三个方面：一是劳动权益受损引发的矛盾；二是职工经济权益受损而引发的矛盾；三是职工民主权益受损而引发的矛盾，给企业的发展增加不和谐因素。

3、职工素质的不平衡性。职工队伍结构、素质结构巨大变化的矛盾，导致职工队伍的整体意识、组织意识、团队意识不强，在思想认识、文化素质、社会实践经验等方面，与和谐企业的职工要求还有一定距离。

4、工会应对复杂局面的被动性。有的企业工会组织参与企业管理不到位。由于大量的法律法规难掌握，新形势下职工思想难把握，企业的工作重点难找准，企业工会干部存在一定程度的不愿做、不敢做、不会做的现象。

三、通过实施“三大工程”使工会在参与构建和谐企业中充分发挥作用

工会组织在参与构建和谐企业进程中，必须有所突破、有所作为、有所发展，才能在构建和谐企业中发挥应有的作用。

1、以人为本，努力实施“赢得人心”工程。

一是从维护职工合法权益入手，建立和谐的劳动关系。工会在为职工办实事过程中要树立依法维权和全过程维护的观念，增强工会组织的凝聚力。

二是从民主管理入手，搭建企业与职工沟通平台。工会要积极探索企业民主管理形式，进一步完善职代会制度和厂务公开制度，让职工切身感受到自身存在的价值。

三是从关心职工现实需要入手，创造良好的生产和生活环境。要始终坚持“职工利益无小事”的原则，从职工群众最关心、最迫切要求解决的问题入手，让职工享受到“家”一样的温暖，最大限度地调动职工构建和谐企业的积极性。

2、增强合力，倾力打造“凝聚人心”工程。

通过组织开展寓教于乐的文体活动和建家活动，丰富职工的文化生活来凝聚人心。以爱心帮扶来凝聚人心，通过建立互助帮困机制来解除职工的后顾之忧并感染全体职工，使职工能够更加安心地投入生产。

3、启发引导，合力打造“振奋人心”工程。

通过以美好愿景来激发职工的工作热情，以教育培训来提升职工的综合素质，以激励机制来激发职工的创造性。同时，要注重培树典型、宣传典型，在企业内部形成“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的良好氛围。

总之，工会只有组织更加健全、工作更加得力、职工更加信任、作用更加明显，才能在构建和谐企业中发挥作用，开创企业与职工和谐共赢的局面。（周学文）