高原追梦

西北大学出版社

需要全本请访问 www.ertongbook.com

图书在版编目(CIP)数据

高原追梦：陕西作家长庆油田公司第二采油厂巡礼/ 李天芳主编. 西北大学出版社，2007. 1

ISBN 978－7－5604－2317－3

Ⅰ. 高… Ⅱ. 李… Ⅲ. Ⅳ. I253. 3

中国版本图书馆 CIP 数据核字( )第 号

高原追梦：陕西作家长庆油田公司第二采油厂巡礼 主　　编 李天芳

出版发行	西北大学出版社	社　　址	西安市太白北路 229 号
电　　话	029—88305287	邮政编码	710069
经　　销	新华书店	印　　刷	陕西丰源印务有限公司
版　　次	2007 年 1 月第 1 版	印　　次	2007 年 1 月第 1 次印刷
开　　本		印　　张	
字　　数	千字	印　　数	
书　　号	978－7－5604－2317－3	定　　价	48. 00 元

目　录

本书特稿

3　选择了石油，就选择了奉献
——专访中国石油长庆油田公司总经理王道富　李天芳　晓　雷

15　头顶一片天
——记中国石油长庆油田公司总经理王道富　企　文

第一章　厂长访谈

25　陇东情怀石油梦
——长庆油田公司第二采油厂厂长高静乐访谈录　李天芳

第二章　人物侧记

37　就恋着这片黄土地
——记全国劳动模范、长庆油田公司第二采油厂厂长高静乐　钟　平

50　情注石油奏华章
——长庆油田公司第二采油厂党委书记孙学锋侧记　姚逸仙

第三章　西峰的高度
——长庆油田公司第二采油厂西峰油田精神风貌走笔　鹤　坪

64　中国石油的“风水墩”
——“西峰模式”：生命力和它的精神依据

73　董志猞上的一朵奇葩
——长庆油田公司第二采油厂西峰采油一区群体记闻

78　科学和艺术的对话
——刘仲敕和他的西峰采油二区

88　高度基础上的“网络”
——长庆油田公司第二采油厂西峰采油三区纪实

95	奉献之歌 ——长庆油田公司第二采油厂西峰采油四区记事	
100	在油田放歌 ——长庆油田公司第二采油厂庆西作业区纪实	
107	较　量 ——长庆油田公司第二采油厂镇北油田集输系统建设投运纪实	
114	油田卫士 ——长庆油田公司第二采油厂保安二大队纪实	
第四章　老油田不老		
121	岭中散记	汪　炎
135	温馨木二转	汪　炎
156	城壕山上的杜梨树 ——长庆油田公司第二采油厂城壕作业区纪实	钟　平
172	陇原上的一颗明珠 ——长庆油田公司第二采油厂华池作业区和谐发展纪实	霍竹山
194	仰视元城	钟　平
207	环县三日 ——长庆油田公司第二采油厂樊家川作业区记闻	孟向阳
219	走进南梁 ——感动一种精神	霍竹山
239	人在远山 ——长庆油田公司第二采油厂温台作业区散记	钟　平
249	没有围墙工厂的铜墙铁壁 ——记长庆油田公司第二采油厂保安一大队	姚逸仙

第五章　只要用心，就能做好
——长庆油田公司第二采油厂企业文化手记　贺克毅

267　大院里的文化
275　井区文化的创建者
283　油田上的明星
289　马岭集输花芳香浓
293　企业文化学才多

附　录

302　中国石油天然气集团公司简介
304　中国石油天然气股份有限公司长庆油田公司简介
305　长庆油田公司第二采油厂简介

需要全本请访问 www.ertongbook.com

选择了石油，就选择了奉献

——专访中国石油长庆油田公司总经理王道富

李天芳　晓　雷



一、写在访谈之前

第一次如约去见王道富总经理时，正是去年隆冬。他显然已经认真阅读过我们组织这次大型采风活动的计划书，对作家们采访长庆油田的愿望，表达了真诚的欢迎，并简明扼要地概括出他对这次活动的期望和要求。他说，希望作家们的采访，能从总体上反映长庆广大员工为国家发展做出的贡献；写出长庆发展壮大的艰苦历程以及新老一代石油职工血与泪的奋斗精神。当我们提出，按照本书的

体例，书前应有一个对他的专访时，他微微一笑，更加明快地说：“请作家们先到第一线去。下边最辛苦，也最活跃，最值得你们大书特书!”另外，他还希望作家到基层以后，能利用这次难得的机会，给石油战线的业余作者作一次文学辅导，并在这部纪实文学集里收入一部分石油作家自己的作品。

从外表上看，王道富不大像一个能源企业的领军人物，更不像影视作品里那种叱咤风云的老总形象。他文质彬彬，气质谦恭，言谈举止中有掩盖不住的书卷气。初次接触，会感到他更像一位学者、高级工程师、科研工作者，但他处理问题时思维的清晰，风格的明快，处事的果决，以及对企业文化和员工的重视，让任何人，哪怕初次见面者，都会深刻地感受到，作为拥有几万人的国有大型企业掌门人，他那特有的工作格调和内在力量。

采风活动按计划如期开始。

从3月中旬到4月底，历时一个半月，27位陕西老中青作家，涉足陕、甘、宁、蒙四省区，行程几万里。这也是我们历来采风人数最多，时间最长，布点最广的一次活动。由于长庆油田公司的大力支持，企业文化部的细致安排，各单位的热情接待，整个活动进展得相当顺利。

对作家们来说，这无疑是一次收获颇丰、感触很深的学习；也是一次净化心灵、催人振奋和反思的过程。长庆油田公司的巨大成就、现代管理、矿区建设、环境保护，特别是那些坚守在深山大漠但却生气勃勃，充满自信、自豪和凝聚力的一线员工，这一切都给作家们留下难忘的记忆；长庆人艰苦卓绝的奋斗精神，无私忘我的奉献品格，更使大家深受感动和鼓舞。在深入采访的那些日子里，作家们一致的看法是，长庆油田公司不愧为我国能源战线出类拔萃的优秀企业，更是我们陕西人的骄傲和光荣。

采访期间，适逢沙尘暴一次次肆虐北方大地。阳春4月，陕北高原突然下了一场罕见的大雪。遍山开放的杏花、桃花，瞬间被纷纷打落在冰雪泥泞中。其时，大部分作家正在草原、沙漠、矿井深入生活，亲身体验了一次石油职工战天斗地的艰苦与豪情。他们从毛乌素沙漠的边缘，从鄂尔多斯盆地的腹地，打回电话说：“所见所闻，震撼极大!”“长庆油田公司的飞速发展和她不寻常的历史，不仅可以写一部纪实文学集，还值得写一部宏大的电视连续剧!”“与石油人相比，我们许多城里人，简直是虚度年华，简直是白活了!”——笔者很久没有听到过这样的话语了，没有感受过这样令人怦然心跳地感动了。我们的作家朋友和同行，个个见多识广，又一向不喜言过其实，让他们感动，必然要有一个真实的所在，要有一个让人心悦诚服的理由。

时值6月，一次大规模的油田之行已结出了丰硕的果实。万事俱备，只欠东

风。这时候，我们按计划抓紧联系对王总的专访，但却很难捕捉到他的身影。他时而深入陕北油区调研和检查工作；时而赶往甘肃矿区主持召开现场会；时而又远赴北京商谈某个项目，拟定好的时间不得不一次次推迟。几乎是 3 个月之后，才有了这个秋天的下午，非常难得的一次交谈。

那天，未央湖畔阳光明丽，秋风送爽。王总在会议中心门口迎候大家。他一面热情握手，一面连连致歉，而此时我们早已领略并理解了一个大企业的负责人，那不为外界所知的异常紧张和繁忙。

访谈一开始，他的话题就进入了一个风起云涌的世界。

二、石油工业作为国家支柱产业，其战略意义极为重大

“在当今的世界上，不论是发达国家，还是发展中国家，对于石油和天然气的需求及依赖，几乎没有什么不同。油气的问题已经涉及各种政治活动、经济活动，而且不断扩展，愈演愈烈。特别是近二三十年来，为争夺油气进行的战争占所发生战争的 80% 以上。许多国家全力以赴争夺和抢占油气资源，为此而进行大量的政治和外交活动，甚至有些国家不惜兵刃相见，比如中东多次爆发的血腥战争。”

此时的王道富，像一位军事指挥家，几句话就勾勒出“石油战争”的严峻局势，让我们仿佛嗅到了“油战”的浓重硝烟。

他说，我国在实现现代化过程中，对能源特别是对油气的需求，也日益显得格外紧张和迫切。

我国石油工业已有 100 年的发展历史，基础工业的作用逐渐体现出来，石油工业已成为国家的支柱产业。经济领域之间，城市之间，城乡之间，凡涉及国计民生、基础工业的方方面面，无一例外都与石油紧密地联系在一起，须臾不能缺少。

根据专家的研究分析，目前与中国经济发展息息相关的 3 个主要因素，第一个因素是水。水资源的缺乏，自然会制约经济的发展，加上整个国家对环境保护的日益重视，就要通过建设和保护，寻求解决缺水问题的办法。第二个因素是粮食。当然可以从国外市场采购，但主要还得靠自己。国家对土地政策的收紧，就是要确保粮食生产与供给。第三个因素就是油气。像我们这样的发展速度，要完全依靠国内的油气资源，特别困难。到 2012 年，我们的油气在国家需要的总量中占不到一半，而目前对外的依赖达到 47%。按国际惯例，这是警戒线。就是说，一旦超过这个界限，国家的发展总战略就会受到别国的牵制，产生安全隐患。要实现 2010 年全国人民的小康目标，真正的制约就是油气。油气的需求量在持续攀升，石油价格在不断上涨，无疑给经济发展带来巨大的影响。美国战略家明白无

误又直截了当地说，“不要限制中国别的，只要切断油源，中国的发展就会受到重大阻碍。”

由此可见，油气工业在支援我国现代化建设、经济持续发展和实现小康生活目标中，是多么重要的环节。

近些年，我国领导人每每出访，无论哪一位，到哪里去，都必不可少地有两个重要话题，一是战略合作，一是资源合作。在政治合作的同时，寻求更多更广的油气合作。

目前，国际能源日益紧张。美国在不断加强控制，不少美国大公司，早已占领了中东的油气资源。

中央的节约能源政策，就是从油气紧张的大背景下引发出来的。我国的煤炭不靠外国，电力预计也能得到缓解，石油却缓解不了，储量基础不足，难以支撑现代化建设对石油用量日益增大的需求。

油气不足，主要是我国油气地下资源受到先天性的限制。从地质形成角度讲，几亿年前，因受大陆性气候的影响，不是海相沉积形成，虽有海陆交错，但终因地质历史形成的缺陷，相比美国、加拿大，我们的油气资源贫乏，资源拥有量和产量不能有效支撑国家建设需求，必须从国外大量进口。

总之，从国内外形势看，如果油气得不到保障，国家的经济发展就会受到极大的影响。

在纵论天下中，王道富从宏观、从全局、从战略上，极具说服力地阐述了全球能源的态势，我国油气资源面对的问题，让我们清晰地感受到，石油战线肩负责任的特殊性和紧迫性。

作为在中国石油工业中位居前茅的长庆油田，她将怎样发展、壮大、前进？怎样完成一个能源企业肩负的重任？说起这个题目，王道富胸有成竹，娓娓道来。他声音不高，但却满怀激情。

三、奉献石油，是我们神圣的使命

大家知道，20 世纪 50 年代有一支歌，叫《我为祖国献石油》：

万里河山美如画，
祖国处处是我家，
我当石油工人多荣耀，
头戴钢盔走天涯，
天不怕，
地不怕，

刮风下雨全由它，
我为祖国找石油，
哪里有石油，
哪里就是我的家。

从新中国诞生起，这歌声就飘荡在祖国的天南地北，一直到现在，经过半个多世纪，依然深受石油工人的喜爱和传唱。因为它不仅写出石油工人胸襟的宽阔，气魄的豪迈，还明明白白讲到石油人无比神圣的使命——为祖国多多寻找石油，发现石油，奉献石油。

在石油人看来，“我为祖国献石油”绝不是一句普通的歌词，不是一句空洞的口号，而是千百万石油大军火一般爱国激情的表达和庄严的承诺。几十年过去了，歌词里的深刻内涵和崇高精神一直鼓舞着一代又一代的石油人，更被我们长庆人继承和发扬。多年来，我们努力让它成为长庆人的崇高使命，成为长庆人的郑重誓言，成为贯穿长庆人生命过程的血脉，也成为我们自觉的文化理念。真正的现代企业，都有她的文化理念，不仅仅讲经济、讲效益、讲利润，更应该讲服务国家，服务社会，服务人类。这才是符合国家利益，也符合先进理念的企业文化。那种只将利润作为企业唯一目标的观念，已经落伍了。

长庆人的文化理念如果要概括的话，便是 4 个大字：奉献能源。

说起奉献，这里没有任何杂质和矫饰，更不是华丽辞藻，而是我们实实在在的行动。举个例子说，社会上都以为石油行业工资待遇特别高，好像随着油价的上涨，股市的飙升，赚得越多，员工福利待遇就会水涨船高，无限上扬。其实，这完全是误解。作为中石油上市公司的分公司，长庆油田公司的财务管理是收支两条线，每天生产的原油收入，务必当天汇往北京，日日清，月月清。我们所需的生产运行费用，则由总公司从另一条线划拨下来。如去年收益 311 亿元，上缴税费 70 亿元，上缴利润 207 亿元（国际标准），上交折旧 50 亿元。长庆需要的水费、电费、人员工资等各种费用 25 亿元，均由北京总公司另行划拨。每年的生产成本、运输费用等，也全部由上级核定批准。这种情况，有些类似政府机构和事业单位。因此说生产活动的利润，股价、油价，与油田职工自身没有多大关系，油田公司是纯粹的生产单位，除了国家规定的工资福利，没有额外的自身利益。坦诚地讲，作为管理层，我们对油价、股价是不会太关心的，但产量如何大幅度增长？怎样才能为国家生产更多更好的油气？却是我作为总经理必须日思夜想，时刻关注和思考的问题。

在油田发展和产量提高方面，长庆人面临着许多别人所没有的困难。如，特低渗透油气田，国内国外已有的经验，不能达到现在所需要的水平。同样条件的

其他油田单井产量 0.5 吨，而长庆油田的产量为 3.1 吨。如何提高？前面讲了，单纯依靠物质刺激的手段非常有限，员工收入远远比不上一个个体户。在这种情况下，如何发动员工，极大地调动员工的积极性？怎样尽到“我为祖国献石油”的职责？怎样完成光荣的政治责任、经济责任、社会责任？作为领导层，我们明白：

一是必须在科学技术手段上狠下工夫，要考虑技术上怎样提高与创新。在科技方面，长庆每年直接投入 2 亿元，间接资金有四五亿元。同时，加强与国际大公司与国内高校的广泛合作，提高自身能力，科技攻关，通过坚持不懈的努力，现在开发低渗透油气田的技术已达到国际先进水平，单井产量达到国内的先进水平，突破了与国外公司合作的技术依赖。与自身连续几年的经济效益相比，也可以看出不断的发展和提高。

二是不断加大勘探的投入，掌握的储量基础不断扩大。每年投入勘探资金 15 亿元，专门用来找油、勘探，从广度和深度上投入力量，就是为了拿到更多的物质资源。

三是强化管理，采用一系列措施，创新强化机制、体制、制度，组织生产，激励员工，提高效率。长庆油田公司采取区别于以往计划经济的模式，实行先进的现代管理方式：

1. 将多项工作纳入考核内容。从管理学上说，完全靠人的自觉性是不够的，要有相应的监督检查机制，久而久之，才可能形成榜样的力量和自我约束的良性行为。

2. 奖励先进，鼓励上游，随时表彰那些走在前边的人，包括物质和精神两个方面。让每个员工都亲身感受到，只有通过自身的努力，才能获得群体的尊重和较好的回报。

3. 作为公司领导，要极为重视、关心、爱护广大职工，在可能的条件下，采取一切措施，改善生产、生活条件，并建立救助体系，让员工没有后顾之忧，始终觉得自己工作稳定，受公司和集体关爱，精神上有温暖，物质上有回报，个人发展上有美好前途。

四是以油田的发展引领员工，凝聚员工。国家正处在一个特殊的历史阶段，发展转型期遇到的各种问题，有冲突、有矛盾，必然对人们的思想和认识产生影响。如何将发展作为引领员工、凝聚员工的方法？那就是让员工在发展中看到希望，看到光明，看到前途。如果员工看到组织、企业、社会的不断进步，就会从中受到极大的鼓舞，增加他们的信心。否则，难免会引起思想上、认识上甚至行动上的困惑和混乱。牢牢抓住发展这个主题，就应和了时代的要求，祖国的要求，

需要全本请访问 www.ertongbook.com

也符合员工自身的心理要求。

王道富说，他在2003年出任总经理时，曾向大家许诺：长庆30年产量不下降，人员不减少，员工待遇逐步提高。就是为大家画出一个振奋人心的蓝图，展示一种前景和希望。对每个员工来说，只要你干得好，现在是公司的员工，30年后仍是企业光荣的一员。用不着害怕下岗，害怕负担娃娃上学，害怕自己生病衰老，害怕天灾人祸、生活发生意外困难等等，这就是给大家吃了定心丸。在一个急剧变化的时代，人们难免有诸多普遍担心的问题，但只要企业加快发展，不管遇到了多大的困难，都有办法克服。

在精神上，我们始终坚持以“我为祖国献石油”激励员工。他们自身价值、社会地位，就在企业的发展中不断得到提升，既增加了安全感，又增强了荣誉感和自豪感。

五是规范企业各级干部和员工的行为。人的行为需要规范，需要不断激励。长庆油田的范围，涉及陕、甘、宁、蒙、晋五省域，面积37万多平方公里。工作环境广阔，条件悬殊，差异很大。有时，独自一人守一口井、占一片山，四周荒无人烟，远离集体，远离领导。没有忠诚度，不要说工作干得好不好，你甚至可以在山上偷偷把油卖掉。在这种情况下，企业该怎么管理？传统的人盯人、死死监管的办法肯定不行，这就需要用一套完整的规章制度，规范员工的行为。也就是说，必须用明确、简洁、通俗、易记的行为准则，警示员工什么是正确的，什么是错误的；应当怎么做，不应当怎样做，这是十分必要的。

长庆油田公司在长期总结经验的基础上，提出以下准则。

管理者准则：

向上级负责，向员工负责，向自己负责。

科技者准则：

善于学习，勇于创新，敢于突破。

员工准则：

提高忠诚度，提高责任心，提高工作技能。

并以以下八条作为公司普遍遵守的行为准则：

坚持正义，营造公平；　遵纪守法，诚实守信。

积极进取，廉洁奉公；　理解尊重，和谐共赢。

不单是喊口号，而是有制度、有要求、有措施。以公平为例，人人都希望公平，这是可以理解的。不患少不怕贫，只怕不公平。如遇不公，内心就会失衡，失去安全感，这也是人之常情。

长庆油田公司的做法是，个人收入、干部选举、个人发展的机会等，凡涉及

广大员工切身利益的方方面面，全部实行透明化。譬如每年出国培训的几十个名额，并不是由领导控制在手里，而是采取公开报名、公开评比、公开张榜公示，最后有谁没有谁，合理不合理，大家一目了然。再譬如干部的选拔，上上下下需要经过八个程序，最后提交公司讨论。作为主要领导，可能对被讨论的对象完全不认识，更不要说平时有什么个人交情。但只要符合标准，该提拔就提拔。长此以往，换来的结果是：领导给员工一个公平，员工还领导一个忠诚。你认识不认识我王道富不要紧，只要你干得好就行，就是好样的。

讲到这里，王道富深有感慨地说，许多问题往往就在这里出毛病。如果不是诚心实意依靠员工，就不能推动企业发展。领导必须理解、关爱、尊重员工，员工才能理解、尊重、体谅领导。员工不会只抱怨管理层，把钱扣下来不全部发给大家。领导考虑的是，广大职工在遇到重大困难、重大疾病时，公司如何及时伸出援助之手。

现在长庆油田公司的职工有困难补贴，有子女上学补贴，每个大学生 7000 元年补贴，连上幼儿园的孩子也有补贴。一切就是让每个员工都了解到，当你一旦有难处有不幸时，组织会看到你，关照你，绝不会抛下你不顾不管。

长庆油田公司还建立了大病扶助基金。每个员工交 100 元，终身享受基金福利。大至换肾 20 万元，换肝 30 万元，最高一年可以保险 30 万元。这种大病扶助基金，正是王道富在基层调研时，发现问题后解决的。员工不幸得了大病，常常给家庭带来沉重负担，甚至将一个家完全拖垮。怎么办？他整合几方面的力量，让工会、赞助基金各出一部分，每个员工个人也出一点，一个带有创举的特别基金就诞生了。实践证明，一年下来花不了多少钱，毕竟重危病者是少数，但有没有这个基金大不一样，它对解决个人困难至关重要。

长庆油田公司的员工，群体上很年轻，从年龄上正处在人生最美好的时期。怎么引导他们，激励他们的发展？他们采取的办法是：你愿意读书，油田与高等院校合作办学士班、硕士班、博士班，包括出国培训，鼓励你热爱知识，勤学苦读。王道富对青年员工说，学到手的知识和技能，连小偷都偷不去。这样的好事，你还不乐意去做吗？这些举措，让年轻人确确实实看到，长庆的发展也会带来员工的发展，这就是：“发展长庆就是发展自己，奉献长庆就是奉献社会；人人为企业，企业为人人。”

王道富说，我们常讲员工是主人翁，怎么才能让他们成为真正的主人翁？公司在住房、收入、奖金、补贴、伙食、财务等，凡是涉及职工切实利益的，全部采取公布制。就是让“主人翁”看得见，摸得着，心中有数，眼睛透亮。至于干部考评等，更重大更受群众关注的事，也更加透明和公开，让所有员工有发言权，

参与权，真正当家做主。

每年开职代会，所有领导干部，必须接受职工评议，包括总经理在内。“我在职代会上，请大家对我测评。我表态，对我的认同达不到60%，我辞职。结果，95%的干部群众投了认同票。”

“干部要置身于群众中，做普通的一员，千万不要高高在上，高人一等。”王道富又一次恳切地说，“你在这个岗位上辛辛苦苦，与在别的地方当老百姓辛辛苦苦不是一样的吗?”

所以，作为企业领导，对员工的管理，说到底就是3条：思想引导，行为规范，加上尊重与理解。

他认为，作为大企业的带头人，要特别看重建设和发展企业文化。企业文化不仅仅是唱歌跳舞，而是思想和精神载体，能起到引导和教化的作用，必须用这种形式传承精神，引导思想，统领企业发展。

去年，长庆油田公司编制出企业文化手册，其中包括企业理念，团队精神，社会价值。核心理念是“忠、勇、诚、和”四个大字，即：忠于祖国，勇于开拓，诚实守信，和谐发展。价值观是：奉献社会，报效国家。团队精神是：攻坚，啃硬，拼搏，进取。

搞精神文明建设、文化建设，是企业持续发展的驱动力。通过文化推动发展，夯实企业的基础。把企业文化作为管理手段，是最高级的管理手段。澳大利亚的专家就认为，长庆油田公司是在推行先进的管理手段，从经济体制，物质鼓励到精神引导。企业的发展不是表面的歌舞升平，是看技术基础，管理基础，看这些是否符合大的发展趋势，看队伍的忠诚度、战斗力、凝聚力。如果没有基础，再怎么做表面文章，花样翻新也搞不好。有了坚实的基础，别人开发不了的油田，我们能开发；别人利用不了的资源，我们能利用。

四、公司发展远景

长庆油田自重组以来，连续5年原油产量每年以100万吨以上的速度增长，天然气每年以10－20亿方以上的速度攀升，油气储量增长均居中国石油第一。这期间，长庆油田公司始终把发展作为第一要务，不断明晰每个时期的行动目标，使企业与员工有一个共同的目标导向，并引导员工为实现目标而拼搏奋斗。2006年，长庆油田公司站在了“十一五”发展的新起点。面对新机遇，面临新挑战，并凭借已有的基础，确立了到2010年的三大目标：

第一，打造中国重要的油气勘探开发生产基地。

从现在开始用5年时间让产量翻一番，原油年产量从现在每年1500万吨达到

3000 万吨。为什么敢提这个目标？因为有储量、技术、队伍和管理基础，每年增长 300 万吨，平均增长 25%，持续 5 年就增长 1500 万吨。油田一般稳产 10 年，所以，实现这个目标是有根据的。

第二，打造具有爱国创业，求实奉献精神的员工队伍。

什么是爱国？兢兢业业工作就是爱国。员工努力工作，企业和领导首先要爱员工。这是互动的、双向的。领导代表党组织，遵循以人为本的精神爱员工，员工就会爱企业，爱国家，创造和谐发展的大格局。

第三，打造国际一流的低渗透油气田研发中心。

员工的状态决定了企业的发展。依靠员工办企业，要让他们感受到自身的价值，这是最为基础的东西。王道富说，我们不怕上级少给 10 亿元，只要有一支好队伍，就能靠大家的力量，齐心协力多赚几十亿元。对于这一点，他心里有底。

当然，长庆油田公司所坚持的人人为企业，企业为人人，正是符合中国共产党的立党原则。在党发展的每个时间段上，其纲领目标不都是为老百姓谋福利吗？不为老百姓，党就存在不下去，这就是历史。如果每个企业都能牢记党的宗旨，党的执政基础不就坚实牢靠了吗？

在与王道富访谈的过程中，我们有一个深深的体悟，这位年富力强的企业领导人，在他整个工作过程中，始终贯穿着一条线，坚守着一个原则，那就是以人为本。他建立各种制度，规范人的行为；改革机制体制；探索各项文化建设等，其目的统统在于激发人的内在活力，改变人的精神面貌，引导人向善向美向上。

正因为这样，他在工作方式方法上也有诸多与众不同之处。譬如，他往往事前不打招呼，直接下到井站，与一线工人面对面交谈，以便及时掌握基层真实情况和第一手材料。再如，他在调研中发现有残疾子女的家庭，十分困难，立即举一反三，想到全公司所有同类职工的困境，决定将他们全部按特困处理，以解除其后顾之忧。好员工要有好回报——是他一贯的主张，听起来，它朴素得像一句大实话。然而，真理都是朴素的，朴素中往往包藏着巨大的热忱。在公司的刊物上，一个爱岗敬业的普通协议工的文章，让他心生感动。在问明情况后，他当即决定将协议工升为宏田工。听了青年女工郭秀玲的优秀事迹，他和党委书记苟三权立即接见这位女工，亲自询问她的工作，并决定以这位一线工人的名字，命名她所在的井站。以往已牺牲的职工陈小军，因护井保油英勇献身，被命名为井站名。但以活着的工人名字命名，是过去从未有过的，郭秀玲是第一次。长庆全体员工，看在眼里，记在心头，从中受到极大的鼓舞。

凡此种种，没有对人的生命的极大关注，没有对石油事业的饱满热爱，是永远做不到的。在采访中，我们一面听一面想：这些，是不是应当进入当代 MBA 的

教材，供那些有理想有抱负有雄心壮志的企业家们研究和思考？

访谈进行到最后，王道富依旧是低声慢语，但我们看到他的双目炯炯发光。他平实而又不无自豪地说，目前，整个公司的运转已经进入良性循环，各项工作上下一致，有序进行，忙而不乱，和谐发展。领导层不需要疲于奔命，四处灭火；更不需要跟在工人后边监督指拨，累得汗流浃背。他可以将主要精力用来研究和解决大问题——这也恰恰是我们在下边采访时，多次听大家讲到的。员工同样不无自豪地说，如果公司主要领导一两个月，甚或半年不在，大家该干什么就干什么，不会因领导不在家而有丝毫的松懈。

进入长庆油田公司，就如同进入了一个催人上进，奋发图强的良性磁场。

我们想，这就是境界，一种管理上的最高境界。

五、不是尾声的尾声

王道富说，他的主要精力，对外放在与各级地方政府的联系沟通，解决重大问题上。对内用在机制体制的创新发展上，其实就是为企业的创新发展，提供更广阔的空间和强大的内动力。他认为人的内动力，才是最具爆发力的能源，是创造物质创造奇迹，取之不尽用之不竭的热能。开掘人的能源，就能开掘出油气的能源，这是一种神奇的循环。正是这样的凝聚力爆发力，长庆油田的产量连续 6 年增长，储量增长 5 年来连续第一。他们已经成为中国油气战略的接替区之一。

但是，王道富同时又很清醒。他说，即使 5 年目标全部实现，长庆油田只能保证自己的产量翻番。但在国家的大格局中，石油能源远不能满足经济高速发展的需要。到那时，需求仍然会日益增大，对海外的依赖度很难改变。油田发展速度跟不上整个国家经济形势，因此，作为石油大军的一员，长庆油田公司没有任何理由骄傲和自满，每个干部员工务必时刻牢牢记住自己的神圣使命：我为祖国献石油！

采访接近尾声，我们请王道富谈谈自己的经历，他始终不愿多谈，问得紧了才说：“我从西南石油大学毕业，到长庆油田至今已近 30 年。从拿管钳当普通采油工守油井开始，再做技术工作，一步步走到现在。在不同的岗位上，我都得到领导对我的培养和关怀，得到同志们的帮助和支持，才促使我努力提高自己。无论在哪个岗位上，首先要干好工作，一直是我的人生追求。当然，这与个人世界观价值观分不开。当一个企业家回首往事时，如果他实现了自己的理念和管理思想，搞好了企业，本身就是最大的收获，其他的都将是过眼烟云。只有通过工作来体现自身的价值和精神层面的追求，才是最重要的。我的人生经历和感悟是，只要你处世是老老实实的态度，自然会得到重视。浮躁的人结不出好果子。一个

人如此，一个民族也是这样。美国的发达不是天上掉下来的，是他们的人民干出来的。我们国家民族要繁荣富强，就得干，就得努力，天上从不掉馅饼嘛！”

走出未央湖畔的长庆会议中心，抬眼望去，秋日的天空寥廓而纯净。这让我们再次回想起在西部的天空下那些采访的日子。蓝天白云的天空，色彩是那么单纯；广袤无垠的旷野，线条是那么简约；一队队身穿大红工服的石油工人，如同火炬一样迎面而来，是那样自信，那样快乐，那样满怀希望。

我和我的作家朋友，常常被这样的单纯，这样的青春，这样的普通男女，所感动，所震撼，所冲击。为此，我们的眼眶不由自主地一次次泛起潮热。

选择了石油，就选择了奉献。

是的，在远离都市，远离繁华，远离当今种种物质享乐的地方，石油人只有诚实的劳动和付出，只有流汗流血甚至牺牲生命。但是，他们脸上的阳光和喜悦，内心的充实和幸福，却是许多人穷其一生也得不到的。

什么是得，什么是失；什么是因，什么是果；什么是索取，什么是付出？在那些难忘的日日夜夜里，我们曾反复地回味和咀嚼，获得了一种超越世俗，类似哲学般的感悟。

我们以一种虔诚之心，期待着长庆更长更大更强！

需要全本请访问 www.ertongbook.com