# 加强油田基层工会组织建设的创新路径

□ 孟凡辉

在市场经济不断深入的情势下，油田企业也在进行着改革，基层工会组织的建设工作受到了来自企业内外的挑战，其中也存在不少问题，阻碍了工会工作发挥的有效性。正是因为上述原因，油田企业才应该加强对基层工会组织的建设，让它更加适应形势发展，发挥更加积极的作用。

**一、基层工会组织建设中出现的问题**

第一，基层工会组织的体制不健全不完善。随着社会的进步和发展，基层工会的组织形式和工作方式也应该进行相应的转变和调整，但是就目前的工会组织来看，仍旧使用原有的管理体制和工作思路，这些显然已经不能适应现在的需要，也不符合油田企业对基层工会组织的要求。体制上的不健全不完善，使工会组织发挥的效用大减，有时候还违背了职工对于工会的期望，加重了职工与工会之间的矛盾，也制约了工会的发展，摩擦的增加势必会给整个油田企业带来不利的影响。

第二，基层工会组织的自身建设较为薄弱。基层工会组织建设工作发展不顺利，有一部分原因直接来自于工会干部自身素质建设不到位。工会干部的管理机制涣散，没有科学合理的评估机制对他们的领导方式进行正确的指引，且有些工会干部并没有意识到工会对于油田企业的重要性，故而疏忽了对自己的教育，这就极大的削弱了整个工会的工作积极性。企业对工会干部的不重视也影响了工会组织建设工作的进度，没有创新精神，理论知识缺乏，造成了现在工会组织不能充分发挥作用。

第三，基层工会缺乏活力。基层工会的干部很多都是兼职，没有专门的理论知识作为支撑，在搞生产经营工作的过程中，已经耗费了大量的时间和精力，就没有相应的精力保证工会的工作。这样一来，工会工作就失去了意义，只流于形式，没有实质的内容。另外，工会的领导者有些文化素质较低，本身就认为工会存在只是幌子，并不会带来收益，也就从根本上放松了对基层工会组织的建设工作。思想观念陈旧，不能适应时代的发展，也是工会干部面临的一大难题。

**二、加强油田基层工会组织建设的建议**

针对油田基层工会组织建设过程中遇到的种种问题，油田企业应该根据自身企业的建设和发展，调整工会建设过程中的不适应因素，使其真正为企业的经营做贡献，为此本文认为应该从以下几个方面加强工会组织建设：

第一，要解放思想观念，拓宽工作思路，增强基层工会活力，适应新情况，解决新问题。加强工会组织自身的体制建设，使更多的职工权益能够得到切实的保障，对于工会中不适应的工作模式和方法应该尽快去除，进行调整改良，使其适应企业的长期发展。尤其是油田是个特殊的行业，直接关系到国家资源和国有资产，更应该发挥工会的积极作用，促进基层工会的组织建设，使其保证油田企业健康和谐的运营。

第二，加强工会组织的自身建设，对工会干部实行评估聘任制，对其工作效果进行量化，把职工建议和评语作为基层工会选拔干部的主要标准，使工会建设更加民主化、群众化。要积极提高工会干部的能力，对其进行后期教育培训，提高工作能力和水平，使工会能够得到职工的支持信赖。

第三，基层工会工作中要政、工分开，进行明确的职责规定。工会在企业中是党领导的工人阶级的群众组织，应该以解决广大职工群众最基本、最需要、最困难的问题作为自己的职责，维护广大职工的权益，为职工争取最大限度的利益。因此，在进行工会的干部选举时，应该尊重广大群众的意见，争取民主选举，让职工选择自己最信任的干部成员来维护其根本权益，只有这样才能发挥基层工会工作的作用，保证广大职工的工作热情，加强与群众的联系，为职工群众谋利益办实事。

综上所述，工会组织在各大企业中发挥了越来越重要的作用，重视工会组织建设，促进工会改革使其切实发挥作用，是各企业应该做的工作。当然，目前基层工会组织也在不断的进行创新，不论是其管理机制，还是其工作模式，都在慢慢适应企业的进步和时代的步伐，但其为广大职工群众争取利益的根本宗旨不会改变。

（**作者单位：**辽河石油勘探局华油实业公司）

# 深化基层队站标准化建设的探索与实践

□ 姜素珍 王维 白振平

基层队站建设水平的好坏，是现代化管理模式下抓好三基工作的具体体现，是确保各项工作安全、高效运行的基础。开展的队站标准化建设促进了管理水平，但创新与标准化是企业提升管理水平的两个车轮。如果说标准化是防止管理下滑的制动力，那么创新则是管理提升的源动力。如何深化基层队站标准化建设，推动基层管理上水平？中国石油华北油田采油五厂荆丘作业区，进行了大胆的探索与实践。

**一、基层队站标准化建设现状**

在各类创先争优、创建活动中，特别基层队站标准化建设后，队站管理已由过去粗放式转向了精细化，营造了工具摆放整齐、室内外窗明几净、现场所绿草如茵的“花园式”队站。涌现出了一批集团公司“基层建设千队示范单位”。

**二、基层队站标准化建设存在的问题**

队站标准化建设无疑是助推基层建设上水平的利器。但，与一流的管理水平还有一定差距，主要表现在：

（一）戴着“千队示范单位”光环的队站，存在“优越感”，出现了懈怠现象。在基层队站标准化建设中，“千队示范单位”因缺少更细、更高的标准，工作原地踏步出现了懈怠现象。殊不知，止步不前是倒退，原地踏步也是倒退。

（二）在“示范单位”光环下的非示范队站，存在“自卑感”，出现了应付现象。“千队示范单位”在基层建设上起到了典型引领作用，但非“示范单位”也成了“示范单位”的“灯下黑”，产生了“千好万好不如示范队站好”的自卑感，在标准化建设中只是应付。

（三）设备市场化管理模式，缺乏对承包商的约束机制，影响了对标达标工作的开展。采油五厂采取将大型设备的维护与保养工作外包的市场化管理模式，解决岗位人员紧张、工作量较大的问题，而对承包商没有约束机制，难免存在着管理不到位现象，影响了管理水平。

**三、应对措施**

（一）抓好细节，寻求突破。

队站标准化建设工作，只有更好、没有最好。各类创建标准是引领基层管理水平不断提升的“参照系”、“导航仪”。它将量化标准渗透到管理的各个环节，把管理从无形变有形，即是一个“制定标准—对标达标—检查效果—完善标准”的过程。因此，应该结合实际，在管理内容上寻求新突破。

党总支紧紧围绕生产经营，将各类创先争优的标准及考核细则与《基层队站标准化建设对标达标运行表》相融合，从 56 项增加到 59 项。一是在基础管理中，要求工用摆放必须做到：有图必有物，有物必有区，有区必挂牌，有牌必分类；按图定位，按类存放，帐物一致。二是不断提高员工综合素质，以“学知识拓宽视野，学技能提高本领”为目标，将“百万图书下基层、千万员工品书香”、“双十”活动相结合，制定“ABC 三段学习法，即上午集中学习半小时、午间自学 10 分钟，下班前交流心得一刻钟。三是将创新创效、合理化建议活动纳入其成本管理中，并把取得的效益作为管理提升的一个指标。

（二）典型引领，文化激励。

基层标准化建设是长期工作，需要持之以恒、持续改进。不仅要有完备、可操作的机制，更需要典型引领、文化激励，这是不断促进管理水平实现新跨越的落脚点。典型的作用，让各队站在基层标准化建设中追有目标、学有榜样；企业文化则是企业核心竞争力的重要组成部分，两者相辅相成。

在典型引领上，党总支以集团公司“千队示范单位”荆二联合站为榜样，组织各基层队站进行现场观摩，探索“千队示范单位”更高工作目标。注重文化激励，把抓好三基工作、落实精细管理理念、实施的党员群众“连心卡”制度等内容融入到荆二联的“亮丽首站”文化中；将对标达标工作融入到荆一采油站的“快乐驿站”文化中。进行“成绩属于过去，今天决定未来”教育，消除“示范单位”的“优越感”、非“示范单位”的“自卑感”，让先进自我加压，一般队站向“先进队站”看齐，促进整体管理水平提升。

（三）强化执行，软硬结合。

没有实际效果的制度，无疑于纸上谈兵。强化各项工作执行力度，是确保基层管理水平不断提升的着力点。党总支采取软硬结合的方式，即以月度考核为平台，发挥经济杠杆作用，严考核、硬兑现，做到奖优罚劣；落实人本理念，切实消除各类负面情绪，激发工作积极性。

将各类考核细则与《基层队站标准化建设对标达标运行表》相结合，进一步量化、细化各类考核内容，各有侧重，将考核结果划分成优秀、良好、合格。对考核中未达到优秀的队站，帮其改正。若未整改或整改不彻底，在下次考核中加倍扣分，并从业绩奖励工资中严格兑现，做到奖优罚劣。成立了“爱心协会”，实施“安心工程”，落实“恳谈会”制度，设立了“联系卡”、开通了“意见箱”，密切关注员工关心的热点、难点、焦点问题，答疑释惑，将一切负面情绪消除在萌芽状态。开展“冬送温暖、夏送清凉、一年四季送关爱”活动，为员工安心岗位凝心聚力。结合“双十”读书活动，开展“送文化到岗位、送技能到手中”、“一对一”师带徒结对子活动，提高员工综合素质，强化责任意识，促进基层队站建设水平有序提升。

**四、见到的效果**

一是非“千队示范单位”时刻绷紧前进之弦，追求先进的步伐永不停歇，积极开展查不足、定措施、上水平活动，促进了管理上水平。去年，作业区另外两个队站已全部通过对标达标验收。今年初，荆一采油站还被评为厂“铁人式队站”、公司“工人先锋岗”。二是在“千队示范”单位的管理水平始终站在先进行列之内。今年，荆二联合站再次获得了公司“标杆党支部”的殊荣。三是在人员结构调整中，从一人一岗转变到一人多岗、一人管理一个区域到一人管理两个区域，工作量增加，但工作热情不减，各项工作仍有序开展。

（**作者单位：**华北油田第五采油厂）

# 试论油田企业文化建设的重要性

□ 濮学枫

从企业的角度讲，企业文化是人本管理理论的最高层次，是企业所依赖的一种文化价值观。企业是从事生产经营活动并实现经济效益的独立核算单位。企业文化也称公司文化，是企业在中、长期形成的共同的理想、基本价值观、作风、生活习惯和行为规范的总称，也是企业在经营管理过程中创造的具有本企业特色的精神财富的总和。它对企业员工有感召力和凝聚力，能把人的兴趣、思想意识、观念、需要和目的以及由此而产生的行为统一起来，从而形成一种文化在企业中长期延续下去。现代企业要健康稳妥地向前发展，并在激烈竞争的市场经济中立于不败之地，就必须要建立与企业相适应的企业文化。

笔者就企业文化的内涵、企业文化的重要性，以及如何搞好油田企业文化建设问题，谈点初浅的看法。

**一、加强学习宣传，深刻理解企业文化的内涵**

企业文化虽然讲了很久，可我们有些人对其认识仍然很肤浅，甚至可以说存有偏颇，主要有以下几种模糊认识：

一是对立化。认为现有企业是以经济效益为中心，讲的是业绩，文化不文化的无关紧要；有的还将其与生产经营对立起来。二是简单化。望文生文，将企业文化建设与日常宣传、文体活动、现场卫生等画上了等号。三是复杂化。认为企业文化建设烦琐，靠的是功，远水不解近渴。这此认识必须认真加以解决。要深刻理解企业文化的内涵，一靠学习深理解；二靠宣传，强化记忆，开拓思路；三靠硬化措施，强化责任。

企业文化所包含的有精神文化、物质文化和制度文化，明确地说，企业文化则是企业精神、发展战略、管理思想、经营理念、行为规范得以广大员工高度认可、理解、配合的一种氛围；是上上下下在事关企业发展的一系列总是上都很容易造成共识的一种境界。企业文化作为企业的灵魂，在市场竞争的主体地位逐渐突出，已构成企业管理的重要内容，直接关系到企业的前途和命运，是企业持久生命力的源泉。

**二、认真摆正位置，正确认识企业文化建设的重要意义**

文化特指在历史发展过程中形成的精神财富；企业文化特指在企业历史发展过程中形成的精神财富。长期以来，尤其是大庆油田开发建设以来，创造了内容丰富的企业精神，形成了“三老四严”、“四个一样”等企业管理理念，这些都为大庆油田的开发建设和企业的蓬勃发展发挥了估量的作用。

但我们必须认识到，随着改革开放的不断深入，形势也发生了巨大的变化：一是市场经济逐步建立，市场竞争日益激烈，二是持续重组改制企业正在进行脱胎换骨的变革。三是伴随经济全球化，作为意欲快速做强的石油企业，除了在体制、机制方面与国际惯例全面对接外，还需在文化层面上与先进的企业文化融合，突破可能制约我们走向的国际市场的“文化堡垒”。面临着新的组织、新的形势、新的情况、新的机制，呼唤着新的文化，这就要求我们与时俱进，用新的文化来明确目标，统一思想，凝聚人心，激励斗志，规范行为。可以说，尽快构建具有时代特色和行业特点的企业文化，已成为我们当务之急。因此，我们要正确认识企业文化建设的重要意义，增强搞好企业文化建设的自学性和紧迫感，把企业文化建设作为一项战略性、全面性、长期性的工作来认识和部署，只胡这样，企业才能在经济全球化的大潮中争取主动，抢占先机，谋取更大更快的可持续发展。

**三、注重理念培养，深入搞好企业文化建设**

随着世界经济一体化进程的进一步加快，企业的领导和管理者，面临着具有战略性的挑战，如何使企业达到可持续发展，保证有勃勃生气和活力，很大程度上取决于企业文化建设搞得是否深入，是否创造性地发挥了企业文化的特殊作用。企业文化建设是一项动态综合的系统工程，不可能一蹴而就，它需要企业各方面的共同努力，深入地搞好企业文化建设，笔者认为应该强化“三种”意识，抓好“三个方面”工作。

要使企业文化建设健康稳妥地向前发展，成为企业改革和发展的强大动力，必须突出“以人为本”的原则，把培育员工的现代意识。竞争是推动企业发展，激发员工积极性的一大动力。二是创新意识。创新是企业生命的源泉，是企业成长壮大和可持续发展的保证。三是经营意识。教育员工努力以最低的投入取得最高的产出。

抓好“三个方面”工作是：第一，建立党政工青齐抓共管的工作体系。企业文化在本质上属于经济文化范畴，与企业生产经营活动密切相关。企业文化的自身特性，决定了参与企业文化建设主体的全中性和建设过程的长期性，并要建立起一整套企业文化建设考核机制和评价机制，把企业文化建设纳入规范化、制度化轨道。第二，搞好配合，真正发挥其作用。在创建企业文化过程，企业文化要与精神文明相结合，与建立制度相结合，与思想政治工作相结合，与职业道德建设相结合，与搞好企业公共关系相结合，不断拓宽企业文化作用于生产经营活动的途径和领域，使企业文化有现实的载体和活力源泉。第三，抓好企业文化建设的重点。基层班组是企业文化与生产结合的重要阵地，通过建设班组企业文化，扩大企业文化对经济工作的作用和影响。班组企业文化要与班组建设、班组管理、岗位练兵、技术革新等有机融合，用企业文化提高班组民主管理水平，营造文明，整洁、友爱、互助的班组“小环境”，从而提高企业整体水平。

（**作者单位：**大庆油田第五采油厂）

# 铁人精神的价值分析及在企业发展中的作用

□余虹娜

铁人精神是大庆精神的典型化代表、人格化体现。它有着厚重的价值，对大庆人人格的塑造、优秀品格的锤炼都具有深刻的影响，对企业的发展产生了积极的作用。本文着重对铁人精神存在的价值及对企业发展产生的作用这两点进行分析。

**一、铁人精神的价值分析**

（一）铁人精神的政治价值

一是铁人精神是我们强大的政治优势。铁人精神是铁人等老一辈石油人在中国共产党领导下，学习、汲取《矛盾论》、《实践论》等科学理论的思想精髓，坚持把党建设社会主义的基本理论、基本路线同石油工业发展实践相结合，通过大力实践而形成的，充分体现了中国共产党和毛泽东同志反复倡导的实事求是的科学态度，包含着为国争光、为民族争气的强烈的爱国主义情感，融汇着中国工人阶级艰苦奋斗、无私奉献的精神，生动诠释了以爱国主义为核心的民族精神和以改革创新为核心的时代精神，是我们丰厚的政治资产和强大的政治优势，是我们加强队伍建设、提升市场竞争能力的法宝。在铁人精神形成、传承和发展过程中，得到了党和国家领导人的亲切关怀。

二是铁人精神充分体现和诠释了社会主义核心价值体系的思想精髓。从铁人精神的丰富内涵来说，与社会主义核心价值体系的基本内涵和要求有着高度的契合性、一致性，为加强社会主义核心价值体系建设提供生动的素材和范例。这是因为，在社会主义建设和改革实践中形成的铁人精神，作为中华民族精神和时代精神的重要组成部分，具有深刻的价值内涵、广泛的群众基础和鲜明的时代特色，是对石油人核心价值观的最好诠释，是构筑当代石油人核心价值观的共同思想基础，是社会主义核心价值体系在石油战线的具体体现。所以说，铁人精神的政治价值重要一点就是为大庆钻探队伍践行社会主义核心价值体系构筑了坚实的思想基础，是增强队伍的凝聚力、战斗力，不断推进科学发展、永续辉煌伟大实践的思想源泉。

（二）铁人精神的经济价值

一是铁人精神为现代管理提供了有益借鉴。从哲学角度来讲，精神对物质具有能动作用。铁人精神的能动作用主要表现为引领、激励和塑造，使员工始终保持高昂的工作热情和良好的精神状态。就企业管理来说，水平的高低与员工的精神状态成正比的，这一点无庸置疑。因此，铁人精神的能动性方法在大庆钻探乃至整个油田的各项管理工作中都起到了无形的巨大作用。

同时可以看出，铁人精神本身就蕴含着先进的管理思想。讲求科学、求真务实、严细认真，为油田负责一辈子的精神，以及与之一脉相承的岗位责任制、“三基”工作等优良传统和经验作法，始终是国有企业加强管理、提高素质的根本。今天我们虽然初步建立起现代企业制度，现代化管理手段不断运用，但决不能弱化铁人精神中所蕴涵的传统经验和作法，必须把行之有效的传统管理经验与现代企业制度结合起来，在继承中创新、在创新中发展。

二是铁人精神具有强大的品牌优势。铁人精神是铁人王进喜优秀品质、优良作风和高尚情操的集中体现和高度概括。有人说，铁人精神与大庆具有同样的知名度，每当人们提起大庆，必然会想起铁人王进喜，想起铁人精神。对内铁人精神是一种无穷动力，对外铁人精神是一个驰名品牌。从大庆钻探乃至整个油田多年的发展实践中我们可以看出，铁人精神具有巨大的品牌价值，并随着实践深度和广度不断延展，其品牌效应正逐渐无限倍增。随着“走出去”步伐的加快，铁人精神被大庆石油人带到了海外。每一支队伍都是传承铁人精神的不灭火种，他们以出色的工作业绩、崭新的精神风貌传承着铁人精神，大庆钻探人就是其中的佼佼者，现有 89 支队伍拼搏奋战在国际市场。作为铁人的队伍，他们肩负着传承铁人精神、拓展企业发展空间的神圣使命，在国际市场奋力拼搏、勇闯难关，不断把铁人精神发扬光大，使铁人精神成为大庆钻探人开拓国际市场的“金字招牌”，并随着铁人队伍不断创出新业绩，这块“金字招牌”被叫得越来越响，呈现出铁人精神锤炼铁人队伍、铁人队伍传承铁人精神的良好局面。“大庆新铁人”李新民，牢记铁人老队长“要把井打到国外去”的夙愿，高擎铁人精神的大旗征战在国际市场，“宁肯历尽千难万险也要为祖国献石油”，闯过了一道道难关，创造了一个个奇迹，使铁人精神的品牌焕发出新的光芒。

（三）铁人精神的文化价值

铁人精神是在中华民族优秀传统文化的根基之上产生、发展起来的，具有鲜明的民族特色、社会主义特色和大庆企业特色，它蕴含着中华民族自强不息的刚健精神和勇敢、勤劳、质朴的品格，同革命战争年代的井冈山精神、长征精神、延安精神一样，具有中华民族精神的特质，是我们民族精神的重要组成部分，为提升我们民族文化品质做出了重要贡献，以独特的价值推动了社会主义先进文化的发展，因此，铁人精神具有巨大的文化价值。对于我们大庆钻探来说，这种文化价值主要体现在构建以铁人精神为价值蕴涵的企业文化上，体现在铁人精神的历史积淀与时代创新的合理融合上。可以说，铁人精神始终代表着大庆钻探企业文化的前进方向和发展要求。

**二、铁人精神在企业发展中的历史作用**

铁人精神是伴随着大庆油田的开发建设而形成和发展的，在大庆油田开发建设 50 多年的伟大实践中，在大庆钻探创新发展的宏伟征程中，其历史作用是巨大的、不可磨灭的，对企业发展产生了深刻的影响。

1、从发展层面看，铁人精神为广大员工构筑了推进发展的共同思想基础

从大庆石油会战到油田的发展建设，形成并磨砺了铁人精神，使其具备了丰富的思想内涵，为广大石油人的奠定了共同思想基础。大庆石油会战正处于我国三年自然灾害时期，为了打破以美国为首的帝国主义国家对我国的石油禁运，打破前苏联对我国的能源要挟，中国人依靠自己的科技力量，自己的石油建设队伍，在自己的国土上，建设自己的大油田。在当时既缺乏技术和经验，又无相应的物质保障，更没有可能与国际接轨的情况下，一切只能靠自己，靠一种精神的支撑。铁人等老一辈石油人发扬大庆精神、铁人精神，“有条件要上，没有条件创造条件也要上”，艰苦奋斗，忘我拼搏，不但创造了石油生产史上的奇迹，还锻炼培养出了一支有阶级觉悟、有技术素养、干劲大作风好、有组织有纪律、能吃苦耐劳、能打硬仗的石油工人队伍。经过三年多的石油大会战，终于多快好省地拿下了大庆油田。可以说，铁人精神蕴藏着宝贵的人生智慧和人格力量，也深含着科学而真诚的信仰和理想；铁人精神有着坚定而正确的价值立场和价值追求，也有着端正的人生态度和积极刻苦、严细认真的工作作风，这些都决定了铁人精神具有旺盛的思想活力，对培养广大员工高尚的思想道德情操，构筑共同的思想基础具有十分重要的作用。

2、从价值层面看，铁人精神为广大员工提供了鲜明的价值导向

铁人精神是对高尚人格的升华，对工作实践的理性超越，对拼搏进取、无私奉献品格的有力印证。铁人精神经过 50 多年的磨练成长、创新发展，以其丰富、厚重的内涵为广大员工投身企业发展提供了鲜明的价值导向，对大庆钻探员工价值观的形成和发展起到了不可替代的作用。铁人精神为广大员工提供了价值标准、行为标尺，是广大员工投身发展、爱岗敬业，追求卓越、矢志一流的行动指南。就大庆钻探来说，多年来，坚持以铁人精神为导向，不断加强队伍建设，努力打造一支勇于承担使命、敢于攻坚克难、工作争创一流的员工队伍，为油田高产稳产提供了优质高效的服务和坚强有力的保障。因此，充分认识铁人精神的价值导向作用，对于我们更好地传承和发扬铁人精神，用铁人精神打造员工队伍、推进科学发展进程意义非常重大。

3、从精神层面看，铁人精神为广大员工构建起了陶冶心灵、情感依托的精神家园

作为企业精神的铁人精神，是我们的精神家园。因为铁人精神使人找到人生价值实现落脚的地方，找到情感寄托落脚的地方。铁人精神深深植根于中华民族精神的沃土中，其许多具体内容都能在博大的中华民族精神中找到源头。可以说，铁人精神既是中华民族精神的一个缩影，也是中华民族精神的一个生长点。首先，铁人精神满足了中华民族精神发展的需要。新中国成立初期，百废待兴，尤其是落后的工业，需要有一个强大的精神动力作为支撑。而融合了中华民族和中国工人阶级的优良传统与优秀品质的铁人精神正起到了这样一种支撑作用。铁人王进喜作为新中国第一代产业工人的杰出代表，鼓舞激励了整整一代中国人。他身上所体现出的铁人精神，是中华民族和中国共产党人自强不息、勇敢自立于世界民族之林伟大精神的真实写照，是中华民族精神宝库的重要组成部分。铁人精神的信仰和理想，铁人精神的积极人生价值追求，铁人精神的深厚爱国主义情感，所有这些总能让大庆钻探人找到了灵魂的家园、情感的寄托。所以说，铁人精神就是我们的精神家园，我们有了这个精神家园，我们就有了精神支柱、信念支撑和行动坐标，就有了明确的奋斗方向和无穷无尽的智慧和力量。

4、从文化层面看，铁人精神为企业文化建设指明了前进方向

铁人精神的内涵是厚重而崇高的：“为国分忧、为民族争气”，“宁可少活 20 年，拼命也要拿下大油田”，“有条件要上，没有条件创造条件也要上”，“干工作要经得起子孙万代检查”，“为革命练一身硬功夫、真本事”，“甘愿为党和人民当一辈子老黄牛”，所有这些都实实在在地扎根于大庆钻探这块深层土壤之中，都已在大庆钻探多年的发展实践中得到了印证，是在大庆钻探人艰苦卓绝的奋力开拓、创业创新环境中生发、升华起来的，这决定了铁人精神对大庆钻探企业文化具有导向作用，为其指明了前进方向。中国企业文化研究会副理事长贾春峰曾说过：以大庆精神、铁人精神为魂为根的企业文化，不仅在中国是一个奇葩、一个经典范例，而且在全世界也以其独特性、原创性、自有性而著称，成为内涵丰厚、特色鲜明、卓有成效、灿烂夺目的一个奇葩、一个经典范例。可以说，铁人精神作为大庆钻探人艰苦实践的智慧结晶，赋予了大庆钻探人无穷的勇气和力量，无论到什么时候，其巨大的历史和现实价值都不能减弱，并且作为大庆钻探企业文化的核心和灵魂的地位都不能改变。因此，大庆钻探的企业文化建设，必须紧紧抓住铁人精神这一核心和灵魂，坚定不移地把传承和弘扬铁人精神作为根本点和关键点，积极构建有利于传承和弘扬铁人精神的运行机制，真正做到抓住实质、体现精髓，惟此，才能保持企业文化建设的正确方向。

（**作者单位：**大庆钻探钻技一公司）

理论探讨