

# 电力企业职工凝聚力建设的重要性及策略研究

龚柳

上海东捷建设(集团)有限公司 上海 200122

**摘要:** 随着市场竞争的日益激烈和经济全球化的加速发展,电力企业面临着越来越多的挑战和机遇。职工凝聚力建设是企业发展的重要保障,它不仅可以提高员工的综合素质和适应能力,还可以增强员工的自信心和归属感,促进企业内部协调和配合。本文从多个角度探讨了电力企业职工凝聚力建设的策略和方法,以期为电力企业的发展提供参考和借鉴。

**关键词:** 电力企业; 职工凝聚力建设; 重要性; 策略研究

引言: 电力企业职工凝聚力建设是企业发展的关键支撑,它对于提高企业的整体竞争力和促进内部协调与配合具有重要意义。本文从加强沟通交流和团队合作、提供培训和发展机会等方面探讨了电力企业职工凝聚力建设的策略,旨在提高员工的综合素质和适应能力,激发员工的积极性和创造力,推动企业的持续发展和进步,为企业的发展做出更大的贡献。

## 1 电力企业职工凝聚力建设的重要性

在电力企业中,职工凝聚力的建设至关重要。职工凝聚力是指企业员工之间相互信任、团结协作的程度,它关系到企业的稳定发展、绩效提升和员工的个人成长。首先,职工凝聚力的建设有助于提高企业整体绩效。当员工之间相互信任、配合默契时,团队协作将更加高效,从而提高企业的生产效率和服务质量。同时,凝聚力的建设有助于企业在面临挑战和困难时,员工能够齐心协力、共同应对,从而增强企业的抗风险能力<sup>[1]</sup>。其次,职工凝聚力的建设有助于提升员工的满意度和忠诚度。当员工感受到自己被尊重和重视时,他们更容易产生对企业的归属感和忠诚度。同时,凝聚力的建设有助于员工之间的交流和分享,使他们在工作中互相学习、共同进步,进而提高个人能力和素质。最后,职工凝聚力的建设有助于塑造积极的企业文化。当员工认同企业的价值观和文化时,他们更容易以积极的态度投入到工作中,推动企业文化的传承和发展。这将有助于提升企业的形象和声誉,增强企业的竞争力和市场占有率。

## 2 电力企业职工凝聚力的现状分析

### 2.1 员工参与感不强

员工参与感不强是电力企业中普遍存在的问题之一。由于电力企业的组织结构相对较为庞大,管理层级较多,员工在参与企业决策和发展的过程中往往存在一定的困难。同时,一些企业缺乏有效的员工参与机制和

渠道,员工对企业的决策和发展缺乏足够的了解和参与,导致员工的归属感和责任感不足。员工参与感不强会对企业的长期发展产生不利影响。首先,员工无法充分了解企业的战略目标和决策,无法在工作中发挥积极作用,影响工作效率和质量。其次,员工对企业的归属感和责任感不足,缺乏对企业的认同感,容易产生离职和跳槽等行为,影响企业的稳定性和发展。

### 2.2 团队沟通不畅

团队沟通不畅是许多电力企业中存在的问题之一。由于电力企业的运营特点和组织结构,员工之间的沟通往往存在一些障碍和困难。比如,不同部门之间、上下级之间、岗位之间以及员工之间的沟通不顺畅,导致信息无法得到及时传递和理解。团队沟通不畅会对企业的运营和发展产生不利影响。首先,它会影响工作效率和质量,因为员工之间无法有效地协作和配合。其次,它会影响员工之间的相互信任和团结精神,导致员工之间的矛盾和摩擦增加。最后,它会影响企业文化的传承和发展,因为员工无法形成共同的价值观和目标。

### 2.3 激励机制不完善

激励机制是企业管理中的重要环节,对于提高员工的工作积极性和创造力具有至关重要的作用。然而,在一些电力企业中,激励机制存在不完善的问题,导致员工的工作动力不足,无法充分发挥自身的潜力。首先,一些企业的激励机制过于注重惩罚和约束,而忽视了激励和奖励的重要性。这种管理方式容易让员工产生消极情绪,对工作失去信心和动力。同时,过于严格的惩罚和约束机制也会限制员工的创造力和创新精神,不利于企业的长远发展。其次,员工对自身职业发展的期望值不高也是导致激励机制不完善的原因之一。一些员工对自己的职业规划和前景缺乏清晰的认识和期望,导致他们的工作中缺乏动力和目标,无法充分发挥自身的

潜力和价值<sup>[2]</sup>。

#### 2.4 培训和发展机会不足

在部分电力企业中，员工培训和发展机会不足确实是一个存在的问题。这种情况不仅限制了员工的个人成长和职业发展，同时也制约了企业的持续发展和竞争力提升。首先，员工培训和发展机会不足的原因之一是企业对员工个人发展的关注和投入不足。很多企业只注重短期的业绩和效益，而忽视了员工个人成长和发展的的重要性。员工缺乏必要的培训和支持，无法获得新的技能和知识，导致他们在工作中缺乏自信和动力，无法充分发挥自身的潜力。其次，员工培训和发展机会不足的原因之二是企业对员工的技能和知识水平评估不足。企业没有建立完善的员工技能评估体系，无法准确地了解员工的技能水平和知识储备情况。这导致了企业在制定培训计划和职业发展方案时缺乏科学依据，无法有效地满足员工的实际需求。

### 3 电力企业职工凝聚力建设的策略研究

#### 3.1 建立明确的企业文化和价值观

建立明确的企业文化和价值观是电力企业职工凝聚力建设的核心环节。（1）明确企业的愿景、使命和价值观。首先，企业需要明确自身的愿景，即未来的发展方向和目标。这可以帮助员工了解企业的长远规划和战略方向，从而更好地为企业发展贡献自己的力量。同时，企业还需要明确自身的使命，即对社会的贡献和责任。这可以让员工了解企业的社会价值和责任担当，从而增强员工的自豪感和归属感。最后，企业需要明确自身的价值观，即企业认为最重要的行为准则和道德标准。这可以帮助员工了解企业的文化标准和行为规范，从而更好地融入企业大家庭中。（2）加强企业文化的传播和认同。一旦企业的愿景、使命和价值观确定下来，就需要通过各种方式与员工进行分享和传播。这可以通过定期的员工培训、内部通讯、企业文化手册等方式实现。同时，企业还可以通过各种方式来增强员工对文化的认同感，例如组织文化活动、宣传企业文化大使等。只有当员工对企业文化产生了认同感，才能够更好地融入企业中，为企业发展贡献自己的力量。（3）营造积极的企业氛围。积极的企业氛围可以激发员工的归属感和自豪感，提高员工的合作精神。企业可以通过各种方式营造积极的企业氛围，例如组织员工参加各种活动、鼓励员工之间的交流和合作等。

#### 3.2 增加员工的参与感和归属感

增加员工的参与感和归属感是电力企业职工凝聚力建设的重要策略之一。通过鼓励员工参与企业决策和规

划，了解员工需求和关注点并提供必要的支持和帮助，可以增强员工的参与感和归属感，进而提高他们的工作积极性和创造力。首先，鼓励员工参与企业决策和规划是增加员工参与感的重要手段。企业可以通过多种方式让员工参与到企业的决策和规划中来，例如通过员工代表大会、员工建议征集等方式，让员工能够为企业的发展出谋划策，贡献自己的智慧和力量。这不仅能够增强员工的归属感和参与感，还能够提高员工的工作积极性和创造力。其次，了解员工需求和关注点是增加员工归属感的关键。企业应该通过多种方式了解员工的需求和关注点，例如通过问卷调查、访谈等方式，了解员工的工作和生活情况，关注员工的个人发展需求，提供必要的支持和帮助。这可以让员工感受到企业的关心和支持，增强他们的归属感和凝聚力。最后，提供必要的支持和帮助也是增加员工归属感的重要手段。企业应该为员工提供必要的工作和生活支持，例如提供培训和学习机会、解决工作和生活中的难题等，帮助员工更好地适应工作环境和生活环境，增强他们的凝聚力和向心力。

#### 3.3 加强沟通交流和团队合作

加强沟通交流和团队合作是电力企业职工凝聚力建设的关键环节。（1）建立有效的沟通机制和渠道。首先，企业需要建立有效的沟通机制和渠道，以确保员工之间的沟通畅通无阻。这可以通过各种方式实现，例如定期的员工会议、内部通讯、电子邮件、电话等方式。同时，企业还需要鼓励员工提出自己的意见和建议，让员工感受到自己的声音被重视和听到。只有当员工能够自由地表达自己的想法和意见时，才能够更好地促进团队的沟通和合作。（2）鼓励团队合作和互动。团队合作和互动是促进员工之间合作的重要手段。企业可以通过各种方式鼓励团队合作和互动，例如组织团队建设活动、举办文化活动、设立团队奖励等。这可以让员工感受到团队合作的重要性和价值，从而更好地融入企业中，为企业发展贡献自己的力量。（3）培养团队精神。团队精神是推动企业发展的重要力量。企业可以通过各种方式培养员工的团队精神，例如加强团队成员之间的交流和合作、组织团队培训等。同时，企业还需要加强对员工的人文关怀，例如关注员工的工作和生活状况、提供必要的支持和帮助等。这可以让员工感受到企业的温暖和关怀，从而更好地为企业发展贡献自己的力量<sup>[3]</sup>。（4）加强跨部门合作。除了鼓励团队内部的沟通和合作外，企业还需要加强跨部门之间的合作。这可以促进不同部门之间的协调和沟通，加强企业内部的协作和配合，提高工作效率和效益。

### 3.4 提供培训和发展机会

在现代企业中,员工是企业最重要的资产之一。因此,提供培训和发展机会,不仅可以提升员工的工作效率和满意度,也有助于吸引和留住优秀的员工,从而推动企业的发展。首先,针对员工需求提供培训和支持是非常重要的。企业应该定期进行员工培训,提升员工的技能和知识。这不仅可以帮助员工更好地完成工作,也可以提高他们的职业竞争力。同时,企业也应该根据员工的需求,提供个性化的培训和支持。例如,如果员工希望提升自己的技术能力,企业可以提供相关的技术培训;如果员工希望提升自己的管理能力,企业可以提供管理培训。通过这种方式,企业不仅可以提升员工的工作效率,也可以增强员工的满意度和忠诚度。其次,提供职业发展机会和个人成长空间也是非常重要的。企业应该为员工提供职业发展的机会和个人成长的空间。这可以通过提供晋升机会、轮岗机会、项目机会等方式实现。这样,员工不仅可以在工作中不断提升自己,也可以看到自己的职业发展前景。同时,企业也应该为员工提供足够的资源和支持,帮助他们实现自己的职业目标。例如,企业可以提供学习和发展的资金支持,帮助员工参加相关的课程和培训;企业也可以提供导师制度,让员工有机会从经验丰富的同事那里学习和成长。

### 3.5 激励员工和团队

工和团队是提高企业效率和竞争力的重要手段。通过建立有效的激励机制和奖励制度,企业可以激发员工的工作积极性和创新精神,提高员工的工作效率和满意度。同时,通过团队建设活动或游戏,企业可以增强团队的凝聚力和合作精神,提高团队的效率和效果。首先,建立有效的激励机制和奖励制度,可以让员工看到自己的努力得到了认可和回报,从而激发他们的工作积极性和创新精神。企业可以设立各种奖项,如“最佳员工”、“最佳团队”等,以表彰在工作中表现出色的员

工或团队。这些奖项不仅可以提高员工的自豪感和归属感,也可以激励其他员工向他们学习,提高自己的工作效率和质量。此外,企业还可以设立各种奖金,如年终奖、季度奖、项目奖等,以奖励在工作中取得成果的员工。这些奖金不仅可以满足员工的经济需求,也可以激励他们更加努力工作,取得更好的工作成果。其次,通过团队建设活动或游戏,企业可以增强团队的凝聚力和合作精神。这些活动或游戏可以帮助团队成员更好地了解彼此,增强彼此的信任和合作<sup>[4]</sup>。例如,企业可以组织团队旅行、团队晚餐、团队运动等活动,让团队成员在轻松愉快的氛围中增进友谊和合作。这些活动不仅可以让他们在工作之外建立深厚的人际关系,也可以让他们在面对工作中的困难和挑战时,能够更好地互相支持和合作。

结语:电力企业职工凝聚力建设是一项长期且艰巨的任务,它不仅需要企业在各个层面上投入精力和资源,还需要全体员工的积极参与和共同努力。通过建立有效的沟通机制和合作模式,可以促进员工之间的信息共享、互相学习和协同工作,进而提高工作效率和团队凝聚力。此外,企业还应该为员工提供职业发展机会和成长空间,让员工能够看到自己在企业中的未来和发展前景,从而激发他们的积极性和创造力。

### 参考文献

- [1]谢超.探讨新时期电力企业职工的思想政治教育工作[J].东方教育,2019,(10):363-364.
- [2]张艳丽,程敏.浅谈电力企业社会保险管理工作[J].中国经贸,2019(2):75-75.
- [3]刘肃杨.浅谈电力企业员工医疗社保管理工作的创新问题[J].科研,2019(12):00120-00120.
- [4]杨晓茹.新时期电力企业职工思想政治教育工作解析[J].新西部(下旬刊),2018,(4):67,74.