

电力企业文化在提升企业管理效率的影响

杜洪苗

国能生物发电集团有限公司 北京 100000

摘要：本文聚焦于电力企业文化对提升企业管理效率的影响。首先阐述了电力企业文化的内涵与特点，接着深入分析了电力企业文化在提升企业管理效率方面的多方面作用，包括凝聚员工力量、规范员工行为、激发员工创新、促进沟通协作以及塑造企业形象等。同时，探讨了当前电力企业文化建设中存在的问题，并针对性地提出了优化策略，旨在通过加强电力企业文化建设，充分发挥其对企业管理的积极影响，提高电力企业的管理效率与综合竞争力。

关键词：电力企业文化；企业管理效率；影响；策略

引言

在当今竞争激烈的市场环境下，电力企业面临着诸多挑战，提高企业管理效率成为企业持续发展的关键。企业文化作为企业的灵魂和精神支柱，对企业管理效率有着深远的影响。良好的电力企业文化能够营造积极向上的工作氛围，激发员工的积极性和创造力，促进企业内部各部门之间的协作与沟通，从而提升企业的整体管理效率。因此，深入研究电力企业文化在提升企业管理效率中的影响具有重要的现实意义。

1 电力企业文化的内涵与特点

1.1 内涵

电力企业文化是电力企业在长期的生产经营实践中形成的，为全体员工所认同并遵守的价值观念、企业精神、道德规范、行为准则等的总和。它体现了电力企业独特的经营理念、管理风格和发展目标，是电力企业核心竞争力的重要组成部分。

1.2 特点

安全性文化突出：电力行业具有高风险性，安全是电力企业生产的首要任务。因此，电力企业文化中强调安全意识，将安全理念贯穿于企业生产经营的各个环节，注重培养员工的安全行为习惯。服务性文化显著：电力企业作为公共服务行业，其产品和服务直接关系到社会经济的发展和人民生活的质量。因此，服务性是电力企业文化的重要特征，企业注重提高服务质量，以满足客户需求为出发点和落脚点。技术性文化浓厚：电力行业是技术密集型行业，技术创新和进步对电力企业的发展至关重要。电力企业文化中鼓励员工不断学习和掌握新技术，推动企业的技术创新和管理创新。

2 电力企业文化对提升企业管理效率的影响

2.1 凝聚员工力量，提高员工归属感

(1) 行为准则与道德规范的约束。电力企业文化

中包含了一系列的行为准则和道德规范，这些规范对员工的行为起到了明确的约束作用。例如，在安全生产方面，企业制定了严格的安全操作规程和安全生产管理制度，要求员工严格遵守；在服务质量方面，企业强调以客户为中心，要求员工热情、周到地为客户服务。这些行为准则和道德规范就像一把尺子，衡量着员工的行为是否符合企业的要求。员工在明确的行为规范下，能够自觉遵守企业的规章制度，按照标准化的工作流程进行操作，减少工作中的随意性和失误。(2) 激发内在动力与追求卓越。企业文化所倡导的价值观和理念能够激发员工的内在动力，使员工主动追求卓越。当员工认同企业的价值观时，他们会将工作视为实现自我价值的重要途径，而不仅仅是为了获得报酬。因此，他们会积极主动地学习新知识、新技能，不断提高自己的工作能力和水平。例如，某电力企业鼓励员工参加各类培训和学习活动，为员工提供晋升机会和发展空间。在这种文化氛围的激励下，员工们不断挑战自我，追求更高的工作质量和效率，从而提高了企业的整体工作执行力^[1]。

2.2 规范员工行为，提高工作执行力

电力企业文化中包含了一系列的行为准则和道德规范，这些规范对员工的行为起到了约束和引导作用。员工在明确的行为规范下，能够自觉遵守企业的规章制度，按照标准化的工作流程进行操作，减少工作中的随意性和失误。同时，企业文化所倡导的价值观和理念能够激发员工的内在动力，使员工主动追求卓越，提高工作质量和效率。例如，某电力企业制定了严格的绩效考核制度和安全生产规程，并通过企业文化宣传和培训，使员工深刻理解这些制度的重要性，从而在工作中自觉遵守，提高了工作的执行力和安全性。

2.3 激发员工创新，推动企业管理创新

创新是企业发展的动力源泉，电力企业文化中鼓励

创新、宽容失败的氛围能够激发员工的创新思维和创造力。员工在宽松的创新环境中，敢于提出新的想法和建议，积极参与企业的技术创新和管理创新活动。企业通过建立创新激励机制，对有创新成果的员工给予奖励和表彰，进一步激发了员工的创新热情。创新能够带来新的管理理念、方法和工具，优化企业的管理流程，提高企业的管理效率和竞争力。例如，某电力企业鼓励员工开展技术创新，设立了创新专项基金，对员工的创新项目给予资金支持。在创新文化的推动下，该企业成功研发出一系列新技术和新产品，提高了企业的生产效率和市场竞争力。

2.4 促进沟通协作，提高信息传递效率

良好的电力企业文化倡导开放、坦诚的沟通氛围，鼓励员工之间、部门之间进行充分的沟通和交流。通过有效的沟通，能够及时解决工作中出现的问题和矛盾，避免信息不畅导致的工作延误和失误。同时，企业文化还能够促进部门之间的协作与配合，打破部门壁垒，形成协同作战的工作格局。例如，某电力企业建立了定期的沟通会议制度和信息共享平台，使各部门之间能够及时了解工作进展和存在的问题，共同商讨解决方案，提高了信息传递效率和部门之间的协作效率。

2.5 塑造企业形象，提升企业社会声誉

电力企业文化是企业的无形资产，它能够塑造企业的良好形象，提升企业的社会声誉。一个具有优秀企业文化的电力企业，能够赢得客户、合作伙伴和社会的信任和支持，为企业的发展创造有利的外部环境。良好的企业形象和社会声誉能够吸引更多优秀的人才加入企业，为企业的发展提供人才保障^[2]。同时，企业在市场中的竞争力也会得到提升，有利于企业拓展市场份额，提高经济效益。例如，某电力企业注重履行社会责任，积极参与公益活动，通过企业文化宣传展示了企业的良好形象，赢得了社会各界的广泛赞誉，为企业的发展带来了更多的机遇。

3 当前电力企业文化建设中存在的问题

3.1 文化建设重视程度不够

许多电力企业将主要精力集中在生产经营和追求短期经济效益上，对企业文化建设的重要性认识不足。他们往往认为企业文化是虚无缥缈的东西，不能直接转化为经济效益，因此对企业文化建设的投入十分有限。这种短视的观念导致企业文化建设缺乏系统的规划和长期的推进策略。在实际工作中，部分电力企业没有专门的企业文化建设部门或岗位，相关工作由其他部门兼职负责，缺乏专业性和针对性。同时，企业文化建设的资金投入也严重不足，无法开展有效的文化活动、培训课程

和宣传推广。此外，企业领导对企业文化建设的重视程度不够，缺乏亲自参与和推动的热情，使得企业文化建设在企业内部难以得到足够的重视和支持。

3.2 文化建设缺乏特色

一些电力企业在文化建设过程中，缺乏对自身行业特点、发展阶段和企业实际的深入分析，盲目照搬其他企业的文化模式。这些企业没有挖掘和提炼出具有自身特色的企业文化元素，导致企业文化缺乏个性和吸引力。例如，有些电力企业直接套用大型央企或知名企业的文化理念和口号，却没有考虑到自身企业的规模、业务范围和员工特点。这种千篇一律的企业文化无法真正反映企业的核心价值观和经营理念，难以得到员工的认同和共鸣。员工在面对这种缺乏特色的企业文化时，往往会产生抵触情绪，认为企业文化与自己的工作和生活无关，从而影响了企业文化建设的实际效果。

3.3 文化建设与企业管理脱节

部分电力企业虽然开展了一些企业文化建设活动，但这些活动往往停留在表面形式上，没有将企业文化与企业管理有机结合起来。企业文化理念没有融入到企业的战略规划、制度建设、绩效考核等各个方面，导致企业文化对企业管理的促进作用不明显。在企业战略规划方面，一些企业没有充分考虑企业文化的导向作用，制定的战略目标与企业文化理念相脱节。例如，企业倡导创新文化，但在战略规划中却没有明确创新的方向和重点，导致创新文化无法落地实施。在制度建设方面，部分企业的规章制度与企业文化价值观相悖，缺乏人文关怀和激励作用。例如，企业的绩效考核制度过于注重业绩指标，忽视了员工的团队合作和创新精神，使得员工为了追求个人业绩而忽视了企业的整体利益。

3.4 员工参与度不高

在电力企业文化建设过程中，往往存在企业领导主导、员工参与度不高的问题。企业文化建设方案通常由企业高层制定，然后通过行政命令的方式强制推行，员工只是被动地接受企业文化的宣传和灌输，缺乏主动参与和建设的积极性。这种自上而下的文化建设方式使得企业文化不能真正反映员工的需求和意愿，难以得到员工的支持和践行。员工认为企业文化建设是企业领导的事情，与自己无关，从而对企业文化建设活动缺乏热情。此外，企业缺乏有效的沟通机制，没有及时了解员工对企业文化的看法和建议，导致企业文化建设与员工的实际需求脱节^[3]。

4 优化电力企业文化建设，提升企业管理效率的策略

4.1 提高对文化建设的重视程度

电力企业应充分认识到企业文化建设对企业发展的重要性,将企业文化建设纳入企业发展战略规划,制定长期的文化建设目标和计划。企业领导要亲自参与和推动企业文化建设,发挥示范引领作用,通过自身的言行举止传递企业文化的价值观和理念。同时,企业要加大对企业文化建设的投入,设立专门的企业文化建设部门或岗位,配备专业的文化工作人员。增加企业文化建设的资金预算,用于开展文化活动、培训课程、宣传推广等方面。此外,企业还可以通过建立企业文化建设考核机制,将企业文化建设工作纳入部门和个人的绩效考核体系,激励全体员工积极参与企业文化建设。

4.2 打造具有特色的企业文化

电力企业要结合自身的行业特点、发展阶段和企业实际,深入挖掘和提炼具有自身特色的企业文化元素。可以从电力行业的安全、服务、技术等方面入手,打造以安全文化、服务文化、创新文化为核心的企业文化体系。例如,在安全文化建设方面,企业可以制定严格的安全规章制度,加强员工的安全培训和教育,开展安全文化宣传活动,营造浓厚的安全文化氛围。在服务文化建设方面,企业可以树立“以客户为中心”的服务理念,建立完善的服务体系,提高服务质量和效率,赢得客户的信任和好评。在创新文化建设方面,企业可以鼓励员工开展技术创新和管理创新,设立创新奖励机制,为员工创新活动提供支持和保障。

4.3 促进文化建设与企业管理融合

电力企业要将企业文化建设与企业管理有机结合起来,将企业文化理念融入到企业的战略规划、制度建设、绩效考核等各个方面。在制定企业战略时,要充分考虑企业文化的导向作用,使企业战略与企业文化相契合。例如,企业倡导绿色发展理念,在战略规划中就要明确节能减排的目标和措施,推动企业向绿色、低碳方向发展。在制度建设方面,要体现企业文化的价值观和要求,使制度具有人文关怀和激励作用。例如,在绩效考核制度中,除了考核业绩指标外,还要增加团队合作、创新精神、客户服务等方面的考核内容,引导员工积极践行企业文化。此外,企业还可以通过开展企业文化主题活动、文化培训等方式,将企业文化理念融入到

员工的日常工作中,使企业文化真正落地生根。

4.4 提高员工参与度

电力企业要充分调动员工参与企业文化建设的积极性和主动性,让员工成为企业文化建设的主体。可以通过开展企业文化调研、员工座谈会、文化创意征集等活动,广泛听取员工的意见和建议,使企业文化建设贴近员工需求。例如,企业可以定期组织员工座谈会,让员工分享自己对企业文化建设的看法和建议,了解员工的需求和期望。同时,企业还可以开展文化创意征集活动,鼓励员工提出具有创新性和实用性的文化创意方案,对优秀的方案给予奖励和表彰。此外,企业还要加强对员工的文化培训和教育,提高员工对企业文化的认知和理解,使员工自觉践行企业文化。可以通过举办文化讲座、培训课程、文化活动等方式,让员工深入了解企业文化的内涵和价值,增强员工的文化认同感和归属感^[4]。

结束语

电力企业文化对提升企业管理效率具有重要的影响。通过凝聚员工力量、规范员工行为、激发员工创新、促进沟通协作以及塑造企业形象等方面的作用,电力企业文化能够提高企业的管理效率和综合竞争力。然而,当前电力企业文化建设中还存在一些问题,如重视程度不够、缺乏特色、与企业管理脱节、员工参与度不高等。为了充分发挥电力企业文化对企业管理的积极影响,电力企业应提高对文化建设的重视程度,打造具有特色的企业文化,促进文化建设与企业管理融合,提高员工参与度。只有这样,才能不断提升电力企业的管理效率,实现企业的可持续发展。

参考文献

- [1]潘兰湘.依托企业文化建设创新党建政工思路[J].企业家天地,2018(5).
- [2]詹星洲.企业文化对党建政工的促进作用分析[J].中外企业家,2017(7).
- [3]沈巍.企业文化对党建政工的促进作用解析[J].现代企业文化,2018(21).
- [4]王双全.电力企业文化与电力企业管理[J].环球市场信息导报,2015(8).