

# 浅析电力国有企业党建与电力国有企业企业文化建设融合发展

王薇

国网山西送变电工程有限公司

**摘要:** 电力国有企业文化是由电力国有企业发展理念和电力国有企业价值观等多重要素构成的,并在此基础上形成电力国有企业的核心理念。电力国有企业文化的建成能有效推进电力国有企业生产运营工作稳步开展,为电力国有企业的发展提供正确的方向及思路,提高各级职工对电力国有企业的认同感及归属感,帮助员工树立正确的人生观及价值观,促进电力国有企业凝聚力与向心力的形成,确保电力国有企业发展过程的稳定性及持续性。

**关键词:** 电力国有企业; 党建; 电力国有企业文化; 融合发展

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.11.113

## 引言

我国进入新的发展时期,党建与电力国有企业文化作为电力国有企业软实力的两大支柱,为国有经济的高质量发展奠定了坚实的基础。电力国有企业已经认识到软实力的重要性,党的二十大以来不断强化党建工作,持续优化电力国有企业特色文化建设,努力以党建引领电力国有企业文化建设,加快推动党建与电力国有企业文化的同频共振,打造具有电力国有企业特色的党建文化体系,为实现能源强国战略目标贡献化工智慧。

## 一、电力国有企业党建与电力国有企业企业文化建设之间的关联

在社会发展的新形势下,为了实现电力国有企业长远的发展目标,电力国有企业必须加强党建工作,党建工作的有序开展能有效地促进党组织的形成和组织力量的激活。在电力国有企业发展过程中,党组织可为电力国有企业的发展提供正确的方向,促进电力国有企业发展目标的迅速达成,使电力国有企业职工的凝聚力、奋进力都能得到提高,促使电力国有企业能够平稳、高效地发展。同时,电力国有企业党建工作的开展需要电力国有企业文化来共同推进,两者之间有极其密切的关联。电力国有企业文化主要包含电力国有企业价值观、工作观及电力国有企业发展理念等因素,在此基础上形成电力国有企业的核心理念,该理念的形成功能有效促进电力国有企业战略目标的达成,并确保党建工作内容的贯彻落实。在当前的新形势下,电力国有企业发展需要电力国有企业文化建设创新来实现,而党建工作又是电力国有企业企业文化建设工作中的重要组成部分,因此在进行电力国有企业企业文化建设的同时要切实做好电力国有企

业党建工作,并将两者与电力国有企业经营发展进行充分融合,帮助电力国有企业提高生产效益,树立电力国有企业良好的品牌形象。从多个角度来分析,电力国有企业党建工作与电力国有企业企业文化建设都能很好地呈现电力国有企业的精神面貌及发展过程。同时,党建工作及电力国有企业企业文化建设工作都是基于以人为本原则的,所以其工作内容与电力国有企业员工有密切的关系。在党建工作及电力国有企业企业文化建设顺利进行的基础上,促进电力国有企业良好发展,为电力国有企业的发展奠定坚实的基础。总而言之,电力国有企业文化及电力国有企业党建两者之间存在必然联系,将两者充分融合能有效地推进电力国有企业的发展进程。

## 二、电力国有企业党建与电力国有企业企业文化建设融合的必要性分析

### 1. 有利于推动电力国有企业高质量发展

电力国有企业党建工作与电力国有企业企业文化建设工作的融合对于电力国有企业来说,是党建工作和电力国有企业企业文化宣传工作的创新尝试。党建工作与电力国有企业企业文化建设工作实现有机融合,对于推动电力国有企业高质量发展有重要的促进作用。从价值方面来讲,电力国有企业是我国经济发展的重要支柱,因此,电力国有企业的发展状态和发展水平直接关系到地方经济发展的状态。在新时期的经济发展环境下,电力国有企业需要基于新环境的新要求、新市场的新状态实现有效的转型升级,达到提质增效的目标。党建工作若能在这一关键阶段与电力国有企业企业文化建设工作实现有机融合,对于提高电力国有企业的软实力水平有重要作用。从实际价值上来讲,电力国有企业文化与党建工作实现有机

融合，有利于帮助电力国有企业管理者和电力国有企业基层员工树立正确的价值观念，从电力国有企业经营发展、电力国有企业人力资源管理、电力国有企业成本控制等多方面入手树立新的思想观念、应用新的工作方法，为最终实现电力国有企业高质量发展目标提供保障。

### 2. 有利于增强电力国有企业核心竞争力

党建工作与电力国有企业文化建设的融合，有利于增强电力国有企业的核心竞争力。现阶段电力国有企业所面临的市场环境竞争日益激烈，除了在产品质量方面，电力国有企业之间在价格品牌推广等领域也存在着激烈的竞争。在这种情况下，电力国有企业文化能够激发基层工作者的主观能动性，调动各岗位人员在实践工作中的积极性，使电力国有企业各岗位工作人员能够基于电力国有企业文化的带动，更好地完成本职工作任务，而党建工作若能够进一步与电力国有企业文化建设实现融合，更有利于激发各岗位人员参与到品牌形象建设的过程中。同时，形成正确的价值观念和具有一致性的工作目标，最终形成强大的凝聚力，带领电力国有企业在激烈的市场竞争环境中突破竞争压力，力求凭借自身过硬的竞争力争取更多的市场份额。

### 三、部分电力国有企业在党建和文化建设工作中存在的问题

#### 1. 缺乏理论体系指导，实践经验不足

在思想认识上，目前电力国有企业内部对于如何将党建工作与电力国有企业文化建设融合开展尚未形成能有效指导实际工作的理论体系，员工对于党的思想理论建设与电力国有企业文化建设的认识不到位，思想不统一，阻碍了两者的有效结合。在实践经验上，党建工作与文化建设工作相融合还处于摸索阶段，可遵循借鉴的经验有限。因此，党务和文化建设工作，特别是基层工作者在开展实际工作的过程中普遍感到迷惘，只能摸着石头过河。

#### 2. 工作机制不健全，工作方法滞后

在组织机构上，电力国有企业的党建工作与电力国有企业文化建设工作职责往往分属不同部门，开展实际工作时，通常是“分工负责”“各自为政”。这就造成了党建和电力国有企业文化建设工作脱节，结合不够紧密。在工作内容上，尽管在党组织的学习活动中引入了电力国有企业核心理念体系，但相对侧重电力国有企

业管理实际，而党建工作侧重队伍和思想建设，二者在工作内容融合的广度和深度上还需进一步拓展。在途径方法上，面对当前复杂的社会形势以及员工多样化的思想和诉求，还没有摸索出一套将二者充分结合的有效途径。

#### 3. 与经营结合不紧密，成效不显著

电力国有企业经营和管理中存在的诸多现实问题，尚未通过党建和文化建设的手段得到有效解决。一方面是由于电力国有企业文化建设具有长期性和系统性，难以在短期内见到显著成效。另一方面，党建工作的政治逻辑与市场经营逻辑存在差异，基层党组织开展活动往往以务虚为主，与生产经营工作相脱离的情况较为普遍。

### 四、电力国有企业党建与电力国有企业文化建设的创新的路径

#### 1. 提高融合工作的重视程度

广大职工的思想认识层次直接影响党建与电力国有企业文化融合的成效，因此电力国有企业必须强化职工思想认识，为融合工作奠定思想基础。首先，电力国有企业领导层要提高对党建与文化融合工作的重视程度。可以充分发挥基层党建的宣传教育作用，将基层党建工作融入电力国有企业文化建设的方方面面。以党员的模范引领作用助力党建与电力国有企业文化的融合发展。当下面对国内外严峻的经济形势，电力国有企业的职工容易受网络不良情绪感染，思想意识出现动摇，“躺平”现象较为突出。一方面，电力国有企业要鼓励党员亮身份、亮承诺，带头发挥表率作用，广泛组织职工，凝聚人心，推动电力国有企业朝着既定方向前进。另一方面，要积极挖掘先进典型，通过评选“先进标兵”，表彰“优秀共产党员”“融合先进工作者”等方式，树立电力国有企业榜样，使全体职工学有方向、赶有目标，引导全体职工大力弘扬“同心做人，合力做事”的电力国有企业精神，扎根本职工作，为电力国有企业党建与文化的融合发展贡献力量。最后，加强顶层设计，建立健全党建与电力国有企业文化融合工作机制。根据电力国有企业党建、文化建设实际情况，设立统一的党建与电力国有企业文化融合发展管理机构，并制定科学的融合工作目标、内容及相应工作制度。同时，加强电力国有企业内部资源整合，如将产品品牌资源、文体活动资源统一纳入电力国有企业党建与文化融合发展机

构, 统筹优化资源配置, 提高资源利用效率。此外, 电力国有企业也要完善党建与电力国有企业文化融合发展考核机制, 健全定责、履责、考核、追责在内的融合发展监督管理体系, 将职务职称晋升渠道、绩效发放等与考核机制挂钩, 确保电力国有企业党建与电力国有企业文化融合发展的每个环节都与职工息息相关。

### 2. 建立明确的电力国有企业核心价值观和文化标识

建立明确的电力国有企业核心价值观和文化标识是电力国有企业文化建设的重要基石。电力国有企业核心价值观是电力国有企业文化的灵魂和精髓, 它凝聚了电力国有企业的核心理念和共同追求的目标。通过明确的核心价值观, 电力国有企业能够为所有成员提供共同的价值导向, 让员工在日常工作中坚守共同的信念, 树立正确的价值取向。这种共同的价值导向将形成一种统一的文化认同, 让员工在电力国有企业文化的引领下相互协作, 营造团结和谐的工作氛围。同时, 电力国有企业文化标识作为文化建设的象征和符号, 具有重要的视觉传达作用。这些标识可以体现在电力国有企业的标志、口号、座右铭等方面, 能够快速传达电力国有企业的文化内涵和特色。良好的文化标识能够让电力国有企业在外部树立积极的品牌形象, 增强市场竞争力, 吸引更多潜在客户和合作伙伴。同时, 在电力国有企业内部, 文化标识也是员工凝聚力的象征, 是共同价值观的集体象征。员工能够从文化标识中找到归属感, 对电力国有企业文化产生认同, 从而更加愿意为电力国有企业的高质量发展做出贡献。

### 3. 加强人才队伍建设

首先, 创新人才引入机制, 提高电力国有企业从事党建与文化融合发展的人才比例。借助人力资源公司、高校招聘等平台开展人才引进工作, 电力国有企业应结合自身发展实际制订招聘计划。例如, 可以针对党建及电力国有企业文化相关内容设置笔试、面试等考题, 也可以增加心理测试、演讲交际等贴合岗位特点的考核。创新引入机制有利于进一步了解应聘者的综合情况, 真正做到“引才有法”。其次, 电力国有企业应做到“育才才有法”。针对现有融合工作人员存在的短板, 制订科学的培训计划。可以邀请电力国有企业高级管理人员、先进典型进行现场教学、专题讲座, 分享电力国有企业文化、党建工作等方面的先进工作模式及经验。也可以提供适当的外出进修机会, 鼓励工作人员到实训基地、

第三方教育机构等单位进行学习和交流。灵活采用“线上+线下”“集中+自学”等多途径和方式, 不定期抽查、检验学习效果, 确保工作人员真学、真懂, 不断提高其专业技能水平, 以便在融合发展过程中更好地发挥专业优势, 提高工作效能。最后, 完善人才激励机制。为了有效推动电力国有企业党建与文化建设的融合, 电力国有企业内部应该建立健全工作激励机制, 根据电力国有企业党建与文化融合战略、绩效考核等情况, 构建多样化激励机制。对积极落实党建与电力国有企业文化融合发展且做出突出贡献的人才要给予奖励, 通过重贡献、重业绩, 向优秀人才倾斜的薪酬激励体系, 提高其获得感与幸福感, 进而带动更多的职工参与到党建与电力国有企业文化的深度融合。

### 结束语

总而言之, 在社会经济不断发展的新形势下, 电力国有企业必须不断强化其经营管理能力, 但与此同时也要不断强化其文化建设能力, 这就需要将电力国有企业的党建工作与电力国有企业文化建设工作有机融合, 电力国有企业必须高度重视党建与电力国有企业文化建设的有效融合, 确保党建工作与电力国有企业文化工作有共同的建设目标, 并在此基础上持续地提升电力国有企业企业文化建设工作的有效性和党建工作的引领性, 真正保障电力国有企业在经营管理过程中能够深受文化建设的影响, 并借助党建工作的优势, 获取更多的经济利益, 进而促使电力国有企业在市场经济竞争中发挥优势, 不断获取更多的市场份额。

### 参考文献

- [1] 吴巧玲. 浅谈国有建筑电力国有企业基层单位党建工作存在的问题与思考[J]. 东方电力国有企业文化, 2021 (S2): 149-150.
- [2] 聂中成. 国有建筑电力国有企业工程项目部党组织建设探究[J]. 当代电力文化, 2022 (05): 68-69.
- [3] 孙梦琪. 新形势下国有建筑电力国有企业纪检监察工作创新刍议[J]. 建筑, 2022 (13): 33-35.
- [4] 何月. 国有建筑电力国有企业境外党建工作探索与实践[J]. 现代电力国有企业, 2022 (10): 76-78.
- [5] 宋鑫. 国有建筑电力国有企业施工项目加强党建工作的思考[J]. 现代电力国有企业, 2021 (04): 70-71.