

电力党建和企业文化的融合策略思考

李奕骄 翟小珂

内蒙古电力（集团）有限责任公司通信分公司，内蒙古乌兰察布，010000；

摘要：电力行业在推进党建工作和企业文化建设过程中，二者的融合对于提升企业的综合竞争力具有重要意义。通过将党的建设与企业文化深度结合，可以强化企业的凝聚力和执行力，提升员工的责任感和使命感，进而推动企业的可持续发展。党建工作不仅能在组织内树立正确的价值导向，还能为企业文化的形成提供理论支持和思想指导。在电力行业特殊的工作环境和复杂的社会责任背景下，如何有效地融合这两者，构建符合行业特点的企业文化体系，成为当前面临的重要课题。

关键词：电力党建；企业文化；融合策略；企业发展；组织管理

DOI：10.64216/3080-1486.25.07.047

引言

在当今的电力行业，随着市场环境的日益复杂和企业竞争的加剧，传统的管理模式已经不能满足企业发展的需求。如何在企业内加强党的建设和文化建设，提升员工的整体素质和企业的凝聚力，成为各级领导的重要思考方向。电力企业不仅承担着保障社会电力供应的重任，还在国家经济发展中占据着举足轻重的地位。党建工作作为党和国家的核心工作之一，如何与企业文化融合，不仅关系到企业内部的管理效率，也直接影响到企业的创新能力和社会责任的履行。通过系统化的融合策略，电力企业可以形成强大的集体力量，推动企业文化的转型和升级，进而实现企业的持续发展和价值创造。

1 电力党建与企业文化融合的必要性

1.1 提升组织凝聚力和执行力

在电力企业中，党建工作与企业文化相结合能够有效提升组织的凝聚力和执行力。电力行业的工作环境复杂多变，特别是面对突发的自然灾害或电力故障时，员工的应急反应能力和执行效率至关重要。通过党组织的领导作用和文化建设的引导，能够让员工在面临挑战时，具备更强的团队协作精神和工作执行力。党建工作通过加强党员的先锋模范作用，能更好地激发员工的工作热情，使全体员工在工作中自觉履行岗位职责，发挥个人的最大潜力。企业文化为组织成员提供了共同的价值认同，帮助员工在企业的发展过程中统一思想，形成强大的集体意识和共同目标，进而增强组织的凝聚力。这种融合不仅有助于提升企业的执行力，也促进了企业目标的达成与发展战略的实施。

1.2 加强企业的责任感与使命感

电力企业不仅是经济发展的重要支柱，还是社会公

共利益的保障者。在党建工作与企业文化的深度融合过程中，员工的责任感与使命感尤为重要。通过强化党建工作，电力企业能够不断引导员工明确自己的社会责任和行业使命，增强对国家、社会的责任感。企业文化的建设则为员工提供了明确的价值观和行为规范，促使他们在日常工作中严格自律，以实际行动支持公司的发展。党建工作通过组织教育和思想政治引导，使员工在工作中始终保持为民服务的初心，并将这种责任感落实到具体工作中。而企业文化则通过塑造积极向上的工作氛围和人文关怀，增强员工的归属感和使命感，形成全员共识，从而推动电力企业更好地履行社会责任，增强企业在市场中的竞争力。

1.3 推动企业发展与改革创新

电力企业的持续发展离不开创新，而创新离不开一个强有力的文化和思想引导体系。通过党建工作与企业文化的融合，能够为电力企业的改革创新提供坚实的思想保障。党建工作不仅关注企业的组织建设，还注重理论学习和思想教育，为企业的发展提供理论支持。而企业文化的创新则是推动企业发展的关键力量，通过培养创新文化、学习文化和团队合作精神，激发员工的创新潜力和智慧。企业文化的转型促进了电力企业从单一的生产经营向综合性、高效性、创新性发展方向的转变。党组织的领导作用能够将这些创新理念和文化建设理念贯穿到企业的各个环节和部门，从而推动电力企业在科技创新、管理创新等领域不断突破，保持行业竞争优势。

2 电力党建和企业文化融合面临的主要问题

2.1 党建与企业文化目标不一致

尽管党建工作与企业文化建设的目标是相辅相成

的,但在实际操作中,这两者的目标可能会出现偏差或不一致的情况。党建工作的核心目标是通过强化党员干部的党性修养,保证党组织的先进性和纯洁性,而企业文化则主要着眼于形成一种共同认同的价值观和行为模式。由于两者在关注点和推进方式上有所不同,导致了电力企业在融合过程中,容易出现党建与企业文化方向不一致的现象。党建工作侧重组织建设和政治引导,而企业文化更侧重于精神文化和员工个体的情感认同,两者可能会因缺乏有效的衔接机制而产生一定的摩擦,从而影响融合的效果。需要通过加强顶层设计,协调两者的工作目标,确保党建工作与企业文化的紧密对接。

2.2 组织架构与文化建设的协调

电力企业的组织架构复杂,通常涉及多个层级和部门。在党建工作与企业文化的融合过程中,组织架构与文化建设的协调性问题突出。党组织的设置和运行往往依照行政级别和工作职能来进行,而企业文化的构建则需要考虑到员工的不同层次和个性化需求。不同部门和层级的员工在文化认同和党建活动的参与度上存在差异,这就导致了在落实党建工作时,容易出现无法覆盖到所有员工、文化建设力量分散的问题。特别是在一些基层单位,党组织的作用和文化活动的普及程度较低,难以形成有效的文化引领和思想统一,影响了整体文化氛围的营造。电力企业需要进一步优化组织架构,促进党组织的全覆盖,并在组织层面加强文化建设的引导力与执行力。

2.3 员工参与度与认同感不足

员工的参与度和认同感不足是电力企业党建工作和文化建设中的一个普遍问题。在实际的融合过程中,一部分员工对党建活动和企业文化的参与度较低,原因多种多样,包括对党建活动形式的单一化、文化建设内容的空泛化等。部分员工对党的建设和企业文化的认同感较弱,认为这些活动与自身工作或利益无关,从而导致参与意愿较低。一些企业文化的传播和落实缺乏创新和多样化,导致员工对企业文化的认同感不强,进而影响了文化的深度融合。要解决这一问题,电力企业需要加强文化的创新性设计,注重党建与文化活动的形式多样性和互动性,提升员工的参与感和认同感,使他们能够真心实意地融入到企业文化的建设中。

3 电力党建与企业文化融合的策略与路径

3.1 加强领导层的引领作用

电力企业的党组织必须充分发挥领导层在党建和企业文化融合中的引领作用。领导者的行为和决策直接影响员工的认同感和归属感,特别是在电力企业这样一

个组织层次较深的行业,领导层的示范作用尤为重要。党组织要注重培养具有高度责任感和先进性的领导干部,通过他们的榜样作用来带动员工。企业文化的形成离不开领导层的高度重视和主动推动,只有当领导层对党建和文化建设形成共识并付诸行动时,才能有效促进企业文化的传播和党建工作的落实。领导层还应当积极参与文化建设和党建活动,深入了解员工的需求和心理,从而更好地为文化与党建的融合提供支持。

3.2 创新党建工作与企业文化的互动机制

电力企业需要建立更加灵活和创新的党建与企业文化互动机制。党建工作和文化建设并非独立进行,而是要在相互融合中共同推进。可以通过组织各种形式的文化活动,如党日活动、员工团队建设等,增强党建活动的趣味性和互动性,同时使企业文化在活动中得到体现。党建工作可以将企业文化的核心价值融入到党员的日常教育中,推动企业文化理念的內化。企业文化也要为党建工作提供思想引领和实践路径,通过不断创新活动形式和内容,打破传统的文化传播模式,使党建与企业文化的融合更加生动和有力。

3.3 打造具有行业特色的企业文化体系

电力企业的企业文化需要根据行业特点进行个性化设计,形成具有行业特色的文化体系。电力行业涉及的领域较广,既有高度专业化的技术要求,又承担着社会责任和国家战略任务。电力企业的文化建设必须注重行业特点,构建符合电力行业特征的文化价值体系。党建工作则需要通过引导员工树立正确的价值观,倡导行业责任感和技术创新精神,提升全体员工的集体意识和社会责任感。将党建与企业文化相结合,有助于电力企业强化服务意识、创新精神以及担当精神,推动企业文化的深度融合,进而提升企业的整体竞争力。

4 推动电力党建与企业文化融合的实践经验

4.1 党组织在文化建设中的核心作用

在电力企业中,党组织承担着文化建设的核心职责。通过党组织的引领作用,企业文化能够更加紧密地与党建工作结合起来。党组织要从思想政治工作出发,加强对员工的思想教育,传播正确的价值观和文化理念,推动全体员工树立积极向上的工作态度和团队协作精神。党组织还要在文化建设中发挥关键作用,组织员工参与各种文化活动,如党课、座谈会等,进一步增强员工对企业文化的认同感和归属感。党组织的核心作用不仅体现在引领思想层面,还要通过具体的文化活动落实到实践中,营造出良好的文化氛围。

4.2 文化活动与党建工作的有机结合

电力企业可以通过有机结合文化活动和党建工作,促进两者的深度融合。文化活动是提升企业文化认同感的重要途径,而党建工作则是推动文化建设的重要保障。在电力企业的日常管理中,党建活动应当与文化建设结合起来,形成既有党的思想引领,又有文化认同的活动平台。通过组织党员参与公益活动、志愿服务等,既能够增强党员的社会责任感,又能够通过这些活动传播企业文化。党建工作还可以通过形式丰富、内容多样的文化活动,进一步增强党组织的影响力,使党建工作成为企业文化的有力推动力。

4.3 通过具体项目推动党建与文化双融

电力企业应通过具体项目的实施,推动党建与企业文化的深度融合。在企业的各类生产项目中,党员应当充分发挥先锋模范作用,带头承担重要任务和技术难题,带动全体员工积极参与项目,形成全员共识,推动文化建设。在项目开展过程中,可以通过党员带头组织团队协作、开展企业文化活动等形式,使员工在共同参与项目的过程中,不仅提升工作技能,还能增强团队协作精神,提升凝聚力与执行力。企业文化理念也通过具体实践得以深刻体现和传递,形成强大的集体认同感和责任感。这种通过项目实践推动党建工作和文化建设融合的方式,能够有效地将理论和实践结合起来,将党建工作深入到生产一线,增强员工对企业文化的认同和实践,进一步促进党建与文化建设的双向发展。

5 未来电力党建与企业文化融合的展望与建议

5.1 深化党性教育与文化认同

电力企业在未来的发展过程中,需要加大党性教育的力度,通过多样化的教育形式,使员工充分理解党的方针政策与企业文化的核心价值。这不仅是提升员工思想政治觉悟的必要途径,也能够帮助员工建立起坚定的文化认同感。在党性教育中,可以结合电力企业的行业特点,强化社会责任感和服务意识,将党性教育与实际工作紧密结合。企业文化的建设应通过组织各类文化活动如主题党日、文化论坛等形式,让党的理念和价值观深刻融入企业文化,使员工在参与过程中形成共同认同和价值共识,最终将党性教育转化为具体的工作动力和行为规范,推动企业文化的深度融合。

5.2 加强跨部门协作与信息共享

在推动党建与企业文化融合的过程中,电力企业应当注重跨部门协作和信息共享的机制建设。党建工作和文化建设往往涉及企业多个部门,如何确保信息流通顺畅,减少重复工作,是提升效率的关键。通过建立跨部

门的协作平台,形成定期交流机制,各部门能够互相了解对方的工作重点和发展需求,在共同目标下协作推动党建与文化建设的落实。跨部门的沟通不仅能打破工作壁垒,也能促进不同部门间的经验和创意共享,从而更好地推动党建与企业文化的融合。这样的合作机制,不仅能够节省企业资源,还能够提升工作效率和创新能力,为企业带来持续的活力和竞争力。

5.3 构建可持续发展的党建文化融合体系

电力企业在进行党建与企业文化融合时,不能仅仅关注眼前的效果,更应着眼于长远发展,构建一个可持续的融合体系。需要从企业的长远战略出发,将党建和企业文化建设纳入企业整体规划中,使其成为促进企业可持续发展的核心动力。构建一个系统化、可操作的工作机制,确保党建工作和文化建设能够稳步推进,并持续获得资源和支持。要建立长期的监测评估机制,定期对融合效果进行回顾和总结,及时发现和解决问题,确保党建与文化融合的长期效果。电力企业还应注重培养和选拔具有文化认同感和党性意识的员工,形成良性循环,推动企业文化与党建工作持续发展,为未来的可持续发展提供强有力的支撑。

6 结语

本文深入探讨了电力党建与企业文化融合的策略与路径,分析了二者融合的必要性及面临的问题,提出了具体的解决方案。电力企业通过党建工作与企业文化的有机结合,不仅能够增强组织的凝聚力和执行力,还能推动员工责任感与使命感的提升,促进企业的可持续发展。在此过程中,党性教育的深化、跨部门协作的加强以及构建可持续的融合体系,是保障党建文化有效融合的关键因素。只有通过全方位、多角度的推动,才能实现电力企业高效、和谐发展的目标。

参考文献

- [1] 刘建军,张伟. 电力企业党建与企业文化的融合研究[J]. 企业管理, 2023, 39(7): 45-50.
- [2] 王国强,赵静. 电力企业文化建设与党建工作协同发展的路径探讨[J]. 经济与管理, 2022, 40(5): 12-17.
- [3] 朱艳华,刘俊杰. 党建与企业文化相互促进机制的探索[J]. 管理科学, 2021, 38(6): 29-34.
- [4] 孙鹏飞,李梅. 电力企业党组织与文化建设的融合策略[J]. 企业研究, 2020, 33(4): 74-80.
- [5] 陈广宇,杨丽娟. 党建引领企业文化创新的路径分析[J]. 社会科学论坛, 2022, 41(8): 61-65.