

电网企业文化在班站所落地路径研究

郑青娜

(广东电网有限责任公司汕头供电局, 广东 汕头 515041)

【摘要】 电网企业文化在班站所落地路径, 是指将电网企业的核心价值观、行为准则和理念融入班站的日常工作和员工行为中的过程。班站作为电网企业的基层单位, 承担着保障电网安全稳定运行的重要责任, 通过推行电网企业文化在班站的落地路径, 可以促进班站员工的团队合作意识、服务意识和创新精神, 提升班站的运行效率和服务质量。因此电网企业文化在班站所落地路径的研究和实践具有重要的现实意义和深远的影响。

【关键词】 电网企业文化; 班站所; 落地路径

随着社会的发展和进步, 电网企业文化在班站所落地的重要性日益凸显, 作为电网企业的重要组成部分, 班站承担着电力输送和供电保障的重要任务, 因此班站的文化建设对于提升电网企业整体运营效率和员工素质具有重要意义。然而, 由于班站的特殊性和复杂的工作环境, 电网企业文化在班站的落地路径存在一定的挑战和难度。

一、电网企业文化的重要性

(一) 促进员工凝聚力和归属感

在电网企业中, 员工们来自不同的背景和具有不同的思维方式, 而共同的价值观和目标能够让员工们在工作中形成一致的行动方向, 增强团队协作的效果, 例如, 电网企业可以通过制定公司核心价值观和目标, 如安全、高效、可持续发展等, 来引导员工的行为和决策。这样一来, 员工们在工作中就能够更好地理解 and 认同公司的理念, 进而形成共同的价值观和目标, 这种共同的价值观和目标将极大地促进员工凝聚力和归属感的形成。电网企业的工作需要员工之间的密切合作和高度协作, 而团队精神和合作意识是实现这一目标的重要保证^[1]。通过共同的企业文化, 电网企业能够培养员工们的团队意识, 使其能够意识到自己的工作不仅仅是个体努力的结果, 而是整个团队共同努力的结果。同时企业文化还能够建立起员工之间的相互信任和合作意识, 使得团队能够更加高效地协同工作。例如, 电网企业可以通过组织团队活动、开展团队培训等方式, 增强员工之间的沟通和合作能力, 进一步增强团队精神和合作意识, 这种团队精神和合作意识的培养将有助于提升员工的凝聚力和归属感。

(二) 提升组织绩效和竞争力

通过塑造积极向上的工作氛围, 员工能够更加融

洽地合作, 提高工作效率, 在一个积极的工作氛围下, 员工会感受到团队的凝聚力和归属感, 他们会更加乐于分享知识和经验, 相互之间的合作和支持也会更加紧密, 这不仅可以提高工作效率, 还能够激发员工的创造力和创新能力, 进一步推动企业的发展。电网企业文化注重员工的培养和发展, 通过提供培训和学习机会, 激励员工不断提升自己的技能和知识水平, 同时电网企业文化还鼓励员工积极参与决策和问题解决过程, 充分发挥他们的专业知识和经验, 这不仅能够提高员工的工作能力和工作满意度, 还可以激发员工的工作热情和积极性, 从而提高工作效率。

(三) 塑造企业形象和品牌价值

企业的核心价值观是企业的灵魂和精神所在, 通过电网企业文化的建设和传承, 可以将企业的核心价值观深入人心, 当企业的核心价值观被员工真正理解和践行时, 他们会在工作中秉持这些价值观, 展现出与企业形象相符的行为和态度, 这种一致性的传递将进一步巩固企业形象, 使其在市场竞争中具备独特的竞争优势。企业的信誉和声誉是企业市场上的形象和名声, 直接影响着企业的品牌价值, 通过建立积极向上、诚信守约的企业文化, 电网企业能够树立良好的企业形象, 赢得社会 and 客户的认可和信任, 良好的信誉和声誉将使企业在竞争激烈的市场中受益, 吸引更多的客户和合作伙伴, 进一步提升企业的品牌价值和市场地位。

(四) 统一员工的价值观和行为准则

企业文化是企业的精神和价值观的集合体, 它反映了企业的核心价值观和长远目标, 在电网企业中, 培育正向的企业文化有利于引导员工树立正确的价值观, 形成共同的价值取向, 这样员工在工作中就能

够充分认同企业的核心价值观，从而更好地服务于企业的发展。企业文化不仅关乎员工的内心价值观，也涉及员工的日常行为准则，通过建立明确的行为规范和道德准则，电网企业能够规范员工的行为，提高工作效率和质量。只有通过企业文化的引导和培育，员工才能够形成共同的行为准则，使得企业的运营更加规范和高效^[2]。

二、电网企业文化在班站所落地的有效路径

（一）制定相关政策和规范

班站作为电网企业运营的重要环节，其管理与运营必须与企业的核心价值观相一致，通过制定政策和规范，可以明确班站的职责和权责，确保班站人员在工作中遵循企业的价值观和行为准则，这样可以统一班站的管理标准，提高工作效率，保证电网企业的正常运营。针对人员管理方面，可以制定相应的政策和规范，比如，要求班站的人员具备一定的专业知识和技能，定期进行培训和考核，以提高工作水平和质量，此外还可以建立一套激励机制，鼓励班站人员积极主动地参与工作，提高工作积极性和责任心。电网企业作为一项高风险行业，安全生产问题必须得到高度重视，班站作为电网运营的前线，必须建立严格的安全管理制度，确保安全生产，比如要求班站人员进行安全培训，设立安全意识教育活动，定期开展安全检查等，只有确保安全生产，才能保障电网企业的可持续发展。工作流程方面也需要制定相应的政策和规范，班站的工作流程应当与电网企业的整体运营策略相一致，确保各项工作有序进行，通过明确的政策和规范，可以规范班站的工作流程，提高工作效率，减少资源浪费，同时还可以建立一套科学的绩效考核机制，激励班站人员不断创新和改进工作流程，提高工作质量和效益。

（二）培训和教育

培训和教育在班站落地电网企业文化中具有重要性，班站作为电网企业的基层单位，员工的思想观念和行为习惯直接影响着企业的形象和运营效果，通过培训和教育，可以加强员工对电网企业核心价值观的理解和认同，使其内化为行为准则，从而真正将企业文化融入日常工作中。班站员工应当树立以人为本、安全第一、服务至上的价值观念，这是电网企业文化的核心价值观，培训可以通过组织集体学习、主题讲座等形式，向员工传达企业的核心价值观，引导员工深入理解和认同，形成共识^[3]。班站员工需要具备扎实的业务技能，以保障电网运行的安全和稳定，培训可以通过定期组织技能培训班、开展技

术交流会等方式，提升员工的专业水平和工作能力，同时还可以引入先进的技术和管理理念，促进员工的创新思维和工作方法的更新。另外培训和教育还应注重实践操作和案例学习，通过实际操作，员工能够更好地理解和掌握工作流程和操作规范，提高工作效率和质量，同时通过案例学习，员工可以借鉴他人的成功经验和教训，培养良好的工作习惯和责任意识。

（三）激励机制的建立

建立奖励制度是激励机制的重要组成部分，班站可以根据员工在电网企业文化方面的表现进行公正的奖励，例如表彰优秀员工、发放奖金或提供额外的福利待遇，这样的奖励制度将激发员工的积极性，使他们更加投入工作，同时也能提高整体班站的凝聚力和战斗力。班站应该根据员工的工作表现和能力，建立公正的晋升机制，通过晋升机制，员工可以看到自己的努力和付出得到了认可和回报，从而更加积极地投入到电网企业文化的实践中。此外班站还应提供培训和发展机会，帮助员工提升技能和能力，为他们的晋升创造更多机会和条件。例如，班站可以组织团队活动，加强员工之间的沟通和协作，提高工作效率和团队凝聚力，而且定期的员工评估和绩效考核也是激励机制的重要手段，通过公平的评估和考核，可以激发员工的竞争意识和进取精神。

（四）监督和评估

监督和评估应该是持续的过程，而不是一次性的活动，班站应该建立起完善的监督机制，通过定期的考核和检查，对电网企业文化的落地情况进行评估。可以利用问卷调查、访谈等方法，了解员工对企业文化的理解和认同程度，以及员工在实际工作中的应用情况。此外还可以通过组织内部交流会议、员工培训等形式，促进信息的交流和分享，以便及时发现问题并及时采取措施加以解决。可以从以下几个方面进行评估：员工的参与度和积极性、员工对企业文化的理解和认同度、企业文化在班站中的实际应用情况等^[4]。例如，可以通过统计员工参与企业文化活动的人数和频次，评估员工的参与度；可以通过定期组织员工交流会议，了解员工对企业文化的理解和认同程度；还可以通过观察和评估员工在实际工作中是否能够将企业文化的核心价值观念贯彻落实，评估企业文化在班站中的实际应用情况。监督和评估的结果应该及时反馈给班站，以便及时纠正问题并改进措施，班站应该建立起一个有效的反馈机制，对监督和评估结果进行及时总结和分析，找出问题的根源，并制定

相应的改进措施。同时还应该通过组织内部的沟通和交流,将改进措施及时传达给全体员工,促使他们更加积极地参与到企业文化的实践中。

(五) 建立良好的组织氛围

电网企业文化在班站所的落地,离不开一个良好的组织氛围,建立互信、互助、互动的工作氛围是实现这一目标的关键。在班站所内,员工之间应该相互信任,相互帮助,建立一个开放的沟通环境,鼓励员工积极参与和分享意见,促进信息的流动和交流,只有在互相信任的基础上,才能形成团队协作精神,推动电网企业文化的落地。加强班站所内部沟通和合作是必要的,通过定期召开工作会议、沟通会议等形式,促进班站所内部各部门之间的沟通与合作。同时不同班站所之间也应该加强交流,互相学习借鉴,形成良性竞争与合作的氛围,通过这样的方式,可以提高班站所内部的协同效率,促进电网企业文化的落地^[5]。要重视团队协作精神的形成,通过组织团队建设活动、开展培训等方式,提升员工的团队合作能力和意识,班站所应该鼓励员工之间相互帮助、相互支持,形成团结友爱、积极向上的工作氛围,只有在团队协作精神的引领下,电网企业文化才能真正在班站所落地生根。

(六) 绩效考核

为了确保电网企业文化的有效传导和实施,需要设定与电网企业文化相关的绩效指标,这些绩效指标应该明确反映电网企业文化核心价值观和行为规范。例如,可以设定包括员工满意度、团队协作能力、安全生产意识等指标,这些指标可以直接衡量班站所在电网企业文化落地方面的表现。定期对班站所进行绩效考核,评估企业文化的落地情况,这个考核评估应该是全面、客观、公正的,可以通过问卷调查、面谈访谈、实地观察等方式收集相关数据和信息,评估班站所在电网企业文化方面的表现和成效,同时还可以邀请专业的第三方机构或专家对班站所进行评估,以确保评估的客观性和权威性。在考核评估过程中,还可以采用多种形式的奖惩机制,激励和引导班站所积极主动地贯彻电网企业文化,例如,可以设立优秀班站所称号,对表现突出的班站所给予奖励和表彰,鼓励其他班站所效仿;对未达标的班站所进行督导和指导,提出改进意见和措施,促使其改善企业文化的落地情况。

(七) 宣传教育

班站所应制定详细的宣传教育计划,该计划应明确宣传的内容、形式和时间安排,例如,可以组织员工

参观电网企业文化展览,举办企业文化知识竞赛,制作宣传册等,以多种形式向员工传达企业文化的核心价值观和行为准则^[6]。另外利用内部网站、微信公众号等平台推广企业文化是一种便捷且常用的方式,通过内部网站,可以发布电网企业文化相关的文章、新闻、活动等信息,让员工随时了解企业文化的最新动态,微信公众号可以用来推送企业文化的内容,如文化故事、员工事迹等,增强员工对企业文化的认同感和归属感。还可以利用班站内部刊物、会议等渠道进行宣传教育,班站内部刊物可以刊登企业文化相关的文章和报道,使员工更深入地了解企业文化的内涵和意义,在班站会议中,可以设置特定的议程项,让相关负责人就企业文化进行宣讲,引导员工积极参与讨论和交流。在宣传教育过程中,还应注重互动和参与,可以组织企业文化主题的活动,如文化月、文化节等,让员工通过参与活动来感受和体验企业文化,同时可以设立奖励机制,鼓励员工积极参与企业文化的宣传和传播,激发员工的积极性和创造力。

结束语:

总的来说,电网企业文化在班站所落地的路径具有重要意义,通过深入贯彻企业文化理念,班站能够建立起积极向上、团结协作的工作氛围,提升员工的凝聚力和归属感。同时电网企业文化的落地也为班站提供了发展的动力和方向,推动班站向着更高水平迈进,相信只有真正理解和践行企业文化,班站才能够在激烈的市场竞争中脱颖而出,取得更加辉煌的成绩。

参考文献:

- [1] 胡蝶,龙昊,邵文斌,罗馨璇,赵波.构建企业文化落地的“四梁八柱”[J].当代电力文化,2022,(12):28-29.
- [2] 王凯,许奇超,王源.法治文化在基层电网企业落地生根的难点与对策[J].中国电力,2021,(10):94-95.
- [3] 田鹏.南方电网“知行”文化品牌特色化落地的路径探索[J].广西电力,2021,(08):24-26.
- [4] 刘志恒,张作鹏,刘军安,朱玉明,薛玉,刘晓霞,向川.企业文化落地途径的探索与实践[J].中国电力教育,2020,(S1):346.
- [5] 郑世花.加强县级供电企业文化建设助力国家电网战略落地实施[J].农电管理,2020,(10):65.
- [6] 卢利中,宋艳阳,常丽丽.企业文化班组落地的“五维”模式[J].中国电力企业管理,2019,(27):72-73.