

深入培育华电奋进文化 推动公司高质量发展的探索实践

中国华电江苏能源公司 邵松 鲍晴怡 孙雨晨

党的二十届四中全会指出,文化繁荣兴盛是中国式现代化的重要标志。文化作为一种精神力量,能够在人们认识世界、改造世界的过程中转化为强大的物质力量。电力行业多年发展实践也表明,没有先进的文化,就难以实现电力产业高水平、可持续发展。2025年9月,党中央印发的《中国共产党思想政治工作条例》明确指出,企业思想政治工作应当围绕团结凝聚职工群众、增强企业内生动力和创新活力,注重同生产经营管理、人力资源开发、企业精神培育、企业文化建设等相结合,促进高质量发展。近年来,中国华电江苏能源公司(以下简称“江苏公司”)深入贯彻落实习近平文化思想,秉持“四个坚持”工作理念,系统构建起“战略引领-融入中心-管理渗透”三位一体的企业文化体系,推动中国华电“奋进文化”在江苏公司落地见效、知行合一,将文化建设“软实力”转化为改革发展“硬支撑”,为创新创业注入强劲动能,助推公司以先行之姿书写了成色十足的高质量发展答卷。

一、深入培育华电奋进文化的背景、意义

(一) 时代之需:以文化铸魂破局能源革命

问题是时代的声音。党的十八大以来,“双碳”目标引领能源行业加速绿色转型,江苏公司作为区域能源骨干企业,面临从传统火电为主向“风光火储”多能协同的战略转型压力。习近平总书记强调,“推动高质量发展,文化是重要支点”。关键历史节点上,如何以文化凝聚转型共识、激发创新动能,是江苏公司的重要课题。中国华电“创新奋进、奋勇争先”企业文化(见图1),根植中华优秀传统文化,传承电力人红色基因与光荣传统,为战略破局提供根本遵循。公司深刻认识到,唯有实施文化铸魂工程,坚持新发展理念,强化科技创新,服务国家重大战略,才能在能源革命浪潮中站稳脚跟、引领行业,为中国式现代化贡献力量。



图1 中国华电“创新奋进、奋勇争先”企业文化图标

(二) 兴业之本：以文化基因赓续“先行”风范

自2003年成立以来，江苏公司在能源领域砥砺前行。从创立之初装机容量208万千瓦，到如今成为江苏省最大的天然气发电运营商及重要的综合能源服务商，每一步都镌刻着奋进的足迹。在大规模燃机集群建设、在役煤电机组绿色智慧化改造、新能源项目突破性开拓等关键领域与重大项目中，江苏公司人尽显敢为人先、追求卓越的宝贵品质。20多年产业实践，淬炼出独具特色的“先行”文化工作法，其强调主动作为、前瞻布局、持续创新，核心精神凝练成“人人皆为创者，处处皆要先行”的企业精神。这一精神源于攻坚汗水、成于开拓实践，融入员工血脉，是凝聚干事创业合力、应对时代挑战、助力企业基业长青的坚实文化滋养与精神底牌。

(三) 竞争之钥：以文化引擎锻造制胜优势

江苏作为经济和能源消耗大省，电力市场竞争激烈。江苏公司洞察到，技术、资源趋同背景下，企业长期竞争力取决于内在文化力量，唯有以文化构建独特“软实力”，才能在高质量发展中脱颖而出。江苏公司以“创新奋进、奋勇争先”企业文化为牵引，以“先行”文化工作法为抓手，破除思维定势、强化使命担当，激励广大员工将奋进文化深植于心灵、融会于战略、体现于制度、外化于行动。一方面，以文化驱动创新，破解燃机国产化、储能技术等“卡脖子”难题；另一方面，以文化赋能管理升级，构建适配市场化改革的现代企业体制机制，赢得市场主动。同时，以企业文化为思政工作载体，选树宣传先进典型，让思政工作浸润人心，增强员工认同感与归属感。

二、当前江苏公司奋进文化的培育现状和工作理念

(一) 现状调研

近年来，江苏公司坚持知行统一，以系统化举措推动华电奋进文化落地

生根,通过组织全员研读《文化赋能国企党建新路径》、开展覆盖4000余名员工的文化建设大讨论,促进文化认知向行动自觉转化。课题组通过问卷调查、座谈访谈等形式开展专项调研,样本覆盖各年龄段与政治面貌职工,系统把握文化践行实态:其中00后190人,90后1049人,80后633人,70后及其他2653人;党员1584人,团员544人,群众2397人。调研表明,各单位着力推动党建思想政治工作优势向文化优势转化,以文化软实力筑牢核心竞争力根基,有力保障了上级决策部署的贯彻执行。

公司本部及基层单位通过理论宣贯、教育培训、典型选树等路径,推动全员做企业文化的传播者、践行者,形成全域推进的良好局面。文化传播层面,实现了企业文化核心内容的基本覆盖;文化认知层面,多数职工了解华电企业文化,对“核心价值”“工作作风”等理念认知度居前;文化情感层面,体现出文化认同与情感共鸣。但调研发现,文化深植仍面临三大瓶颈需破解:

1. 文化理念落地存在“温差”,基层渗透与认知深化不足。调研发现,公司奋进文化向基层延伸存在渗透不深、认知不匀问题。具体体现在三方面:一是认知有代际差异,青年员工对文化内核理解不足,创新需求未被充分回应;二是文化内涵迭代慢,传统业务单元难包容“数据驱动”等新型文化要素;三是基层文化生态不均,老企业文化理念交织、新建单位文化建设薄弱,呈现“冷热不均”。问卷显示,58.35%职工认为需加强“创新精神”,47.51%认为需强化“担当精神”。

2. 文化融合传播存在“断层”,载体创新与价值引领不强。文化传播与战略融入仍有提升空间。一是传播形式传统单一,较多依赖会议、展板,缺沉浸式互动设计,文化产品吸引力待增强;二是文化赋能转化不足,部分单位对建设持久性认知不够,赋能管理、品牌塑造的成效不明显;三是引领作用待深化,“创新奋进、奋勇争先”未成行为自觉,部分职工面对经营压力存“等靠要”心态。

3. 文化考核激励存在“短板”,闭环管理与行为牵引不力。文化建设考核激励机制不健全,未形成“倡导-践行-评估-激励”管理闭环。一是考核机制不健全,文化要求在绩效考核中占比偏低,“创新奋进”“协同先行”关键行为激励导向不明;二是示范效应不显著,部分管理者示范践行不足;三是员工奋斗精神待激发,问卷显示,仅48%员工面对新能源竞争选择“全力争取,寸步不让”。

(二) 工作理念

基于调研和日常发现的问题,公司紧扣华电奋进文化内核,确立了“四个坚

持”的企业文化建设工作理念：

1. 坚持政治引领,确保文化培育“方向正”。把党的领导贯穿文化建设全程,以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引,紧扣国家战略,将“双碳”、乡村振兴等要求转化为企业行动,让文化成为落实决策部署的“转换器”。

2. 坚持系统思维,推动文化培育“全链融”。构建“战略-中心-管理”三维体系,破解文化与业务“两张皮”问题,以文化凝聚共识、破解发展难题、优化管理制度。例如,将“登高文化”融入基建攻坚,通过“组织共建”打通审批“堵点”,实现文化理念与项目管理深度融合。

3. 坚持创新驱动,永葆文化培育“生命力”。通过技术、模式、管理创新丰富“先行”文化内涵,实现燃机技术突破、能源服务升级、管理数字化,为文化注入持久动能。

4. 坚持以人为本,厚植文化培育“群众基”。通过选树劳模、培育工匠、开展“华电工匠”评选、职工创新大赛等活动,让员工成为文化的创造者,激发全员参与的积极性与主动性。

三、江苏公司深入培育奋进文化的特色实践

江苏公司党委将“创新奋进、奋勇争先”文化与能源保供、绿色发展、科技创新等重点工作深度融合,以“先行”工作法为主线,构建“战略引领-融入中心-管理渗透”企业文化实践模型(见图2),以文化软实力为企业提升核心竞争力提供坚实保障。



图2 “战略引领-融入中心-管理渗透”企业文化实践模型

(一) 战略引领,以文铸魂,明确奋进“先行”的方向

1. 政治引领固根基。江苏公司把学习贯彻习近平新时代中国特色社会主

义思想作为首要政治任务,通过党委会“第一议题”、党委理论学习中心组学习等机制,把“国之大者”转化为使命担当。提出“建设安全可靠、绿色低碳的区域一流能源企业”愿景并设定“十五五”规划目标,开展文化建设大讨论,将愿景目标细化为“战新引领、风光扩绿、火电支撑、科创驱动、融合共进”五大策略,让“先行”理念具象化。

2. 组织保障夯基础。落实党建工作责任制,健全党组织体系,抓实本部与基层党支部建设。深化党建联建共建,与顶尖高校、科技企业合作,贯通产业链、创新链。打造南通片区“党建联盟”,建立“全域争先”机制。开展党员“五亮五争先”活动,每年创建“岗区队”350余个,19名党员参与援疆援甘援青。

3. 红色赋能强筋骨。推动党建与中华优秀传统文化创新融合。建设“红色基因传播工作室”,戚电公司成功入选中电联电力工业遗产、首批江苏省工业遗产名录。拍摄《一面锦旗》《合照》等红色文化系列视频,在国家档案局、江苏省内重要媒体播放。承办集团公司首场“传承国企红色基因 模范践行奋进文化”党性教育网络直播课程,使红色文化成为强大精神动力。

(二) 融入中心,以文赋能,激活奋进“先行”的动能

1. 精神浸润,以能源保供为核心,聚力企业文化传播行动。将“奋进”文化宣讲作为培训第一课,推动文化进基层、进项目、进班组。通过宣讲、分享会,把“马上就办、办就办好”作风转化为共识,让“先行”担当融入日常。组织“奋进文化在江苏”“创者先行故事会”等专题宣传,以身边鲜活案例将企业文化深植于心。

2. 思维拓展,以绿色发展为目标,建立企业文化实践场景。海上风电项目推进中以“突破”为主题开展文化活动,用攻坚日志、政策动态墙记录奋斗历程,激发开拓精神。新能源项目发展中打造“生态+能源”文化IP,挖掘“蟹光互补”背后创新故事,推出短视频、打卡地图等产品,推动文化实践与项目发展深度融合。

3. 聚智培育,以科技创新为引擎,打造文化交流平台。以赛事为纽带,在集团内部率先举办“四力四推”党建工程成果交流发布会暨首届职工创新大赛启动会,汇聚攻坚智慧。以活动为桥梁,开设“赋能未来科创先行”科信讲堂、“知行沙龙”,推动创新转化。近年来,华电自主研发的燃机控制系统国产化等技术在江苏公司成功应用打破国外垄断,公司主导的“华电睿蓝”透平动叶48小时验证试验,提供燃机核心部件国产化“华电江苏方案”。

(三)管理渗透,以文塑形,夯实奋进“先行”的根基

1. 完善机制构建奋进规则。江苏公司将文化理念融入制度设计,构建“先行”规则体系。修订《安全生产奖惩管理办法》,创新实行“安全风险抵押金”“红黄亮牌”制度。推行新型经营责任制,建立“问题清单-整改清单-销号清单”闭环管理,技术监督问题整改率连续两年 100%。

2. 思政提效夯实奋进成果。将思政工作与“奋进”文化深度融合,连续八年编制《先行之实》案例集。思政工作成果先后被评为中国政研会二类成果、中国电力政研会优秀成果一等奖、江苏省政研会一类成果、中国电力政研会基层思政工作优秀案例。强化产业工人队伍建设改革,开展“大师身边学大师”活动,以劳模工匠引领技术攻关。

3. 品牌打造传播奋进声音。以“红色基因、绿色发展、技术创新”为主线,推动“华电句容百万标杆”“望电大家绿能先锋”“百年威电红色燃管”等子品牌建设。成立融媒体工作室,深化与主流媒体合作,迎峰度夏能源保供、碳捕集项目登上央视频。坚持发布社会责任报告并获评五星级,先后荣获 ESG 中国“绿色环保奖”、“金蜜蜂企业社会责任中国榜——影响力引领型企业”,2025 年度“碳中和绿色影响力品牌”。

四、深入培育华电奋进文化的工作成效

江苏公司通过深入培育华电奋进文化,内质与外形兼备、软硬实力均衡发展。“十四五”末,在运在建总装机突破 2000 万千瓦,其中新能源装机 366 万千瓦、较“十四五”初增加 3.7 倍。持续保持集团公司党建考评 A 级,连续两年获评国资委“双百行动”专项考核最高等级“标杆”企业。

(一)经营指标攀升,区域地位巩固。截至 2025 年底,全面达成“一利五率”等核心登高目标,近三年实现利润年均增长 185%,煤机利用小时连续保持区域同类型企业前列。在成本控制方面,煤价降幅、融资成本均居区域第一。在燃气发电领域,燃机装机占省内 30.43%,稳居省内最大燃气发电运营商的地位;在新能源发展方面,投产规模连续两年位居全省前列。

(二)创新成果涌现,技术壁垒突破。科技创新实力成功跻身行业第一方阵。F 级燃气轮机一级动叶国内首次等效 2000 小时长周期运行验证成功,实现燃机核心技术自主化重大突破;攻关掺氢燃烧等前沿技术,打造行业科技创新“策源地”;洪泽压缩空气储能、句容飞轮储能等项目填补省内空白,为能源存储领域的发展提供解决方案;与华为合作开发的“AI+电力市场交易”系统,

为企业提升收益超千万元。

(三)队伍活力迸发,文化认同深化。公司完善“卓越工程师”“师带徒”培养机制,搭建员工成长平台。涌现出全国劳模、华电工匠等先进群体,23人获市级以上荣誉。调研显示,“创者先行”理念认同度达95%,企业文化深入人心,员工归属感与自豪感显著增强,为企业发展注入不竭动力。

(四)社会责任彰显,政企关系融洽。江苏公司在能源保供工作中表现出色,获得江苏省委、省政府高度肯定,央视、《学习时报》等媒体报道20余次。打造“菌光互补”项目,成为乡村振兴可复制案例。通过党建联建,形成了“共建共享共赢”的良好生态圈。企业形象也从传统的“能源供应商”逐步向“生态共建者”升级,实现了经济效益与社会效益的有机统一。

五、深入培育华电奋进文化的启示思考

(一)思想领航是文化扎根的“定盘星”,必须坚持政治引领与战略落地同频共振。只有将习近平文化思想作为文化建设的根本遵循,把“国之大者”转化为企业发展目标,才能让文化不偏离方向、不脱离实际。江苏公司通过党委会“第一议题”、党建联建共建等机制,将奋进文化与“建设区域一流能源企业”愿景绑定,确保文化建设政治高度,为“先行”理念提供实践载体,证明思想引领能为文化铸魂、为战略落地赋能。

(二)融入中心是文化见效的“试金石”,必须坚持文化实践与业务攻坚深度融合。文化不能“悬空”,必须嵌入能源保供、绿色转型、科技创新等核心业务。无论是“生态+能源”IP,还是创新大赛、科信讲堂等平台,本质都是将文化理念转化为行动准则——用“马上就办”的作风保障保供,用“敢闯敢试”的精神突破技术壁垒,文化建设只有与业务工作同题共答,才能从“软实力”变成“硬支撑”。

(三)制度保障是文化传承的“压舱石”,必须坚持文化理念与管理机制双向嵌入。文化长效传承需制度固化约束。江苏公司将奋进文化融入安全、营销等管理制度,通过“安全风险抵押金”“闭环管理”等机制,让文化从“口头倡导”变成“刚性规则”;依托思政案例、新型经营责任制渗透管理各环节。这表明,只有用制度明确“怎么做”、用机制保障“做到位”,文化才能真正内化为员工习惯、外化为企业行为。

(四)全员参与是文化活力的“源头水”,必须坚持典型引路与群众创造双向发力。文化的生命力在于全员认同和参与。江苏公司既通过“创者先行故事

会”“援疆党员事迹”等典型案例树标杆,又依托创新大赛、知行沙龙等平台让员工当主角,从基层挖掘 IP。这启示我们,文化不是“自上而下的灌输”,而是“自下而上的共创”,只有激活“创者”意识,才能让文化拥有持续迭代的活力。

(中国华电江苏能源公司推荐)