



国家电网
STATE GRID

国家电网公司

新入职员工系列培训通用教材

企业文化

国网技术学院 组编

GUOJIADIANWANGGONGSI
XINRUZHIYUANGONG XILIE PEIXUN
TONGYONG JIAOCAI



中国电力出版社
CHINA ELECTRIC POWER PRESS



国家电网
STATE GRID

国家电网公司

新入职员工系列培训通用教材

企业文化

国网技术学院 组编

李晓哲 编



中国电力出版社
CHINA ELECTRIC POWER PRESS

内 容 提 要

为了规范国家电网公司新入职员工培训内容，提高培训质量，国网技术学院依据国家电网公司新入职员工培训方案，结合自身实训设施和新员工培训特点，编写完成《国家电网公司新入职员工系列培训通用教材》（包括 8 个分册）和《国家电网公司新入职员工系列培训专业教材》（包括 52 个分册）。

本书为《国家电网公司新入职员工系列培训通用教材 企业文化》分册，共分 7 章，主要内容包括：文化与企业文化、国家电网公司与企业文化建设、统一的价值理念、统一的发展战略、统一的企业标准、统一的行为规范、统一的公司品牌。

本书可作为国家电网公司新入职员工的培训教学用书，也可作为各电力培训中心及电力职业院校的教学参考书。

图书在版编目（CIP）数据

企业文化/国网技术学院组编. —北京：中国电力出版社，
2012.2

国家电网公司新入职员工系列培训通用教材

ISBN 978-7-5123-2642-2

I. ①国… II. ①国… III. ①电力工业—企业文化—中
国—职工培训—教材 IV. ①F426.61

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2012）第 017155 号

中国电力出版社出版、发行

（北京市东城区北京站西街 19 号 100005 <http://www.cepp.sgcc.com.cn>）

北京雁林吉兆印刷有限公司印刷

各地新华书店经售

*

2012 年 3 月第一版 2012 年 8 月北京第二次印刷

710 毫米×980 毫米 16 开本 7.25 印张 92 千字

印数 3801—9300 册 定价 21.00 元

敬告读者

本书封底贴有防伪标签，刮开涂层可查询真伪
本书如有印装质量问题，我社发行部负责退换

版 权 专 有 翻 印 必 究

《国家电网公司新入职员工系列培训通用教材》

编 委 会

主 任	赵建国	钱 平			
副 主 任	费耀山	程 剑	马放瑞	李勤道	
委 员	康梦君	张效胜	范永忠	石 椿	
	孙明晔	肖成芳	黄保海	马敬卫	
	王立志	陈威斋	冯 靖	张进久	
	马 骐	王立新	王云飞	于洲春	
	杨 健	高建国	陈祖坤	商自申	
	王付生	刘汝水	赵桂廷	刘广艳	
编写组组长	费耀山				
副 组 长	黄保海	王付生			
成 员	李晓哲	周爱淑	丁 梅	封展旗	
	倪慧君	于 骞	马桂芬	崔淑珍	
	王志宏	殷晓红	董海燕		



国家电网公司
STATE GRID
CORPORATION OF CHINA



序

国网技术学院是国家电网公司直属的企业职业培训机构，主要承担公司新员工培训，网省公司本部和电科院、公司直属科研单位的技术人员培训，特高压、智能电网、新能源等领域技术人才培养，公司系统高级技师的培训，国际合作培训以及创新力和技术技能人才培养研发任务，是国家电网公司文化传播教育基地和电网实用新技术与新技能应用示范中心。

“十二五”期间，国家电网公司将以全面建设坚强智能电网、加快建设“三集五大”体系为战略重点，推动公司和电网创新发展、集约发展、安全发展，到2015年基本建成“一强三优”现代公司，初步建成世界一流电网、国际一流企业。事业发展需要人才支撑，建设坚强智能电网，构建“三集五大”体系，推进公司和电网发展方式转变，对人力资源和人才培养提出了新的、更高的要求。公司和电网事业的快速发展，为教育培训工作提供了广阔的空间，为学院事业的发展带来了重要的战略机遇。作为公司教育培训直属单位，抓住机遇、乘势而上、迎接挑战，全面服务公司大局，是我们义不容辞的责任和神圣的使命，也是建设一流的技术学院的必由之路。

编写出版高水平的新员工系列培训教材，对创新培训模式，规范培训内容，改革培训方法，统一考核标准，提升培训质量具有重要作用。为此，国网技术学院加快开发培训课程标准，建立培训课程体系，开发精品课程，组织编写了《国家电网公司新入职员工系列培训通用教材》和《国家电网公司新入职员工系列培训专业教材》（统称《新员工培训教材》）。

《新员工培训教材》紧跟当前电网发展需要，紧密结合国家电网公司岗

位操作要求，注重对岗位实践环节的指导；适应新入职员工的接受能力，按照理论实践一体化模式的培训模式进行编写，做到了“实际、实用、实效”，具有新颖性、适应性和实践性等特色。

《新员工培训教材》编写出版过程中，各位编审付出了辛勤劳动，得到了英大传媒集团的大力支持，在此一并表示衷心的感谢！

国网技术学院院长 赵建国

2011年12月



前 言

为贯彻落实国家电网公司“人才强企”战略，积极服务公司“三集五大”体系建设和智能电网发展对技能人才的需求，打造高素质的技能人才队伍，提升企业素质、队伍素质，增强新员工培训的针对性和时效性，创新国内一流、国际先进的示范性培训专业和标杆性培训项目，国网技术学院组织院内专职培训师、兼职培训师及国家电网公司系统内生产技术、技能专家，结合国网技术学院实训设施和新员工培训特点，坚持专用为主、通用为辅的原则，编写了《国家电网公司新入职员工系列培训通用教材》和《国家电网公司新入职员工系列培训专业教材》（统称《新员工培训教材》）。

《新员工培训教材》以培养职业能力为出发点，注重从工作领域向学习领域的转换，注重情境教学模式，把“教、学、做”融为一体，适应成年人学习特点，以达到拓展思路、传授方法和固定习惯的目的。

《新员工培训教材》开发坚持系统、精炼、实用、配套的原则，整体规划，统一协调，分步实施。教材编写针对岗位特点，分析岗位知识技能需求，强化技能培训、体现情景教学、覆盖业务范围、适当延伸视野，向学员提供全面的岗位成长所需要的素质、技能和管理知识。编写过程中，广泛调研和比较分析现有教材，充分吸取其他培训单位在探索培养高素质技能人才和教材建设方面取得的成功经验，依托行业优势，校企合作，与行业企业共同开发完成。

《国家电网公司新入职员工系列培训通用教材》包括 8 个分册，《国家

电网公司新入职员工系列培训专业教材》包括 52 个分册。《新员工培训教材》在经过审稿和试用后，已具备出版条件，将陆续由中国电力出版社出版。

本书为《国家电网公司新入职员工系列培训通用教材》的《企业文化》分册。全书由李晓哲编写，张忠伟担任主审，乔增亮、张荣贵参审。

由于编者自身认识水平和编写时间的局限性，本系列教材难免存在疏漏之处，恳请各位专家及读者不吝赐教，帮助我们不断提高培训水平。



目 录

前言

第一章 文化与企业文化	1
第一节 从文化说起	1
第二节 企业文化概述	8
第二章 国家电网公司与企业文化建设	20
第一节 国家电网公司概况	20
第二节 国家电网公司企业文化建设	26
第三章 统一的价值理念	33
第一节 价值理念体系	33
第二节 价值理念的落实	44
第四章 统一的发展战略	50
第一节 总体战略	50
第二节 战略重点	58
第五章 统一的企业标准	68
第一节 企业标准体系	68
第二节 企业标准的建设	69
第六章 统一的行为规范	72
第一节 行为规范体系	72
第二节 国家电网人的风采	76

第七章 统一的公司品牌	82
第一节 公司品牌建设	82
第二节 公司标识	84
附录 A 国家电网公司员工誓词	88
附录 B 祖国有我——国家电网公司员工之歌	89
附录 C 国家电网公司“十二五”企业文化建设规划	90
附录 D 国家电网公司企业文化建设管理办法	100
参考文献	106

第一章

文化与企业文化



学习目标：

通过本章的学习，了解文化的内涵、企业文化形成与发展的时代背景，掌握企业文化的结构、要素和功能。能够结合企业经营实践，理解企业文化作为一种管理思想对企业发展的重要意义。

文化者，人类心能所开释出来之有价值的共业也。——梁启超
世界 500 强胜出其他公司的根本原因，就在于这些公司善于给它们的企业文化注入活力，这些一流公司的企业文化同普通公司的企业文化有着显著的不同。

——《财富》杂志

第一节 从文化说起

一、文化探源

“文化”一词，我国古已有之。《易经》贲卦的象辞上讲：“刚柔交错，天文也；文明以止，人文也。观乎天文以察时变，观乎人文以化成天下。”

人文与天文相对，天文是指天道自然，人文是指社会人伦。治国家者必须观察天道自然的运行规律，以明耕作渔猎之时序；又必须把握现实社会中的人伦秩序，以明君臣、父子、夫妇、兄弟、朋友等等级关系，使人们的行为合乎文明礼仪，并由此而推及天下，以成“大化”。在中国的古籍中，“文”既指文字、文章、文采，又指礼乐制度、法律条文等。“化”是“教化”、“教行”的意思。从社会治理的角度而言，“文化”是指以礼乐制度教化百姓。汉代刘向在《说苑》中说：“凡武之兴，谓不服也，文化不改，然后加诛。”南齐王融在《曲水诗序》中说：“设神理以景俗，敷文化以柔远。”其中“文化”一词均为文治教化之意。

“文化”的英文 culture，来源于拉丁文 cultura，最早指培养、种植、栽培或耕种。自 15 世纪以后，逐渐引申使用，把对人的品德和能力的培养也称之为文化，引申出文雅、修养、高尚的含义。《牛津现代双解词典》对文化的解释是：人类能力的高度发展，借训练与经验而促成的身心的发展、锻炼、修养。或曰人类社会智力发展的证据、文明，如艺术、科学等。文化一词的中西两个来源，殊途同归，今人都用来指称人类社会的现象，抑或泛指人类所创造的一切物质产品和非物质产品的总和。

二、文化定义

文化一词尚无统一的定义。在近代，给文化一词下明确定义的首推英国人类学家 E. B. 泰勒。他于 1871 年出版了《原始文化》一书，指出：“据人种志学的观点来看，文化或文明是一个复杂的整体，它包括知识、信仰、艺术、伦理道德、法律、风俗和作为一个社会成员的人通过学习而获得的任何其他能力和习惯。”

英国人类学家 B. K. 马林诺夫斯基发展了泰勒的文化定义，于 20 世纪 30 年代著《文化论》一书，认为“文化是指那一群传统的器物、货品、技术、思想、习惯及价值而言的，这概念包容着及调节着一切社会科学。

社会组织除非视作文化的一部分，实是无法了解的。”他还进一步把文化分为物质的和精神的，即所谓“已改造的环境和已变更的人类有机体”两种主要成分。

美国学者沙因认为，文化是由一些基本假设所构成的模式，这些假设是由某个团体在探索解决对外部环境的适应和内部的结合问题这一过程中所发现、创造和形成的。这个模式运行良好，可以认为是行之有效的。新成员在认识、感受和思考问题时必须掌握这些正确的模式。

法国思想家卢梭在《社会契约论》一书中对文化的定义是：文化是风俗、习惯，特别是舆论。它的特点有：一是铭刻在人们的内心；二是缓慢诞生，但每天都在获得新生力量并取代权威力量；三是能够维持人们的法律意识，激活已经疲软的法律或取代已经消亡的法律。”

综上所述，文化是一系列习俗、规范和准则的总和，起着规范、导向和推动社会发展的作用。文化的定义可分为广义和狭义两种：广义的文化是指人类创造的一切物质产品和精神产品的总和。狭义的文化专指语言、文学、艺术及一切意识形态在内的精神产品。

三、文化现象

在 21 世纪的今天，文化已经深入生活的各个领域，对不同文化特性的重视正在形成千姿百态的文化现象。这些文化现象主要从以下几方面显现出来。

（一）风俗

风俗指历代沿袭而成的风俗、习俗。从字面上理解，由自然条件不同而形成的习尚叫“风”，由社会环境不同而形成的习尚叫“俗”。例如，不同的国家、民族对于色彩有不同的爱好和忌讳，如日本人忌绿色，视其为不吉祥；巴西人把棕黄色看为凶丧之色；埃及、比利时人忌蓝色，但在荷兰、挪威、瑞士、叙利亚、伊拉克等国家，蓝色则是人们十分喜爱的颜色；土耳其人喜用素色，忌用花色，认为是凶兆。

（二）习惯

习惯指由于重复或练习而巩固下来变成需要的行动方式。习惯是最能体现文化不同而造成人们行为差异的因素之一。例如，一家美国公司试图说服英国雇员放弃工作时间中的饮茶休息习惯，结果引起他们的强烈不满，公司最后不得不放弃这一打算。

（三）舆论

舆论即众人的议论。如果一个职工在假日仍然坚持工作，那么别人会给予什么样的评价呢？在日本，人们会认为他对公司忠心耿耿，对工作兢兢业业，给予赞扬和尊重；在西欧，人们会认为这个人是傻瓜，不会享受假日的乐趣。显然，对于同一件事，日本和西欧的舆论却大相径庭。

（四）思维方式

思维方式是一定时代人们的理性认识方式，是按一定结构、方法和程序把思维诸因素结合起来的相对稳定的思维运行样式。不同文化背景下的个体在思维方式上存在较大差别。以菜谱为例，中国菜谱一般都写着“盐少许、味精少许”，体现出传统思维的模糊性；美国食谱则把几盎司水、几盎司盐都描述得清清楚楚，体现出思维方式的精确性。

（五）行为准则

行为准则是一个复杂的系统，因为它隐含和体现了某种价值规范和传统习俗，因此表达出不同伦理的意义。各国企业的行为准则不尽相同。比如在日本文化中，“管理人员不轻易开除雇员、雇员不轻易脱离公司”的准则，被认为是合适和可接受的；而在美国文化中，情况却并不相同。

四、东西方文化差异与管理

东西方在文化上存在显著的差异，也正是不同文化的共生共长、相得益彰，才推动了人类文明的进步。荷兰学者霍夫斯泰德曾形象地描述：“除非受到允许，在德国什么事也不能做；除非受到禁止，在英国什么事都可以做；即使受到禁止，在法国也是什么事都可以做。”从中我们

可以看到不同国家、民族、地域之间存在的文化差异。由于东西方文化传统的不同，必然造成东西方在管理各个层面的差异。具体表现在以下几个方面：

（一）价值观方面

价值体系的核心构造不同，表现为人格特质上的文化差异。以中国、日本为代表的东方文化是以儒家伦理为基础发展起来的。儒家文化是一种以农业社会为基础的农耕文化，又是以宗法血缘关系为根基的宗法制度文化。因此东方人格的基本特征是具有较强的依附性和内向性；以自然和谐为真，以人际和谐为善，以天人和谐为美；注重行为的节俭，强调“家”本位和社会稳定。以欧美等国为代表的西方文化是在古代希腊文化和犹太基督教文化基础上发展而来的，是平民为主体的商业社会文化和市民社会文化。西方人格是在西方宗教文化、商业文明熏陶下形成的价值观、社会心态以及行为模式的综合体。它的特征是：具有强烈的自主性和个人主义体验；具有明显的外向开放色彩；体现了社会互动中的平等和民主模式。

（二）组织结构方面

组织结构方面所受的文化影响主要体现在两个方面：一是明确个人在组织中的地位和作用，保持一定的权力距离。二是建立适当的管理控制系统，正确评估个人的努力程度。在权力距离较大的东方，个人在组织中的地位和作用并不那么重要，集体主义倾向占主导地位。在这种文化氛围下，每个成员都将自己看成是协作体内的组成分子，与其他成员保持密切的合作关系。相反，在权力距离较小的西方国家，个人主义的倾向要求业绩评估必须以个人的行为、效率和成就为基础，充分肯定个人对组织的贡献。

（三）管理制度方面

东方文化重伦理，长期以来偏重于人的作用和价值实现，忽视正式制

度的建立和实施。正式制度的作用被弱化，更多地依赖“人治”。西方文化讲究的是法治，在企业管理中表现为规范管理、制度管理和条例管理，即在管理中特别注重建立规章制度和条例，严格按规则办事，从而实现管理的有序化和有效化，这正是科学主义思维特质的基本要求。科学主义的五大原则是：精确、量化、分解、逻辑和规范。由此可见，其所制定的管理模型肯定是强调规则、秩序和逻辑程序，以制度为主体，以防范为特征。

（四）管理决策方面

东方文化在决策中一方面强调群体至上，另一方面又存在对上级“家长式”的崇敬和服从，往往出现“民主集中制”和“一言堂”的冲突，又常常强调达成所谓共识，使决策过程拖延缓慢。东方人较多考虑“后果”，面对决策风险，偏于保守，缺乏冒险精神。西方人强调自我，清晰明确的思维方式和直言不讳的表达方式对管理决策产生了重大的影响。他们认为，一个好的决策者应该掌握事实，了解各种备选方案，从中选择出最好的解决办法。他们趋向于把一项决定描述成固定的和最终的，并强调时间观念在决策过程中的重要性。面对决策风险，西方人有更强的主动性，富于冒险精神。

（五）人力资源政策方面

在工资政策上，东方看重员工的资历、经验和学历，一般把工资增长基数与企业经济效益直接挂钩。西方根据员工工作的性质和能力确定工资，一般把工资调整与物价指数和生活指数结合起来。在奖励方式上，东方既有物质奖励，也重视精神奖励，并往往对群体进行奖励。西方更注重物质奖励，并主要对个人进行奖励。在绩效考评上，东方更注重德、能、勤、绩的全面考评，但是在考评标准的制定上往往缺乏针对性。西方用严格的评价标准对员工进行绩效考评，注重实际业绩和结果，忽视工作动机和工作过程。在人事安排和职务晋升上，东方比较注重个人历史以及人际关系

等。西方则较少考虑情感关系，而把能力放在第一位。

五、文化大潮

纵观历史，军事、经济曾经是征服世界的主要手段。但人类进入 21 世纪，文化将是创造新世界的重要力量。当今世界正处在大发展、大变革、大调整时期，世界多极化、经济全球化深入发展，科学技术日新月异，各种思想文化交流、交融、交锋更加频繁，文化在综合国力竞争中的地位和作用更加凸显。

2011 年 10 月 15 日，中国共产党第十七届中央委员会第六次全体会议在北京召开。此次会议审议通过了《中共中央关于深化文化体制改革、推动社会主义文化大发展大繁荣若干重大问题的决定》。会议提出“文化强国”战略，要发展面向现代化、面向世界、面向未来的，民族的，科学的，大众的社会主义文化，培养高度的文化自觉和文化自信，提高全民族文明素质，增强国家文化软实力，弘扬中华文化，努力建设社会主义文化强国。

增强国家文化软实力、中华文化国际影响力要求更加紧迫。当代中国进入了全面建设小康社会的关键时期和深化改革开放、加快转变经济发展方式的攻坚时期，文化越来越成为民族凝聚力和创造力的重要源泉、越来越成为综合国力竞争的重要因素、越来越成为经济社会发展的重要支撑，丰富精神文化生活越来越成为我国人民的热切愿望。在这样一个文化主导的世纪，中国必须以民族文化为主体，吸收外来有益文化，推动中华文化走向世界。

文化兴国，对于每一个中国企业和个人来说，都将是一次千载难逢的历史性机遇，它是中国经济转型升级的重要组成部分，是中国国民生活质量全面提升的重要组成部分。在这个中国文化复兴的大潮中，企业将是一支重要的生力军，如何运用文化的力量推动企业发展和社会进步将是企业必须面对的时代课题。