

“互联网 +”发展下的供电企业人力资源管理探究

丁洁

(国网长沙供电公司, 湖南 长沙 410004)

【摘要】随着互联网技术的迅猛发展,“互联网+”已成为推动各行各业转型升级的重要力量,供电企业作为国民经济的重要支柱,在这一背景下面临着前所未有的挑战和机遇。本文分析了互联网+时代人力资源管理的新趋势,包括数字化与自动化的兴起、远程工作的普及和员工技能的转变,并评估供电企业在传统人力资源管理模式下面临的局限性、资源配置挑战及员工满意度问题。最后,提出适应互联网+时代的人力资源管理策略,如利用技术提升员工参与度、培养多元化团队及创新激励机制,旨在为供电企业在互联网+时代的人力资源管理提供理论指导和实践参考。

【关键词】互联网+; 供电企业; 人力资源管理; 数字化转型

引言

在电力行业,这一趋势改变了生产和运营方式,也对人力资源管理提出新的要求。供电企业作为基础设施和服务的提供者,其人力资源管理的有效性直接影响到企业的稳定运行和长期发展,面对数字化转型和市场环境的快速变化,传统的人力资源管理模式显得日益不足以应对新的挑战。

一、互联网+时代的人力资源管理新趋势

(一) 数字化与自动化的兴起

近年来,数字化转型在供电企业中的普及率显著增长,全球范围内约有70%的供电企业正在实施或计划实施数字化转型策略。这一转型不仅涉及技术层面的更新,更深刻地影响了人力资源的配置和管理方式,自动化技术的应用,智能化监控系统 and 数据分析工具,在提高运营效率的同时,也能改变员工的工作内容和技能要求。随着数字技术的不断进步,供电企业需要重新评估和规划人力资源配置,才能确保员工能够适应这一变革,维持企业在竞争日益激烈的市场中的领先地位。

(二) 远程工作和灵活用工的发展

远程工作和灵活用工的发展已成为互联网+时代供电企业人力资源管理的一个显著特点。远程工作的可行性大幅提高,使得供电企业开始探索更加灵活的工作模式,全球范围内有超过50%的供电企业已经实施了远程工作政策。这种工作方式不仅提高了员工的满意度和工作生活平衡,也帮助企业降低了办公成本和人员流动率。实施远程工作后,员工满意度提高20%,同时企业的人员流动率降低15%,灵活用工模式使得企业能够根据项目需求快速调整人力资源配置,可以提高对市场变化的响应速度。在高峰期,企

业也可以通过临时增聘员工来应对工作量增加,而在淡季则能够有效控制人力成本,这种灵活性不仅可以提高运营效率,也为员工提供更多样化的工作机会。然而,这一模式也带来了对员工培训和管理的新挑战,要求供电企业在保持团队凝聚力和企业文化的同时,优化远程管理和沟通机制^[1]。

(三) 员工技能和继续教育的转变

在数字化和自动化不断推进的背景下,现代供电企业对员工的要求已不再局限于传统的技术和操作技能,而是越来越多地强调数字技能、数据分析能力以及跨领域能力。未来五年内,超过60%的供电企业工作岗位将需要掌握至少一项数字技能,面对这一挑战,企业纷纷加大对员工培训和技能提升的投入。近70%的企业已经实施专门的数字技能培训计划,这些培训计划聚焦于提升员工的技术能力,也包括培养其创新思维和团队协作能力。继续教育成为员工个人发展的重要组成部分,约有50%的供电企业员工表示,他们在过去一年中参与了至少一次的职业培训或继续教育课程。这种持续学习的文化有助于员工适应快速变化的工作环境,也为企业创造一个不断学习和创新氛围。然而,这也对企业的培训体系提出更高要求,需要企业不断更新培训内容,才能确保与行业发展趋势保持同步,也要考虑到不同员工的学习需求和风格,实现个性化和高效的培训方案。

二、供电企业人力资源管理的现状分析

(一) 传统管理模式的局限性

以往的管理模式多依赖于中央集权和层级制度,这在快速变化的市场环境中显得僵化和缓慢。表1是传统管理模式与互联网+时代要求之间的对比,可以清晰地看到传统管理模式与互联网+时代的差异,供

表 1 传统管理模式与互联网 + 时代要求之间的对比

管理方面	传统管理模式特点	互联网 + 时代要求
决策速度	层层审批，决策速度慢	快速响应，灵活决策
信息流通	信息障碍，上下沟通不畅	开放沟通，信息流通顺畅
员工管理	注重任务分配和监督	重视员工成长和职业规划
员工创新和积极性	限制员工创新，降低工作积极性	激发员工创新，提高工作积极性
员工流失率	较高（约 15%）	较低（10% 以下）

表 2 利用技术提升员工参与生产力的具体方法及其效果

技术应用	具体方法	效果
协作软件和移动应用	促进沟通和信息共享	员工生产力提高 20%
数据分析	预测市场趋势和客户需求	市场响应速度提高 30%
人工智能	优化运营效率和决策过程	操作效率提升和决策准确性增强

表 3 多元化和技能多样性团队的优势及实施效果

多元化 / 技能	多样性要素优势	实施效果
文化多样性	促进创新思维和全球视野	创新产出提高 35%
专业背景多样化	适应技术变革和市场需求的多样化	更高的市场适应性和问题解决能力
技能多样性	充分利用不同人才的专长	增强企业综合竞争力

电企业在管理方面需要做出的改变。

（二）人力资源配置的挑战

随着技术的迅速发展和市场需求的多样化，企业面临的挑战是技能缺口的扩大，供电行业越来越多地依赖于先进技术，如智能电网和数据分析，对专业技术人才的需求急剧增加。目前全球范围内约有 40% 的供电企业面临技术人才短缺的问题，由于工作性质的变化，对软技能的需求也在增加，如：团队合作、创新思维和问题解决能力^[2]。这种技能的需求变化要求企业在招聘和培训上作出相应的调整。此外，人力资源配置的地域分布也是一个挑战。随着企业的国际化和远程工作模式的普及，有效管理分散在不同地区甚至不同国家的员工成为一项重要任务。例如，一些跨国供电企业报告显示，通过有效的远程管理和多元文化团队建设，能够提高员工的工作效率和团队协作能力。

（三）员工满意度和保留问题

供电企业在互联网 + 时代的人力资源管理中 also 面临员工满意度和保留问题，随着员工对工作环境 and 职业发展的期望不断提高，传统的管理和激励机制已难以满足他们的需求。约 60% 的供电企业员工对现有的职业发展机会表示不满，这会直接影响他们的工作投入和企业的人才保留率，特别是在年轻员工中，对于工作的意义、发展机会和工作生活平衡的要求更为迫切。超过 50% 的受访者认为工作生活平衡是选择雇主的重要因素，而在技术日益发达的今天，员工对工作环境数字化和现代化也有更高的期待。对于供电企业来说，这意味着需要在员工激励、职业发展规划以及工作环境改善上下更多的功夫。

三、互联网 + 时代人力资源管理策略

（一）利用技术提升员工参与和生产力

在互联网 + 时代，企业有机会通过创新的工具和平台来提高员工的工作效率和参与度。表 2 是利用技术提升员工参与和生产力的具体方法及其效果，通过这些技术的应用，供电企业能够提高员工的工作效率和参与度，还能在竞争激烈的市场中保持优势^[3]。然而，要实现这些技术的有效整合，企业需要对现有的工作流程和文化进行调整，确保技术工具能够与员工的日常工作无缝对接，对员工进行相应的技术培训也是关键，这样才能确保他们能够充分利用这些新工具。通过这些措施的实施，供电企业可以在互联网 + 时代实现更高效和动态的人力资源管理。

（二）培养多元化和技能多样性的团队

多样化的工作团队不仅能够促进创新思维，还能增强企业应对复杂问题的能力，具有高度多元化的团队在创新和问题解决方面表现出色，其创新产出比单一背景团队高出约 35%。技能多样性对于适应技术变革和市场需求的多样化同样重要，在技能快速变化的今天，组建一个包含不同专业背景和技能的团队，可以帮助企业更好地适应变化，并充分利用各类人才的专长。表 3 展示出培养多元化和技能多样性团队的优势及实施效果，实施这些策略不仅有助于提升团队的整体能力，还能够增强企业在全球化竞争中的地位。然而，这些变化的实施也需要企业管理层的支持和积极参与，确保多样性和技能多样性成为企业文化的一部分，并在日常运营中得到体现，通过这些措施，供电企业可以在互联网 + 时代构建更加强大和有竞争力的团队。

表 4 创新激励和绩效评估体系的关键要素及其效果

创新要素	具体内容	效果
个性化激励	根据员工的需求和兴趣定制激励计划	员工满意度提升 30%
多维度绩效评估	考虑工作成果、团队合作和创新能力等因素	绩效管理更全面，激励效果提升
非物质激励	包括职业发展机会、培训和工作灵活性	提高员工忠诚度和工作投入
反馈和沟通	定期和及时的绩效反馈及沟通	员工参与度和工作透明度提升

（三）创新激励和绩效评估体系

在互联网+时代，随着员工需求的变化和工作环境的演进，传统的激励机制和绩效评估方法可能不再适用，需要企业进行创新和调整。现代激励机制强调个性化和多维度评估，可以更好地激发员工的潜能和提高他们的工作满意度，表 4 是创新激励和绩效评估体系的关键要素及其效果，通过这些创新的激励和绩效评估方法，供电企业可以更有效地激发员工的潜力，提高团队的整体绩效，同时也促进了企业文化的积极发展。然而，这些改革的实施需要企业管理层的坚定承诺和支持，确保这些新策略能够在组织中得到有效落实和持续优化，通过这些努力，供电企业可以在互联网+时代建立起更加有效和激励性的人力资源管理体系。

为了有效实施这些创新策略，供电企业需要深入了解员工的需求和期望以及他们对工作的动机和价值观。这可能需要企业通过问卷调查、员工访谈等方式收集信息，并基于这些信息设计激励计划。同时，绩效评估体系也需要更加灵活和全面，不仅考量工作成果，还要评价团队合作、创新贡献等多个方面，定期和及时的反馈对于员工的成长和进步同样重要。

四、供电企业在互联网+时代的展望

（一）探索智能化供电技术的应用

供电企业正逐步引入基于人工智能和物联网的解决方案，可以提高能源分配的效率和可靠性。智能化供电还包括对客户端的服务优化，如智能计量系统的推广，这不仅使得计费更加透明和精准，而且还鼓励用户根据实时数据调整自己的能源使用习惯，从而促进了能源的节约。智能化供电还有助于更好地管理和维护设备，通过预测性维护减少了设备故障率，一些企业的设备运行效率提高 20%，同时维护成本降低 15%。这些都表明，智能化供电提高了能源分配的效率，也能带来经济效益，同时对环境保护也产生积极影响。通过这种方式，供电企业在数字化和智能化的驱动下，不断优化其服务和运营模式，为实现更加可持续和高效的能源利用铺平了道路。

（二）应对网络安全与数据保护的挑战

随着供电系统的智能化和数字化程度不断提高，供电企业遭受网络攻击的事件在过去两年内增长 40%，导致的平均损失高达 200 万美元，这不仅包括财务损失，还有企业声誉和客户信任的损失。为了应对这些挑战，供电企业开始采取多层次的安全策略，这包括加强网络边界的防护，通过设置先进的防火墙和入侵监测系统，以及加强内部网络的安全措施，定期进行员工安全培训，确保所有工作人员都能识别和应对潜在的安全威胁。同时，数据加密技术的应用也被广泛推广，用以保护客户的敏感信息不被未经授权的访问。灾难恢复计划和数据备份系统的建立也至关重要，可以确保在发生网络攻击时能够迅速恢复服务和数据。约 70% 的供电企业已经投入显著的资金和资源来加强他们的网络安全措施，预计在未来五年内，这一投资将增长至少 30%。通过这些措施，供电企业不仅能够更有效地保护自身免受网络攻击的影响，也能够增强客户对其服务的信任，从而在数字化转型的过程中保持竞争力和稳定性。

结论：

互联网技术正推动着人力资源管理向更加高效、灵活和多样化的方向发展，同时，传统管理模式的局限性、人力资源配置的挑战以及员工满意度和保留问题等现状分析揭示了供电企业在人力资源管理方面需要进行的改革和创新。供电企业在“互联网+”时代的人力资源管理是一个多维度、动态发展的过程，需要企业在保持技术创新的同时，注重人力资源的深度开发和利用。通过这种全方位的发展策略，供电企业能够在激烈的市场竞争中保持竞争优势，实现可持续发展和长远成功。

参考文献：

[1] 刘众智, 彭刚. 供电企业人力资源管理模式建设与实践 [J]. 中国电力企业管理, 2021, (10): 68-69.

[2] 宁恢. 供电企业人力资源管理创新体系建构思路 [J]. 今日财富, 2021(3): 192-193.

[3] 张骞, 罗真, 乔琰. 供电企业人力资源绩效综合评价体系研究 [J]. 商业文化, 2020(30): 86-87.