

数字化时代下的供电公司人力资源管理变革与挑战研究

向红艳

国网西藏电力有限公司昌都供电公司

摘要：供电公司作为关系到国家经济和社会生活的基础行业之一，其人力资源管理的变革尤为引人注目。在数字化时代下，如何更好地利用先进技术来提升供电公司的人力资源管理效能，成了该领域亟须深入研究的重要问题。本文将深入探讨数字化时代下供电公司人力资源管理的变革趋势、挑战与应对策略，为推动供电行业人力资源管理的现代化和智能化提供有益的参考。

关键词：数字化时代；供电公司；人力资源；管理变革；措施

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.08.226

数字化技术的迅猛发展不仅改变了企业的运营方式，也深刻地影响了人力资源管理的理念和实践。供电公司作为关系到国家经济命脉的重要行业，必须适应数字化转型的潮流，积极应对与之相关的各种挑战。

一、供电公司人力资源工作面临的新机遇

（一）充分利用现有的数字网络环境，搭建“零距离”数字网络人力资源

数字网络环境在供电公司得以充分体现，其发达的数字传输系统为电业提供了高效、便捷的信息交流平台。各级信息系统如协同办公、ERP、SG186、GPMS等的覆盖全局，实现了办公管理、数据查询、财务、营销、电网管理等全方位功能。这一数字化平台以其信息传递迅捷、运用广泛、操作简便的特性，已成为电业职工工作不可或缺的得力助手。在数字网络环境中，协同办公系统的运用使得团队成员能够实现实时协作，不受地域限制，极大地提高了工作效率。ERP系统全面管理功能为公司提供了一站式解决方案，包括从财务管理到供应链的全面覆盖^[1]。SG186系统进一步实现对电网地理信息的全面管理，使得电力公司能够更加精准、高效地进行电网规划和运维。GPMS在电力负荷控制和变电站管理方面发挥了关键作用，通过数字化手段实现了对电力系统的智能监控和调度。这一数字网络环境的发展，使得电力行业人力资源管理进入了“零距离”时代。员工通过数字化平台随时随地进行工作，实现了灵活的办公方式。信息的即时传递使得沟通更为高效，团队协作变得更加紧密。

（二）有利于增强人力资源组织的影响力，丰富网络人力资源授课形式

在人力资源培训中，利用PPT软件将学习内容制作成多媒体课件，以图文并茂的方式呈现，通过电脑和投影设备实现远程上课。这种创新的教学方式不仅提升了信息传递的效率，还使得学员能够通过视觉和听觉的双

重感知更好地理解知识和吸收知识。特别是在供电行业，将国家电网的相关知识等教育内容“搬上银幕”，不仅可以实现全面覆盖，还能够吸引学员的注意力，激发学习兴趣。利用远程教学，人力资源组织可以更加灵活地安排培训课程，解决时间和地域限制，使员工无须受到地理位置的限制就能够获取到相关知识。这不仅提高了培训的普及率，也有利于组织更为广泛的员工群体参与学习。通过在线平台，学员可以参与到实时的讨论中，分享经验、交流想法，促使大家在互动中学习，在学习中思考，实现知识的更为深入的理解和领悟^[2]。

（三）手机网络，人力资源组织活动随时随地

在这个信息化时代，手机作为可“移动”的设备已经渗透到人们的日常生活和工作中，成为不可或缺的沟通工具。这种移动性的特点为人力资源组织提供了更为广泛的覆盖范围和更灵活的活动方式。近年来，社交媒体平台如微博和微信等的普及，为信息的即时发布和传播提供了高效的途径。在这一趋势下，人力资源组织积极借助手机网络，将内部网与手机平台结合，实现活动通知的即时推送。通过手机短信，公司可以快速、直观地向员工发布会议通知、活动安排等信息，实现了信息传递的及时性和精准性。与传统的电话和邮件通知相比，手机短信通知的优势在于其便携性和高度互动性。员工随时随地都能够接收到信息，无论是在办公室、外出工作还是在家中，都能够保持与上级的及时联系。这种即时性不仅提高了信息传递的效率，也使得员工更加灵活地安排自己的工作和生活。

二、人力资源数字化转型面临的问题

（一）供电公司对于人力资源数字化转型的认知不足

供电公司对于数字化转型的认知存在于表面水平，主要局限于使用数字工具进行人事管理、招聘和培训等基础业务。这种狭隘的理解导致了供电公司在数字化转型中缺乏全局思维，无法深刻理解数字化对整个人力资

源生态系统的影响。数字化不仅仅是工具的简单替代，更是一种全新的管理模式和思维方式，需要供电公司从传统的人力资源管理范式中解放出来，实现对数字时代人力资源理念的深刻理解和领悟。与此同时，供电公司对数字化转型的认知还表现为对技术应用的片面追求，忽视了数字化转型的战略规划和文化变革。许多供电公司在数字化转型中过于强调引入新技术，而忽略了对员工的培训和变革文化的建设。数字化转型需要供电公司形成与时俱进的战略规划，结合业务发展和员工需求，全面提升组织的数字化水平^[3]。同时，应注重文化的引领，使员工能够更好地适应数字化环境，形成积极的数字化文化氛围，推动整个供电公司的数字化转型获得更好的效果。

（二）缺乏专业的人力资源数字化转型人才

传统的人力资源工作者或许熟悉招聘、培训和绩效管理传统职能，然而数字化时代的人力资源专业人才需具备深厚的信息技术知识、数据分析能力以及对人工智能和机器学习等新兴技术的理解。他们需要能够驾驭大数据，从海量信息中提炼出有价值的洞见，为供电公司的战略决策提供支持。因此，人才的培养和引进变得尤为紧迫，需要系统性地建设人力资源数字化转型人才队伍。其次，人才市场上的供需矛盾加剧了这一问题。高度数字化的供电公司愈加渴求具备前瞻性和创新思维的人才，而这类人才并不是在短时间内可以培养出来的。现有的人才储备中却存在着相当数量的传统人力资源从业者，他们在数字化转型中可能面临巨大的适应困难。这使得供电公司在数字化转型的过程中陷入了人才匮乏的困境，制约了转型进程的顺利推进。

（三）供电公司科学技术基础薄弱

专业的人力资源数字化转型人才需要具备多领域的知识，包括但不限于信息技术、数据分析、人工智能和组织行为学等。他们不仅需要熟练掌握先进的数字工具和技术，更需要理解组织的战略目标，能够将数字化手段有机融入人力资源管理的方方面面。在当前背景下，由于数字技术的不断更新和发展，专业人才更应具备不断学习和适应新技术的能力。数字化转型并非仅仅是引入一些新的技术工具，更是要构建一个科学而稳固的技术基础，以支撑人力资源管理的全面升级。然而，很多供电公司在数字技术投入上存在短板，无法满足数字化转型的全面需求。科技基础的薄弱不仅表现在硬件设备和软件系统上，更包括对于数字化战略的科学规划和技术整合的不足。在数字经济时代，供电公司需要面对海量的数据、复杂的算法和不断涌现的新技术，而科学技

术基础的薄弱将成为数字化转型的瓶颈。

三、数字化时代下的供电公司人力资源管理措施

（一）打造数字化工作空间

数字经济时代的供电公司需要具备更高的数字化素养和智能化管理水平，以适应激烈的市场竞争和迅速变化的经济环境。打造数字化工作空间成为供电公司在提升组织效能、员工体验和创新能力方面的战略着力点。供电公司可利用采用协同办公平台，实现信息的即时共享和团队协作，整合项目管理工具、在线沟通平台以及虚拟会议系统，以提高团队合作效率。在此基础上，应加强对员工数字素养的培养，确保其熟练使用各种数字工具，从而更好地适应数字化工作环境^[4]。利用引入人工智能技术，供电公司可以实现招聘、评估和培训等人才管理流程的自动化和智能化。招聘方面利用大数据分析技术，精准匹配岗位需求与候选人技能，提高招聘效率。在评估方面，利用机器学习算法分析员工绩效数据，为管理层提供更客观、数据化的决策支持。而在培训方面，利用虚拟现实和人工智能技术，打造个性化、实时反馈的培训体验，以提高员工学习效果和职业发展水平。在数字化工作空间的建设中，数据安全和隐私保护是至关重要的一环。供电公司需要采用先进的加密技术、多层次的身份验证和访问控制机制，确保员工和组织的关键信息得到有效保护。定期进行安全漏洞扫描和风险评估，及时更新安全策略和技术手段，以适应不断演变的数字威胁。利用建立健全的数字安全文化，培养员工对信息安全的意识，供电公司可以有效应对潜在的数字化工作环境中的风险和威胁。

（二）充分利用人力资源管理的共享数据

在这个信息化浸透的时代，供电公司可以利用多种渠道获取共享数据，其中包括向政府机构寻求支持和利用供电公司数据平台。这多样性的渠道为供电公司提供了获取符合自身需求的数据的机会，有助于更好地开展各项工作。获取共享数据的过程中，供电公司首先需要重视对数据的获取，并致力于改善获取渠道，寻求更多信息的途径，以为供电公司的管理提供有力支持。利用与政府建立合作关系，供电公司可以获取到丰富的公共数据，这些数据对于人力资源管理的决策提供了有力支持^[5]。结合供电公司数据平台的运用，供电公司也可以获取符合自身需求的数据，从而更有效地开展各项工作。为了充分利用这些获取的数据，供电公司应该在数据的整理和分析上下功夫。利用利用一些大数据平台，对获取的数据进行全面整理和深入分析，供电公司可以为人力资源管理提供完善的参考依据。这种数据驱动的

方法不仅有助于降低人力资源管理的成本，也可以提升管理的质量。利用深入挖掘数据的潜在信息，供电公司可以更准确地了解员工的需求、优势和潜力，为人才的合理配置和培养提供指导。结合数据的作用，供电公司可以更好地应对市场的变化，调整人力资源战略，提高员工的工作效能，从而推动整个供电公司的快速发展。共享数据的充分利用不仅是管理的手段，更是供电公司战略决策的智慧支持，使供电公司在数字经济背景下可以更加灵活、高效地应对各种挑战。因此，对共享数据的重视和充分利用已经成为数字时代人力资源管理创新的必然选择。

（三）对用人模式进行调整，使岗位管理科学化

在数字经济浪潮中，人力资源管理迎来了创新的时机，其中对用人模式的调整是关键之一，旨在使岗位管理更加科学化，全方位地满足组织的需求。数字化工具的广泛应用使得人力资源管理在“选、育、用、留”这一全生命周期内形成了数字化人才管理的新模式，为供电公司实现降本增效提供了有力支持。在选人阶段，数字化工具如AI简历筛选和面试技术成了不可或缺的工具。利用这些技术，供电公司可以快速、精准地筛选和定位合适的候选人，为求职者生成详尽的人才画像，从而更科学地进行招聘决策。这不仅提高了招聘效率，也为供电公司选取最匹配的人才奠定了基础。在育人阶段，数字化培训和信息跟踪成了人力资源管理的重要手段。利用数字化培训，供电公司可以更灵活、个性化地开展员工培训，满足不同岗位的需求。同时，信息跟踪反馈系统可以实时监测员工的学习进度和表现，为人力资源提供更有针对性的辅导和发展方向，促进员工能力的全面提升。在用人阶段，大数据技术的应用为绩效考核提供了更为全面和客观的依据。利用对员工的业务成果、创新力、责任感、忠诚度等多方面的数据进行分析，供电公司可以形成立体化的绩效考核标准，更公正地评估员工的表现^[6]。这不仅增强了管理的科学性，也为员工提供了清晰的职业发展路径。在留人阶段，个性化激励与团队激励相结合成了留住人才的有效策略。数字化工具可以分析员工的个性、需求和价值观，从而制定个性化的激励方案。与此同时，团队激励也得以强化，利用团队合作和认同感的培养，帮助组织留住人才，构建稳定的人才储备。

（四）基于数字经济下多元化的动态考核体系

在数字经济背景下，供电公司在经营过程中需要精心设计考核机制，全面掌握员工的工作状况，采取公正、公平的绩效考核方式来确保评估的准确性。这种考

核体系的建立旨在充分反映员工在不断变化的业务市场中的表现，使供电公司可以更灵活、迅速地应对市场的变化。在运用考核机制对员工进行评估时，供电公司管理者应当本着一视同仁的原则，避免加入个人主观看法。重要的是给予供电公司员工相应的奖励或处罚，以维护供电公司的正常运转。尤其在招揽杰出员工时，人力资源管理的相关工作人员需根据供电公司的人才需求和各部门的岗位要求，以招聘全面、综合发展的优秀人才为目标。利用科学有效的人才资源分配方式，确保各类人才在自己的岗位上发挥重要作用，从而推动供电公司的进步与发展。多元化的动态考核体系应当特别注重业务市场的快速变化，要求供电公司的考核体系可以灵活应对业务的多变性。基于业务本身为导向的考核体系将成为关键，强调员工在业务发展中的核心作用，将员工定位高于资源。在这个体系中，要提高员工的归属感和打造利益共同体，以激发员工更好地投入到供电公司的业务发展中，从而实现共同成长。为了提高人力资源部门的工作效率，相关工作人员应精准掌握市场人才需求，了解相应薪酬和福利待遇的变化。基于数字经济的信息特点，可以借助数据分析和市场调研等手段，及时了解市场趋势，为供电公司提供更具针对性的招聘和薪酬福利策略。

结束语

总体而言，数字化时代为供电公司提供了前所未有的发展机遇，同时也带来了新的管理压力与挑战。只有通过积极主动的变革与创新，供电公司才能在数字化浪潮中不断提升竞争力，为实现可持续发展奠定坚实基础。

参考文献

- [1] 丁宏琳. 构建数字化人力资源平台创新人力资源管理新阵地——浅谈厦门供电公司数字化网络人力资源体系[J]. 数字化用户, 2017, 23(46): 192.
- [2] 纪翔. 数字化人力资源管理系统的设计与优化[J]. 集成电路应用, 2023, 40(10): 382-383.
- [3] 梁丁. TOE框架下的供电公司数字化人力资源管理转型[J]. 黑河学院学报, 2023, 14(4): 65-67.
- [4] 陈同扬, 贺文静, 李婉青. 数字化时代的人力资源管理与数字化人力资源管理系统辨析[J]. 科技管理研究, 2022, 42(22): 130-136.
- [5] 黄明. 数字化人力资源管理人才培养存在的问题及对策[J]. 黑河学院学报, 2023, 14(1): 72-74.
- [6] 刘志, 唱小溪, 周禹, 等. 过程视角下数字化人力资源管理对员工创新行为的促进机制研究[J]. 科技进步与对策, 2023, 40(12): 140-150.