

电力企业数字化转型与人力资源管理新思维

林志楠

国网福建省电力有限公司德化县供电公司

[摘要] 基于社会数字化高速发展的现况，目前对于电力企业发展质量的要求逐步提高。本文将围绕由于社会高速发展，电力企业进行数字化转型的重要性与必要性展开，并在对电力企业数字化转型的内涵进行概述的同时，浅析电力企业人力资源管理目前所存在的问题，指出并提供解决与发展的新思维，以对电力企业数字化转型的过程提供可靠资源，以便企业顺应数字化时代，符合发展趋势。

[关键词] 电力企业；数字化转型；人力资源管理；新思维

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2020.03.713

引言：

电力企业是我国重要的经济发展组成部分，我国经济高速发展与电力企业的有质量经营与高效的效率密不可分。随着大数据时代的到来，数字化趋势越来越势不可挡，传统的经营模式早已不适应如今高速的转变与发展。因此，如何利用自身产业优势与价值的同时充分站于时代浪潮前段，合理利用数字化技术，在实现数据化转型的同时创新人力资源管理模式，从而实现最优配置，有质量地持续输出产业资源，满足客户多样化需求已经成为电力企业现代化发展的重点难题。

一、电力企业数字化转型的必要性与重要性

传统的经营与管理模式在如今数字化趋势不可逆转的现状下已经不再实用。如若想要在竞争激烈的时代谋得发展，企业的业务流程、经营模式、管理系统和盈利方式等都必须做出深刻转变，做到实打实的数字化转型。然而目前电力企业的数字化转型并不是一蹴而就，还有很长的路要走。现阶段电力企业管理阶层仍需管理现有的资源与产品。处于经济迅速发展的时代，尤其是计算机网络的发展，电力企业想要实现盈利化就必须改变不合理的人力资源管理系统，对其进行创新，增强企业工作人员对于新数据新情况的接受与处理能力，提升自我工作效率，从而做到快速反应，一切都在预料中，筹划中，可控可衡量，才能把握正确时机，掌握关键技术，成为数字化转型的内驱力。由此可见，电力企业向数字化方向转型的过程与举措必不可少。电力企业必须要认识到数字化转型的重要性与迫切性。

（一）必须响应国家数字经济战略，是强国之基

全球进入数字经济时代，我国党与政府提起了高度的重视。意在将数字化在建设数字化经济强国中的强有力的引领作用发挥彻底。近年来我国陆续出台有关发展数字经济的相关政策，同时也引起众多行业与企业的积极响应。习总书记指出要强抓数字企业，抓住数字企业化赋予的机遇，加快5G网络、数字中心等新型基础设施建设。可见数字化经济早已成为全国乃至全球发展的主旋律。数字经济的发展离不开新基建的支撑，这也使之成为当前社会经济发展的密码与重要发力点。而电力企业在国家能源安全占有举足轻重的重量，是民生大计，是大国重器，可谓国家核心。因此，电力企业应当挑起我国数字化转型的重担，抓住机遇，发挥产业效能，为中国成为数字化经济强国注入强大内定力与新生活力。

（二）是实现数字经济强国的必选项

电力企业作为保障国计民生正常进行的重要企业应当积极响应与落实国家出台的数字经济与新基建战略的新政策，这是电力企业的责任是它的必选项。中国实现数字经济强国离不开电力企业，其产业效能，生产质量关乎国之大计。中国能否成为数字经济强国离不开电力企业，电力企业应当聚焦企业的时代重任，勇于扛起时代大旗加快电力企业数字化转型，赋予国家实现数字经济强国核心竞争力的重大提升。

（三）顺应新型电力系统建设，实现碳达峰碳中和

由于新形势的影响，能源供应与供给结构发生了新的转变。以集中式常规能源和大电网形态转变为分布式新能源为主体，并存特高压交直流大电网与局域电网和微电网。目前，我国碳排放总量中，电力企业占据比例仍偏高。因此要实现碳达峰碳中和的目标，电力企业是主力军。在进行碳达峰碳中和目标的实现过程中，数字化转型是提高电力企业技术、加快“双碳”目标实现的有力措施。数字化转型促使企业运用高新数字技术，构建新型电力系统，提高输电网络安全与可靠性能、自愈性能、高效性能。促进绿色低碳的新型电力系统在我国的普及与应用，这有利于我国实现碳达峰碳中和的早日实现。

（四）是实现电力企业高质量发展的必经之路

目前由于经济与社会的高速发展，电力企业早已不是传统的发展模式，当前主流是新能源与数字革命相提并论，数字化转型是电力企业内部优化，外部拓宽业务，提升综合竞争能力的必选项。由于一些客观原因，其他国家电力企业抢占先机，优先向数字化转型，并取得了一定的成效。即使面临的困难重重，但是以创新为驱动做引领，改变企业传统内部结构、运营和管理模式，适应当今数字化时代发展要求，形成价值实现，推动电力企业向数字化转型。

二、企业人力资源数字化转型的内涵

人力资源是企业稳定发展有利的后备军，是重要的组成成分。由于面临数字化趋势的变革，企业人力资源管理数字化转型必须要改变传统老旧的那一套管理模式与逻辑。运用数字化的新思维进行电力企业人力资源管理的创新与改革从而建立电力企业整体向数字化转型的基石。企业人力资源管理新思维向数字化转型包含以下几点内容：1. 人力资源规划与分配的数字化转型2. 薪资待遇统计管理的数字化转型3. 劳动关系管理的数字化转型4. 招聘与配置的数字化转型。

三、企业数字化转型过程中存在的困难

社会高速发展，数字化已成为电力企业转变发展内驱力的高新技术。促进数字化技术效能持续的释放，引领电力企业更加稳定的发展。但是我国电力企业数字化转型起步稍晚，形式不容乐观，存在着不少困难与挑战。

（一）缺乏整体规划

部分电力企业缺乏对数字化与数字化转型的正确认知，对其精神领悟不到位，对其数字价值没有引起足够重视，导致电力企业向数字化转型的内驱力不足，导致企业整体没有完备整体的规划，对数字化建设目标的实现缺乏准确的认知，不知从何下手，路径模糊。

（二）平台缺乏技术支持

缺乏技术手段将数字技术应用到电力企业各个应用环节，无法准确推动企业向数字化转型，造成企业数字化转型方案的实施空洞，架空了企业的组织架构、业务流程与经营管理模式。

（三）掌握数字化高新技术人员的空缺

我国数字化趋势起步较晚，缺乏掌握高新技术的人才。目前越来越多的企业选择向第三方企业寻求帮助，来实现电力企业数字化转型的需求。现如今在成本可控的情况下如何让已有的人才组织促使企业向数字化转型已成为关键问题。

四、企业人力资源管理现状以及存在的问题

企业人力资源管理数字化是大势所趋，能提高企业整体竞争内核，促进企业整体向数字化转型的速度。但是由于我国数字化转型起步才刚刚起步，企业在人力资源管理数字化转型方面经验不足，还存在着许多问题，如下：

（一）企业领导缺乏对于企业人力资源管理方面转型的正确认知

据调查，仅有少部分的企业领导者认为人力资源管理创新改变具有重要性。大部分领导阶层都已习惯传统管理模式的运营系统，即使数字化转型已经成为当前企业改革创新的一种新趋势，但大多数领导者仍不愿意去尝试与创新，认为人力资源管理模式的改变并不是很重要，认为目前尚不能成为达到影响企业正常运营的影响因素。

（二）缺乏资金与人才支持

目前许多企业并未展开企业人力资源管理数字化转型的工作，或展开过转型工作的企业与因一些不可抗拒的因素不得不暂停人力资源管理数字化转型。究其原因，其中缺乏资金与人才支持是导致许多企业并未开启或开启但并未实现目的的重要因素。除了资金紧缺，能够适应数字化转型接受新技术与信息的高技术人员的空缺也加剧了这一现象的产生。

（三）企业人力资源管理系统有待更新

可用于企业人力资源管理数字化转型的系统尚未完备，有待更新。受到数字化经济的浪潮影响，许多企业都加入到了数字化转型系统的研发中，但是其中很多人力资源数字化管理系统缺乏可靠性，数据的有效性不高。企业人力资源管

理数字化管理系统的研发与更新还值得在未来得到持续的关注。

五、企业数字化转型以及人力资源管理过程中出现的问题的解决方案

针对上述有关企业数字化转型以及人力资源管理方面出现的问题，将由以下几点发展建议与解决方案给予说明：

（一）加强企业领导对于数字化转型的认知

企业领导应当注意到身上不只是自己与企业的命运，还应意识到国家的号召时代的使命。应当正确地实现企业对于数字化转型战略的布施，确立完整有效的整体方案，引领企业整体迈向数字化转型的新征程。可多参加有关数字化转型的教育会议，数字化转型战略讲解讲座，了解数字化的重要意义，正确理解并应用。将企业命运与国家政策时代号召紧密联系，紧随时代步伐。促使企业在整体规划与纲领的引导与带领作用下顺利向数字化转型，实现电力企业输出资源的高质量与高效性，促使企业整体迈向新征程。

（二）坚持技术创新与人才引入

人力资源管理技术仍处于传统技术层面，缺乏创新性。应当坚持技术自主创新，各个企业也应当鼓励与支持，积极的参与到技术创新与研发的过程中，共同投身与创建高新有保障的系统。同时应加大能够掌握数字化转型的高新人才引入，并开展相应有关数字化新型技术的教育，便于企业人员将此技术透彻理解并应用于企业工作各个环节中。同时还可建立奖赏制度，加大对于积极理解与学习并应用数字化技术的企业人员，将数字化理念全面贯彻到企业各个环节与层面。

（三）加大资金支持增加企业转型能力

资金紧缺是导致部分电力企业不能大胆果断实施数字化转型的一项不可忽视的因素。即使在当前数字化经济时代能够运用数字化，发挥起有效的效能，充分利用数字化的优势能够带来巨大经济效益。但是这一切实现的前提是能够有足够的资金与人才支持来进行数字化转型。因此，这种严峻的形式急需改变。可以通过引入外来资金，吸取赞助，同时国家应当出台有关给予无法支持数字化转型的企业资金支持，赞助与激励此类响应时代号召紧随国家政策脚步的企业。

总结：在数字化推动经济发展的形势下，企业需要不断的进行创新与改革，在进行数字化转型的同时还要注意总结遇到的问题与难点，结合电力企业实际情况进行探索，寻找切实有效的解决方案与发展战略，使得数字化转型真正的融入到电力企业的各个层面不只是人力资源管理层面，从而达到实现国家数字经济强国的目标，完成企业转型为企业谋得更为长远与稳定的发展方向。

参考文献：

[1]陈明映.“互联网+”背景下企业人力资源管理新模式研究[J]中外企业家.2016,(31).126-127.