

国网电力公司人力资源数字化转型路径与实践

冯玮玮 钟星

国网河南省电力公司新密市供电公司, 河南 新密 452370

[摘要] 国网电力公司在推动人力资源数字化转型方面, 面临着技术更新、流程再造和文化变革的多重挑战。通过实施智能化人力资源管理系统, 优化招聘、培训和绩效评估流程, 有效提升了管理效率和员工满意度。同时, 结合数据分析技术, 建立了科学的人才评估体系, 以实现精准的人才选拔和培养。此外, 通过加强员工数字素养培训, 营造了积极的数字化氛围, 为企业的持续发展奠定了基础。

[关键词] 人力资源; 数字化转型; 智能化管理; 数据分析; 企业文化

DOI: 10.33142/mem.v5i6.14497

中图分类号: F623

文献标识码: A

The Path and Practice of Digital Transformation of Human Resources in State Grid Corporation of China

FENG Weiwei, ZHONG Xing

Xinmi City Power Supply Company of State Grid He'nan Electric Power Company, Xinmi, He'nan, 452370, China

Abstract: State Grid Corporation of China faces multiple challenges in promoting digital transformation of human resources, including technological updates, process reengineering, and cultural changes. By implementing an intelligent human resource management system, optimizing recruitment, training, and performance evaluation processes, management efficiency and employee satisfaction have been effectively improved. At the same time, combined with data analysis technology, a scientific talent evaluation system has been established to achieve accurate talent selection and training. In addition, by strengthening employee digital literacy training, a positive digital atmosphere has been created, laying the foundation for the sustainable development of the enterprise.

Keywords: human resources; digital transformation; intelligent management; data analysis; corporate culture

引言

在信息技术迅猛发展的背景下, 传统的人力资源管理模式正面临前所未有的挑战与机遇。国网电力公司作为行业的领军者, 积极响应数字化转型的号召, 以科技驱动人力资源管理的创新。通过引入智能化管理系统与数据分析技术, 不仅提升了管理效率, 更实现了精准的人才培养与选拔。这一转型实践为其他企业提供了宝贵的借鉴经验, 值得深入探讨与研究。

1 数字化转型背景下的国网电力公司人力资源管理现状

在数字化转型的浪潮下, 国网电力公司正积极应对行业变化, 推动人力资源管理的全面升级。传统的人力资源管理模式存在着信息孤岛、响应迟缓和流程繁琐等问题, 难以适应快速变化的市场需求和企业发展战略。因此, 国网电力公司必须重新审视和优化人力资源管理, 以提高管理效率、员工满意度和企业竞争力。当前, 公司在人力资源管理领域的现状表现为对数字化工具的逐步引入, 力求通过科技手段提升整体管理水平。尽管已取得一定进展, 但仍面临诸多挑战, 如人员数字素养的差异和管理流程的整合。

数字化转型的推进使国网电力公司开始重视人力资源管理体系的智能化建设。通过实施先进的人力资源管理

软件和分析工具, 公司能够实现人力资源信息的实时更新和全面共享, 打破信息壁垒, 提高管理效率。智能化管理系统不仅涵盖招聘、培训、绩效考核等核心模块, 还具备数据分析和决策支持功能, 帮助管理层在人才选拔和发展上做出更科学的决策。此外, 系统的引入也为员工提供了更为便捷的自助服务平台, 使其能够更好地参与到个人发展和公司建设中, 从而增强员工的归属感和参与感。

然而, 在数字化转型过程中, 国网电力公司也面临着诸多挑战。首先, 员工的数字素养参差不齐, 部分员工对新系统和新技术的适应能力较弱, 导致在实际操作中出现困难。其次, 企业文化的变革也是一个关键因素, 如何在保持传统企业文化的基础上, 培养开放、创新的数字化文化, 成为公司转型的重要课题。最后, 管理流程的整合与再造需要时间和精力投入, 如何有效地推动各个部门之间的协作, 形成合力, 提升整体效率, 也是未来人力资源管理的重要方向。国网电力公司需要不断探索和实践, 通过完善的培训机制和有效的沟通渠道, 提升员工的数字能力, 促进文化的转型与融合, 以实现人力资源管理的数字化转型目标。

2 智能化人力资源管理体系的构建与实施

智能化人力资源管理体系的构建与实施是国网电力公司数字化转型的重要组成部分。这一系统不仅旨在提升

管理效率，还致力于为员工提供更优质的服务。首先，系统的核心是通过整合现代信息技术，尤其是人工智能和大数据分析，建立一个全面、实时的人力资源信息平台。该平台涵盖招聘、培训、绩效管理、薪酬福利等多个模块，确保信息的共享与透明，进而打破传统人力资源管理中的信息孤岛。通过这种系统化的建设，国网电力公司能够更快速地响应市场需求，做出更加科学的决策。此外，智能化系统的引入使得员工在日常管理中能够自主访问与其相关的信息，极大地提高了工作效率和员工的参与感。

在实施过程中，国网电力公司采取了逐步推进的策略。首先，针对各个模块进行功能设计与开发，确保系统能够满足实际业务需求。在招聘模块中，通过智能化的筛选工具，系统能够根据岗位要求自动匹配候选人，提升招聘效率。在培训模块中，系统可以根据员工的职业发展需求，推荐个性化的培训课程，实现精准培训。同时，绩效管理模块通过数据分析，提供实时的绩效反馈，帮助管理者及时调整员工的工作方向。通过这种模块化的设计，国网电力公司实现了人力资源管理的全流程数字化，确保了系统的灵活性与适应性。

然而，智能化人力资源管理系统的成功实施并不仅仅依赖于技术的引入，更需要管理理念的变革与员工的积极参与。在这一过程中，国网电力公司面临着员工数字素养差异的挑战。为了解决这一问题，公司开展了多层次的培训，帮助员工熟悉新系统的操作流程，提高其数字技能。同时，在文化建设上，公司强调开放与合作，鼓励员工积极反馈使用过程中遇到的问题，以便及时优化系统功能和操作体验。通过这些措施，不仅提升了系统的使用效率，也增强了员工的归属感和参与感，使得智能化人力资源管理系统的实施更具成效。这一系列的举措不仅提高了人力资源管理的效率，更为公司在激烈的市场竞争中奠定了坚实的基础。

3 数据分析技术在人才评估中的应用

数据分析技术在人才评估中的应用为国网电力公司提供了更为科学和精准的人才选拔与发展依据。随着信息技术的进步，数据分析已成为人力资源管理的重要工具。在人才评估过程中，通过对大量数据的分析，企业能够全面了解员工的能力、潜力及适应性，从而做出更为合理的用人决策。例如，通过分析历史招聘数据、员工绩效记录和培训成果，国网电力公司能够识别出与岗位表现最相关的特征，形成数据驱动的人才画像。这一过程不仅提高了招聘的精准度，还降低了因选错人而造成的资源浪费。

为了更好地实现数据分析在人才评估中的应用，国网电力公司建立了完善的数据收集与处理机制。在人才评估的初期阶段，系统会自动收集应聘者的基本信息、教育背景、工作经历等数据，并通过数据挖掘技术对这些信息进行分析。此外，员工在职期间的绩效评估、培训记录以及

360度反馈等数据也会被纳入分析范围。这种多维度的数据整合，不仅让管理层能够实时监测员工的职业发展情况，还能根据数据分析的结果，及时调整人才培养计划。通过数据的积累与分析，公司逐渐形成了科学、客观的人才评估体系，为员工的发展提供了依据。

然而，数据分析技术在人才评估中的应用并不是一蹴而就的，它需要不断优化与完善。在实践过程中，国网电力公司也面临着数据准确性与有效性的问题。例如，员工反馈的主观评价可能会对数据分析结果造成一定的偏差，因此在数据收集阶段，确保信息的真实性和可靠性至关重要。此外，随着数据量的不断增加，如何有效地管理和分析这些数据也成为一大挑战。为了解决这些问题，公司不断加强对数据分析工具的投入和人员培训，提升员工的数据素养和分析能力。通过持续的优化和调整，国网电力公司能够充分发挥数据分析技术在人才评估中的潜力，从而为公司的长远发展提供坚实的人才保障。这一转型不仅提升了人力资源管理的科学性，也为企业的可持续发展注入了新的活力。

4 流程再造与员工培训的协同发展

流程再造与员工培训的协同发展在国网电力公司的人力资源数字化转型过程中发挥着至关重要的作用。随着市场环境的快速变化和技术的不断进步，企业面临着前所未有的挑战，传统的管理流程已无法满足新形势下的需求。因此，国网电力公司决定通过流程再造来优化管理体系，提高工作效率。在这一过程中，确保员工在新流程下能够高效地工作是重中之重，而这就需要通过系统化的员工培训来实现。流程再造不仅包括对业务流程的重新设计和优化，还需要培养员工适应新流程的能力，进而实现流程与人力资源管理的有机结合。

在流程再造的实施阶段，国网电力公司首先对现有的管理流程进行了全面的梳理与分析，识别出流程中的瓶颈和冗余环节，以确保在重组流程时，能够更有效地利用资源，提升效率。这一过程的关键在于广泛征求员工的意见，特别是那些直接参与流程执行的员工，他们对当前流程的理解和实践经验能够为流程再造提供宝贵的参考。通过建立跨部门的工作小组，集思广益，国网电力公司能够更好地识别改进机会，确保新流程设计符合实际业务需求。同时，这一过程也增强了员工对新流程的认同感和参与感，为后续的实施打下了良好的基础。

为了确保流程再造的成功，国网电力公司在实施新流程的同时，重视员工的培训和能力提升。培训不仅是教授员工新流程的操作方法，更重要的是提升他们的综合素质和适应能力。在新系统上线前，公司开展了多层次的培训计划，涵盖了流程再造的背景、目的及具体操作步骤。通过模拟演练、案例分析和小组讨论等多种培训方式，员工能够在实践中熟悉新流程，从而增强自信心和实际操作能

力。此外，公司还利用在线学习平台，提供灵活的学习资源，让员工可以根据个人需求进行自我提升。这样一来，不仅提高了员工的专业技能，也促进了团队之间的协作与沟通，为公司的整体绩效提升提供了保障。

在流程再造与员工培训的协同发展中，国网电力公司还强调持续反馈与改进机制的建立。在新流程实施初期，可能会出现一些意想不到的问题和挑战，为此，公司设立了专门的反馈渠道，鼓励员工及时反馈在新流程执行中的困难和建议。这种开放的反馈机制使得管理层能够快速响应，及时调整和优化流程，确保其在实践中的有效性。同时，国网电力公司还定期举行培训效果评估，依据员工的反馈和绩效数据，不断改进培训内容和方式。这种基于数据的培训改进方法，使得培训内容更加贴合员工的实际需求，提高了培训的针对性和有效性。

5 人力资源数字化转型的成效与未来展望

人力资源数字化转型的成效在国网电力公司的实践中逐渐显现，推动了企业在多个方面的进步。数字化转型有效提升了管理效率。通过智能化的人力资源管理系统，国网电力公司实现了信息的实时共享和流程的自动化，从而大大缩短了招聘、培训和绩效评估等环节的时间。传统上，企业在这些环节中往往需要耗费大量人力和时间进行数据录入、信息查找和沟通协调，而数字化系统的引入使得这些过程变得更加高效。员工可以通过自助服务平台轻松访问与自身相关的信息，提升了自主性与满意度。同时，数据分析技术的应用，使管理者能够根据实时数据做出精准的决策，从而更好地满足企业和员工的需求。这些改进不仅提高了人力资源管理的工作效率，也为公司整体业务的快速发展提供了坚实的支持。

数字化转型为国网电力公司培养和选拔人才提供了更加科学的依据。通过构建多维度的数据分析模型，企业能够准确评估员工的能力与潜力，形成系统的人才画像。这一方法的实施，不仅帮助公司在招聘阶段筛选出更符合岗位要求的人才，还在员工发展和晋升过程中提供了科学的数据支持。例如，绩效管理系统通过实时反馈和数据分析，使得员工能够及时了解自身的表现和提升空间，从而更加明确职业发展方向。此外，个性化培训推荐机制的建立，也使员工能够根据自身的职业需求，选择适合的培训课程，促进其职业成长。这种基于数据的精准管理，使得

人力资源管理从传统的经验主导向数据驱动转变，为企业的长远发展奠定了良好的基础。

未来，国网电力公司在持续推进人力资源数字化转型的过程中，将面临更多的机遇与挑战。首先，随着技术的不断发展，人工智能、大数据和云计算等新技术的应用将更加广泛，企业需要不断更新和升级人力资源管理系统，以保持与市场的竞争力。这不仅包括对现有系统的优化，也涉及到新技术的引入和应用。此外，员工的数字素养将成为企业未来发展中的关键因素。国网电力公司将需要加大对员工数字能力的培养力度，以确保所有员工能够快速变化的工作环境。最后，企业文化的塑造也是数字化转型成功与否的重要因素。在数字化转型过程中，企业应建立开放、创新和协作的企业文化，鼓励员工主动参与转型，共同推动公司发展。

6 结束语

人力资源数字化转型为国网电力公司带来了显著的管理效率提升和科学的人才选拔机制。通过智能化系统和数据分析技术的应用，企业在招聘、培训及绩效评估等方面实现了高效化和精准化。展望未来，国网电力公司将继续拥抱技术进步，加强员工数字素养培训，构建开放创新的企业文化，以应对快速变化的市场环境，确保在数字化时代的可持续发展和竞争优势。

[参考文献]

- [1]尹浩柯,杨一,张正好.基于人力资源业务合作伙伴的人力资源战略转型——国网天津市电力公司城西供电分公司的实践[J].经营与管理,2018(3):47-49.
 - [2]陶思颖.数字化平台在能源企业审计中的应用研究——以国网SD电力公司为例[J].中国农业会计,2022(5):44-47.
 - [3]李莉.A 电网公司监控中心数字化转型战略研究[D].广州:华南理工大学,2022.
 - [4]单宇.国网黑龙江电力公司发展战略研究[D].哈尔滨:哈尔滨工程大学,2022.
 - [5]彭权威,胡维,王月月.等:“端到端”数字化转型助力管理提升[J].中国电力企业管理,2023(2):24-25.
- 作者简介:冯玮玮(1990.6—),女,河南省新密市人,汉族,本科,中级工程师,就职于国网新密市供电公司,从事劳动组织、员工管理、干部管理工作。