

电力市场竞争下企业数字化转型的组织响应机制研究

钟宏伟

嘉兴市恒光电力建设有限责任公司南湖分公司 浙江嘉兴 314000

【摘要】在现今电力市场竞争越发激烈时，电力企业数字化转型已变为提升其竞争力、达成可持续发展的关键。此转型可助电力企业优化资源配置、提高生产运营效率、减少成本并增强市场响应能力，故研究电力企业于数字化转型中的组织响应机制意义重大。组织响应机制能让电力企业更好适应市场变化、构建灵活高效组织架构且激发员工创新活力，使企业在激烈竞争中崭露头角，保障电力供应的稳定可靠，推动电力行业朝智能化、绿色化方向发展。文章研究了电力市场竞争下企业数字化转型的组织响应机制，期望能为相关人员提供参考。

【关键词】电力市场竞争；电力企业数字化转型；组织响应机制

Research on organizational response mechanism of enterprise digital transformation under power market competition

Zhong Hongwei

Jiaxing Hengguang Power Construction Co., LTD. Nanhu Branch, Jiaxing, Zhejiang 314000

【Abstract】As competition in the power market intensifies, the digital transformation of power companies has become crucial for enhancing competitiveness and achieving sustainable development. This transformation helps power companies optimize resource allocation, improve operational efficiency, reduce costs, and enhance market responsiveness. Therefore, studying the organizational response mechanisms of power companies during digital transformation is of great significance. These mechanisms enable power companies to better adapt to market changes, build flexible and efficient organizational structures, and stimulate employee innovation, thereby standing out in fierce competition, ensuring stable and reliable power supply, and promoting the industry's development towards intelligence and green practices. The article examines the organizational response mechanisms of digital transformation in the context of power market competition, aiming to provide valuable insights for relevant professionals.

【Key words】power market competition; digital transformation of power enterprises; organizational response mechanism

在这数字化时代的大背景下，信息技术迅猛发展，电力企业也迎来全新机遇，数字化转型已是企业强化自身核心竞争力的必然之举，当下部分电力企业虽说已经开启探索数字化转型之路，可在组织层面的响应及变革上仍有所欠缺。电力企业需要深入研究在市场竞争形势下，企业构建能适应数字化转型的组织响应机制策略，才能应对激烈的市场竞争挑战，这已然是当下电力企业亟待解决的关键课题，对推动电力企业实现转型升级以及促进电力行业健康发展有着重要的意义。

一、电力企业数字化转型中组织响应机制作用

在电力企业数字化转型过程中，组织响应机制能助力电力企业构建起通畅的信息流通渠道，以应对转型期间技术、市场以及内部管理等多方面的海量信息，各级部门能凭借该渠道及时获取和处理相关信息，杜绝信息出现延误或失真状况；其还可让电力企业管理层快速制定出科学决策并高效传递至执行层，加快决策流程，使得决策能够快速落地执行，以此提升电力企业转型效率。组织响应机制还能破除部门间的壁垒，促进各部门达成协同合作，形成强大的转型合力，数字化转型涉及多部门和专业领域等复杂情况，凭借此机制也能有效应对。组织响应机制能及时发现技术、市场、政策等方面的风险信号，并快速采取应对措施以减少风险给电力企业造成的影响，确保电力企业数字化转型

能够平稳推进。

二、电力企业数字化转型中组织响应机制的理论基础与要素

（一）组织响应机制的相关理论

电力企业数字化转型中组织响应机制拥有丰富相关理论基础,动态能力理论表明电力企业需要具备对资源配置进行动态调整的能力方可适应数字环境快速变化,为此其要整合内外部资源且利用大数据分析来优化电网布局。吸收能力理论强调电力企业需要有吸收新知识的能力,所以一方面要鼓励员工努力学习数字化技术,另一方面需要和高校、科研机构展开合作从而提升其对新技术的吸收转化能力。制度理论则显示企业行为受制度环境影响,这使电力企业数字化转型既要遵循国家相关政策法规和行业标准,又要变革内部规章制度以保障数字化转型顺利推进。

（二）组织响应机制的构成要素

组织响应机制在电力企业数字化转型中有多个构成要素,信息收集与反馈系统是重要一环,电力企业要建立涵盖电网运行数据、客户需求数据等全方位信息收集网络并及时反馈处理结果以依据市场和技术动态调整转型方向。决策与执行系统需要构建由专业团队和管理层共同决策的高效决策机制从而确保执行快速准确,如在智能电网建设中要做到及时决策并严格执行。组织学习与创新系统同样重要,电力企业需要营造学习氛围并开展培训来鼓励员工创新还建立激励机制推动数字化技术创新应用进而提升电力企业竞争力。

三、电力企业数字化转型中组织响应机制的构建

（一）明确组织响应的目标与策略

在电力企业数字化转型进程里,明确组织响应的目标与策略是关键起始步骤。电力企业需要深入剖析行业态势,既要钻研前沿能源市场动态,又要留意人工智能、大数据这些新兴技术在电力行业的具体运用场景,同时还要结合自身各项资源,如电力企业的人才储备情况、现有电网设施水平以及过往项目经验等,借此定出转型大方向。例如,出于电力企业承担的社会责任,将提升供电可靠度以及优化客户服

务体验搞成核心目标,还将其细分成可量化指标,如一年内停电时长需要减少 10%、客户投诉率要降低 15%等。在策略制定方面,其一要增加在智能电网技术研发上的资金投入,投入占比升至年度预算的 20%,与高校科研团队合作开展前瞻性的课题探究;其二需要优化业务流程,运用大数据分析工具梳理现有工作流程,剔除繁琐环节以提升工作效率,例如电力调度环节,可用智能算法实现自动调度,减少人工干预。除此之外,还要建立跨部门协同机制,定期召集各部门负责人开会,一起探讨转型中出现的问题以及策略调整,保证目标与策略能在全电力企业有效传达并被员工理解,以内部培训、宣传手册等许多方式,让每位员工都清楚自身工作与整体数字化转型目标相匹配,全员朝着同个方向努力,使电力企业在数字化浪潮里稳步前行。

（二）优化组织架构以适应转型需求

电力企业要适应数字化转型,需要优化组织架构以打破传统部门壁垒,需要成立跨部门的数字化转型项目团队,成员应涵盖发电、输电、配电、营销等各环节专业人员,在推进数字化项目时方能从不同专业角度提供支持,避免部门间因沟通不畅致项目延误。例如在建设智能电表系统时,营销部门负责需求调研,配电部门负责线路改造,IT 部门负责系统搭建,各成员协同合作可确保项目顺利实施。电力企业要设立专门的数字化管理部门,此部门全面统筹数字化战略规划、资源整合以及项目监督,要赋予其足够权力,例如数字化预算分配权、对各部门数字化工作考核权等,同时需要配备既懂电力业务又精通数字技术的复合型人才,这类人才可准确把握行业趋势,进而制定切实可行的数字技术应用方案。电力企业要根据业务需求重新设计业务流程,以客户服务中心为例,以往客户反馈电力故障要经多个部门层层传递,现在借数字化平台,客户信息能直达维修团队,维修进度还可实时反馈给客户,从而大幅提高响应速度。电力企业还要建立灵活的项目组织形式,对于紧急的数字化创新项目,应采用敏捷开发模式,快速组建临时团队,集中精力在短时间内完成项目开发部署,之后团队成员再回归原岗位或参与新项目,这既能保障项目迅速推进,又可充分利用企业人力资源,使组织架构能灵活应对数字化转型的各种挑战并提升整体运营效率。

（三）建立有效的沟通与协调机制

在企业数字化转型过程中,电力企业需要建立有效的沟

通和协调机制,除传统邮件和会议沟通方式外,还要搭建内部即时通讯平台,例如企业微信或钉钉群,依据不同部门与项目建专属交流群组,确保信息精准传递。电网升级改造项目中施工人员现场借助即时通讯群向设计团队及时反馈问题,设计团队快速调整,防止工程因信息传递延误而停滞。同时,电力企业要建立定期跨部门沟通会议制度,每月组织各部门主管参加数字化转型专题会议,让其汇报进展、提出问题并商讨解决方案,形成详细纪要发给所有参会人员以保证信息透明。跨部门协作流程管理也要加强,针对数字化项目制定详细工作流程和责任矩阵,明确各环节负责部门和衔接方式,电力数据共享平台建设中数据采集部门负责收集和初步整理数据、数据管理部门负责存储和安全、应用部门负责提出需求并反馈体验,各部门按流程各司其职又紧密配合。还需要建立信息共享平台,整合客户关系管理、电网调度自动化、设备维护管理等电力企业内部各类数字化工具和系统,将这些系统产生的数据统一汇聚到数据中心,利用数据可视化工具展示关键信息,让各部门实时获取数据,打破信息孤岛实现数据共享。电力企业还需要与外部的合作伙伴、供应商以及客户建立良好的沟通渠道,如和设备供应商建立供应商门户,实时共享设备库存和采购订单等信息以优化供应链,或和客户建立互动平台收集意见建议并及时反馈处理结果提升满意度,构建全方位的沟通协调网络,保障数字化转型顺利推进。

(四) 强化员工培训与能力提升

电力企业数字化转型过程中,强化员工培训与能力提升十分重要。电力企业需要精准制定培训计划,深入剖析不同岗位的数字化技能需求,如电力运维人员重点培训智能巡检设备操作、故障诊断系统使用等技能,市场营销人员侧重于大数据分析在客户需求分析方面应用的培训,以此制定个性化培训课程体系,所涵盖知识从基础数字技术到复杂应用技

能皆有。例如安排《电力物联网基础》《数据挖掘算法入门》等线上课程,满足各层次员工学习需求。电力企业还应采用多样化培训方式,传统的集中授课、线上学习要保留,同时也要开展实践操作培训。例如,在电力企业内部构建模拟智能电网环境,令员工亲身体验智能调度、智能变电站运维等实际操作流程,组织员工去数字化转型有成效的电力或科技企业实地参观学习,从中借鉴成功经验。例如参观智能电厂自动化控制系统以了解凭借数字化手段提升发电效率的方法。电力企业要鼓励员工自主学习,可以为员工购入专业在线学习平台会员并提供丰富学习资源,还可设立学习奖励基金,对凭借相关数字技术认证考试、完成高质量学习报告的员工予以一定奖励,激发其学习积极性。当然,也要加强内部人才梯队建设,选拔一批有潜力且学习能力强的员工作为数字化转型的核心骨干,为他们提供更多培训和项目实践机会,如参与电力大数据平台的搭建等重大数字化项目的策划和实施,使员工累积实践经验来带动整体员工能力提高,为电力企业数字化转型夯实人才基础。

结语

电力市场竞争下,企业数字化转型的组织响应机制研究表明,电力企业构建有效组织响应机制对其成功实现数字化转型意义重大。实践中电力企业需要依据自身特点及市场需求,持续优化组织架构、完善管理机制并提升员工素质,让组织灵活性与适应性能够增强。随着电力市场进一步开放以及数字化技术的持续创新,电力企业会面临更多机遇挑战,电力企业要时刻关注市场动态,积极探寻适合自身的数字化转型路径且不断完善组织响应机制,才能在激烈市场竞争中站稳脚跟并推动电力行业迈向更高水平。

参考文献

- [1]王会艳,邹顶锋,严超.数字化转型对企业组织韧性的影响及其机制研究[J].农场经济管理,2025(1).
- [2]武宪云,苏敬勤,杨道虹,等.数字技术可供性实现下的数字化转型企业组织惯性构建机制研究[J].科研管理,2024,000(5)
- [3]杨欣晨,郭嘉芸.企业战略共识对组织韧性的影响机制研究——员工数字化自我认知及企业数字化水平调节的中介模型[J].电子商务评论,2024,13(2).

作者简介:钟宏伟,出生年月:1968年5月,男,汉族,籍贯:浙江省嘉兴市,学历:专科,研究方向:经营管理。