

# 电力企业团队协作效能提升与员工关系优化研究

孟莹 姜鹏

国网重庆市电力公司市北供电分公司 重庆 401147

**【摘要】**：本文主要研究电力企业的团队协作效率以及员工关系改善的方法。通过对电力企业团队协作、员工关系现状的分析，用创新思维和方法提出相应的对策，从而促进电力企业的高效发展。

**【关键词】**：电力企业；团队协作效能；员工关系优化

DOI:10.12417/3083-5526.25.07.017

## 引言

本文主要研究电力行业竞争日趋激烈时，团队协作效率以及员工关系对于电力企业的发展起到的作用。提升团队协作效能、改善员工关系不但可以提高企业的生产效率，而且可以增强企业的凝聚力和竞争力。本文将深入研究相关问题并提出创新解决方案。

## 1 电力企业团队协作与员工关系现状分析

### 1.1 团队协作模式

目前我国电力企业团队协作模式是以职能为导向的，根据电力行业安全保供、电网建设、运维检修等主要业务的特点，形成了分层分类的协作体系。核心业务团队以垂直协作为主，按照专业分设运维、检修、调度、营销等专业小组，以电网安全运行、电力供应保障为共同目标，开展协同工作，突出层级指令传递和岗位责任落实。跨部门协作大多发生在重大工程、应急保电等场景当中，依靠临时性的专项小组来整合各个专业领域的资源，从而达成多领域协同推进的目的。电力体制改革不断深入，数字化转型持续推进，一些电力企业开始尝试扁平化协作模式，削减层级壁垒，促进一线团队自主协同，加强跨专业、跨区域协作能力。整体协作模式是传统垂直管理模式和现代扁平化协作模式并存的形态，满足电力企业的规模化、专业化、安全优先等运行需求，但是还需要适应市场化发展的新要求以及数字化转型的新形势。

### 1.2 员工关系特点

电力企业员工关系由于行业特殊性以及体制背景的影响，具有稳定性和复杂性并存的显著特点。员工队伍稳定性好，大多数员工与企业签订了长期劳动合同，特别是全民制核心员工，对企业的忠诚度高，职业归属感强，这与电力行业的公益性质、稳定运营的要求相适应。员工关系具有多元化的特征，受电力体制改革的影响，形成了全民制、集体制、劳务派遣、农电工等用工形式并存的格局，不同的用工形式的员工在薪酬福利、职业发展等各方面存在着差异，从而造成了员工关系呈现出分层的特点。员工关系同安全生产紧密相连，电力行业高危、高责任的工作特点，造成员工之间形成以安全责任为基础的互助协作关系，安全管理成为员工关系维系的关键纽带。随

着年轻员工的加入以及市场竞争的加剧，员工的需求也越来越多样化，传统的员工关系管理模式也面临着新的挑战。

## 2 团队协作效能提升的创新思维

### 2.1 多元化协作理念

多元化协作理念是提高电力企业团队协作效能的主要思维方式，本质就是打破传统的单向度的协作方式，创建出符合电力业务特点以及数字化转型需求的协同体系。树立跨专业融合协作思想，冲破运维、检修、调度、营销这些专业间的壁垒，促使各个专业的团队以核心业务目的为依托展开深层次的协作，从而达成资源的合理分配和 workflows 的有效衔接。践行全员参与协作的理念，抛弃层级主导的协作模式，给一线团队赋予更多的自主协作权，调动员工主动参与协作方案的设计和执行的积极性，调动员工的协作积极性。以目标为导向的协作理念，把企业的战略目标分解成团队和个体协作的目标，使团队合作和个人发展、企业发展三者之间相互联系、相互促进，确定各个协作主体的权责和利益，保证协作的方向和企业发展同步。

### 2.2 数字化协作工具应用

数字化协作工具的应用是提高电力企业团队协作效率的有力保障，依靠电力数字化转型成果，创建起全流程的数字化协作体系。创建一体化协同管理平台，把任务安排、进度监督、信息交流、数据统计等要素融合起来，达成跨部门、跨区域团队间的即时协作，冲破信息壁垒，加强沟通和工作效能。采用智能调度协作工具，利用大数据、物联网技术实现电网运维、调度等核心业务实时数据共享、协同决策，提高团队反应速度和决策准确性。推广移动协同工具来满足一线运维、检修等岗位移动作业的需要，使任务下达、现场反馈、问题协同处理全流程移动化，降低线下沟通成本，提高协作便捷性。

## 3 员工关系优化的新方法

### 3.1 沟通渠道拓展

沟通渠道的拓宽是改善电力企业员工关系的主要手段，主要通过创建多方面、经常化、双向化的沟通网络来消除企业同员工之间的沟通障碍。创建常态化的沟通机制，定时举行员工座谈会、沟通会，准确掌握员工对于薪酬福利、职业晋升、工

作负担等各方面的反映，快速将企业管理决策、发展规划等信息传递给员工，提高员工对企业经营的认同感。拓宽线上沟通渠道，创建企业内部沟通平台，开设员工诉求反映途径，保证员工诉求可以迅速提出、追踪并作出回应，提高沟通效率，冲破时间、空间的束缚。推行管理层下放沟通方式，促使管理人员深入到一线岗位中去，同员工进行面对面的交流，听取员工的心声，了解一线工作中的难点以及员工的需求，拉近了企业与员工之间的距离。

### 3.2 个性化关怀措施

个性化关怀措施属于改善员工关系、加强员工归属感的手段之一，要依据电力企业的岗位特性以及员工的需求差别，创建起精准的员工关怀体系。对一线运维、检修等高危岗位的员工加强安全防护保障和工作环境改善，合理安排工作班次，降低高强度作业，减轻工作压力。根据不同的用工形式员工，改进薪酬福利体系，缩小合理的差距，完善劳务派遣员工、农电工的权益保障，达到同工同酬的目的，消除员工的心理落差。对年轻员工注重职业发展关怀，给予个性化的职业规划引导和培训机遇，塑造起成长舞台，回应其发展诉求，对老年员工重视工作适应性和身心健康，给予必要的帮助和扶持，保证其工作权益。

### 3.3 企业文化建设

企业文化建设是改善员工关系、凝聚团队力量的主要依靠，要创建契合电力行业特点、具备凝聚力和导向性的企业文化体系。创建安全文化，根据电力行业安全优先的核心要求，把安全理念融入到员工的日常工作当中，加强安全责任意识，营造出人人重视安全、人人遵守安全的文化氛围，依靠安全文化凝聚员工共识。培育协作文化，开展团队建设活动、协作竞赛等形式来弘扬协同互助、团结奋进的精神，培养员工的团队意识，积极参加合作，化解团队矛盾。创建公平文化，完善薪酬分配、职业晋升等制度，保证公平公正，消解员工间的利益冲突，加强员工对企业信任。将人文文化融合进来，尊重员工的个性化需求，重视员工的发展和成长，传递出企业的温暖，使员工感觉到企业的关心，增强员工的归属感和忠诚度，促进员工关系的和谐稳定。

## 4 影响团队协作与员工关系的因素研究

### 4.1 组织架构因素

组织架构属于决定电力企业团队协作以及员工关系的重要因素，它会直接影响到协作的效率和员工之间的关系是否和谐。在传统的电力企业垂直层级式的组织结构里，层级过多、权责不清，导致信息传递不畅、跨部门协作流程复杂，容易出现推卸责任的情况，从而降低团队协作的效率。部分企业组织架构同业务发展相脱离，电力体制改革和数字化转型推进时，没有及时对组织架构进行调整，造成协作机制落后，不能适应

新的业务需求。组织架构刚性化没有灵活性，不能满足应急保电等突发情况下的协作需求，影响团队反应速度。另外，组织架构中没有专门的员工关系管理部门和协作协调机构，使得员工的诉求不能得到及时的处理，协作矛盾也很难得到有效的化解，从而影响到员工关系的和谐以及团队的协作效率。

### 4.2 管理风格因素

管理风格会直接对电力企业的团队协作氛围以及员工关系产生影响，不同的管理风格对团队和员工的影响也大相径庭。传统的集权式管理风格是以管理层的指令为主导，而忽略了员工的参与权和话语权，使员工参与团队协作的积极性不高，员工的诉求不能被重视，容易造成员工的不满，从而影响到员工之间的关系。缺少人性化的管理方式，过于重视工作绩效和任务完成情况，轻视员工的身心健康以及个人需要，造成员工工作压力大、职业倦怠严重，进而降低团队协作的积极性和员工的归属感。管理风格的不一致，各个部门的管理人员所采取的管理方式大相径庭，造成协作标准不明、沟通效率低下的问题，进而引发团队间的矛盾，也会使员工产生不公平感，降低员工对企业信任和认同度，从而影响到团队协作效能的提升。

### 4.3 员工素质因素

员工素质属于决定团队协作效能及员工关系的主观要素，直接影响到协作质量以及关系的和谐程度。部分员工的专业技能达不到数字化转型背景之下团队协作的要求，在跨专业合作中不能发挥自己的作用，从而影响到协作的效率和成果。员工缺乏协作意识，只顾个人利益，不顾及集体利益，缺乏团队精神，不合作，不协作，不奉献，不愿在工作中为团队共同利益做出贡献，容易引发团队内部的冲突，造成团队合力的分散。员工沟通能力欠缺，在协作过程中不能清楚地表达自己的想法，也不能很好地听取他人的意见，造成信息传递出现偏差，进而产生合作的误会和冲突。另外一些员工的职业素养不高，责任心不强，敬业精神缺乏，工作推卸，不但会降低团队协作的效率，还会破坏团队氛围，增加员工之间的矛盾，影响员工关系的和谐稳定。

## 5 提升团队协作效能与优化员工关系的对策

### 5.1 制度完善

制度完善是提高团队协作效率、改善员工关系的基本保证，需要建立包含协作管理、员工关系、权益保障等各方面内容的制度体系。完善团队协作管理制度，确定跨部门、跨专业协作的权责分工、流程规范和考核标准，建立协作矛盾协调机制，保证协作工作有序进行，解决协作冲突。健全员工关系管理制度，规范用工管理，完善不同的用工形式员工的权益保障制度，实现薪酬福利、职业发展公平公正，减少劳动纠纷。建立员工诉求处理制度，对诉求的收集、处理、反馈过程及责任

进行明确规定，保证员工诉求能得到及时有效的解决。完善绩效考核制度，把团队协作成果、员工协作表现纳入考核体系，同薪酬待遇、职业晋升直接挂钩，促使员工重视协作、主动协作，兼顾员工的工作绩效和个人发展，推进团队与员工共同发展。

### 5.2 培训计划制定

培训计划的制定属于提高员工素质、加强团队合作精神、改善员工关系的重要手段，要依照电力企业的业务需求以及员工特性来制订有针对性的培训体系。开展协作能力培训，就沟通技巧、团队协作方法、跨专业知识等内容展开培训，从而提高员工的协作意识和协作能力，引导员工树立团队精神，掌握高效协作的方法。加强专业技能、数字化技能培训，符合数字化转型的要求，提高员工的专业素质和数字操作水平，使员工能够胜任团队合作和岗位的工作要求。开展员工关系和职业素养培训，使员工树立正确的价值观，提高沟通能力和责任感，学会处理好与同事之间的矛盾，创建和谐的同事关系。制定分层分类的培训计划，根据各个岗位、不同层级员工的不同需求来开展个性化的培训，保证培训内容符合实际需求，提高培训效果，给团队协作效能提升和员工关系改善提供人才保障。

### 参考文献：

- [1] 张舒凯.QH 电力设计院研发人员薪酬激励体系优化研究[D].西北师范大学,2025.
- [2] 安书芳.M 公司员工忠诚度提升策略研究[D].北京建筑大学,2025.
- [3] 崔轶楠.S 电力公司一线员工绩效管理优化研究[D].东北农业大学,2025.
- [4] 廖文达.N 公司电力运维托管业务服务质量提升研究[D].广东财经大学,2025.
- [5] 赵雨思.S 公司项目团队管理问题研究[D].兰州大学,2025.

### 5.3 监督评估机制建立

监督评估机制的创建是保证各项对策落实到位、不断改进的重要环节，要创建起全方位、动态化的监督评价体系。创建团队协作效能监督评价体系，从协作效率、协作成果、协作满意度等各方面，定时对团队协作情况展开评定，准确找出协作过程中的问题并加以改进。建立员工关系监督评价机制，用问卷调查、访谈调研等方式来了解员工对于员工关系、企业文化、关怀措施等各方面的满意程度，及时发现员工关系中存在的矛盾和问题，有针对性地加以改进。明确监督评估责任主体，设立专门的监督评估小组，对各项制度、培训计划落实情况进行监督，保证各项措施落到实处。创建评价成果应用机制，把评价成果同管理层考评、团队奖励联系起来，依照评价找出的问题，立刻调整改良制度、培训方案和管理手段，促使团队协作效能持续改善和员工关系不断改善。

### 结束语

本文主要研究电力企业团队协作效能的提高以及员工关系的改善，并提出相应的策略。这些研究成果可以给电力企业团队建设、员工管理提供一定的参考，促进电力企业健康持续发展。