

新形势下电力企业外事管理的思考与实践

晋男亢弘

国家电投集团工程有限公司 上海 200233

摘要：在全球化深入发展与能源转型加速推进的新形势下，电力企业外事管理的重要性愈发凸显。本文围绕电力企业外事管理展开探讨，首先阐述其在保障国际业务开展、提升企业国际形象、防范涉外风险等方面的重要意义；接着分析当前管理中存在的体系不完善、人员素质不足、信息化滞后及跨文化管理能力欠缺等问题；最后针对性提出完善管理体系、加强队伍建设、推进信息化建设、提升跨文化管理能力等优化策略，为新形势下电力企业提升外事管理水平、促进国际化发展提供参考。

关键词：新形势；电力企业；外事管理；思考；实践

引言：随着“一带一路”倡议的深入实施及全球能源互联网建设的推进，电力企业国际化步伐不断加快，外事管理作为企业国际业务的重要支撑，面临着全新的机遇与挑战。新形势下，复杂的国际政治经济环境、多元的文化差异以及日益严格的合规要求，对电力企业外事管理提出了更高标准。高效的外事管理不仅是企业顺利开展海外项目、拓展国际市场的基础，更是防范涉外风险、维护企业声誉的关键。本文结合电力企业外事管理的实际，分析其重要性 with 现存问题，探索优化路径，旨在为电力企业适应新形势、提升外事管理效能提供实践思路。

1 电力企业外事管理的重要性

1.1 保障国际业务顺利开展

电力企业国际业务涵盖海外项目竞标、跨国工程施工、技术协作及设备跨境流通等，需与当地项目业主、合作方、当地政府机构及社区保持密切沟通。外事管理通过统筹人员出入境管理、签证办理、信息整合等工作，为业务推进扫清障碍。同时，协调内外外部资源，保障外国人来访、涉外公务、国际会议活动有序进行，助力企业在国际市场中快速推进项目，直接影响项目落地效率与经营目标达成。

1.2 提升企业国际形象

国际形象是电力企业全球市场的重要无形资产，外事管理是塑造和维护这一形象的关键。在国际交往中，规范的礼仪和专业的沟通能直观展现企业的管理水平与责任意识。例如参与国际能源展会时，外事团队对活动流程的精准把控、对文化差异的妥善处理，可增强合作方的认可度；应对海外舆论时，及时恰当的反应能传递企业的责任理念。良好的国际形象有助于企业获得更多合作机会，在市场竞争中占据优势。

1.3 防范涉外风险

当前国际环境中，地缘局势变化、文化差异、市场波动等风险对电力企业海外业务构成潜在威胁。外事管理通过建立风险预警机制，可提前识别东道国局势稳定性、当地习俗差异等风险点。例如某国安全局势或与对华关系出现重大变化时，外事团队能迅速联动专业部门分析影响，制定应对方案以减少损失。同时，通过合规培训与监督，确保我方员工在目的国合法入境、合法停留、合法工作，避免因违反我国及目的国移民政策法规引发纠纷，为企业国际化经营筑牢安全屏障^[1]。

2 电力企业外事管理现状及存在的问题

2.1 外事管理体系不完善

部分电力企业的外事管理体系缺乏系统性和完整性，尚未形成覆盖全业务链条的管理框架。在涉外事务处理中，常出现部门间职责划分模糊的情况，比如海外项目的商务对接与人员出入境管理分属不同部门，且缺乏有效的协同机制，导致同一事务需重复沟通，效率低下。同时，管理标准不统一，不同海外分支机构在处理同类涉外业务时，往往依据各自的经验和理解操作，容易出现流程混乱、尺度不一的现象。此外，体系的动态调整机制缺失，难以根据国际业务的拓展和外部环境的变化及时优化，使得管理体系与实际需求脱节，无法为外事工作提供有力支撑。

2.2 外事管理人员专业素质有待提高

当前电力企业外事管理人员的专业能力参差不齐，难以满足复杂涉外业务的需求。不少人员仅具备基础的外语沟通能力，缺乏对国际政治经济局势、涉外法律法规、跨文化交际技巧等专业知识的系统掌握，在参与国际交流合作活动时，往往因专业储备不足而陷入被动。部分管理人员的国际视野较为狭窄，对不同国家和地区

的市场环境、文化背景了解不深入,难以准确把握海外业务的发展机遇和潜在风险。此外,团队中兼具丰富实践经验和深厚理论功底的复合型人才稀缺,多数人员的工作局限于事务性操作,缺乏战略思维和全局意识,制约了外事管理水平的提升。

2.3 信息化建设滞后

电力企业外事管理的信息化水平普遍不高,仍大量依赖传统的人工操作和纸质记录。涉外业务的信息采集、整理和共享缺乏统一的数字化平台,各类数据分散在不同的部门和个人手中,导致信息孤岛现象严重。例如,海外员工的出入境记录、涉外公务、国际会议举办情况等重要信息,无法实现实时查询和动态跟踪,给管理决策带来不便。同时,信息化工具的应用较为初级,缺乏对数据的深度分析和挖掘能力,难以通过数据统计发现外事管理中的规律和问题,无法为业务优化提供数据支持。

2.4 跨文化管理能力不足

在跨国经营过程中,电力企业对不同文化的理解和适应能力明显不足,跨文化管理问题突出。在与海外合作伙伴沟通时,常常因忽视对方的文化习惯和沟通方式而产生误解,例如在某些注重等级观念的文化环境中,采用过于随意的沟通态度,可能导致对方的反感,影响合作氛围。在海外项目团队管理中,由于文化背景的差异,外派员工和属地化员工之间在工作理念、行为方式上存在较大分歧,缺乏有效的沟通和融合,团队凝聚力不强,工作协同效率低下^[2]。

3 新形势下电力企业外事管理的优化策略

3.1 完善外事管理体系

3.1.1 建立健全外事管理制度

结合企业国际业务特点,构建覆盖人员出入境、外国人来华、涉外公务、国际会议、跨文化交流等全场景的制度体系。明确各部门在涉外事务中的职责边界,避免权责重叠。同时,参考国际通行惯例与行业标杆案例,细化涉外活动的行为准则,如涉外接待的金额上限、涉外会议的记录要求等,按照“统一领导、分级管理、权责一致、协调配合”的原则建立制度体系。定期根据业务拓展情况修订制度内容,确保其与企业国际化进程同步更新,为外事管理提供刚性约束与操作指引。

3.1.2 优化外事审批流程

梳理现有审批环节,剔除重复审核、低效流转的节点,构建“一站式”审批通道。例如将海外出差申请、邀请函办理等事项整合至统一平台,实现“一次提交、全程跟踪”。针对紧急涉外事务设立绿色通道,如突发

海外项目谈判需加急办理签证时,可简化部分非核心审批步骤,由专人对接加快流程进度。同时,明确各审批环节的时限要求,通过设置预警机制督促审批人员按时办结,将平均审批周期压缩30%以上,提升外事响应效率。

3.1.3 加强外事风险管理

建立涉外风险数据库,收录历史风险案例、潜在风险点及应对方案,如文化冲突引发的合作纠纷、突发安全事件等典型场景。组建跨部门风险评估小组,在海外项目启动前开展全面风险排查,识别地缘环境、对华关系等潜在威胁,并制定分级应对预案。例如针对高风险地区的业务,提前储备当地应急资源,与专业机构建立联动机制。定期开展风险演练,模拟涉外突发事件的处理流程,提升团队的应急处置能力,将风险造成的损失控制在最低范围内。

3.2 加强外事管理人员队伍建设

3.2.1 选拔优秀外事管理人员

制定明确的外事管理人员选拔标准,注重候选人的跨文化沟通能力、外语水平及国际视野,优先从有海外项目经验或涉外专业背景的员工中筛选。采用笔试与面试相结合的方式,重点考察国际商务知识与政策敏感度,通过模拟谈判、文化冲突应对等场景,评估候选人的实操能力。同时,建立外部人才引进渠道,吸纳具备跨国企业外事工作经验的专业人才,补充新鲜血液,形成“内部培养+外部引进”的选拔模式,确保团队结构多元且专业能力过硬。

3.2.2 开展系统培训

构建分层分类的培训体系,针对新人开展外事基础技能培训,包括因公出境审批流程、系统操作、签证办理流程、国际礼仪规范等;对骨干人员重点培训跨文化管理、国际市场分析等进阶内容。邀请行业专家、资深外交官开展专题讲座,结合海外项目案例进行实战推演,如模拟应对海外舆情危机。组织管理人员赴国际同行企业交流学习,实地感受不同文化背景下的管理模式,将培训成果与工作实践结合,通过考核机制检验培训效果,形成“学习-实践-提升”的闭环。

3.2.3 建立激励机制

设计与外事工作绩效挂钩的激励方案,将海外项目推进效率、跨文化合作成效等纳入考核指标,对表现优异者给予奖金、晋升等奖励。设立“外事工作先进个人”“优秀团队”等荣誉称号,增强员工的职业认同感。为外事管理人员提供专项职业发展通道,明确晋升路径,配套海外轮岗、专项培训等资源支持。同时,关注员工个人需求,解决海外工作的后顾之忧,如家属探亲便

利、子女教育协助等,提升团队稳定性与工作热情。

3.3 推进外事管理信息化建设

3.3.1 构建外事管理信息系统

整合企业现有涉外业务数据资源,搭建集信息采集、流程处理、数据分析于一体的综合性管理平台。系统需涵盖海外人员管理模块,支持出入境记录自动更新、差旅行程实时追踪;跨文化资源模块则收录各国习俗禁忌、商务礼仪等资料,为涉外活动提供参考。同时,开发移动端应用,方便员工随时提交申请、查询审批状态,实现“指尖上的外事管理”。通过数据可视化技术,将外事业务量、审批效率等关键指标转化为动态图表,为管理层决策提供数据支撑,推动管理模式从“经验驱动”向“数据驱动”转变。

3.3.2 加强信息安全保障

建立多层次信息安全防护体系,实行用户权限分级管理,例如普通员工仅能查看本人差旅信息,管理层可获取全公司外事数据汇总,避免信息泄露风险。定期开展安全漏洞检测与应急演练,模拟数据泄露、系统瘫痪等场景,提升技术团队的应急响应能力。同时,完善信息安全管理制,明确员工信息操作规范,如禁止私自拷贝涉外数据、定期更换系统密码等,通过“技术+制度”双重保障,确保外事管理信息系统安全稳定运行。

3.4 提升跨文化管理能力

3.4.1 开展跨文化培训

设计分层分类的跨文化培训课程体系,针对基层员工聚焦基础文化认知,如东道国的语言习惯、社交礼仪、宗教禁忌等,通过情景模拟、案例分析等方式加深理解,例如模拟与中东客户的商务谈判,训练员工避开文化敏感点。针对管理层则侧重深度文化解读,涵盖当地的商业规则、决策模式、人际关系网络等,邀请具备丰富海外经验的专家或当地顾问授课,解析文化差异对合作模式的影响。同时,结合企业重点拓展区域,开展定制化培训,如针对东南亚市场的“佛教文化与商业伦理”专题课程,确保培训内容与业务场景紧密结合,提升员工的跨文化适应力。

3.4.2 建立多元文化融合机制

搭建跨文化协作平台,在海外项目团队中推行“文

化伙伴计划”,让不同国籍员工结对互助,分享各自的文化背景与工作方式,减少沟通障碍。制定包容性的团队规则,例如在会议安排上兼顾不同时区员工的工作习惯,在绩效考核中纳入跨文化协作贡献度指标。定期组织多元文化主题活动,如“国际文化日”,鼓励员工展示本国文化特色,促进相互理解与尊重。同时,在企业内部培育“求同存异”的文化氛围,将不同文化中的优秀管理理念融入日常运营,如借鉴德国团队的严谨作风优化流程,吸收日本团队的精细化管理提升质量,形成兼具包容性与高效性的融合文化。

3.4.3 加强跨文化沟通与协调

建立多渠道沟通机制,除常规会议外,开通即时通讯群组、定期视频连线等渠道,确保信息传递的及时性与准确性。在沟通中采用“简明化+可视化”策略,例如将复杂的技术方案转化为图文结合的演示材料,避免语言差异导致的误解。针对重要合作事项,组建跨文化协调小组,成员包括企业内部的外事专员、当地雇员及第三方文化顾问,在谈判陷入僵局时提供中立的协调建议。同时,建立沟通反馈机制,定期收集各方对合作过程的意见,及时调整沟通策略,例如针对高语境文化区域的合作伙伴,增加非正式沟通的频率,通过情感交流增强信任度,保障跨文化合作的顺畅推进^[1]。

结束语

总之,新形势下电力企业外事管理是企业国际化发展的关键一环。面对当下体系不完善、人员素质不足等问题,通过完善体系、建强队伍、推进信息化、提升跨文化能力等策略,可有效提升管理水平。做好外事管理,能为企业国际业务保驾护航,助力其在复杂国际环境中稳健发展,为全球能源领域合作贡献力量,也为企业自身高质量发展奠定坚实基础。

参考文献

- [1]向思琼,谢恒.关于新形势下企业经济管理创新的探讨[J].时代农机,2022,(4):108.
- [2]芮艳霞.现阶段企业经济管理的问题及措施分析[J].现代经济信息,2022,(11):98.
- [3]潘攀.新形势下企业经济管理的创新策略[J].现代商业,2021,(5):157-158.