

电力企业人力资源绩效管理研究

高宇璇

四川华能涪江水电有限责任公司 四川 成都 610041

摘要: 随着社会的不断进步,对于人才的需求也在相应增加,电力企业要想在市场经济中占据有利的位置,应该意识到人力资源绩效管理的重要性。电力企业的生产与经营区别于一般的企业,企业的管理者应该充分发挥人力资源的价值,为企业创造更多的价值,从企业的实际情况出发,制定科学合理的绩效管理制度。

关键词: 电力企业; 人力资源; 绩效管理

引言: 由于市场竞争的日益强大以及能源工业的迅速成长,能源产业转型面对了更多的挑战。为增强公司的综合竞争力和可持续成长能力。为了提高企业的竞争力和可持续发展能力,需要不断加强人力资源绩效管理,以激发员工的积极性和创造力,实现企业战略目标。

1 电力企业人力资源绩效管理的意义

在当今社会,电力企业作为国家经济的重要支柱,其人力资源管理水平直接影响到企业的核心竞争力。绩效管理作为人力资源管理的重要组成部分,对于提高电力企业的管理水平和经济效益具有重要意义。绩效管理有助于提高电力企业的工作效率。通过对员工的工作绩效进行考核和评价,可以发现员工的优点和不足,从而为员工提供有针对性的培训和发展机会。这样,员工在工作中能够更好地发挥自己的优势,提高工作效率。绩效管理还可以激发员工的工作积极性,使员工更加关注企业的整体目标,从而提高整个企业的工作效率。绩效管理有助于优化电力企业的人力资源配置。通过对员工的绩效进行评估,企业可以了解各个岗位的人力资源状况,从而有针对性地进行人才选拔和培养。在当前经济形势下,电力企业面临着诸多挑战,如资源紧张、环境污染等^[1]。企业要想实现可持续发展,必须关注员工的福利和职业发展。绩效管理可以帮助企业实现这一目标,通过对员工的绩效进行考核和激励,企业可以为员工提供更好的工作环境和机会,从而提高员工的满意度和忠诚度。这样,企业在应对各种挑战时才能更加稳定和从容。不仅可以提高企业的工作效率、优化人力资源配置、提高市场竞争力,还可以实现企业的可持续发展。因此,电力企业应当重视绩效管理工作,不断完善和创新绩效管理体系,以适应企业发展的需要。

2 电力企业人力资源绩效管理的流程

2.1 绩效目标设定

电力企业人力资源绩效管理是企业管理中的重要环

节,其核心在于通过设定明确的绩效目标,激励员工提高工作效率和质量,实现企业的战略目标。绩效目标设定应与企业的战略目标相一致。这是因为企业的战略目标是企业存在和发展的根本动力,而绩效目标则是实现战略目标的具体手段。只有当绩效目标与企业战略目标相一致时,员工才能明确自己的工作方向,从而更好地为企业服务。绩效目标设定应具有可衡量性。这是因为绩效目标的设定不仅仅是为了激励员工提高工作效率和质量,更是为了通过对员工的绩效进行量化评估,为企业的决策提供依据。因此,绩效目标应该是具体、明确、可衡量的。绩效目标设定应具有挑战性。这是因为只有当绩效目标具有一定的挑战性时,员工才会产生强烈的工作动力,从而提高工作效率和质量。同时,挑战性的绩效目标也能够帮助员工提升自我能力,实现个人的成长和发展。绩效目标设定应具有公平性。这是因为公平的绩效目标能够激发员工的工作积极性,增强员工的归属感,从而提高员工的工作满意度和忠诚度。同时,公平的绩效目标也能够避免因为绩效评估的不公导致的员工不满和冲突。电力企业人力资源绩效管理的绩效目标设定应该与企业的战略目标相一致,具有可衡量性、挑战性和公平性。只有这样,才能真正实现绩效管理的目标,提高企业的竞争力。

2.2 绩效考核

电力企业人力资源绩效管理是电力企业中不可或缺的一部分,其目的是通过对员工的工作表现进行评估,以激励员工的积极性和创造力,提高公司的生产效率和经济效益。其中,工作绩效考核是员工管理工作的重要内容,它通过对人员的工作表现进行量化和定性评估,为员工的晋升、薪酬调整、培训和发展提供依据。在电力企业中,绩效考核通常包括工作成果、工作行为、工作能力、工作态度和团队合作。这些方面相互关联,共同构成了一个完整的绩效考核体系。电力企业的员工通

常需要完成一定的工作任务，如发电量、供电量、设备维护等。工作行为是指员工在工作中的具体表现，如遵守规章制度、积极参与企业活动等。良好的工作行为不仅能提高工作效率，也能提升员工的职业素养。工作能力是指人员完成工作任务的基本能力。这主要包含了技术创新能力、项目管理能力、技术创新等。电力企业的员工需要具备一定的专业技能和知识，同时也需要具备一定的管理和创新能力。良好的工作态度能够体现出员工的责任心和敬业精神，对于提升企业的整体形象和竞争力具有重要作用。在电力企业中，团队合作是非常重要的，因为电力系统的运行和维护需要各个部门和岗位的员工紧密配合。电力企业人力资源绩效管理的目标是通过绩效考核，激励员工提高工作效率和质量，提升企业的整体竞争力。为了实现这一目标，企业需要建立一套科学、公正、有效的绩效考核体系，并定期对员工的绩效进行评估和反馈。

2.3 绩效反馈

电力企业人力资源绩效管理是企业管理中的重要环节，其核心目标是提高员工的工作绩效，提升企业的竞争力。通过有效的反馈，可以帮助员工了解自己的工作表现，明确改进方向，提高工作效率。绩效反馈应该公正、公平。管理者在对员工进行绩效反馈时，应该客观地评价员工的工作表现，避免因为个人偏好或者偏见而影响评价结果。同时，管理者也应该公平对待所有员工，避免因为偏爱或者歧视而造成员工的不满和冲突。绩效反馈应该具体、明确。管理者在对员工进行绩效反馈时，应该详细地描述员工的工作表现，指出员工的优点和不足，提出改进的建议。这样可以帮助员工明确自己的工作表现，了解自己的优缺点，找到改进的方向。绩效反馈应该及时、有效^[2]。管理者在对员工进行绩效反馈时，应该及时地给出反馈，避免延迟反馈导致员工的困惑和不安。同时，反馈内容也应该具有实效性，能够帮助员工实际改进工作表现。绩效反馈应该关注员工的发展和成长。管理者在对员工进行绩效反馈时，应该关注员工的长期发展，帮助员工制定个人发展计划，提供必要的培训和支持。这样可以帮助员工实现个人发展目标，提升企业的人才储备。

电力企业人力资源绩效管理的绩效反馈应该公正、公平、具体、明确、及时、有效，并关注员工的发展和成长。只有这样，才能有效地提高员工的工作绩效，提升企业的竞争力。

2.4 绩效激励

电力企业人力资源绩效管理是企业管理的重要组成

部分，而绩效激励则是其中的核心环节。有效的绩效激励制度可以激发员工的工作积极性和创新能力，提高企业的生产效率和经济效益。绩效激励应该以员工的个人能力和工作贡献为基础，而不是以个人的身份或者关系为依据。这样可以保证公平公正，避免因为人为因素导致的不公平现象。同时，绩效激励也应该具有明确的目标和标准，让员工清楚地知道自己的工作目标和期望结果。绩效激励应该是多元化的，包括物质奖励和非物质奖励。物质奖励主要包括工资、奖金、福利等，非物质奖励则包括晋升机会、培训机会、表彰荣誉等。这样可以满足员工不同的需求，提高他们的工作满意度和忠诚度。绩效激励应该是动态的，随着员工的工作表现和企业的经营状况的变化而变化。这样可以保持员工的工作动力，适应企业的发展需要。绩效激励应该是持续的，而不仅仅是一次性的。持续的绩效激励可以让员工始终保持高昂的工作热情，提高他们的工作效率和质量。电力企业人力资源绩效管理中的绩效激励制度应该是公平公正、多元化、动态性和持续性的，以此来激发员工的工作积极性和创新能力，提高企业的生产效率和经济效益。

2.5 绩效改进

电力企业人力资源绩效管理是电力企业中非常重要的一环，它不仅关系到企业的经济效益，还关系到员工的工作积极性和企业的发展。因此，对电力企业人力资源绩效进行管理，并进行绩效改进是非常必要的。电力企业要建立完善的绩效管理制度，明确绩效目标和标准，将绩效管理纳入到企业的日常管理中。要加强对员工的培训和指导，提高员工的工作能力和素质，从而提高员工的绩效水平。电力企业要注重绩效管理的反馈机制，及时了解员工的工作情况和表现，发现问题并及时解决。要对员工的绩效进行评估和考核，制定相应的奖惩措施，激励员工积极工作。电力企业要注重绩效改进工作，通过分析绩效数据和员工的表现情况，找出存在的问题和不足之处，并采取相应的措施进行改进。可以加强员工培训、优化工作流程、提高工作环境等措施来提高员工的绩效水平。只有通过科学合理的绩效管理方法和不断改进的绩效管理措施，才能不断提高员工的绩效水平，促进企业的发展和进步。

3 电力企业人力资源绩效管理建议

3.1 建立健全绩效考核指标体系

电力企业人力资源绩效管理是企业管理中的重要环节，对于提高员工工作效率、激发员工工作积极性、优化人力资源配置具有重要意义。电力企业应根据自身的发展战略和业务特点，结合员工的岗位职责，制定具

有针对性、可操作性的绩效考核指标。定期对绩效考核指标体系进行评估和调整,以确保其与企业发展需求和市场环境的变化保持同步。同时,要注重倾听员工的意见和建议,充分调动员工的积极性和创造性,使绩效考核指标体系更加完善。电力企业应确保绩效考核过程公开、公平、公正,避免人为因素对考核结果的影响。此外,还应对绩效考核结果进行及时反馈,让员工了解自己的工作表现,为今后的工作提供改进方向。将绩效考核结果与员工的薪酬、晋升、培训等激励措施紧密结合,形成有效的激励闭环。通过合理的激励机制,激发员工的工作热情,提高整体绩效水平。加大对绩效考核制度的宣传力度,让员工充分了解绩效考核的目的、意义和方法。要定期组织绩效考核培训,提高员工的考核意识和能力,确保绩效考核工作的顺利推进。电力企业要想实现人力资源管理的目标,必须建立健全绩效考核指标体系,将其作为提升员工绩效、推动企业发展的重要手段。只有这样,才能为企业创造更大的价值,实现可持续发展。

3.2 加强绩效管理与战略目标的紧密联系

加强绩效管理与战略目标的紧密联系,有助于增强公司的核心竞争力,达到公司的长期发展目标。公司应该把战略目标分解成具体的、可评估的业绩指标,使得每位雇员都清楚自己的工作目标和期望结果。同时,企业还应定期对战略目标进行评估和调整,以便及时调整绩效管理策略,确保战略目标的实现。根据员工的绩效表现,给予相应的奖励和惩罚。对于表现优秀的员工,企业应给予更多的晋升机会和薪酬激励;对于表现不佳的员工,企业应提供培训和辅导,帮助其提高工作能力。通过有效的激励机制,激发员工的工作积极性和创新能力,从而提高企业的整体绩效。定期组织绩效评估会议,让员工了解自己的工作表现和存在的问题,同时听取员工的意见和建议。企业还应建立有效的沟通渠道,鼓励员工提出自己在工作中遇到的问题和困难,以便及时解决问题,提高工作效率。关注员工的职业发展需求,为员工提供丰富的培训和发展机会,帮助员工提升自己的职业技能和综合素质^[3]。同时,企业还应关注

员工的职业生涯规划,为员工提供个性化的职业发展建议和支持,使员工能够在企业内部实现自身的价值和发展。电力企业要想在激烈的市场竞争中立于不败之地,必须加强绩效管理与战略目标的紧密联系,充分发挥人力资源的优势,为企业的可持续发展提供有力支持。

3.3 加强绩效考核的严格执行

为了提高电力企业的竞争力,我们需要加强绩效考核的严格执行。电力企业应根据自身的生产经营特点,结合行业发展趋势,制定符合企业实际的绩效考核指标体系。这些指标应具有可量化、可比较、可操作的特点,以便于员工清楚地了解自己的工作目标和要求。成立专门的绩效考核小组,负责组织、协调、监督和评价各部门的绩效考核工作。同时,要定期对绩效考核工作进行检查和总结,及时发现问题并加以解决。对于绩效考核结果优秀的员工,企业应给予相应的奖励和晋升机会,激发其工作积极性和创新能力;对于绩效考核结果不合格的员工,企业应及时进行约谈和帮扶,督促其改进工作,提高绩效水平。建立健全员工与上级领导之间的沟通机制,定期向员工反馈绩效考核结果,让员工了解自己的工作表现和存在的问题。同时,也要鼓励员工提出自己的意见和建议,为企业的绩效考核改革提供有益的参考。只有通过科学、合理、有效的绩效考核,才能激发员工的潜能,提高企业的整体竞争力。

结语

电力企业人力资源绩效管理研究对于提高企业竞争力、优化人力资源配置和激发员工潜能具有重要意义。通过对电力企业人力资源绩效管理的深入研究,为企业提供了有效的管理策略和方法,有助于实现企业的可持续发展。

参考文献

- [1]王璟.电力企业人力资源绩效管理研究[J].中国电力教育,2020(9):14-17.
- [2]王丽.电力企业人力资源绩效管理的创新与实践[J].电力系统自动化,2021(5):78-82.
- [3]杨海燕.电力企业人力资源绩效管理的策略探讨[J].中国电力教育,2022(3):34-38.