

电力企业绩效管理体系在人力资源管理中的应用

刘 晶

国能长岭生物发电有限公司 吉林 松原 131500

摘 要：电力企业绩效管理体系在人力资源管理中扮演着关键角色。然而，当前体系存在绩效指标体系不完善、评价过程缺乏公正性、结果应用不充分及沟通反馈机制缺失等问题。为解决这些问题，需完善绩效指标体系，确保评价公正性，充分发挥绩效结果的应用价值，并加强绩效沟通与反馈。引入绩效管理系统与技术支持，以提升管理效率与效果。优化后的绩效管理体系将助力电力企业提升人力资源管理水平，推动组织持续发展。

关键词：电力企业；绩效管理体系；人力资源管理

引言

随着电力行业的快速发展，电力企业面临日益激烈的市场竞争。绩效管理体系作为人力资源管理的重要组成部分，对于提升员工工作效率、激发组织活力具有重要意义。当前电力企业在绩效管理体系的构建与应用中仍存在诸多不足。本文旨在探讨电力企业绩效管理体系在人力资源管理中的应用现状、重要性、存在的问题及优化措施，以期电力企业的人力资源管理提供参考。

1 电力企业绩效管理体系概述

绩效管理，作为一个系统性的过程，旨在促进组织、部门及个人绩效的持续提升。它要求各级管理者与员工携手，共同参与绩效计划的制定、执行中的辅导沟通、考核评价、结果应用以及后续的目标提升，形成一个闭合且持续改进的循环。在电力企业中，绩效管理体系的构建尤为关键^[1]。这一体系主要由几大核心要素构成，共同支撑起绩效管理的框架。绩效指标体系，作为体系的基础，精心挑选了一系列与企业战略目标紧密相连的指标，既涵盖财务指标，也纳入非财务指标，如安全生产、供电可靠性及客户满意度等，确保评价的全面性和针对性。紧接着，绩效评价方法的选择至关重要。电力企业常用的方法包括目标管理法、关键绩效指标法及平衡计分卡法等，这些方法各有千秋，能够根据不同岗位和业务特点，灵活应用于员工的绩效评估中，确保评价的客观性和公正性。绩效评价周期的设置也需细致考量。结合企业的实际情况，针对不同岗位和业务特性，合理设定月度、季度或年度等评价周期，确保评价的时效性和有效性。绩效结果的应用成为连接绩效管理与员工激励的桥梁。通过将绩效评价结果与员工的薪酬调整、晋升机会、培训需求等紧密结合，不仅激励员工不断提升个人绩效，也为企业的长远发展注入了源源不断的动力。

2 电力企业绩效管理体系在人力资源管理中的重要性

绩效管理体系能够显著提高员工的工作积极性。通过设定明确的绩效目标和实施合理的绩效评价，员工能够清晰地认识到自己的工作任务和职责所在。当他们的努力得到认可，并获得相应的奖励时，会极大地增强他们的成就感和归属感，从而激发出更强的工作动力。这种积极性体现在日常工作中，更能在关键时刻推动员工超越自我，为企业创造更大的价值。绩效管理体系有助于实现人力资源的合理配置。在电力企业中，每个员工都有其独特的才能和专长。通过绩效管理体系的全面评估，企业能够更准确地了解每个员工的能力和潜力，从而将他们安排到最适合的岗位上。这种精准的匹配不仅提高了工作效率，还促进了员工的个人成长和职业发展。对于绩效表现不佳的员工，企业可以及时发现并采取措施，如提供培训、调整岗位等，以优化人力资源配置，确保企业的持续健康发展。更重要的是，绩效管理体系是企业战略目标实现的重要保障。电力企业的战略目标往往宏大而长远，需要全体员工的共同努力才能实现。绩效管理体系通过将战略目标层层分解，落实到每个部门和岗位，使员工能够清晰地认识到自己的工作对企业整体目标的重要性。通过持续的绩效监控和管理，企业能够确保员工的工作方向与企业战略目标保持一致，从而推动企业不断向目标迈进。

3 电力企业绩效管理体系在人力资源管理中存在的问题

3.1 绩效指标体系不够完善

部分电力企业的绩效指标体系存在过于侧重短期财务指标，忽视长期发展指标的问题。过于关注发电量、售电量等短期业绩，而对电网建设、技术创新等关乎企业长远发展的指标重视不足。绩效指标的设定缺乏对不同岗位特点的充分考虑，导致一些岗位的绩效指标针对

性不强,难以准确反映员工的工作绩效。

3.2 绩效评价过程缺乏公正性

在绩效评价过程中,一些电力企业存在评价标准不统一、评价人员主观因素影响较大的问题。不同评价人员对同一绩效指标的理解和评分尺度不一致,导致评价结果存在偏差。此外,部分评价人员可能受到人际关系等因素的影响,不能客观公正地评价员工的绩效,这严重影响了员工对绩效管理体系的信任。

3.3 绩效结果应用不充分

虽然一些电力企业将绩效结果与薪酬调整、晋升等挂钩,但在实际操作中,存在应用不充分的情况。薪酬调整幅度较小,对员工的激励作用有限;晋升过程中,除了绩效因素外,还受到其他因素的干扰,导致绩效优秀的员工未能得到及时晋升,这使得员工对绩效管理体系的积极性受挫。

3.4 缺乏有效的绩效沟通与反馈

在绩效管理过程中,绩效沟通与反馈是非常重要的环节。然而,部分电力企业在这方面做得不够到位。管理者与员工之间缺乏定期的绩效沟通,员工对自己的绩效目标和工作表现缺乏清晰的认识。在绩效评价结果出来后,也未能及时向员工反馈,员工不知道自己的优点和不足,难以进行改进。

4 电力企业绩效管理体系在人力资源管理中的优化措施

4.1 完善绩效指标体系

在构建电力企业的绩效管理体系时,完善绩效指标体系是至关重要的第一步。这要求指标能够全面反映企业的运营状况,还需要兼顾企业的短期效益与长期发展。首先,平衡短期与长期指标是关键^[2]。电力企业作为关乎国计民生的基础行业,其运营不仅关乎当前的经济效益,更影响着未来的可持续发展。在绩效指标体系中,应合理平衡短期财务指标与长期发展指标。短期财务指标,如发电量、售电量等,能够直观反映企业的当前运营状况;而长期发展指标,如电网建设投资完成率、新技术研发投入占比等,则关乎企业的未来竞争力。通过加大对长期发展指标的考核力度,可以引导企业不仅关注眼前的经济利益,更重视长远的发展和创新能力,从而确保企业的可持续发展。其次,细化岗位绩效指标也是完善绩效指标体系的重要一环。不同岗位的工作内容和职责各不相同,因此,制定具有针对性的绩效指标显得尤为重要。对于生产岗位,可以重点考核安全生产指标、设备运行维护指标等,以确保生产过程的稳定性和安全性;对于营销岗位,则可以关注客户满意

度、市场占有率等指标,以提升企业的市场竞争力和品牌形象。通过细化岗位绩效指标,并进一步量化和可操作化,不仅可以提高绩效评估的准确性和公正性,还能激发员工的工作积极性和创造力。

4.2 确保绩效评价过程的公正性

在电力企业的绩效管理体系中,确保绩效评价过程的公正性至关重要。这不仅能够维护员工的合法权益,还能增强员工对绩效评价结果的信任度和认可度,进而激发员工的工作积极性和创造力。为了统一评价标准,电力企业需要制定详细、明确且统一的绩效评价标准。这些标准应对每个绩效指标的评价尺度进行清晰界定,确保评价人员在评分时能够有章可循,减少主观臆断和误差。组织评价人员进行培训,使其准确理解和掌握评价标准,提高评价的专业性和准确性。通过统一评价标准,可以确保绩效评价的公平性和一致性,为企业的绩效管理提供有力保障。除了统一评价标准外,建立监督机制也是确保绩效评价过程公正性的重要手段。电力企业可以设立专门的绩效评价监督小组,对绩效评价过程进行全程监督。监督小组应具备独立性和专业性,有权对评价过程中的不公正行为进行纠正,对违规评价人员进行处理^[3]。建立员工申诉渠道,允许员工对绩效评价结果提出异议,并通过申诉渠道进行反馈。这一机制不仅为员工提供了一个表达意见和诉求的平台,还能及时发现和解决绩效评价中存在的问题,确保评价的公正性和合理性。

4.3 充分发挥绩效结果的应用价值

在电力企业的绩效管理体系中,绩效结果的应用是检验绩效管理成效的关键环节。通过合理、有效地运用绩效结果,可以激发员工的工作热情,促进企业的持续发展。(1)加大薪酬激励力度是绩效结果应用的重要手段之一。电力企业应根据绩效评价结果,对员工薪酬进行合理调整。对于绩效优秀的员工,应给予较大幅度的薪酬提升,以此拉开与绩效一般员工的薪酬差距,从而充分发挥薪酬的激励作用。这种差异化的薪酬策略不仅能够激发优秀员工的积极性,还能激励其他员工努力提升绩效,形成良好的工作氛围。企业还可以设立绩效奖金、项目奖金等专项奖励,对在特定项目或工作中表现突出的员工进行额外奖励,进一步增强员工的归属感和成就感。(2)除了薪酬激励外,优化晋升机制也是绩效结果应用的重要方面。电力企业应将绩效结果作为员工晋升的重要依据,建立基于绩效的晋升通道。在晋升过程中,企业应严格按照绩效排名进行选拔,确保绩效优秀的员工能够优先获得晋升机会。这种基于绩效的晋升

机制不仅能够激发员工的进取心,还能确保企业选拔出真正具备能力和潜力的员工,为企业的长远发展提供人才保障。企业在晋升过程中还应结合员工的综合素质和发展潜力进行综合评估,确保晋升的员工能够胜任新的岗位,实现人才的合理流动和优化配置。电力企业应充分发挥绩效结果的应用价值,通过加大薪酬激励力度和优化晋升机制等措施,激发员工的工作热情,提升企业的整体绩效水平,为企业的持续发展注入新的活力。

4.4 加强绩效沟通与反馈

绩效沟通与反馈是电力企业管理者与员工之间建立信任、促进绩效提升的重要环节。通过有效的沟通与反馈,能够明确工作方向,解决工作中遇到的问题,激发员工的工作潜能。建立定期沟通机制是加强绩效沟通与反馈的基础。管理者应根据岗位特点和工作任务,与员工定期进行绩效沟通。沟通频率可以设定为月度或季度,确保双方有足够的时间深入交流。在沟通中,管理者不仅要向员工明确绩效目标和工作要求,还要了解员工的工作进展、遇到的困难和挑战,及时给予指导和支持。这种定期的沟通机制有助于管理者和员工共同掌握工作动态,及时调整工作策略,确保绩效目标的实现。及时反馈绩效结果是加强绩效沟通与反馈的关键。在绩效评价结束后,管理者应及时将评价结果反馈给员工,让员工了解自己的绩效得分以及在工作中表现出的优点和不足^[4]。反馈时,管理者应注重与员工的双向交流,详细说明评价结果的依据和理由,与员工共同分析绩效提升的空间和路径。管理者还应与员工共同制定改进计划,明确改进的具体措施和时间节点,为员工提供必要的资源和支持。当员工对绩效结果有疑问时,管理者应耐心解答,消除员工的疑虑和困惑,确保员工理解和接受评价结果,从而激发员工的工作积极性和创造力。加强绩效沟通与反馈是提升电力企业绩效管理水平的的重要举措。通过建立定期沟通机制和及时反馈绩效结果,管理者与员工能够共同明确工作方向,解决工作中遇到的问题,促进员工绩效的持续提升,为企业的长远发展奠定坚实基础。

4.5 引入绩效管理系统与技术支持

步入数字化时代,电力企业绩效管理的升级离不开先进系统与技术的支撑。引入专业的绩效管理软件,标

志着电力企业向智能化、高效化绩效管理迈出了关键一步。(1)此类软件系统具备强大的数据处理能力,能够自动化地收集、分析并报告绩效数据,显著提升了绩效评价的时效性和精准度。它不仅兼容目标管理、关键绩效指标、平衡计分卡等多种评价方法,还赋予企业根据实际需求灵活选择的自主权。借助系统的实时监控与预警功能,管理者得以迅速捕捉绩效波动,及时介入解决潜在问题,确保绩效目标的稳步达成。(2)更值得一提的是,绩效管理系统能够与人力资源、财务等企业内部其他管理系统无缝对接,促进数据交互与业务协同,为构建全方位、一体化的绩效管理体系奠定了坚实基础。这种集成化的设计,不仅强化了绩效管理的闭环控制,还提升了整体运营效率。(3)对于员工而言,绩效管理系统同样意味着福音。它提供了一个更加便捷、透明的绩效反馈平台,使员工能够即时了解自己的绩效表现,明确改进方向。这种开放、公正的沟通机制,有效增强了员工对绩效管理的信任与参与,激发了他们的工作热情与创新潜能。

结语

综上,电力企业绩效管理体系的优化对于提升人力资源管理水平至关重要。完善绩效指标体系、确保评价公正性、深挖绩效结果的应用价值、强化绩效沟通与反馈,并结合绩效管理系统与技术支持,共同构成了优化路径。这一系列举措将助力电力企业打造更为科学、高效的绩效管理体系,激发员工内在潜能,提升整体组织绩效,为电力企业的可持续发展奠定坚实基础。未来,持续优化绩效管理将成为电力企业人力资源管理的核心任务。

参考文献

- [1]刘颖.人力资源开发对电力企业绩效管理的影响分析[J].现代企业文化,2024(29):148-150.
- [2]林媛.绩效考核在企业人力资源管理中的应用研究[J].中国管理信息化,2020,23(20):91-92.
- [3]任晗,李艳.电力企业人力资源绩效管理存在的问题及有效措施探讨[J].经贸实践,2020(14):219.
- [4]唐俊.电力企业加强人力资源绩效管理的对策[J].大众投资指南,2024(32):126-128.