

电力企业绩效管理与目标管理相结合策略分析

蒋平平

(江苏淮阴发电有限责任公司,江苏 淮安 223002)

摘要:市场竞争在国家经济水平不断提高、科学技术不断发展的背景下愈发激烈,为电力企业的生存与发展带来全新的考验。本文在了解绩效管理与目标管理的基础上,对二者有机结合策略进行分析,以期帮助电力企业消除存在的认知误区,推动电力企业工作绩效的改进与提高,为相关研究学者提供科学参考与借鉴。

关键词:电力企业;绩效管理;目标管理

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.27.066

1 前言

绩效管理指的是,将员工个人目标与企业组织目标相结合,从而提高企业的工作效率。绩效管理参与人员包括领导层、管理层与基层员工,同时也会对组织行为进行研究与分析。目标管理指的是,企业将组织战略目标按照实际情况分解为个人目标,进而推动组织目标完成进程,为企业发展做好铺垫。因此,分析电力企业绩效管理与目标管理有机融合策略,对保证企业组织发展目标能够在短时间内完成具有十分重要的现实意义。

2 落实综合考评体系,调动员工积极性

在绩效管理中落实目标管理的考评体系,能够为员工提供更加明确的工作目标,进而增强员工工作积极性与主动性。首先,落实目标跟踪与考核。电力企业上下级之间在做到及时交流沟通的基础上,实时动态跟踪前期考核目标,使得执行过程中存在的问题能够得到有效解决,并在第一时间调整、优化目标执行方案。一方面,管理层以半年或一年为一个周期对员工精神水平以及实际目标完成情况进行评价,使得员工综合素养、成长目标、工作能力全面地、完整地体现在绩效中。另一方面,在对员工进行年终考评时,要采用科学的策略对不同层次的评价因素进行分析,并将考核结果体现在员工个人利益上,进而保证员工积极性。其次,电力企业绩效管理环节相对复杂,并且内部管理细节衔接十分紧密,将科学的目标管理引入到绩效管理中,也就是将明确的考核目标作为衡量绩效管理系统水平的主要依据,以此规范电力企业员工的行为,为企业发展奠定良好的基础。最后,在明确绩效管理考核目标的前提下,丰富考核方式也十分重要。例如,将电力企业本部与基层单位之间的管理信息系统、专业信息系统相连,促使横向与纵向绩效管理的实现,形成的PDCA闭环能够有效体现具体工作业务的成效,进而为电力企业提供强大发展动力^[1]。

3 完善 SMART 原则,制定明确工作目标

在完善 SMART 原则时,一方面要优先考虑企业组织的战略方向,另一方面综合考虑员工在财务、客户、合作伙伴以及员工与员工之间的关系,再对员工的成长潜能、工作能力、领导能力等进行分析,进而保证绩效管理水平。因此,企业的管理层人员应在深入研究目标管理的基础上,制定更加长远有效的绩效管理目标。首先,企业上下对上一周期的任务完成情况以及下一周期的总体工作目标进行讨论,并按照企业整体情况分解目标。其次,对考核目标进行追踪管理,将领导决策层意见与管理层意见结合在一起,制定灵活的考核体系。再次,确定绩效目标。电力企业不同部门的员工存在一定差异性,可全面细致解释岗位情况的前提下,制定让员工更加明确的工作目标,进而保证绩效管理工作能够顺利开展。最后,追踪考核目标完成效果,并落实定期绩效考核。

4 创建结合管理体系,增强互动效应

将目标管理融入到电力企业绩效管理中,能够充分发挥出二者密切联系的作用。电力企业管理层人员在开展绩效管理与目标管理时,应从企业的其他层次的信息综合考虑影响二者循环关系的因

素。与此同时,使用科学合理的方法与企业人力资源管理部门进行及时沟通,做到信息有效交流,进而增强绩效管理与目标管理的互动效应。此外,管理人员在综合考虑、分析所有因素后,根据整合到的信息制定完善的综合管理体系,为在绩效管理中落实目标管理提供保障。企业员工是绩效管理的主要对象,在制定综合考核标准时要充分平衡绩效管理与目标管理之间的关系,并使用现代化工具描绘出符合企业发展的蓝图,从而帮助员工全面了解企业岗位情况与组织目标,进而调动起员工工作的积极主动性,促使企业工作效率得以提升^[2]。

5 高效运行目标管理,提升绩效管理水平

开展高效绩效管理工作的第一阶段是制定科学合理的管理目标。在保证电力企业上下级能够做到良好沟通的基础上,首先,对企业组织内部与外部影响发展的因素进行全面调研,为分析外部可变性与内部劣势做好充足准备,进而为完成电力企业总体工作目标奠定良好的基础。同时管理人员要积极参与到目标管理运行中,在保证运行目标与总体目标一致的基础上,落实相应的考核标准与要求。其次,按照部门的工作能力分配相应的工作目标。在确定部门目标后,需要按照员工工作能力以及其他因素落实部门目标,员工也要积极与部门领导或绩效管理人员进行有效沟通,促使运营目标能够快速实现。最后,预先制定好科学的奖惩机制与考评标准,并根据岗位特点,执行相应的惩罚处理。对于存在违反奖惩标准的员工或是目标运行薄弱环节进行重点监控,同时及时与上级领导进行沟通,以此实现闭环管理,对存在差异性的目标能够进行及时调整。进而提出更加科学客观的绩效管理方法。此外,在利用目标管理强化绩效管理时,注重资料存档工作以及等级确定工作,尽量降低外部因素对企业发展的影响,并为后续绩效管理工作提供更加完整的资料,促使员工获得成长动力,推动电力企业可持续发展的进程。

6 结束语

综上所述,绩效管理与目标管理的结合工作,需要电力企业长期努力、持续坚持才能获得完整的运行体系。因此,电力企业应从全局角度出发,充分认识、理解目标管理,并将其灵活运用到企业的绩效管理中,以此丰富绩效管理的内容、途径与方法,不仅能够有效提高员工的工作积极主动性,还能增强企业的市场竞争力,推动电力企业可持续发展的进程。

参考文献

- [1]吴林轩.电力企业绩效管理与目标管理有机结合策略探讨[J].中国市场,2020(17):116+118.
- [2]崔隽.电力企业绩效管理与目标管理的结合对策[J].中外企业家,2018(14):61-62.