

火电厂企业绩效考核在人力资源管理中的作用研究

白 德

(陕西榆林能源集团横山煤电有限公司,陕西 榆林 719000)

摘 要:市场经济的全面发展,使得企业间的竞争逐渐加剧,火电厂企业在发展中面临一定挑战,只有在激烈的市场竞争中占据有利地位,才能够获得发展,才不会被市场发展所淘汰。火电厂企业在开展人力资源管理工作中,应当重视绩效考核,加强对绩效考核的重视,调动员工积极性,保证工作质量,实现核心竞争力的提升。在实际工作中,火电厂企业在开展绩效考核工作时,由于绩效考核体系不完善,使得人力资源管理工作压力增加,不利于员工积极性调动,企业内部凝聚力下降。为改善这一问题,火电厂企业需要正确认知绩效考核体系,掌握绩效考核体系在人力资源管理中的重要作用,发挥绩效考核作用,合理调配人力资源,发挥员工特征与优势,提高工作效率,促进火电厂企业发展。在本次研究中,首先对绩效考核进行概述,其次分析火电厂企业绩效考核工作开展存在的问题,最后分析绩效考核在火电厂企业人力资源管理中的作用以及运用措施,实现火电厂企业经济效益最大化。

关键词:火电厂企业;绩效考核;人力资源管理;作用

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.03.128

绩效管理是人力资源管理中的重要组成部分,在企业开展以及战略目标实现中具有重要作用。完善的绩效考核体系,能够从根本上调动员工工作积极性,提升员工职业技能,带动企业发展,并实现企业与员工的共同发展。在火电厂企业中,由于绩效考核体系不完善,导致员工间的关系十分紧张,工作效率低下,甚至影响企业的正常运转。由于当前市场竞争加剧,火电厂企业在发展中面临诸多挑战,因此需要重视绩效考核,完善绩效考核体系,调动并激发员工积极性。在此基础上,还需要将考核结果与人力资源管理职能相融合,提高企业经济效益,实现可持续发展。

1 绩效考核概述

1.1 绩效考核含义

绩效考核也被称之为业绩考核,主要是企业对员工工作质量以及工作能力进行考核的重要方式。在开展绩效考核时,企业会对每一名员工所承担的工作,采用定性以及定量相结合的方法,对员工

工作质量以及对企业的价值进行全面考核与评价,从而全面掌握员工工作能力以及对待工作的态度,为人力资源管理工作的开展打好基础。

1.2 绩效考核侧重点分析

企业在开展绩效考核工作时,需要重视三方面内容。首先员工的职业态度。在考核中,需要对员工工作努力程度、工作积极性以及忠诚度等内容进行评判。而工作态度则是员工工作能力转变为工作业绩的重要催化剂,因此在绩效考核中,需要重点考核员工职业态度。其次对员工从业能力进行考核。从业能力考核的主要内容为对员工在日常工作中的判断能力、工作效率以及协作能力进行分析。分为工作技能考核、工作经验考核以及员工能力考核。最后则是员工适应性考核,这也是绩效考核中的重要内容。适应性考核主要是对员工对工作环境的适应情况以及周边人际关系处理情况的考核与界定。通过适应性考核,在一定程度上能够掌握员工对当前工作

的适应情况以及人力资源配置是否存在合理性。在绩效考核中,应当有效侧重这三点内容,提高绩效考核质量。

2 火电厂企业绩效考核工作开展中存在的问题

2.1 火电厂企业人力资源绩效考核机制不完善

在火电厂企业中,由于绩效考核机制不完善,不仅制约了人力资源管理工作开展,同时也不利于调动员工积极性,限制企业进一步发展。造成这一现象的主要原因是部分企业管理者,受传统经营理念以及方式的影响,对企业发展缺乏长远规划,简单认为激励机制只是奖励与惩罚,企业与员工间的关系为雇佣以及被雇佣的关系,只需要支付员工一定经济报酬,便能够引导员工全身心投入为企业所服务。由于企业管理者忽视了员工精神需求,只采用物质激励方式,十分单一,从而无法满足员工精神需求。其次在火电厂企业中,均在年底开展考核工作,在日常工作中,并未设置考核,使得员工在考核后对待工作十分随意,并且考核结果对人力资源优化配置不产生影响。当前在火电厂企业中,绩效考核机制不完善,对员工缺乏激励以及约束,导致其对待工作十分随意,工作质量低下,不利于企业进一步发展。

2.2 绩效考核指标缺乏科学性

在制定绩效考核指标时,通常需要与员工产出相挂钩,产出是最为显著的客观评价指标。但同时,火电厂企业在开展绩效评级工作时,还需要重视隐性指标的运用,保证绩效评价工作开展的合理性。但部分火电厂企业,在考核体系设计中,只重视量化考核指标的运用,却忽视绩效结果的体现,导致考核指标缺乏科学性以及真实性。其次火电厂企业绩效考核工作开展,还存在考核过程死板问题,认知度低下,对考核工作缺乏重视,依赖人际关系。虽然在火电厂企业中,其内部制定了人才选拔方案,但方案具有单一性,缺乏科学性与系统性。绩效评价指标不科学是制约绩效评价工作开展的重要原因,只有保证评价指标的完善性,才能够实现进一步优化人力资源配置。

2.3 文化体系不健全

优秀的企业文化具有较强凝聚力,能够将企业员工凝聚在一起,从而形成一定向心力,实现企业与员工的共同发展与进步。企业明确的发展目标是员工凝聚力的基础,企业文化凝聚力则主要来源于企业根本目标的正确选择。若企业选择正确目标,不仅能够实现企业效益,同时还能够实现员工利益发展,能够表明企业具备了凝聚力产生的利益基础。当前在火电厂企业中,其内部文化体系不健全,制约绩效考核工作开展,同时员工对绩效考核工作认知不充分也制约绩效考核工作开展,因此内部文化氛围不完善,不利于企业进一步发展。

3 绩效考核在火电厂企业人力资源管理中的作用与运用措施

3.1 绩效考核在火电厂企业人力资源管理中的作用

3.1.1 绩效考核与人力资源管理中的其他环节关系密切

绩效考核是人力资源管理工作中的重要组成部分,绩效考核与人力资源规划、薪资薪酬统筹以及入职培训等工作共同构成了人力资源管理工作,绩效考核在这一体系中发挥了独特的作用。培训则是绩效考核的辅助工作,高质量的入职培训工作,在一定程度上能够缓解绩效考核工作开展压力,有助于提升绩效考核水准,优化人力资源管理工作。

3.1.2 绩效考核在人力资源管理中具有重要作用

绩效考核在人力资源管理中具有重要作用,主要体现为绩效考核工作开展,能够帮助员工明确自身工作目标,规定员工义务,赋予员工一定日常决策权,员工能够结合绩效考核情况,开展工作反思,并进行评价。在此基础上,员工还能够通过工作,不断提升自我,获得一定回报。从火电厂企业管理者角度阐述,绩效考核工作有序开展有利于自身工作压力的降低、与员工间形成良好沟通、调动员工积极性,从根本上实现火电厂企业组织绩效的优化。

3.2 绩效考核在火电厂企业人力资源管理中的运用措施

3.2.1 完善考核制度

火电厂企业在发展过程中,经历了计划经济时代,企业管理者对计划经济下的员工同工统筹这一薪资体系较为适应。在市场经济环境下,火电厂企业缺乏良好的适应能力,并未及时调整绩效考核工作,导致人力资源管理工作开展受限。并且在火电厂企业中,对绩效考核工作认知不充分,忽视员工内在需求,不利于员工积极性调动,制约企业进一步发展。针对这一问题,火电厂企业应当进一步完善绩效考核制度,增加考核次数,可将季度作为单位,也可将月份作为单位,定期开展绩效考核工作,对员工工作能力以及工作积极性等方面进行考核与评价。调动员工竞争意识,引导员工正确认知绩效考核工作,重视工作业绩,实现员工工作积极性调动。完善绩效考核制度,能够进一步优化人力资源管理工作,促进火电厂企业全面发展。

3.2.2 提高绩效考核的合理性

在火电厂企业中,绩效考核指标通常与员工所创造的价值具有密切关联性,因此员工所创造的价值则是评价员工绩效的客观指标。但在火电厂企业中,存在部分隐性绩效,企业对考核体系设计较为重视,虽然量化对员工的绩效考核指标有帮助,但却忽视了考核结构中的绩效考核数据。这一问题将会导致员工对绩效考核体系不信任,绩效考核体系未能够发挥作用与优势。其次火电厂企业中的管理中对绩效考核体系认知不全面、不系统,考核过程较为死板,缺乏灵活性与变通性,忽视绩效考核开展初衷,强调人际关系。针对这一问题,火电厂企业在开展考核工作时,应当采取多种措施,提高绩效考核的合理性。重视制定隐性指标,如员工工作态度的转变、对待工作更加认真负责等,保证绩效考核工作的合理性,调动员工工作积极性。

3.2.3 建立健全企业文化

火电厂企业在运营过程中,需要进一步构建完善的企业文化,通过优秀文化的构建,提升企业与员工间的凝聚力,紧密联系员工,为企业进一步发展的共同目标而努力,形成一定向心力,促进企业全面发展。在建立企业文化时,不仅需要考虑企业自身的发展以及利益,同时还需要考虑员工利益,当企业具备完善的利益产生条件,则能够实现员工与企业间的共同发展。企业需要明确的是,只有充分保证内部凝聚力,才能够全面实现企业战略目标实现,带动员工共同发展。由此能够看出,企业可通过建立健全企业文化,推动绩效考核工作开展,优化人力资源管理工作,发挥绩效考核的激励作用,提高工作质量与效率。

4 结束语

人力资源管理工作是推动火电厂发展的重要工作,绩效考核则是人力资源管理中的重要内容,通过开展绩效考核工作,不仅能够调动员工积极性、提升工作效率与质量,还能够实现企业专业水平与技能的提升,实现火电厂可持续发展。

参考文献

- [1]潘锐进.人力资源管理在火力发电厂绩效考核中的应用[J].才智,2017(09):262.
- [2]张明.火力发电厂绩效考核在人力资源管理中的作用[J].企业改革与管理,2015(15):77.
- [3]刘元平.火电厂企业绩效考核在人力资源管理中的作用[J].人力资源管理,2018(08):91.