

优化电力人力资源管理绩效评价的有效途径研究

张未厌

(国网苏州供电公司,江苏 苏州 215000)

摘要:通过对于优化电力人力资源管理绩效评价的有效途径的研究,能够了解到电力人力资源管理绩效评价的意义,同时还能够分析电力人力资源管理绩效评价的作用,并明确不足之处提出有效的提升策略。由于我国的经济高速发展,各个行业的管理都带来了新的机遇,电力企业是经济发展的基本,完善优化电力人力资源管理模式能够提升企业的社会效益与经济效益。

关键词:电力人力资源管理;电力系统;绩效评价

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.30.112

1 引言

经济的高速发展,依托于电力资源的高速发展,电力资源在现阶段的社会发展中发挥的作用越来越明显,在电力资源的人力资源管理体系中绩效评价的要求越来越高,绩效管理是重要的组成部分,绩效管理的有效展开,能够有效地激发出员工的工作积极性,对于电力企业的综合发展具有极大的意义。对于电力行业的提升能够推动我国经济的稳定发展。

2 电力人力资源管理绩效评价相关概述

电力人力资源管理的目的,主要的是要进行统筹全局,强化工作人员在岗位上发挥的作用,用有效的管理方式进行员工积极性的调动,让内部员工之间形成自发的合力,更好地完成本职工作,帮助电力企业更好地发展。电力公司的各个岗位的工作人员都要受到电力人力资源管理,电力行业的发展情况和企业的内部人力资源管理系统有很大的关联性,电力人力资源管理的核心就是对于工作人员的绩效管理系统相关内容。电力人力资源管理能够很好地利用数据进行整体的评价,直观地反映出每一个员工的实际工作量与贡献值。电力人力资源管理能够勾连于员工的福利待遇、薪资水平与未来发展,利用帮助他人评价与业务数据分析的手段,对于员工的工作情况进行全面的分析,从而分析出员工的工作价值,得出最为合适的发展方向。

3 电力人力资源管理绩效评价的不足

3.1 管理目标不明确,存在过多无效规划

电力人力资源绩效评价管理机制,本质的作用是用来提升企业员工的工作效率与自身积极性。部分电力企业在开展绩效管理工作的过程中,因为管理的指标不够透明,出现职工不能够得到和岗位相匹配工作内容与工作方向,使得整个电力企业的人力资源绩效管理工作进行得较差,不能够满足企业进行有效的目标规划,还使得

一线的员工对于自身的工作没有清晰的定位,甚至还会导致一线员工的工作积极性下降的情况出现。科学合理的绩效管理指标,能够有效地将电力企业和一线员工的发展目标相结合,提升自身的素质也能够帮助企业的健康发展,保证企业正常的运营,从而实现个人的进步与企业经营的良好发展,科学合理的管理机制不光是能够激励一线员工的工作动力,同时也可以带动企业的快速发展,提升市场竞争力。但是现阶段部分企业的管理存在一定的问题,限制了企业的发展。

3.2 业绩评价机制方式单一,管理系统不全面

电力人力资源绩效评价在现阶段的发展当中,进行的实际考核方式相对单一,一般是利用奖惩机制为主体,辅助措施不够完善。同时部分电力企业的员工与各个部门的考核机制也存在不足之处,仅仅依靠员工的上级管理人员进行业绩评价,且绩效的考核方式具有一定的片面性。上级的管理人员在进行绩效考核的阶段,一般就是重视业绩的数据,而不够重视员工的评价考核质量。同时,也容易忽视了一线员工的工作方式与工作态度,所以绩效考核的评价结果相对片面,比较主观。此外部分电力企业自身也缺少了一定的科学管理手段,考核的评价体系不能够充分地调动,导致部分企业职工不能得知自己的绩效考核效果,不利于职工自身工作理念完善^[1]。

3.3 管理思维落后,缺少理念融合

从电力企业的内部发展因素来看,电力企业的管理与发展制度比较的稳定,许多一线员工长期处在较为稳定的状态当中,创新的思维理念不足。另外部分电力企业的绩效管理理念比较传统,不能够有效地满足现阶段的企业发展需要。就电力企业发展外部的要素而言,在以往的电力发展中使用的都是火力发电的方式,对于环境造成了一定的影响,现阶段由于科技的高速发展,新型电力系统的发展,带来了企业发展的变革。在企业变革的过程

中,高层的管理人员重视程度不同,有的还是使用最为传统的管理手段,而传统的绩效管理方案不能够适用于当下的企业发展要求,由此一来就不能够有效地促进企业更好地发展。

3.4 管理人员沟通效率较低、综合能力有待提高

电力人力资源绩效评价体系的管理方式依赖于多个部门进行考核工作,重点在于评价管理工作,各个部门之间缺少有效的绩效考核反馈。一些电力企业在对于人力资源进行考核评价的过程中,容易忽视绩效的考核反馈。其中主要的问题在于考核的过程具有较大的主观性,没有充足的客观依据作为考核的内容。一些电力企业的管理人员没有深入一线,和员工进行沟通交流,仅仅是进行数据分析。

4 电力人力资源管理绩效评价的提升策略

4.1 明确绩效管理目标,依照职责细化目标

电力人力资源绩效评价需要明确绩效的管理目标,保证绩效管理机制能够发挥实际的意义。绩效管理工作是概念化的内容,有很多的电力企业一线人员刚刚接触到绩效管理,不能够和自己本身的工作进行融合,不懂得绩效评价的目的,找不到有效的工作方向。想要将绩效管理工作的内容行之有效的具体化,企业的管理阶层要明确绩效管理的实际目标,将绩效管理工作当成是日常工作的实际行为准则,从而让绩效管理机制真正的起到指导员工的作用,提升员工的工作积极性。对于基层岗位的员工而言,要灵活地使用绩效考核的方式,不光是对于职工的业绩进行评价,还要对于工作的状态与态度进行业务能力考核,保障一线的基层员工的工作有所进步,对于自身的情绪与状态也能进行有效的提升。另外还要注意后勤的员工要有全新的考核体系,由于后勤的岗位工作内容比较复杂,和客户的交流比较多,在条件允许的情况下,要尽可能地使用月度考核的方式,有效地分析出后勤人员的业务情况,发现其在实际工作中的不足,使之有效地改正^[3]。同时要优化电力公司内部管理,电力企业的内部管理机制能对职工进行有效的管理与约束,绩效管理机制最为具体的业务是要指导行为、规定责任、落实人员和业务处理的标准,将整个业务拆解开来,进行有效地规划,将电力人力资源绩效评价细化到企业的每个部门管理当中,使得绩效管理更有质量,使每个部门的员工都能够为企业整体的发展规划下进行工作,从而提升自身的工作能力与工作效率,保证员工的业务能力和经济效益的提升。还要进行管理流程的优化,提升电力企业的经营能力,保障电力企业的长远发展。

4.2 完善和健全绩效评价体系

要想深度地推动电力企业的绩效管理工作进行有效

的改革,就需要建立起完善的绩效考核评价体系,让绩效考核工作能够更加全面发展。还要结合员工的工作方式,创建出最适合电力企业自身发展的考核机制,提升管理工作的合理性与科学性。在具体的工作当中,电力企业不能够只是用员工的工作结果作为考核的标准,对于一线的工作人员要进行多个维度的能力考核,从而更加高质量地考察一线员工的业绩,保证评价工作的客观性与科学性。在电力企业的发展中,电力人力资源绩效管理能够保证工作的正常开展,能够对于各个部门进行指令的下达,帮助员工进行全面的的管理,激发员工工作积极性,从而帮助整个公司获得优良的发展前景,获得更高的经济效益,保证电力企业能够得到稳定的长期发展,为整个行业进行赋能。总的来说,电力人力资源绩效管理是电力公司发展过程中的核心资源,若是公司中没有有效的人力资源管理模式,就没有实际的正常发展方向,也就没有正常的运转。现阶段,电力人力资源绩效评价是非常有效的管理方式,对于电力企业人力资源管理工作有着优化的作用,此外,也是有效地提高电力企业人力资源管理水平的方式。需要高度关注电力企业人力资源工作者的利益,利用有效的鼓励机制,提升员工的身心归属感,激励一线员工更好地投身到工作当中,为电力企业整体发展提供保障^[3]。

4.3 全面更新管理理念,创新管理理念

部分电力企业的人力资源绩效评价,在开展的过程中没有固定的指标与明确管理目标,所以导致人力资源绩效管理工作具有比较强的随意性与不确定性,长此以往就会使得电力人力资源绩效评价管理收效甚微。想要保证管理机制发挥出一定的效果,电力企业的管理人员要积极地更新管理的理念,进行有效的管理思维创新,提升对企业绩效管理工作的重视程度,增强工作的执行力度。此外,还要进行有效的宣传,对于电力人力资源绩效评价管理体系进行下沉,使之下达到企业一线的员工当中,让企业的员工能够建立起正确的绩效管理理念,形成一线员工的良好工作态度。此外,还要相关的管理层对于绩效管理机制进行有效的优化,保证电力人力资源绩效评价管理机制可以真正地发挥出其意义^[4]。电力人力资源绩效评价在电力企业内部管理中具有极高的重要性,要想提升人力资源管理成效,就要对于企业员工进行定期的考核,在考核的过程中,绩效评价是重要的部分。利用人力资源管理,能够及时地了解企业员工的工作情况,适当地选择有效的奖惩机制进行管理,提升企业员工的工作积极性,从而有效地促进电力企业的长期发展。在现阶段的电力企业发展当中,人力资源管理绩效评价制度有很好的使用效果,随着时代的发展,必须要创新人力资源

管理绩效评价制度,激发出企业员工的工作热情,使得电力企业能够得到长远的发展。

4.4 加强管理人员沟通交流,增强综合管理能力

相关的电力企业在实际的工作当中需要加强人员之间的交流,而电力人力资源绩效评价体系也要加强工作人员之间的沟通与互动,从而真正有效地发挥电力人力资源绩效评价的实际作用,有效地提高电力企业管理人员的管理能力。除了各个部门之间的沟通以外,还需要上级的管理层与一线员工的沟通,使得管理层能够了解基层工作人员的工作状态与内心想法,了解绩效评价的制度优劣势,从而更好地进行管理手段的实施。此外,还要制订出符合一线员工的绩效评价管理体系与方案,展开有效的评价。比如开设建议收取通道,让每一个员工都可以畅所欲言,表达的声音能够很好地传递到决策层,促进绩效评价的工作更好地展开。在形成沟通渠道之后,还要进行意见的收集,要委派专人进行消息收取,并且进行有效地整合,汇总工作人员的意见,将有效的建议进行试点工作,通过新的反馈来进行电力人力资源绩效评价内容的改革,同时完善管理的体系,发挥出电力人力资源绩效评价制度的优势与作用,更好地增强电力企业人力资源管理质量与水平。

4.5 最大程度上保证发展战略目标效果

在每个阶段的总结报告中,电力企业的不同部门会根据现阶段的企业营运要求,制定出更加完善的发展规划,使用短时间的发展目标与长时间的发展目标相结合的方式有效的管理方式革新,为将来的企业应用发展发挥引导作用。在电力公司的管理层规划了整年的发展目标之后,将年度发展的目标进行有效的细化,下达到各个部门当中,将工作内容落实到每个工作人员的身上。对于单个的员工而言,要努力地完成自己的业务考核目标,有效地提升工作的质量,从而完成电力企业整体的发展目标。对于整个电力企业的发展而言,绩效管理是将职工的工作内容与部门整体的发展目标进行有效的统一,从而提升电力企业的经济效益,实现整体的高质量发展^[5]。

电力人力资源绩效评价能够科学地规划与制定电力企业发展的工作任务与工作目标,从而能够帮助电力企业的管理人员与一线的员工明确工作的具体方向与工作的自我价值。对于电力公司经营而言,管理人员能够利用电力人力资源绩效评价的结果,知晓电力公司一线职工存在的不足与问题,为以后的企业发展带来有效的参考依据。从企业的员工角度而言,利用高质量的管理机制,了解在工作当中出现的问题,同时也能够了解到员工自身与其他的员工之间的差距,从而激发出自身的斗志,更

加积极投入到实际的工作当中。使得员工都能够从企业终极目标出发,最大程度上保证企业发展战略的有序开展。

4.6 提升企业员工的工作积极性

电力人力资源绩效评价相比于传统的人力资源管理模式而言,更加具有优势。在传统的人力资源管理模式中,员工工作的积极性不高。另外,许多一线工作人员也没有能够重视工作业绩的情况,只是做完自身的工作,并没有能够关注到自身的发展与整个企业的收益,这是由于没有正向的激励制度所导致的。由于电力企业的电力人力资源绩效评价能够有效地发挥激励作用,所以可以向一线员工提供应有的奖励,提升工作积极性。此外,一线员工在电力人力资源绩效评价的管理之下,能够树立起自身的发展与企业发展的理念,提升企业整体的工作效率。对于高层的管理人员而言,也能够树立起开拓创新意识,对于企业的发展有很重要的促进意义^[6]。

5 结束语

综上所述,电力资源对于我国的经济发展具有重大意义,想要提升优化电力人力资源管理,就要把握好电力管理的内部发展机制,从优化电力人力资源管理工作入手,进行有效的分析与优化,完善绩效管理的机制,促进整个电力行业的稳步提升,制定出相应的考核标准与评价体系,确定出考核的周期与管理方式,保障电力企业的长远发展。

参考文献

- [1]侯玉莲,刘晓枫.电力企业的资源管理优化策略[J].集成电路应用,2021,38(12):178-179.
- [2]唐慧.试析人力资源视角下的电力企业员工培训工作优化方法[J].商讯,2021(30):175-177.
- [3]罗江蓉.浅议能源发展新形势下电力检修企业人力资源管理[J].东方企业文化,2021(S2):111-112.
- [4]张春旭.优化电力企业人力资源管理绩效评价的有效途径探讨[J].企业改革与管理,2021(05):100-101.
- [5]赵志伟.国网新疆建设分公司人力资源激励对策研究[D].新疆大学,2020(05):100-101.
- [6]余翔.电力体制改革背景下省级电网企业人力资源配置研究[D].山西大学,2019(05):100-101.

作者简介:张未厌(1986-),女,汉族,江苏苏州人,本科,工程师,研究方向:人力资源管理。