

浅析如何通过绩效管理提升电力企业经济效益

黄 蕾

广东省河源市东源县东源供电局 广东 河源 517500

【摘 要】绩效管理是企业实施现代化管理与建设的重要手段,是企业落实发展战略、确保高效运行业务流程的激励约束机制,作为现代电力企业就应充分认识形势需要,积极探索加强绩效管理的有效措施,以提升企业经济效益,更好地实现现代化发展。

【关键词】电力企业; 绩效管理; 经济效益

引言

随着国内企业改革发展的持续深入,贯彻落实完善绩效管理机制、实现绩效全覆盖的要求对电力企业的发展具有重要意义。电力企业为促进各部门及其员工充分履职,完成各项指标与任务,必须针对现阶段组织绩效目标分解不到位、操作过程有失公平和公正、组织绩效考核与同业对标的结合不够充分等问题制定解决措施,提高整体绩效,提升经济效益。

1 完善组织建设,有效分解组织绩效目标

电力企业要注意完善绩效管理组织,包括绩效管理委员会、绩效管理领导小组和组织绩效管理办公室,明确各机构的职责范围,确保有序、高效地开展组织绩效管理工作^[1]。在目标分解方面,首先针对基层单位的负责人和部门负责人分解绩效目标,即向基层分解绩效指标体系,形成基层关键绩效指标体系,同时按照部门职能、角色分配等向基层分解下达企业的重点工作计划,形成部门工作重点,确定基层负责人的年度绩效考核指标及其目标值。其次针对关键部门和岗位实施绩效目标监控,即电力企业要明确关键部门、关键岗位,由单位负责人和关键部门、关键岗位签订好业绩考核的责任协议,通过月度看板跟踪和季度分析、年度综合考核与兑现等方式考核年度业绩,之后绩效管理办公室按月分析其完成关键绩效指标的情况,进行排序和公布。再次,进行例外调整,因为在一些不可控因素的作用下,个别绩效指标往往无法达到预期,对应的单位及部门应基于指标执行情况和影响因素、问题等做好分析工作,向组织绩效管理办公室提交结语报告,领导小组进行最终的审定批准。

2 坚持公平公正,加强绩效管理操作控制

在绩效管理的实施中,电力企业严格遵守公平公正的原则,清晰量化员工考核指标,如在生产人员的考核中以其完成工作的数量和质量为主,考核管理人员的指标则更重视其完成工作的时限、质量和态度等。在明确考核指标并量化细化之后,真正以事实为依据进行考核,减少评价人员主观意识的影响^[2]。与此同时,针对员工建立申诉系统,既为员工打通投诉渠道,又使监督考核人员可以客观谨慎地搜集对应资料,客观公正地评价被考核人的绩效。

在实施过程中,电力企业应把沟通视作贯穿组织绩效管理全过程的重要态度、方法,在沟通中获取信息、增进理解、应对变化,尤其是针对绩效考核的反馈沟通,体现绩效考核成功与否。反馈沟通是双向的,其过程从改善员工的个人绩

效出发,了解被考核者的真实想法和存在问题、期望等,及时发现企业管理问题,激励员工改进自身绩效,实现电力企业发展战略目标。针对组织绩效管理中的成功经验,电力企业及时将其转变成职责、制度、标准和流程,实现机制固化。当然,目标、计划与考评标准全部都是静态的,员工工作却是动态的,电力企业每天都在发生各种变化和突发情况,应有机结合绩效管理的理念与实际,不断进行改进和创新,激励员工创造更好的绩效,助力企业健康持续发展。

3 结合同业对标,优化电力组织绩效考核

为进一步提高经济效益,电力企业充分结合同类企业创造价值的不同及工作水平的不同开展考核工作,体现合理性^[3]。第一,同业对标的目的主要是改进绩效,在组织绩效考核中纳入同业对标结果,这是辅助激励,可以作为加分项而不是扣分项。第二,结合综合考核、分项考核这两种方式实施同业对标考核,并且为调动各部门及其员工的工作积极性,针对资产经营和电网运行、营销服务、安全生产、人力资源等分项指标依旧实施分项对标,在综合对标中得到奖励的就不在分项对标中重复奖励。第三,逐步提升同业对标考核的分值,即逐步健全电力企业的同业对标管理,基于数据准确性的保证适当增加同业对标工作的分值,体现不同组织和员工在系统创造价值的大小,体现激励性。第四,充分考虑绩效考核的进步性,即不再只通过静态对标结果对组织绩效做出评价,要考虑发展和进步,奖励迎头赶上且取得较大进步的部门和个人,进一步发挥同业对标考核的作用,促使各组织在你追我赶中持续改进绩效,提升企业整体经济效益。

4 结束语

总而言之,绩效管理是企业战略得以实现的关键性手段,是电力企业开展管理工作的核心所在,电力企业在实际工作中积极完善组织建设,公平公正地实施绩效管理,并更好地结合同业对标优化绩效考核,持续提高绩效管理水平和为企业发展提供更好的服务,最终推动电力企业经济效益的不断提升。

参考文献:

- [1]唐宁.构建以效益为导向的组织绩效考核模式[J].经济师,2017(07):264-265.
- [2]黄曦微.电力企业绩效管理的作用及绩效考核体系分析[J].低碳世界,2018(10):161-162.
- [3]马晓苗,于天琪.经济导向与发展导向:企业二元文化平衡与组织绩效[J].企业经济,2018(07):51-58.