

绩效评价在电力企业人力资源管理中的运用实践

文莹

(国网四川省电力公司德阳供电公司明源集团 四川德阳 618099)

摘要：绩效考核是国有企业包括电力企业在内的一项主要人力资源管理工作，其绩效考核质量将对企业的日常生产经营产生很大的影响。因此，人力资源管理人员对电力企业绩效评价进行深入研究是很有必要的。

关键词：运用；管理；人力资源；电力企业；绩效评价

引言

随着各地区经济和社会的迅速发展，电力企业在激烈的市场竞争中所处的劣势越来越明显。现如今，各类电力企业层出不穷，日常社会生产、生活中电力竞争较为严苛，故而本文章结合实际，就其存在的矛盾作了较为详尽的论述，希望能对地区电力企业的健康发展有所借鉴。

1、电力企业人力资源管理中运用绩效评价的重要意义

1.1 提高职工工作效率和绩效

绩效评价是通过职工的工作表现进行客观、公正的评价，以了解职工的工作效果和贡献。通过绩效评价，电力企业可以及时发现职工在工作中的不足和问题，并采取相应的措施进行改进。这有助于提高职工的工作效率和绩效，进而提高企业的整体效益。

1.2 激励职工，增强企业凝聚力

绩效评价还可以作为电力企业对职工进行激励的重要手段。通过对优秀职工进行奖励，可以激励职工更加努力地工作，同时也可以增强企业的凝聚力和向心力。通过绩效评价，企业可以了解职工的需求和期望，为职工提供更好的培训和发展机会，从而激发职工的工作热情和创造力。

1.3 优化组织结构，提高企业竞争力

电力企业作为传统行业，面临着日益激烈的市场竞争。通过绩效评价，企业可以了解职工在组织结构中的位置和作用，发现组织结构中的不足和问题，并及时进行调整和优化。这有助于提高企业的竞争力，使企业在激烈的市场竞争中立于不败之地。

1.4 促进企业和职工共同发展

绩效评价不仅关注职工的工作表现和贡献，还关注职工个人的成长和发展。通过绩效评价，企业可以了解职工的职业规划和发展需求，为职工提供更好的职业发

展机会和培训资源。这有助于促进企业和职工的共同发展，实现双赢。

1.5 加强企业文化建设，营造良好工作氛围

绩效评价的运用还有助于加强企业文化建设，营造良好的工作氛围。通过绩效评价，企业可以了解职工对企业的认同度和满意度，及时发现企业文化中的不足和问题，并采取相应的措施进行改进。这有助于营造积极向上、团结协作的工作氛围，提高职工的工作满意度和忠诚度。

1.6 为决策提供科学依据

绩效评价的结果可以为电力企业的人力资源管理决策提供科学依据。例如，在制定人员招聘、培训、晋升等计划时，企业可以根据绩效评价的结果来评估职工的能力和潜力，从而做出更加科学、合理的决策。这有助于提高企业的人力资源管理水平，为企业的发展提供有力保障。

1.7 优化资源配置，提高企业经济效益

电力企业作为资源密集型企业，资源的配置对企业的发展至关重要。通过绩效评价，企业可以了解职工在不同岗位上的工作效率和贡献，从而更加合理地配置资源，实现资源的最大化利用。这有助于提高企业的经济效益，为企业的发展注入新的动力。

2、现有电力企业人力资源管理绩效评价特点

2.1 评价目的明确

电力企业人力资源管理绩效评价的目的在于了解职工的工作表现和工作成果，发现职工在工作中存在的问题和不足，提出改进措施和建议，以提高职工的工作效率和工作质量。通过对职工的评价，可以发现职工的优点和长处，为职工的晋升和职业发展提供依据和支持。

2.2 评价标准客观

电力企业人力资源管理绩效评价的标准是客观的，主要依据职工的工作表现和工作成果进行评价。具体来

说,评价标准包括职工的工作质量、工作效率、工作态度、工作能力等方面。评价标准的客观性保证了评价结果的公正性和合理性,有利于提高职工的工作积极性和工作热情。

2.3 评价结果具有指导意义

电力企业人力资源管理绩效评价的结果对职工具有指导意义。通过评价结果,职工可以了解自身工作表现和工作成果,发现自己存在的问题和不足,并采取相应的措施进行改进。评价结果也可以为职工提供职业发展的建议和支持,帮助职工更好地实现自我价值和职业发展。

2.4 评价过程透明公正

电力企业人力资源管理绩效评价的过程是透明和公正的。评价过程中,职工可以参与评价标准的制定和修改,并对评价结果提出异议和建议。电力企业会采取相应的措施保证评价过程的公正性和透明度,如制定评价制度、建立评价机构、公布评价结果等。这些措施可以保证评价结果的公正性和合理性,提高职工对评价结果的认可度和信任度。

2.5 评价方法科学合理

电力企业人力资源管理绩效评价的方法是科学合理的。评价方法包括定性和定量两种方法,根据不同的评价对象和评价内容选择合适的方法进行评价。电力企业会根据实际情况对评价方法进行不断的改进和完善,以保证评价方法的科学性和合理性。

2.6 评价体系完善

电力企业人力资源管理绩效评价体系是完善的。评价体系包括多个方面,如职工的工作表现、工作成果、能力素质、职业发展等。每个方面都有相应的评价标准和评价方法,可以对职工进行全面、客观的评价。电力企业会根据实际情况对评价体系进行不断的改进和完善,以保证评价体系的完整性和科学性。

2.7 与电力企业发展紧密相关

电力企业人力资源管理绩效评价与电力企业的经营发展紧密相关。通过对职工的绩效进行评价,可以发现职工在工作中存在的问题和不足,提出改进措施和建议,提高职工的工作效率和工作质量,促进电力企业的稳定发展。通过对职工的绩效进行评价,可以为电力企业的战略规划和决策提供依据和支持,促进电力企业的可持续发展。

3、现有电力企业人力资源管理绩效评价运用存在的

矛盾

3.1 评价标准不清晰

现如今,部分电力企业在实施绩效评价时,没有明确具体的评价标准,导致评价结果存在主观性和不公平性。有些企业只是简单地以工作量和质量作为评价标准,而忽略了职工的工作态度、团队协作、创新能力等多方面的因素,使得评价结果不能全面反映职工的工作表现。

3.2 评价方法单一

部分电力企业在绩效评价时只采用一种方法,例如上级对下级的评价,而忽略了职工自评、同事互评、下属评价等多种评价方式。这种单一的评价方法容易导致评价结果片面和不公正,也容易让职工产生不满和抵触情绪。

3.3 缺乏有效反馈机制

绩效评价的目的在于帮助职工了解自身工作表现,发现不足之处,提高工作效率。然而,部分电力企业在实施绩效评价后,没有及时将评价结果反馈给职工,也没有针对职工的不足之处提供具体的改进建议和培训计划,导致绩效评价的结果不能发挥实际作用。

3.4 薪酬与晋升关联缺失

部分电力企业在实施绩效评价后,没有将评价结果与职工的薪酬和晋升挂钩,使得优秀职工得不到应有的奖励和晋升机会,而表现不佳的职工也没有受到相应的惩罚。这不仅会降低职工的工作积极性和工作效率,也会制约企业的稳定和发展。

4、电力企业人力资源管理绩效评价运用优化对策

4.1 建立科学评价指标体系

首先,电力企业应建立科学的评价指标体系。评价指标应包括绩效目标、绩效指标和绩效权重。绩效目标应与企业的战略目标相一致,绩效指标应具有可衡量性和可比性,并且权重应根据不同岗位的重要性和职责来确定。通过建立科学的评价指标体系,可以确保评价结果的公正性和准确性^[1]。

4.2 加强绩效数据采集和分析

其次,电力企业应加强绩效数据的采集和分析。绩效数据的采集可以通过职工自评、直接上级评价、同事评价和客户评价等方式进行。采集到的数据应进行分析和归纳,找出存在的问题和不足,为制定改进措施提供依据,如下述图 1 示。电力企业还可以借助信息技术手段,建立绩效数据管理系统,实现数据的自动采集和分析,提高评价的效率和准确性^[2]。



图1 人力资源管理人员进行绩效数据分析

4.3 建立有效绩效反馈机制

第三,电力企业应建立有效的绩效反馈机制。绩效评价结果应及时反馈给被评价职工,以便他们了解自身工作表现和存在的问题。还应提供针对性的培训和发展计划,帮助职工提高业务能力和工作绩效。此外,电力企业还可以通过制定奖惩制度,激励职工积极进取,提高绩效水平^[3]。具体机制建立步骤如下述示:(1)明确绩效标准:在电力企业的日常运营中,清晰明确的绩效标准是绩效反馈的基础。这包括定义工作职责、任务和期望的绩效水平。只有当每个职工都明确了解自己的绩效标准,才能有效进行绩效反馈。(2)定期评估与反馈:电力企业应建立定期的绩效评估和反馈机制。例如,可以设定季度或半年度评估周期。在每次评估中,直接上级应就职工的工作表现给予具体反馈,同时也要听取职工的自我评价和同事的反馈。(3)建设双向沟通渠道:有效的绩效反馈机制需要建立双向的沟通渠道。职工应有权利对上级的反馈进行提问和申诉,上级也应鼓励职工积极参与反馈过程。这不仅能提高职工的满意度,还能帮助上级更好地了解职工需求和期望。(4)关注职工职业发展:在绩效反馈过程中,不仅要关注职工的工作表现,还要关注其职业发展。上级应与职工共同探讨未来的发展计划,确定具体的培训和学习需求,以帮助职工提升技能和能力。(5)强化激励与惩罚:对于表现优秀的职工,应给予适当的奖励和激励;对于表现不佳的职工,应进行必要的辅导和改正,严重者应采取适当的惩罚措施。(6)持续改进:绩效反馈是一个持续的过程,需要不断地根据实际情况调整和完善反馈机制。电力企业应定期收集职工意见和建议,对反馈机制进行持续改进,以更好地适应企业发展和职工需求。通过明确绩效标准、定期评估与反馈、建设双向沟通渠道、关注职工职业发展、强化激励与惩罚以及持续改进等措施的实施,

可以确保绩效反馈机制的有效性,进而提升电力企业的整体运营效率和职工满意度。

4.4 优化绩效评价结果运用

最后,电力企业应加强绩效评价结果的运用。绩效评价结果应作为决策的重要参考依据,用于人才选拔、激励和晋升等方面。通过运用绩效评价结果,可以更好地发现和培养优秀人才,提高组织的整体绩效和竞争力。首先,应确保绩效评价结果的公正性和准确性。只有基于真实、公正的数据,才能确保评价结果的合理性。电力企业人力资源管理人员需要建立一套完善的评价系统,对职工进行全方位、多角度的评价,避免单一指标或权重过大导致评价失真。其次,绩效评价结果的应用应具有针对性^[4]。对于不同职位、不同职能的职工,应制定个性化的评价标准,避免一刀切。同时,对于表现优秀的职工,应给予相应的奖励和激励,对于表现欠佳的职工,应提供必要的辅导和改进方案。此外,应重视绩效评价结果的反馈机制。职工应对自身表现有清晰地了解,以便知道自身优点和不足之处。同时,人力资源管理人员也应对职工进行定期的反馈和辅导,帮助他们制定改进计划。最后,应将绩效评价结果与职工的职业发展紧密结合。职工的职业发展是一个长期的过程,而绩效评价结果可以为他们的职业规划提供重要的参考依据。对于那些表现优秀的职工,应为他们提供更多的发展机会和挑战,以保持他们的积极性和创造力。

结束语

综上所述,电力企业人力资源管理绩效评价的运用优化内容包括建立科学的评价指标体系、加强绩效数据的采集和分析、建立有效的绩效反馈机制以及加强绩效评价结果的运用。通过采取这些内容,电力企业可以更好地评估和优化人力资源管理的效果,提高自身实际绩效和运营竞争力。

参考文献:

- [1]刘灏,杜超本,詹皓予等.电力省管产业产权改革中人力资源策略研究——独立、市场化新型组织架构与选用、激励机制[J].生产力研究,2023(06):94-98.
 - [2]聂丽玲.电力企业人力资源培训管理中存在的问题及优化措施分析[J].投资与合作,2022(07):157-159.
 - [3]邓英杰.国有电力企业A公司基于三支柱模型的人力资源管理优化研究[D].广东工业大学,2023.
 - [4]孙剑.新经济背景下如何实现电力生产企业人力资源管理方式的创新[J].中国集体经济,2022(09):130-131.
- 文莹 (1990.5-) 女 汉族 四川德阳人 本科 工程师