

探讨优化电力人力资源管理绩效评价的有效途径

王杭晶

(国网福建省电力有限公司福州市长乐区供电公司 福建福州 350200)

摘要: 本文对电力企业人力资源管理绩效评价现状进行分析, 并在此基础上探究优化电力人力资源管理绩效评价的有效途径。希望通过本文研究能够为相关电力企业提供一定参考依据。

关键词: 电力企业; 人力资源管理; 绩效评价

1 电力企业人力资源管理绩效评价现状

1.1 管理模式不合理

在电力企业的发展过程中, 很多企业都存在管理模式不合理的问题, 很多企业都是基于传统的管理模式来开展工作的, 在工作中, 并没有结合自身企业的实际情况进行深入分析, 对企业发展所需要的人力资源管理体系以及方法都没有进行有效的优化和完善, 在一定程度上, 导致了员工在开展工作的过程中缺少一定的积极性和主动性, 在这样的情况下, 导致电力企业无法得到更好地发展。

1.2 绩效评价指标单一

在电力企业人力资源管理过程中, 绩效评价指标体系是一项重要的内容, 同时也是其绩效考核工作的核心内容, 而在实际开展绩效评价工作过程中, 人力资源管理部门对绩效评价指标的设置并不合理, 很多电力企业在开展绩效评价工作时, 并没有结合自身发展实际需求与情况进行科学合理的设置, 同时也没有根据实际情况对其绩效评价指标体系进行完善与优化。

与此同时, 在实际开展人力资源管理绩效评价工作时, 其所设置的指标与标准也并不科学合理, 同时也没有结合人力资源管理工作的实际情况对其进行有效调整与优化, 从而使得电力企业在开展绩效考核工作时出现了严重问题。

1.3 评价标准不够科学

在我国, 大多数电力企业的绩效评价标准存在较多问题, 这些问题直接导致电力企业人力资源管理工作的开展受到阻碍。例如, 电力企业在制定绩效评价标准时, 只是单纯地考虑到员工的工作成果, 并没有充分考虑到员工的工作态度和工作效率。同时, 电力企业还缺乏对人力资源管理部门的有效监督, 很多人员并不能够积极主动地参与到绩效评价工作中, 并且也不能够及时地发现问题在工作中存在的问题和不足。这些问题在很大程度上限制了电力企业人力资源管理水平的提升, 在一定程度上阻碍了人力资源管理绩效评价体系作用的发挥。

2 优化电力人力资源管理绩效评价的重要性

2.1 有助于充分调动员工工作的积极性

绩效评价工作能够将员工的个人利益与企业的整体利益联系起来, 对员工的个人发展和企业的整体发展都具有十分重要的意义, 因此电力企业应该重视对员工绩效评价工作的开展。

首先, 电力企业可以根据绩效评价结果给予员工不同等级的奖励, 这样一来, 电力企业就可以提高员工工作积极性, 激励他们为公司创造更多价值。

其次, 电力企业可以通过绩效评价结果来对员工进

行奖罚。例如, 当员工完成了一定的工作量或者完成了某一项工作时, 电力企业可以给予其一定的奖励; 反之, 当员工出现错误或者不完成工作任务时, 电力企业需要对其进行处罚。

2.2 有助于提高员工的工作效率

在当前的社会背景下, 电力企业面临着一系列的挑战, 一方面, 电力企业内部的市场竞争压力非常大; 另一方面, 随着社会经济的不断发展, 人们生活水平不断提高, 对于电力产品的需求也在不断提高。因此, 电力企业必须要提高自身的核心竞争力。

人力资源管理是电力企业在市场经济环境下保持长期稳定发展的重要手段, 可以有效提高员工工作的积极性和工作效率。在电力企业内部进行人力资源管理绩效评价时, 可以通过对员工工作内容进行科学合理地划分和评估, 并针对不同工作岗位的员工制定出相应的工作计划, 从而可以更好地促进电力企业的发展。

2.3 有助于提升电力企业的竞争力

现阶段, 我国经济社会正处于高速发展阶段, 市场竞争也越来越激烈, 在这一形势下, 企业想要在激烈的市场竞争中立足并获得发展, 就必须要加强自身的竞争力。

企业通过优化人力资源管理绩效评价可以有效提升其竞争力, 主要原因在于: 电力企业的主要运营对象是人, 而人力资源管理绩效评价体系可以为企业提供一些参考依据。在优化人力资源管理绩效评价体系后, 电力企业能够根据员工的工作表现和实际工作能力对其进行全面分析, 并将员工的优点和缺点进行充分利用, 并针对其存在的不足之处采取有针对性的措施, 以有效提升其工作质量和工作效率。

3 优化电力人力资源管理绩效评价的有效途径

3.1 建立绩效考核制度

将企业员工的岗位职责和任职标准等信息进行公布, 让员工对自身的岗位职责和任职标准有更深层次的了解。

第一, 在绩效考核制度中, 要把考核的结果和绩效工资挂钩, 而且要对考核中出现的及时进行及时、有效的解决, 对于优秀的员工要进行奖励, 对于存在问题的员工要及时给予批评和指正。

第二, 对绩效考核制度进行合理、有效的规划, 并对员工进行培训和教育, 让员工在工作中不断提升自己, 同时也让员工知道自己在企业中的位置, 这样才能更好地提升工作效率。比如, 电力企业中的管理人员和技术人员都属于比较特殊的岗位, 而且在实际工作中, 也存在着很大的差异, 所以要对管理人员和技术人员进行合

理地培训和教育,让他们更好地了解企业的管理模式和技术标准,让员工更好地提升自己的综合素质。

第三,对于一些特殊岗位需要进行特殊对待,比如:技术人员、财务人员等需要加强培训和教育,让员工更加了解自身在企业中的地位。

第四,加强绩效考核制度的宣传和培训,让员工了解绩效考核制度的意义,同时,要让员工对绩效考核制度有更加深入的了解,要让员工认识到绩效考核制度对自身发展的作用,这样才能提高员工在工作中的积极性。

3.2 合理确定评价指标

绩效考核指标是评价电力企业人力资源管理绩效的重要依据,因此,在企业开展绩效评价时,应合理确定绩效评价指标,以确保考核结果具有较高的准确性。在企业开展绩效考核时,应从多个维度出发,合理确定绩效评价指标。在选择绩效评价指标时,应综合考虑企业自身发展需求、员工岗位特点等因素,从多个维度出发合理确定绩效评价指标。

如电力企业需引进大量的专业技术人才,为了确保该人才的综合能力得到全面提升,可选择将岗位胜任能力作为绩效考核指标。若电力企业需要引进高级技术人才进行创新、研发等活动,则可选择将专业技术水平作为绩效评价指标。如某电力企业拥有大批的发电设备,且设备的类型较为丰富,该企业为了使该设备得到充分利用,提高设备使用效率,则可将设备使用效率作为绩效评价指标,并结合设备运行情况、经济效益等因素进行综合考核。

3.3 提高考核人员素质

在电力企业的人力资源管理绩效评价中,需要考核人员具备较强的综合素质,包括考核人员的专业素质、职业道德素养、法律法规素养和思想道德素养等。

考核人员作为人力资源管理绩效评价的主体,其对电力企业的发展有着直接影响,因此,需要针对电力企业人力资源管理绩效评价中存在的问题进行分析,并提出科学合理的解决措施。

由于电力企业员工整体素质较低,在绩效考核过程中不能按照标准执行,导致考核结果不准确、不科学。在进行绩效考核时,考核人员需要针对电力企业的发展战略、发展目标等制定出科学合理的绩效考核方案,并将其纳入到日常工作中,及时进行调整。在对电力企业进行绩效评价时,需要对员工的岗位、工作量等进行分析,从而确定出合理的评价标准。

3.4 完善绩效考核流程

企业在进行绩效考核的过程中,需要对考核流程进行完善,制定出合理的考核计划,通过科学的方法和流程,对员工进行全面的了解和分析,以此来进行绩效考核工作。

第一,结合企业的实际情况,对员工的岗位进行分析,对每个岗位员工的工作职责、工作任务和工作要求进行了解,在此基础上制定出岗位绩效考核计划。通过有效的计划和目标来对员工进行激励和引导,从而提高员工的工作积极性和主动性。在实际考核中,需要根据实际情况来对员工的工作绩效进行合理的评价,并且根据绩效评价结果来制定出绩效考核标准,以此来提升员

工的工作积极性。

第二,企业需要对绩效考核标准进行完善和规范,并且确定好各部门和各个岗位之间的关系和职责划分情况。在绩效考核工作开展的过程中,需要按照岗位职责来进行考核,并且将各岗位员工的工作成绩纳入到绩效考核标准中,这样才能使员工在工作过程中能够充分发挥自己的优势,从而使员工的工作能力得到有效提升。

第三,制定出绩效考核制度。通过有效的制度来对员工进行全方位的管理和考核,在此基础上制定出更加完善的绩效管理计划。在绩效考核工作开展的过程中,需要对员工的工作表现进行综合的分析和评估,并且对员工的工作态度和工作能力进行合理的评价,通过有效的评价来提高员工的工作积极性,使员工能够充分发挥自己的优势,从而使企业的发展得到有效保障。

3.5 利用绩效评价结果

绩效评价的结果是员工薪酬、职业生涯规划、晋升和培训的重要参考依据。企业要制定公平合理的绩效考核制度,将考核结果应用到员工管理中,使员工在绩效考核中可以认识到自身的不足,为员工发展提供了良好的契机。

第一,完善奖惩机制:完善奖惩机制是对员工工作业绩的肯定,同时也是对员工行为的规范,更是对员工价值的体现。电力企业要将奖惩机制贯穿于人力资源管理始终,并使奖惩机制得到有效落实。

第二,提供培训机会:企业应及时为员工提供培训机会,不断提升其综合素质和专业能力,使其更好地为企业发展服务。电力企业要重视员工培训工作,并将其纳入到企业发展的整体规划中,充分利用培训资源,使员工在学习中不断成长,不断提升其工作能力和业务水平,从而为企业创造更大的效益。

第三,鼓励竞争:将绩效评价结果与工资、晋升、奖金等激励手段挂钩。在绩效评价工作中,电力企业要对员工的表现进行充分了解,并将其与工资、晋升、奖金等挂钩,充分发挥绩效评价结果的作用。企业要树立竞争意识,鼓励员工积极参与到竞争中来,为员工提供更多发展机会和空间。

4 结束语

总而言之,为了促进电力企业的快速发展,就必须要加强人力资源管理。而在人力资源管理工作中,绩效评价体系是非常重要的内容。因此,在电力企业管理工作中,必须要加强对绩效评价体系的重视,并在此基础上不断完善电力企业绩效评价体系,从而为电力企业人力资源管理提供有效依据。但在实际开展过程中,部分电力企业还存在一定问题,对此必须要针对这些问题采取科学的解决措施。比如在进行绩效评价时,一定要建立健全电力企业的绩效评价制度,并以此为基础制定相应的人力资源管理措施,这样才能使员工的工作积极性得到提升,以使企业管理工作效率得到有效提升。

参考文献:

- [1]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.
- [2]丁宏桦.优化电力企业绩效评价体系的有效途径[J].人力资源,2019(14):118.