

电力企业提升人力资源绩效管理的途径探析

陈显慧

(国网湖北省电力有限公司巴东县供电公司 湖北 恩施 444300)

【摘要】随着我国经济的迅速发展,电力企业在我国经济中占据着重要地位。电力是人们生活中必不可少的重要部分,是人们正常作息的重要因素,为了实现社会环境的稳定发展,不得不加强电力企业的管理。同时,人力资源的绩效管理直接影响着企业经济效益。本文针对电力企业提升人力资源绩效管理的途径进行分析,以期对相关企业提供参考。

【关键词】电力企业;人力资源;绩效管理

[Abstract]With the rapid development of China's economy, electric power enterprises occupy an important position in China's economy. Electric power is an essential part of people's life and an important factor for people's normal work and rest. In order to achieve the stable development of the social environment, we have to strengthen the management of electric power enterprises. At the same time, the performance management of human resources directly affects the economic benefits of enterprises. This paper analyzes the ways of electric power enterprises to improve human resource performance management, in order to give reference to related enterprises.

[Key words]Power enterprises; human resources; performance management

前言

在信息化技术发展背景下,企业间面临着各项挑战与竞争压力,要实现企业竞争力的提高,促进企业内部人员工作积极性,就要把人力资源管理重视起来,强化企业内部人力资源绩效管理,这样可以提高人员的工作热情和营造良好的工作氛围。因此,电力企业提升人力资源绩效管理这一管理办法是很有必要的。

1 电力企业实行绩效管理的重要性

电力企业员工的绩效管理关系到其个人收入,所以企业人力资源绩效管理开展中,受管理方法的不恰当从而对其生产活动造成影响。绩效管理和员工的个人利益密不可分,员工对工作抱有极强的责任心能够全身心的投入工作,以此培养其企业奉献精神。电力企业建立健全管理制度是开展人力资源绩效管理的重要保证。电力企业在认真实施绩效管理制度时,要根据员工的实际情况、工作表现来发放奖金与工资,由于绩效制度的不断激励,员工才有工作动力促其不断前进,使工作效率得到保障。除此之外,加强人力资源绩效管理还能够创造良好的企业形象,进一步提高电力企业服务水平。为了更好地合理分配员工,使工作效益实现最优化,人力资源绩效管理是当前电力企业极为重要的一项任务。绩效管理下的绩效考核可以定期对员工进行科学、适度的评定,使员工充分认识到日常工作的不足与问题,从而进行反思分析,明确自身与优秀员工之间的差距,进而得到改善,呈现良性竞争的新局面。

2 电力企业人力资源绩效管理问题

对电力企业而言,在企业市场竞争力中有着决定性的关键因素,则是电力企业的人力资源部门,它是企业内部发展的支撑,也是推动企业不断发展的重要动力。但是我国大部分电力企业在发展的过程中,对人力资源管理方面持忽视的态度。随着经济全球化的不断发展,较为传统、落后的人力资源管理观念和管理方法与现阶段的电力企业发展已无法匹配。所以,为了让电力企业能够更好的发展,更加稳定的适应目前市场经济发展的需要,电力企业应着眼于市场经济的现状,深入了解市场的实际情况,对人力资源管理方面进行科学、合理的改革与创新。事实上,我国电力企业在管理过程中,则仅仅以人力资源绩效管理当作企业发展的助力。

2.1 对人力资源绩效管理认识度不高

电力企业中较为重要的一个环节则是人力资源绩效管理,然而现阶段电力企业相关管理部门对其认识程度并不高,绩效管理工作的开展只是流于形式,使绩效管理工作的实效性无法得到充分发挥,严重阻碍了电力企业的稳步发展。比如,某企业管理部门在进行绩效管理工作时没有按照相关制度进行,或者管理人员没有及时做好对员工的绩效考核,从而导致遗漏该员工的绩效收入,引起员工的不满。部分电力企业在制定绩效管理时,没有考虑到企业发展及生产需要,制定了不合理的制度,这样不仅使员工得到不公平的待遇,而且绩效管理效益得不到进一步的提升。

2.2 电力企业缺乏明确的工作目标

一些电力企业在管理过程中,其管理部门的思维方式大多比较固定,他们很难及时的学习或更新管理观念与方式,所以出现无法更好地把握工作重心的情况。更有甚者,部分企业领导者错误的认识绩效管理任务,认为只要做到控制员工与监督方面的工作便可。除此之外,部分企业把绩效考核得出的结果和绩效工资挂钩。比如,某企业员工在工作中极少的出现工作失误,但是工作进度较为缓慢,就可以依靠岗位工作情况得到相应的奖金,虽然这样可以提高员工积极性但是也使其他员工效仿,不利于企业经济效益的创收。目前,尽管我国电力企业经过长期与指标考核制度的相联系,但由于这种绩效管理趋于形式化,在一定阶段内难以得到实质性的进展。电力企业应结合实际情况进行综合分析,不但是绩效考核实现短期效益,还能使企业内部实现公平化的竞争,打破传统、守旧的绩效考核体系。

2.3 电力企业绩效管理制度不明确

通常来讲,一套完善的绩效管理制度应当包含整个企业管理的工作环节,比如,制定绩效目标、实施绩效考核、日常记录工作表现、考核结果分析、绩效整改升级、考核结果评价、考核结果反馈等。由此发现,在绩效管理制度体系中,绩效考核仅仅是其中的一部分而已,倘若将绩效管理与绩效考核相提并论,这样就有可能致使企业内部只对单方面的绩效考核结果予以重视,而忽视了考核者和被考核者之间互相沟通、交流,他们缺乏互动,就会导致企业人员产生隔阂,甚至出现内部矛盾。此种考核没有正确认识到员工与企业之

间的联系,这不利于企业更加长远的发展。

3 提升电力企业人力资源绩效管理的途径分析

3.1 加强电力企业人力资源绩效管理的认识

重视人力资源绩效管理的认识是电力企业领导者必须要做的。电力企业为了实现绩效管理制度的贯彻落实,首先要做的就是提高全体员工对此项工作的认识度。比如,企业内部可以在办公室张贴绩效管理制度,在黑板墙上书写激励政策,张贴英雄榜等;可以利用早会对员工进行绩效管理的培训讲解等。以此来提高企业对绩效管理的理解与认识。对于制度的不合理方面,企业管理人员应积极采纳员工意见,比如问卷调查、微服私访、微信群发红包等,做到礼贤下士、平易近人团结一心共同把工作做好,才能使企业充满无坚不摧的力量。因此,绩效管理和企业的经济发展紧密联系,提高员工的积极性与工作热情是一方面,另一方面则是能够为企业创造更高的价值。此外,人力资源管理对统一员工的思想具有重要意义,可以要求员工转变松散的工作态度,改变其滞后的工作方式。

3.2 明确电力企业人力绩效管理目标

企业绩效管理中占较大问题的一部分则是要重视管理评价与反馈工作。绩效管理目标与方案的制定相对而言比较简单,所以只需做好管理维护工作即可。绩效管理工作中,电力企业应综合考虑,及时的把绩效考核得出的结果如实反馈给员工,并且以合理的方式进行激励,而不是打击员工的信心。比如,在工作群里对员工提出表扬和鼓励,采取奖金制;利用大型集会等活动对员工进行物质和精神上的奖励,比如在年会活动上准备耳机、烤箱、手机等大型礼品,以此来丰富员工工作外的生活更加增强员工对企业认同感和归属感。

3.3 进一步加强绩效管理制度的完善

电力企业在绩效管理制度方面已经花费了比较长的时间和精力,也形成了相对比较完整的框架。然而,电力企业的绩效管理制度还有进一步完善的空间。各大电力企业必须根据自身的实际状况,包括自身经营状况、经济实力状况、资金流动状况以及外部市场行情等具体分析,从而提出合理、针对性的绩效管理指标,并对其指标加以详细的补充说明,同时电力企业还需要制定与之相关的规范,以供企业人员参考学习,为绩效管理提供说明性的保障。此外,电力企业还需要建立健全合理、完善的人员反馈的体制机制,集思广益,积极采纳企业内部人员的想法建议,并对人员的反馈信息进行分类、整理和归纳,将其制成员工档案在企业人力资源部门保管、留存,同时按照收集的员工意见,相互对照深入考察员工自身,比如,某电力企业可以通过在办公室、办公走廊等地放置个意见箱,积极鼓励员工针对绩效管理提出自己的想法和意见,把意见写在纸上,以匿名的方式放入意见箱,这样可以有效避免某些员工因在领导面前不好意思而不敢提出意见的现象,这样是为了能够更好的让企业领导与负责人听到员工的心声,从而让企业领导在绩效管理的相关制度方面及时的做出改进和调整,进而使利益达到最优。

3.4 对管理人员进行再教育的工作

绩效管理的执行者通常为人力资源部门的管理人员,因为他们的行为直接影响着绩效管理的水平与质量。人力资源部管理人员在电力企业工作的过程中,必须接受再教育的工作模式与氛围。此类的再教育也就是企业的再学习,其中包括管理知识方面的再学习和企业文化方面的再学习。在目前经济时代快速发展的背景下,电力企业的管理工作需要紧跟

时代的步伐,适应时代发展的快节奏,因此,电力企业的管理者无论在何时,都需要不断的进行学习,以此拓展自身的知识面,更新自身的知识系统,刷新对新时代电力企业发展的认知,只有通过管理知识的在学习,才能在工作中不断的突破自我,解决工作中遇到的疑难问题。比如,企业管理人员可以在企业内组织管理知识方面的培训,也可以参加外训,其主要是通过邀请管理方面的专家以及听取相关的知识讲座等形式,来获取到更加专业、系统的知识信息,从而提升自我价值和企业的价值。其次,对于企业文化方面,电力企业的管理者在管理过程中,应当向内部人员传递自身的企业文化,一个企业的发展背景、发展历程以及发展前景都蕴含了浓厚的企业文化,对员工进行企业文化的教化、传递,能够创建一个积极的氛围,可以为员工提供强有力的支撑,使其在企业内部能够更长远的发展,比如,可以通过组织员工开展文化活动、拓展训练、旅游等形式,来进行企业文化的宣讲,切实将企业文化传递给企业内部的每一位员工。因此,电力企业的管理者自身学习好企业文化知识,是企业发展的基础。

3.5 完善绩效责任制,全面覆盖评价机制

电力企业在制定绩效管理制度中,还需要完善绩效责任制,即明确在绩效管理中负起主体责任的是人力资源部门,对此,人力资源部门应当进一步完善绩效管理办法,其中包括监督、执行、考核与评价等。并且还需要把绩效评价工作与绩效目标审核当作考核依据,按照企业指标、部门指标等不同的指标,补充与完善企业的绩效指标库,以此类推,制定有效、统一的绩效评价相关的标准,从而形成绩效考核结果的可量化、可对照以及标准化。另外,电力企业在评价指标体系与完善绩效责任体系建设中,电力企业的人力资源部门还需要在一定程度上提升绩效评价体系,并且一步步的增加对于重要项目的绩效评价,以区分普通项目、工作的绩效评价,从而促进企业内部各部门的绩效评价能够全面覆盖,进而形成一个客观、准确对绩效管理成效的评估工作环节。

结语

综上所述,在新时期的形势下,电力企业管理人员应科学、合理的将人力资源绩效管理工作落到实处,以此提高员工工作积极性,使其能够全身心的投入到工作中去,保证电力企业工作质量与效率,助其快速完成考核指标,实现企业创造更高的价值意义。

参考文献:

- [1] 林媛. 电力企业提升人力资源绩效管理的途径探讨[J]. 中国市场, 2021(01).
- [2] 阮仙华. 优化电力企业绩效管理的有效途径[J]. 大众投资指南, 2020(15).
- [3] 王奔. 浅谈电力企业绩效管理落实的有效策略[J]. 人力资源, 2019(22).
- [4] 宋丽梅. 电力企业人力资源绩效管理中存在的问题及对策分析[J]. 人才资源开发, 2019(22).
- [5] 栗耀辉. 电力企业提升人力资源绩效管理的途径探讨[J]. 营销界, 2019(46).
- [6] 李正, 卢志伟. 电力企业人力资源绩效管理存在的问题及有效措施探讨[J]. 营销界, 2019(39).
- [7] 陆海燕. 电力企业人力资源绩效管理的强化思路[J]. 东西南北, 2019(18).
- [8] 缪良交. 电力企业人力资源绩效管理存在的问题及有效措施探讨[J]. 企业改革与管理, 2019(15).