

优化电力企业人力资源管理绩效评价的有效途径

吴浪¹ 袁娜² 陈显慧³

- (1. 国网湖北省电力有限公司恩施供电公司, 湖北 恩施 445000;
2. 国网湖北省电力有限公司建始县供电公司, 湖北 建始 445300;
3. 国网湖北省电力有限公司巴东县供电公司, 湖北 巴东 444300)

【摘要】在电力企业,人力资源管理绩效评价工作的质量与企业的竞争力息息相关。在开展电力企业人力资源管理绩效评价工作的过程中,如果可以结合企业的实际情况采取合适的绩效管理策略不仅可以解决企业面临的困扰,更能够充分挖掘员工的潜力提高整体绩效水平,助力企业可持续发展。所以如何做好电力企业人力资源管理绩效评价的优化,成了当前电力企业人力资源管理工作的重点。本文针对提升电力企业人力资源管理绩效评价工作质量的意义以及当前电力企业人力资源管理绩效评价存在的不足进行了分析,探究了优化电力企业人力资源管理绩效评价工作的有效途径。

【关键词】电力企业;人力资源管理;绩效评价

引言:

在电力行业的迅速发展,电力企业所面临的竞争压力也在不断加大。要想提升企业的核心竞争力就需要做好人力资源管理工作,但是当前部分电力企业的人力资源管理绩效评价面临诸多复杂挑战,且随着技术和市场的快速演变,如何有效评估和激发人才潜能成为管理者急需解决的问题。在当前时期作为企业的管理者需要深入思考和探讨如何优化人力资源管理绩效评价,以适应未来电力产业的发展趋势。

一、提升电力企业人力资源管理绩效评价工作质量的意义

(一) 提高员工工作动力和积极性

提升电力企业人力资源管理绩效评价工作质量具有深远的战略意义,科学合理的绩效评价体系不仅是对员工努力的公正认可,更是激发员工工作动力和积极性的有效途径。在电力企业这个高度竞争的行业,员工的工作动力直接关系到企业的整体生产效率和竞争力。通过建立细致入微的评价指标,能够更准确地评估员工的工作表现,从而激发其更高的工作热情。而且合理的绩效评价可以为实现电力企业的战略目标提供有力支撑,通过识别和培养高绩效人才,企业可以更有针对性地推动组织的可持续发展。高效能员工的培养将成为企业实现战略目标的核心动力,从而为电力企业在市场竞争中立于不败之地提供有力保障。此外,绩效评价的科学性还能够优化电力企业的人力资源配置和管理决策。通过对员工能力和潜力的准确了解,企业能更科学地进行人才的分工和调配,提高资源的利用效率。这对于电力企业全面提升竞争力、适应市场变化至关重要。

(二) 促进组织发展和战略目标实现

在电力企业中绩效评价扮演着关键的角色,绩效评价活动不仅是对员工个体绩效的客观评估,更是促进组织发展和实现战略目标的重要工具。绩效评价通过准确识别和培养高绩效人才,为组织提供了有力的人才支持。在电力行业这个技术密集型、人才驱动领域,高素质的员工是企业能否在竞争中立于不败之地的决定性因素。通过绩效评价,企业可以及时发现并培养潜力员工,形成一支适应市场需求的专业团队,为企业的可持续发展提供了坚实基础。而且绩效评价作为组织发展的引擎,推动着企业的持续壮大。通过科学的评价体系,企业能够更准确地了解员工的实际业绩和潜力,为合理分工、精准培训提供支持。这种个性化的管理方式有助于员工更好地发挥专业特长,推动企业各项业务的协同发展,实现组织整体的壮大。此外,绩效评价也确保了电力企业的战略目标能够得以有效实现。通过识别出对企业目标贡献最大的高绩效员工,企业可以更有针对性地进行激励和培养,提高员工的执行力和忠诚度从而为企业的长期战略目标提供有力支持。

(三) 优化人力资源配置和管理决策

在电力企业的运营中,通过做好绩效评价工作可以更好地实现人力资源的科学配置和管理。通过对员工的绩效进行全面而精准的评估,企业能够更好地了解员工的能力和潜力,从而为人力资源的优化配置提供科学依据。绩效评价能够揭示员工的实际能力和业务水平,在电力行业这个技术密集型领域,员工的专业素养和实际操作水平直接关系到企业的运营效率和服务质量。通过对员工的实际绩效进行

科学评估，企业可以更清晰地了解员工的技能背景、工作经验以及在不同领域的擅长程度，为将其合理配置到适当的业务岗位提供可靠的数据支持。同时绩效评价为企业的管理决策提供了科学的依据，在电力企业的复杂业务环境中管理层需要根据不同业务板块的需求进行灵活调配和决策。绩效评价通过提供员工的能力和潜力信息，使管理层能够更加准确地判断各个岗位的人员需求，为决策提供精准支持，这种科学的管理决策不仅提高了资源利用效率，还有助于降低企业的运营风险。因此，电力企业在进行绩效评价时，应充分认识到其在优化人力资源配置和管理决策方面的战略意义。

二、当前电力企业人力资源管理绩效评价存在的不足

（一）评价过程不透明、主观性强

从当前电力企业人力资源管理绩效评价工作的实际情况来看，在人力资源管理绩效评价工作过程中存在评价过程不透明、主观性强的问题，影响了企业的管理效能。目前的绩效评价过于侧重于数量指标，忽视了其他关键因素，如质量和创新能力等。在电力企业这个技术和服务密集型行业，仅仅依赖数量指标难以全面反映员工的真实绩效水平。例如，仅通过电力产量、工作时长等指标来评价员工表现，无法充分考量其在创新、问题解决和团队协作方面的实际贡献。这种单一性导致了评价结果的片面性，使得员工的全面价值难以得到准确体现。而且现阶段采取的绩效评价缺乏科学性。评价指标的设定缺乏科学的依据，不考虑电力企业特有的业务特点和发展需求。科学的绩效评价需要建立在全面、客观的指标体系上，涵盖员工在技能、创新、安全、服务等方面的多维度表现。然而，由于缺乏科学性，当前的绩效评价未能真正反映员工的综合素质，导致评价结果与实际业务需求脱节。

（二）缺乏有效的激励机制

在电力企业的人力资源管理中，缺乏有效的激励机制是现阶段绩效评价体系存在的主要缺陷直接影响了员工对于绩效评价的关注度和积极性。缺乏有效的激励机制使得绩效评价流于形式，难以真正激发员工的工作热情。在一些电力企业中，虽然进行了绩效评价，但评价结果往往无法与具体的激励措施相匹配，导致员工对于评价的结果感到困扰和迷茫。缺少激励机制使得员工难以看到通过提升绩效所能获取的实际收益，因此对于绩效评价的参与度和积极性相对较低。而且现阶段还存在绩效评价与薪酬、晋升等激励措施脱节的问题，使得评价体系失去了对员工行为的引导作用。在部分电力企业中，绩效评价与激励机制之间缺乏有机的连接，评价结果未能直接

影响员工的薪酬待遇或职业晋升，致使员工对于绩效评价的关注度不高。

三、优化电力企业人力资源管理绩效评价工作的有效途径

（一）建立科学合理的评价指标体系

在电力企业人力资源管理中，建立科学合理的评价指标体系是优化绩效评价工作的首要举措。电力企业作为一个复杂的组织体系，其人力资源管理需要涵盖多个方面，包括数量、质量、创新能力等多个维度。建立科学合理的评价指标体系可以有效解决当前绩效评价存在的问题，如指标单一和缺乏科学性。通过全面考量企业的业务需求和发展方向，可以制定一套切实可行、符合电力行业特点的评价指标，使绩效评价更具科学性和全面性。而且科学合理的评价指标体系有助于提高员工对绩效评价的认同感。在评价指标体系的制定过程中，可以引入员工参与，了解他们对于绩效评价的理解和期望，从而更好地体现员工的工作实绩和潜力。这样的参与机制既能提高评价的科学性，也能增加员工对评价结果的认可度，提高评价的公正性。同时科学合理的评价指标体系还可以激发员工的工作动力和创新潜力，通过设定创新能力等方面的指标，可以促使员工在工作中更加注重创新和改进，推动整个企业的创新文化的建设。为了构建科学合理的评价指标体系，电力企业可以结合行业特点，借鉴相关经验，制定适用于自身的指标标准。在实践中，可以通过专业调研、组织内外的专家讨论等方式，确保指标体系的科学性和实用性。通过建立科学合理的评价指标体系，电力企业可以更好地适应行业的需求，提升绩效评价工作的质量，为企业的可持续发展提供坚实的人力资源支持。

（二）引入客观评价方法

在电力企业人力资源管理的绩效评价中，引入客观评价方法是提高评价公正性和准确性的有效途径。目前，一些企业在绩效评价中仍存在评价过程不透明、主观性强等问题，因此迫切需要采用更为科学客观的评价方法。采用基于数据的统计分析是引入客观评价方法的关键，通过搜集并分析员工在工作中产生的相关数据，如工作成果、工作效率、客户满意度等指标，可以得到更为客观的评价结果。这种方法避免了仅凭主观判断的问题，提高了评价的客观性和科学性。同时引入360度评估则是另一有效的客观评价方法，通过多角度、多层次的评价方式获取全面的员工表现信息。包括同事、下属、客户等多方参与，可以更全面地了解员工在团队合作、领导能力、客户服务等方面的表现。这不仅有助于消除主观评价的盲点，还能提高评价的准确性。在引入客观评价方法时，电力企业需注意适应企业的实际情况，避免盲目套用

模式。评价指标的选择应符合电力企业的业务特点，同时应与企业的战略目标相契合。企业对于员工数据的采集和分析也需要严格遵循相关法规和隐私保护原则，确保评价过程的合法性和公正性。通过引入客观评价方法有助于电力企业更准确、公正地评估员工绩效，为人才激励、晋升等决策提供更为科学的依据。

（三）提升评价过程的透明度和参与度

在电力企业人力资源管理的绩效评价中，加强评价过程的透明度和参与度是确保评价公正性和员工积极性的重要途径。建立明确的评价标准和权重设置是提高透明度的基础，电力企业需要根据业务特点和战略目标，明确各项评价指标的权重关系，确保评价标准的科学性和合理性。这不仅有助于员工理解评价的依据，也增加了整个评价过程的透明度。同时向员工公开评价流程和结果是提高参与度的关键，通过透明的评价流程，员工能够清晰地了解评价的整体架构，理解各项指标的评定方式。同时公开评价结果可以使员工更直观地了解自己的表现，增加对评价过程的认同感。在提升评价透明度的过程中并不仅仅需要进行简单的信息公开，更要注重员工的参与。电力企业可以通过与员工进行沟通和交流，收集员工对评价标准的意见和建议，从而更好地满足员工的期望和需求。透明度的提高需要建立开放、互动的沟通机制，促进企业与员工之间的相互理解和信任。在提升评价过程的透明度和参与度过程中，电力企业应综合考虑业务需求、员工期望和绩效评价的科学性，灵活调整评价标准和流程，以确保评价既科学又合理。加强评价过程的透明度和参与度将有助于构建更加开放和公正的评价体系，提升员工对绩效评价的信任感，促进企业人力资源管理的健康发展。

（四）建立有效的激励机制

在电力企业人力资源管理中，建立有效的激励机制是推动员工积极性和创造力的有效手段。将薪酬与绩效直接挂钩是建立激励机制的有效途径，电力企业可以根据员工的绩效表现制定相应的薪酬激励政策，使高绩效员工能够获得更为丰厚的报酬，这不仅是对员工付出的一种公平回报，也是激发员工提高绩效的有力动力。同时设计合理的晋升机制也是激励员工的关键因素，电力企业应建立明确的晋升标准和路径，使员工能够清晰地了解升职的条件和方向。企业通过将绩效评价作为晋升的重要依据，有助于识别和培养高绩效人才，激发员工对升职的追求动力。同时建立激励机制不仅仅是单向的，更需要注重个性化的关怀。电力企业应根据员工的个体差异，量身定制激励方案满足员工不同层次、不同领域的需求，以实现激励的最大效果。在实际操作中，电力企业需要综合考虑企业战略、员工期望和绩效评价的科学性，

合理设计激励机制。建立有效的激励机制将有助于激发员工的积极性和创造力，推动企业实现更好的业绩和发展。

（五）构建持续改进和反馈机制

构建持续改进和反馈机制是优化电力企业人力资源管理绩效评价工作的重点内容，建立定期的评估体系是构建持续改进机制的前提。电力企业应该设立专门的评估团队，对绩效评价体系进行定期审查和评估，发现问题并及时调整，这有助于确保绩效评价的科学性和公正性，为反馈提供可靠的数据支持。而且及时向员工反馈评价结果是构建反馈机制的重要环节，电力企业应该设立明确的反馈时间表，确保员工在绩效评价后能够及时了解自己的表现。反馈内容不仅包括定量指标的得分，还应涵盖具体的绩效亮点和不足之处，以及对未来发展的建议。这有助于员工更全面地认知自己，有针对性地进行能力提升。同时建立良好的沟通渠道也是实现持续改进和保证反馈机制应用效果的关键，电力企业可以通过定期的团队会议、员工座谈会等形式，倾听员工对绩效评价和反馈机制的建议和意见。通过建立良好的沟通机制，企业可以更好地了解员工的需求，使反馈机制更加贴近员工实际情况，提高其认同感。在构建持续改进和反馈机制时，企业需要采取合适的手段平衡绩效评价机制的科学性与员工的期望。一些员工可能对绩效评价存在疑虑，担心评价不公正或带有主观成分。在这个过程中，企业需要加强对员工的沟通，解释评价标准和程序，增加员工对绩效评价的信任感，促进持续改进机制的顺利实施。

结语：

绩效评价不仅仅是管理体系的一部分，更是组织发展的重要引擎。通过不断优化绩效评价体系，电力企业可以更好地调动员工的积极性，培养创新精神，为推动企业迈向更高水平的发展奠定坚实基础。在新的绩效评价体系下，我们期待着电力企业人力资源管理的更大成功和员工的更全面成长。

参考文献：

- [1] 陈东，李忠华. 电力企业人力资源管理绩效评价体系建设与完善策略[J]. 上海企业，2023，(12): 76-78.
- [2] 梁园园. 电力企业人力资源管理绩效评价体系构建及改善研究[J]. 活力，2023，(10): 73-75.
- [3] 蒋明明. 电力企业人力资源管理中绩效考核方法分析[J]. 中国中小企业，2022，(12): 77-79.
- [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.