

## 探析电力企业提升人力资源绩效管理的途径

陈海丽

国网禹州市供电公司，河南 禹州 461670

**[摘要]**电力行业持续发展且市场竞争愈发激烈，企业对于人力资源管理的要求不断提高。绩效管理是提升企业核心竞争力的关键手段，已然成为电力企业着重关注的方面。文中依据对电力企业人力资源绩效管理实际状况的剖析，深入探讨了绩效管理在提高组织整体绩效以及激发员工潜能方面所起到的重要作用，还提出了诸如完善考核体系、优化激励机制、强化培训工作、推进信息化管理以及加强企业文化建设等一系列具体办法。研究显示，借助系统化且科学化的绩效管理举措，电力企业既能提升员工与组织的整体绩效，又能增强企业可持续发展的能力，可为行业管理实践给予理论方面的参考以及实践层面的指导。

**[关键词]**电力企业；人力资源；绩效管理

DOI: 10.33142/mem.v6i6.18501

中图分类号: TM7

文献标识码: A

## Exploration on the Ways to Enhance Human Resource Performance Management in Power Enterprises

CHEN Haili

State Grid Yuzhou Power Supply Company, Yuzhou, He'nan, 461670, China

**Abstract:** With the continuous development of the power industry and increasingly fierce market competition, enterprises' requirements for human resource management are constantly increasing. Performance management is a key means to enhance the core competitiveness of enterprises and has become a focus of attention for power companies. Based on the analysis of the actual situation of human resource performance management in power enterprises, this article deeply explores the important role of performance management in improving overall organizational performance and stimulating employee potential. It also proposes a series of specific measures such as improving the assessment system, optimizing incentive mechanisms, strengthening training work, promoting information management, and strengthening corporate culture construction. Research shows that with the help of systematic and scientific performance management measures, power companies can not only improve the overall performance of employees and organizations, but also enhance their ability for sustainable development. This can provide theoretical references and practical guidance for industry management practices.

**Keywords:** electric power enterprises; human resources; performance management

### 引言

在人力资源管理领域当中，绩效管理已然变成企业达成战略目标以及实现持续发展进程里极为关键的一种工具。就电力企业来讲，它属于那种风险程度颇高且技术含量也相对较高的行业，其管理所达到的水平以及员工的工作效率这两者，会对企业的经济效益还有在市场当中的竞争力产生直接的影响作用。借助于科学合理的绩效管理体系，企业是能够清晰明确地界定好职责范围与目标指向的，还能够充分激发员工内在的潜力，进而形成一种良性的管理循环状态，最终达成高效的运营效果。不过在实际的操作实践过程当中，依旧存在着诸如体系不够完善、考核机制并不合理、激励措施有所欠缺以及信息化建设滞后等一系列的问题，这些问题的存在对人力资源效能的充分发挥形成了很大的制约。所以说，针对提升电力企业人力资源绩效管理的具体途径展开深入的探讨，这在理论层面以及实践层面都有着不容忽视的重要价值。

### 1 绩效管理在人力资源管理工作中的意义和作用

#### 1.1 有效提升组织整体绩效

在实践工作过程中不难发现，绩效管理应用于电力企业人力资源管理中后，无论是企业组织的绩效还是员工个人的绩效，在某种程度上都会有明显的提升。从组织层面上来说，绩效管理策略的应用可以对员工的评价和管理两个方面起到重要的促进作用，进而使得组织团队一同向更好的方向发展，组织团队得到发展之后，反过来员工个人也会因此而受益，两者形成良好的循环，在实际的工作过程中也容易形成良好的工作氛围。绩效管理可清晰界定各部门以及员工的职责与目标，让组织内部的工作分工更为妥当，能有效降低资源浪费情况，消除管理方面的盲区，进而提升工作效率。持续不断的绩效考核加上反馈机制，能助力管理层快速察觉问题所在，对战略以及管理举措做出相应调整，从整体层面提升企业竞争力以及可持续发展的能力。在长时间的实施进程里，优秀的绩效管理一方面能够推动员工积极性与责任感的提升，另一方面还能塑造

出企业独有的管理文化,为实现企业整体绩效的稳定提升给予稳固有力的保障。

## 1.2 促进员工个人能力和潜力的发挥

绩效管理一方面可提升组织的整体绩效,另一方面能有效挖掘员工的潜力,让其在所承担的岗位职责范围内充分释放出最大的价值。借助明确设定的绩效目标以及考核标准,员工可以清楚地知晓自身的工作任务以及未来的发展方向,从而积极主动地去提升自身的技能水平和业务能力。与此持续开展的反馈以及沟通机制能够助力员工及时察觉到自身的优势所在以及存在的不足之处,进而形成一种依靠自我驱动力来推动学习与成长的良性循环。而公平且透明的考核方式则有助于建立起员工的信任感以及归属感,进一步推动团队之间的协作以及创新活动的开展。在长时间的运行过程当中,绩效管理不但能够让员工的职业竞争力得以增强,而且能够提升企业在人才方面的整体储备情况以及核心竞争力,从而为电力企业处在复杂多变的市场环境之下实现持续稳定的发展给予坚实的人员资本方面的保障。

## 2 电力企业人力资源绩效管理现状与问题分析

### 2.1 绩效管理体系现状

当前,多数电力企业构建了较为系统的绩效管理体系,包含岗位职责划分、目标制定、绩效考核、结果反馈与奖惩执行等环节,正逐步走向制度化、规范化。企业常依据岗位等级、职能类别、业务目标设定不同绩效考核指标,用定量与定性结合方式评估员工工作成果和行为表现,该体系一定程度上明确了工作目标,让员工清楚自身职责与任务,为企业提高整体运营效率和管理水平打下基础。部分电力企业开始借助信息化管理平台,把绩效考核、数据记录与分析功能数字化,使考核流程更高效,数据统计更精准,便于管理层及时了解员工绩效状况。不过在实际应用中,不同企业在绩效管理的深度、广度、执行力度方面存在较大差异,有些企业虽建立了绩效考核体系,但在指标设计、考核频率、反馈机制、奖惩落实等方面仍有欠缺,制约了体系有效性。

### 2.2 存在的问题及原因分析

绩效管理体系于电力企业而言虽已广泛运用,然在实际施行进程中依旧碰到了诸多方面的难题。其一,绩效考核指标的设计欠科学性,常常着重于短期任务完成状况或者可量化的成果,却把员工的创新能力、协作精神以及潜在能力的评估给忽略了,如此一来,考核得出的结果便无法完整地反映出员工的实际贡献情况。其二,绩效反馈以及沟通机制不够完善,在管理者完成绩效评定之后,缺少有效的反馈与辅导举措,致使员工难以清晰地知晓改进的方向,这对绩效改进的连贯性产生了影响。激励与奖惩机制在执行层面不到位,部分企业里绩效表现优秀的人员未能获得与其相匹配的奖励,而绩效表现欠佳的人员又缺乏有效的约束手段,这不但使得绩效管理的公信力有所降低,

而且削弱了员工的积极性以及工作的主动性。与此人力资源信息化的水平相对落后,绩效数据在统计、分析以及应用方面的效率都很低,没办法为管理决策给予及时且精准的支撑。上述问题产生的原因主要有企业管理理念较为滞后、绩效管理文化尚未完全形成、管理层的专业能力不足以及信息系统建设投入力度不够等诸多因素。这些问题的存在,对绩效管理在提高企业整体效能以及员工能力方面所起的作用形成了制约,同时也给企业的可持续发展带来了潜在的影响。

## 3 提升电力企业人力资源绩效管理的途径

### 3.1 完善绩效考核体系

完善绩效考核体系对于提升电力企业人力资源管理水平而言,乃是极为关键的一个环节。一套科学合理的考核体系,理应将岗位职责、工作目标、考核指标以及评价方法等方方面面都纳入到全流程的设计考量当中,进而达成量化与质化相结合的有机状态,以此来全方位地呈现出员工所做出的工作贡献以及所具备的潜在能力。在实际的操作进程中,企业需要依据不同岗位所具有的业务特点以及职责方面的要求,去制定出具有差异化特性的绩效考核标准,一方面要充分考虑到生产运营方面的效率情况,另一方面也要着重关注创新能力、团队协作以及服务意识等方面的表现。与此还应当构建起动态的考核机制,依据企业自身所设定的战略目标、市场环境所发生的种种变化以及员工能力的发展状况,及时且灵活地去对考核指标做出相应的调整,从而让考核得出的结果能够更加科学合理。除此之外,绩效考核在开展的过程中,应当把重点放在过程管理之上,不能仅仅只是盯着最终的结果,更要着重强调工作方法、工作态度以及行为表现这些方面的情况,借助定期开展的反馈、沟通以及辅导等相关举措,促使员工能够在考核的整个过程当中不断地去改进自身并实现持续的成长。完善的绩效考核体系,不但可以较为客观地对员工的工作绩效予以评估,而且还能为企业的管理层给予科学的依据,以便于其在优化岗位配置、人才选拔以及职业发展规划等方面展开相关工作,进而从整体上全面提升组织所具备的效能以及竞争力。

### 3.2 优化激励与奖惩机制

在绩效管理环节当中,激励以及奖惩机制会对员工的积极性产生直接影响,同时也关乎绩效改进的实际成效。电力企业有必要构建起一套公平、公正且公开的激励体系,以此来让员工所付出的努力以及做出的贡献都能够得到及时的肯定与相应的回报。除了给予经济方面的奖励之外,企业还能够借助荣誉方面的表彰、岗位的晋升、培训的机会以及职业发展的种种支持等多种不同维度的激励手段,去满足员工处在不同层次之上的各类需求,进而增强员工对于企业的归属感以及自身的责任感<sup>[1]</sup>。与此将奖惩机制予以科学合理的执行,是能够强化绩效方面的导向作用的,

如此一来便能够激励员工自发地去提高工作的质量以及工作效率。在具体执行的过程里面，务必要确保各项激励措施和考核所得到的结果紧密地关联起来，要尽力避免出现那种“一刀切”的情况或者主观随意的状况，从而切实保证绩效表现优秀的员工可以获取到其理应得到的奖励，而对于绩效表现欠佳的员工则能够收获改进的指导以及必要的约束举措。除此之外，企业应当着重关注激励与奖惩机制在长期层面的稳定性以及可持续性方面的情况，促使员工能够在绩效管理体系的框架之下形成自我驱动以及持续改进这样一种良性的循环状态，进而达成组织目标和个人目标的高度契合与一致。

### 3.3 加强员工培训与职业发展

员工培训及职业发展对于提升绩效管理成效而言，是极为关键的保障因素。绩效管理具备识别员工能力方面的差距以及潜在优势的能力，然而倘若缺少系统的培训以及发展方面的有力支持，那么绩效得以提升的那种可持续性势必会受到一定的限制。电力企业应当依照岗位的实际需求以及绩效考核所得到的结果，去制定那种个性化且针对性颇为明显的培训计划，此计划涵盖技能培训、管理能力的提升、创新思维的培育以及安全操作规范等诸多内容，从而让员工可以持续不断地去适应岗位所发生的各种变化以及业务发展所提出的要求。

### 3.4 推进信息化与智能化管理

信息化以及智能化管理属于现代电力企业提升人力资源绩效管理效率的关键途径。借助引入先进的绩效管理信息系统，企业可达成绩效考核流程的数字化呈现、数据统计的自动化处理以及绩效分析的智能化开展，如此一来，绩效管理便能够更为高效、更加透明并且具备可追溯特性。信息化管理一方面能及时收集员工工作数据并展开全面剖析，另一方面还能凭借大数据与人工智能技术，给管理层给予决策方面的助力，进而识别人才潜在能力、优化岗位配置安排以及制定精准的激励方案<sup>[2]</sup>。智能化管理可以实现绩效目标和企业战略目标的自动对应匹配，提高考核的科学合理程度与实时动态性，并且通过可视化报表以及分析工具，能够让员工与管理者都可直观知晓绩效状况，提升沟通交流的效率以及改进工作的成效。在信息化和智能化系统的有力支撑之下，电力企业能够把绩效管理从原本的经验型、人工化管理模式逐步转变为科学化、精细化以及智能化管理模式，以此为企业达成持续高效的运营状态以及员工能力的提升给予稳固的基础保障。

### 3.5 强化企业文化建设

企业文化对于绩效管理的有效施行而言，称得上是极

为关键的支撑要素。优秀的企业文化具备塑造员工价值观以及行为规范的能力，能够让绩效管理理念切实地深入到员工内心之中，进而有力地推动绩效目标得以达成。就电力企业来讲，应当积极倡导那种以绩效作为导向所形成独特文化氛围，着重去强调责任担当、团队合作、勇于创新以及持续开展改进等方面的内容，促使员工在日常开展工作的过程当中，能够自发地去追求绩效方面的提升<sup>[3]</sup>。与此企业文化建设务必要和绩效管理体系紧密地结合起来，把绩效管理所秉持的价值观以及行为标准融入到组织文化、培训体系以及日常管理等诸多方面当中，让员工在不知不觉之间便能够形成较为稳固的绩效意识以及自我驱动的内在力量。借助于对企业的不断强化，绩效管理便不再仅仅是一种单纯的考核工具了，而是转变成能够推动员工行为乃至企业不断发展的一种源自内心的内在动力，由此达成员工、团队与企业目标之间的高度一致，并且在长时间的运行进程中逐步形成具有可持续性的管理优势以及核心竞争力。

## 4 结语

电力企业的人力资源绩效管理对于提升组织的整体效能以及激发员工的潜力而言，有着极为关键的作用。企业通过完善绩效考核体系，同时优化激励机制，强化培训以及职业发展方面的相关工作，推进信息化管理，并且营造出以绩效为导向的企业文化，如此一来便能够形成一个较为科学且系统的管理闭环，进而达成组织目标和员工发展之间的高度统一。在实际的操作过程中，依旧存在着考核指标过于单一、激励机制落实不到位以及信息化建设滞后等诸多问题，这就需要企业秉持着科学性、系统性以及可持续性的原则，不断地对管理策略加以优化。在未来的发展当中，凭借着智能化以及精细化的管理手段，绩效管理将会更为有效地对企业核心竞争力以及可持续发展给予有力支撑，同时也为电力行业的人力资源管理提供了可供参考的实践路径。

## 【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(1):84-86.
- [2]张伟娟,逯宇杰.电网企业提升人力资源绩效管理的途径探讨[J].现代企业文化,2024(26):134-136.
- [3]姜山巍.电力企业人力资源管理效率提升的有效方法探究[J].国际公关,2024(23):140-142.

作者简介：陈海丽（1988.2—），性别：女，学历：本科，毕业院校：华北电力大学，所学专业：电气工程及其自动化，目前职称：中级工程师。