

# 优化电力人力资源管理绩效评价的有效途径

贾佳妮

(内蒙古电力(集团)有限责任公司物资供应分公司 内蒙古 呼和浩特 010020)

**[摘要]** 随着时代的发展,我国电力事业得到了飞速地发展,有力促进了我国经济建设发展。人力资源是企业中最重要的资源之一,是关系着企业核心竞争力的主要因素。人力资源管理绩效评价是对企业人才进行有效管理的重要方式,因此,我们应该将人力资源管理绩效评价工作放在关系着电力企业生存与发展的高度予以重视。下面,笔者结合相关工作的理论与经验,就电力人力资源管理绩效评价的有效途径与大家进行探析。

**[关键词]** 电力企业;人力资源管理;绩效评价

## 引言

绩效评价是人力资源管理的重要方法,在具体实施中,企业人力资源管理部门按照企业对于不同职责岗位所制定的不同的既定工作标准的要求,通过比较工作绩效反映不同员工在工作中的能力、态度和成绩等各方面的差别。绩效评价是电力企业人力资源管理工作的重头戏,绩效评价开展得如何,对电力人力资源管理有着直接的影响,因此,我们应该将绩效评价工作作为重点工作狠抓落实;才能助推管理绩效评价水平的提升。

### 一、当前电力人力资源管理绩效评价工作中存在的主要问题

#### (一) 不注重对岗位管理的分析,缺乏全面性和深刻性

在人力资源管理中,工作分析是确保管理工作质量与效率的关键性环节。如果工作分析缺乏全面性、深刻性,没有实现精细化管理,就难以在人力资源绩效管理评价中确保评价结果的质量。从当前我国很多电力企业或事业单位来看,对于工作过程的分析工作没有引起足够地重视,具体表现在以下几个方面:一是工作岗位职责比较模糊,没有细化,使绩效管理评价在执行过程中难以量化、细化,操作起来随意性、主观性较大,缺乏客观性、合理性和科学性,从而影响了绩效管理评价的真实性、准确性,是评价结果的权威性、认可度大打折扣。二是综合考评只注重岗位的等级相同,而没有注意到不同岗位的特殊性,对不同工作岗位均采用统一标准进行考核评价,往往容易顾此失彼,有失公平性。

#### (二) 绩效评价的标准缺乏科学性,导致评价工作难度增大

从我国很多电力人力资源的绩效管理评价的标准来看,缺乏科学合理的依据,主要存在着以下几个方面的问题:第一,评价标准过于单一,具有片面性。有的考评人员为图考评省事,没有采用多元化的考评标准,而是采用单一的标准。同时,考评标准没有与不同的工作岗位相结合,缺乏针对性,采用统一标准,忽略了岗位的差异性,考评结果缺乏说服力。第二,对员工进行绩效考核评价的标准与工作实践的联系性较差,评价的结果缺乏客观性和合理性。

#### (三) 对信息掌握不全,导致绩效评价失误

在电力人力资源考评管理中,常常因为对信息掌握不全而出现绩效考评失误的问题,主要表现在以下两个方面:一方面,考评人员过少,导致掌握信息不全。有的电力企事业单位在进行员工考评时,安排的考评人员太少,有的甚至只安排一个考评人员,在这样的情况下,一个或几个考评人员难以全面地掌握关于员工的更多的信息,出现考评人员与被考评人员信息不对等的问题。另一方面,考评人员过多,分工不合理,职责不清,存在着重复考评和交叉考评等问题。从电力企事业单位来看,有的单位形成了多层考评机制。在实际操作中,由于最基层考评人员对于员工的情况最熟悉,但每个考评人员的角度、标准的把握不同,其评价结果也不相同,常常出现讨论无果的情况。在此情况下,只能将考评工作上移,最后由单位最高领导说了算。这样的考评结果,仅仅是高层领导的间接评价,而忽视了基层管理者的作用,影响了基层管理者在员工中的地位和作用,同时,也容易使员工认为仅仅依靠高层领导的间接性评价是不够深入实际的,难以让人信

服。

## 二、电力资源管理绩效评价的优化措施

### (一) 完善人力资源管理制度

电力企业应该积极构建并完善人力资源管理制度,根据岗位需求选择合适的工作人员,并对新进员工制定符合自身发展的职业发展规划,以此促进企业长远发展。在电力企业构建人力资源管理制度的实际工作中,管理人员应该合理使用相关制度,使得企业员工能够将自身能力与企业部门目标进行有效结合,并制定出个人绩效目标。具体的完善步骤如下:一是企业管理人员应该及时发现人力资源管理中的实际问题,结合相关案例,与企业员工进行讨论研究;二是结合电力企业实际发展情况确定制度细则;三是监督企业员工履行人力资源管理制度的实际情况,并进行考核。

### (二) 重视岗位分析,确保绩效指标的合理性

电力企业在进行人力资源绩效评价时,相关管理人员应该加强对于工作的分析,具体应该做到以下两点:一是对于各个工作岗位的具体职能,应该进行合理划分,确保分工明确。在绩效评价管理的实际工作中,相关工作人员应该确保评价工作的公正性和合理性,对于考核指标应该确保其客观、公正,保证绩效评价全过程更加真实准确,使得绩效评价结果能够得到被评价员工的认可,体现出权威性。

### (三) 构建完善的绩效评价体系模型

电力企业为了更好的实行人力资源管理绩效评价,应该积极构建合理完善的绩效评价体系模型,坚持“一致性”和“分层性”的原则,确保绩效考核工作的有序进行。在绩效考评实际工作中,企业管理人员应该牢牢抓住各项业务,对组织部门的工作水平进行层层分解,突出企业水平,使各项业务更加具体。电力企业必须严格依据人力资源管理的绩效管理流程开展绩效考评工作,首先明确企业的发展目标和战略对策,然后将发展目标层层分解到各个部门和各个工作岗位,最后做好绩效沟通和反馈工作。

## 三、结束语

企业人力资源管理的绩效评价是企业管理者与员工共同沟通、协作,实现企业经营战略目标的关键,已在我国大多数企业中得到贯彻和落实,并取得了良好效果。电力企业要实现发展的可持续性,必须认识到人力资源管理绩效评价的重要性,并且坚定不移地将这一策略执行到底。为保证电力企业在市场竞争中占有优势地位,实现企业的经营战略目标,必须加强电力企业人力资源管理绩效评价,以促进电力企业的全面发展。

### 参考文献:

- [1] 张美登. 电力企业人力资源管理中的绩效评价与优化探索[J]. 低碳世界, 2017(17): 243-244.
- [2] 汪红莉. 绩效评价在电力企业人力资源管理中的应用[J]. 企业改革与管理, 2017(7): 82-82.
- [3] 钟章华. 浅谈对电力人力资源管理绩效评价的研究[J]. 人力资源管理, 2017(5): 87-87.