

电力企业提升人力资源绩效管理的途径

刘云

国网河北省电力有限公司综合服务中心 河北 石家庄 050000

[摘要]提升人力资源绩效管理对电力企业非常重要,有效的管理途径可以提高企业的综合效益,促进企业健康发展。鉴于此,本文将在概述人力资源绩效管理的意义的基础上,对电力企业提升人力资源绩效管理的途径进行探讨。

[关键词]电力企业;提升;人力资源;绩效管理;途径

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.638

社会经济的发展使得社会生产与生活对电力能源的需求与日俱增,我国的电力能源市场不断扩大,给电力企业带来了广阔的发展空间与前景,但也使得市场竞争变得更加激烈与残酷。在这种背景下电力企业要想更加稳定可持续的发展,就必须完善企业自身的内部环境与管理体制,人力资源绩效管理就是其中十分重要的一项内容,其可以对企业的工作人员进行约束与配置,调整其工作状态,使其更加认真且有效的履行本职工作,提高企业的经济效益,推动企业的发展。

1 人力资源绩效管理的意义

在进行企业绩效管理时,通常会涉及职工自身利益及具体工资情况,这就使管理工作对员工的工作热情起到一定的激励作用。当绩效管理工作做得非常到位并客观时,员工的工作积极性非常高,心情会随之改变,员工在工作时也会更加用心,工作中出现的错误也会随之减少,提高了企业的工作进程和工作质量,有利于企业的整体运行。企业在制定绩效管理目标之后,让每个企业部门或每个企业员工都可以根据这个目标制定符合自己的工作指标。员工本身的能力不一样,工作态度参差不齐,这样的操作可以在某种程度上增强绩效管理工作,还可以激发员工潜力,这对员工自己和企业都是有利的。在绩效管理实施过程中,可以让员工察觉到自己工作中存在的问题,并进行改正,不断提高自身的技术能力,对企业未来长远的发展助力。

2 提升电力企业人力资源绩效管理的途径

2.1 提高对绩效管理的认识

电力企业的管理者要重视人力资源绩效管理工作,提高全体员工对这项管理工作的认识,将管理制度落到实处。绩效管理与企业的经济效益息息相关,只有提高员工工作的热情以及效率,才能为企业创造出更多的价值。人力资源管理有利于统一员工的思想,使其向着同一个目标共同努力,人力资源是对员工能力的督促,员工需要改变懒散的工作态度,还要改变落后的工作方法,为了自己的利益不断努力,树立积极的形象影响其他员工的行为,达到共同进步的目的。

2.2 做好管理人员的再教育工作

管理人员作为绩效管理的执行者,其自身的行为对绩效管理的质量有直接的影响。电力企业的管理人员在任职过程中,应该做好再学习的工作。这种学习应该包括两个方面,一个是管理知识的学习,我们知道时代在飞速发展,管理工作要能够跟上时代的节奏,所以管理者应该及时更新自己的知识系统。另一方面,是对于企业文化的学习,管理者在进行管理的过程中,需要向员工传递企业文化,从而营造一个积极的氛围,所以管理者本身必须做好企业文化知识的学习。

2.3 运用心理契约方式

所谓的心理契约,指的是电力企业的员工对企业发展的贡献于企业的回报之间形成的一种默契程度,是目前企业对人力资源绩效管理的一种有效形式。在电力企业人力资源绩效管理中,运用心理契约方式,可以有效地激励员工为企业发展贡献力量,实现企业和员工之间的最佳契合。在电力企业发展中,员工工作成效的大小,不仅是其目标责任、工作激情和成就感的真实反映,同时也是企业对员工管理激励的一种客观考核,在同一个企业中,人力资源自身存在的素质差异和心理需求特质,决定了在认可企业管理结果的方式上

也存在着一定的差异性。所以,电力企业要结合每一名员工的不同需求,因人制宜地进行绩效管理激励,让员工在绩效管理中感受到企业最大的信赖和最好的满意程度,使其得到最大限度地精神鼓励,以发挥员工最大的工作能动作用,实现企业绩效管理和业绩考核的最大效益。另一方面,对员工实行心理契约管理,也能够破除传统的人力资源雇佣管理体制,给员工一个宽松的工作选择空间,让专门人才有足够的精力和心理满足感创造性地开展工作的,促进电力企业健康协调发展。

2.4 发挥激励理论的作用

所谓激励,通常意义上就是启发、刺激、鼓励。而启发、刺激、鼓励员工,正是当前电力企业人力资源绩效管理革新之际,需要达到的目的之一。为此,应当将激励理论引入到电力企业人力资源绩效管理工作中,使“激励、鼓励、启发”成为员工和企业之间沟通反馈的桥梁和纽带,促使企业考虑员工真实感受,关心、关爱员工,员工则积极努力工作,促进企业良好发展。基于鼓励理论,企业应调节人力资源绩效管理,使管理者为企业员工规划良好的晋升路线,让员工看到自己在企业的发展希望,激发自身的动力,努力工作表现自己;管理者适当地调整、改变员工的工作环境,改善员工的心情、状态,使其积极地参与到工作中。

2.5 科学设置绩效考核指标和评价标准

在部门指标考核方面结合电力企业生产经营特点,对企业的考核指标进行分层界定,建立安全管理、电力生产、经营营销、客户服务、综合服务等重点考核指标,并定期实行警示警告和部门每周排名制度。在职工个体考核指标方面,要在保证全面调研和综合分析的基础上,针对每一个岗位职业不同特点和专业要求,制定具有针对性、个性化和具体化的个人考核指标。结合职工不同的岗位职责确定不同的关键考核指标,然后制定出不同岗位的绩效考核标准,保证职工考核更加具备针对性。同时还要将电力企业的经营指标考核、安全生产考核、电网建设考核、党风廉政建设考核、客户服务考核和干部行为考核等内容全部纳入绩效考核指标体系中,将其合并成为一个综合考核标准,提高绩效管理部门工作效率,减轻工作量。

2.6 建立完善的绩效管理体系

绩效管理体系包含绩效计划的制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升等多个过程,而完善措施的体现是在这个过程中找出存在的问题,并进行改进提高。以完善的绩效管理体系实行绩效考核制度能够得到较好的考核效果,且绩效管理体系的制定中也需要注意个体的差异性,根据不同岗位、工作内容与个人能力素质的不同进行个性化的考核是获得员工认可与管理有效性的主要方式。因此,需要通过制定完善的绩效考核体系,并通过激励制度提高员工参与绩效管理的积极性。

3 结束语

人力资源绩效管理对企业综合效益有着促进作用,管理者应合理运用这项管理手段,激发员工工作的热情,提高工作效率,从而保证企业制定的战略计划尽快实现。

参考文献

- [1] 王亚楠. 电力企业提升人力资源绩效管理的途径探讨[J]. 科学与财富, 2019(34): 73-73.
- [2] 彭志专. 电力企业提升人力资源绩效管理的途径探析[J]. 新商务周刊, 2019(23): 191-192.