

电力企业供电所绩效精益化管理实践

任超 张彬 要宗宗 刘宁

国网河北省电力有限公司保定市满城区供电分公司

摘要：随着电力企业供电所绩效精益化管理的需求逐渐凸显，为解决运营效率和安全性等方面的问题，本文以某电力企业供电所为例进行了深入研究。通过探索先进的管理策略，包括建立统一的绩效评估标准、智能数据分析系统、持续培训计划、强化安全培训和设备巡检、以及建立完善的应急响应计划，提出了一系列解决方案。本文的研究成果旨在为电力企业供电所的管理者和从业人员提供参考，以促进绩效管理水平的提升，确保电力供应的可靠性和安全性。

关键词：电力企业；供电所；绩效；精益化管理；实践

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2022.10.085

引言

电力企业供电所在电力系统中发挥着至关重要的作用，然而，由于复杂多变的运行环境，其绩效管理面临着运营效率不高和安全风险较大等问题。本文旨在通过创新绩效精益化管理策略，解决电力企业供电所面临的挑战，提高运营效能和安全性。

一、电力企业供电所继续精细化管理的重要意义

1. 提高供电质量

电力企业供电所继续精细化管理具有重要的意义，其中之一是能够显著提高供电质量。首先，精细化管理可以帮助企业更准确地监测电网运行状况，及时发现并解决潜在问题，从而提高电网的可靠性和稳定性。其次，通过对供电过程的细致监控，电力企业能够精准预测负荷变化，采取相应措施确保电力供应的平稳，有效避免因负荷波动而引发的电力故障。此外，精细管理还能够优化电力系统的运行调度，提高供电的响应速度和故障处理效率，从而减少停电时间，降低用户用电的不稳定性，满足用户对电能供应的高品质需求。

2. 提升企业竞争力

电力企业供电所继续精细化管理的另一重要意义在于提升企业竞争力。首先，通过对供电网络的精准监测和管理，企业能够有效提高电力生产和传输的效率，降低运营成本，使得企业在同行业中更具竞争力。其次，精细化管理有助于优化电力资源配置，提升能源利用率，推动企业向清洁能源和可再生能源转型，从而符合绿色发展的趋势，赢得社会认可和政府支持。此外，通过对供电质量的精准掌控，企业能够建立起稳定可靠的供电形象，提升用户满意度，增强品牌信誉，为企业赢得更多客户和市场份额，进一步提升竞争力。

二、电力企业供电所绩效精益化管理存在的问题

1、绩效评估标准不统一

电力企业供电所绩效精益化管理中存在的问题之一是绩效评估标准的不统一。首先，不同岗位在电力企业中承担着各种不同的职能，因此，对于绩效的评价标准应该因岗位而异。然而，在实际管理中，可能存在过于宽泛的评价指标，导致对于不同工作内容的员工，难以建立公平可比的绩效评价标准。其次，由于电力企业的绩效评估体系可能受到多方面的影响，包括政策法规、市场竞争、技术进步等因素，不同部门对这些因素的重视程度和理解程度也可能存在分歧。这导致了企业难以形成一个整体一致的绩效评估标准，从而降低了评估的客观性和公正性。

2、绩效管理流程繁琐

电力企业供电所绩效精益化管理中存在的问题之二是绩效管理流程的繁琐。首先，繁琐的绩效管理流程往往包括过多的评估步骤和文件审批程序。从设定绩效目标、数据收集、评估标准建立到结果反馈，整个流程可能需要经历多个繁复环节。这不仅增加了管理人员的负担，也使得员工感到疲惫，降低了绩效管理的实际效果。其次，流程的繁琐可能与信息系统的不完善有关。如果绩效管理依赖于独立的、不协同的信息系统，那么数据的采集、整合和分析就可能变得复杂而冗余，增加了管理的操作难度。此外，繁琐的绩效管理流程也可能受到组织文化和管理理念的影响。一些企业可能过度强调形式化的程序和文件，导致绩效管理变得僵化，缺乏灵活性和实效性。

3、绩效考核结果应用不足

电力企业供电所绩效精益化管理中的第三个问题是绩效考核结果应用不足。首先，绩效考核结果应用不足可能受到绩效指标与业务战略目标之间的脱节影响。如

果绩效考核所采用的指标不能直接反映业务战略的关键要素，那么即便获得了较好的绩效评价结果，也难以为组织决策提供实际指导。缺乏与业务战略的有效衔接使得绩效考核结果的应用陷入了空泛和泛泛而谈的状态。其次，组织文化和领导风格也可能影响绩效考核结果的应用。如果企业文化缺乏对绩效考核的认同和支持，或者领导层未能将绩效考核结果融入决策过程中，那么考核结果可能只停留在纸面上，难以引导组织的战略调整和员工的职业发展。此外，可能存在对绩效考核结果的误解和过分依赖。一些企业可能只把绩效考核结果作为绩效奖励的依据，而忽略了其对于员工培训、职业发展和组织战略的重要意义。这导致了考核结果在提升员工整体素质和组织竞争力方面未能得到充分的应用。

4、绩效考核周期过长

电力企业供电所绩效精益化管理中的第四个问题是绩效考核周期过长。首先，绩效考核周期过长可能由于考核流程的繁复和冗长所致。包括目标设定、数据收集、评估、结果反馈等环节都需要大量时间，特别是在大型组织中，这一过程更容易陷入官僚主义，导致考核周期拉长。其次，组织内部决策机制的僵化也可能导致绩效考核周期过长。如果在考核结果出炉后需要经过多层次的审批和决策程序，那么整个考核流程就会因为等待审批而拖延，影响到员工的激励和反馈。此外，绩效考核周期过长还可能受到企业文化和领导层的观念影响。一些企业可能更注重长期绩效的积累，而忽视了短期绩效的激励和调整，使得考核周期变得过长，不适应快速变化的市场环境。

三、电力企业供电所绩效精益化管理策略

1、建立统一的供电所绩效评估标准

为实现电力企业供电所的绩效精益化管理，应当建立统一的供电所绩效评估标准。这一策略的关键在于确立明确的绩效衡量体系，使其既符合企业整体战略目标，又具有可操作性和公正性。在建立统一评估标准时，首要考虑的是将绩效指标与企业战略紧密衔接，确保评估的方向与企业长期发展目标一致。这可以通过深入了解企业的核心价值、战略重点和未来规划，从而设计出与之相契合的具体绩效指标。同时，制定评估标准时要考虑不同部门、岗位的差异性，充分考虑业务特点，以确保评估的公正性和针对性。这需要与各相关部门和岗位密切合作，充分沟通，了解各方的期望和需求，确保制定的标准能够全面、全局地反映供电所整体

和各项业务的实际绩效情况。其次，建立统一的绩效评估标准应考虑到绩效的多样性。除了量化指标，还应包括质量、效率、创新等方面的维度，以全面反映员工和团队的工作表现。这需要建立灵活性强、可适应不同业务场景的评估标准，使其既有通用性，又能兼顾到具体业务的特殊性。此外，建立统一标准还需要注重周期性的检讨和更新，以适应企业内外环境的变化。绩效评估标准应该是一个动态的体系，能够随着业务发展、市场变化等因素的影响进行调整和优化，保持与企业整体目标的一致性。

以某电力企业供电所为例，该企业在制定绩效评估标准时，首先对企业整体战略目标进行了深入剖析，确定了核心价值和长远规划。随后，与各部门紧密合作，针对不同业务领域制定了量化和质化的指标，确保全方位反映供电所的运营情况。同时，该企业注重周期性的评估标准的检讨，通过员工反馈和市场变化对标准进行了多次调整，保持了评估体系的灵活性和适应性。

2、建立智能数据分析系统

建立智能数据分析系统的目的是实现对供电所各项业务的实时监测和数据分析。通过传感器、监控设备等技术手段，采集供电所运行过程中产生的大量数据，涵盖电网运行状态、设备运转状况、能源利用效率等方面的信息。这些数据通过智能分析系统进行处理，形成直观、准确的运行画面和报告，为管理者提供实时的数据支持。同时，智能数据分析系统应具备先进的数据挖掘和预测分析功能。通过对历史数据的挖掘，系统可以发现潜在的业务规律和问题点，帮助企业更好地了解供电所的运行特点。而通过建立预测模型，系统能够预测未来可能发生的问题，为管理者提供提前预警，帮助其迅速制定应对策略，降低运营风险。其次，智能数据分析系统还应当支持对绩效指标的实时监测和评估。通过将绩效考核指标与智能数据分析系统相结合，管理层可以随时随地地获取到员工和团队的绩效数据，实现对绩效的动态管理。

例如，某电力企业供电所引入了智能数据分析系统。首先，通过在电网设备上安装传感器，实现了对电网运行状态的实时监测。这些数据通过系统汇聚，形成了电网运行的可视化图表和实时报告，使管理者能够随时查看电网的运行状况。同时，系统还通过对历史数据的分析，发现了电网运行中的潜在问题，为企业提供了改进和优化的建议。在绩效管理方面，该系统将员工的

绩效数据与电网运行数据相结合，为管理者提供了更为全面的绩效评估，使其能够更科学地调整人员配置和优化运营流程，提升了供电所的整体绩效水平。

3、建立持续培训计划

持续培训计划应侧重于满足供电所业务发展和员工职业发展的需求。这可以通过定期的需求调研和员工反馈机制来确定。同时，培训内容应涵盖电力行业最新的技术、政策法规、安全标准等方面的知识，确保员工始终保持在行业前沿，具备解决实际问题的能力。其次，培训计划应采用多样化的培训形式，包括课堂培训、在线学习、实践操作等多种方式。这有助于满足不同员工的学习习惯和需求，提高培训效果。同时，引入先进的培训技术和工具，如虚拟现实技术、在线模拟操作等，以提升培训的实用性和趣味性。此外，培训计划还应设立有效的评估和反馈机制，以监测培训效果。通过定期的考核、评价和员工反馈，管理层可以了解到培训的实际成效，并及时调整培训计划，确保培训内容和方式与组织和员工的需求保持一致。最后，培训计划要注重激发员工的学习动力和兴趣。这可以通过设立培训激励机制，如优秀学员奖励、晋升机会等，激发员工的学习积极性。

例如，某电力企业供电所建立了持续培训计划。首先，根据员工需求和业务发展情况，定期开展技术培训、安全培训、管理技能培训等多个方面的课程。同时，引入在线学习平台，让员工可以根据自身时间灵活学习。其次，培训计划包括了实地操作和模拟演练，以确保培训的实用性。评估方式采用定期考试和工作实绩评估相结合的方式，以确保培训效果的客观性。最后，该计划设立了员工技能等级认证制度，通过培训累积积分，员工可以获得相应的技能等级，进而获得更多晋升机会和薪酬激励，激发了员工的学习积极性。这一培训计划的实施使得供电所的员工始终保持业界领先水平，为企业提升整体绩效奠定了坚实的人才基础。

4、强化安全培训和设备巡检

安全培训应着重强化员工对安全标准和操作规程的理解和遵守。通过举办定期的安全培训课程，包括电气安全、设备操作安全等多方面内容，使员工牢固掌握相关知识，并强化对潜在危险的警觉性。这有助于减少人为因素导致的事故，提高供电所整体运行的安全性。同时，安全培训应注重实战演练，使员工能够在模拟场景中快速、冷静地应对各类突发状况。通过模拟演练，员

工可以更好地理解安全流程和处置步骤，提高应急响应的能力，确保在紧急情况下的迅速反应。其次，设备巡检作为维持供电所正常运行的重要环节，需要建立规范的巡检计划和流程。巡检计划应明确巡检的频率、内容和责任人，确保各项设备得到全面的检查。此外，引入先进的巡检技术，如无损检测、在线监测等，以提高巡检的准确性和效率。最后，建立巡检数据的记录和分析体系，通过对巡检数据的持续监控，及时发现设备异常和潜在故障，采取预防性维护措施，避免因设备故障导致的停电事故。这可以通过建立设备档案、使用数据分析软件等手段实现。

例如，某电力企业供电所在实施强化安全培训和设备巡检策略时，首先制定了全面的安全培训计划，涵盖了电气安全、设备操作规程、应急处理等多个方面。通过举办每月一次的安全培训课程，员工不仅熟悉了各项安全标准，还通过实际演练锻炼了操作技能。同时，设备巡检计划包括了日常巡检、定期巡检和特殊设备的专项巡检，每项设备都有明确的巡检内容和频率。引入了先进的设备巡检技术，如红外线热成像检测，提高了对设备状态的监测准确性。通过建立巡检数据的记录和分析系统，及时发现了一些潜在的设备问题，成功地避免了一次可能导致停电的故障，提高了供电所的安全性和可靠性。

结语

随着电力企业供电所绩效精益化管理的推出和普及，人们需要不断创新和优化管理策略，构建更为高效和安全的运行体系。积极探索创新和应用先进技术，加强人才培养，以更好地适应电力行业的发展。通过这些途径，能够提高供电所的运行效率，确保电力供应的稳定性，为电力企业全面发展奠定坚实基础。

参考文献

- [1] 王旭. 数字驱动推进卓越绩效管理的思考 and 实践[J]. 中国电业, 2021(08): 48-49.
- [2] 柴敏杰, 卫明星, 侯剑波. 建立健全考核体系推动供电所精益化管理[J]. 农电管理, 2021(04): 59-60.
- [3] 詹之林. 基于线损算法的低压台区精益化管理研究[D]. 华南理工大学, 2020.
- [4] 潘涛. 实施绩效管理提高精益化管理水平[J]. 农电管理, 2018(01): 54-55.