

供电企业人力资源绩效考核分析

许婷婷

(国网沈阳供电公司 辽宁 沈阳 110000)

[摘要]绩效考核工作在促进供电企业可持续发展中发挥着重要的作用,供电企业要始终给予充分的重视。因此在当前经济条件下的供电企业,要努力加强对人力资源绩效考核工作的完善,保证企业持续稳定的发展。基于此,本文对目前供电公司在人力资源绩效考核管理中存在的不足以及供电企业人力资源绩效考核的措施进行了分析。

[关键词]绩效考核;绩效管理;供电企业;人力资源管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.04.1852

1 目前供电公司在人力资源绩效考核管理中存在的不足

上述对绩效考核的内涵及其在供电公司绩效管理中的重要作用有了一定的认识。但是就当前来看,我国一些供电公司在人力资源绩效考核管理中还存在一定的不足,这些不足主要体现在以下方面:

1.1 缺乏明确的考核目标,考核机制亟待完善

任何一项工作的开展,均需要确保目标得到有效的明确,才能为这一目标的实现而不懈的努力。但是就当前来看,我国一些供电公司在人力资源绩效考核管理中,往往由于难以意识到强化绩效考核的重要性,将绩效考核的目标仅仅局限于工资的划分,而这就会对绩效考核工作的科学性和全面性带来影响。加上一些供电公司在进行人力资源绩效考核时缺乏完善的考核机制,而这就会给绩效考核的结果带来影响。

1.2 考核办法过于单一,考核结果的科学性有待进一步提升

就当前来看,很多供电公司采取的人力资源绩效考核办法还较为单一。这主要是因为我国电力行业的绩效管理还处于初步阶段,一些供电公司在绩效考核中仍采取单一的模式,而这就使得考核的机制缺乏灵活性,所取得的考核结果也往往难以得到员工的认可,一些员工对考核的结果存在异议,最终影响考核工作的顺利实施。

1.3 缺乏专业化的考核人才,影响考核工作效率

当前,我国供电公司在人力资源绩效考核过程中,由于考核的人员自身的专业水平不高,在对员工进行绩效考核时,由于缺乏专业知识,在考核时缺乏合理性,进而给考核工作的效率带来影响,这也会影响员工对考核结果的认可度。加上部门绩效考核人员自身在工作中难以坚持公平、公正的原则,进而影响考核结果的科学性,最终影响考核工作的效率,也难以将绩效考核在供电公司中的作用发挥出来,甚至影响员工工作的主动性。

2 供电企业人力资源绩效考核的措施

2.1 加强人力资源管理队伍的建设

绩效考核工作在人力资源管理上占据着重要位置,是人力资源管理的最终目的与手段。人力资源管理实践的能力,是绩效考核准确性客观性的保证。所以,在供电企业中,要完善绩效考核工作,首先应加强人力资源管理队伍的建设。根据人力资源管理的重要性,各大院校均开设有人力资源管理的课程,可以让员工参加课程的学习与培训,或者加强与院校之间的联系,来引进人力资源管理方面的人才。来提升人力资源管理团队的能力,从而提升绩效考核工作的进一步完善。

2.2 加强绩效考核工作重要性的认识

绩效考核工作的目的在于对企业员工工作能力以及工作态度进行评估,通过评估来提升企业生产的效率,最终达到企业效益的最大化。另外在企业引进人才、选择员工的优良程度上起着重要的规范作用。所以,在供电企业管理中,领导层要充分认识到绩效考核的重要性。在绩效上,可以针对供电企业员工在日常工作、设备检修、供电网络架设等等诸多方面的问题,来加以规范和完善,来提升考核的合理性,从而整体提高企业运转的效率。而后通过供电企业绩效考核工作的评估,在改善员工能力素质上下工夫,加强员工专业技能的培训。供电企业在员工培训上,要有针对性,考虑到企业特点,根据岗位的不

同、专业技能的不同、以及设备检修方式和时机的不同,来加强员工在电力设备、电网架设、抄收等等方面有针对性的培训以及相关知识的学习。进而适应供电企业智能电网的快速发展和完善。

2.3 健全绩效考核制度

在绩效考核制度健全方面,供电企业需要重点做好以下工作:

①所制定的绩效考核制度要严格秉承公开和公正的原则,将考核标准全面公开,增强考核的透明度,理清员工的个人贡献度和业绩,合理分配绩效薪金,激发团队活力。

②建立绩效考核结果及时反馈制度,确保绩效考核结果可以在第一时间内反馈给人力资源管理部门和被考核者,并及时就绩效考核结果与员工交流沟通,在交流沟通中肯定成绩和进步,同时指出不足。

③对绩效考核实施细则做详尽的分析,成立考核领导小组来落实绩效考核制度,考核小组组长可以由企业负责人担任,成员包括各部门负责人等。

④对部门要实行年度考核的绩效考核方式,对员工要实行月度考核和年度考核相结合的绩效考核方式。

2.4 将绩效考核结果产生的效益发挥到最大化

绩效考核的最终目标是促进员工工作能力的提升以及积极性的提高,对员工的工作行为与工作态度产生积极的促进作用。因此企业应对最终考核结果发挥到最大效益。其一方面考核工作人员要将最终的结果及时上报给管理人员,并且针对整体的绩效结果进行研究分析,找出存在的问题并且提出合理的解决办法;另一方面管理者与企业员工合理沟通,将最终的考核结果上报给考核人员,并不断完善具体措施;另外,企业还应该制定相应的鼓励机制,不断的激励员工,使员工在不断的激励正负强化中不断完善自身。

2.5 企业领导要增强对绩效考核的重视程度

绩效考核工作的顺利完成与领导的重视程度是密切相关的,企业领导对绩效考核工作的重视程度越高,这项工作实施的效果就会越明显。因此企业还需创建针对领导高级层次的绩效考核制度以及专门负责此项工作的部门。

3 结束语

综上所述,对于企业而言,一个科学合理的绩效考核制度可有效提升员工积极性、有助于企业管理、促进企业的进一步发展。结合供电公司人力资源绩效考核的重要意义以及现阶段存在的不足之处,明确考核目标,健全考核机制、多样化考核方式,提升考核结果科学性、培养考核人才,提升考核效率是切实有效的改进供电公司人力资源绩效考核的途径,值得我国众多供电企业进行充分地使用,从而提升自身的人力资源管理水平,促进企业的进一步发展。

参考文献

- [1]谢嗣龙.供电企业人力资源绩效考核分析[J].今日财富,2020(23):126-127.
- [2]陈茂.浅析薪酬与绩效管理在供电公司人力资源管理中的问题与措施[J].企业技术开发,2017,36(10):126-128.
- [3]秦雯.国网东阿供电公司职能部门绩效管理研究[D].华北电力大学(北京),2017.