

新时期电力企业绩效考核管理工作的有效措施

童琳 | 文

新时期，我国社会经济日益发展，人们生活水平显著提升，各行各业中对于电力需求量持续增加，而电力企业在这一背景下迅速发展。绩效管理是电力企业管理中重要内容，在全面推行现代化人力资源视角下，必须不断优化绩效考核管理工作。本文首先对绩效考核对电力企业管理的重要作用进行分析，然后探讨电力企业绩效考核中存在不足进行分析，最后提出有效的绩效考核管理措施。

绩效考核在企业人力资源管理中有重要作用，信息化时代发展中，电力企业传统绩效考核管理模式已经不能满足企业发展需要，必须对企业绩效考核加以优化，充分应用现代化信息技术，提升企业绩效考核管理质量，为推动电力企业现代化发展做出贡献。基于此，加强对新时期电力企业绩效考核管理工作措施的研究具有十分现实的意义。

1 电力企业绩效考核管理工作的重要性

绩效管理作为企业管理中重要的辅助手段，有利于企业战略目标的实现。在电力企业内部管理实施中，通过科学的绩效考核管理，能有效提升企业管理人员水平，同时也能促进企业内部员工自我管理提升，优化企业管理流程。对于电力企业来说，在实现最大经济效益过程中，必须想法设法提升业务收入，而业务收入必须通过具体的指标加以体现，绩效是体现这些业务指标数据的重要依据。

另外，电力企业实施有效的绩效考核，对优化企业内部人事制度具有重要意义，能够准确的提供企业人力资源管理中各关键环节数据，还能够为其他部门工作提供必要参考。有效的绩效考核管理工作，需要全体员工共同参与和努力，更好发挥绩效考核管理的作用，对员工起到良好的激励作用，让员工保持饱满的工作热情。

2 电力企业绩效考核中存在的不足

2.1 企业绩效管理合理性不足

传统的绩效考核工作开展中，电力企业往往更加侧重于员工素质考核、业务能力考核工作，而为了保证绩效考核公平性、公正性，对于企业中各岗位存在差异较为忽视，实施较为笼统绩效管理方式，无法满足不同岗位绩效考核个性发展需求。在这种情况下，刚性绩效管理制度对电力企业绩效管理造成不利影响，也会失去原有作用。

2.2 绩效考核失真

所谓的绩效考核失真指的是在电力企业绩效考核中，将个人绩效与部门绩效混为一谈，导致具体考核数据准确性受到影响。部门考核是基于一个部门整体考核内容，而个人考核主要考核员工个人素质、业务能力，两者需要进行区分，但同时需要考虑公平性原则，若导致绩效考核数据失真，对员工积极性会造成很大的影响。

2.3 反馈机制缺乏

在企业绩效考核管理过程中，有效反馈是重要目标，通过有效反馈不断完善相关目标。一些电力企业对绩效考核工作重视程度不足，仅仅将其当作一种管理形式，反馈系统不够完善，以至于即便通过绩效考核发现员工绩效偏低，但无法找出基本的原因。无法发现问题则说明不能发

挥反馈机制作用，有些时候在绩效考核中甚至会出现暗箱操作，严重偏离了企业发展目标。

3 新时期电力企业绩效考核管理措施

3.1 建立更加完善的绩效考核指标

根据电力企业目前发展，必须针对不同岗位加以评估，基于不同岗位对业务能力、专业等要求，制定差异性的绩效等级，确定更加完善的企业经营绩效模式。同时，更需要根据不同岗位工作内容，制定综合性的绩效保障指标，将用户反馈、安全隐患、工作态度、上岗时间、贡献率等作为电力企业绩效考核基础，列出各项指标对工作绩效加成，制定严格的绩效考核标准，根据工作内容、岗位不同，进一步细化绩效管理指标。绩效考核指标体系的构建，必须明确考核流程、考核周期，保证其具有较强的操作性。同时需要建立有效的激励机制，进一步发挥员工能力，保持饱满的工作热情。

3.2 采用量化的绩效考核评估模式

绩效考核管理是企业一种有效的激励机制，通过有效的绩效考核能充分调动员工积极性，以便于为电力企业创造出更多的效益。新时期，电力企业绩效管理实施中，相关指标必须杜绝一刀切问题，重视采用量化评估方式。即便是相同考核指标，对不同岗位、不同部门权重评估，保证各项绩效评价指标的合理。电力企业可以邀请相关专家，结合电力企业实际发展，保证量化评估工作的有效性，推行有效的量化评估。另外，电力企业应该建立完善的奖惩机制，针对员工表现不同，设置有效的奖励、处罚措施。在电力企业个别部门树立榜样，全面推动企业绩效量化考核工作的进行。最后，电力企业量化评估模式下，必须建立公开、公正的原则，构建合理的绩效考核评估体系，配合行之有效的监督，保证量化指标能够落实到位。具体而言，针对电力企业中运维工作人员、管理人员岗位不同，需要制定针对性的绩效指标。其中，运维人员绩效指标满分一百，分别为考勤（20分）、安全隐患查处（30分）、电力安全保障（20分）、工作态度（10分）、日常行为（10分）；而系统管理人员同样满分100分，分别为值班考勤（20分）、系统稳定程度（20分）、应急处理表现（20分）、故障隐患消除（20分）、日常工作态度（10分）、违规行为（10分）。通过具体岗位量化评估，为绩效考核管理提供便利。

3.3 借助于信息化技术开展绩效管理

信息化时代背景下，电力企业必须建立现代化管理制度，借助信息化技术优化企业绩效考核管理，建立完善的管理系统，为企业绩效考核管理创造便利条件。信息化绩效考核管理系统具有准确性高、便利高效特点，企业可以制定电子档指标，将相关考核标准下发到员工受众，通过信息系统优化人力资源绩效考核。在信息系统当中，可以将员工考勤、岗位信息、上岗时间、绩效指标等录入其中，基于大数据分析方式，更好的评价员工工作完成度、业务态度、工作完成时间等，实现动态化的绩效考核管理。利用数据库技术，基于员工岗位不同，提供相关业务数据，针对员工特点实施智能化分析，帮助管理者能够了解员工特点，便于将员工分配到合适岗位上，发挥员工的价值。通过信息绩效管理平台，设置员工登录、查询权限，员工可以通过登录随时了解自身绩效，便于员工自我激励，对员工积极性起到良好的激励作用。当然，必须重视绩效考核反馈，通过绩效考核反馈机制，定期开展会议，形成一种良好的内部竞争机制，除了公开会议反馈方式，必须结合员工情况，加强与员工之间的沟通，实现对电力企业各岗位员工的科学化管理，了解员工绩效低原因，帮助员工解决实际工作、生活当中问题，提升绩效管理的个性化水平。

4 总结

通过上述分析可知，电力企业全方位推进过程中，必须重视人力资源管理，而绩效考核管理作为企业人力资源管理中关键环节，通过有效的绩效考核管理，能够优化电力企业内部结构，更好的挖掘员工内外价值，为员工提供更大的发展空间。针对当前电力企业绩效考核管理存在问题，必须建立完善的绩效考核管理机制，采用量化考核模式，并借助信息化技术开展员工绩效考核，落实有效反馈机制，为电力企业人力资源管理奠定基础。

作者简介：童琳，湖北既济电力集团有限公司。