

电力企业人力资源绩效管理模式探究

付坤阳¹, 郭众孚¹, 董云飞¹, 刘霞², 王好萌², 李佳琦³, 王昕³

1. 国网北京市电力公司, 北京 100052

2. 北京华商电力产业发展有限公司, 北京 100052

3. 东北电力大学经济管理学院, 吉林 吉林 132012

DOI: 10.61369/SSSD.2025160043

摘要 : 本文围绕某电力企业人力资源管理实际, 构建了一套人力资源绩效管理体系。首先, 建立适应多业态的差异化考核指标体系, 实现业务场景与评价维度的精准匹配。其次, 针对施工、科研、后勤等不同类别子公司, 分别设计三位一体激励模式、矩阵式评价机制以及二元结构化考核方法, 强化考核的针对性与实效性。最后, 通过构建人力资源数据矩阵, 推动形成“指标—评估—反馈—优化”的闭环管理机制, 有效提升企业整体人力资源管理水平与核心竞争力。文章旨在为电力企业提升人力资源管理效能和增强市场竞争力提供理论指导与实践参考, 帮助其在复杂多变的市场环境中实现可持续化发展。

关键词 : 电力企业; 人力资源管理; 绩效考核

Research on the Human Resource Performance Management Model of Electric Power Enterprises

Fu Kunyang¹, Guo Zhongfu¹, Dong Yunfei¹, Liu Xia², Wang Haomeng², Li Jiaqi³, Wang Xin³

1.State Grid Beijing Power Company, Beijing 100052

2.Beijing Huashang Electric Power Industry Development Co., Ltd., Beijing 100052

3.School of Economics and Management, Northeast Electric Power University,Jilin, Jilin 132012

Abstract : This paper, based on the actual situation of human resource management in a certain power enterprise, has constructed a set of human resource performance management system. Firstly, a differentiated assessment index system suitable for various business forms was established to achieve precise matching between business scenarios and evaluation dimensions. Secondly, for different types of subsidiaries such as construction, research, and logistics, three-in-one incentive models, matrix evaluation mechanisms, and binary structured assessment methods were respectively designed to enhance the targetedness and effectiveness of the assessment. Finally, by constructing a human resource data matrix, a closed-loop management mechanism of "indicators – assessment – feedback – optimization" was formed, effectively improving the overall human resource management level and core competitiveness of the enterprise. The article aims to provide theoretical guidance and practical references for power enterprises to enhance their human resource management efficiency and market competitiveness, helping them achieve sustainable development in the complex and changing market environment.

Keywords : power enterprises; human resource management; performance assessment

在当前电力行业深入推进改革、加速构建新型电力系统的战略转型期, 面对能源结构优化、市场化进程加速及数字化转型等多重挑战^[1-3], 构建科学有效的人力资源绩效管理体系, 已成为电力企业提升核心竞争力的内在要求和关键支撑^[4-6]。深度聚焦某电力企业的实际人力资源管理状况^[7], 围绕“精准评估、科学发展、协同增效”的核心目标^[8-10], 以理论研究为基石, 实践验证为手段, 动态优化为保障, 构建全方位、多层次、动态化的人力资源管理体系^[10-15]。

一、形成一套适应电力企业多业态、多层次管理需求的员工绩效考核体系。

全面梳理电力运维、施工、研发等各类岗位的工作内容和职责要求, 结合行业标准与企业战略目标, 不仅涵盖传统的工作业绩、工作能力指标, 还充分考虑创新能力、团队协作、企业文化

践行等维度, 确保考核指标全面反映员工综合表现, 提升指标的全面性、科学性和针对性。该体系能够根据不同业务场景, 如电力施工、运维检修、技术研发、职能支持等, 组合考核指标, 匹配考核标准。例如, 在电力施工项目中, 重点考核施工进度、质量、安全等指标; 在研发岗位, 侧重创新成果转化、技术难题攻克等指标。确保考核指标与业务需求精准契合, 提高考核的科学

性和有效性，为企业准确评估员工工作表现提供有力工具。

运维类岗位考核核心指标表

序号	维度	核心指标
1	服务效率	故障抢修到达时间
2		工单处理及时率
3	服务质量	客户满意度
4		重复投诉率
5		服务规范达标率
6	资源利用	抢修资源调度效率
7		备件库存周转率
8	应急能力	重大事件响应演练合格率
9		极端天气保障完成率

施工类岗位考核核心指标表

序号	维度	核心指标
1	进度控制	里程碑节点偏差率
2		项目交付周期达标率
3	质量安全	工程验收合格率
4		质量事故返工率
5		安全文明施工评分
6	成本管控	预算执行偏差率
7		主材损耗率
8		结算审减率
9	技术创新	新技术应用数量
10		专利 / 工法成果数量
11	合规风险	招投标合规率
12		征地协调完成时效

研发类岗位考核核心指标表

序号	维度	核心指标
1	项目成果	研发项目结题率
2		技术成果转化收入
3	创新能力	核心专利授权量
4		科技奖项等级
5		论文 / 标准发布数量
6	技术价值	研发成果应用覆盖率
7		运维成本降低率
8	团队效能	核心研发人员保留率
9		跨部门协作项目占比
10	合规性	研发经费使用合规率
11		数据安全保护等级

二、设计一套公平、公正、公开的绩效考核方案

因工作性质不同可将电力企业的下属子公司大致分为施工类、科技创新类、后勤类等类型，不同类型子公司可使用不同的考核方式。明确考核周期、考核方式、评分标准和结果应用，采用定量与定性相结合的考核方法，确保绩效考核真实准确地反映

员工工作表现，为薪酬调整、晋升、培训等人力资源决策提供坚实依据。

(一) 施工类

根据电力企业施工业务的特点，构建以“日常绩效为基础、项目部考核为重点、专项贡献为补充”的三位一体绩效管理模式，可重点推行以项目承包责任制为核心的项目部激励体系。该模式围绕项目整体质效提升，旨在增强施工承载力与经济效益。

在激励分配方面，充分运用市场化薪酬机制，设立与项目增量效益挂钩的浮动激励空间。以项目部为考核单元，围绕安全质量、工程进度和成本控制等关键指标进行综合评价，并依据考核结果予以兑现。同时，强化项目负责人在收入分配中的自主权，适度拉开项目部内部收入差距，实现员工收入与项目考核结果紧密联动。此举不仅落实了按劳分配原则，也有助于引导优秀人才向项目一线集聚。

(二) 科研类

为有效激发科研人员积极性并提升科研管理效能，构建矩阵式量化考核体系。该模式依托研究室与项目组双重管理结构，由研究室主任与项目负责人共同参与对科研人员的综合评价，在充分发挥项目负责人考核自主权的同时，实现多维度的绩效衡量。

考核可分为两个层级：首先，在项目组层面，从人均利润、人均成果转化净收入、人均科技成果贡献、经营活动合规性及成果培育等量化指标入手，对项目整体绩效进行客观评价；其次，在科研人员个体层面，由项目组依据科技攻关特点，围绕科技支撑、产品开发、产品工程化等维度，对组内人员进行贡献度评估。此外，研究室主任负责对科研人员的日常表现进行独立考核。通过上述两级考核机制，系统得出每位研发人员对研究所的整体价值贡献比例，并将其作为薪酬分配的核心依据。该机制不仅强化了科研管理的精细度，也有力推动了科研人员工作积极性和自我价值的实现。

(三) 后勤类

根据电力企业后勤管理类岗位的工作特点，建立二元结构化考核体系。该模式以关键业绩指标和重点工作任务为主体，以基本职责和行为规范为基础，构建起纵横结合的结构化评价结构。

考核过程具体通过两方面实现闭环管理：一方面是员工业绩落实情况，由员工按月对已完成工作进行总结，并依据工作类别与层级进行核实，实现对月度工作的系统梳理与可视化呈现；另一方面是绩效经理人评价，由绩效经理人依据员工实际工作情况，按照公司—部门—日常三级层级，从数量、质量、时效三个维度进行模块化评价，以此形成最终考核结果。该考核法既推动员工定期盘点工作、实现持续改进，又通过网格化、标准化的评价机制，提升了考核的客观性与可操作性，有效满足企业简便实效的管理需求。

三、建立高效的人力资源管理问题发现与解决机制

构建人资组织结构数据矩阵，整合员工基本信息、考评数据、岗位信息、绩效结果等多维度数据。通过对数据矩阵的深度

分析，精准评价员工表现。明确考核流程、评分标准和结果应用方式，确保绩效考核过程公平公正，考核结果能够真实反映员工工作表现，有效激励员工提升工作绩效。注重各环节协同联动，形成从指标设定、绩效评估、问题发现并分析到问题解决以及反馈机制的闭环管理体系，持续优化人力资源管理工作，不断提升企业人力资源管理水平和整体竞争力。

了战略导向与业务实际，通过差异化、模块化的考核设计，实现了对不同类别岗位的精准评价与有效激励。该体系在施工、科研、后勤等业务板块中分别推行有针对性的考核策略，强化了一线导向、创新驱动与管理协同。通过构建“设定—评估—反馈—优化”的闭环机制，形成了数据支撑、动态改进的长效管理基础，不仅提升了人力资源配置效率，也为企业在转型背景下实现人才发展与组织效能的双重提升提供了可行路径。

四、结语

本研究所构建的电力企业人力资源绩效管理体系，系统融合

参考文献

- [1] 王乐芬.新经济背景下企业人力资源管理的转型与创新[J].乡镇企业导报,2025,(04):228-230.
- [2] 韩听仁.大数据在人力资源管理中的应用与实践研究[J].中国电子商情,2025,31(06):124-126.
- [3] 李素勤.激励机制在企业人力资源管理中的作用和应用策略[J].东方企业文化,2014,(11):129.
- [4] 卢宁.新经济环境下企业人力资源管理创新策略分析[J].市场周刊,2025,38(18):175-178.
- [5] 樊承年.数字化转型背景下国有企业人力资源管理创新路径分析[J].中国管理信息化,2025,28(12):91-93.
- [6] 赵秋涛.企业人力资源管理信息化建设研究[J].国际公关,2024,(16):17-19.DOI:10.16645/j.cnki.cn11-5281/c.2024.16.032.
- [7] 武芳青.数字化技术背景下人力资源绩效管理模式创新措施[J].老字号品牌营销,2024,(24):21-23.
- [8] 夏艺源.数字化时代企业人力资源管理模式的创新研究[J].现代商业研究,2024,(10):146-148.
- [9] 谢翠品.人力资源管理中薪酬管理体系存在的问题及对策[J].中国会展(中国会议),2025,(14):155-157.DOI:10.20130/j.cnki.1674-3598.2025.14.018.
- [10] 王婉欣.国有企业改革背景下企业人力资源管理的角色转型[J].全国流通经济,2021,(35):122-124.DOI:10.16834/j.cnki.issn1009-5292.2021.35.033.
- [11] 李晓璇.建筑企业薪酬管理与绩效考核的有机结合策略[J].大众投资指南,2020,(03):209-210.
- [12] 梁辛怡.信息化背景下现代企业人才管理模式的新探索[J].企业改革与管理,2020,(21):93-94.DOI:10.13768/j.cnki.cn11-3793/f.2020.2136.
- [13] 史洁.新时期激励机制在企业人力资源管理中的运用[J].大众投资指南,2019,(24):242-243.
- [14] 崔惠.人力资源管理创新与现代企业管理发展研究[J].国际公关,2024,(22):25-27.DOI:10.16645/j.cnki.cn11-5281/c.2024.22.001.
- [15] 邱毓裴.国有企业战略人力资源管理模式探究[J].中国市场,2023,(33):84-87.DOI:10.13939/j.cnki.zgsc.2023.33.084.