

电力企业人力资源绩效薪酬管理浅析

田鲜 吕卫东

国网陕西省电力公司兴平市供电分公司 陕西 兴平 713100

【摘要】绩效薪酬管理是企业经营管理的一种高效措施，合理有效的绩效薪酬管理制度可以提高电力企业员工工作积极性，保证电力企业发展的可持续性。电力企业人力资源管理绩效薪酬探究意义长远，应当持续有效地推进其发展。

【关键词】电力企业；人力资源；绩效薪酬

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.03.081

引言

电力属于特殊行业，带有一定的公益性、服务性、综合性。电力能源的稳定供应，对于整个社会的和谐建设来说有着重要的意义。电力企业未来的发展空间巨大，通过绩效薪酬管理提升内部稳定性，有利于各项工作计划的顺利实施，有助于企业综合竞争力的持续增长。在市场经济深化改革的背景下，电力企业绩效薪酬管理水平有了大大的提升，吸引更多优秀人才，随之完善激励系统。这样一来，既能体现出管理模式创新的意义，还能为了企业人力资源管理工作迎来更加辉煌的明天，真正达到一举多得的目的。

一、薪酬管理的重要性

在新时期经济全球一体化过程中面临着前所未有的机遇，对人才的开发利用能够直接影响到企业的发展。薪酬管理是人力资源管理的核心内容，能够对企业 and 员工实现双向保障，具体重要性表现在以下三个方面：

1.1 薪酬管理对员工的影响

薪酬作为员工的收入来源，对员工的影响很大，薪酬可以提高员工本身的生活水平，能够加强员工对企业的信任和对自己工作成绩的认同，提升对工作的热情。现如今使用的绩效工资与原来工资形式相比，更能够刺激员工，激励他们对工作认真负责。此外薪酬管理还加强了员工的沟通，提升员工学习发展的兴趣。好的薪酬管理让员工对企业产生依赖，为企业发展做出贡献。

1.2 薪酬管理对企业的影响

首先，良好的薪酬管理能对企业内部资源进行有效整合，还能从根本上引导组织内部资源流动，促进企业发展。其次，薪酬还可以决定企业招聘员工的数量和质量，员工的优劣决定了工作效率，决定了企业的发展，为企业创造更高的效益。对于企业来说，控制员工的薪酬就是控制企业的成本，合理的薪酬会降低企业的成本消耗，最终实现企业的利益最大化。

1.3 薪酬管理对社会经济发展的影响

薪酬的管理受到了新时代经济发展的影响，薪酬与员工和企业之间越来越相适应，平均分配主义的企业逐渐消失。中国内部劳动力市场之间逐渐形成差距，能力不同，教育背景不同的进入相同企业，带来不同管理模式。企业之间通过调节薪酬来竞争，同时也促进了市场的宏观调节。

二、电力企业人力资源绩效薪酬管理现状

2.1 缺乏科学有效的薪酬绩效管理体系

虽然目前很多电力企业都建立了以薪酬绩效为核心的人

资源管理体制，但由于经验、技术、思想意识等方面的落后，管理体制的制定还存在一些问题，影响了薪酬绩效管理工作的高效落实，阻碍了电力企业的正常运营。此外，在薪酬绩效管理体系建立中，受绩效考核标准不明确、考核内容不合理等因素的影响，也极大地削弱了员工工作积极性和热情，阻碍了员工潜能的进一步发挥。

2.2 缺少科学战略措施

电力企业员工绩效薪酬是由绩效工资和技能工资两部分构成的，其中绩效工资的占比较大。不过针对电力企业员工绩效工资的考核和评定，由于缺乏科学有效的管控措施，很难达到公平划分的目的，且部分电力企业为提高自身经营利润，会存在调整或消减绩效工资的情况，绩效工资变动频率较大，很容易引发员工的不良情绪，进而降低工作质量，破坏人力资源管理效果。

2.3 存在不公平现象

不公平现象产生原因分为两部分：一是科层制度的落实导致的薪酬分配不平衡。部分电力企业在薪酬绩效划分上，按照科室级别实行薪资划分，级别高的自然薪资也较多，对于基层员工来说不公平。员工在提出相关意见时，企业也并未采纳和管理，这使得电力企业的核心竞争力不断下降，阻碍企业的整体运行，增大了电力企业运营的风险系数。

二是因为内外部薪酬管理出现不公平现象。在内部薪酬管理中，存在员工努力与薪酬待遇不成正比的情况，这对员工工作积极性带来了较大影响，打击了员工的工作热情。在外部薪酬管理上，同样努力的员工在薪酬待遇上却存在差异性区别，久而久之，很容易增加员工的消极情绪，削弱员工工作积极性，导致人员流失。

三、电力企业中薪酬管理模式创新探究

3.1 完善薪酬管理体系

不同岗位的员工可以为企业创造不同的利润。电力企业在完善薪酬管理体系时，可以以员工工作岗位重要性及对企业的贡献度为标准对员工工资薪酬进行分配，或者按照市场上通行的薪酬支付情况来分配，综合考虑多个层次进行薪酬分配，建立合理高效的企业薪酬分配体系。同时，企业需要根据发展过程中出现的各种问题，对薪酬管理制度进行修补调整和完善。例如：可以针对岗位进行等级划分；可以根据员工在相应时间段内做出的绩效进行岗位编制；可以根据岗位工作的难易程度进行具体调整和划分。在电力企业完善相关薪酬管理体系时，必须秉持公平公正的理念进行，以避免考核量化标准不一致，导致企业出现管理问题。

3.2 薪酬管理与企业战略规划保持一致

企业的薪酬管理制度最终是与企业利润挂钩的，企业在不同时期，根据市场调研会做出不尽相同的战略规划，电力企业人力资源管理绩效薪酬考核是为促进企业发展而服务的。为促进企业占据更多的市场份额扩大总体利润，企业必须做出长远发展的战略规划，并配套相应的薪酬管理体系。因此，在企业发展的不同阶段，根据市场需求定制出不同的战略规划，需要对薪酬管理方案进行相应调整和确定。例如在企业最初期的创立阶段，企业制定薪酬管理体系遵守的策略是：将员工和企业的一体化程度表现清楚，薪酬体系应当对企业与员工共同收获效益和承担风险的精神有一定呈现。在企业已经稳步运营一段时期后，此时企业规模效益较为良好，这个时间段内的薪酬管理制定，应当密切结合工作岗位和员工薪酬二者的利益相关性；根据员工工作的重要程度及其对企业的贡献程度做出相应的薪酬分配方案，以激励员工高效率工作，激发出员工自身的潜能。将电力企业薪酬管理制度与其发展战略相结合，必须建立和完善一个有序沟通的途径，双向的交流与互动，有利于打造企业与员工和谐相处共同向上的工作氛围。同时，这一举措也是实现企业薪酬战略管理不断走向完善的重要措施。

3.3 加强人员素质，体现管理意义

电力企业绩效薪酬管理人员的综合素质影响着企业人力资源的管理质量。因此，各部门领导就要结合实际情况，组织相关的培训活动，用于提升薪酬管理人员的业务水平，同时全面渗透思想政治教育，来强化管理人员的责任心，保证各项制度的规范执行，相关内容的高效操作。

3.4 建立人力资源考核机制

电力企业绩效薪酬管理的核心关键是：公平而高效有序的考核管理机制，可以在最大限度上保障公平。人力资源薪酬管理可以通过精准有效的考核管理实现激励员工工作积极性，提高企业经营效益。电力企业在建立人力资源考核机制时，应当在充分了解和掌握企业薪酬管理制度的基础上进行，企业不同工作岗位的员工，其薪酬水平不同。建立相应的人力资源考核机制，应当对不同岗位员工的薪酬水平进行调查分析和统计研究，并且具体结合不同员工工作的重要度和困难度。在进行人力资源考核时，考核内容应当设置恰当，综合评析员工的工作表现和工作量，结合日常工作出勤率，保障考核标准涉及到方方面面，整体考核机制体现公平公正。通过高效精准的电力企业人力资源考核机制的建立，能够使得企业内部的员工具备更高的工作热情和积极性，使其在工作岗位上兢兢业业做出贡献。在人力资源考核结果中，对员工的工作水平和综合工作表现进行逐一统计，根据公平精准的考核结果对员工工资薪酬进行调整和发放。

3.5 建立合理的薪酬奖励标准

合理的薪酬奖励可以激励员工更高效的工作，企业员工的奖励不外乎两种：物质奖励和精神奖励。企业往往采取两种奖励相辅相成的方式，充分调动和提高电力企业员工工作热情。物质奖励和精神奖励互为表里，相对合理的奖励标准和机制对企业发展大有裨益。物质奖励的表现方式便是

工资薪酬的调整和发放，企业员工在不同工作岗位上对企业做出卓越贡献时，可以相应提高其工资标准或发放福利。精神奖励则通常采取对员工发展有利的模式，例如，将员工的学历及专业基础技术等级作为提升员工工资的标准之一；鼓励员工在知识技术层面提高自己，将技能掌握作为电力企业员工职位晋升以及工资薪酬调整的重要依据；有利于电力企业员工不断完善自身技能，总体提高工作效率，对员工自身的发展和成长大有裨益。这对企业及其工作人员的发展都是良性的，可以促进企业长远规划战略的实施和大规模获取利润。

四、合理利用电力企业人力资源绩效薪酬管理

通过电力企业一系列管理实践的结果证明，综合运用企业的绩效管理和薪酬管理，可以在一定程度上提升企业发展优势，引导员工不正确的工作行为，更加精准、有序地管理好企业。如果没有良好运用企业绩效管理和薪酬管理，则企业绩效考核和薪酬管理激励将无法对员工工作积极性和效率产生作用。薪酬管理的明确体现是，通过调整薪资，对绩效较差的员工采取降低薪酬工资的处理方法，而对绩效优良的员工则进行鼓励，提高工资标准。个人的工作能力是其产生综合绩效的先行基础，而良好有序的薪酬管理可以激发电力企业工作人员最大程度发挥能力。不同的工作岗位要求其工作人员具备不同的能力和素质，通过人力资源绩效薪酬管理为企业选拔出合适的工作人员，做到人尽其才。

五、结束语

综上所述，电力企业在现阶段发展中，要想更好的适应市场经济体制需求，对人资薪酬绩效管理实行优化和完善是非常必要的。通过员工薪资的科学划分和管理，能够有效调动员工的工作积极性，为企业创造更大的利润价值，实现自身价值的最大升华，进而达到企业、员工双向进步的目标。

参考文献

- [1] 张建军. 电力企业绩效管理应重视绩效沟通的关键性作用[J]. 国际公关, 2019(12): 233.
- [2] 宿栋华. 论大数据时代背景下企业的绩效管理创新——以电力设计企业为例[J]. 中国商论, 2019(22): 145-146.
- [3] 陈颖之. 电力企业预算管理及预算绩效管理的深度融合[J]. 现代经济信息, 2019(22): 233.
- [4] 侯慧云. 从绩效管理的连带作用看电力企业薪酬管理的重要性[J]. 企业改革与管理, 2019(01): 87-143.
- [5] 刘红玉. 国有企业绩效薪酬管理中存在的问题及解决措施探析[J]. 人才资源开发, 2018(22): 89-90.
- [6] 王维. 绩效薪酬在现代企业管理中的重要性分析[J]. 企业改革与管理, 2017(11): 82-77.
- [7] 何慧清, 王新园, 张凯, 孙志广, 焦卫平. 论企业绩效薪酬管理存在的问题及对策[J]. 现代国企研究, 2017(04): 11.
- [8] 张蕾. 人力资源服务公司绩效薪酬管理新思路探究[J]. 人力资源管理, 2016(10): 74-75.