

电力企业人力资源管理中的员工激励措施

吕卫东 田鲜

国网陕西省电力公司兴平市供电分公司 陕西 兴平 713100

【摘要】人才是现代企业发展的核心竞争力，人力资源管理是现代企业管理工作中的一个重要环节，在进行人力资源管理时，注重员工的激励对电力企业的发展具有至关重要的意义。基于此，本文分析了电力企业人力资源管理中员工激励的重要性，重点针对现阶段电力企业人力资源管理员工激励中存在的问题，提出了相应的解决措施。

【关键词】电力企业；人力资源管理；员工激励；问题及措施

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.03.072

一、电力企业人力资源管理中员工激励的重要性

在现代企业中，人力资源管理受到人们的广泛关注，电力企业作为国有企业中的重要组成部分，在进行人力资源管理工作时，必须重视对员工的激励，提升员工的积极性。

首先，有利于实现个人目标和企业目标的一致性。在进行人力资源管理工作时，通过采取相应措施，对员工进行激励，能够在满足员工自身利益的同时，将个人目标和企业目标联系在一起，促使员工为实现企业的发展贡献自己的力量。

其次，有利于激发员工的潜能。在一般工资制度的情况下，员工的潜能只能发挥出很小的一部分，通过建立有效的员工激励机制对员工进行激励，满足员工的需求，能够充分发挥员工的潜能。

最后，有利于提升电力企业的核心凝聚力。通过建立有效的员工激励机制，满足员工的需求，能够在提升员工积极性和主动性的基础上，促进员工之间的交流，提升员工之间的感情和对企业的认同感，有利于提升电力企业的核心凝聚力。

二、电力企业人力资源管理中的员工激励机制存在的问题

2.1绩效考核机制不够完善

在电力企业人力资源管理中，绩效考核的科学性、合理性起着重要的作用，是保证企业人力资源管理顺利发展和进步的基础。目前，我国电力企业的绩效考核还不够严格和规范。品质评估是衡量企业绩效的重要手段，但却不能有效地记录员工绩效。有时，员工的工作表现仅仅通过记忆来衡量，非常缺乏系统和科学。所以，员工的升迁和离职，往往只依靠企业管理者的个人意志，严重影响员工的工作稳定性。

2.2员工激励的方法较为单一缺乏全面性

新时期，员工对工作的要求，不仅是物质上的补偿，更是精神上的要求。很多积极向上的员工也需要适当地参与公司的管理，以便更好地融入公司的日常工作中。很多管理者，包括人力资源在内，对各级员工的需求认识不足，认为可以通过工资、奖金等物质手段满足员工的需求。对于员工的激励方式过于单一，停留在单纯的物质层面，没有从精神层面给予员工更多的积极激励，没有给员工明确的晋升渠道和晋升空间。缺少激励手段，激励效果有限，难以充分调动员工的主动性和积极性。

2.3缺乏对激励措施的重视

目前，许多企业领导和人力资源管理者对激励措施重视

不够，对改善人力资源管理、促进企业发展的重要性认识不足。事实上，人力资源至今仍然沿用传统的人力资源管理理念和模式，没有将激励恰当地融入人力资源管理之中，也没有把员工适当地纳入人力资源管理之中，或仅仅用言辞鼓励员工提升自我、完善自己，并不真正以报酬、福利、公平的方式来支付奖励成本。当前，在我国许多企业中，普遍存在员工积极性不高、工作质量差、工作效率低下等问题，严重影响了企业的综合管理。

三、电力企业员工激励机制的改进措施

3.1对薪酬激励制度进行优化

尽管当前的薪酬激励制度在电力企业并没有获得良好的成效，但是已经形成了以薪酬激励为主的鼓励机制。正因为如此，电力企业要想能够让薪酬激励制度效果得到最大限度地发挥，首先需要从薪酬激励制度的改进和完善方面入手，从整体上进行电力企业薪酬体制的改革，从而使得薪酬分配手段能够更加的合理与完善。从目前的情况来看，电力企业在薪酬激励制度方面进行优化所采用的最为主要的手段在于建立形式多样的薪酬分配体制。从具体的角度来讲，根据企业对于员工的不同要求，有针对性的制定薪酬分配制度，最大限度地保证薪酬制度的科学性与合理性，并在此基础上进行深入的贯彻和落实。电力企业管理人员应该具备长远的战略思想，大力推行年薪制，从整体上进行企业的规划与调整，推行岗位等级晋升工资加绩效工资结合的薪酬模式，可以激励员工对自己有更加严格的要求，在工作过程当中不断提升，进而提高员工的自觉性与主观能动性。在形式多样薪酬分配模式的影响之下，可以鲜明的体现出多劳多得和效率有限的特点，使得电力企业工作人员的积极性得到充分的调动，极大提高自身的工作效率和工作质量，以此来获得更高的薪酬。前提是企业应该对个人综合能力的提升有正确的认识和高度的重视。

3.2制定合理的绩效考核制度

绩效考核工作的合理性与员工具有莫大的关系。一般情况下，一套合理的绩效考核制度能够为进行薪酬发放提供可靠的依据，如果绩效考核结果不准确，将会很大程度的影响员工的积极性。因此，制定合理的绩效考核制度是至关重要的。具体来说，电力企业应该制定科学的绩效考核体系，通过运用合理的考核手段和方法，对员工的工作情况进行考核，确保考核的公正性、公开性和公平性。运用定性评价和定量评价的方式，对员工的工作情况进行客观的评价，从而为员工薪酬的发放和职位的变动提供可靠的依据，充分发挥员工激励机制的作用，不断提升员工的积极性和主动性。

3.3完善激励机制内容

(1) 薪酬激励

薪酬激励是一个企业人力资源管理机制的核心所在，薪酬激励体制是否完善决定了企业人力资源结构是否稳定、员工积极性是否高涨。在企业中，薪酬激励受到高管行为、高管绩效和企业绩效三大因素影响，其水平、结构及影响因素都在随时变换。完整的薪酬激励体制应充分考虑到组织内部良性竞争和外部竞争。任何一个企业的发展壮大都必须取决于一个公平、合理、高效的薪酬激励机制，这不仅事关企业的发展，更与员工息息相关。

薪酬可分为直接薪酬和间接薪酬，直接薪酬包括工资、奖金、年薪，间接薪酬包括福利、红利和股权。间接薪酬中的福利是指对金钱难以准确反映的情况的一种补充，以带薪休假、医疗、安全保护和保险等形式存在。高薪只是短期内保证人力资源结构稳定地体现，而福利则体现了企业对员工的长期承诺，比高薪具有更高的薪酬激励价值。为了更大程度地满足不同层次的员工福利需求，可采用菜单式福利，即在企业的力量范围之内，根据员工的特点和需求，列出一部分福利项目并规定一定福利限值，让员工自行选择。菜单式福利灵活性高，选择性高，所获得的效果极佳。

(2) 情感激励

人是感性动物，不论在生活还是工作中，情感都是最大影响因素。人在受到激励之后的工作表现可高于平常50%左右，可见，充分地情感激励对于企业发展的重要性。在企业中，情感具有极大的激励作用，领导者的情感能够对下属进行影响和控制，形成情感激励，说明在将情感激励运用于管理工作的关键在于提高领导者的领导艺术。“领导艺术”只要包括三点：嘴巴甜一点、说话讲究一点、行动积极一点。嘴巴甜一点并非倡导一味投其所好拍马屁，而是用欣赏的眼光看待员工，多加赞赏其优点；说话讲究一点指的是平时在与员工对话时用语温和，不要使用过激的语言；行动积极一点则是在发现员工的出色表现时要及时对其进行表扬，而非拖延。情感激励不仅仅是针对领导者对被领导者而言的，同时被领导者对领导者也具有一定的激励作用。欣赏和赏识，体现了人与人之间的情感交流和积极的相互影响，领导者以赏识的眼光看待员工的同时，员工也以欣赏的眼光看待领导者。所以，一方面企业应该倡导领导者通过自身的言传身教去感染员工，以促进整个企业都形成一种积极的工作氛围；另一方面，要结合企业的实际情况对所有员工进行有针对性地赏识教育，尽可能使每个员工都成为被赏识的对象。在这样一种温和氛围中工作，员工与领导者之间极易达成共识和形成高涨的士气，更好地为实现企业的目标而奋斗。

(3) 升职激励

升职是企业中一种重要的激励措施，目的在于选拔优秀人才和提高员工的工作积极性。对于企业中在关键性职位上能够为企业带来经济效益的员工，可给其提供循序渐进向上发展的机会，比如有专业技术特长、能解决技术难题、可开拓市场资源等。在企业管理中，授权给员工的力度越大，员工的责任感越大，而对其的控制力度也就越大，同时，员工也会因获得的工作机会而自豪感倍增，更加珍惜所获得的工作机会，提高积极性，以更大的热情和精力投入到工作中。

除此之外，员工获得一定的权力会树立及增强主人翁意识，有助于权力平衡和制约机制的实现。

(4) 融入式激励

企业领导尽可能地给予员工参与决策权和管理权，并且与员工共同决策和管理，能够使企业的生产、工作、员工良好情绪及员工间的内部团结程度达到最大化。企业员工是企业的重要组成部分，是企业的根基所在，员工对工作的状态和情绪直接影响到整个企业的状况，让员工参与到企业的一些重大决策中，会使员工感受到强烈的责任感和受重视感，体验到企业的兴荣与自身存在的密切关系，从而促进团队的稳定和减缓员工的抵触情绪。企业中员工的参与度越高，越有利于整个组织的积极性调动，可形成一种积极的工作氛围。企业发展壮大的重点和难点在于凝聚人心，无视员工的建议和存在不但会导致人心涣散，更会伤及企业自身，因此让员工融入企业的决策和管理中，无疑是凝聚人心的最好方式。

(5) 负激励

企业管理中如果只有正面激励，可能会给员工造成一种无拘无束、无管制的管理假象，所以负激励的存在也是必然的。负激励即指员工行为不符合企业的发展目标或制度要求时，企业将会给予惩罚或批评，使之削减进而达到抑制该种行为的目的。在企业中具体的负激励方式有批评、惩罚、降职、减薪及罚款等方式。

负激励的存在是为了规范员工行为，给予一定的压力，而不是为了损害其身心。所以，负激励也需要按照一定的原则进行。首先，负激励的执行不能产生偏差，企业的发展必须遵循“以人为本”的总原则才能实现目标，“以人为本”体现在负激励的执行上保证人人平等，负激励的执行一旦出现偏差，员工之间就极易出现矛盾，使领导者权威受损，组织管理失效。其次，管理者要以身作则，在企业管理中，领导者若首先做好表率，同时陪同员工一起承担责任，则会收到意想不到的效果，使员工对领导者心服口服。最后，正确把握负激励的力度和尺度，实践证明，企业中的负激励会给员工造成一种不安定心理，可能会引起上下级之间的紧张关系，还会使员工之间的关系复杂化，甚至破坏组织凝聚力。过强的负激励执行力度会使员工长期处于一种紧张的备战状态，过于死板而失去创造力，最后使整个企业失去活力，过弱的执行力度又会使员工无法正视负激励的存在意义，导致管理制度形同虚设，员工行为散漫，无组织性。

四、结束语

在电力企业人力资源管理中，人力资源管理不仅影响员工的积极性，而且决定着企业的整体管理水平。在电力企业，人力资源管理应注重对员工的激励，全方位、多角度、全方位地对员工进行激励，全面提高员工的工作积极性，促进电力企业稳定运行。

参考文献

- [1]刘铁盈.浅谈我国民营企业员工激励对策[J].中外企业家,2019(30):86.
- [2]张荣明.电力企业员工激励机制的路径探析[J].中国市场,2019(29):166-167.