

基于绩效考核的电力企业薪酬管理

李德艳 李煜

国网天津静海供电有限公司 天津 301600

[摘要]电力企业作为我国国民经济支柱性产业，其管理工作关系到企业发展效益以及社会效益，近年来，随着社会的深化改革，电力企业的内部经营发展模式发生了较大的改变，从而使员工的薪酬待遇发生了些许变化，为了调动广大员工工作积极性，应重视薪酬管理，但要让员工感受到企业的公平性与公正性，保障自身的付出能够得到应有的回报。因此，基于绩效考核构建完整的薪酬管理体系对电力企业的发展有着重要意义。

[关键词]绩效考核；电力企业；薪酬管理

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.10.145

一、电力企业薪酬管理与绩效考核的现状

（一）薪酬管理

电力企业的薪资水平会直接影响企业员工的工作积极性，我国电力企业的薪资水平差距较大，这会对企业员工的心理产生不良影响，同样的工作内容，但薪资水平差异较大会使员工对企业产生不满心理，影响生产效率。

（1）不同岗位薪酬分配不合理：不同的岗位工作内容不同，对企业的贡献也不同。电力企业对不同岗位员工的薪资分配缺乏科学性，可能会导致公司员工出现不团结的现象，不利于各部门之间的合作。

（2）不同级别岗位之间薪酬差距不合理：电力企业的薪酬分配往往会出现不同级别岗位之间薪酬差距较大，但相同级别岗位之间薪酬差距较小的情况。不同级别岗位之间薪酬差距较大会导致员工过分注重升职的情况，相同级别岗位之间薪酬差距较小会让员工产生“努力工作没有用”的想法，不利于提高企业员工的生产积极性。

（二）绩效考核

（1）绩效发放时间不合理：目前，有些电力企业发放绩效奖金的时间存在不合理现象，没有起到在不同阶段对员工的激励作用。企业绩效奖金的发放时间应根据员工的实际情况决定，企业在合理的时间发放员工的绩效奖金既能提高员工的生产积极性，又能对员工产生激励作用，促使员工为企业创造更高的效益，有利于公司的发展。

（2）绩效奖金制度依据不足：有的电力企业发放绩效奖金时只是告知员工绩效奖金的数量，没有告知其具体的发放依据，有些被扣除绩效奖金的员工没有得到合理的解释，不清楚自己的绩效奖金为什么会被扣除，容易让员工产生不满心理，降低其工作积极性。

（3）绩效奖励制度执行存在问题：电力公司在执行绩效奖励制度的时候可能会存在执行不严格的情况，这样做会导致公司的绩效考核没有实现其应有的职责，不能起到对员工的督促作用，不利于公司的发展。

（三）薪酬管理与绩效考核相结合

电力企业对于员工的绩效奖励只占薪酬比例中的一小部分，因此，绩效好的员工与绩效不好的员工工资差距较小，不能对员工起到良好的激励作用，使绩效机制缺乏了其存在的意义。

二、基于绩效考核的电力企业薪酬管理策略

（一）构建完善的绩效考核体系

绩效考核能够为薪酬管理工作提供可靠的依据，因此，应构建完善的绩效考核体系，制定科学的考核标准。具体来讲，应逐步缩减激励效能递减。科学的绩效考核体系是从企业全局出发的，将企业的发展战略目标作为所有员工努力的方向，利用员工的凝聚力提升工作效率与工作质量，同时使更多员工的聪明才智得到发挥，这能够使企业真正感受到薪酬管理与绩效考核带来的积极作用。此外，完善的绩效考核体系也会让员工提高对绩效考核的重视，认识到绩效考核是自我上升、加薪的重要渠道，这不仅能够使员工产生竞争意识，也使整个企业的氛围更加积极向上，形成良性竞争循环，实现绩效考核的健康实践，减少企业内部的不和谐因素。

同时，提升绩效考核的公平性。绩效考核应贯彻落实到企业所有层级的组织结构中，从领导层至基层员工都应是考核对象，从而做到公平公正，让员工了解绩效考核的严肃性，从而发挥出绩效考核激励员工的作用。这需要在绩效考核制度中明确制定公正的考评体系，根据企业的组织结构、人员岗位、工作时间、工作内容，确定评价标准；并完善上下沟通机制，保障员工能够及时向上级管理部门传递意见，反馈工作情况，以便领导层能够对员工的工作情况有客观的认知。同时，应确立责任制，激发考评人的责任感，一旦员工对考评结果提出质疑，企业应立即组织监察队伍进行整个考核过程调查，如果考评人做出营私舞弊行为，应根据企业规定对其做出严肃的惩罚，从而保障绩效考核的科学性。

（二）实现绩效考核与薪酬管理的有机结合

首先，电力企业应在正确理解绩效考核内涵、意义、目的的基础上，实现绩效考核常态化，将其作为企业日常工作的一项重要事务，从而使考核人与被考核人能够始终保持平常心，在工作中根据个人能力以及工作岗位要求尽职尽责完成工作，减少绩效考核产生的恐惧，从而提升绩效考核的客观性。其次，绩效考核作为薪酬管理的前提，应科学、合理利用绩效考核结果，实现绩效考核的系统性，根据绩效考核对人员岗位以及企业组织结构进行优化，根据工作人员的能力以及效能进行薪酬确定。因此，应始终保障绩效考核过程以及结果的公平性，禁止在绩效考核中出现人情分、印象分，这样才能切实发挥出绩效考核的作用，为薪酬管理提供真实有效的依据。再次，应为每个员工构建绩效考核档案、薪酬管理档案，从员工入职后将每一次绩效考核结果以及薪酬调整情况记录到档案中，尽量选择电子档案避免中间环节出现问题，根据档案可以对员工的能力进行更深入的挖掘；并及时发现薪酬管理中存在的不足，以便提升薪酬管理效果与质量。最后，不断提升薪酬管理人员的综合能力，薪酬管理人员要正确理解绩效考核与薪酬管理的关系，能够充分利用绩效考核结果对员工薪酬做出调整，既能满足员工对薪酬调整的预期，又能够实现激励员工，为企业创造更丰富经济效益的作用。

三、结语

总而言之，在电力企业的管理过程中，绩效考核和薪酬管理是电力企业管理工作中的重要组成部分，两者与电力企业工作人员的切身利益息息相关，同时也与企业的健康发展有着密切的联系，所以电力企业中必须要重视绩效考核和薪酬管理工作，将绩效考核工作落到实处，发挥其有效的作用，为薪酬管理工作奠定基础，使电力企业更具有凝聚力，最大限度的调动工作人员的积极性和主动性，发挥电力企业的向心力，推动电力企业的稳健长足发展。

参考文献

- [1]李娟. 电力企业人力资源管理员薪酬满意度初探[J]. 国际公关, 2020(1): 226.
- [2]郑云龙. 电力企业薪酬管理体系优化设计[J]. 时代金融, 2019(35): 61.
- [3]于莎莎. 关于新时期电力企业人力资源薪酬管理的思考[J]. 纳税, 2019, 13(35): 242.