

提升电力企业人力资源薪酬福利管理的实践策略

唐雪晶

国网黑龙江省电力有限公司哈尔滨市阿城区供电分公司

摘要：随着时代的发展和经济的进步，人力资源已经成为企业发展的关键因素之一，优化人力资源薪酬管理成为越来越多企业关注的话题。在当今竞争激烈的商业环境中，薪酬福利已经成为企业吸引、留住人才的关键因素。电力企业要想切实提升薪酬福利管理水平，加强对员工的激励和引导，应建立公正公平的薪酬福利体系，不断提高员工的满意度，从而提高企业的竞争力和持续发展能力。基于此，本文主要分析了提升电力企业人力资源薪酬福利管理的实践策略。

关键词：电力企业；人力资源；薪酬福利管理；实践策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2023.05.239

引言

人力资源薪酬管理是企业内部管理中较为重要的管理内容，可以有效提高员工工作质量与效率，促使企业快速实现自身经营目标。在企业开展人力资源管理工作的時候，构建出完善的薪酬管理体系有着较为重要的作用，所以企业应该给予该项工作较高注重，并从工作人员的思维理念、心理需求着手，调整以往的薪酬管理制度，在增强企业自身经济效益的同时，调动工作人员的积极性。

一、薪酬福利概述

薪酬福利是指员工在工作中所获得的报酬和福利待遇。它是企业用于吸引、激励和留住员工的重要手段，也是对员工劳动价值的体现。薪酬福利作为一种重要的激励手段，在企业人力资源管理中发挥着至关重要的作用，不仅能够吸引和留住优秀人才，还能激发员工的工作积极性。然而，由于企业的特殊背景和管理模式，其薪酬福利激励策略需要根据实际情况进行相应的调整和优化。

薪酬福利包含以下几方面：

(1) 薪酬：薪酬是员工工作表现的直接回报，包括基本工资、津贴、奖金、提成等。薪酬的制定通常考虑员工的职位、工作表现、市场竞争力等因素，以确保公平合理。

(2) 福利：福利是指企业为员工提供的非经济性的待遇，旨在提高员工的生活质量和工作满意度。常见的福利包括五险一金、带薪休假、加班补贴、员工培训、健康保险、子女教育补贴等。

(3) 绩效奖励：绩效奖励是根据员工的工作表现和业绩进行的额外奖励，用于激励和鼓励员工的努力和成果。绩效奖励可以是年终奖金、年度奖励、季度奖励等形式。

(4) 职业发展：企业提供职业发展机会和培训计划，帮助员工提升技能和知识，实现个人职业目标。职

业发展包括晋升机会、岗位轮岗、培训课程等。

(5) 工作条件：良好的工作条件可以提高员工的工作效率和满意度。这包括舒适的办公环境、先进的工作设备、合理的工作时间安排等。

(6) 健康管理：企业关注员工的身心健康，提供健康管理服务，如体检、健康咨询、健身俱乐部等，以增强员工的工作能力和生活质量。

(7) 平衡工作与生活：企业注重员工的工作与生活平衡，提供灵活的工作时间安排、弹性工作制度等，帮助员工更好地兼顾工作和家庭需求。

二、提升电力企业人力资源薪酬福利管理的重要性

电力企业是国民经济的重点产业之一，在促进经济发展和社會进步方面发挥着重要作用。随着市场经济的不断发展，如何吸引和留住优秀的人才，提高人力资源的管理水平，已成为电力企业发展面临的重要问题。只有拥有高素质的员工队伍，才能够为企业赢得市场份额，使企业稳定市场地位，实现持续发展和创新。在人力资源绩效管理中，管理效果将会给企业战略发展产生一定影响，导致该现象出现的基本原因是，人力资源绩效管理和企业所有人员自身利益之间有着必然的联系，能够提高企业员工工作主观能动性，保证工作质量。完善的福利制度可以为员工提供安全保障和生活保障，提高员工的归属感和忠诚度。良好的人力资源管理可以有效缓解人才短缺的现状，并通过提供有吸引力的薪酬福利制度提高企业的综合效益，从而帮助企业吸引更多优秀的人才。

三、提升电力企业人力资源薪酬福利管理的实践策略

薪酬为员工在企业中通过自己的劳动取得的报酬，有经济报酬以及非经济报酬。在经济不断发展的大背景下，企业之间的竞争十分激烈，且开始注重软实力竞争，所以人才的获取十分关键，需要企业通过正确的人力资源管理手段，吸引更多的人才，这便需要开展薪酬管理。薪酬管理是高质量人力资源管理中的关键步骤，

可保障企业有更多的人才力量，帮助企业完善后续发展。

1. 树立先进管理理念

电力企业人力资源薪酬福利管理是企业的重要组成部分。对于电力企业而言，完善薪酬福利管理体系，需要从思想认识入手。由于管理者的思想认识直接影响到企业薪酬福利的管理结果，因此管理者需要认识到薪酬福利的重要性。在现代企业中，薪酬福利是员工对企业价值的直接体现，是激发员工工作积极性和提高生产效率的重要手段。具体来说，企业需要转换自己以往的思维观念，对当今时期的薪酬管理进行分析，明确其价值和重要性，从各个角度、诸多方面着手，优化薪酬管理的制度与流程。但若是想达成上述目标，企业就一定要将薪酬管理和发展战略达成有效整合，并将其当作根本，设立一套完善的薪酬管理方案，根据企业的具体情况确定科学的发展规划，让内部资源获得充分运用与科学调配，以此来达成企业经济效益的最大化，推动企业实现快速稳定的发展。

2. 健全薪酬福利管理体系

企业应合理配置基础薪酬、绩效薪酬和长期激励，建立与岗位价值和员工贡献相匹配的薪酬结构。同时，要进行岗位定级和薪酬调查，形成公平合理的薪酬标准体系，并建立科学的绩效考核机制，实现薪酬分配的目标导向。在薪酬机制方面没有设置员工福利体系，电力企业需要采用奖励机制的方式吸引更多优秀人才参与，以调动电力企业内部员工工作主动性和积极性，保障工作效果。在实际中，制定完善的福利管理体系的电力企业，通常展现出较强的企业发展实力，同时也能进一步展现出该企业经营发展状况，良好的员工福利政策，可以为电力企业吸引和挽留大量优秀人才，夯实人才基础。如果电力企业经营状况较为理想，可以给企业员工提供多样化的福利，防止电力企业发生人才大量流失的现象，通过在劳务市场中合理招聘，为企业输送优秀人才，增强电力企业核心竞争力。所以电力企业应该对现有的薪酬福利机制进行调整，保障薪酬福利的全面性，为员工提供更多的福利待遇，减少人才留不住问题的发生。与此同时，通过建立奖励机制，企业能够积极引导员工展现团队合作和协调的行为。例如，设立团队目标奖励，鼓励团队成员共同努力实现目标，激发成员之间的合作意愿。此外，采用利润分享计划等激励措施，激励团队成员共同分享组织成果，强化彼此间的联系与协作。这样的激励策略不仅可以培养团队文化，还强调了协作精神和互相支持的价值观，从而进一步增强了团队的凝聚力和协作能力。

3. 应用以人为本的原则

企业在制定薪酬管理体系时，要坚持以人为本，充分关注员工的需求和个人利益。个别企业以提升员工薪酬水平的方式激励员工，尽管能在短时间内起到积极作用，但单一的物质奖励已经不再适合现代化企业的发展需要。员工在企业中除了物质方面的需求，还有精神层面的需求，企业需要充分关注员工的精神需求，采用多样化的激励手段，提升员工对企业的认可度和归属感。针对各类人才的招聘，除了要尽可能提供优厚的薪酬，相关的福利也是吸引人才的关键，如奖金、晋升、员工培训以及公司活动开展等。我国企业面临的国际竞争力越来越多，所以企业的提升也越来越明显，对于内部薪酬管理不但基于自身情况合理编制，还会借鉴国内外优秀企业的薪酬体系，使得奖励项目更加丰富，在薪酬管理中充分融合以人为本的理念，为员工发展和晋升提供更多的渠道和平台，确保员工的薪资和内心得到双重满足，有助于员工不断提升自己，持续创新等，促进企业的进一步发展。

4. 加强薪酬结构设计

在提升企业人力资源薪酬管理水平的过程中，需要重视薪酬结构的设计，通过制定科学合理的薪酬结构，大部分企业非常重视人力资源管理，衡量工资薪酬的标准就是投入工作精力的多少。此外，分配制度需要灵活性，缺乏灵活性的薪酬管理难以调动员工的工作积极性。实践中，工资薪酬分配主要采取的是底薪加绩效的模式，借助绩效奖金实现工资管理的灵活性。工资薪酬分配制度要将绩效和基本工资进行区分，充分调动员工的工作积极性，帮助员工实现新技术和新技能的掌握。在薪酬类型方面，增设交通补助、餐补、保险等福利，定期评选“明星员工”“优秀员工”等，在满足员工物质需求的同时也满足员工的精神需求。同时，企业也需要对同业薪酬进行市场调研，合理应用调研方法，全面获取调研数据，依据调研结果优化企业岗位设施，并明确相关岗位的薪酬定位。另外，现代企业构建的薪酬体系应当具有一定的弹性，从而满足动态化的管理需求，从企业实际的经营状况出发，合理调整薪酬梯度以及薪酬标准，使企业人力资源薪酬管理更加具有合理性。福利政策方面，企业要增加相应节日的补贴政策，比如在中秋节、春节等可以为员工发放相应的福利。具体的福利政策可以由企业工会制定，比如在三八妇女节可以为女性职工发放相应的福利，在六一儿童节可以为有小孩子的职工发放相应的福利。另外还要对职工的培训制度进行优化，在日常的培训之外，还可以结合职工的实际需求制订相应的培训计划，定期让员工反馈培训的需求，在总结整理后做出相应的培训规划，安排员工参加培训。

5. 提高薪酬福利的公平性

除了基本工资和绩效薪酬之外,企业还可以为员工提供各种形式的福利待遇,例如健康保险、子女教育补贴、生日福利、带薪休假等。这些福利待遇可以提高员工的生活质量和工作满意度,增强员工的归属感和忠诚度。此外,企业还可以为员工提供职业发展机会,例如培训、学习、晋升和跨部门转岗等,以提高员工的专业技能和职业素养,进而增强员工的绩效和贡献。同时,电力企业应公开薪酬福利措施、制度和实施情况,让员工充分了解自己的薪酬福利待遇,避免因信息不公开而导致员工产生猜疑、怨气等负面情绪。此外,电力企业还可以通过加强薪酬福利管理的信息化建设,提高对薪酬数据的监控和分析能力,从而更好地识别和纠正可能存在的 unfair 因素。为了保证薪酬福利的公正公平,建立绩效考核制度是必不可少的步骤。电力企业应根据自身整体战略和岗位特点,制定相应的绩效评估标准和方法,以客观、公正、透明的方式对员工进行评估和排名,从而确定薪酬福利待遇的分配比例。

6. 使员工参与薪酬福利决策过程

电力企业应鼓励员工积极参与薪酬福利决策的过程,充分听取员工的意见和建议,深入理解员工的需求和期望,并制定符合员工需要的薪酬福利措施和标准。企业可以设立员工代表委员会,由员工选举产生代表参与薪酬制定的讨论和决策,确保员工的声音被充分考虑。员工代表委员会在薪酬制定过程中发挥着重要作用,可以代表员工群体提出相关意见和建议,反映员工的需求和期望,从而影响薪酬政策和制度的制定。通过与管理层的沟通和协商,员工代表可以就薪酬结构、福利待遇和绩效奖励等方面提出具体建议,参与制定公平、合理的薪酬政策。员工代表的参与不仅是参与权利的体现,更是增强员工认同感和参与度的重要方式。此外,员工代表参与薪酬制定过程还能提供多方面的观点和经验。不同岗位、不同层级的员工代表能够代表不同利益群体,带来多元化的思维和观点,促进薪酬制度的全方位考虑和优化。

7. 构建完善奖励体系

对于企业来说,激励性薪酬是激发工作人员主动性和热情的有效方式。所以,企业就需要根据工作人员的岗位需求、薪酬意愿、心理特点等等,构建出完善的薪酬结构,让薪酬管理所具有的激励作用完整体现出来,让物质激励、精神激励都可以朝着优秀员工不断倾斜。若是遇见特殊情况,还应该予以升职奖励,让工作人员体会到自己的价值,如此同样可以增强工作人员的主动性。但需要注意的是,企业在为工作人员提供薪酬福利或者是薪酬激励的时候,需要联系自身的具体情况,建

立完善的激励体系,这是确保激励制度和薪酬管理工作稳定实施的前提。所以,企业就应该引进各种高效、合理的奖励制度,保障薪酬福利体系体现出较高的人性化或者是民主化。在激励体系当中,还应该将法定薪酬和非固定薪酬达成有效整合,以此来调动工作人员的主动性,增强他们的信任感与归属感,不断激发工作人员的潜能,为他们后续阶段的发展提供巨大帮助。

8. 完善薪酬考核评估机制

企业可以通过制定科学的绩效考核标准,评估员工的工作表现和业绩,以此为基础制定合理的绩效薪酬方案,奖励表现优秀的员工。科学的绩效考核和奖励机制可以提高员工的工作积极性和生产效率,激励员工不断提高自身的绩效水平,进而推动企业的发展。在设计过程中,企业应参考具体的薪酬管理体系内容,结合企业经营特点以及各岗位职能区别,完善绩效考核机制。企业应根据不同的部门设置科学的薪酬考核指标,如企业针对财务部门就可以设置定性、定量指标,设置的指标一般比较固定,财务部门只要完成要求业绩就可以拿到固定工资。但是企业销售部门具有一定特殊性,企业应科学设置薪酬考核机制,既要审核销售部门人员的整体业绩,也要评价员工个人的工作绩效,其评价结果可以作为销售人员基本工资与浮动工资发放的标准。

结束语

薪酬福利是吸引和留住人才的重要因素之一,对于电力企业人力资源管理来说具有不可低估的作用。因此,提升电力企业人力资源薪酬福利管理,成为当前电力企业发展中亟待解决的问题。在新形势下,在实施人力资源绩效管理工程中,工业企业为了取得预期成果,要求相关人员具备创新意识,从自身入手,引进现代化管理理念,创新管理模式,提高人力资源绩效管理水平和保障企业管理效果。

参考文献

- [1] 杨聪. 电力企业人力资源薪酬绩效管理策略探讨[J]. 投资与创业, 2022, 33(07): 201-203.
- [2] 辛洋. 电力企业人力资源绩效管理的问题与优化策略[J]. 商业观察, 2021(23): 91-93.
- [3] 曹莉. 电力企业薪酬福利管理中的激励策略研究[J]. 就业与保障, 2021(9): 177-178.
- [4] 高森. 电力企业员工薪酬福利管理存在的问题与对策[J]. 企业改革与管理, 2019(16): 61-62.
- [5] 王艳丽. 探讨电力企业人力资源薪酬福利管理关键点[J]. 数码世界, 2019(7): 77-78.
- [6] 黄嘉琳. 电力企业人力资源薪酬福利管理关键点分析[J]. 现代经济信息, 2019(11): 118.