

电力企业人力资源薪酬福利管理要点

刘云

国网河北省电力有限公司综合服务中心 河北 石家庄 050000

[摘要]在电力企业的人力资源管理工作中，薪酬福利体系作为其中的重要组成部分，对整个企业的经营和人员管理等工作起着重要的保障作用。作为电力企业人力资源管理的重要一环，薪酬福利体系对电力企业员工有着直接影响。积极有效的薪酬福利激励政策会使电力企业员工抱有更加充沛的积极性来完成工作，会大大增加员工对电力企业的归属感。企业要想在激烈的市场竞争中站稳脚步，就需要重视人力资源管理工作，运用正确的绩效与薪酬福利管理方式，最大程度降低风险，保证企业良好运行。

[关键词] 电力企业；人力资源；薪酬；福利；管理；要点

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.630

1 电力企业人力资源薪酬福利管理要点

电力企业的人力资源部门，在对薪酬福利体系的内容进行制定时，需要着眼于提升整个体系的科学性以及公平公正性，促使企业对优秀人才的吸引力提升，在满足企业内部员工基本的物质追求的基础上对企业员工的生活环境进行有效优化，促使员工提升工作效率，为企业带来更大的经济效益。

1.1 树立良好企业形象

电力企业在开展招聘工作时，需要通过良好的企业形象来提升对人才的吸引力，留住企业内部工作的人才。企业通过提升自己对社会的影响力，在人才中赢得更好的口碑，借助人才互相推荐的形式，促使企业能够提升人才的贮备量。通过相对丰厚的薪酬福利以及待遇来真正留住需要的人才，促使人才提升对企业的归属感，将自身的利益以及企业的利益结合起来，在提升自身利益的基础上也能够激发员工为企业创造财富的积极性。

1.2 福利与绩效结合

为了充分发挥出薪酬福利体系的激励性，电力企业需要将激励制度与福利体系建立起联系，借助按劳分配的制度体系来促使企业的物质激励与精神上的鼓励结合起来。员工在企业内部能够获得更强的满足感，进而能够在工作的过程中保持高涨的热情。将企业的福利待遇与工作的绩效结合起来，促使员工能够在突破自我的基础上不断提升自身价值。作为企业的人力资源部门，在对福利进行设置的过程中需要注意绩效目标的合理性以及科学性，促使员工能够对完成相关的绩效目标充满信心，而不是表现出自暴自弃的态度。

1.3 提升优秀员工的福利待遇

电力企业在对薪酬福利体系进行管理时，不仅需要满足企业内部员工基础的物质需求，也需要与人才的具体能力结合起来，为优秀的人才创造出更加广阔的发展空间。对于电力企业来讲，为了能够留住人才，提升薪资并不是唯一的方式，也需要能够满足员工对精神的追求。借助对企业内部福利待遇制度进行完善的形式，充分提升企业内部员工的工作热情度，促使企业内部员工能够表现出更强的向心力，也能够借助人才的互相吸引作用，从根本上提升企业社会上所形成的影响力。对企业内部的薪酬福利体系进行完善能够提升员工的归属感，忠于自己的职业，为企业建设贡献自己的力量，只有这样，企业才能在现有基础上不断实现突破。

1.4 提升薪酬制度的公平性

在对薪酬福利制度进行管理时，需要不断提升制度体系的公平公正性，尽量避免不同岗位上出现分配不均匀的现象。在分配相关的薪酬以及福利之前，需要对相关人员的综合实力进行全方位评估，站在员工对企业所做出的贡献、业绩完成率等多个角度上提升绩效考核的全面性以及系统性，根据员工的评估结果来对其薪酬等级进行确认，这也能够从根本上解决薪酬分配不公平的现象。公平的薪酬福利体系使得付出努力的员工得到应有的回报。

1.5 结合员工需求制定福利制度

在对电力企业的福利制度内容进行指定的过程中，需要结合不同员工的需求来制定针对性的福利政策。例如，将企业年金向突出贡献的职工倾斜抑或是加强职工体检和职工疗

养：设置奖励型体检、疗养，对核心骨干人才、突出贡献职工额外安排体检项目和疗养天数。

1.6 加强薪资福利管理的时效性

要让电力企业的人力资源部门充分认识到自己工作的重要性，它不仅仅是单纯的薪资福利的发放，还直接影响到企业的整体运作和企业形象的树立。电力企业的领导要对其人力资源部门的工作高度重视，对相关工作人员进行监督和管理，确保其严格按照相关的规定程序每一步都做到有章可依，在实际的执行阶段更要注重时效性，根据相关员工的薪资福利核算办法，将工作细分下去，真正的做到每一步都有相关人员负责，每一环都有专职人员保障，做到真正的科学系统，同时保障公正公平公开的原则。例如，某电力企业把现有的工作人员分为AB两组，A组专门负责各个岗位的薪酬核算统计，对每个岗位进行细致的薪酬统计，B组人员负责对基层各个岗位的员工进行“福利需求”的调查，根据调查的结果，整理出报告，一起研制定出了符合职工需求的福利措施，在当月准时的完成了薪酬福利的发放，受到员工的好评。这样既能平衡员工心理的不平衡，对其工作进行积极正向的引导，又有利于消除对电力企业可能带来的不利影响，提高企业的凝聚力，促进企业的健康稳定可持续发展。

1.7 优化薪酬福利体系结构

对于电力企业的员工来讲，其获得福利的形式是多种多样的，不仅仅指物质上的奖励，还包括个人的长远职业规划。企业对员工给予福利的方式可以是为员工提供一些能够继续深造以及发展的机会，通过专业技术的培训，提升专业人员的技术素养，在提升个人综合能力的基础上不断提升企业的生产效率。与此同时，借助考核等形式也能够提升企业内部员工的工作成果，将人员考核体现在企业薪酬福利分配体系中，促使员工工作积极性的提升。

1.8 控制福利成本

企业在发放福利的同时要注意企业自身的正常运转。只有在保证企业正常运转的前提下进行合理的福利发放才是一个企业能够长远维持的必要之一。若是一味地以福利来招揽人才，一旦企业盈利不佳，无法保证优厚的待遇和福利，那么很容易让人才就此流失。为此需要在保证控制福利成本的同时使企业一直处于健康状态。

2 结束语

电力企业要构建健康良好有效的薪酬福利激励体系，从而促使企业获得更好的发展，就必须完善薪酬福利激励体制，在具体执行激励政策时，坚持公平公正的原则，并注重精神奖励与物质奖励相统一，与时俱进地对激励内容进行丰富完善和调整，全面了解员工的实际需求，不断进行优化和完善，这样才能有效降低风险，留住更多的优秀人才，保证企业有序、良好发展，让企业员工时刻保持着工作积极性，保证员工对企业充满向心力，进一步提升企业的发展空间，从而使得电力企业获得更好的发展动力。

参考文献

- [1] 张桂霞. 人力资源管理中薪酬福利的激励策略探讨[J]. 科技风, 2020(12): 263-263.
- [2] 钱荷美. 公平的薪酬管理制度在组织中的实现方式[J]. 中国商论, 2020(07): 216-217.