

电力企业的薪酬管理创新研究

景宏

成都城电电力工程设计有限公司

摘要：现阶段，电力企业和其他社会企业从市场竞争上相比较而言产生的优势更高，这是因为在电力企业运行过程中，主要是采取稳定型的管理方式。员工薪酬方面也秉承发放固定工资的基本原则，尚未制定薪酬管理体系，因此员工对于自身没有太高的要求，每天只需要完成工作即可。可是长时间下来，员工的危机理念也会缺失，过于安逸，不愿意改变现状，也没有加大创新。最近几年中，基于市场竞争的日益严峻，电力企业内部员工各项问题和矛盾随之体现了出来，在这一现状下，企业管理层为了扭转该项局面，加大了企业薪酬管理工作的重视程度。然而针对缺少丰富薪酬管理经验的电力企业来讲，只是利用物质或者金钱激励机制实现相关目标是远远不行的，除了这些方式之外，也需要结合实际情况，采取其他类型的激励方式，以此激发员工的积极性，从而将经济效益发挥到最大化。在本篇文章中，主要分析和探究了电力企业薪酬管理期间存在的各项问题，提出了相应的创新策略，从而推动电力企业良好运行。

关键词：电力企业；薪酬管理现状；创新策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.03.098

在社会经济不断发展的背景下，市场竞争十分激烈。为了让企业从激烈的市场经营中脱颖而出，占据主导地位，关键在于加大人才管理和培养力度。人力资源作为企业强化内部实力的关键所在，只有科学合理的开展人力资源管理工作，才有利于激发人才自身的作用，为企业创造相应的价值。为了实现人力资源管理效率的提升，应当结合实际情况制定健全的人力资源薪酬管理体系，借助各项体系提升人力资源管理质量，全面鼓励人才，激发人才的参与性。另外，规范性的人力资源薪酬管理也可以强化企业整体竞争实力。然而从企业管理现状来看，人力资源薪酬管理过程中依旧有着一些问题存在。对此，文章中结合薪酬管理的具体情况，探索了薪酬管理的创新路径，在完善企业薪酬管理体系的基础上，推动企业良好发展。

一、对于电力企业薪酬管理具体情况的探究

当前阶段，从经济学角度考虑各项问题。所谓薪酬主要是指劳动人员通过自身的劳动以及掌握的知识点或者采取相关技术获取的金钱以及价值和物质，这种现象体现出了薪酬属于一项平等的交换。实施薪酬管理能够吸引优秀人才，留住人才，是激励员工的主要方式，也是提升管理效率的基本条件。在薪酬管理过程中，应当秉承公平、公正、合理的基本原则，以此体现出企业激励措施中薪酬管理的作用。针对薪酬管理来讲，本身伴随着新时代的变化而有所创新和改进。通过激发员工工作积极性，从而发挥出企业激励机制的整体效果。与

此同时，薪酬管理工作的开展也可以培养员工的整体素质，加快企业良好运行。电力企业主要是以稳定型的薪酬管理方式为主，通过创新和改进管理模式以及制度，构建健全的员工激励机制。电力企业应当与社会经济发展要求相符合，摒弃以往传统理念，创新薪酬管理方式，激发员工的积极性和主动性。按照劳动判断各项员工的自筹差别，将薪酬管理制度应用到电力企业运行方面。

二、电力企业薪酬管理期间存在的各项问题

薪酬管理是电力企业运行管理中十分重要的一项策略，决定了企业稳定发展。而且也在培养优秀人才、强化企业员工凝聚力等多方面发挥出了良好的效果。然而，从电力企业薪酬管理工作实际开展情况来看，还存在着诸多的问题。具体情况如下所示。

（一）薪酬管理体系不完善

经过相关探究表明，大多数电力企业在运行过程中，并没有制定健全的薪酬管理体系，对员工的薪酬分配十分单一，缺少良好的福利待遇，企业管理层尚未加大薪酬管理的重视程度，也没有正确认识到做好薪酬管理工作的必然性，在员工报酬方面依旧是以统一制为主，并没有结合各项岗位的职业和工作表现情况，合理的分配薪酬。受到各种现象的影响，导致薪酬管理缺少完善性。有的电力企业虽然制定了薪酬管理制度，然而该项制度处于形式化状态，没有任何的效果。这是因为制度缺少薪酬管理的主要方式以及缺乏绩效考核和激

励机制的支持，因此影响了电力企业人力资源薪酬管理效率的提高，对电力企业发展造成了不良影响。

（二）管理人员专业技能有待提升

在电力企业运行过程中，管理是十分重要的一方面，电力企业只有采取合理的管理方式，才能保持正常运转的状态。薪酬管理也是这样。不过在电力企业管理过程中，管理层并没有将太多的关注点落实到薪酬管理方面，影响了电力企业薪酬管理水平的提升。而且薪酬管理人员专业技能较低，整体素质不高，和电力企业员工之间沟通不到位，无法对员工的利益加以保障。长时间下来，员工形成了消极心理情绪，管理人员在薪酬管理工作时得不到良好的支持，导致薪酬管理工作处于滞后的发展状态。

（三）薪酬管理和绩效管理联系不到位

大多数电力企业薪酬管理过程中，只是侧重于绩效工资管理，但是员工的技术水平和综合绩效表现等尚未清楚的体现出来。此种薪酬管理和绩效管理联系不到位的现象，导致管理方式比较单一，对员工自身利益的维护产生了不良的影响，也不利于强化电力企业竞争力。

（四）采取的薪酬管理模式十分单一

目前阶段电力企业员工已经习惯了准时上下班、领死工资的工作状态，计划经济的传统思想依旧对大部分员工起到了主导作用。而且以往传统类型的电力企业薪酬管理过程中采取的模式比较单一，这是限制电力企业薪酬管理发展的基本因素。电力企业管理工作正处于传统朝着改革方面转变的阶段，管理理念十分滞后，管理方式单一，根本不符合当前经济发展需求。电力企业员工的劳动和薪酬之间不成正比，对员工的工作积极性造成了影响。

（五）电力企业和员工尚未实现双赢

从电力企业运行现状来看，目前正处于过于重视自身经济效益提升，并没有注重员工薪酬福利待遇的局面，一味的追求利益的获取，忽视了企业利润的获得离不开企业员工的帮助。企业管理层没有加大企业人才流失问题的重视程度，也没有及时采取有关的方式，避免和预防该种现象的发生。企业处于止步不前状态，难以实现基本的发展目标。与此同时，企业员工缺少一定的危机意识，没有认识到自身的职责，工作效率不高，导致电力企业发展水平较低，完全落后于其他企业。

三、电力企业薪酬管理创新策略的落实

第一，摒弃传统管理理念，树立新型管理意识。电力企业需要对薪酬和岗位情况充分分析以及调查，有效的评价企业岗位具备的价值，做好多元化的薪酬分配工作，转变传统类型的管理理念，将薪酬的激励效果发挥出来，以此激发员工的积极性。与此同时，制定健全的薪酬管理体系。最近几年中，基于电力企业的进一步发展，数量增多，规模拓展和延伸，电力企业发展策略和经营管理目标也有了一定程度的改善。因此也必须规范性的调整电力企业的薪酬管理体系，制定和电力企业发展相协调的薪酬管理制度，秉承公平公正的分配原则和理念，发挥出薪酬管理的整体价值。大力发展薪酬分配制度，使其呈现出多元化的特征，利用该项制度对优秀员工和普通员工进行区分。激励普通员工努力工作的基础上，避免发生人才过度流失现象。多和同行业之间交流各项信息，为电力企业薪酬管理工作提供精准的信息支持。利用完善的薪酬管理体系，加深电力企业员工工作的主动性和热情，强化电力企业的整体凝聚力。

第二，制定相应的薪酬标准，健全激励措施。要想将薪酬不合理造成的内部员工矛盾有效解决，就需要充分调研部门职能和岗位的专业技术和劳动力含量情况，制定清楚的薪酬标准。秉承公平公正的理念，对各项性质的岗位员工给予合理的经济报酬，借助新型的科学信息技术信息系统，评价部门和岗位。结合薪酬标准，激发企业员工的工作积极性，创新单位的激励措施，制定合理的绩效考核方式，凝聚企业的整体力量。当制定了电力企业业绩奖惩标准和方式之后，应当予以公开，全面落实公平且完善的执行激励机制，可以激发电力企业员工的工作积极性，让企业员工真正意义体会到企业提供的发展平台。然后动态性的监督激励机制的执行状态，保持激励机制的公开和透明性，提升企业员工的创造力以及企业和企业员工的凝聚力。结合员工福利和奖励的奖励政策，从根本上符合员工对精神奖励和物质奖励提出的要求。扭转员工消极的心理情绪，发挥出电力企业员工的工作热情，改善电力企业的精神面貌，为电力企业稳定发展奠定建设的基础。

第三，保持人力资源薪酬管理的公平性。创新是推动电力企业发展的动力。在电力企业薪酬创新管理过程中，应当秉持创新理念，为改革创新工作奠定一定的基

础。其中，电力企业薪酬创新管理和人力资源多方面经济活动有着密切的联系性，对薪酬管理创新期间需要树立公平理念，以公平理念为主，构建有利于员工工作的良好环境，做好薪酬分配，保持企业内部管理的协调性和稳定性。在电力企业人力资源薪酬管理过程中，企业应当对薪酬管理重新进行定位，正确认识到做好薪酬管理的必然性。以公平化为主，把公平化当成薪酬管理创新的核心要点。公平公正的薪酬管理方式可以解决电力企业与人力资源之间存在的矛盾和问题。不管市场经济怎样发展，公平都是十分重要的一方面。为了确保社会秩序稳定性，从多方面角度考虑，确保人力资源薪酬管理的公平性，维护电力企业员工自身利益。

第四，制定基本的企业战略规划方向。结合电力企业薪酬管理现状来看，基本的目标是推动电力企业良好发展、实现企业战略规划的目的。人力资源薪酬管理能够为电力企业发展提供优质的服务，在薪酬管理过程中，应当按照电力企业各项阶段的基本需求，制定相应的薪酬管理方案。比如在企业创立过程中，薪酬管理制定的策略应当清楚地体现出员工和企业共同承担风险以及共享收益的精神。而在企业发展过程中，制定薪酬管理应当表现为员工报酬和工作岗位的全面结合。把薪酬管理和企业发展战略结合到一起少不了流畅的交流平台，利用平台进行沟通，为企业和员工营造双赢的工作氛围。

第五，薪酬管理规划策略，优化薪酬评价。合理论证人力资源部门制定的薪酬激励政策是结合员工具体情况清楚的体现出来。当电力企业运行过程中，落实的新薪酬制度，未完成部分达到一半以上，体现出了该项薪酬措施不符合要求，也不具备合理性，需要对尚未实现部分的方案进行优化和改进，或者重新整合有关岗位员工的项目信息，展开多方面的评估和判断。结合具体的数据制定新的标准，各项职能部门从电力企业战略规划中产生的职责是不一样的。在薪酬规划策略中也应当体现出来，构建不同的职能部门差异化薪酬标准。不过必须保持公司内部基本工资的公平性，即便公司战略并不处于主要的职能部门，只需要通过合理性的论证，那么工作都应当体现绝对的公平。当职能部门的技术含量并不高，要想对其展开薪酬激励，可以采取降低基本工资标准的方式。福利方面体现出和其他员工相同的待

遇。如此一来，可以弱化员工对个体职业差异和能力的意识，让其正确了解到电力企业对员工个人的个性化管理。

第六，提升管理人员自身技能。现阶段，为了与市场环境以及更新的管理方式和信息技术相符合，电力企业已经制定了薪酬管理体系，树立了薪酬管理思想理念。不过这些体系和理念的落实离不开人员，管理人员应当紧跟新时代发展要求，做好培训工作，提升管理技能，加深对知识点的掌握，监督管理人员高效率地完成薪酬管理工作。在管理人员培训过程中，应当从两方面入手。①电力企业领导定期展开培训工作，有效的培训部门管理人员，采取合理的培训方式，强化管理人员的薪酬管理理念。加深对薪酬管理工作技巧的掌握，无论是工作意识、工作方式还是工作能力都有所改善。②评估培训效果。当完成培训工作以后，应当评估和判断培训效果，检验是否真正掌握了薪酬管理的方式。结合考核结果加以评价，管理人员和员工之间加强沟通力度，形成良好的工作氛围。

结语

在电力企业运行过程中，应当根据我国宏观控制的薪酬政策对企业薪酬制度和管理方式进行创新和改进，创建有利于员工发展的激励措施。电力企业薪酬管理的要点在于突破以往单一的薪酬管理方式和制度，做好薪酬管理的改善工作，从而满足当今社会经济发展需求，实现企业经营目标。

参考文献

- [1] 魏云五. 浅析电网公司薪酬与绩效管理创新对策[J]. 科技与创新, 2017(21): 3.
- [2] 刘敏. 浅析电网公司薪酬与绩效管理创新对策[J]. 经济管理, 2023, (1): 189.
- [3] 宋宇. 国有企业薪酬和绩效管理存在的问题分析及对策探讨[J]. 现代营销(下旬刊), 2016.
- [4] 吴薇. 关于电力企业薪酬管理问题的探讨[J]. 科技创新与应用, 2014(32): 1.
- [5] 张小华. 电力企业中薪酬管理的创新策略[J]. 中外企业家, 2014(10X): 2.
- [6] 韦英华. 关于改进和完善电力企业薪酬管理体系的探索[J]. 通讯世界, 2022(16): 128-129.