

# 关于电力企业人力资源薪酬管理优化路径的思考

赵新宇

固原供电公司 宁夏 固原 756000

**[摘要]**随着时代的发展和社会的进步,人们的生活水平不断提高,电力企业人力资源管理工作迎来了新的发展阶段。在电力企业中,强化人力资源管理工作可以从薪酬管理的角度入手,以良好的薪酬管理体系充分发挥员工的积极性、主动性,激发员工的创新意识,更好的完成工作职责。本文主要针对电力企业人力资源薪酬管理优化路径进行深入探究。

**[关键词]**电力企业; 人力资源; 薪酬管理; 优化路径

**[DOI]** 10.12252/j.issn.2096-627X.2021.09.1201

## 1 电力企业薪酬管理的内涵及概念

薪酬管理是人力资源管理的关键内容,对管理活动的高效开展形成有效支持。人事部门结合企业发展需求构建完善的薪酬管理体系,对薪酬水平和结构进行科学的制定,对管理工作流程进行有效的整合,对工作过程进行科学的规范,保证管理制度的高效落实,对职工工作热情进行有效的激发,充分实现人才价值,推动企业健康发展。

## 2 薪酬管理在电力企业人力资源管理中的重要性

### 2.1 为企业发展提供有效支持

人力资源管理工作的高效开展能够推动人才价值的高效实现,有效地提升人才对企业的向心力,为企业发展提供基础保障。薪酬管理体系的科学建设能够对职工的思想意识和岗位工作需求进行有效掌握,开展针对性的薪资管理工作,充分符合职工的实际情况,推动人事管理效果的提升。同时薪酬激励是提升干部职工工作积极性的关键因素,对干部职工的思想行为形成有效的激励,提升主动意识,引导其结合自身岗位工作和企业发展形势进行主动的学习提升,推动人才价值的高效实现,为企业发展提供强劲的动力。

### 2.2 营造积极的企业发展氛围

电力企业人事部门结合企业和职工的实际工作情况,建设完善的薪酬管理体系,能够充分满足干部职工的物质诉求,使其能够全身心投入到岗位工作中,在提升工作质量的基础上,对其情感进行科学的引导,推动企业凝聚力的提升,营造积极的企业发展环境。同时薪酬管理水平的提升能够对职工的思想动态和工作生活情况进行有效的掌握,实现薪酬管理工作的针对性开展,切实解决职工工作中的问题和困难,提升企业向心力,进而引导职工形成对企业发展战略和管理理念的高度认同,树立与企业相统一的价值观念,推动企业文化高效建设,为企业健康发展提供有效支持。

## 3 电力企业人力资源薪酬管理优化路径

### 3.1 完善电力企业薪酬管理体系,注重多层次薪酬体系设计

电力企业的薪酬管理体系不仅仅包含基本工资,同时也包含绩效奖金等薪资。因此,电力企业在进行薪酬体系设计的时候,应结合不同薪酬要素的价值和特性,对薪酬管理体系进行科学、合理的规划。例如在基本工资上应该以满足电力企业员工的基本需求为主,其在整个员工薪资构成中的占比不应该太高。这样既可以有效地消除电力企业员工对于薪酬的不满,同时也为绩效工资等留下足够的空间。其次,在薪酬管理中绩效工资的设置不仅仅和员工的表现相一致,也应和电力企业的发展目标相一致。只有这样薪酬管理才可以既满足激发员工工作积极性的要求,也可以使得电力企业员工的努力方向和电力企业目标相一致。最后,在薪酬管理中的奖金设计也应该注重激励作用。综上所述,对于电力企业来说应该设计多层次的薪酬设计体系,只有这样才可以最大程度上凸显薪酬管理的价值。

### 3.2 强化薪酬管理策略与企业间的同步性

随着员工在企业工作时间的增加,他们希望在岗位上创造更多的成绩,也希望为自身职业发展提供一个良好的平台。薪酬管理策略的优化设计需要从员工薪酬满意度调查入手,进一步挖掘出薪酬管理策略缺乏可行性的深层次原因。在确保公平、公开、公正的情况下,强化薪酬管理策略与企业间的同步性可以完善薪酬激励体系,对于合理的提升薪酬激励体系,对电力企业日后的发展起到了重要的促进作用。电力企业要始终坚持透明公开、科学合理的薪酬管理策略,保持薪酬管理策略与企业间的同步性,让员工能够在工作的过程中充分调动积极性和主动性,让每一名有能力有才干员工,他们所取得的成绩都能获得最客观公正的评价,这样能够使公司内部的员工进一步树立明确的工作目标,也有了前进的方向,推动电力企业

的未来发展。

### 3.3 始终坚持人岗相适薪酬管理原则

电力企业要始终坚持人岗相适的薪酬管理公平性原则,薪酬以员工的个人能力为导向,可以依据完成的业绩情况来实现差异化的薪资。电力企业员工所反映的价值差异主要是员工在岗位上的责任差异、员工自身所拥有的知识和能力的差异,所以在薪酬管理中可以根据不同的差异科学设置薪酬标准。公平原则是电力企业工作人员薪酬管理体系改进的基本原则,要不断完善电力企业工作人员薪酬制度运行方案,确保制度的公开、公平。但另一方面,电力企业可以探索更加科学的人力资源绩效考核标准,综合企业的实际情况和员工的薪酬认定进行科学化的设置。在工作中,电力企业也要鼓励员工之间的合理公平竞争,通过员工之间的合理竞争,推动员工实现个人目标,促进电力企业的发展。

### 3.4 各项福利待遇更加人性化

长期以来很多电力企业中的福利非常单一和固定,要想做好薪酬管理工作,要进行人性化的津贴制度,对于处于发展阶段的电力企业来说,要想留住优秀员工,面对如此激烈的市场竞争形势,形成丰厚的福利、成为生活的保障是非常重要的,但当前很多电力企业中福利待遇都相差不多,所以要想留住行业尖端人才有一定困难,可以不断建立各种人性化的福利待遇,不仅包括工伤保险、住房公积金、企业年金等福利,还要根据不同的工作岗位,形成一些具有特殊意义的津贴福利,这不仅是在关怀基层员工工作辛苦、环境恶劣,还是为了更好的保障员工的身心健康,每天都有饱满的精神状态完成工作,提高员工的工作效率。

### 3.5 适应市场发展需求,遵循市场发展规律

电力企业的薪酬水平应当符合市场薪酬标准,不应过高更不应过低,控制好薪酬的“警戒线”也是现代电力企业资源管理的重要手段。电力企业应该时刻把握市场的走向,多方面多角度地考虑员工福利制度的规划,使员工薪酬管理体制与市场薪酬管理标准接轨,不断提高行业内部竞争力,保障员工的合法权益,使电力企业健康有序的开展动态管理工作。

### 3.6 提高重视程度

稳定的人才队伍是支持电力企业发展的重要因素,而科学的薪酬管理是留住人才的重要举措。因此,为了能够更好的留住人才,并使其能够愿意为电力企业的发展发挥自己的知识和技能,企业管理者需要对人力资源薪酬管理加以重视。鉴于电力企业是发展社会经济的主要动力,各地政府部门应当充分的发挥自身的职能作用,引导各电力企业树立能够顺应时代发展需求的人力资本薪酬管理观念。电力企业领导团队对此投入精力,多学习相关的管理知识,了解薪酬管理的重要性以及创新手段等,将薪酬管理改革列入到电力企业的战略发展当中,并对员工开展定期或不定期的内外部、技能技术、综合能力素质培训,提高电力企业整体的重视程度。

## 4 结束语

随着市场经济形势的复杂变化和改革的不断深入,电力企业的发展面临严峻的挑战,市场竞争压力不断增大,推动人才价值的高效实现已经成为推动企业核心竞争力提升的重要途径,而薪酬管理作为提升人力资源管理的关键环节,对推动电力企业健康发展具有重要作用。因此对电力企业人力资源薪酬管理优化路径进行探讨具有重要的现实意义。

## 参考文献

- [1] 曹春燕. 试论新时期电力企业人力资源薪酬管理[J]. 建筑工程技术与设计, 2018(36): 3049-3049.
- [2] 吉哲. 新时期电力企业人力资源薪酬管理的几点建议[J]. 中国化工贸易, 2018(30): 64-64.