

浅谈新形势下电力企业薪酬管理存在的问题及对策

赵新宇

固原供电公司 宁夏 固原 756000

[摘要]供电企业是关系国计民生的重要行业，随着我国社会主义市场经济的不断发展，供电企业也在不断地加强内部管理，促进自身的可持续发展，提高市场竞争力。在竞争日益激烈的今天，电力企业如何在现有的条件下，抓好薪酬管理，分配好各层级员工的薪资，并且最大化地调动员工工作的积极性，就成为新形势下供电企业改革和发展中的一个关键问题。本文从电力企业的薪酬入手，分析了企业薪酬管理的现状、存在的问题及原因，提出了相应的对策，以便帮助企业合理地做好薪酬管理的工作。

[关键词]供电企业；薪酬管理；完善措施

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.09.1465

薪酬作为实现人力资源合理配置的基本手段，而薪酬管理就是运用薪酬这个人力资源中最重要的经济参数，来引导人力资源向合理的方向运动，从而实现组织目标的最大化，实现企业经营效益的最大化。

一、前言

电力企业目前工资总额实行计划管理，严格按照国家和上级有关政策规定，根据上级下达的工资计划和内部考核办法实施。为进一步强化人力资源集约化管控，深化建设与“三集五大”（三集指人力资源、财务、物资集约化管理；五大指大规划、大建设、大运行、大检修、大营销）体系相适应的薪酬分配机制，充分发挥薪酬分配激励约束作用，电力企业开始实行岗位绩效工资制度，将薪酬分配与企业效益和员工的工作业绩相关联，以岗位劳动价值为基础，以员工能力和业绩为导向，体现效率优先的原则，符合市场取向的要求。

二、电力企业薪酬管理存在的问题及原因分析

有效的薪酬激励可以帮助企业引进并留住更多的优秀人才，从而提高企业竞争力，更好的应付激烈的市场竞争。通过有效薪酬制度可以极大的挖掘员工潜力，提高企业生产效率，促进企业目标的实现。现阶段电力企业在薪酬管理方面存在诸多问题，主要表现在以下方面：

（一）薪酬管理理念落后

供电企业在某些方面对新的管理理念还不适应，还被过去传统的管理模式束缚着，部分管理者仍然认为员工之间的工资差会影响整个队伍的团结性，造成“拿得多的不一定干的多”“拿的少的不一定干的少”的情况出现，使得工作积极的员工受到打击，降低了工作的积极性和主动性。

（二）薪酬管理缺乏科学、合理的绩效考核制度

供电企业制定的考核评价标准不够清晰，只是通过KPI考核方法将业绩指标进行明确，以业绩指标考核带动公司各项业务的开展和公司进步，没有综合考虑员工的道德修养、技术水平、工作态度、工作业绩、胜任能力等方面的内容，往往以工作结果为主要标准，极大地影响了员工的积极性。

（三）薪酬分配方式不够灵活

目前电力企业在薪酬分配中，由于分配方式不灵活，每月根据各基层单位上报的个人绩效考核结果，由地市公司对所属各单位进行统一核算岗位绩效工资，造成部分人员绩效工资分配与实际不符合，或者未按照多劳多得的原则具体准确分配，导致基层人员积极性下降，较难发挥薪酬的激励作用。

（四）岗位评定机制不完善，岗级设置不科学

岗位薪点制和岗位工资制两种薪酬分配方式都以岗位为对象，而岗位评定机制不完善，造成岗级设置难以按照科学的标准规范设置，存在依靠领导主观因素设置的成分，或由于评价机制与企业实际情况不符造成岗级设置不合理，难以体现岗位实际价值。

三、薪酬管理存在问题的对策

薪酬管理作为企业管理的重要组成部分，对于留住人才、激励人才十分重要，对于供电企业来说更是如此。因此针对电力企业薪酬管理中存在的这些问题，我认为应采取以下对策，

能逐步提升员工的团结力、凝聚力，构建良好的企业文化。

（一）改变传统的管理观念，树立“以人为本”的管理理念

供电企业应转变传统的管理观念，树立“以人为本”的管理理念，明确薪酬在员工和企业之间的纽带作用，从战略角度重新对薪酬进行定义，将薪酬作为企业战略和企业文化中的一部分，利用薪酬积极引导员工行为与企业的战略保持一致，强化员工责任心，推动“双一流”现代化企业的建设和发展。

（二）制定科学、合理的绩效考核制度

完善绩效考核制度，制定科学、合理的绩效考核制度，将所有指标进行梳理，对指标设置不合理，选取过粗、过泛，与被考核的具体工作之间关联性不大，或侧重于量化而忽略定性的指标进行修改、完善或者取消，增加与公司发展战略相一致、与企业实际相关联、与员工日常工作任务相匹配的指标，充分发挥出绩效考核指挥棒的作用。

（三）优化薪酬分配方式

企业薪酬分配的方式，直接影响着企业员工的积极性，供电企业执行论岗级分配薪资制度，主动权在上级部门，基层单位只能根据上报的绩效考核分数兑现各自的绩效工资。电力企业应在单位考核分的基础上，统一核算出基层各个单位的总绩效工资，然后根据考核分数由基层单位自由分配，最后再由薪酬专责根据分配结果进行统一发放，加大薪酬分配方式的灵活性与简政放权。

（四）构建合理的岗位分配机制和岗级设置

供电企业薪酬管理想要适应市场环境，就需要配备合理的岗位分配机制和岗级设置，针对不同的工作岗位，设计出明确又具体的岗位职责，详细分析该岗位的工作内容、工作量、工作职责以及将要承担的工作风险，并综合考量，将岗位进行定级，而不是将人进行岗级设置。只有将岗位岗级合理设置，员工的工作责任心、对企业的忠诚度才会提升，对推动企业发展有一定的作用。

综上所述，在深化国企改革已有多年的今天，作为国企的龙头企业——国家电网，也充满着竞争和挑战，为进一步推进新形势下电力企业的发展，必须结合发展的实际情况，因地制宜地制定合理的薪酬管理体系，在实现员工自身价值的同时，为企业创造更多的价值，从而实现企业利益和员工利益的双赢。

参考文献

- [1]企业人力资源管理师（二级）[M].北京：中国劳动社会保障出版社，2014.
- [2]高峰.当前电力企业薪酬管理的突出问题及对策思考[J].现代经济信息，2014（06）：138.
- [3]李康.我国企业薪酬管理存在的问题及对策探讨[J].中小企业管理与科技（下旬刊），2016（04）：15-16.
- [4]伏梅.电力企业人力资源薪酬管理的思考[J].人才资源开发，2015（23）：80.
- [5]赵娜，褚秀功.电力企业构建薪酬激励机制的策略[J].企业改革与管理，2015（10X）.