

电力企业人力资源薪酬管理存在问题及对策探讨

陈曦 杜倩

摘要：本文深入探讨了电力企业人力资源薪酬管理存在的问题，并提出了相应的对策，文章通过现状分析揭示了薪酬管理在结构、与绩效关联度、激励效果以及透明度等方面的问题。接着，针对这些问题，文章提出了建立合理薪酬体系、完善绩效考核机制、优化薪酬福利体系以及增强薪酬管理透明度等对策。通过改进薪酬管理，电力企业可以更有效地激发员工的工作积极性，提高企业的整体竞争力。

关键词：电力企业；人力资源；薪酬管理；绩效考核；激励机制

在电力行业飞速发展，市场竞争日趋激烈的今天，电力企业所面临的挑战也越来越严峻。在这样的背景之下，人力资源薪酬管理是企业管理中的一项重要内容，它是否合理有效直接关系到员工工作的积极性以及企业整体竞争力。但在实际运行过程中电力企业人力资源薪酬管理还存在着薪酬设计不尽合理，与绩效评估不相适应，薪酬福利体系落后和透明度不够等许多问题。这些问题既影响员工工作积极性与满意度，又制约着企业长期发展。为此，文章旨在通过对电力企业人力资源薪酬管理中存在问题进行探究，提出解决措施，希望能够对电力企业薪酬管理起到一些有益借鉴。

一、电力企业人力资源薪酬管理存在问题

（一）薪酬设计不尽合理

在电力企业人力资源管理中，薪酬设计是激励员工，促进组织绩效提高的核心工具，薪酬设计是否合理有效直接关系到企业运营效率以及员工工作动力，但是目前很多电力企业的薪酬设计中都存在着明显不合理的地方，这不仅限制着企业进一步的发展，而且还严重打击了职工的积极性^[1]。

薪酬结构不够明确，是电力企业薪酬设计不尽合理的一个重要体现，部分电力企业薪酬结构通常过于庞杂，层级划分不清晰，标准设定不规范，使得职工对于薪酬体系认识模糊，很难产生有效激励效果。与此同时，薪酬结构不明确也易造成企业内部薪酬分配不公，影响职工工作积极性与团队凝聚力。同时，薪酬福利差异过大也是当前电力企业薪酬设计不尽合理的一个主要问题，电力企业不同职位，不同责任的员工薪酬福利通常有很大差别，这一差别从某种程度上反映出企业对于员工能力与贡献的肯定，而差异过大则易引起员工不满与攀比

心理，损害企业和谐氛围。另外，薪酬福利差异过大也会造成企业内部人才流失，从而影响到企业长远稳定的发展。薪酬设计灵活性不足也是电力企业所面临的重要难题，在市场环境发生改变，企业经营策略也在进行调整的情况下，电力企业也要不断地对薪酬策略进行调整才能满足发展的新要求。但在部分电力企业，薪酬设计通常不够灵活，不能对市场变化及员工需求做出及时反应，造成薪酬策略脱离实际需要，起不到应有的激励作用。

（二）薪酬和绩效评估不足

电力企业人力资源管理中，薪酬及绩效评估匹配度是决定员工工作动力及企业绩效高低的关键，但是，目前很多电力企业薪酬和绩效评估之间的搭配出现了问题，使得薪酬激励效果不能得到充分地发挥。首先，薪酬和绩效评估之间联系不仅是当前电力企业存在的主要问题，部分电力企业薪酬和绩效评估关联度较低，甚至出现脱节。这就决定了员工薪酬水平通常与绩效表现并没有直接关系，从而造成员工薪酬预期与实际收入有很大落差，从而影响了其工作热情和满意度。

在薪酬晋升和绩效评估之间存在着不相适应的现象，这也是电力企业存在的突出问题。在部分电力企业，薪酬晋升通常并没有和员工绩效表现直接联系起来，而受很多因素影响，比如资历、关系等等。这种晋升方式既不能正确体现员工实际贡献与价值，又易造成企业内部不公平，从而影响其工作动力与团队凝聚力。

薪酬和绩效评估之间的错配也会造成企业内部人才流失。员工在发现自身的付出与贡献不能获得应有回报的情况下，就有可能选择退出公司去寻求更多发展机会。这样不仅弱化了企业竞争力，而且也可能影响到企业

长远发展。

（三）薪酬福利体系落后

就电力企业人力资源管理而言，薪酬福利体系是吸引与保留人才的重要途径，薪酬福利体系的完善与否直接关系到企业竞争力与可持续发展。但是，目前很多电力企业薪酬福利体系具有滞后性，不能很好地适应职工需求与市场发展。

薪酬福利体系竞争力不足是电力企业存在的主要问题。在市场竞争日益激烈、人才流动日益增多的今天，电力企业要想吸引并保留人才，就必须提供更有竞争力的薪酬福利体系。但在部分电力企业，其薪酬福利水平通常不能与同行业企业相比拟，这就使得企业很难吸引并留住优秀的员工。薪酬福利体系灵活性不足也是困扰电力企业的难题，在市场环境发生改变，企业经营策略也在进行调整的情况下，电力企业也要不断地对薪酬福利策略进行调整才能满足新的发展要求。但在部分电力企业，薪酬福利体系通常不够灵活，不能及时对市场变化及员工需求做出反应，造成薪酬福利策略脱离实际需要，起不到应有的激励作用。

（四）薪酬管理不透明

电力企业人力资源薪酬管理存在透明度不足等不可忽视问题，这种缺乏透明度主要表现在薪酬制度制定、实施及薪酬分配各环节上，这不仅会影响企业公信力与员工信任感，而且会直接弱化薪酬管理激励效果。

薪酬管理制度缺乏透明度，造成职工认识模糊。由于没有一个明确而开放的薪酬制度做引导，职工往往很难清楚认识到自己报酬的组成，计算方式及调整规则等，从而使职工对报酬的预期和实际收入易产生错误的认识和背离。

薪酬执行的不透明性还会加重员工不满。在薪酬调整、分配等关键环节缺少必要公示与说明的情况下，职工易对其公正性与合理性持怀疑态度，从而影响其对公司的忠诚与工作热情。再者薪酬分配不透明也会造成企业内部不公平，在不透明的薪酬管理中，报酬的发放常常会受人为因素的干扰，使某些能力不强却又关系密切的雇员得到不适当的报酬回报，而有些真正能干，做出贡献的职工，则会被忽略。这种不公的薪酬分配既损害企业利益又破坏企业内部和谐气氛，电力企业人力资源薪酬管理透明度不高是急需解决的问题，为增强薪酬管理公正性、合理性与有效性，电力企业需建立与完善薪

酬制度公示机制以保证薪酬制度在制定、实施与发放过程中做到公开透明与公平合理。与此同时，企业也要加强与职工之间的交流和沟通，及时回答职工提出的问题和疑惑，提高职工对于薪酬管理的信任和满意程度。

二、电力企业人力资源薪酬管理的对策

（一）制定合理薪酬体系

电力企业人力资源薪酬管理核心是构建科学合理的薪酬制度，该制度既要体现公平性与竞争性，又要考虑企业长期发展与员工个人发展，薪酬体系设计薪酬体系要建立在深入细致的市场调研、内部岗位分析的基础上，以保证各岗位薪酬水平符合市场水平，才能吸引并留住人才^[2]。同时薪酬体系要体现差异化原则，依据员工岗位价值、技能水平和工作绩效制定不同薪酬档位与晋升通道，以激发员工能力与绩效持续改进。另外，该薪酬体系还应具有灵活性、适应性强等特点，能随着企业发展战略、市场环境等因素的改变而适时做出调整，以维护企业的长期有效。

电力企业构建合理薪酬体系要注意以下几个方面：首先，明确薪酬体系目标与原则保证薪酬体系设计与企业战略目标与价值观一致。其次，开展充分的市场调研及内部岗位分析工作，摸清各岗位责任，需求及市场行情，从而为制定薪酬体系提供强有力的依据。与此同时，应重视薪酬体系透明度与公正性以保证员工的感知与接受。最后，电力企业还应该建立薪酬体系调整机制，针对企业发展状况以及市场环境变化等因素适时调整与优化薪酬体系。合理薪酬体系对电力企业发展至关重要。一方面能够提升员工满意度与忠诚度、减少员工流失率、保留企业优秀人才。另一方面能调动员工工作积极性与创造力，促进企业整体绩效与竞争力。所以，电力企业要重视薪酬体系的构建与管理，保证薪酬体系科学、合理、高效地运转。

（二）健全绩效考核机制

电力企业绩效考核机制的健全是提高人力资源薪酬管理水平至关重要的一环。绩效考核机制应对员工工作表现进行全面、客观、公正的考核，并为薪酬分配工作提供强有力的依据^[3]。电力企业要明确绩效考核目标及原则保证绩效考核符合企业战略目标，同时制定科学、合理的考核指标与标准，保证考核结果客观公正。还要重视考核过程中的交流与反馈，了解职工的需要与难点，并给予必要的支持与帮助。电力企业在健全绩效考核机

制时,要建立完善绩效考核体系明确目标、原则、方法与过程,同时,注意考核指标是否科学合理,保证指标能综合反映职工工作表现。还要注意考核结果公正、透明,尽量避免人为因素干扰与影响。另外,电力企业在考核过程中还应加强交流与反馈,发现问题并及时解决,以提高考核工作效率与工作质量。健全绩效考核机制,对电力企业发展至关重要。一方面能提高职工工作积极性、创造力、激发工作潜力。另一方面又能向企业提供精准的人才信息,对其招聘,选拔和培训提供强有力的支撑。所以,电力企业要重视绩效考核机制的构建与管理,保证绩效考核机制能够有效地运行,并且起到至关重要的作用。

(三)完善薪酬福利体系

在电力企业,优化企业的薪酬福利体系,是提高企业职工满意度与忠诚度的有效途径,薪资和福利制度不仅涵盖了基础薪资和绩效奖金等直接的收入部分,还扩展到了社会保障、住房储蓄基金、有薪休假等间接的收入部分。薪酬福利体系的优化要从以下几方面着手:首先,电力企业要根据职工岗位价值、技能水平及工作绩效合理制定基本薪酬水平。同时应重视薪酬差异化设计以反映不同职位、层级间薪酬差异。其次,建立和完善绩效奖金制度,把职工个人绩效和企业整体绩效联系起来,调动职工主动工作和创造绩效,与此同时,必须确保绩效奖金的公平性和透明性,以确保员工对这些奖金的分配持有满意和认同的态度。电力企业除直接薪酬部分以外,还应该重视间接薪酬部分进行优化,如可加大社会保险支付比例与幅度、提高职工社会保障水平等;提高住房公积金支付比例及限额,为职工解决住房问题提供帮助;提供多样化带薪休假制度为雇员提供更多休息娱乐时间。另外,电力企业也可提供节日福利、职工出行、职工培训等其他福利待遇,提高职工归属感与忠诚度。优化薪酬福利体系,对电力企业发展有着至关重要的作用。一方面能够提升员工满意度与忠诚度、减少员工流失率、保留企业优秀人才。另一方面能调动员工工作积极性与创造力,促进企业整体绩效与竞争力。所以,电力企业要重视薪酬福利体系优化,保证其科学、合理、高效地运转。

(四)提高薪酬管理的透明度

电力企业人力资源薪酬管理当中,提高薪酬管理的

透明度是非常关键的措施,透明度的高低不仅关系着员工的信任与满意,而且还直接关系着企业能否长远地发展与稳定。透明的薪酬管理体系可以保证员工清楚地了解薪酬制度,降低误解与怀疑,进而调动其工作积极性与创造力。电力企业为提高薪酬管理的透明度可采取如下措施:

例如,企业要建立详尽的薪酬管理制度,明确每项薪酬政策适用的范围、标准与程序,这些系统应该对所有雇员开放,以保证每一个雇员清楚地知道报酬的组成及其计算方式。接下来,要实施薪资的公开透明制度,周期性地向公众透露员工的薪资详情,其中涵盖了基础薪资、绩效奖金以及其他福利。这样既可以使职工对自身薪酬水平有所认识,又可以通过对比来刺激职工竞争意识与进取心。比如,一家电力企业为提高薪酬管理的透明度而特设薪酬管理公示栏,公示栏中企业对各职位薪酬标准、绩效奖金分配条件及计算公式进行详细列示,并对职工薪酬进行调整。雇员可随时查阅其薪酬信息及就薪酬政策发表质疑及意见。这样,职工才会更加深刻地认识薪酬制度,才能更好地领会企业的决定与意图。通过加强薪酬管理的透明度,电力企业既能提高员工满意度与忠诚度,又能创造更公正,更公平的环境。这样有利于调动员工工作积极性与创造力,推动企业长远平稳发展。

结束语

在电力行业不断变革以及市场竞争日益激烈的情况下,电力企业需要对其人力资源薪酬管理策略进行不断的优化。文章通过深入剖析电力企业人力资源薪酬管理中存在的问题,提出构建合理的薪酬体系,健全绩效考核机制,优化薪酬福利体系,加强薪酬管理透明度。实施上述对策,有利于电力企业薪酬管理科学化,规范化,人性化,并进一步调动职工工作积极性与创造力,促进企业整体运营效率与竞争力提升。

参考文献:

- [1]李纹颖.企业人力资源管理薪酬激励策略优化路径[J].全国流通经济,2023,11(12):152-155.
- [2]刘锦.企业人力资源管理薪酬激励策略优化路径[J].办公室业务,2023,24(8):139-140,183.
- [3]陈雅,赵勇,马昕.企业人力资源管理薪酬管理创新路径研究[J].中国管理信息化,2022,25(12):155-157.