

电力企业薪酬福利管理中的激励策略

肖云条

国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司, 浙江 平阳 325400

[摘要]在我国不断变化的经济体系中,人们对生产和生活的需求不断增加。因此,在招聘人才的过程中,福利成为求职者最重要的考虑因素,而福利一直是求职者考虑是否愿意工作的主要前提,尤其是对电力企业来说。作为一家能源企业,能源企业的福利水平往往直接关系到企业的整体水平。在现代能源企业中,工人福利通常分为两类:政府对工人的福利和能源企业自身的福利。因此,对于电力企业来说,要完善其薪酬福利制度,有必要从现有的员工薪酬福利制度入手,按照相关规定进行完善,充分挖掘员工需求,找到最大限度满足员工需求的方法,增强员工的工作动力。

[关键词]电力;薪酬;管理;措施

DOI: 10.33142/mem.v4i3.10022 中图分类号: F272.92 文献标识码: A

Incentive Strategies in Salary and Welfare Management of Electric Power Enterprises

XIAO Yuntiao

Pingyang County Power Supply Company of State Grid Zhejiang Electric Power Co., Ltd., Pingyang, Zhejiang, 325400, China

Abstract: In the constantly changing economic system of our country, people's demand for production and life is constantly increasing. Therefore, in the process of recruiting talents, welfare has become the most important consideration factor for job seekers, and welfare has always been the main prerequisite for job seekers to consider whether they are willing to work, especially for power companies. As an energy company, the welfare level of energy companies often directly affects the overall level of the enterprise. In modern energy enterprises, worker welfare is usually divided into two categories: the government's welfare for workers and the welfare of energy enterprises themselves. Therefore, for power enterprises, to improve their salary and welfare system, it is necessary to start with the existing employee salary and welfare system, improve it according to relevant regulations, fully tap into employee needs, find methods to meet employee needs to the maximum extent, and enhance employee work motivation.

Keywords: electricity; salary; management; measures

引言

尽管现有的电力企业激励优惠制度比较完善,但国有企业的制度却在不断变化。为了适应快速发展的市场经济,有必要加强薪酬福利的激励作用,鼓励电力企业探索和开发反映员工人力资本价值的新的薪酬福利制度。引导员工走市场经济道路,确保电力企业持续稳定发展。

1 薪酬管理理念

薪酬是指员工因提供服务、知识等服务而获得的相应报酬,主要分为两类:直接薪酬和间接薪酬,以及货币薪酬和非货币薪酬。薪酬管理主要是指企业设计和确定员工薪酬形式、具体金额和薪酬结构的过程。具体内容主要包括薪酬构成、薪酬体系、薪酬管理等。这是一个动态的发展过程,需要相关人员立足企业战略目标,坚持与时俱进,在满足企业实际需求的同时,实现相应的薪酬管理。用于薪酬管理的理论主要包括公平理论、综合薪酬理论和双因素理论。

2 薪酬福利管理在现代电力企业中的作用

2.1 有利于实现人才的引进

做好薪酬福利管理,合理调整企业的薪酬内容,满足人才的薪酬需求,保障人才的薪酬待遇,是企业在社会上

招聘现代复杂人才最有效的途径。人才的物质和精神需求将得到充分满足,一旦人才需求得到满足,他们将充分投入到企业的建设和发展中。因此,企业向员工提供一定的薪酬福利可能会促进人才的引进。

2.2 改善员工的工作条件

马斯洛提出了一个著名的需求层次理论,将人类的需求分为七个层次。在满足较低层次的需求后,这些需求将转向更高层次的需求,因为需求是人类发展的驱动力。在此基础上,电力企业不断完善基于马斯洛需求层次理论的薪酬福利体系,鼓励员工通过劳动向更高水平的需求努力工作,极大地激发了他们的工作动机。改善他们的工作条件,使企业和个人的发展能够朝着同一个方向发展。

2.3 提高企业和工人的稳定性

薪酬福利是企业工资之外为劳动者提供的一系列保障。企业薪酬福利的制定对企业和劳动者的稳定有着积极的影响。过去,企业在薪酬福利管理方面经常存在不平衡现象。因此,企业开始建立健全的薪酬福利管理机制,根据不同员工的需求提供合理的工资,以满足他们的基本需求。这将使他们能够长期服务于自己的职位,并实现自己的价值。同时,一个企业的发展离不开员工的支持。如果员

工在薪酬福利的影响下稳定下来，企业就会发展得更好。

2.4 提高员工的整体素质

通过调整薪酬福利管理中的薪酬福利内容，企业可以吸引更多人才加入，提高员工的整体素质。同时，通过调整薪酬福利，可以鼓励内部员工积极学习，转变工作观念、改变工作方法、提高工作效率对企业建设起着重要作用。员工是企业可持续发展的保障，提高员工的整体素质可以为企业的发展注入更多的技术元素。

4 电力企业人力资源管理中薪酬福利制定基本原则

4.1 公平公正原则

电力企业的经济模式与其他企业不同。企业应建立标准化的薪酬福利制度，结合企业发展的具体规划，实施公平公正的人力资源管理模式。首先，一旦制定了人力资源管理的薪酬福利标准，财务和人力资源部门就必须严格遵守这些标准，以避免企业员工在人力资源方面受到不公平待遇。在制定薪酬福利管理制度标准的背景下，分析了市场竞争环境，并仔细研究了类似企业的发展水平，以确保其提供的薪酬福利制度在留住和吸引人才方面可能具有一定的优势。此外，相同的薪酬福利制度与国有企业内部控制制度的结合具有高度的客观性。为了实现优化效率的目标，国有企业应尽量避免主观因素导致的人力资源管理和薪酬福利规划不当，最大限度地实现薪酬福利制度的公平公正。

4.2 层次化原则

人力资源管理体系的薪酬福利制度应该有更高的层次。为了充分利用员工薪酬福利创造的激励机制，为员工提供更明确的工作目标，企业还需要建立不同级别的工作薪酬福利，使员工在达到下一级别的薪酬福利后仍有努力工作的愿景，满足自己更高层次的需求。因此，在制定电力企业薪酬福利管理制度的过程中，有必要根据实际情况合理优化薪酬福利制度，最大限度地优化企业人力资源管理的薪酬福利水平，充分优化绩效评价标准，增强企业内部控制体系中的奖惩激励效果。

4.3 以人为本原则

在电力企业人力资源管理中，建立和优化薪酬福利制度必须贯彻以人为本的基本理念，确保人力资源管理人员以企业员工为中心，最大限度地奖励福利。只有充分了解电力企业员工的工作方法，企业才能采取合理的策略鼓励员工积极参与。为了确保公共企业人力资源管理的薪酬福利制度满足员工的心理期望，薪酬福利制度应尽可能如下：完善企业薪酬福利的基本机制，并根据员工的需求进一步调整薪酬福利的基本构成。

5 电力企业薪酬福利管理中存在的问题

5.1 岗位职责不清晰

在电力企业的管理过程中，绩效评估被用来评估员工

的工作绩效。因此，有必要对员工的绩效和最终结果进行分析。目前，许多企业在管理过程中没有明确区分工作任务，不同职位的职责和表现不会导致同一职位的工作任务存在显著差异。因此，有效区分员工的责任和表现的问题变得非常复杂。例如，在财务职位上，财务会计和税务会计在工作上是不同的，但有许多重叠的任务，因此在划分责任时会有很大的困难。仅仅通过完成税务和财务工作很难全面描述工作，因此，不明确的工作职责对绩效评估构成了重大挑战。尽管绩效评估的概念受到了极大的关注，但在实施过程中需要清晰，以确保绩效评估的准确性。

5.2 总体收入满意度较低，缺乏稳定性

电力企业员工的工资水平直接反映了他们的绩效，但目前许多企业的工资水平非常低。尤其是在欠发达地区的企业，工人的工资甚至更低。例如，近年来，内蒙古自治区经济发展水平不断提高，对全区平均工资水平产生了积极影响。然而，在一些地区，由于消费水平高，生活成本高。与其他行业相比，工资仍然很低，在工资收入方面没有强大的竞争优势。随着企业规模的扩大，许多员工不愿意接受目前薪酬福利较低的状况，而是到中东部经济发达地区就业。这导致了商业人才的大量流失，这对企业的发展和当地经济产生了严重影响。

5.3 薪酬分配缺乏激励机制

至于目前对能源企业的补贴，一些企业仍然以旧的专业技术职位为基本标准，员工的晋升也取决于他们的资历。一些地方补贴也由专业技术人员职位决定。无论员工对企业的贡献如何，无论他们的工作能力如何，如果员工在同一专业岗位上工作，他们最终的薪酬福利基本相同。尽管一些企业的薪酬福利是由年度绩效评估决定的，但由于绩效评估体系不完善，大多数同一岗位的员工可以获得工资待遇基本相同。由此可见，这种同工同酬制度对员工来说并不是一种适激励。

5.4 忽视了考核的重要性

关于企业员工年度绩效考核制度的现状，存在着严重的规范化现象，考核内容不明确，考核方法统一，考核方法过时，与电力企业薪酬体系脱节。例如，一些企业员工不知道自己在工作场所的责任是什么？只有到年底，通过考试才能被列入绩效评估表。此外，许多企业还没有及时反馈对员工的考核，考核方法也相对简单。他们仍然通过员工自我评价、团队相互评价、管理层评价等方式完成考核。

6 电力企业薪酬福利管理措施

6.1 建立完善人力资源管理体系

首先，要建立健全人力资源管理体系和有效的员工绩效考核体系。在建立人力资源管理体系的同时，应根据不同的职位和职责建立标准化的管理体系。以及人员分级和分工，完善管理和绩效评价体系，通过完善建设，可以实现多边形评价机制，实现企业评价。此外，在完善制度的

同时,要做好量化建设,建立良好的反馈体系,最大限度地减少估计误差,并根据企业实际情况,完善和优化企业的管理制度,提高管理效率。企业还需要根据当前企业发展趋势建立综合评价流程,并根据企业的特点建立透明、公开的绩效评价和人力资源管理。其次,建立丰富的人才激励机制,从经济和精神激励入手,高度重视员工职业生涯规划,确保企业员工形成企业凝聚力,增强员工参与的积极性。使员工能够在自己的岗位上自我评价,实现企业与人力资源管理人员的共同发展。

6.2 实施层次化绩效管理

就目前企业工资管理的现实情况而言,工资分配不明确是一个重要表现。如果这个问题不能及时有效地解决,很容易影响薪酬福利的激励效果,也很容易影响员工的积极性。在企业人力资源管理阶段,员工工资主要由两部分组成。一部分是基本工资,通过工作工资满足员工的基本生活需求,提高员工的生活质量。因此,生产性工资引起了员工的极大关注。其次,生产性工资是客观、科学地衡量员工工作态度和效率的重要指标。从员工生产力出发,科学评估并合理划分生产力,为员工提供物质和精神激励,充分调动他们的积极性。

6.3 对薪酬结构进行合理的创建

在生产经营过程中,电力企业必须确保劳动者的工资结构合理。对补偿的控制必须合理、科学。在建立薪酬结构时,薪酬应分为固定薪酬和可变薪酬两部分。这包括员工的基本工资,以及职位和资格的工资。其次,他们的工资和奖金应该根据工作效率和质量进行合理分配。因此,在发展新能源企业的过程中,有必要科学合理地调整薪酬结构,相应完善相关制度,提高薪酬福利管理水平。(1)关注企业员工的个人激励需求。在推进现代企业工资管理和工资激励机制的过程中,应高度重视管理和激励方式的政策创新,这种政策创新必须高度重视企业员工的个人激励需求。因此,现代企业员工可以在企业中创建不同的差异化工资管理激励模式,并为工资管理提供不同的激励机制,从而实现一些相关的政策创新,例如,通过全面审查企业员工的工作岗位,或积极将其与实际工作相结合,为他们提供更有针对性的工作福利和个人激励,例如,作为促进企业技能管理、促进优秀员工成长的激励措施,提供提高企业学习管理效率、促进新员工成长的奖励措施。适当增加薪酬激励的频率,也能有效提升企业员工的实际积极性。然而,特别值得注意的是,在高度重视与企业员工个人激励需求相关的创新的同时,现代企业工资管理和工资激励机制的科学性和规范性也不容忽视。因此,必须严格遵守相关法律法规,实现保障机制的专业化,并根据现代企业的实际需求积极调整员工个性化政策。现代企业经

济可持续发展的目标可以得到强有力的政策支持。(2)强调为企业发展长期效益。现代企业虽然非常重视薪酬管理和薪酬激励,但也要重视长远发展。然而,在长期的实际工作研究中,我们发现,到目前为止,我国许多现代企业忽视了工资管理与工资激励之间的关系。因此,现代企业应该充分认识和看到建立和完善企业工资管理和工资激励机制为其健康发展提供的重要动力和基本保障。长期发展的需要仍然需要我们的密切关注。现代企业管理要求通过引入创新的管理思维,建立和完善现代传统的工资激励管理机制,建立企业工资激励的动态机制,树立企业人才激励的理念。通过灵活组合和调整各种薪酬激励机制,有效确保更好地支持现代企业人才战略的持续推进和实施。此外,正确树立企业人才激励理念的原则应高度重视同一行业不同的薪酬激励机制,也应高度重视不同薪酬激励机制之间的差异。广泛推广到企业管理者和普通员工,通过薪酬激励机制不断提高自身薪酬激励机制在企业和行业竞争中的整体竞争力,有效优化企业股权收益分配,可以更好地利用企业薪酬激励和薪酬机制激励的整体有效性。

7 结语

在经济全球化的背景下,电力企业面临着更加激烈的市场竞争,人才在其中发挥着重要作用。通过薪酬福利的激励作用,有助于提高人力资源管理水平,促进电力企业现代化。从电力企业人力资源管理的实际出发,重点构建现代薪酬体系,完善绩效管理的层级结构,与时俱进,更新薪酬福利制度。确保奖励和薪酬福利的可持续性,充分调动员工的积极性,促进人力资源管理的改进,大力支持电力企业的持续健康发展。

[参考文献]

- [1]阮颀.我国国有企业薪酬福利制度改革与完善的思考[J].今日财富(中国知识产权),2021(10):193-195.
 - [2]顾君秋.国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略探讨[J].新金融世界,2022(01):021.
 - [3]朱莎.国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略探析[J].商讯,2020,221(31):182-184.
 - [4]栗源浩.国企薪酬福利激励策略研究[J].黑龙江人力资源和社会保障,2021(12):104-106.
 - [5]林卫东.国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略探讨[J].商讯,2021(22):185-187.
 - [6]丁娅,王冠宇,庞长征.关于新时期电力企业人力资源薪酬管理的几点思考[J].商讯,2019(18):182-183.
- 作者简介:肖云条(1978.3—),毕业院校:昆明理工大学,所学专业:自动化,当前工作单位:国网浙江省电力有限公司平阳县供电公司,职务:人力资源部副主任,职称级别:工程师。