

浅谈我国电力企业薪酬管理制度

张永波,汲智超

(国网黑龙江省电力有限公司,黑龙江 哈尔滨 150001)

摘要:现如今,电力企业的发展给我国相关企业薪酬管理制度提出了新的要求和目标。电力企业工资管理方面的改革已在不断地顺应时代发展的潮流,与计算机技术相融合,已经成为大势所趋。本研究针对电力企业工资管理机制中存在的不足之处,深入浅出地分析了其背后存在的原因,并建议性的提供了几点意见,旨在为有关部门进行决策提供参考。

关键词:电力企业;薪酬;管理

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.29.158

1 前言

目前的情况而言,我国的电力企业大多还存在着内部工作人员积极性缺乏,参与度不高,工作激情缺乏,工作效率低的普遍问题。人才管理对于一个企业的发展而言是非常重要的,在这个方面上的缺陷始终会成为阻碍企业进一步发展的绊脚石,给企业发展的前景带来不便。电力企业进行薪酬管理方面的改革,在现行的条件下还是十分有必要的。

2 电力企业薪酬管理制度改革方面尚存的不足之处

(1)陈旧的思想根深蒂固。很多管理者还仍然固执己见,坚持着自己过去的那一套旧的陈说理论,始终不肯随着时代的发展,积极的调整自己的思想观念来顺应新的经济发展点的出现,以至于我国电力企业的发展动力不够充分,始终难以以一个快速的步伐来跟进世界发展的进程。虽然说自改革开放以来已经有40年之久,但是很多过去的管理理念,却仍然在如今的条件下大肆横行,很多人都已经习惯于传统概念上的管理模式,很难做出新的改变来适应新发展的需要。同时,管理人员们的眼光浅,目标低,不能够以更加开放的眼光去效仿其他先进国家的管理经验,引入他人的优秀管理模式,也成为了制约电力企业持续发展,薪酬制度改革的主要障碍。

(2)员工薪酬的发放方式过于单一。在市场经济的新条件下,工资制度也应该有新的改过来适应市场的实际需要。但实际上,很多电力企业的员工薪酬的发放方式都显得比较单一,没有多大的变化,并没有根据每一位员工的实际工作能力和工作水平以及他们的专业素质,工作表现做出一个综合评价,目前的工资就只是简单的进行分发而已,不能够充分的体现每一个员工独特的价值。时间一长,很多员工就会对公司的管理层产生很大的不满,那些创造能力强,工作能力强的员工们得不到合理的激励,久而久之就渐渐的对公司的管理层丧失了信心。由于受到了工资分配上的不公平对待,他们在以后的工作中也不会那么卖力的付出,渐渐的对自已手头的工作敷衍了事,一拖再拖,甚至把自己的责任推卸给别人。究其本源,终究还是因为工资管理制度的不合理所致。

(3)互联网技术与薪酬管理模式结合的不够紧密。当下互联网的发展是一个不可逆的潮流,"互联网+"这样的现象已经随处可见,我们的电力企业的薪酬管理模式亦不例外。在很多欧美等发达国家,计算机都和电力企业的工资管理紧密地结合在了一起,通过大数据的分析,企业的管理者们就能够轻松的了解到每一位员工的特点,工作时间,工作效率等等重要信息,从而给企业管理人员进行工资分配发面的决策提供强有力的参考。我国的电力企业在这方面仍然不够成熟,由于互联网加公司薪酬管理模式是新出现的新鲜事物,相应的发展土壤还不够肥沃,不能够以很快的速度普及到每一个电力企业中,这种方式在我国的发展前景仍然不够明朗。未来是否会有新的发展道路,仍然值得商酌。

3 解决电力企业薪酬管理制度方面不足的改进措施

(1)转变思想观念。若要达成薪酬管理制度方面的改革,笔者认为,高层管理者积极转变思想观念仍然是十分重要的举措。企业高管们要用更加开放包容的态度来接纳新事物,站在更高的舞台上,

以更加长远的眼光来看待公司工资薪酬制度改革的前景,做出科学的、合理的、理智的判断,综合的分析各方面的因素,考虑其综合成本,认真的分析哪一项举措才是真正的对电力企业的发展具有重要的推动作用,以这样一种新的理念来重新审视自身。要以更加虚心认真的态度来借鉴外来的优秀经验,不要局限于自己的一亩三分地,要积极的站在世界的舞台上,去观望欧美发达国家的工资管理方面的厉害之处,然后结合自身企业发展的实际需要加以变通,灵活的引入优秀的管理经验。

(2)推动工资发放方式多样化。改用多种形式对公司员工进行考核,不要单方面的关注员工们的工作时长,要投入更大的精力来仔细观察员工们各方面的综合素养,从而做出更加公平的决策来促进工资薪酬的发放。比如说,电力企业的员工们所需要的应该是一种实际的操作能力,企业应该特意的在这方面设置较优厚的奖金来激励他们进行实际操作。业务创新,但他们以饱满的热情投入到工作中,提高工作的效率。综合性的评价一个员工对企业发展做出的贡献,然后根据他们贡献所占的比重,公正无私的分配剩余的资金。员工是推动电力企业向前发展最为根本的动力,员工们的喜怒哀乐并不只是他们个人的事情,而是关乎着企业未来的发展前景。每一个电力企业都应该重视员工们的诉求,尽自己最大的努力制定出更加公正的工资分配方针,使每一位员工都有一个满意的答案。

(3)加强大数据与工资薪酬管理模式结合。第三次科技革命以来,互联网技术已经进入到了一个比较成熟的发展阶段。电力企业要以一种积极的态度来迎接新的挑战,反观自身发展的不足,透过事物的表面看到其本质的联系,积极的推动大数据与工资薪酬管理模式的有效结合。相关的电力企业可以在计算机的设备购买上投入更多的资金,选择靠谱的购买人员购买性价比高,质量优,且价格比较低廉的优质互联网技术,不要吝惜于在这方面发生的资本和费用。在不久的将来,这些投入都将会有更大的回报。做出正确合理的决策,敢为人先,迎接挑战。加大互联网技术的普及力度,努力的扩大大数据在工资薪酬管理模式上的应用范围,不断的实践并不断的在失败的过程中积累宝贵的经验,转变发展方式,做出新的改变,勇敢的迈出第一步。

4 结束语

电力企业中工资管理上的不足已经不是一天两天形成的问题了,这些问题的解决需要一个长期的持久的过程,需要各方人员做好持久战的准备,不言弃,不放弃,坚持到底,努力的解决发展过程中的疑难杂症,积极地从失败的过程中积累经验。如今我国电力企业的发展前景一片光明,卡洛是因为薪酬管理上的不足给此类企业造成了巨大的压力,从投入和产出的关系来看,就显得得不偿失了。因此我们的企业要重视发展道路中的问题,面对问题不退缩,不畏惧。笔者坚信,通过各方的协同努力,电气企业的工资管理模式将会越来越科学,并在不久的将来您的一个更加美好的春天。

参考文献

- [1]王心章,郭守业,张维今.国有大型企业的薪酬优化方案设计[J].冶金经济与管理,2008,(9):42-44.
- [2]王长城,姚裕群.薪酬制度与管理[M].北京:高等教育出版社,2004.