

# 新时期电力企业人力资源绩效薪酬管理研究

曾燕

(国网重庆市电力公司市区供电分公司,重庆 404100)

**摘要:**电力企业的发展对于我国整体经济发展有着重要的推动作用,而电力企业人力资源绩效薪酬管理的科学与否直接影响到企业员工工作积极性的提高。因此,为了能够更好的促进我国电力企业的健康发展,就需要对电力企业人力资源绩效薪酬管理进行不断的改进和完善。鉴于此,本文将对新时期电力企业人力资源绩效薪酬管理展开深入的分析 and 探究,希望可以为电力企业人力资源的相关管理人员提供一定的参考价值和理论依据。

**关键词:**电力企业;人力资源;绩效薪酬;管理举措

**[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.32.167**

## 1 引言

企业想要获得良好的发展,离不开内部员工的辛勤付出和大力支持。而要想让员工尽职尽责的工作,为企业作出更大的贡献,就需要加强人力资源绩效薪酬方面的管理。通过完善绩效薪酬管理制度,落实相关激励政策来调动员工的工作积极性,激发员工的工作热情,使员工能够在付出努力的同时,获得相应的报酬,进一步增强员工对企业的认同感和归属感,从而在接下来的工作中更加认真、负责的做好每一件事。出于这样的考虑,本文就新时期电力企业人力资源绩效薪酬管理进行研究,具有一定的实践价值和现实意义。

## 2 人力资源绩效薪酬管理对电力企业的重要意义

(1)对于员工的意义。第一,具有很大的激励作用。绩效薪酬管理工作的开展,能够使员工深刻的认识到,想要得到更高的薪酬,就必须为付出更大的努力,为企业作出更大的贡献。同时,这也在很大程度上激发员工的工作热情,使员工的主观能动性得到充分的发挥,为能够给企业带来更多的经济效益,会不断的提升自身的业务能力,以便在企业的发展中发挥出更大的价值和作用;第二,满足员工的自身需求。员工到企业来工作,无非就是想通过自己的付出获得相应的报酬,以此来满足自身衣、食、住、行以及其他娱乐方面的需要,这是员工自愿付出劳动的根本动机。

(2)对于企业的意义。加强人力资源绩效薪酬管理,能够使电力企业内部资源以及劳动力进行有效的流动,从而实现资源优化配置的目的。绩效薪酬管理制度的健全和落实,能够尽可能避免人力资源管理与电力企业经营之间的问题,确保员工薪酬的公正和公平,促进企业内部管理水平的提升,从而有效的推动企业的可持续发展。

## 3 新时期电力企业人力资源绩效薪酬管理的实践举措

(1)建立健全绩效薪酬管理体系。俗话说:“无规矩不成方圆”。一个企业要想获得长期稳定的发展,就必须在管理制度上进行改进和完善。只有这样,员工才能在固有的制度框架下,端正工作态度,严格要求自己,从而尽职尽责的工作,企业自然也将会高效的运转下去。因此,作为电力企业,应加强对绩效薪酬管理制度的重视,并对其进行不断的改革和创新,以此来更好的适应企业的发展要求,满足员工的心理需要<sup>[1]</sup>。在电力企业中,不同的员工负责不同的岗位,为企业作出的贡献有多有少。对于这种情况,企业在制定绩效薪酬管理制度时,可根据员工所处岗位的重要性以及员工对企业的贡献程度作为参考依据,并结合多方面因素施行多层次薪酬分配制度。对于企业自身来说,由于发展的过程中往往会遇到很多问题,所以需要针对这些发生的问题在绩效薪酬管理制度上予以及时的改进和相应的调整。比如,岗位的高低不同、难易程度不同,应在薪酬的确立上制定不同的标准。对于相同岗位上工作效率不同的员工,应实行分等级制度。总而言之,绩效薪酬管理制度的建立和实施,应严格遵循公平、公正的原则。只有这样,才能有效的避免不公平、不公正的情况发生,维护企业内部的和谐与稳定。

(2)绩效薪酬管理制度与企业发展目标统一。绩效薪酬管理制度的改革与创新,应与企业发展的目标相适应。具体来说,电力企业

在不同发展阶段,其发展目标是不同的。而人力资源绩效薪酬管理的主要目的是为了给企业不同时期的发展提供助力,以便使企业可以获得经济效益的最大化<sup>[2]</sup>。因此,作为人力资源管理部门,在绩效薪酬管理上应制定长远计划,根据电力企业不同时期的经营状况及发展目标,对绩效薪酬管理制度进行相应的改进和调整,使其能够更好的适应电力企业的发展。比如,企业在发展的初始阶段,施行的绩效薪酬管理制度,应该让员工清楚的认识到的,企业获利的多少和自身收入的高低有着直接的关系,以此来激发员工的奋斗精神,与企业共同发展和进步;当企业处于发展的上升期,规模不断扩大,效益越来越好,这时绩效薪酬管理制度应该以员工入职以来对企业所做的贡献量以及员工岗位的重要程度作为参考标准,强调绩效与薪酬的相互关系,以此来有效的激发员工的工作积极性,挖掘员工的潜在能力。

(3)建立人力资源考核制度。在绩效薪酬管理中,人力资源考核制度是不可缺少的。因为其能够不断的促进考核机制的完善,并能使绩效薪酬管理制度的公平性得以展现出来,有利于促进企业内部的和谐。有了健全的考核制度后,就能够对员工的日常表现情况进行准确的评价和考核,促进员工工作效率的提高<sup>[3]</sup>。在对考核制度进行建立时,电力企业应对当前的人力资源薪酬管理制度予以充分的了解,以便对不同岗位的员工实行不同的薪酬制度。在对人力资源考核制度进行不断完善的过程中,人力资源部门应立足于实践,采用抽样方式对不同岗位员工的薪资情况进行详细调查,并结合员工岗位的重要性以及复杂性予以综合分析和研究。另外,在考核开展的过程中,应对考核内容进行合理设置,并结合员工的工作效率以及工作质量予以综合评估,以此来最大限度的保证考核目标的全面性以及考核制度的公平性。在考核结果上,需要清楚的显示出考核标准以及员工工作表现,以便准确统计员工的工作成果,并根据统计结果为员工发放相应的薪酬,从而进一步确保考核制度的合理性和规范性。

## 4 结束语

总的来说,人力资源绩效薪酬管理工作的有序开展,对于员工工作积极性的调动,主观能动性的发挥以及企业内部管理水平的提升和长远发展来说,具有重大意义。

因此,作为电力企业领导以及人力资源管理人员,应予以高度重视,加强绩效薪酬管理制度的创新和完善,以此来推动电力企业的可持续发展。

## 参考文献

- [1]李华.供电企业人力资源管理中薪酬与绩效管理作用的研究分析[J].经济研究导刊,2017,000(028):109-110.
- [2]胡晓熠.电力企业人力资源管理绩效评价与薪酬管理的优化措施[J].魅力中国,2016,000(022):140.
- [3]解园园,吴靖,田天.加强供电企业人力资源绩效薪酬管理促进企业发展[J].华东科技:学术版,2017(5):205-205.

**作者简介:**曾燕(1983,10-),女,重庆渝中人,本科,中级经济师,研究方向:人资。