

电力企业人力资源绩效薪酬管理的优化策略探索

卢瑾瑜

国网崇阳县供电公司 湖北 咸宁 437500

摘要：本文深入探讨了电力企业人力资源绩效薪酬管理的现状、问题及优化策略。在当前能源转型与数字化转型的背景下，电力企业绩效薪酬管理体系面临新挑战，需精准匹配岗位价值、技能难度与创新特质。基于此，提出了精铸薪酬规范、拉紧考核-薪酬纽带、校准绩效指标、焕新管理理念及智教强管双驱等优化策略，旨在推动电力企业绩效薪酬管理向更加科学、高效、公正的方向发展。

关键词：电力企业；人力资源；绩效薪酬；管理优化

引言：随着能源转型与数字化浪潮的推进，电力企业正面临前所未有的变革与挑战。在这一背景下，人力资源绩效薪酬管理成为推动企业转型升级、激发员工潜能的关键环节。然而，当前电力企业绩效薪酬管理体系仍存在诸多不足，如战略衔接断层、公平性缺失、薪酬架构不合理及绩效分配失序等，这些问题严重制约了企业的可持续发展与竞争力提升。因此，深入探究电力企业绩效薪酬管理的优化策略，对于提升企业运营效率、吸引并留住优秀人才、实现企业战略目标具有重要意义。

1 电力企业人力资源绩效薪酬管理体系新态势

如今，电力行业置身于能源转型、技术革新与市场格局重塑的浪潮之中，其人力资源绩效薪酬管理体系被赋予全新使命与内涵。一方面，新型电力系统建设提速，风电、光伏等分布式能源大规模接入，催生出众多跨专业、跨领域的复合型岗位，要求绩效薪酬管理精准匹配岗位价值与技能难度。另一方面，数字化转型浪潮汹涌，大数据、人工智能深度融入电力生产运营各环节，员工工作模式与成果衡量标准随之革新，传统绩效评估方式亟待升级，薪酬激励也需更具靶向性，以契合新技术催生的创新工作特质。

该体系旨在搭建起一座精准衡量员工价值的桥梁，借助前沿的评价模式，将员工表现量化，进而锚定薪酬层级，达成员工与企业的双赢共赢。于绩效维度而言，电力企业紧跟行业前沿趋势，摒弃单一化的传统KPI，融入绿色能源占比、智能电网运维成效、能源利用效率提升幅度等契合低碳发展与数字化运维的关键指标，确保员工作为与企业绿色转型、科技驱动的长远战略严丝合缝。借助高频次、动态化的绩效评估，企业得以洞悉员工实时状态，为其量身定制成长路径，同步强化团队协作效能。薪酬管理层面，则依循绩效评定结果，推行层次分明的激励方案，卓越员工收获高额薪酬、丰厚奖

金与晋升机遇，激发创新动能；暂处下游的员工，也能借助薪酬微调、定制化培训，补齐短板、奋起直追。同时，薪酬体系秉持高度透明、公正原则，评价标尺一目了然，分配过程公开无虞，全方位加固员工对企业的信赖与归属。电力企业人力资源绩效薪酬管理体系，已然化身推动企业转型升级、汇聚内生动能的核心引擎。

2 电力企业人力资源绩效薪酬管理存在的问题

2.1 战略衔接断层

当下不少电力企业的绩效薪酬体系，深陷战略衔接的泥沼。在布局绩效薪酬架构时，目光过度聚焦即时效益，对长远战略布局缺乏深度映射，致使绩效指标短视，缺失前瞻性指引，员工埋头于当下任务，难以将精力汇聚于企业长期愿景。面对新能源崛起、储能技术革新、市场化电价波动这类颠覆性变革，既有的绩效薪酬机制反应迟缓，激励与约束双双失灵。不仅如此，该体系与企业文化的融合也浮于表面，企业文化蕴含的创新、绿色、协同等价值理念，未能借由绩效薪酬落地生根，员工行事风格与企业核心价值背道而驰，既折损企业品牌形象，又弱化激励效果，动摇团队向心力与稳定性^[1]。

2.2 公平性隐忧的深化剖析

公平性缺失的问题，就像一颗深藏的暗钉，牢牢扎在电力企业绩效薪酬管理的核心地带，成为一道难以逾越的障碍。在实际操作中，绩效评判准则的模糊性和评定流程的复杂性，让员工对薪酬的公平性产生了深深的疑虑。这种疑虑像是一盆冷水，无情地浇灭了员工的工作热情，使得他们的创造力也随之黯然失色。内部矛盾因此悄然滋生，企业的和谐氛围遭受了前所未有的破坏。更为严重的是，在薪酬分配上，电力企业未能精准地权衡不同岗位的价值差异以及员工的实际贡献度。这导致在同一层级、同一岗位上的员工，其薪酬水平却存在悬殊的差异。这种不合理的薪酬分配，不仅极大地挫

伤了员工的积极性,还严重损害了企业的声誉和形象。

2.3 薪酬架构短板的全面审视

不合理的薪酬架构,一直是电力企业人力资源管理中的一块心病,也是制约企业发展的重要因素。部分企业薪酬构成过于单一,基本工资占据了绝对的主导地位,而绩效工资则仅仅成为了一种点缀,无法真正发挥其激励作用。津贴和福利也缺乏创新和吸引力,难以满足员工日益多元化的需求。另外,薪酬缺乏市场竞争力更是电力企业面临的一大硬伤。在新能源企业纷纷以高薪吸引人才的背景下,电力企业的薪酬水平显得相形见绌。这不仅导致了人才的严重流失,还使得企业在招聘优质人才时屡屡受挫。这种局面极大地限制了企业的创新活力和可持续发展能力,使得企业在激烈的市场竞争中处于不利地位。

2.4 绩效分配失范的严峻挑战

绩效分配失序的问题,同样给电力企业带来了不小的挑战。在实际操作中,绩效分配往往缺乏科学的依据和规范的流程,导致员工的成果得不到精准的回馈。这种付出与收获之间的不平衡,让员工产生了强烈的不满情绪,他们的积极性和创造力也因此被严重蚕食。长此以往,内部矛盾将不断激化,员工之间的关系将变得紧张而微妙,和谐稳定的工作生态将受到严重的冲击。这不仅会影响企业的正常运营和发展,还会对企业的品牌形象和声誉造成严重的损害。

3 电力企业人力资源绩效薪酬管理的重要性

在电力行业的激烈竞争环境中,人力资源绩效薪酬管理扮演着至关重要的角色。它不仅关乎企业的日常运营效率,还深刻影响着企业的长期战略目标的实现。

3.1 精准激励

绩效薪酬管理的核心在于精准激励,这意味着企业需要根据员工的实际工作表现,给予相应的奖励和认可。这种奖励机制能够激发员工的积极性和创造力,使员工更加专注于提升工作质量和效率。通过设定明确的绩效目标和奖励标准,企业可以确保员工的努力与回报成正比,从而构建一个公平、公正的工作环境。这种正向激励不仅有助于提升员工的满意度和忠诚度,还能促进员工之间的良性竞争,推动整个团队向更高的目标迈进^[2]。

3.2 人才吸引与保留

绩效薪酬管理在人才吸引和保留方面同样发挥着关键作用,在电力行业,优秀人才是推动企业创新和发展的关键力量。一个具有竞争力的薪酬体系,能够吸引更多具备专业技能和工作经验的人才加入企业。通过绩效薪酬管理,企业可以给予优秀员工更高的薪酬和更好的晋

升机会,从而增强他们的归属感和忠诚度。这种基于绩效的薪酬激励机制,有助于企业在激烈的市场竞争中留住优秀人才,为企业的持续发展提供坚实的人才保障。

3.3 企业战略落地

绩效薪酬管理还是企业战略落地的重要保障,通过将企业战略目标转化为具体的绩效指标,企业可以确保员工的工作方向与企业战略保持一致。通过定期评估员工的绩效表现,企业可以及时发现并解决工作中的问题和不足,从而推动员工不断学习和成长。这种绩效导向的管理方式,有助于企业将战略目标转化为实际行动,推动企业的持续发展和创新;绩效薪酬管理还能够促进员工之间的协作和沟通,增强企业的凝聚力和向心力,为企业的长远发展奠定坚实的基础。

4 电力企业人力资源绩效薪酬管理的优化策略

4.1 精铸薪酬规范

规范薪酬制度,无疑是电力企业优化绩效薪酬管理的首要步骤和关键布局。一个完备且精细的薪酬管理制度,就像是一座稳固的基石,支撑着整个绩效薪酬管理体系的稳固运行。这不仅需要精心勾勒薪酬架构,明确各级别、各岗位的薪酬标准,还需要详细规定薪酬的运算规则和调薪细则,确保每一个环节都有法可依、有章可循。在制定薪酬制度时,不仅要考虑到制度的稳定性和规范性,还要预留足够的弹性空间,以适应企业动态演进和市场环境的变化。这意味着薪酬制度需要能够随着企业规模、业务范围、市场竞争状况等因素的变化而进行相应的调整,从而保持其与时俱进和持续优化的能力;定期披露薪酬详情和调整动态,让员工对薪酬体系有一个清晰的认识和了解。这不仅可以增强员工对薪酬制度的认同感,还可以消除员工对薪酬公平性的疑虑,从而提升整个团队的凝聚力和向心力^[3]。为了进一步完善薪酬制度,搭建有效的申诉渠道也是必不可少的。这一渠道可以为员工提供一个发声的平台,让他们在遇到薪酬不公等问题时能够及时反映并得到有效解决。这不仅能够捍卫薪酬制度的公平公正性,还能够让员工感受到企业的关怀和尊重,从而增强他们对企业的归属感和忠诚度。

4.2 拉紧考核-薪酬纽带

强化绩效考核与薪酬体系的关联,是电力企业人力资源管理的核心关节,它直接关系到企业的激励机制是否有效,以及能否激发员工的最大潜能。首先,必须精心打磨绩效考核制度,确保其科学、公正、客观。这包括明确考核标尺、方法与周期,确保考核过程透明,结果精准无误。同时,重视反馈沟通环节,通过定期的

绩效面谈,为员工清晰地指出绩效的优劣所在,以及未来提升的方向,助力其能力不断进阶;优化挂钩机制是此环节的重中之重。企业应依据考核成果,合理厘定薪酬档位,确保员工劳有所得,付出与回报成正比。设立优渥的奖励机制,如年终奖、项目奖金等,以激发员工的奋进热情。同时,搭建灵活的调薪机制,紧跟市场节奏与员工个人成长的步伐,适时调整薪酬水平,保持薪酬体系的吸引力和竞争力。另外,还需构建协同管理机制,促进绩效考核与薪酬体系之间的无缝对接、协同共进,通过持续的迭代优化,确保它们能够顺应市场的起伏与企业的发展步伐。

4.3 校准绩效指标

科学设定绩效指标,是电力企业绩效薪酬管理的关键工序,它直接决定了企业战略目标能否有效落地。首先,要锚定企业战略靶心,明确预期行动方向,同时融入行业前沿趋势与企业特质,确保绩效指标既具有导向性,又具备实操性,成为企业战略落地的“导航仪”。量化指标是确保考核结果客观公正的关键。企业应尽可能将绩效指标量化,如销售额、客户满意度、项目完成率等,以确保考核结果的准确性和可比性。同时,兼顾全面性,覆盖能力、态度、协作等多个维度,确保评定结果立体、公允。另外,还需搭建动态优化机制。随着市场变迁与企业转型,绩效指标也应灵活调整,以适应新的市场环境和企业需求。同时,做好反馈沟通工作,让员工了解指标调整的原因和目的,助力其成长提升。

4.4 焕新管理理念

创新管理理念,为电力企业绩效薪酬管理注入源源不断的活力。企业应秉持以人为本的理念,将员工成长与职业发展置于首位,视为企业的核心资产。营造开放包容的企业文化,鼓励员工创新、冒险,激发其内在的创新活力;引入前沿管理工具与方法,如平衡计分卡(BSC)与关键绩效指标(KPI)的结合,既保留了战略思维的高度,又增强了实操性,为管理赋能增效。同时,注重本土化调适,结合企业实际情况,灵活应用这些工具和方法;筑牢持续创新机制,鼓励全员参与管理创新,将新颖的管理理念转化为实际的管理成果和竞争

优势^[4]。通过定期举办创新大赛、管理论坛等活动,激发员工的创新思维 and 实践能力,推动绩效薪酬管理不断迭代升级。

4.5 智教强管双驱

强化教育培训与优化绩效管理流程,是电力企业绩效薪酬管理的坚实后盾。企业应常态化开展多元化培训,覆盖专业技能、职业素养、团队协作等多个领域,针对员工工作实际,强化培训的针对性和实效性,为绩效管理输送高素质人才。同时,搭建高效的绩效管理流程,从绩效目标设定、计划拟定、全程监控、考核落地到结果反馈,形成一套标准化、规范化的管理体系。通过严格的流程管理,确保考核过程的公正性和结果的准确性;积极嵌入大数据、人工智能等数字化技术,提升管理效能与精准度。利用数据分析工具,对绩效数据进行深入挖掘和分析,发现潜在的问题和趋势,为管理决策提供依据。通过智能化手段,实现绩效管理的自动化和智能化,让先进技术成为管理效能提升和竞争优势增强的有力支撑。

结束语

综上所述,电力企业人力资源绩效薪酬管理的优化是一项系统工程,需要企业从制度建设、考核挂钩、指标设定、管理理念及教育培训等多个方面入手,形成一套科学、高效、公正的绩效薪酬管理体系。通过本文的研究,提出了针对性的优化策略,旨在为企业实践提供有益的参考与借鉴。未来,电力企业应继续深化绩效薪酬管理改革,不断创新管理手段与方法,以适应市场变化与企业发展需求,推动企业持续健康发展。

参考文献

- [1]南楠.国有企业人力资源绩效薪酬管理优化策略研究[J].今日财富,2024,(26):113-115.
- [2]吴艺红.电力企业人力资源的绩效薪酬管理优化分析[J].现代企业文化,2024,(14):128-130.
- [3]张芸.企业人力资源绩效和薪酬福利风险管理研究[J].财讯,2024,(03):83-85.
- [4]宋丽梅.电力企业人力资源绩效管理存在的问题及对策分析[J].人才资源开发,2019(22):68-69.