

# Analysis on Management Countermeasures of Salary Performance in Electric Power Enterprises

Rongyue Zhang Zhujun Li

State Grid Wuhan Donghu New Technology Development Zone Power Supply Company, Wuhan, Hubei, 430000, China

## Abstract

At present, with the continuous development of China's domestic economic situation, Chinese government has also issued various policies. Under this background, power enterprises should constantly improve their own management methods in the process of management, change the traditional management concept and management mode, and innovate the management methods according to the deficiencies in the management process of power enterprises. In order to improve the work enthusiasm of employees and improve the overall operation efficiency of power enterprises, it is necessary to continuously improve the internal salary performance management mechanism of power enterprises, and realize the effective control of employees and business activities of power enterprises by establishing a reasonable performance management mode.

## Keywords

electric power enterprise; compensation performance; concrete measure

## 电力企业薪酬绩效的管理对策分析

章榕月 李竹君

国网武汉市东湖新技术开发区供电公司, 中国·湖北 武汉 430000

## 摘要

目前随着中国经济形势的不断发展, 中国政府也出台了各项政策。在这种背景下, 电力企业在进行管理过程中就要不断地完善自身的管理方式, 改变传统的管理理念和管理模式, 针对电力企业内部在管理过程中所出现的不足进行管理方式的创新。为了提高员工的工作积极性, 提高电力企业的整体运作效率, 就需要不断完善电力企业内部的薪酬绩效管理机制, 通过建立合理的绩效管理方式, 实现对电力企业员工以及电力企业各项业务活动的有效控制。

## 关键词

电力企业; 薪酬绩效; 具体措施

## 1 引言

通过对中国发展比较好的电力企业绩效管理方式的研究发现, 这些公司在发展过程中不断根据市场变动情况及时调整自身的管理方式与绩效管理, 并且每次在管理方式改革过程中都会有新的突破, 也就是说都会有新的创新点。通过实践证明, 薪酬绩效管理创新对于电力企业的发展来说是非常有利的, 可以针对当前市场的具体环境制定出不同的管理方式, 可以更好地获取市场竞争优势。

## 2 中国电力企业绩效管理的现状分析

### 2.1 缺乏完善的薪酬绩效管理体制

在中国电力企业发展过程中, 电力企业的领导人以及管理者都已经认识到了薪酬绩效管理对于电力企业未来发展的

重要性。但是在发展过程中只认识到了重要性, 缺乏相应的比较科学合理的管理措施、管理体制和管理方案。在电力企业的管理过程中, 一般都是听从电力企业最高管理者的决策, 特别是在一些中小微型电力企业的管理过程中, 通常都是一把手总揽全局, 一旦出现失误, 在一定程度上增加了电力企业领导人的工作压力, 而且还很容易出现工作决策错误, 所以电力企业的发展过程中, 为了获得更加优秀的管理效果, 一定要制定一套比较完善的管理方案。但是在这个过程中要特别注意, 对于一些中小微型电力企业的发展来说, 管理体制和管理方案不一致, 绩效管理的方式应该依据电力企业具体的特点来制定相应的方案<sup>[1]</sup>。不能套用一些大公司的管理体制, 应该针对中小微型电力企业的具体特点进行相关的分析, 根据分析结果来进行方案的制定, 同时也要引进相应的管理学人才。可以针对电力企业在发展过程中遇到的绩效管理问题进行及时的调整和完善。此外, 还要对电力企业内原有的管理人员进行及时的培训, 更新他们所掌握的知识体系,

【作者简介】章榕月(1990-), 女, 中国湖北监利人, 硕士, 中级工程师, 从事人力资源方面的研究。

让他们拥有更加强大的管理技能,更好地促进电力企业的发展。

## 2.2 缺乏比较完整的企业薪酬结构

在电力企业运营过程中通常来说都会有一定的结构,都是由上级人员发布相应的管理指令,由下级人员进行相关的执行工作。只有具备良好的管理结构,才能够让企业在这个结构下进行正常的运营和生产。但是,在中国一些电力企业发展过程中,由于缺乏比较完整的薪酬结构,所以导致在管理过程中出现管理不到位的情况,由于缺乏一个比较完善的薪酬体系,那么很多人认为自身的薪酬是处于一个不公平的状态的,所以有很多员工就无法全身心地投入到工作过程中,这就在一定程度上影响了电力企业的正常运营。对于电力企业未来的发展来说,是非常不利的,并且由于不公平的薪酬体系,还有可能引发员工之间的矛盾和纠纷,对于创造一个和谐良好的企业环境来说,也是非常不利的。因此,建立一个科学合理公平的薪酬体系对于电力企业的发展来说是非常重要的<sup>[2]</sup>。

## 3 电力企业进行薪酬绩效管理的具体措施

通过上文的叙述中可以得到在电力企业发展过程中需要一个科学、合理、公平的薪酬绩效管理体系和结构,只有这样才能保证电力企业在激烈竞争的社会主义市场经济环境下生存下来,才能获得更加有利的发展。以下就是针对电力企业在绩效管理过程中所遇到的各种问题所提出来的具体解决措施,希望给有关电力企业提供一点借鉴和启示。

### 3.1 建立完善的绩效管理制度

在电力企业经营过程中,首先就需要具备一个比较科学明确的绩效管理制度,只有拥有了该制度,才能保证电力企业各项运营得以正常进行,有利于提高企业内部员工的工作积极性和工作态度。因此,企业的相关负责人一定要提高自身的绩效管理意识,要学会尊重员工的个人意识。在制定相应绩效管理规则之前对于员工的各项心理需求以及物质需求进行充分的了解,然后再结合相应的激励机制,制定一个科学合理的绩效管理制度。此外,为了保证该制度的有效落实,还可以成立专门的绩效管理监督小组,要求该小组在工作过程中,对于各方绩效是否可以公平公正地发放进行有效的监督,一旦出现问题,该小组也可以及时发现,及时解决,构建一个公平、开放、透明的绩效管理氛围。

### 3.2 建立完整的电力企业薪酬结构

首先,一个企业的内部结构对于企业的发展来说是非常重要的,因此电力企业在发展过程中还有一个非常重要的工作,就是要不断完善企业内部的各种结构。该结构包括的内容是非常丰富的,最重要的就是薪酬结构,因为该结构是直接关系到员工个人利益的,因此在对薪酬结构的构建过程中一定要尊重员工的个人意愿,遵守按劳分配的原则,让员工

产生一种付出就有回报的意识。这样可以在极大程度上提高员工工作的积极性,对于促进企业的健康发展来说是非常重要的。其次,在构建绩效结构的同时,还要保证该结构要与企业的整体结构是相类似的,就这样能够保证绩效结构在企业运营过程中可以发挥有效的作用,才能更好地保证薪酬结构的正常运行<sup>[3]</sup>。最后,在薪酬结构的构建过程中,一定要树立以人为本的意识,既要以满足员工的个人需求为中心,对于员工的各种合法利益,要依法维护,不得侵犯员工的利益,如果一旦出现侵犯员工合法利益的行为,那么很有可能出现一些违法的现象,会极大有损电力企业的声誉

### 3.3 落实激励措施

在电力企业绩效薪酬管理过程中,还有一个非常重要的方面,就是对一些优秀的员工进行奖励。根据马斯洛需求层次理论,处于不同阶段的员工具有不同的内心需求,所以在进行奖励过程中,要根据每个员工所处的不同状态进行物质或者精神上的奖励,其中最高层次的就是员工的自我满足感。因此,员工在作出一定成果以后,一定要充分满足员工的各种心理,提高他们的自信心,让他们拥有更大的社会责任感。在对员工进行激励的过程中,最有效的激励方法就是物质激励和精神激励相结合的方式,如果只采取物质激励的方式,那么激励效果会不尽如人意。随着居民生活水平的不断提高,很多员工更注重自己内心精神方面的需求,因此精神激励也是非常重要的。具有激励措施的同时,也需要有相应的惩罚措施,要建立科学合理的惩罚方式,要注意不要以伤害员工的自尊心为前提。

## 4 结语

综上所述,在这个竞争激烈的社会主义市场经济环境下,每个电力企业都要针对自身的发展特点以及未来的发展导向,制定相应的薪酬绩效管理体系和管理结构,并且该体系和该结构是要根据社会发展不断进行变化的。在这个过程中,公平、开放、透明是进行有效薪酬绩效管理的重要原则<sup>[4]</sup>。因此,不管是哪种绩效管理体系和结构都要以这三个原则为前提。论文也针对一些绩效管理方面的问题,提出了相应的建议,希望可以给中国电力企业提供一点借鉴和启示,推进中国电力企业更好发展。

## 参考文献

- [1] 宋丽梅.电力企业人力资源绩效管理中存在的问题及对策分析[J].人力资源开发,2019(22):68-69.
- [2] 胡萍.电力企业提升人力资源绩效管理对策分析[J].低碳世界,2017(36):362-363.
- [3] 阮健.电力企业薪酬绩效的管理对策分析[J].企业改革与管理,2017(22):61.
- [4] 任燕,范江红.电力企业薪酬管理问题及其对策分析[J].广东科技,2014,23(8):195+210.