

关于电力企业薪酬福利管理的思路探索

Exploration Research on the Thought of the Salary and Welfare Management of Power Enterprises

卢玉绵

Yumian Lu

国网天津市电力公司宁河供电分公司
中国·天津 301500
State Grid Tianjin Electric Power
Company Ninghe Power Supply Branch,
Tianjin, 301500, China

【摘要】进入新世纪以后,伴随着中国市场经济的快速发展,企业之间竞争也逐渐加剧。人力资源是企业市场竞争力的重要影响因素,而员工薪酬福利管理则是人力资源管理的重要之重,只有确保员工的薪酬满意度,才能有效调动员工的工作积极性,提高企业经营活力,满足企业的发展需求。对此,论文就电力企业薪酬福利管理策略进行探究。

【Abstract】After entering the new century, with the rapid development of China's market economy, competition among enterprises has gradually intensified. Human resources are an important factor influencing the competitiveness of the enterprise market. The salary and welfare management of employees is the top priority of human resources management. Only by ensuring the satisfaction of employees' compensation can we effectively mobilize the enthusiasm of employees, improve the vitality of business operations, and meet the development needs of enterprises. In this regard, the paper explores the management strategy of the salary and welfare of power companies.

【关键词】电力企业;薪酬福利;管理;策略

【Keywords】power enterprises; salary and welfare; management; strategy

【DOI】<https://doi.org/10.26549/cjygl.v2i8.1255>

1 引言

在企业人力资源管理系统中,薪酬福利管理是十分重要的组成部分,科学、合理的薪酬福利管理可以引导员工将个人努力、群体、团队努力行为有效地汇聚与放大,同时科学的薪酬管理体系,还可以稳定企业员工队伍,并吸纳外来人才,对企业的长期发展有极大的帮助。从当前电力企业的实际情况看,虽然企业意识到了薪酬福利管理的重要性,也制定了相应的薪酬福利管理体系,但是由于制定的薪酬管理体系缺乏公平性、激励性和合理性,难以充分调动员工的工作热情,反而会引起员工的不满,从而违背了薪酬管理的预期目标,所以在这种情况下,对电力企业薪酬管理体系进行深入研究显得很有必要。

2 企业薪酬福利管理的概况

薪酬福利管理主要是指企业在发展战略的指引下,对员工薪酬支付水平、支付策略、支付结构和福利待遇等进行动态地调整、管理,是企业人力资源管理的重要组成部分。薪酬福利管理目标是根据科学的薪酬福利管理制度,引导员工自觉、自愿地为企业战略目标贡献自身力量,同时在稳定企业现有员工队伍的基础上,吸引外部优秀人才,促使企业的市场竞争水平得到提升。一般而言,企业薪酬福利管理涉及薪酬福利结

构、薪酬福利水平、薪酬福利形式、薪酬福利体系、薪酬福利关系以及薪酬福利制度等几个方面,企业在进行薪酬福利管理时,也需要从这几个方面入手。

3 电力企业薪酬福利管理存在的问题

3.1 薪酬福利管理缺乏公平性

从电力企业当前的薪酬福利管理体系看,还存在缺乏公平性的问题,首先,从个体公平看,检修人员的薪酬与其他普通员工的薪酬没有明显差异,同时与检修出勤没有显著关系,这必然会引起业务多、工作量大的检修人员的不满,从而造成了检修人员的离职。其次,从内部公平看,检修人员每天需要对设备进行巡视、监督、管理,非常辛苦,同时与办公室人员、管理人员相比较,其工作强度很大,但是薪酬却几乎相同,这就造成了岗位之间的不公平,从而引起员工的不满。

3.2 薪酬福利管理缺乏激励性

在电力企业中,销售活动是最主要的业务活动之一,企业虽然对此十分看重,但是对比企业的薪酬管理体系,明显缺乏激励性。首先是低提成薪酬制度,很难充分激发销售人员的工作积极性,该企业实行的是高底薪、低提成的薪酬方式,销售人员长时间跑市场、找客户,其基本底薪与办公室人员相同,而提成也相差无几,但是在工作强度上却有很大差异,这难免

会引起销售人员的不满。其次,在薪酬体系中缺乏长期激励,企业的薪酬结构不存在长期激励性,使员工存在干一天领一天工资的心理,难以激发员工的工作积极性。

3.3 薪酬福利管理缺乏合理性

在电力企业中,薪酬福利管理体系还有一定的不合理地方,首先从薪酬福利组成体系看,基本工资比重最高,变动薪酬比例过少,而福利也不是很多。企业在制定薪酬体系时,没有充分考虑职位高低和业绩情况,而是按照一定比例计提销售奖金总额,然后按人数平均分配,这种方式对服务管理人员和产品销售提供人员来说可以接受,但是对于销售人员则显得很不合理。同时在薪酬等级设置上很不合理,销售人员、办公室人员和操作人员的薪酬等级相同,只有管理人员的薪酬较高,薪酬等级的不合理,必然会引起企业员工的不满意。此外,在福利设置上也比较单一,现有的福利只有五险一金和节日补贴,对于心理咨询、娱乐设施和员工培训等活动很少涉及,难以满足员工的发展需求。

4 电力企业薪酬福利管理体系优化策略

4.1 提高薪酬体系的公平性

职位评价也可以称为岗位价值评估,是确定岗位薪酬的基础,主要是对各个岗位的工作强度、工作重要性和技术水平要求进行比较、分析,从而评估该岗位对企业的价值。职位评价是确保企业内部公平的基础,从电力企业的实际情况看,其薪酬体系还存在不公平的问题,而职位评价对于缓解薪酬不公平有很大帮助。在实际中,职位评价是一项难度比较高的工作,需要以具体的工作岗位为基础,对岗位工作条件、职务之间的关联进行详细分析。电力企业应该坚持公平、公正、客观的态度,对企业岗位进行评估,并设计针对性的岗位薪酬,将设定好的岗位薪酬公布给全体员工,让全体员工都了解岗位薪酬设置的依据,体会到岗位薪酬的公平性。电力企业可以委托外部专业机构对岗位进行薪酬设计,以进一步提高薪酬体系的公平性。

4.2 加强薪酬体系的激励性

薪酬调查是企业通过一系列规范、标准、专业的方法,对人才市场和劳动力市场中的各个职位进行信息收集、整理和分析,从而提交可以准确反映市场薪酬状况的报告,为企业制定薪酬体系提供科学的依据和参考。因此,在实际中,电力企业应该安排专职人员对同行业的企业员工薪酬情况进行调查分析,全面了解同行业企业员工的薪酬状况。同时电力企业要以此为依据,综合分析市场平均薪酬水平,制定符合自身发展战略的薪酬政策,从而在市场竞争中获取人才优势。

在电力企业现行的薪酬福利管理体系中,要对基本工资、提成、福利等进行科学地调整,首先是基本工资的调整,改变以往的高基本工资、低提成的局面,适当降低岗位基本工资,提高业绩提成的比重,同时针对不同的员工,其业绩提成需有一定的差异,由于销售人员的工作比较辛苦,因此,在业绩提成上也应该最高,其他员工则根据岗位属性,对业绩提成进行调整。此外,在员工福利上,也应该有所增加,除了以往单纯的五险一金、节日福利以外,企业还可以设置多样化的福利待遇,如员工生日礼物、带薪年假、企业旅游、员工定期培训等,全面调动员工的积极性,提高员工对企业的忠诚度,促使员工更加主动的进行工作。

4.3 调整薪酬福利体系结构

薪酬福利结构是薪酬体系的重要模块,其合理性直接影响到整个薪酬福利体系的合理性和科学性。薪酬福利结构的设计应服从薪酬福利体系期望达到的目的,也就是说薪酬福利结构的设计应坚持公平性、激励性、合理性的原则,从电力企业现有的薪酬福利结构看,其最大的不合理性在于薪酬组成体系中固定薪酬比重过高,而变动薪酬比例过少,对此建议电力企业降低固定薪酬比重,增加变动薪酬的比例,同时改变年终奖、福利等的发放政策。需要注意的是,薪酬福利结构调整后,并不意味着这一工作就已经完成了,在实际中,还需要特别注重薪酬福利管理体系的具体实施,要对薪酬福利管理体系的实施过程进行监督和反馈,发现薪酬福利管理体系中存在的合理之处,并及时进行调整和修改,从而保证薪酬管理体系真正发挥其应有的作用。当然薪酬管理体系是一个动态的长期性过程,调整后的薪酬管理体系也不能保证其一直适合企业的发展需求,还需要在长期的实施中,结合内外环境进行调整^[1]。

5 结语

综上所述,薪酬福利是就业劳动者和人力资源管理最为关心的问题之一,涉及企业、员工、市场、社会和政府等各个方面,薪酬福利管理体系的科学性、合理性、公平性会关系到企业在市场竞争中的地位。在实际中,经常会有一些企业在薪酬管理上不科学,从而引起员工不满意,无法调动员工的工作热情,甚至会被市场淘汰。对此,加强电力企业的薪酬福利管理是十分重要的,电力企业应对薪酬福利开展现代化、科学化的管理控制活动,从而更好地满足自身发展。

参考文献

[1]喻翔宇.现代企业员工福利管理[J].中国电力教育,2007(2):102-105.