

关于电力企业人力资源绩效薪酬管理优化路径探析

吴红英 国网湖北省电力有限公司麻城市供电公司 湖北麻城 438300

摘要：随着经济的快速发展和电力行业的不断创新，电力企业在人力资源管理方面面临着更高的要求。尤其是在绩效薪酬管理的优化方面，如何通过合理的激励机制、科学的薪酬体系以及完善的绩效考核体系来提升员工的积极性和企业的整体效率，已成为电力企业亟待解决的关键问题。本文旨在为电力企业提升人力资源管理效能、增强企业竞争力提供理论支持和实践指导。

关键词：电力企业；人力资源；绩效管理；薪酬管理

Exploration into the Optimization Path of Human Resource Performance Compensation Management in Electric Power Enterprises

Hongying Wu, State Grid Hubei Electric Power Co., Ltd. Macheng Power Supply Company, Macheng, Hubei, 438300

Abstract: With the rapid development of the economy and continuous innovation in the power industry, power enterprises are facing higher requirements in human resource management. Especially in the optimization of performance-based compensation management, how to enhance employee motivation and overall efficiency of the enterprise through reasonable incentive mechanisms, scientific compensation systems, and a sound performance evaluation system has become a key issue that urgently needs to be addressed in the power industry. This article aims to provide theoretical support and practical guidance for power enterprises to improve human resource management efficiency and enhance their competitiveness.

Keywords: power companies; human resources; Performance management; Salary Management

电力行业作为基础性、战略性行业，在国家经济中占据着重要地位。随着我国经济结构的转型升级，电力行业也面临着前所未有的挑战和机遇。在这种背景下，电力企业需要更好地管理和激励其人才，以适应行业变化 and 市场需求。而在人力资源管理中，绩效薪酬管理作为关键环节之一，直接影响到员工的工作积极性和企业的整体效能。

1 电力企业绩效薪酬管理的现状

1.1 市场化导向的薪酬体系逐渐形成

随着市场竞争的加剧，电力企业的薪酬管理逐步从传统的“固定工资+福利”模式转向以绩效为核心的薪酬激励体系。例如，国家电网公司等大部分电力企业已经开始推行“岗位绩效”和“目标绩效”挂钩的薪酬体系。这种做法的核心思想是根据员工的工作表现和完成目标的情况，设定差异化的薪酬方案，从而激励员工提升工作效率和业务能力。

1.2 绩效考核与薪酬挂钩更加紧密

在传统的电力企业管理中，绩效考核往往是一个形式化的过程，员工的工作表现与薪酬关系不大。但随着绩效薪酬管理理念的引入，绩效考核逐渐成为影

响员工薪酬的重要因素。例如，一些电力企业会通过季度或年度的绩效考核，依据考核结果对员工的奖金、补贴甚至是晋升机会进行调整。以国家电网公司为例，该公司在近年来加强了绩效考核的量化与系统化，增加了更加细化的考核指标，比如电网运行的稳定性、供电服务的质量等，确保了员工在实际工作中的积极性和工作效率。

1.3 绩效薪酬的多元化设计

为了更好地激励不同岗位的员工，电力企业的绩效薪酬设计逐渐呈现出多元化趋势。一方面，技术岗位的薪酬管理更多地侧重于员工的专业技术能力和项目成果；另一方面，管理岗位的薪酬则更多地与团队的整体业绩、管理能力等挂钩。这种差异化的薪酬设计能够更好地满足各类员工的激励需求，提升其工作的动力。

1.4 薪酬管理的透明化与公正性

近年来，越来越多的电力企业开始重视薪酬管理的透明度与公正性。一些企业通过信息化手段，将薪酬管理、绩效评估的结果公示，接受员工的监督。这种做法不仅能提升员工的信任度，还能够减少因薪酬

分配不公产生的矛盾，提高企业的整体凝聚力。

2 电力企业绩效薪酬管理的积极优势

2.1 提升员工的工作积极性

电力企业面临着技术更新、市场竞争等多方面的压力。通过合理的绩效薪酬管理，可以将员工的收入与其实际工作表现挂钩，激励员工更加努力地工作。数据显示，实施绩效管理的企业员工工作积极性比未实施绩效管理的企业高出 15% 以上。以某大型电力公司为例，通过引入绩效考核与薪酬挂钩制度后，员工的整体工作满意度提高了 20%，工作效率也有了明显提升。尤其在技术岗位上，员工为了获得更高的绩效奖金，会主动承担更多的创新任务，促进了技术的不断突破与进步。

2.2 实现企业与员工利益的双赢

电力企业通过绩效薪酬管理，使得企业的经营目标和员工的个人目标实现了更好地对接。当企业的经营效益好，员工的薪酬就会随之增加，员工的付出和收入得到更公平的反馈。例如，某电力企业通过将供电效率、设备检修及时性等关键绩效指标纳入考核体系，员工的收入直接与企业生产效率挂钩。这样一来，员工不仅会更加关注自身工作表现，还会通过团队协作、提高生产力来推动企业的整体效益提升。

2.3 提高企业的整体竞争力

电力企业的整体竞争力不仅取决于其技术水平，还取决于管理水平。通过实施绩效薪酬管理，企业能够有效激发员工的工作动力，提高各个部门的协作效率和整体工作表现。尤其在现代电力行业，市场变化快、竞争压力大，企业通过绩效薪酬管理制度将员工的个人绩效与企业的长期目标紧密结合，可以快速响应市场变化、优化资源配置、提升市场份额。例如，某电力企业通过实施绩效管理体系，不仅在能源生产方面取得了较高的效率，还通过增强员工的客户服务意识，提升了企业的品牌形象和客户满意度，进一步增强了市场竞争力。

2.4 促进企业管理的精细化

绩效薪酬管理不仅仅是对员工收入的激励，还是

对企业整体管理的提升。通过绩效考核，管理层可以清晰地掌握员工的工作状态和工作成果，为企业后续的管理决策提供数据支持。例如，某电力公司通过季度性绩效评估，不仅评定了员工的薪酬，还为每个员工制定了相应的职业发展规划。通过这种数据驱动的管理方式，企业能够更好地掌握各个部门的运作情况，及时调整管理策略，提高整体运营效率。

3 电力企业绩效薪酬管理中存在的问题

3.1 绩效考核标准不明确，缺乏科学性

在不少电力企业中，绩效考核标准往往不够明确，导致员工对绩效考核的理解存在偏差。例如，有的企业绩效考核体系过于依赖定性评价，缺乏客观的量化指标。虽然电力行业的工作本身有一定的特殊性，如工作环境复杂、事故发生不可预见，但这并不意味着考核标准应当缺乏科学性。一些企业可能在考核中忽视了与岗位相关的具体工作目标和任务，只是笼统地进行“全员考核”。这样的考核方式不仅让员工感到模糊和不公平，也可能导致员工为达成考核目标而采取一些“短期行为”，比如减少工作时间或者降低工作质量，以便完成某些容易实现的考核指标。

3.2 绩效反馈不及时，沟通不足

在电力企业的绩效薪酬管理中，反馈机制的建设也存在不少问题。通常情况下，绩效考核结果并不会及时与员工进行沟通，导致员工无法了解自己在绩效考核中的表现，或者无法及时调整工作策略以改进不足之处。很多员工表示，他们无法清晰地知道自己在哪些方面做得好，哪些方面还需要改进。例如，某些企业在年终总结时才进行绩效反馈，而这一时间点距离实际工作表现已经过去了很长一段时间。此时，员工已经难以根据反馈调整自己的工作方法。长此以往，员工会觉得自己付出的努力没有得到及时的肯定，也难以找到自我提升的方向。

3.3 过度依赖年终考核，忽视日常管理

在一些电力企业中，绩效薪酬管理的重心往往放在了年终考核上，忽视了日常工作的管理和激励。年终绩效考核虽然能够对员工的年度表现做出总结，但

缺乏对日常工作表现的持续关注。如果绩效管理过于依赖年终的考核结果，那么一旦员工在年初或年中的表现不佳，可能会错失获得奖励的机会。此外，年终考核的内容过于集中在某些关键绩效指标(KPI)上，而忽视了员工在日常工作中的创新性、团队合作精神等软性因素。很多企业忽视了员工在工作中的细节表现，往往只看重结果，忽略了过程中的努力和改进。

3.4 不同部门之间绩效管理不统一

电力企业内部的各个部门之间，尤其是生产部门、技术部门与销售部门，存在着较大的差异性。这些部门的工作内容、工作方式和面临的挑战不同，因此，统一的绩效管理模式往往难以满足各部门的实际需求。在一些企业中，部门间的绩效标准没有进行有效的对接，导致同样的考核标准在不同部门的执行效果大相径庭。例如，生产部门的绩效考核可能侧重于生产效率和安全生产指标，而技术部门则可能更多关注技术创新和问题解决能力。这种不统一的管理方式容易导致跨部门间的不公平感和矛盾，影响企业的整体协调性和团队精神。

4 电力企业绩效薪酬管理优化路径

4.1 多维度的绩效考核体系

为了保证绩效考核的全面性和公正性，电力企业需要建立多维度的绩效考核体系，不仅要看业绩、产值，还要关注员工的工作态度、创新能力、团队协作精神等方面。具体可以包括以下几个方面：（1）定

量与定性结合：通过 KPI（关键绩效指标）考核员工的生产效率和工作成果；同时，辅以 360 度评价系统，获取员工在团队合作、领导力等方面的综合评价。（2）工作质量与工作量并重：除了注重工作数量外，还要重视工作质量。例如，电力设备的维护检修工作不仅要按时完成，更要注重工作精细度，确保没有遗漏的风险点。（3）长期与短期目标结合：电力企业可以设定长期战略目标（如能源转型、环保等）和短期业务目标（如季度电力供应稳定性等），绩效考核应考虑这两者的结合，确保公司目标的达成。

4.2 强化绩效与发展挂钩

绩效不仅仅是对过去工作的总结，更应是对未来发展的导向。电力企业可以通过以下方式，确保绩效考核与员工职业发展挂钩：（1）定期反馈与职业规划：企业应定期与员工沟通绩效考核结果，帮助员工分析优缺点，制定职业发展计划，并在此基础上提供相应的培训和发展机会。这样既能让员工感到自身的价值被重视，也能激发他们的工作热情。（2）建立明确的晋升机制：根据员工的绩效评估结果，设立明确的晋升机制，为员工提供更广阔的职业发展空间。优秀员工可以通过晋升，获得更多的责任和挑战，从而提升自己的职业发展轨迹。

4.3 科学合理的薪酬结构设计

薪酬是员工工作积极性的重要驱动力，电力企业应建立与员工绩效紧密挂钩的薪酬激励机制，具体路

员工姓名	职位	基本工资(元)	完成供电量(MWh)	故障停机时间(一小时)	客户满意度(%)	绩效评分	变动薪酬(元)	总薪酬(元)
张三	供电工人	8000	1200	2	95	85	2000	10000
李四	供电工人	8000	1150	4	90	78	1500	9500
王五	运维工程师	9000	1300	1	98	90	2500	11500
赵六	运维工程师	9000	1250	3	92	80	1800	10800
周七	高级工程师	12000	1400	1	97	92	3000	15000

径包括：（1）薪酬差异化：根据不同岗位、不同能力的员工，设立具有明显差异化的薪酬水平，形成“能者多得”的薪酬结构。例如，对于技术骨干、高层管理者等特殊岗位，可以给予更高的薪酬和额外激励。

（2）绩效奖励与基本工资挂钩：薪酬不仅仅是固定的基本工资，更应通过绩效奖金、年终奖等方式与员工的工作成绩挂钩。根据员工的绩效评估结果，给予相应的奖励或惩罚，确保薪酬的公平性和激励性。（3）长期激励机制：除了短期的绩效奖励外，电力企业可以引入长期激励机制，如股权激励、职业晋升机制等，吸引和留住优秀人才。根据企业的具体情况，制定分红制度或股权激励计划，激发员工的长期发展动力。下表是某电力企业的绩效薪酬管理涉及供电单位的员工，其绩效数据和薪酬表现。

4.4 文化建设与绩效管理结合

绩效薪酬管理不仅仅是对员工工作成果的评价，它也反映了企业文化的建设和价值观的传递。电力企业应通过文化建设，增强团队合作精神和集体主义意识，引导员工为共同目标而努力。在绩效管理中，结合企业文化，倡导创新精神和积极向上的工作态度，能够更好地激发员工的潜力，提升团队的凝聚力和战斗力。优秀的企业文化能够激发员工的工作积极性，是提升绩效的关键因素。电力企业应将企业文化融入绩效管理中，鼓励员工共同为企业目标奋斗，形成正向激励的氛围。例如：（1）强化团队协作精神：电力企业可以通过团队奖、跨部门协作奖等方式，鼓励员工加强协作，提升集体绩效。（2）倡导创新和持续改进：通过奖励创新和改进建议，推动员工在工作中积极思考、提出改进方案，为企业的持续发展提供动力。

4.5 加强员工培训与发展

员工的能力提升和职业发展是电力企业长远发展的基础。企业应通过完善的培训机制，提升员工的综合素质和业务能力，使员工能够更好地适应行业变化和企业需求。通过将员工发展与薪酬挂钩，不仅能提高员工的工作能力，还能增加他们对企业的忠诚度

和责任感。同时，透明、公平的薪酬制度能够增强员工的信任感和归属感，提高工作满意度。电力企业应建立公开透明的薪酬管理机制，确保薪酬分配合理。通过定期发布薪酬分配情况，增加管理的透明度，避免员工因不知情而产生误解。

5 结语

总之，电力企业的绩效薪酬管理优化，既是提高员工积极性的关键，也直接关系到企业的长远发展。通过建立科学的绩效考核体系、灵活的薪酬结构以及多元化的激励机制，电力企业能够更好地调动员工的工作热情，提升其整体工作效率，从而增强企业的竞争力。在实施优化路径的过程中，企业还需根据自身实际情况进行调整和完善，不断总结经验，确保人力资源管理能够跟上企业发展的步伐。

参考文献

- [1] 丁炜峰.新时期对企业人力资源薪酬管理的思考分析[J].中国中小企业,2023(12):195-197.
- [2] 张东杨.新时期对企业人力资源薪酬管理的思考[J].华北电业,2023(11):58-59.
- [3] 高倩.新时期国有企业人力资源薪酬管理面临的困境及解决对策探究[J].商展经济,2022(6):147-149.

作者简介：吴红英（1979.05-），女，湖北麻城人，本科，工程师。研究方向：人力资源薪酬绩效管理。