

国家电网企业人力资源管理中薪酬和绩效管理的作用

陈显慧¹ 吴浪² 袁娜³

- (1. 国网湖北省电力有限公司巴东县供电公司, 湖北 恩施土家族苗族自治州 444300;
2. 国网湖北省电力有限公司恩施供电公司, 湖北 恩施土家族苗族自治州 445000;
3. 国网湖北省电力有限公司建始县供电公司, 湖北 恩施土家族苗族自治州 445300)

【摘要】随着我国经济的发展,人力资源在国家和企业发展中占据了重要地位。国家电网企业作为我国国民经济的重要支柱,为我国经济发展和社会进步提供了源源不断的动力,肩负着能源生产、输送、分配、使用等职责。但是目前国家电网企业面临着人才流失严重、市场竞争力较低等问题,为了提高国家电网企业人力资源管理水平,提升企业市场竞争力,必须要加强人力资源管理中薪酬和绩效管理。基于此,本文首先分析国家电网企业人力资源管理中薪酬和绩效管理的特点和作用,然后提出相应的优化措施。

【关键词】国家电网企业;人力资源管理;薪酬;绩效管理

引言:国家电网企业是我国电网行业的龙头企业,也是我国电力事业的主要支撑力量,其经营业绩及管理水平的直接影响社会经济的发展及人民群众的生活水平,在国家经济社会发展中占据重要地位。随着时代的不断进步,电力事业也在不断改革与创新,这对国家电网企业人力资源管理提出了更高要求。管理人员需要从国家电网企业人力资源管理特点入手,深入分析薪酬和绩效管理的作用,并提出提升措施,为国家电网企业实现高质量发展奠定良好基础。

一、国家电网企业人力资源管理特点

(一) 能动性

国家电网企业是我国电力事业发展的基础力量,其具有较强的能动性,主要体现在两个方面。一是国家电网企业具备较强的资源调配能力,能够根据不同地区、不同时期的电力需求制定出相应的电力供应计划,保证电力供应的稳定性。二是国家电网企业在资源调配过程中能够进行宏观调控,根据实际需求对生产建设进行合理规划,提升资源使用效率,提高电力供应质量。虽然国家电网企业具备较强的能动性,但也存在一些问题,例如在人力资源管理过程中缺乏有效的激励机制,导致员工缺乏工作积极性。

(二) 时效性

国家电网企业作为国有企业,其经营业绩及管理水平的与社会经济发展直接相关,这对国家电网企业人力资源管理工作提出了更高要求。随着社会经济的不断发展,人们生活水平的不断提高,电力需求量不断增加,这对国家电网企业人力资源管理工作提出了更高要求。由于电力行业具有一定的特殊性,其属于重资产行业,因此国家电网企业人力资源工作中涉及到大量资金投入。因此,国家电网企业在进行人

力资源管理时要严格遵守相关法律法规及规章制度,保证人力资源管理工作符合国家法律法规的要求。

(三) 再生性

随着社会经济的不断发展,国家电网企业面临的市场竞争也越来越激烈,国家电网企业必须提高自身综合竞争力,才能在激烈的市场竞争中获得生存与发展空间。在当前技术革新、产业变革、经济转型等多种因素影响下,国家电网企业必须将创新作为主要工作方向,而创新的关键在于人才。因此,国家电网企业必须不断优化人才队伍建设,增强人才队伍的综合素质及创新能力。另外,随着电力事业的不断发展与进步,国家电网企业需要对原有人力资源进行再生性管理,根据实际情况进行岗位调整和优化,培养具有综合素质的人才。在此过程中,需要注意员工的个体差异性,针对不同类型、不同层次员工制定个性化培训方案,以此来满足国家电网企业人力资源管理工作的需求。

二、国家电网企业人力资源管理中薪酬和绩效管理的作用

(一) 可以提高人力资源分配的合理性

在国家电网企业中,人才是其最重要的资源,而人才又是由员工组成,因此人力资源管理在国家电网企业中占有非常重要的地位。国家电网企业具有能源生产、输送、分配、使用等职能,其人员工作性质也有所不同,不同岗位对国家电网企业所需人才的数量、质量和类型都有一定的要求。如果想要对人力资源进行合理配置,就要根据不同岗位的不同要求制定出科学合理的考核机制。薪酬和绩效管理是国家电网企业人力资源管理中非常重要的两项内容,如果没有科学合理的薪酬和绩效管理制度,就会导致企业内部

员工工作积极性不高、工作效率低下、人才流失严重等问题。

（二）能推动员工的科学流动

国家电网企业在人力资源管理过程中，通过对薪酬和绩效进行有效管理，有利于推动员工的科学流动。薪酬和绩效管理可以通过对员工的工作情况进行有效监督，促使员工不断提升自身工作能力，提升工作积极性。同时，通过对员工绩效情况的考核和分析，也可以对员工的工资分配情况进行有效了解，为人力资源管理提供相应依据。另外，薪酬和绩效管理可以实现岗位的动态调整，进而推动员工在不同岗位之间进行合理流动。同时薪酬和绩效管理可以促进国家电网企业内部竞争机制的建立，促使企业内部形成良好的工作氛围，最终有利于国家电网企业员工队伍的稳定发展。

（三）可以提高管理工作的时效性

随着社会的发展，企业竞争压力不断加大，只有不断创新人力资源管理方法，才能够提升企业核心竞争力。传统的人力资源管理工作比较死板，缺乏创新性，不能够适应企业发展需求。为了能够提高人力资源管理水平，需要对传统管理方法进行创新和改革，而薪酬和绩效管理是人力资源管理中的重要内容，也是提升企业核心竞争力的关键。国家电网企业加强薪酬和绩效管理工作，可以有效促进国家电网企业的发展。薪酬和绩效管理是现代企业管理中的重要组成部分，通过建立科学合理的薪酬和绩效管理体系能够有效提高人力资源管理工作的时效性。

三、提高国家电网企业人力资源管理中薪酬和绩效管理作用的有效措施

（一）完善工资管理制度

工资管理制度是薪酬管理的重要依托，如果管理制度存在问题，必然会影响薪酬管理工作质量，对于人力资源发展极为不利，所以管理人员需要根据国家电网特点完善工资管理制度。工资是员工工作的基础，完善的管理制度能在一定程度上激发员工的积极性和主动性，也能满足员工的内在需求，体现员工的自我价值。在具体管理过程中，管理人员需要根据不同员工的工作效率以及质量合理制定相应的薪酬，让员工养成良好的工作状态。管理人员可以根据员工的岗位特点对其进行合理划分，分析其岗位对于企业总体经济效益的贡献。管理人员需要以公平、公正、科学为原则，合理建议相应的评价体系，分析各岗位的工作效果以及工作效率，对其进行公开评价，进而让评价结果更加科学化和合理化。当评价完成以后，管理人员要根据评价结果，以员工的性格特点、工作能力给予相应的工作岗位，再根据不同员工的能力岗位合理划分相应的工资，分发薪酬。管理人员需

要严格按照相应的原则进行薪酬分发，如多劳多得，让员工更加积极主动地参与到日常工作体系之中，为公司创造相应的效益。在此过程中，管理人员还可以建立员工评价体系，根据员工的工作态度以及工作完成质量，给予相应的奖惩，发挥薪酬管理的作用与优势，让管理工作更加透明化和现代化，保证员工可以获得相应的报酬。例如，在表现过程中态度良好、质量较高的员工可以给予相应的奖励，树立榜样力量，让其余员工以此为榜样认真作业。而在工作过程中，态度较为恶劣、质量并不理想的员工需要给予相应的惩处，对员工进行警示，让员工积极主动地参与到工作体系之中。通过这种方式，不仅能够让员工获得自身应有的薪酬，还能发挥工资管理的作用与优势，让员工实现自我付出的效益回收，使员工更好地参与到企业发展过程中。

（二）强化绩效考核制度

绩效考核主要是根据不同员工的工作情况对其进行合理划分，让员工获得相应的回报，因此绩效考核也是人力资源管理的重要内容。在绩效考核过程中，管理人员需要以科学、合理的原则，准确评价各员工的工作情况，确保评价的科学化和合理化。目前我国大部分国家电网企业在绩效考核过程中都比较随意，管理人员主要是按照统一的标准对员工进行评价，不同员工的工作内容、性质以及能力都具有一定差异。如果采用统一的考核方式会导致部分员工出现不良情绪，久而久之，就会影响员工工作的积极性和主动性。所以企业需要对其引起重视，根据国家电网企业的发展情况，对现有绩效管理制度进行综合分析，掌握其中问题，制定相应措施，规避绩效管理制度的弊端，进而保证绩效管理的科学性和合理性。企业需要完善相应的管理制度，通过定期、不定期的方式对员工开展绩效考核，了解员工综合能力，根据不同员工实际情况开展针对性管理，进而提高员工团队整体实力。在具体考核过程中，管理人员需要做好数据分析与收集，将其与员工薪酬相关联，并且还需要与员工自我发展相挂钩，如职位评定、优秀员工评定、先进个人评定，让员工了解到绩效考核的重要性，进而满足员工的内在需求与外在需求。为了更好地实现绩效考核工作，企业可以根据自身的发展情况，建立绩效考核部门，挑选能力较为优秀的人力资源管理人员组建专业的绩效考核团队。而管理人员在考核过程中也需要秉承公正、公开、公平的原则，对员工的工作情况进行全方位考核，可以在正式考核之前制定相应的指标，明确其考核目标，避免在考核过程中因考核结果导致部门与部门员工与员工之间出现冲突，影响各员工的工作状态。在具体作业过程中，管理人员需要充分发挥绩效考核的作

用与优势,以相应原则为依据,完善绩效考核模式,让员工更好地了解绩效考核作用。引导员工根据其考核标准主动开展作业,积极完成相应工作,提高员工工作完成质量与效率,让员工的内在需求可以得到满足,确保员工的积极性和主动性。

(三) 转换传统管理理念

在我国市场经济持续发展的背景下,国家电网企业运行模式也发生了巨大改变。为了满足市场需求,企业需要不断提高自身的综合能力,完善供电体系。在此过程,企业需要与电力市场全面结合,根据电力市场的具体情况合理开展作业,这也就意味着企业对于人才的需求也发生了巨大改变。而要想吸引更多的复合型人才,企业就需要转化传统的管理理念,通过薪资管理与绩效管理的方式,提高企业的经济效益与社会效益,让更多的人才了解企业,进而进入到企业之中,为企业创造更多的收益。在传统管理过程中,企业对于人力资源管理工作都没有引起重视,认为人力资源管理就是简单的完成工资计算以及人员招聘,这种方式存在一定的误区。人力资源管理作为企业发展的核心要素,在管理过程中,其管理工作质量将会直接决定企业的未来发展水平,尤其是薪酬管理与绩效管理。如果这两种管理工作都存在一定问题,就会导致员工的工作积极性下降,进而间接影响企业的发展质量。在新时代的背景下,管理人员需要以以人为本理念为依据,转化传统管理方式,根据市场变化动态以及社会发展方向对现有管理理念进行优化与创新,了解更多先进管理方式,进而让员工感受到企业关怀,提高员工薪资待遇的合理性和科学性,在保证企业经济效益的同时凝聚员工的思想,避免员工出现不良情绪。在具体管理过程中,管理人员需要从不同维度入手对员工的工作情况进行科学、合理的考核与评价,给予相应的奖惩,进而激发员工积极性和主动性。国家电网企业属于国有企业,在实际发展过程中会很容易受到诸多因素影响,加上各项目较为分散,因此在考核过程中必然会出现诸多的问题。企业可以通过信息技术对现有工作进行优化与创新,让各部门管理人员通过信息平台将自身部门员工的工作情况记录下来,统一上传给人力资源管理部门,人力资源管理部门就可以根据所上传的数据对其进行管理工作合理分发薪酬,做好绩效管理。为了避免数据出现问题,管理人员可以通过定期或者不定期的方式对数据进行抽查。一旦发现数据存在问题,就需要寻找相应的管理人员进行沟通,了解问题出现的具体机制。如果因人为因素导致数据发生问题,则需要严格按照企业规章制度进行处罚,进而让各部门的管理人员以公平、公正的态度

准确记录员工的工作情况,保证数据的真实性和合理性。

(四) 提高管理工作力度

国家电网企业所涉及到的内容较多,在实际发展过程中会很容易出现诸多问题。尤其是人力资源管理,其内容较为繁琐,如果采用传统的管理方式必然会导致管理数据出现相应问题。因此管理部门需要制定相应的管理方式,以新时代发展为背景,提高人力资源工作力度。管理人员可以根据各部门的实际情况制定相应的工作表格,让各部门管理人员根据其表格对员工的工作态度、工作质量、工作效率进行评定,进而掌握各员工在实际工作过程中的状态。如果出现态度懒散、工作质量效率都较为低下的情况,则需要对其进行惩处,反之都需要对其进行奖励。进而保证薪酬管理与绩效管理的科学性和合理性,将二者进行全面融合,提高管理工作影响力。在具体作业过程中,管理人员需要秉承相应的原则,让员工的付出能够与自己的薪资进行匹配,保证员工的工作质量与效率。为了能够强化人力资源管理工作力度,发挥薪酬管理与绩效管理的作用与优势,企业需要做好引导工作,强化自身执行力,对员工进行鼓励与嘉奖,让员工能感受到管理工作对于自身的重要作用,提高员工思想认知,让每一位员工都严格按照薪酬管理与绩效管理标准开展作业,发挥自身主观能动性,为企业创造更多的经济效益,实现企业稳定长远发展。

结束语:总而言之,人力资源管理是国家电网企业实现持续发展的重要依据,而绩效与薪酬管理是人力资源管理的重要内容。企业需要做好分析,根据现有发展现状,对其管理工作开展优化与更新,进而保证企业结构的科学性和合理性。在具体作业过程中,管理人员需要结合企业发展目标,完善相应的管理制度,从不同维度入手提高员工的积极性和主动性,让员工将个人发展与企业发展全面结合,提高企业的行业竞争力。

参考文献:

- [1] 郑杨. 国家电网企业人力资源管理中的薪酬和绩效管理措施研究[J]. 低碳世界, 2023, 13(12): 172-174.
- [2] 黄炜. 薪酬和绩效管理在电网企业人力资源管理中的应用研究[J]. 商讯, 2021, (17): 185-187.
- [3] 王刚. 薪酬和绩效管理在电网企业人力资源管理中的实践[J]. 无线互联科技, 2019, 16(21): 124-125.
- [4] 余晓裕. 薪酬和绩效管理在电网企业人力资源管理中的应用[J]. 中外企业家, 2017, (14): 148-149.