

# 国有电力企业员工激励机制运用的必要性和改进措施分析

## Analysis on the Necessity and Improvement Measures of the Staff Incentive Mechanism in State-owned Electric Power Enterprises

陈玉玺

Yuxi Chen

国网河北综合能源服务有限公司 中国·河北 石家庄 050000

China National Grid Hebei Integrated Energy Service Co., Ltd., Shijiazhuang, Hebei, 050000, China

**摘要:** 员工激励法作为现代公司的主要管理手段,对于激发员工的主动性,增强对企业的信心具有重要积极意义。通过在国家电力企业中采取人才激励,可以全面培养人才管理效率,提高公司效益,对公司成长具有举足轻重的意义。

**Abstract:** As the main management means of modern companies, employee motivation is of great significance to motivate employees' initiative and enhance confidence in the enterprise. It is of great significance for the growth of the company to train the efficiency of personnel management and improve the efficiency of the company by using the talent motivation in the state power enterprises.

**关键词:** 国有电力企业; 激励措施; 改进措施

**Keywords:** state-owned electric power enterprises; incentive measures; measures for improvement

**DOI:** 10.12346/peti.v4i4.6961

## 1 引言

激励学说是现代企业管理心理学中不可或缺的部分,已应用到各种企业的人力资源管理工作之中,并对企业的成长和发展创造出了优秀的促进作用。而随着全球能源工业竞争的日益加剧,如何提高企业管理人员的工作主动性和效率,已成为全球各大能源企业成功转型的重要竞争力之一。所以,中国能源企业发展都需要积极运用人才激励机制,来吸引并保留众多优质人力资源,才能为企业的长期发展打下坚实基础。但伴随着中国电力行业的市场竞争的不断激烈,也促使中国能源企业发展始终都是面临着巨大的挑战,公司的管理者必须深入认识人力资源对公司存在与发展的意义。其实,人力资源就是公司发展壮大的血液,公司要想能够让职工的作用可以获得最大程度的充分发挥,首先必须对职工的工作激励能力有一种高度的关注,并由此来增强员工的工作激情和积极性,这样才能为公司的发展壮大作出更大的贡献。在现代市场情况下,为企业成长创造价值的最重要力量便是员工对企业发展的积极态度,所以,鼓励员工在工作岗

位上积极实现事业目标、履行职责、以公司的长期发展目标为基础的职业价值观,成为公司管理过程中非常关键的内容。国有企业在社会主义市场经济发展过程中经历了各种变革,但是关于人员管理的变革一直是不完全的,这使得人员激励机制中存在各种问题,解决人员激励机制问题是提高国有企业经营与发展能力的有效办法,有待人们加以反思与探讨。

## 2 国有企业激励机制概述

### 2.1 激励机制的重要作用

合理的激励机制可以让公司的向心力更强,激励机制发挥作用时,企业员工的职业人生观将会显示出非常一致的姿态,而员工人生观的一致会直接推动到企业的整个向心力的增强;合理的激励能够让企业能力迅猛提升,企业员工在激励机制的驱动下能够勤奋劳动,公司总体的绩效会大幅增加,利润形成得更快,有助于公司资本积累;合理的激励可以使公司文化迅速建设起来,公司文化是一个公司长期发展壮大的动力之一,而激励的意义就是让公司全体人员的职业

【作者简介】陈玉玺(1984-),男,本科,高级经济师,从事人力资源管理研究。

心态取得一致，共同的员工心态可以让公司员工对企业文化的归属感更强，公司文化的形成与传播就会更为顺畅<sup>[1]</sup>。

## 2.2 激励理论在企业管理中的应用

在中国，对经营管理工作的认识是从市场经济建立以后才出现的，包括国营大中型公司在内，大部分的国有企业在经营管理工作方面还缺乏经验，不但经营观念滞后，而且经营技术方面还出现问题，单纯认为靠公司规章制度和管理人员的职业道德去制约和激励职工为公司的发展作出贡献是不切实际的，在公司管理工作的整个流程中运用激励手段，是在最短时间内改变管理方法、完善管理手段、改变管理理念的有效途径，在公司管理工作中运用激励理论，必将对公司发展产生巨大的深远影响。

## 3 国有企业员工激励机制运用的重要性

### 3.1 满足员工需求刺激员工积极性

采用员工激励，公司可以全面满足人才需要，激发人才热情。长期以来，人们对于薪酬、福利、员工条件方面的不满，一直是妨碍电力企业人力资源管理事业顺利进行的主要原因，而激励可以从上述层面带给他们相应的解决，减少客户的投诉。在激励的功能满足下，他们可以更为主动、热情、积极地进行工作，从而获得更多的报酬。另外，激励也可以对职工进行惩罚，使他们明确认识到不思进取、消极怠工的严重后果，这样可以激发他们的工作热情、积极性和创造力。

### 3.2 提高员工素质，提升企业经济效益

在激励机制的奖励与惩罚激励下，公司职工会形成更为强大的紧迫感，因此能够更为积极地提升运行品质和绩效。这种对作业品质和工作效率的提升，除要求企业员工更加积极主动地参与作业以外，还要求企业员工不断地通过学习来提高自己的综合素质，以便适应企业高效作业的需要。如此一来，员工可以由被动学习转为自主学习，员工整体素质的提高效果就会随之而大大增强。而公司员工整体素质的提高，也将为电力企业提供良好的正向回报，一方面公司人力资源管理工作可以保持良好的进行，另一方面公司效益也将随着公司效率的提高而大幅增加。

### 3.3 吸引高技能人才，促进长期业务增长

在激励机制的激励下，公司人才将对公司形成更加浓厚的认同感，这样可以全面增强他们的主人翁责任感，对公司成长与提升具有积极意义。同时，在激励机制的奖励下，优秀人员也乐于留在公司。一方面，公司可以完全适应高层次人才的需要，使优秀人员甘心留在公司发展；另一方面，高素质人员在激励下可以有效提高工作品质和绩效，这对于企业来说是十分关键的，可以让高素质人员带来巨大的成功，进而增加他们和公司的联系。此外，激励机制还可以有效吸纳国内外的优秀人才，使优秀人才愿意走进公司并为企业成长作出贡献。在人力资源决定公司成长的今天，优秀人员对公司长远发展具有无法取代的关键作用<sup>[2]</sup>。

## 3.4 激励是企业凝聚力的浓缩物

凝聚力是公司生命力的重要保障。一家公司只有具备优秀的凝聚力才能确保有良好的发展前景。如果一家公司每位职工都有自己的小算盘，不为公司的最大利益而考虑，那么这个公司将无异同于一盘散沙，在越来越强大的市场竞争面前将会没有竞争力。合理高效的机制可以调动职工的集体荣誉感，每个公司的职工要团结一致，为公司的事业奉献自己的努力，这将会汇成一种巨大的向心力，增强公司在社会上的竞争能力，给公司带来良好的发展前景。

## 4 当下国有企业激励机制存在的问题

### 4.1 绩效考核体系不成熟

绩效考核是公司现代化管理的重要方法。通过对他们前一段时间的业绩情况和成果研究，对员工的职责加以调整，大大增强了员工上班的积极性和个人业绩。但由于目前中国电力企业的绩效考核工作体制并不完善，妨碍了机制的顺利推行。主要表现在不重视结果分析、考评过程中不能实现公平公正等，形式主义的公司绩效考核制度失去了它的真正意义，从而导致职工们没有通过考核并受到适当的奖惩，也因此削弱了职工工作积极性，从而妨碍了公司的发展壮大<sup>[3]</sup>。

### 4.2 薪酬机制不完善

电力企业在全新的模式下运行，原有的工资方法也不再适合，只是有的公司还是不能跳出传统模式的限制，在工资体系领域停滞不前。公司的薪资标准和其工作息息相关，工资可以通过晋升来完成。这就造成不平等行为的产生，有的同事绩效水平高，在一定意义上表示他们的创新能力高或者责任心好。但他们和其他绩效相同岗位的人员拿相同的工资。薪酬激励机制的不健全，造成了不平等问题的发生，在一定程度上也限制他们做事的主动性。

### 4.3 激励方法单一

国有企业的经济激励中的激励手段使用是非常片面的，企业大多以物质文明作为最主要的经济激励手段，而忽略了职工的心理需要，这也表明在国有企业所接受的经济激励政策中满足了职工需求作为最重要的经济激励政策，但职工的心理需求主要限制在对物质条件的满足上。所以，选用各种激励手段是十分必要的。

### 4.4 激励效果不佳

在公司管理工作中，激励机制若能真正发挥作用，整个公司会体现为人人都仔细认真自己的工作岗位、踏踏实实干事，整个公司将表现出一个奋发向上的精神面貌。不过在实际实践中，很多国有企业的管理人员工作方法还是比较散漫的，并且人浮于事的现象也很多，表明激励的有效性并不佳。造成这种情况的根本原因，就是激励的使用本身并不能考虑到员工的职业表现，同时管理者对员工在进行激励后的变化也不能进行完善，从而导致了激励的反馈作用并不能表现出来<sup>[4]</sup>。

#### 4.5 培训与发展的关键性

在国有企业的发展中,人才的培养和开发工作并没有受到社会各界的高度重视,为能够促进公司的成长,提高公司员工的整体素养,让员工可以把所有资源投入到事业中,公司一定要注意人才的培养和开发工作,促使人才可以有意识和积极培养自己的知识和专业技能等。不过,由于不少公司并不关注员工的培养和发展,仅仅关注公司未来的发展与经营情况,才会严重产生人才流失现象,造成不少公司无法运转甚至破产,所以对于员工的培养和发展方面,公司应当高度重视。

### 5 改进电力员工激励机制的策略和制度

#### 5.1 建立科学合理的管理理念

每一家公司都会建立出属于自身的管理体系,在进行企业文化管理过程中,不断完善和建立对员工的管理制度,要形成科学合理和人性化的管理体系,才有利于促进公司的事业得到更良好的发展。制订出科学合理的规章制度方法,是有效管理与制约人员日常工作活动的最主要方法,但只有使用科学的管理制度方法,始终贯彻以人为本的经营思想,在兼顾公司效益的同时,又能充分考虑职工的自身权益。公司所建立的质量管理体系,一定要遵循市场公平合理的特点,并指导职工树立自我批评、自我管理、自我进步等工作思想,为公司实现更良好的发展前景而努力。

从目前的经营状况分析,对电力企业在薪酬激励制度领域进行完善时所采用的最主要的举措,便是建立形式多样的薪酬支付系统。从公司的方面考虑,通过根据企业内部对人员的不同要求,有针对性地提供了薪酬分配制度,在很大程度上保障了企业薪资管理体系的科学性与合理性,并在基础上进行更加深入的贯彻和执行。电力企业管理者也需要有长远的发展战略思想,通过大力推行年薪制,可以从总体的视角出发,业绩、考评与激励之间存在着密切的联系。以业绩为基准,对优秀员工进行考评,然后才能够进行激励淘汰制。从绩效来说,相当于贯穿绩效淘汰机制的标尺。公司对优秀员工进行奖赏或者处罚,都必须严格依据绩效考核机制来进行。正是由于这样,公司绩效考核机制的完备性<sup>[5]</sup>。

#### 5.2 给员工精神层面的激励

除了为职工的业绩提成,电力企业也可以通过一些别的物质奖励和精神激励措施来鼓励职工。通过完善精神激励,可以让职工们更快地适应公司的成长速度,并促进了公司的进步。企业管理者应和学生保持沟通,理解他们的需要,在适当的领域中给予他们帮助。因此,毕业生进驻公司后,在新人培养阶段,不仅是要使他们熟悉公司的整体运作流程,更主要的是赋予新人员工自我激励,挖掘他们的潜能,按照他们的个性、特点为他们选择感兴趣的岗位。整个流程反映出公司的人文关怀,主动和员工的交流,满足员工的需要,可以有效地提高员工的热情,实现激励的目的。

#### 5.3 绩效考核制度的完善提升

从总体的视角出发,业绩、考评与激励之间存在着密切的联系。以业绩为基准,对优秀员工进行考评,然后才能够进行激励淘汰制。从绩效来说,相当于贯穿绩效淘汰机制的标尺。公司对优秀员工进行奖赏或者处罚,都必须严格依据绩效考核机制来进行。正是由于这样,公司对职工进行激励与处罚,都必须严格依照绩效考核程序来进行。正是由于这样,绩效考核程序的完备度、科学性和合理性对电力企业的执行发挥着关键性的作用。必须注意的是,在进行绩效考核机制建立的过程的当中,必须严格规范化,避免任何的情感成分在里面。并且,对人员的激励与处分必须坚持公平与正义的准则。电力企业的人力资源管理队伍中,必须编写职业说明书,让他们可以对自己的职业有个清晰的了解与认知,为绩效考核的建立打下牢固的基石。

#### 5.4 创造良好的发展环境

明确建立合理、适当的工作目标,引导员工向更高的目标不断努力和追求。除工资目标以外,国有企业还应注意引导职工对社会责任目标和个人目标的要求。而随着中国市场经济的迅速发展,国有企业也开始逐步地向数字化、信息化的企业管理方法方向发展。国有企业不仅要从机制上鼓励职工选择进一步深造或者研修,同时必须定期举办各方面培训活动来增强职工的综合竞争能力,这样才能切实满足职工对于企业目标的要求。当职工们达成了个人目标时,员工们也会更加积极和自觉地关注着公司的未来发展的情况,从而也就会对自己的职责产生出了浓厚的使命感和责任感,把所有的精神都注入本职工作当中。

### 6 结语

员工激励计划在电力企业经营中起着很关键的作用。不仅能为人才创造一个优秀的机会来支持员工发展,在激励中不断进步,体现事业中的自身发展,与此同时给公司创造业绩的提升,从而有效地推动了公司的发展。不过目前电力企业在推行激励机制时仍面临若干问题,主管机关必须关注起上述问题,根据公司的发展策略进行具体的完善工作,提高公司的稳步发展。

#### 参考文献

- [1] 田京,邵海磊,陈诗思.国有企业股权型中长期激励方式研究[J].中国管理信息化,2021,24(24):67-69.
- [2] 孙帅.国有企业激励机制存在的问题及优化措施[J].才智,2019(4):1.
- [3] 陈银霞.浅谈电力企业员工激励机制的应用[J].经济与社会发展研究,2019(2):1.
- [4] 盛劲辉,周媛媛,林莉珺.新时代国有企业荣誉体系构建与实践研究[J].商场现代化,2021(16):121-124.
- [5] 王博.从人力资源危机看人才管理——小议工程企业如何改进人力资源管理[J].轻松学电脑,2019(34):1.