

Research on Collaborative Innovation of Organizational Structure and Compensation System in Electric Power Enterprises

Huanlin Wei Ying Chen

State Power Investment Corporation Guangxi Electric Power Co., Ltd., Nanning, Guangxi, 530000, China

Abstract

This study mainly focuses on the collaborative innovation of organizational structure and salary system in power enterprises, analyzes the key role in enhancing the core competitiveness of enterprises, reveals the limitations of the traditional pyramid management model and the current salary structure, and provides theoretical support and practical guidance for the high-quality development of the industry through the collaborative innovation of organizational structure and salary system.

Keywords

Electric power enterprises Organizational structure; Compensation system; Collaborative innovation

电力企业组织机构与薪酬体系协同创新研究

韦焕林 陈莹

国家电投集团广西电力有限公司, 中国·广西 南宁 530000

摘要

本研究主要关注电力企业组织机构与薪酬体系的协同创新, 剖析对提升企业核心竞争力的关键作用, 揭示传统金字塔型管理模式及现行薪酬结构存在的局限, 借助组织架构与薪酬体系的协同创新, 为行业高质量发展给予理论支撑与实践指引。

关键词

电力企业; 组织机构; 薪酬体系; 协同创新

1 引言

电力企业作为国民经济的关键支柱, 其组织架构跟薪酬体系的协同创新对于提升企业竞争力有着重大意义。随着能源结构转型以及数字化转型不断深入发展, 传统金字塔形组织管理模式以及单一薪酬结构已无法适应新形势下的发展要求。电力企业在组织协同、人才激励以及技术应用等方面面临着诸多挑战, 急需借助系统性改革达成组织效能与薪酬激励的协同优化。

2 电力企业组织机构与薪酬体系协同对企业发展的重要性

电力企业组织架构与薪酬制度的协同优化是提升核心竞争力的关键要素, 在运营效能维度, 合理的组织架构可有效界定部门权责边界, 借助矩阵式管理模式强化发电、变电、配电业务单元的技术衔接与流程协同, 与之匹配的薪酬管理

机制, 采用岗位价值评估模型量化技术岗、管理岗的贡献差异, 运用宽带薪酬结构激发员工持续改进作业效率。就人才战略而言, 科学的组织设计为员工勾勒出明确的职业成长通道, 配套实施岗位序列与能力素质双轨并行的晋升体系, 依靠市场化的薪资标准与多元化的利润分享计划, 提高行业高端人才的虹吸效应, 又以年金计划构建长效留才机制^[1]。面对能源结构转型挑战, 组织架构与薪酬体系的协同效应体现在敏捷响应能力上, 借助设立虚拟项目组与创新孵化中心等柔性组织, 结合实施专项薪酬激励政策, 加速智能电网、储能技术等领域的人才集聚, 保证企业在行业转型升级中保持竞争优势。

3 电力企业组织机构与薪酬体系现状剖析

3.1 组织机构现状

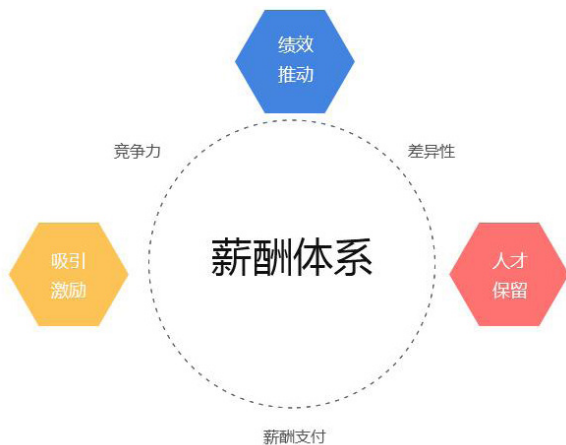
当前电力行业普遍沿用金字塔形组织管理模式, 集团总部一般设有战略规划部、生产运营中心、市场经营部及财务管理部等核心职能部门, 主要承担宏观决策与战略管控职能, 基层单位则按照业务链条细分为发电、输变电、配电等专业技术部门。以某电厂为例, 其生产系统具体包括运行调

【作者简介】韦焕林(1986-), 男, 中国广西南宁人, 本科, 高级工程师, 从事人力资源管理研究。

度、设备检修、技术保障等一线班组，依靠专业化分工保证发电机组安全运行^[2]。但这种金字塔式的管理模式已显现出多重局限，部门壁垒导致协同效率低下，信息在纵向传递过程中易出现衰减和延迟现象，如在新能源并网改造和智能电网建设等新兴领域，刚性组织结构导致资源调配迟滞，难以灵活调配资源组建专项工作组来快速响应市场需求，这种制度性僵化已成为制约企业创新突破和竞争力提升的瓶颈。

3.2 薪酬体系现状

电力行业现行薪酬结构主要包含基础薪资、绩效薪酬、专项奖励和员工福利四部分，其中基础薪资根据岗位技术等级与从业年限分级设定，为员工提供稳定的收入来源，绩效薪酬则与个人年度 KPI 及部门整体完成度联动，形成动态激励机制，设置的安全生产奖、项目攻坚奖等专项激励一般在达成关键指标后兑现。福利体系除法定社会保障外，还包含企业年金、健康管理套餐等特色保障，但实际操作中存在评估标准模糊和激励效能衰减两大痛点，绩效考核过度依赖利润、发展指标、工程建设等量化指标，对职能管理、技术革新和跨部门协作等软性指标缺乏系统评价。现有薪酬梯度在储能系统开发、智能电网运维等前沿领域难以吸引高素质人才，造成战略性新兴产业板块出现结构性人才缺口，制约企业数智化转型进程。



4 电力企业组织机构与薪酬体系协同创新面临的挑战

4.1 传统观念束缚

电力行业长期处于封闭式运营状态，传统管理文化已形成路径依赖，部分决策层仍固守传统科层制思维，将金字塔型架构视为管理圭臬，对矩阵式组织、项目制运作等创新模式持审慎态度。薪酬体系改革中，得利益群体对打破大锅饭制度存在隐性抵触，基层员工因职业惯性更倾向选择确定性收入，对绩效考核与创新激励挂钩的薪酬方案存在适应性焦虑。这种认知惯性与制度惰性形成双向掣肘，迟滞了组织变革与激励机制的系统性重构，使企业在数字化转型与能源革命浪潮中面临战略响应滞后、核心竞争力弱化的系统性风险^[3]。

4.2 制度障碍

企业管理机制在推动协同创新过程中面临多重制度性障碍，在组织架构层面，部门职能边界过于固化导致协同效率低下，跨部门合作需经历多层审批程序，在开展新业务时往往受制于既定规范而无法灵活调配资源，薪酬管理体系灵活性不足，薪资调整需经过复杂的行政流程，难以及时响应人才市场动态变化及创新成果价值体现。考核指标设置与协同创新目标存在偏差，现有评估体系难以客观量化员工在团队协作中的实际贡献，这种制度缺陷直接削弱了员工参与跨部门合作的主动性，致使组织架构与薪酬激励之间的创新联动机制难以有效实施。

4.3 技术与数据难题

现代企业推进组织架构与薪酬机制协同改革需以数字化能力为根基，但当前电力行业在技术应用层面存在明显滞后，多数企业尚未构建智能化人力资源管控平台，难以实现员工绩效表现、岗位异动信息等多维度数据的动态整合，导致薪酬策略调整缺乏客观量化依据^[4]。日常业务运行中积累的海量数据普遍存在准确性和完整性不足的问题，不同业务板块间的信息壁垒加剧了数据孤岛现象，这影响管理层对企业运营态势的全局研判，使得组织效能提升与薪酬体系重构陷入“无源之水”的困境，削弱了基于数据分析驱动管理变革的可能性。

5 电力企业组织机构与薪酬体系协同创新策略与实践路径

5.1 基于战略目标的协同设计

电力企业需立足自身战略定位，例如推进能源清洁化转型或布局智能电网领域，同步实施组织架构与薪酬制度的匹配性调整。在战略导向下，系统梳理各部门在战略实施中的功能边界与协作机制，重构职能分工体系。以发展新能源业务为例，借助组建专门的新能源业务部门实现技术研发、项目建设和运营管理的资源集约化配置。薪酬体系设计需深度融入战略要素，针对新能源板块建立市场化的薪酬基准，实施差异化激励方案，重点在绩效考核维度加大新能源项目的指标权重，借助专项奖励等激励手段，形成人才集聚的“磁吸效应”。这种组织变革与薪酬创新的双轮驱动模式，可有效强化企业在战略新兴领域的资源配置效率与人才竞争优势。

5.2 创新薪酬模式

深化“效率决定用工、效率调整薪酬”，根据考核结果进行工资总额结算，经营业绩直接决定本单位工资总额。建好用好“赛马”“专项激励”“揭榜挂帅”等制度，促进重点领域能力提升。推进新型经营责任制改革，充分下放考核分配权，按照“谁管人、谁考核、谁分配”原则，强化职能管理部门、项目经理团队考核分配、选人用人自主权。实施精准激励，制定发展、工程、营销、科创等专项激励方案，

有力促进企业重点任务部署落地。加强制度顶层设计，构建多通道职业发展路径，充分释放人才潜能，依靠能力认证与业绩考核实现岗位升降，从而实现薪资调整。

5.3 组织架构优化

在组织结构转型实践中，突破传统科层制组织架构的限制，逐步构建横向贯通、节点互联的新型管理模式，借助缩减管理层级以优化决策流程，重点构建“定位清晰、职能完善、管放相宜、治理现代”柔性化协作网络，全面提升治理能力和治理体系现代化水平。以生产运维为例，按照“集控运行、区域维检、产销协同、场站少人（无人）”管控模式，统筹新能源场站实施生产运行调度指挥与电力营销协同运作，实现新能源“省为整体”向“省为实体”转变，同步完善数字化协同平台建设，有效应对能源市场波动与综合能源服务业务拓展需求。

5.4 配套机制建设

构建多层次保障体系以支撑协同创新实践，优化绩效考核制度，结合新型组织架构与薪酬方案，设计包含工作绩效、团队协作度、创新贡献等多元维度的评价标准，使考核结果客观体现员工综合贡献。打造立体化人才培养机制，依托业务转型需求制定专项培训计划，同步建立技能提升与岗位晋升的联动通道，实现人才梯队与企业发展同频共振。完善动态监测系统，对组织运行效能和薪酬激励效果实施季

度追踪评估，建立双通道反馈平台收集管理层与基层员工建议，借助动态调整优化措施，保障协同创新战略的高效落地，为电力企业转型升级注入持续动力。

6 结语

综上所述，电力企业组织机构同薪酬体系的协同创新是应对能源结构转型以及数智化转型的关键举措。经由基于目标的协同设计、创新薪酬模式、优化组织架构以及建设配套机制，企业可有效提高运营效能、激发人才潜力，并且在新兴领域维持竞争优势。未来电力企业要加强数智化能力建设，破除传统观念束缚与制度障碍，推动组织架构和薪酬体系相融合，为高质量发展注入动力。

参考文献

- [1] 崔陆月. 电力企业劳动组织优化与薪酬制度调配 [J]. 人才资源开发, 2021, (18): 81-82. DOI:10.19424/j.cnki.41-1372/d.2021.18.039.
- [2] 刘丽娜. 浅析电力企业劳动组织优化与薪酬制度调配 [J]. 经贸实践, 2017, (24): 167.
- [3] 田雷. 浅析电力企业劳动组织优化与薪酬制度调配 [J]. 人才资源开发, 2017, (22): 173-174. DOI:10.19424/j.cnki.41-1372/d.2017.22.089.
- [4] 白建霞. 电力企业劳动组织优化与薪酬制度调配的研究 [J]. 人力资源管理, 2016, (11): 102-103.