

小微企业绩效考核中影响员工工作积极性因素与建议

王卫平 周宇 马晶晶

(新疆农业大学科学技术学院 新疆乌鲁木齐 830052)

【摘要】 对于企业来说,人力资源管理已经成为了可以影响企业核心竞争力的要素之一。而绩效考核制度则在人力资源管理中占据较为核心的地位。原因有两点,其一,企业需要有新鲜的血液填充进来,好的绩效考核制度可以增强企业对于人才的吸引力;其二,企业的发展需要内部人员稳定,绩效考核有利于对人员的管理。对于小微企业来说,建立一个完善的绩效考核制度尤为重要。

【关键词】 小微企业;绩效管理;影响和策略

DOI: 10.18686/jyyxx.v2i10.36656

小微企业,简单来讲就是小型企业、微型企业和家庭式作坊的统称,现在已经逐渐成为拉动经济增长的主力军。现阶段的很多小微企业存在不重视人力管理的现象,因为企业内部的人员少,就忽视了这一方面的建设。但是,拥有一个好的绩效考核体系对于小微企业来说意义重大。小微企业应该懂得如何去建设并维持一个好的绩效考核制度,使企业从中获取收益。

1 小微企业绩效考核中影响员工工作积极性的因素

1.1 绩效考核中存在影响员工的薪资报酬的因素

绩效考核可以决定企业的薪资体系,而薪酬对于员工的工作积极性有很大的影响。现在的很多微小企业制定的薪酬体系都不是很完善,经常会出现即使分配到每一个员工手上的工作内容和工作任务量差不多,但是工资却天差地别;或者员工之间的工作量很不平衡,但是大家得到的报酬却相差无几。这是由于企业在建设自身的绩效考核制度时,没有真正优化企业的资金配置,导致员工的薪酬出现不合理的现象。如果企业施行的是一套合理有效的绩效考核制度,那么员工的收益与员工的付出成正比。基于此,员工才更能清楚地知道企业对于自己的评价是什么,企业会如何定义自己的价值。企业用于人事上的资金才是真正地能够起到激发员工工作积极性的作用。只有员工知道自己为企业做的更多,才能从企业那里拿到更多的回馈,那么员工才会愿意为企业做出贡献。小微企业更要重视自己在员工报酬上的资金分配优化问题,这样才能让自己付出的人力成本真正地发挥价值。

1.2 绩效考核中存在影响企业工作氛围的因素

绩效考核和企业的工作氛围相关,而员工的工作积极性也受到工作氛围的影响。对于员工来说,他们和同事的关系就是既需要合作又需要竞争,这是企业应该着重引导的方向。没有合作关系,员工工作的步调不一致,难以达成配合,整个企业的工作效率都会受到影响。而没有竞争关系,员工增长惰性,对待工作的热情会逐渐削减,也会缺失努力向上的动力。绩效考核的作用,就是可以在员工关系之间达成一个好的平衡。员工通过绩效考核的标准,可以知道自己的工作完成度和其他人有

着怎样的差距,也会知道企业给予自己的工作目标到底是什么,因此,一个好的绩效考核制度是有益于企业良好氛围的养成的。而在一个好的工作氛围之下,员工在工作的时候心情可以更放松,对待工作也更有希望,工作的积极性自然也就可以很好地调动起来了。现在很多的小微企业过于强调去培养员工之间的竞争意识,让员工之间的人际关系变得越来越恶劣。在这种氛围下,员工的注意力除了在自己的本职工作上以外,更多是如何和同事进行恶性斗争,根本就无法专心工作,这样员工的工作积极性是不会被调动起来的。因此,小微企业需要建立一个好的绩效考核制度来培养企业的良好氛围。

1.3 绩效考核中存在影响员工的晋升通道的因素

小微企业与国企和事业单位不同,小微企业的人员比较少,职能也比较单一,岗位也比较少。而且小微企业在福利待遇上和国企、事业单位相比没有很大的竞争力。想要真正地去吸引人才为企业服务,就要搭建好企业内部的晋升通道,让人才意识到自己的工作是有前景、有发展性的,绩效考核就可以为完善晋升通道做出贡献。绩效考核制度公开透明,就等同于向员工公布了他们的晋升方向、晋升规则和员工职责,这样也可以帮助员工更好地找到自己在企业中的角色定位。现在很多小微企业的内部人员都有着裙带关系,在晋升上存在着不公平现象。而且很多企业并不重视自己内部的人事调用和晋升,领导层的构成基本不变,这样很不利于企业的人才招引和规模扩大。如果企业对于新员工没有吸引力,对于人才没有吸引力,那么企业的规模也就失去了扩大的机会,企业的生命会逐渐枯萎。

2 小微企业绩效考核调动员工工作积极性的策略

2.1 建立一套合理而有效的绩效管理制度

合理的绩效考核制度离不开合适的工作指标,对于小微企业而言,为员工制定好的工作指标尤为重要。这是由于国企和大型企业的指标制定都是有一套完整的体系的,人才在选择企业的时候,指标会成为他们的重要考量标准。企业的指标也会和企业的正规程度相关联,而一家企业的正规程度又是员工安全感的主要来源。相信很多人之所以宁愿在大企业中付出大量辛苦的劳动,

也不愿意在小企业谋求一份轻松的工作，就是因为大企业更加正规，员工在工作的时候更有保障，也更有底气。因此，企业一定要有一套标准的工作指标和完善的绩效考核制度。企业在对员工进行绩效考核的时候，也一定要从多个维度出发，包括员工的工作态度、进步速度、业绩额、岗位匹配度等。在不同的维度建立不同的指标，不要把员工的工作能力看的最重，最主要的其实是考察员工的人品。在进行考核以后，企业也要积极对公司的人事安排进行调整，有些员工可能确实不是工作能力不够，而是和岗位的契合度不高，需要如何调整还要企业根据自己实际情况进行。只有建立了有效的绩效考核制度，员工的工作积极性才会被调动起来。

2.2 提升员工对于绩效考核制度的认同感

微小企业的人事关系其实比较复杂，很多人的入职和晋升都是靠着和领导的关系，这也是整个微小企业行业内需要整顿的现象。如果想要让企业的绩效管理调动员工积极性，那么员工就首先要认同企业的绩效考核。首先就是绩效考核制度要公平，小微企业的领导确实拥有更多的话语权，但是为了企业的发展就必然要克制个人的欲望，对待所有的员工必须一视同仁，并且在绩效考核制度透明化。现在很多小微企业都禁止员工之间互相询问薪酬，这就是因为他们对于自己的薪酬体系不够自信。这在一定确实可以稳定内部的人事关系，但是难以让员工产生对企业的认同感和归属感。其次，建议企业让所有员工都参与进绩效管理制度的制定中。领导和下属对于工作的认知是不同的，如果领导在制定绩效管理制度时候完全不考虑员工的想法，就很难让员工信服。员工带着抵触的情绪工作，就必然不会有工作的热情。如果让所有员工都参加是不现实的话，那么企业也要选出员工代表，让管理层能够真正听到属于员工的声音。因此，想要调动员工的积极性，提升员工对绩效考核制度的认同是势在必行的。

2.3 利用信息技术建立一套员工反馈机制

从传统意义上来看，绩效考核就是单方面的企业对于员工的监管，是没有员工再反馈给企业的过程的。但是在企业的管理过程中，必须要加强“以人为本”的管理理念。要想激发员工对于工作的积极性，企业就必然要建立一套员工的反馈机制，让员工也可以反向给企业打分，这样有利于企业人事管理的调整。例如，企业在完成每一个周期的绩效考评以后，就可以直接把考评结果发放到员工的手中，并向员工征集意见，看看在这个周期的绩效考核中，企业是否还有疏漏的地方。现代有很多的先进的信息技术，可以支持员工在进行反馈的时候不需要担心自己的意见是否会被同事获取到，这样企业的管理层才可以听到有关绩效考核最真实的声音。现在的小微企业是不愿意在人事上过多投入的，小微企业本身就体量小，资金链也比较单薄，但是为了谋求企业

的长远发展，对于企业的自身建设是万万不能疏忽的。想要调动员工的工作积极性，企业就一定要建议一套员工可以参与反馈的机制，让员工也成为绩效考核制度的共同监督者。

2.4 增强绩效考核人员和领导的综合素质

绩效考核制度能否顺利地在企业内部推行与进行考核的人员的素质有很大的关系。尤其对于小微企业来说，企业的规模小，管理绩效的人数也少，有的企业甚至就是单独一人管理这个企业的绩效分配。如此，绩效考核管理人员的权利就会过大，而且也缺少其他人对于绩效考核管理人员的监督。为了让绩效考核制度真正能发挥出它应该发挥的作用，小微企业有必要去提升绩效考评人员的素质，且这个素质包括工作素养和人品两方面。绩效考评人员要提升自己的工作能力，培养自己的工作素养，有能力进行整个企业的全员绩效考评，不粗心大意，不在工作中出现大的疏漏，而且要建立一套好的复查制度，多次对于考评结果进行核对，以免影响到员工的正常薪资，伤害员工的感情。并且考评人员要有正确的工作方法，尤其在企业的考评人员并不多的情况下，工作人员要管理整个企业的绩效工作，那么在工作过程中就一定有效率。绩效考评人员同时也要提升自己的道德标准，时时刻刻约束自己的行为，在进行考评工作的时候保持客观、公正和理智，不要以为个人的好恶以及和其他人的亲疏关系影响到对员工的绩效考核结果。考评人员的素质高，绩效考核制度的执行效力就强，维持企业内部稳定的时候也可以发挥最大的作用。

3 结语

总而言之，为了提高员工的积极性，微小企业就必然要建立一套好的绩效管理制度。在“以人为本”理念的印象下，相信员工会在企业的运营中发挥越来越重要的作用。而且随着国民素质的提升，相信新时代的员工也会对企业提出更高的要求。为了让企业和员工之间能够形成平等互利的关系，构建更加和谐和高效的企业运营环境，企业有必要建立完善的绩效考核制度，加强员工对于自己企业制度的认同感，倾听员工真实的反馈，并提升自己内部考评人员的综合素质。为了迎接更加多样化市场的调整，提升自己企业的竞争力，微小企业提升其人力资源管理能力也是势在必行。

作者简介：王卫平（1978.9—），女，新疆乌鲁木齐人，副研究员，研究方向：企业人力资源管理，劳动经济与社会保障，教育经济与管理；周宇（1986.4—），男，山东文登人，硕士研究生，研究实习员，研究方向：人力资源管理，高校教学管理；马晶晶（1984.3—），女，回族，新疆塔城人，硕士研究生，研究实习员，研究方向：高校教学管理。

【参考文献】

- [1] 胡华芳. 企业绩效管理常见问题及改善策略探讨[J]. 大众投资指南, 2020(16): 40-41.
- [2] 王丙坤. 中小企业绩效考核的主要问题与对策探讨[J]. 中国商论, 2020(7): 210-211.