

影响员工绩效的七个关键因素 PDF转换可能丢失图片或格式
，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/289/2021_2022__E5_BD_B1_E5_93_8D_E5_91_98_E5_c123_289467.htm 员工个人绩效与团队绩效、组织绩效相互联系，不可分割。员工绩效的高低直接影响到公司的盈利状况及未来经营发展的方向，其重要性毋庸置疑。笔者在对理论和实践双重把握的基础上总结出影响员工绩效的七个关键因素：**因素一 个人兴趣** 兴趣是做工作的动力。如果员工对一份工作感兴趣，做起来就会事半功倍；相反，如果员工对一份工作缺乏兴趣，做起来就会事倍功半。举个例子来说，同样是做营销，员工A对营销非常感兴趣，那么他就会主动地去学习营销方面的知识，主动地去联系已有客户和挖掘潜在客户，在遇到挫折时也不会轻易地放弃；员工B对营销工作缺乏兴趣，他在开拓市场及联系客户方面的积极性与主动性就明显会低于A，遇到挫折时可能也会轻易放弃，那么在月末或季末进行绩效考核时，谁的得分高就显而易见了。**因素二 与岗位的适应性** 每个人的性格都是不同的。有的人性格外向，善于言谈，人际关系能力强，喜欢在公众面前发表自己的言论；有的人则性格内向，忠厚老实，喜欢独立地去思考问题。不同性格的人所适合的岗位也就不同，例如喜欢与人打交道的人，我们就应该把他安排在销售或公关的岗位上；对于比较保守、比较内向、比较细心的人，我们就应该把他安排在会计或审计的岗位上；而对于善于独立思考的人，安排他去搞学术则是比较适合的。其实对于不同的人来说，没有能力高低之分，仅仅只有适合与不适合之分。也许在某岗位上，A的能力低于B，但在另一岗位上

，A就可能高于B。我们要做的是，在适当的时间把适当的人安排在适当的岗位上，使人尽其才。同等情况下，性格不适合某一岗位的员工和性格适合某一岗位的员工，他们所取得的绩效肯定是不一样的。

因素三 是否感到公平 亚当斯的公平理论认为，员工经常会就自己的所得与其他人的所得相比较。当自己的所得与付出之比的数值小于其他员工的所得与付出之比时，他就会感到明显的不公平。要么要求公司提高自己的所得，或者是自己减少对公司的付出。同时，他也会将自己现在所得与付出之比的数值与以前自己所得与付出之比的数值相比较，当前者较小时，他也会感到明显的不公平，而自动减少对公司的付出。无论是哪一种情况的发生，员工的绩效都会或多或少的降低。因此，公司一定要采取相关的措施，以消除或防止员工产生的不公平感，如采用保密工资制、积极主动地与员工进行沟通等。

因素四 公司的激励 这里的激励包括两大类，一类是物质激励，一类是精神激励。物质激励主要是指公司的薪酬和福利，精神激励主要体现在口头表扬以及培训与升迁的机会等。如果公司的薪酬低于行业的平均水平，这在一定程度上就会影响员工的积极性的发挥，从而影响到员工的绩效，长期下去，员工流动率就会增高。人是经济人，同时也是社会人和自我实现的人，如果公司一直采用外部招聘的方式来填补空缺的职位，公司现有员工便会感到自己所做的贡献没有得到公司的认可，长期下去也会出现绩效下降的情况。此外，无论是物质激励还是精神激励，都应该体现出及时的原则，如果激励不及时，就起不到应有的效果。

笔者所在的实习单位博思创业（北京）管理咨询公司给江苏某家服装行业公司进行咨询时就碰到过这样一

位员工，他毕业于国内某名牌高校市场营销专业，进公司刚刚三年的时间，在公司销售部工作。奇怪的是，他第一年的销售业绩远远领先于同部门的其他员工，然而第二年和第三年他所取得的业绩却与其他员工相当，仅处于中等的水平。当我们就此事对他进行访谈时，终于弄明白了其中的原委。原来第一年他在取得非常好的销售业绩的情况下，除了得到的奖金比同部门其他员工多外，公司领导没有给他任何其他的奖励，而他所注重的不仅仅在于奖金，更多的是想要领导的表扬或一个“先进个人”的荣誉称号。就是因为公司没有及时对他精神激励，导致他在以后的工作业绩平平。

因素五 考核体系的影响 每个公司都有自己的考核体系，但据有关调查显示，真正拥有适合自身发展的考核体系的公司不到总数的20%。也就是说，大多数公司的绩效考核或流于形式，或有失公平，或起不到应有的效果。例如，某国有企业员工A无论是努力程度还是所取得的业绩都比同一部门员工B要好，但每次到年末考核时，他的得分都跟B一样，发给他们的工资和奖金也都是一样的。逐渐地，在A心中就形成了种印象：干多和干少都一样。于是，他也变得不怎么努力，也不那么积极主动地去干工作，他的实际绩效自然就降低了。

因素六 工作环境 工作环境对员工绩效的影响是巨大的。良好、令人舒适的工作环境，会让员工提高工作效率，从而有利于自身潜能的发挥；混杂、让人不安或不适的工作环境，会让员工效率低下，不利于潜能的发挥。这里的工作环境不仅指地理环境，同时也包括人文环境。当一个员工处于一个充满活力与创造力、勇于开拓与进取、彼此之间相互激励与促进的团队中，他个人的绩效也肯定会高；相反，当一个员工处

于相互猜疑与妒忌、安于现状、彼此之间不提供任何帮助的团队中时，他个人的绩效也肯定会低。这是团队规范对个人影响的集中体现。再举个简单的例子：当公司的一位员工工作场所离家很远，每天都得坐公交2个小时左右去上班，然而，公司没有考虑到他的实际情况，每次他因路上耽搁而迟到时都要给予一定的惩罚。这大大地挫伤了他的积极性，致使他工作效率下降，甚至萌生了离职的念头。

因素七 是否有相应的培训及培训的效果 当公司新开拓一个市场或新开发出一种产品或新上一条生产线时，就必然要有员工来进行相关的业务联系或操作。但有一点需指出的是，员工对新的事物并不是很熟悉，所以要给他们提供培训与指导。员工在新的领域所能取得业绩的好坏除了自身因素影响外，与培训的效果是直接相关的。如果公司为了节省成本，提供的培训不到位，仅仅敷衍了事，这样做带来的后果是员工的不熟练与缺少技能，影响到他们潜能的发挥。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com