

A preliminary study on the performance appraisal of special employees

Li Jiao

Changchun University, Changchun

Abstract: In the modern enterprise management, as the manager of the enterprise, we should pay attention to the management of special employees by analyzing the causes and possible harms of special employees. To seek and develop practical solutions to achieve the optimization of enterprise performance.

Key words: Enterprise; Special staff; Relationship staff; Invisible employees; Management

Received: 2020-03-13 ; Accepted: 2020-04-10 ; Published: 2020-04-18

特殊员工的绩效考核初探

李 娇

长春大学，长春

邮箱: jjli2009@hotmail.com

摘 要: 在现代的企业管理中，作为企业的管理者，应当重视特殊员工的管理问题，通过分析特殊员工的成因和可能造成的危害。寻找和制定切实可行的解决方案，从而实现企业绩效最优化。

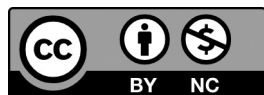
关键词: 企业；特殊员工；关系型员工；隐形员工；管理

收稿日期：2020-03-13；录用日期：2020-04-10；发表日期：2020-04-18

Copyright © 2019 by author(s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 特殊员工对企业发展的危害

1.1 关系型员工对企业可能的影响

第一，破坏了人员招聘的公平性。关系型人员的存在，使得人力资源部不

得不迫于上级的压力，做出一些不符合程序的决定，使得企业录用员工的规则被打破。其公平性遭受到严重的破坏，致使一些优秀的人才流失。同时，对内部员工来说他们会对企业的正规性产生质疑。而对外部来说，这也可能对本企业造成不良的影响。

第二，降低了工作效率，可能造成内部员工之间的摩擦。由于关系型员工是凭借非正规渠道进入企业的，其工作能力和工作技能通常情况下要弱于常规员工，不一定能很快适应自己的岗位，导致工作效率低下，从而影响公司整体的绩效。并且关系型员工通常都会因为自己身份特殊而自恃而骄。主管难以控制，就难以保证工作质量和效率，同时与其他员工的合作也可能需要更多的磨合。甚至会与其他员工产生摩擦，形成不良的工作氛围。

1.2 “隐形”员工对企业的危害

第一，隐形员工通常以消极的态度对待工作，在工作中几乎处于完全被动的状态，不会去思考如何提高企业的经济效益和企业的未来发展。“做一天和尚撞一天钟”是他们对待工作的真实写照。长此以往，会使企业的经营绩效渐渐下滑，成为企业的未来发展的隐患。

第二，更加值得管理者们注意的是，“隐形”员工不仅自己在消极、抱怨、得过且过，而且还将这些“生存技巧”传授给新员工及其他员工，在很大程度上降低了他人的工作积极性，阻碍了企业经济效益的提高。

2 特殊员工管理的建议和策略

2.1 需要管理者采取积极稳妥的思路，找准切入点，制定相应的对策

第一，规范企业招聘制度，使招聘程序正规化，严格化。招聘是企业用人的起始环节，管理者可以通过制定规范化的政策来控制关系型人员的进入。为杜绝关系员工进入企业，可以采取像阿里巴巴公司的推荐员工制度，即由公司内部人员推荐亲属或好友参加正式的招聘。应聘者按正式的流程参加选拔。若

能合格进入企业,给予推荐人一定的奖励。如此,可以体现公平合理的用人机制。

第二,加强与关系型员工的沟通,建立相应的奖惩制度。为了提高企业的绩效,管理者可以加强与关系员工的沟通,一方面,以“动之以情”的方式来改变那些气焰嚣张的员工,多与其交流,从而赢得他们的信任与尊重。另一方面,通过交流,将一些实用的经验传授于他们。从而提高其工作效率和工作责任心。与此同时,合理的奖惩制度也可避免那些自恃而傲的关系型员工与他人的摩擦。

2.2 使企业中的“隐形员工”转变为优秀员工

第一,为员工建立明确的工作目标,提升他们的内在动力。明确的工作目标能够指导员工工作,隐形员工之所以消极、被动的重要原因之一就是缺乏工作目标,没有了目标何来动力,因此给予员工明确的目标不仅可以减少隐形员工的消极性,还能通过员工的个人目标实现企业的目标。

第二,企业可以通过让隐形员工“出风头”方式,

做到对其精神上的激励。当员工对工作的倦怠,选择“隐形”,甘愿无为,企业完全可以采用精神激励的方法,给予必要的关心及荣誉奖励,感动员工的心,让其主动表现自己。管理者可向干得好的员工表示祝贺,例如,美国 FineHost 公司,其激励措施之一是把平时表现平庸,但最近工作很出色的员工名字张贴在公司大楼内,为受到奖励的员工颁奖,大张旗鼓宣传,让其出尽风头。

第三,企业还可以加强绩效考核,为隐形员工合理定位,给予其更多的关注。在企业的各个部门中进行岗位动态考核,对各类员工的业绩、素质、技能等进行评价,但重点是考核工作实绩。通过考核,管理者做些适当的沟通,体现对员工的关心。

通过上述的措施对特殊员工进行管理。可以形成员工对企业的归属感、认同感,可以满足员工自尊和自我实现的需要。充分调动员工的积极性,激发员工的工作热情和创造性。从而实现高绩效的经营管理。

参考文献

- [1] 石辉. 当前我国国有企业绩效考核问题及其对策 [J]. 现代经济信息,

-
- 2015 (8) : 142.
- [2] 祁彦峥, 张新. 中小企业绩效考核失效探析 [J]. 价值工程, 2010 (25) : 56-57.
- [3] 吕玉胜. 浅谈企业绩效考核存在的问题、原因及对策 [J]. 经营管理者, 2009 (5) : 156-157.
- [4] 任高高, 王善明. 企业特殊员工的管理韬略 [J]. 企业家信息, 2005 (7) : 51-53.