

数字经济时代人力资源绩效考核创新路径分析

孙学婷

内蒙古东景生物环保科技有限公司 内蒙古自治区 乌海 016040

【摘要】：在数字经济快速发展的当下，传统绩效考核体系已难以适应灵活化、智能化的高发展需求，创新绩效考核模式成为企业提升人才效能、推动战略落地的关键。本文结合某企业作为传统行业数字化转型的典范，通过重构绩效考核体系，在提升员工绩效、留存核心人才等方面成效显著。将深入分析该企业在数字经济背景下绩效考核的创新实践，从考核理念、指标体系、考核方法、数据管理、结果应用五个方面展开详细阐述，总结其成功经验，同时指出存在的不足，为其他企业在数字经济时代开展绩效考核创新提供全面且实用的借鉴与启示。

【关键词】：数字经济时代；人力资源；绩效考核；创新路径

DOI:10.12417/3041-0630.26.07.017

1 数字经济时代绩效考核创新概述

数字经济时代的绩效考核创新，是指企业借助数字技术、立足数字经济发展特征，对传统绩效考核体系进行全方位优化与重构，形成适配数字化发展、贴合企业战略、兼顾效率与公平的新型考核模式。其主要是打破传统考核的固化思维，以数据为支撑、以价值为导向，实现绩效考核从单一评价向多元协同、从结果导向向过程与结果并重、从人工操作向智能高效的转型。与传统绩效考核相比，数字经济背景下的绩效考核创新存在显著差异。传统绩效考核侧重对员工既定工作任务的完成情况进行评价，考核指标相对固定，数据收集依赖人工统计，考核周期以阶段性为主，且多以部门为单位开展，缺乏跨部门协同性。而创新型绩效考核以数据驱动为要点，考核指标更具动态性与针对性，能够精准捕捉员工在数字工作中的价值贡献，数据收集与分析实现自动化、智能化，考核周期更加灵活，注重实时反馈与动态调整，同时强调全员参与和跨部门协同，更贴合数字经济下灵活化、协同化、创新化的工作模式。

2 案例概况

某企业作为一家深耕传统行业多年、数字化转型成效显著的综合性企业，业务覆盖生产制造、线上服务、技术研发三大板块，目前员工数量有2800余人，其中技术研发人员占比32%，线上运营团队占比27%。该企业在数字经济浪潮来临前，以传统线下业务为主，人力资源管理模式较为粗放，绩效考核依赖人工统计、主观评价，存在效率低下、公平性不足、与业务脱节等问题，难以适配数字经济下灵活化、智能化的发展需求。

随着数字经济快速发展，转型过程中，企业意识到人力资源绩效考核作为人才管理的主要环节，必须同步创新，才能支

撑数字化转型落地。为此，企业投入专项资金搭建数字化人力资源管理平台，引入AI智能考核工具，整合业务系统、考勤系统、培训系统等多渠道数据，重构绩效考核体系，经过3年的优化发展，形成了兼具科学性、灵活性和创新性的绩效考核模式，有效提升了人才效能，推动企业数字化转型成效显著，转型期间员工绩效平均提升21%，核心人才留存率从68%提升至83%。

3 案例企业绩效考核创新实践

3.1 考核理念创新

在考核理念创新中，一方面，强调绩效考核要聚焦员工为企业创造的实际价值，不仅关注业务业绩，更关注员工在数字化转型中的创新贡献、协同价值和效率提升；另一方面，注重员工数字化能力的成长，将考核与员工培训、职业发展深度绑定，通过考核发现能力短板，助力员工实现个性化成长。

为实践这一理念，企业通过AI智能分析工具的运用，对员工的工作行为、能力提升、创新成果等数据进行实时追踪分析，对不同岗位、不同层级员工制定差异化考核方案，比如对技术研发岗位侧重创新价值和技术突破，对线上运营岗位侧重流量转化和用户价值，对职能岗位侧重协同效率和数字化操作能力，确保考核理念与企业数字化转型战略同频。

3.2 指标体系创新

摒弃传统单一的业绩指标，结合AI数据挖掘技术，构建“业绩指标、能力指标、创新指标、协同指标”的动态指标体系，指标权重根据企业战略调整和业务发展实时优化，具体指标及权重如表1所示：

作者简介：孙学婷（1989-01-），性别：女，民族：汉，籍贯：宁夏，职称：人力资源管理师、馆员，学历：本科，研究方向主要从事：人力资源薪酬、绩效管理。

表1 具体指标及权重表

考核指标	指标内容	权重占比	数据来源	AI 应用场景
业绩指标	业务完成率、效率提升率、成本控制率	40%	业务系统、财务系统	AI 自动统计数据, 对比行业基准值生成偏差分析
能力指标	数字化操作能力、技术应用能力、学习提升率	25%	培训系统、技能测评系统	AI 智能测评员工技能, 生成个性化能力画像
创新指标	创新提案数、数字化改进成果、技术突破次数	20%	创新管理系统、项目管理系统	AI 筛选优质创新提案, 评估创新成果价值
协同指标	跨部门协作效率、团队配合度、沟通响应速度	15%	协同办公系统、考勤系统	AI 分析沟通记录、协作数据, 量化协同效果

指标体系的创新主要是通过 AI 技术实现指标的动态调整和精准量化, 比如 AI 系统可根据企业季度战略目标, 自动调整各类指标权重, 当企业重点推进数字化创新时, 创新指标权重可提升至 25%-30%; 同时, AI 能够将“沟通响应速度”“团队配合度”等传统难以量化的指标, 通过分析协同办公数据、聊天记录等非结构化数据, 转化为可量化的分数, 确保指标体系的科学性和可操作性。

3.3 考核方法创新

打破传统“年度考核+季度考核”的固定模式, 利用 AI 技术推行“实时考核+周期考核+专项考核”相结合的全周期考核方法, 从而实现考核的常态化、精准化。

在实时考核方面, 采用 AI 智能考核平台对员工的工作数据进行实时采集和分析, 比如线上运营岗位流量数据、转化数据, 技术研发岗位的代码提交量、bug 修复率, 职能岗位的流程处理效率等, AI 系统可实时生成考核数据, 员工可随时查看自身绩效表现, 管理者可发现员工工作中的问题并及时给予指导。

周期考核方面, 结合不同岗位特点, 采用差异化周期考核, 打破传统考核周期壁垒。技术研发岗位实行“月度考核+年度考核”, 重点考核项目进度和技术突破; 线上运营岗位实行“周

考核+季度考核”, 重点考核流量和转化效果; 职能岗位实行“季度考核+年度考核”, 重点考核协同效率和工作质量。

专项考核方面, 针对数字化转型中的重点项目、创新任务, 通过 AI 系统自动触发专项考核, 比如新数字化系统上线、创新项目落地等, 考核重点聚焦项目完成质量、创新价值和团队贡献, 考核结果直接与项目奖金、晋升挂钩, 激发员工参与数字化转型的积极性。

3.4 数据管理创新

针对传统绩效考核数据分散、统计繁琐、误差较大的问题, 利用 AI 技术搭建全流程数据管理体系, 实现数据的自动采集、清洗、分析和应用, 保证考核数据的真实性、准确性和及时性。

在数据采集环节, 通过 AI 技术打通企业业务系统、人力资源管理系统、协同办公系统、培训系统等多个平台的数据接口, 实现考核数据的自动采集, 无需人工录入, 涵盖员工工作业绩、能力测评、协同配合、创新成果等各类数据, 采集范围较传统模式扩大 60%, 数据采集效率提升 90%以上。

在数据清洗环节, AI 系统通过预设算法, 自动识别无效数据、重复数据和异常数据, 比如员工误录的业绩数据、异常波动的考核分数等, 自动进行校准和剔除, 确保数据质量, 数据误差率从传统的 12%降至 2%以下。

在数据分析环节, AI 智能分析工具对采集到的考核数据进行多方面分析, 包括员工个体绩效分析、部门绩效对比分析、绩效趋势分析、指标相关性分析等, 生成可视化考核报表, 为管理者提供精准的决策依据。

3.5 结果应用创新

对于传统绩效考核结果仅用于薪酬调整的单一应用模式, 利用 AI 技术实现考核结果的多元化闭环应用, 将考核结果与员工培训、晋升、激励、岗位调整深度绑定, 充分发挥绩效考核的导向作用。

反馈改进方面, AI 系统结合考核数据自动为每位员工生成个性化绩效反馈报告, 明确员工的优势、短板以及改进建议, 同时匹配对应的培训课程, 比如针对数字化操作能力不足的员工, AI 自动推荐数字化技能培训课程, 员工可按照反馈报告制定个性化改进计划, 管理者定期通过 AI 平台跟踪改进效果, 形成“考核-反馈-改进”的闭环。

激励方面, 建立基于考核结果的多元化激励体系, AI 系统根据员工绩效表现, 自动匹配对应的激励方案, 比如绩效优秀的员工可获得现金奖励、晋升优先、股权激励等; 绩效良好的员工可获得培训机会、岗位调整等; 绩效合格的员工可获得针对性指导, 帮助其提升绩效, 避免传统激励的主观性和不公平性。

岗位调整方面, AI系统通过分析员工绩效数据和能力画像, 为管理者提供岗位调整建议, 将员工安排到最适合的岗位, 实现人岗匹配, 提升人才效能。比如, 将绩效优秀、创新能力强的员工调整至研发岗位, 将协同能力强、沟通效率高的员工调整至管理岗位, 人岗匹配度从原来的72%提升至88%。

4 案例启示

4.1 成功经验

第一, 坚持战略导向, 实现绩效考核与数字化转型同频。该企业将绩效考核创新作为数字化转型的重要支撑, 围绕企业数字化战略目标, 重构考核理念、指标体系和考核方法, 确保绩效考核能够引导员工行为, 服务于企业战略落地, 这是绩效考核创新成功的重要前提。

第二, 深度融合AI技术, 破解传统考核痛点。该企业借助AI技术实现了考核数据的自动化采集、智能化分析和精准化应用, 有效解决了传统考核中效率低下、主观偏差、数据分散等痛点, 提升了绩效考核的科学性和公平性。这启示其他企业, 在数字经济时代, 要重视AI技术在绩效考核中的应用, 加大数字化投入, 搭建智能化考核平台, 推动绩效考核从人工化向智能化转变, 从粗放化向精准化转变。

第三, 构建多元化、动态化的考核体系, 兼顾公平与灵活。该企业打破传统单一的考核模式, 构建了涵盖业绩、能力、创新、协同的多元化指标体系, 结合不同岗位特点制定差异化考核方法, 借助AI技术实现指标和考核周期的动态调整, 既保证了考核的公平性, 又提升了考核的灵活性, 适配了数字经济下灵活化、多元化的工作模式。

第四, 强化考核结果闭环应用, 发挥考核导向作用。该企业将考核结果与培训、晋升、激励、岗位调整深度绑定, 形成了“考核-反馈-改进-激励”的闭环, 不仅提升了员工的工作积极性和能力水平, 还实现了人才的优化配置, 充分发挥了绩效考核的导向作用, 避免了绩效考核流于形式。

4.2 存在不足

第一, AI技术应用存在局限性。该企业的AI考核系统主

要在数据采集、统计和分析方面, 对于员工主观行为评价、创新成果价值评估等方面还需要人工辅助。

第二, 考核指标的精准度有待优化。虽然构建了多元化的指标体系, 但部分指标的量化标准不够精准, 比如创新指标中“创新提案价值”的评估的, 仍存在一定的主观性。

第三, 考核文化建设滞后。该企业在绩效考核创新过程中, 过于重视技术和体系的搭建, 忽视了文化建设的考核, 部分员工仍存在“为考核而考核”的心态, 对绩效考核的认可度和参与度不是很高, 影响了考核创新的实际效果。

4.3 借鉴建议

针对上述经验和不足, 其他企业在开展数字经济时代绩效考核创新时, 可从以下方面入手: 一是立足企业自身数字化转型战略, 明确绩效考核创新的目标和方向, 确保考核体系与企业战略、业务模式相适配; 二是加大AI技术投入, 优化AI考核系统, 提升AI在主观评价、价值评估等方面的智能化程度, 同时加强员工数字化技能培训, 提高员工对AI考核平台的接受度和操作能力; 三是不断优化考核指标体系, 细化指标量化标准, 结合新兴岗位特点完善考核指标, 确保指标能够全面、精准反映员工的工作价值和能力水平; 四是加强考核文化建设, 引导员工树立正确的考核观念, 提升员工对绩效考核的认可度和参与度, 推动绩效考核创新落地见效; 五是建立考核创新发展机制, 定期结合企业战略调整、业务发展和员工反馈, 优化考核体系和方法, 确保绩效考核始终适配数字经济的发展需求。

5 结语

总体而言, 数字经济时代, 人力资源绩效考核创新是企业实现数字化转型、提升人才效能的关键举措。企业需主动顺应时代趋势, 结合自身实际, 深度融合AI技术, 重构考核体系, 优化考核流程, 强化考核结果应用, 才能充分发挥绩效考核的导向作用, 吸引、培养和留住核心人才, 为企业高质量发展提供有力的人才支撑。

参考文献:

- [1] 于兴凯,许颖.新经济形势下人力资源管理绩效考核体系的优化创新策略研究[J].市场瞭望,2025,(16):211-213.
- [2] 陈金星.人力资源绩效考核制度创新与实践探索[J].老字号品牌营销,2025,(15):13-15.
- [3] 吴庆萍.人力资源管理与绩效考核创新发展探析[J].经济师,2023,(04):272-273+275.
- [4] 王晨.企业人力资源管理中绩效考核的应用创新[J].人才资源开发,2022,(17):92-93.
- [5] 罗春广.大数据下人力资源管理绩效考核制度的创新[J].管理观察,2019,(29):33-34.