绩效数字化转型驱动企业高效增长路径探索

王丽

北京京能地质工程有限公司

DOI:10.12238/ej.v8i6.2663

[摘要] 在数字化浪潮中,企业绩效管理的转型不仅是技术的应用,更是管理理念的根本性变革。本文提出“绩效生态化”理论,强调将绩效管理视为一个动态、开放的生态系统,通过数字化技术实现企业内部各要素的有机融合与协同进化。从“绩效生态化”的视角出发,构建了以“智能感知、动态适配、生态协同”为核心的创新路径,旨在通过技术与管理的深度融合,实现企业资源的高效配置与创新能力的持续提升,从而驱动企业高效增长。

[关键词] 绩效数字化转型; 企业高效增长; 绩效生态化; 理论创新

中图分类号: F27 **文献标识码:** A

Performance digital transformation drives the enterprise efficient growth path exploration

Li Wang

Beijing Jingneng Geological Engineering Co., LTD.

[Abstract] In the wave of digitalization, the transformation of enterprise performance management is not only the application of technology, but also the fundamental change of management concept. This paper puts forward the theory of "ecological performance", emphasizing that performance management is regarded as a dynamic and open ecosystem, and realizes the organic integration and collaborative evolution of various elements within the enterprise through digital technology. From the perspective of "ecological performance", the innovation path with "intelligent perception, dynamic adaptation and ecological coordination" as the core is constructed, aiming to realize the efficient allocation of enterprise resources and the continuous improvement of innovation ability through the deep integration of technology and management, so as to drive the efficient growth of enterprises.

[Key words] digital transformation of performance; efficient growth of enterprises; ecological performance; theoretical innovation

引言

在数字经济所处的时代背景之下,企业正面临着既复杂又多变的市场环境以及技术种种变革。传统的绩效管理通常会局限在静态的指标体系和线性的管理流程当中,这样的情况使得其很难适应快速发生变化的市场需求,也难以契合企业内部不断进行的动态调整需求。所以,探索全新的绩效管理新模式,这已然成为企业实现高效增长目标的关键所在。本文以“绩效生态化”的理论角度为出发点,进而提出一种全新的绩效数字化转型路径,其目的在于可以为企业在开展数字化转型的过程中给予更具创新性以及更具前瞻性的相关指导。

1 绩效生态化理论的提出

1.1 传统绩效管理的局限性

传统的绩效管理大多是依靠预先设定的指标体系以及固定的评估周期来开展的,其很难灵活地对企业内外部环境所发生

的种种变化予以动态呈现。当面对快速变动的市场以及不断更新的技术时,这样的模式常常会表现得较为僵化且存在滞后性,无法切实有效地为企业的战略调整以及创新相关活动给予有力支持。

1.2 绩效生态化的内涵

“绩效生态化”这一理论将企业绩效管理当作一个处于动态且开放状态的生态系统来看待,着重凸显绩效管理所具备的动态特质、适应能力以及协同作用。在这样的生态系统当中,企业内部包含员工、部门、业务流程等在内的各个要素,会和市场、技术、政策等外部环境要素彼此发生作用,并且相互产生影响,一同促使企业的绩效得以提升。

1.2.1 动态性

绩效管理不再局限于静态的评估形式,而是依据着实时的数据反馈以及智能分析手段,对绩效目标和管理策略做出动态

的调整。处在动态环境当中,企业需要借助先进的信息技术,如大数据分析、人工智能,实时监测绩效指标所发生的种种变化,并且依据这些变化情况及时地对绩效目标和管理策略予以调整。例如,借助嵌入式AI助手对工作流数据展开实时分析,进而自动推送相关的改进建议,从而实现从“结果考核”朝着“过程赋能”的转变。这种动态调整的特性,一方面提高了绩效管理自身的灵活性,另一方面也增强了企业针对市场变化所具备的响应能力。^[1]

1.2.2适应性

绩效生态系统可以依据内外部环境所发生的种种变化,自行对其自身的结构以及功能做出相应的调整,从而契合新出现的市场以及技术各类需求。适应性绩效着重凸显的是个体、团队还有组织在遭遇变化状况之时所展现出来的灵活性以及创新能力。企业需要构建起灵活化的组织结构,要鼓励员工积极参与到决策过程当中,并且要激励员工开展创新活动,以此来适应处于持续变动状态下的市场环境。例如,可以通过构建起动态目标生态系统的方式,对OKR、KPI、BSC等多种模型进行混搭式的运用,让其可以自动与市场变化产生关联,进而触发目标的迭代更新。这样的一种自适应能力不但对于企业应对不确定性的局面有着很大的帮助作用,而且还可以推动企业实现持续不断的发展。

1.2.3协同性

企业内部各个部门、众多员工之间,还有企业和外部环境之间,依据数字化平台实现了高效的协同运作,进而构成一个有机且完整的体系。协同性着重体现在企业对内部资源的有效整合,以及和外部展开的生态合作。借助构建起生态化的协同考核网络,可以实现让供应商交货准时率、客户NPS评分以及内部研发效率建立起跨组织的绩效关联。这样的协同运作不但促使企业的运营效率得以提升,并且让企业在所处的生态系统当中的竞争力得到增强。例如微软公司通过搭建起一个规模颇为庞大的生态系统,与供应商以及消费者展开紧密且有效的合作,最终实现了自身的持续发展,同时也推动了生态系统走向繁荣。

2 绩效数字化转型驱动企业高效增长的创新路径

2.1智能感知:构建实时动态的绩效感知系统

2.1.1多维度数据采集

在当今数字化时代,企业绩效管理要实现智能化转型,这需要依靠对多维度数据展开全面且细致的采集工作。借助物联网(IoT)技术,企业能够完成对物理设备以及所处环境的实时数据采集任务,既包含了来自生产现场的传感器所产生的数据,也涉及员工的工作行为数据。而大数据技术为海量数据的存储以及初步的处理搭建起了相应基础,企业便可以将源自不同渠道的数据资源加以整合汇聚。并且,人工智能(AI)技术的运用还进一步提高了数据采集的精准程度与效率水平,通过对数据展开智能分析,可以实现针对复杂场景的自动识别以及分类处理。这种多维度数据采集网络,不仅涵盖了传统意义上的财务数据和业务数据,它还进一步拓展到了员工行为数据、客户反馈数据以及

市场动态数据等等诸多方面,从而为企业提供了可以进行全方位绩效监测的基础。

2.1.2智能分析与预警

在完成数据采集之后,智能分析以及预警机制对于实现绩效动态管理而言极为关键。借助机器学习算法还有数据挖掘技术,企业可以针对所采集到的海量数据展开实时分析操作,进而生成处于动态变化之中的绩效指标。这些技术可以自主地对数据里存在的模式以及趋势加以识别,从而给绩效管理提供具备科学性的依据。例如,通过构建机器学习模型,对历史数据、实时数据展开分析,对绩效指标所出现的异常波动予以识别,实现智能预警的效果。一旦绩效指标呈现出异常的状况,那么系统便会自动地发出预警信号,以此来提示管理者要及时地采取相关措施做出调整。这种智能分析与预警机制一方面提升了绩效管理的灵活性,让其响应速度得以加快,另一方面还强化了企业对市场变化的适应能力。

2.2动态适配:实现绩效目标的自适应调整

2.2.1目标动态调整机制

在数字化转型这样的大背景之下,企业的绩效管理不应再局限于传统的静态模式了,而是应当朝着动态调整机制转变。借助智能感知系统所给出的实时数据,企业需要构建可以动态调整的绩效目标体系。该体系会通过市场变化、技术进步以及企业战略调整等情况进行实时监测,并且运用数据分析技术来对绩效目标做出动态更新。例如,依据自适应任务规划算法,企业可以依据环境的变化来动态地调整任务计划,以此确保绩效目标和实际运营状况相互匹配。这种动态调整机制一方面提升了绩效管理的灵活程度,另一方面也强化了企业针对市场变化所具备的响应能力,从而让绩效目标可以实时地反映出企业的战略方向以及市场的动态情况。

2.2.2个性化绩效路径

若想精准实现绩效目标,企业就需要为每一位员工以及各个部门制定具有个性化特点的绩效提升路径。要依据员工在绩效生态体系中所处的位置以及所起的作用,同时结合他们的岗位具体要求、自身能力水平还有职业发展规划,对工作内容以及目标做出动态性的调整。例如,借助自适应调节相关技术,企业可以按照员工的实时绩效相关数据,为他们给予个性化的培训以及指导,助力员工提升自身能力,以便能更为出色地完成绩效目标。除此之外,企业还应当构建起灵活的激励机制,依照员工的个性化绩效路径,给出与之相对应的激励举措,进而激发员工的积极主动性以及创造能力。这样的个性化路径不但对员工实现个人职业发展有帮助,而且可以保证每一个个体在生态系统当中发挥出最大的价值,由此推动企业整体绩效得以提升。^[2]

2.3生态协同:促进企业内外部的高效协同

2.3.1内部协同:打破部门壁垒

处在数字化转型这样的大背景之中,企业内部协同最为关键的一点便是要打破部门之间存在的壁垒,进而实现信息共享以及流程整合的效果。传统的部门分割模式,会造成信息出现孤

岛状态,并且使得沟通方面不够顺畅,这些情况对企业的运营效率产生了极为严重的影响。当企业引入数字化平台之后,便可以组建起跨部门的项目团队,从而实现实时的数据共享,让协同工作可以顺利开展。以苹果手机为例,其具备的团队协作功能可以支持跨部门分配任务以及对进度加以跟踪,如此便有效地打破了部门间的信息壁垒。除此之外,企业还需要通过组织开展跨部门的活动以及相关培训等方式,强化员工彼此间的信任程度以及增进相互的理解,借此培育出跨部门协作的文化氛围。这种企业内部协同的方式,不但使得项目执行的效率得以提高,而且还推动了企业内部资源实现优化配置。

2.3.2 外部协同: 构建开放的生态系统

企业需要同供应商、客户以及合作伙伴等诸多外部利益相关者构建起极为紧密的数字化连接关系,进而形成一个颇具开放性的绩效生态系统。这种外部协同模式依据着共享数据以及协同开展工作的方式,可以实现供应链的优化目标,并且促使客户满意度得以提升。例如,当企业与供应商一同共享库存数据以及生产数据的时候,企业便可以实现对供应链展开实时的监控,同时还可以进行动态的调整操作,如此一来,供应链的效率以及响应速度都可以得到提高。与此同时,要是企业和客户共享产品使用数据,那么这将有助于企业更为透彻地理解客户的实际需求,从而为客户提供更具个性化的产品与服务,进一步推动客户满意度的提升。除此之外,企业还可以借助开放式创新平台来对外部资源加以整合,以此加快创新成果转化并投入应用的进程。

3 绩效数字化转型驱动企业高效增长的机制

3.1 资源优化配置

在数字化转型这样的大背景之下,企业依靠智能感知以及动态适配机制,可以实时掌握资源的使用效率状况以及需求方面所发生的变化,进而实现资源的精准配置这一目标。具体而言,企业依据着先进的数据分析技术手段,针对生产、销售还有库存等多个维度的数据展开实时的监测工作以及分析工作,以此来精准地识别出资源瓶颈所在之处以及存在浪费的点。例如,依据市场需求不断发生的动态变化情况,企业可以运用智能算法来对生产计划予以优化,同时对生产线的资源配置做出相应的调整,从而减少库存积压的情况以及资源浪费的现象。这种针对资源所做的优化配置,一方面提高了企业的运营效率,另一方面也使得企业在市场当中的竞争力得以增强。^[3]

3.2 创新能力提升

绩效生态化着重突出内外部协同,企业通过和外部的合作

伙伴实现紧密的合作关系,那么便可以较为迅速地获取到一些新的技术以及新的理念,如此一来,其创新能力也会得到颇为明显的提升。与此同时,动态适配机制会起到一种鼓励的作用,促使员工持续不断地摸索新的工作方法以及新的解决方案,进而在更大程度上推动企业在创新发展。

3.3 客户价值创造

借助生态协同机制,企业能更为有效地洞悉客户需求,进而提供具备个性化特点的产品以及服务。例如,企业可运用对客户反馈数据展开的实时剖析,迅速地对产品功能与服务内容做出调整,由此促使客户满意度以及忠诚度得以提升。具体而言,企业可以通过搭建客户数据平台(CDP)的方式,收集并且整合客户在不同渠道所产生的行为数据以及反馈信息,再运用机器学习算法来开展较为细致的分析,进而生成为精准度颇高的客户画像以及需求预测。依据这些分析所得到的结果,企业便可以面向客户给予个性化的产品推荐、定制化服务以及及时到位的售后支持,借此强化客户的体验感以及满意度。

4 结论

绩效的数字化转型,其并非仅仅局限于技术层面的应用,实际上更是管理理念的一种革新之举。本文所提出的‘绩效生态化’这一理论,围绕动态性、适应性以及协同性这三个维度,着手构建起了一个全新的、别具一格的绩效管理框架。依据着智能感知、动态适配还有生态协同这样一系列颇具创新性的路径,企业是可以实现资源的高效配置,可以促使创新能力得以持续不断地提升,还可以对客户价值展开深度的挖掘,进而推动企业实现高效的增长态势。在日后的数字化转型进程当中,企业需要积极主动地探索此种全新的绩效管理模式,以此来更好地适应快速发生变化的市场以及技术环境。

[参考文献]

- [1]何雄浪,武志芳.数字化转型对制造业企业价值的影响研究[J/OL].西南民族大学学报(自然科学版),1-12[2025-03-25].
- [2]李泽楷.企业管理会计数字化转型升级思考[J].合作经济与科技,2025,(08):148-150.
- [3]万姿显,张思.企业数字化转型中的价值创造动态适应性机制——基于场景驱动逻辑[J].科研管理,2025,46(3):1-15.

作者简介:

王丽(1985—),女,汉族,北京市人,大学本科,经济师(人力资源),从事经济,人力资源方面研究。