

# 基于数字化的岗位绩效责任田精益管理探索

田菲<sup>1</sup> 张骞<sup>2</sup>

(1. 国网晋中供电公司 山西晋中 030600; 2. 国网晋中供电公司 山西晋中 030600)

**摘要:**本研究主要研究数字化岗位绩效精益管理的方法,以巧用“试金石”、种好“责任田”作为主思想,实现数字化技术在岗位绩效管理的有效应用。首先,探讨数字化岗位绩效精益管理的价值。其次,论述数字化岗位绩效管理的优势与挑战。最后,提出基于数字化的岗位绩效责任田精益管理措施。旨在实现有效的岗位绩效精益管理。

**关键词:**数字化; 岗位绩效; 精益管理; 责任田

随着数字化技术的迅猛发展,企业在日常经营中面临着越来越多的信息数据。传统的岗位绩效管理方式已经难以适应新的环境,亟需通过数字化手段进行革新创新。所谓数字化岗位绩效管理就是充分发挥计算机技术的优势,结合信息技术的数据处理功能实现岗位绩效管理的智能化、高效化。通过对数字化岗位绩效精益管理的探索,以期为企业提升岗位绩效管理水平提供保障。

## 1 数字化技术在岗位绩效管理中的作用

在岗位绩效管理中,运用数字化技术可以简化繁琐的工作流程,将绩效考核表格的填写、数据汇总和分析等工作由计算机辅助完成,从而节省大量时间和人力成本,提高工作效率。通过数字化技术可以确定更准确、客观、细致的绩效考核指标,避免了由个人主观评价所导致的偏见和不公正现象。数字化技术还可以对相应的绩效指标进行实时监控,及时发现潜在问题,对于实现绩效管理的精益化大有裨益。另一方面,大数据和人工智能等技术的引入可以根据员工的数据信息与行为进行分析,在绩效考核和激励方面给予更加公正、及时、个性化的反馈,有助于提高员工的工作满意度。通过运用数字化技术,可提升岗位绩效管理水平,为企业决策者做出科学合理的决策提供保障。

## 2 数字化岗位绩效管理的优势与挑战

### 2.1 优势

数字化岗位绩效管理可以基于更准确的数据进行评估分析,同时提供了实时反馈机制,让员工可以随时了解自己的绩效状况,并做出对应更改。管理人员也可以根据数字化数据对员工的表现进行及时指导,促进绩效的提升。在岗位绩效管理中融入数字化技术可以挖掘隐藏在大量数据背后的有价值的信息。通过对绩效数据的深入分析,可以发现潜在的绩效模式、趋势和问题,并采取相应的措施进行改进。由于数字化管理实现了真正意义上的公正化管理(即人为干扰结果的问题有效解决),有效增加了员工的工作动力。员工可以清楚地了解自己的表现,并且可以通过优秀的表现获得对应的回报,利用数字化工具进行互动和沟通,进一步激发了员工的积极性。

### 2.2 挑战

数字化岗位绩效管理的基础是数据收集和分析,而数据的质量对于评估结果的准确性至关重要。不完整、

不准确或者被操控的数据可能会导致评估结果的失真。此外,数字化岗位绩效管理需要处理员工的个人信息,保护数据隐私和合规性也是一个重要的挑战。另一方面,数字化岗位绩效管理涉及到使用各种数字化工具和技术,因此需要有足够的技术能力和资源来支持这一过程。此外,员工可能需要接受培训来熟悉数字化工具的使用,这也需要一定的时间和资源投入。在推行数字化管理模式的过程中,对于习惯了传统方式的员工来说可能会产生抵触情绪。他们可能担心数字化技术给自己带来更大的工作压力或曝光度,从而影响工作积极性。对于企业而言,数字化岗位绩效管理需要对企业的管理方式进行调整,对于企业管理而言是一项较大的变动,可能引发组织内部的抵触,因此需要领导层的支持,并通过有效的变革管理策略来推动数字化绩效管理的顺利实施。

## 3 数字化岗位绩效精益管理的措施

### 3.1 规划及设定管理目标

在数字化岗位绩效精益管理中,首要任务是设定管理目标,将其作为岗位绩效管理的主要方向。根据岗位绩效精益管理需求,可设定 SMART 目标,SMART 指具体(Specific)、可衡量(Measurable)、可实现(Achievable)、与现实相关(Relevant)和有时限(Time-bound),数字化岗位绩效精益管理需要将这些要素应用到目标的设定和管理中,使得各项目标都能明确、可评估、实际可行,并有明确的完成期限。基于 SMART 目标,确定绩效指标和评估方法,衡量员工的工作表现和达成情况。这些指标和方法应该考虑到员工的工作职责和组织目标,同时能够反映员工的核心能力和贡献度,例如销售额、客户满意度等。期间,需制定个性化的绩效计划,让根据员工的能力和职责对绩效目标进行量身定制,促进员工更好地理解自己的工作目标,促进个性化绩效计划的实现。

### 3.2 运用数字化技术进行数据分析

数字化岗位绩效精益管理通过数据分析和智能决策支持,可以提高绩效管理的效率。为了发挥数字化管理的优势,需建立系统化的数据采集机制,收集涉及到绩效的各类数据,包括员工工作产出、质量、效率等方面的指标。同时,将不同来源的数据进行整合,形成全面的绩效数据基础。在数据分析中可利用数据挖掘技术,对大量绩效数据进行深入分析,挖掘出隐藏在数据中的价值信息。通过数据分析,可以发现员工行为和绩效之

间的关联性，找出绩效优秀和不足的原因。此外，为了评估员工绩效情况，可利用预测模型对未来的绩效进行预测，评估不同因素对绩效的影响程度，辅助管理者做出针对性的决策，提前调整人员安排。基于数据分析的结果，建立及时反馈和激励机制。对员工的绩效情况进行定期反馈和评价，提供针对性的培训和激励措施，帮助员工提升工作表现并达到更高的绩效水平。

### 3.3 持续优化学习型组织

所谓优化学习型组织，即以数字化技术为依托，为员工提供技能提升的平台。通过数字化工具和数据分析，及时提供员工绩效的数据反馈，包括表现优秀的方面和需要改进的地方，帮助员工识别自身的强项和短板，从而有针对性地进行持续改进。首先，需借助在线协作平台，实现员工参与目标设定的过程。员工能够提出自己对工作目标的理解和建议，与主管进行沟通和协商，在确保目标的合理性和挑战性的同时，增加员工对目标的认同感。其次，可搭建知识共享平台，促进员工之间的互相学习和经验分享。员工在此平台中分享自己的成功案例、学习心得以及解决问题的方法，从而形成一个学习型组织。其三，借助项目管理工具，推动持续改进的项目实施。明确项目目标、制定改进计划、监控绩效指标和进行周期性评估，不断识别问题，实现持续的绩效提升。最后，基于员工的绩效数据和个人需求，数字化岗位绩效精益管理可以利用智能推荐技术，为员工提供个性化的培训建议。通过分析员工的绩效表现和发展需求，系统能够推荐合适的学习资源和培训课程，帮助员工不断提升自身的能力。

### 3.4 建立数字化岗位绩效评估体系

为了确保数字化岗位绩效管理的有效实施，需健全数字化岗位绩效评估体系，制定明确的绩效评估指标，针对数字化岗位的不同职责和要求进行细分和量化，全面评估员工工作完成质量、效率、创新能力、问题解决能力等指标，确保评估体系全面且能够客观地反映员工在数字化岗位上的表现。首先，需以数据驱动绩效评估，即收集和分析相关数据来评估员工的绩效水平。例如，可以利用系统记录的数据统计工作完成情况、项目进展、客户满意度等，形成客观的绩效评估依据。其次，需以跟进作为主线，强调实时反馈和持续改进的原则。及时向员工提供绩效评估结果和具体的反馈意见，帮助他们了解自己的优势和改进的方向。同时，定期进行评估结果的回顾和总结，发现评估方法和指标的不足之处，并持续改进评估体系，以提高评估的准确性和有效性。其三，应与职业发展相结合，为员工提供明确的职业发展路径。借助评估结果确定员工的发展需求和个人潜力，为其提供有针对性的培训机会，激励员工在不断成长与进步。在此过程中，需要培养管理者的绩效评估能力。企业可以提供培训和指导，帮助管理者正确理解和运用评估指标，以及进行有效的绩效辅导。同时，提供必要的资源支持，确保评估过程的顺利进行。

### 3.5 建立数字化奖惩机制

在岗位绩效管理中，企业可以创建奖惩机制，根据员工的绩效表现给予相应的奖励和惩罚。例如，可以设立绩效考核体系，并将员工绩效与薪酬、晋升、岗位调整等相关联。此外，可以设立虚拟奖励系统，通过给予员工积分、徽章或特权来激励其积极表现。这样的奖惩机制能够增强员工的动力和参与度，促使他们不断提高自身工作能力。在数字技术的帮助下，员工可以清楚地了解自己的工作数据以及企业的绩效评估标准。这种透明性能够提高员工对绩效评估的认可度，减少不满情绪，增强员工对数字化绩效管理的信任感。需要注意的是，在建立数字化反馈及奖惩机制时，应确保公正性和客观性，避免主观偏见。同时，应定期评估和调整奖惩机制，确保其有效性和合理性。此外，也需要培养积极的奖励文化，鼓励员工分享经验和成功案例，促进团队共同成长。

### 3.6 及时公示考核结果

及时公示绩效考核结果可以增加管理过程的透明度和公正性。员工可以清楚地了解自己的绩效评估结果，从而更好地理解并接受评估结果。长此以往，可以建立一个公平、公正的绩效评估环境，减少员工对评估结果的怀疑。在绩效考核中，需发挥数字化技术的优势，让员工根据自己的绩效结果，发现自身存在的问题和不足，并据此制定改进计划。同时，公示结果也提供了员工与领导或上级讨论绩效的平台，促进双方的交流和合作。在公示绩效结果时，公示绩效结果的方式应该是合法合规、适度合理的。例如，根据公司制定的相关制度和规定悬挂公告、在内部网站上发布等方式。公示的形式和内容应该与评估内容一致，且不能过于夸张或歪曲事实。同时，公示的绩效结果应该是基于客观、可衡量的指标和数据。应该使用标准化的评价方法和工具，避免出现主观评价和偏见，确保公正地反映员工的工作表现。此外，需充分考虑员工的接受能力。企业可以通过开展培训课程、提供辅导和指导等方式，帮助员工理解和应对绩效结果的变化。同时，企业也要关注员工的情感需求，提供必要的心理支持，从而发挥结果公示的作用。

### 3.7 推动管理变革

对于企业而言，数字化岗位绩效管理的实施需要对企业的管理方式进行调整，为了实现管理模式的平滑过渡，需强化管理引领，推动管理变革。首先，领导层应该积极传达数字化岗位绩效管理的目的和价值，向员工明确表达其重要性并解答疑虑。他们可以通过内部沟通、会议和培训等方式，向员工详细介绍数字化绩效管理的好处和预期效果，激发员工的参与。其次，需要制定有效的变革管理策略，并确保其落地执行。包括明确的计划、目标和时间表，以及相关资源的投入和支持。积极参与变革过程，展示自己对数字化绩效管理的信心和支持，树立良好的榜样。其三，鼓励并支持员工参与数字化绩效管理的决策过程。可以建立一个跨部门的工作小

组或委员会，由不同层级和部门的代表组成，共同参与决策和规划，增加员工对数字化绩效管理的参与感和认同感，并减少抵触情绪的产生。最后，领导定期评估和优化数字化绩效管理系统的运作效果。通过收集反馈意见、监测数据结果和与员工进行定期交流，领导层可以及时发现并解决问题，不断改进数字化绩效管理方式，发挥数字化管理的优势。

#### 结束语：

通过对数字化岗位绩效精益管理的探索，为企业提供了一种有效的绩效管理方法。数字化技术的应用可以促进岗位绩效管理工作流程的优化，提高岗位绩效管理水平，从而提高员工的工作满意度，最终实现企业绩效的提升。但是数字化岗位绩效管理也需要克服一些挑战，数字化管理衍生出数据隐私保护的问题，同时在管理模式变革中员工易产生抵触情绪。因此，企业需着手解决此类问题，优化数字化绩效管理流程，为企业可持续发展提供保障。

#### 参考文献：

[1] 庄晓斌. 事业单位岗位绩效工资制度的作用及实

施策略分析[J]. 商讯,2023,(12):179-182.

[2] 沈亚. 全面绩效管理的实践：成就组织与员工的持续发展[J]. 中国物流与采购,2023,(01):49-50.

[3] 张春燕. 完善管理岗位绩效精准评价考核机制建设[J]. 商讯,2021,(06):142-143.

[4] 连瑛. 事业单位岗位绩效工资改革实施后的问题及应对策略研究[J]. 质量与市场,2021,(01):159-161.

[5] 陈彦. 基于岗位绩效的高校薪酬管理制度研究[J]. 时代金融,2020,(30):140-142.

[6] 李婵. 企业岗位绩效工资制度存在的不足及其对策分析[J]. 企业改革与管理,2020,(08):98-99.

[7] 韩小萌. 岗位绩效等级管理在提高护理服务质量中的应用价值[J]. 山西医药杂志,2019,48(24):3104-3107.

[8] 李翠园. 电力企业岗位绩效管理体系的构建与应用分析[J]. 中外企业家,2019,(30):91.

田菲(1989.11),女 汉族 山西太谷人,硕士,从事人力资源管理相关研究

张骞(1990.06),男 汉族 山西大同人,硕士,从事人力资源管理相关研究