

数字化转型背景下企业人事档案与薪酬绩效一体化管理模式研究

张琬琳

四川蜀道物业服务集团有限责任公司, 中国·四川 成都 610218

摘要: 在数字化转型背景下, 企业人事档案作为薪酬核算、绩效考核的基础数据来源与法定依据, 其规范化、数字化水平直接影响人力资源管理效能。传统模式下, 档案管理、薪酬管理、绩效管理相互割裂、数据分散、流程脱节, 已难以适应现代企业高质量发展需求。本文立足档案专业视角, 分析当前企业人事档案与薪酬绩效协同管理存在的问题, 探讨数字化赋能下档案—薪酬—绩效一体化管理模式的构建路径, 强化档案利用价值, 提升薪酬绩效精准性与管理效率, 为物业服务类企业档案工作服务经营管理提供实践参考。

关键词: 数字化转型; 人事档案; 薪酬管理; 绩效考核; 一体化管理; 档案利用

Research on the Integrated Management Model of Corporate Personnel Archives, Compensation, and Performance in the Context of Digital Transformation

Zhang Wanlin

Sichuan Shudao Property Service Group Co., Ltd., China Sichuan Chengdu 610218

Abstract: Against the backdrop of digital transformation, corporate personnel records serve as the foundational data source and legal basis for payroll calculation and performance evaluation. The standardization and digitization level of these records directly impacts the effectiveness of human resource management. Under traditional models, archival management, payroll management, and performance management remain fragmented, with dispersed data and disconnected processes, making them ill-suited to meet the demands of modern enterprises' high-quality development. From an archival professional perspective, this paper analyzes the current issues in the coordinated management of corporate personnel records and payroll-performance systems, explores the construction path of an integrated archival-payroll-performance management model empowered by digitalization, enhances the utilization value of records, improves the accuracy of payroll and performance management, and provides practical insights for archival work in property service enterprises to support operational management.

Keywords: Digital transformation; Personnel records; Salary management; Performance evaluation; Integrated management; Archival utilization

1 数字化转型对企业薪酬绩效管理的影响

随着信息技术的快速发展, 大数据、云计算、人工智能、移动互联网等数字技术不断融入企业经营管理全过程, 推动企业人力资源管理模式发生深刻变革。薪酬与绩效管理作为企业激励机制的重要组成部分, 也在数字化转型背景下呈现出新的发展趋势。相较于传统依赖人工统计和经验判断的管理方式, 数字化技术不仅提升了数据处理效率, 也重塑了薪酬绩效管理的运行逻辑, 使管理更加科学、高效和精准。

1.1 管理数据来源更加实时化

传统薪酬绩效管理中, 员工考勤、工作量统计、绩效指标采集大多依赖人工填报或线下汇总, 存在数据滞后、

误差较大、真实性不足等问题。而在数字化转型背景下, 企业可以借助 ERP 系统、人力资源管理系统 (HRMS)、OA 协同办公平台、移动考勤终端以及智能巡检设备等, 实现员工行为数据的自动采集与实时上传。例如, 在物业服务企业中, 员工每日签到签退记录、巡检路线轨迹、报修响应时长、客户投诉处理效率等, 都可以通过系统自动生成数据, 并同步进入绩效数据库。这种实时化数据采集方式打破了传统信息孤岛, 提升了数据完整性与准确性, 使管理者能够及时掌握员工工作状态, 为绩效评价提供客观、真实的依据。同时, 实时数据积累也为后续分析员工工作趋势、预测岗位负荷、优化人力配置提供了可靠支持。

1.2 绩效评价方式由静态向动态转变

在传统管理模式下,绩效考核通常采用季度或年度集中评价方式,评价周期较长,反馈滞后明显,容易导致考核结果与实际工作表现脱节。员工往往在较长时间后才能获知绩效结果,无法及时调整工作行为,影响绩效改进效果。数字化平台的应用使绩效评价逐步由“事后考核”转向“过程追踪”。通过系统对工作任务完成情况、服务质量指标、客户反馈结果等信息进行连续记录,企业可以实现月度、周度甚至实时绩效监测。例如,系统能够自动生成员工绩效曲线图,动态显示个人工作效率变化趋势,使管理者及时发现异常情况并进行干预。动态绩效评价模式增强了绩效管理的连续性和前瞻性,不仅提升了考核时效性,也使绩效反馈更加及时精准,有利于形成“目标设定—过程监控—结果反馈—持续改进”的闭环管理机制,推动员工绩效持续提升。

1.3 薪酬激励机制更加精准透明

数字化转型还显著提升了薪酬管理的科学性与透明度。传统薪酬分配模式往往依赖人工核算,不仅耗时耗力,还容易因主观判断造成分配偏差,影响员工公平感。而借助数字化薪酬管理系统,企业能够根据岗位价值评估结果、绩效考核数据、能力等级标准等多维度信息,自动生成薪酬核算方案,实现薪酬与绩效结果的精准联动。例如,系统可以依据员工绩效等级自动匹配绩效奖金系数,结合岗位工资、津贴补贴、专项奖励等模块,形成个性化薪酬结构。这种自动化、规则化的分配方式有效减少人为干预,提高薪酬发放准确率。同时,员工也可以通过系统查询薪资构成明细,清晰了解绩效得分与收入变化之间的对应关系,增强制度透明度和公信力。

更加精准透明的薪酬激励机制,不仅有助于提升员工对企业管理制度的认同感,也能够进一步激发员工积极性,增强企业内部凝聚力和竞争活力。

1.4 推动管理决策由经验判断向数据驱动转型

数字化技术使企业薪酬绩效管理从经验型决策逐渐迈向数据驱动型决策。传统管理往往依赖管理者主观经验,容易受到个人判断偏差影响,而数字平台能够通过数据建模、趋势分析和智能算法,对员工绩效变化、薪酬结构合理性、部门人效水平等进行综合研判。例如,企业可以利用系统分析不同岗位绩效产出与薪酬成本之间的匹配程度,识别高绩效低薪酬或低绩效高成本现象,从而及时优化薪酬结构,提高人工成本投入产出比。这种基于数据分析的管理模式,提升了企业人力资源决策的科学性,为战略性

薪酬管理提供了重要支撑。

1.5 员工档案数字化推动薪酬绩效管理基础数据规范化

在数字化转型背景下,员工档案管理已不再只是传统意义上的人事信息存储工具,而是企业薪酬绩效管理体系中的基础数据核心。员工档案涵盖入职信息、岗位变动记录、劳动合同信息、考勤记录、培训经历、奖惩情况、绩效历史数据、薪资调整记录等多个维度,是薪酬核算和绩效评价的重要依据。档案信息的完整性、准确性和实时性,直接影响薪酬绩效管理的科学性与公平性。

2 当前企业薪酬绩效管理存在的主要问题

在数字化转型持续推进的背景下,越来越多企业开始重视薪酬与绩效管理体系建设,但从实际运行情况来看,许多企业尤其是劳动密集型服务企业,在薪酬绩效管理方面仍存在较为明显的短板。部分企业虽然已建立基本制度框架,但由于管理理念滞后、系统协同性不足、技术支撑能力有限,导致薪酬与绩效之间未能形成有效联动,难以真正发挥激励约束功能。这些问题不仅影响员工积极性,也制约了企业整体管理效率的提升。

2.1 薪酬与绩效体系相互割裂

薪酬管理和绩效管理本应是企业激励机制中的两个核心组成部分,二者相辅相成、相互支撑。然而在现实中,不少企业仍沿用传统分割式管理模式,即薪酬归财务或人事部门负责,绩效由业务部门单独执行,二者之间缺乏统一的数据接口和协同机制,导致绩效结果无法真正转化为薪酬激励依据。例如,一些企业虽然定期开展绩效考核,但考核结果仅停留在评分和排名层面,并未与奖金分配、岗位晋升、薪级调整形成直接关联。员工即使取得较高绩效成绩,也未必能够在收入上得到明显体现,容易产生“考核只是走流程”的认知,削弱制度公信力。同时,薪酬体系如果缺乏绩效导向,也容易形成平均主义倾向,难以体现多劳多得、优绩优酬原则,进而降低员工工作积极性。

薪酬与绩效体系的割裂,本质上反映的是企业激励机制闭环缺失问题,不利于构建公平、高效、持续激励的人力资源管理体系。

2.2 绩效指标设计缺乏科学性

绩效指标体系是绩效管理的核心基础,其科学性直接决定考核结果的客观性与有效性。但在许多企业中,绩效指标设置仍存在明显不足,主要表现为指标笼统、标准模糊、针对性不足,难以真实反映员工工作贡献。尤其在物业服务企业中,由于岗位类型多样,如客服、保洁、工程

维修、安保巡查等岗位职责差异较大,若统一采用单一标准考核,容易导致评价失真。例如,对客服岗位仅以“工作态度”作为考核依据,缺乏客户满意率、投诉处理及时率等量化指标;对维修岗位若忽略故障响应时效和维修完成质量,也难以全面衡量员工绩效水平。此外,一些企业绩效指标制定过程中缺乏岗位分析支撑,未能结合岗位职责、业务目标和企业战略进行分层设计,导致考核内容与实际工作脱节,员工难以明确努力方向。这种缺乏科学依据的指标体系,不仅影响绩效评价准确性,也容易引发员工对考核公平性的质疑。

2.3 人工管理方式效率偏低

当前部分企业在薪酬绩效管理仍大量依赖人工操作,从考勤统计、绩效汇总到薪资核算,多采用 Excel 表格、纸质报表或人工录入方式完成。这种传统管理模式在员工数量较少时尚可维持,但随着企业规模扩大、岗位增多,其弊端日益突出。首先,人工汇总数据效率低下,尤其月末集中核算期间,管理人员往往需要花费大量时间进行重复性统计工作,增加了工作负担。其次,人工操作容易出现漏录、误录、重复计算等问题,导致薪酬数据偏差,影响工资准确发放。再次,由于数据分散在多个部门和系统之间,信息难以及时整合,管理层无法快速获取完整分析结果,不利于科学决策。例如,在物业项目点较多的企业中,各项目绩效数据上报时间不统一、格式不规范,常常造成总部统计延误,影响整体薪酬核算进度。这种低效率管理方式显然已难以适应数字化时代企业精细化管理需求。

2.4 反馈机制滞后,员工参与感不足

绩效管理不仅是评价过程,更应是沟通与改进过程。但不少企业在绩效实施中,往往只重视结果输出,忽视反馈沟通机制建设,导致员工参与感较弱,绩效管理流于单向评价。一方面,绩效结果公布周期较长,员工通常在考核结束较久后才能得知评分结果,失去了及时调整工作行为的最佳时机。另一方面,很多企业缺乏有效的绩效申诉与沟通渠道,员工若对评分结果存在异议,难以及时表达意见,也缺少面对面绩效面谈机会。这种信息不对称状态容易造成员工误解甚至抵触情绪。

2.5 数字化支撑能力不足,系统协同性较弱

虽然数字化转型已成为趋势,但部分企业在薪酬绩效管理中仍处于初级信息化阶段,系统建设相对滞后,缺乏统一平台支撑。部分企业虽已引入考勤系统或薪资软件,但不同系统之间彼此独立,数据无法互联互通,形成新的

“信息孤岛”。例如,考勤系统、绩效系统和薪酬系统分属不同平台,数据需要人工导出再导入,不仅增加工作复杂度,也降低数据一致性。这种系统割裂状态限制了薪酬绩效一体化管理模式的落地实施,也影响数字化管理优势的发挥。

2.6 档案管理分散化严重,基础信息支撑不足

当前不少企业员工档案管理仍存在明显的分散化问题,纸质档案与电子档案并存,人力资源、财务、行政等部门各自维护信息,缺乏统一平台和共享机制,容易形成“信息孤岛”,导致岗位变动、绩效记录、薪资调整等关键数据无法及时同步。例如员工晋升或岗位调整后,档案系统更新滞后,往往造成薪酬核算标准仍沿用旧数据,影响工资发放准确性。同时,不同部门在档案录入中标准不统一,岗位编码、绩效等级、奖惩记录口径不一致,增加了系统整合和数据调用难度。由于历史档案数字化程度不足,企业在查询员工历年绩效、培训经历和薪酬变动信息时也常面临资料不完整、调取困难的问题。这种档案管理分散、更新滞后、标准不一的现状,削弱了薪酬绩效管理的数据基础支撑能力,成为制约企业实现一体化、数字化管理的重要瓶颈。

3 数字化背景下薪酬绩效一体化管理模式构建路径

针对当前企业薪酬绩效管理中存在的薪酬与绩效脱节、指标设计不科学、人工管理效率低、反馈机制滞后以及数字化支撑不足等问题,企业必须立足数字化转型趋势,重构薪酬绩效协同机制,推动管理模式由分散化向系统化、由经验型向数据驱动型转变。薪酬绩效一体化管理的核心,在于实现“目标统一、数据贯通、流程协同、结果联动”,构建覆盖绩效制定、执行评价、结果应用和持续改进的闭环体系。

3.1 构建薪酬与绩效深度联动机制,破解体系割裂问题

针对薪酬与绩效相互割裂的问题,企业首先应从制度设计层面实现二者融合,将绩效结果作为薪酬分配的重要依据,建立明确的联动规则,形成“绩效决定收入差异、贡献体现薪酬价值”的激励机制。一方面,应重新梳理薪酬结构,将固定薪酬、绩效薪酬、激励奖金等模块有机结合。例如,可建立“基本工资+绩效工资+专项奖励”的组合薪酬体系,其中绩效工资部分直接与绩效考核等级挂钩,使绩效结果真正转化为员工可感知的收入变化。另一方面,应建立绩效结果在晋升、调岗、培训机会分配中的

延伸应用机制,增强绩效考核的综合激励效应。

3.2 建立岗位差异化指标体系,提升绩效设计科学性

针对绩效指标笼统、针对性不足的问题,企业应依据岗位职责差异,建立分类分级的差异化绩效指标体系,实现精准考核。不同岗位工作内容和职责重点不同,若采用统一标准评价,容易导致考核失真,影响公平性和激励效果。具体而言,企业应结合岗位性质设置不同评价维度。例如,客服岗位重点考核客户满意率和投诉处理及时率,工程维修岗位侧重报修响应速度和维修质量,安保岗位关注巡检完成率与安全事件处置效率,管理岗位则重点考核项目运营指标和团队协同效果。通过岗位分类设计指标,能够更加真实地反映员工工作贡献。

3.3 推进薪酬绩效管理流程数字化,提升管理效率

针对人工管理效率低、数据处理滞后的问题,企业应加快建设统一数字化人力资源管理平台,实现薪酬绩效管理全过程线上化、自动化。通过整合考勤采集、任务记录、绩效评分、薪酬核算和报表生成等功能模块,可有效减少人工统计环节,提高管理效率和数据准确性。例如,在物业服务企业中,各项目点员工的出勤记录、工单完成数量及客户评价信息均可通过移动终端实时上传系统后台,自动汇总形成绩效结果,显著降低人工操作误差。数字化流程不仅缩短薪酬核算周期,也使工资发放和绩效兑现更加及时,提升整体管理效率。

3.4 完善即时反馈与双向沟通机制,增强员工参与感

针对绩效反馈滞后、员工参与不足的问题,企业应建立全过程、双向互动的反馈机制,推动绩效管理由单向评价向持续沟通转变。依托数字平台,员工可实时查看个人绩效数据、指标完成情况及排名变化,及时掌握自身表现。同时,企业应设置绩效申诉和沟通渠道,保障员工对考核结果提出意见并获得解释反馈。管理者还应结合系统分析结果定期开展绩效辅导,对绩效偏低员工及时预警并给予改进建议。这样既提升了绩效透明度,也增强了员工对制度的认同感和参与积极性。

3.5 打造统一数据平台,提升系统协同性与决策能力

针对系统分散、信息孤岛明显的问题,企业应建设统一的人力资源数据平台,实现考勤、绩效、薪酬、培训等模块互联互通,形成完整的数据链条。通过统一数据标准、接口规范和权限管理,可实现“一次录入、多端共享”,避免重复录入和信息断层。例如,员工考勤数据可自动进入绩效模块,绩效结果再同步传输至薪酬系统,实现全过程自动联动。更重要的是,统一平台能够提供数据分析支

持,帮助管理层实时掌握部门绩效趋势、岗位人工成本投入产出比及薪酬激励匹配情况,使薪酬绩效管理由事务型操作向数据驱动型决策升级,为企业优化资源配置和提升组织效能提供有力支撑。

3.6 以人事档案数字化为基础,构建档案—薪酬—绩效一体化管理平台

实现企业档案、薪酬与绩效管理深度融合,关键在于建设统一的一体化数字平台,将员工档案管理作为基础数据底座,与薪酬核算系统、绩效考核系统全面贯通,形成数据互联、流程协同、动态联动的管理机制。企业应依托数字化技术,整合员工基础信息、岗位档案、合同档案、考勤记录、培训经历、奖惩信息、绩效结果及薪资数据,构建覆盖员工全生命周期的信息管理平台,实现“一次录入、多端共享、实时更新”。例如,当员工岗位晋升时,档案模块自动更新岗位信息,并同步触发薪酬模块调整薪级标准;当绩效考核结果生成后,系统可自动关联绩效奖金系数,完成绩效工资核算,避免人工重复操作造成误差。同时,平台应具备智能分析功能,对员工绩效变化趋势、薪酬结构匹配度、岗位成本投入产出比等进行实时监测,为管理层提供精准决策支持。通过建立档案—薪酬—绩效一体化数字平台,企业能够打破信息孤岛,实现基础档案数据向薪酬绩效管理全过程延伸,推动人力资源管理由分散型、事务型向协同型、智能型升级。

4 结语

数字化转型为企业管理模式创新提供了重要契机,也推动档案管理、薪酬管理与绩效管理由分散运行向协同融合转变。企业人事档案、薪酬与绩效一体化管理,不仅能够提升基础信息管理的规范性和准确性,还能增强薪酬激励的精准性与绩效评价的科学性,进一步提高整体管理效率和组织协同能力。对于物业服务企业而言,构建以数字化档案为基础、以薪酬绩效联动为核心的一体化管理体系,是提升人力资源管理水平和增强核心竞争力的重要路径。未来,随着人工智能、大数据等技术的深入应用,企业档案与薪酬绩效管理将向更加智能化、精细化和动态化方向持续发展。

参考文献:

- [1] 刘建国. 数字化转型背景下企业人力资源管理模式创新研究[J]. 企业管理, 2023 (05): 45-48.
- [2] 王丽华, 张明. 大数据时代企业绩效管理体系优化路径[J]. 人力资源管理, 2022 (08): 62-65.
- [3] 陈晓东. 薪酬绩效一体化管理模式的构建与实践

——以物业服务企业为例[J]. 现代管理科学, 2023(03): 33-36.

[4] 李伟. 企业数字化转型与人力资源管理变革[M]. 北京: 经济管理出版社, 2022.

[5] 赵文. 基于 KPI 的绩效考核体系设计研究[J]. 管理

科学与工程, 2021(06): 88-92.

作者简介: 张琬琳(1996.03-), 女, 汉族, 四川成都, 本科, 助理馆员, 研究方向: 企业人事档案管理、档案信息化、档案与薪酬绩效一体化研究。