

## AI 技术在人力资源绩效考核中的应用与实施策略

崔艳杰

中国石油化工集团有限公司 北京

**【摘要】** 伴随人工智能技术的拓展，其在人力资源绩效考核中的应用引发大量关注。AI 技术在绩效考核当中的应用情况进行探讨，指出传统考核模式现有的局限性，AI 技术助力绩效考核达成创新的路径。以实践案例为依据展开分析，展现出 AI 技术实施所达成的绩效提升效果，又对该技术未来发展趋向加以展望。研究表明有效提升绩效考核的效率与精准度可借助 AI 技术达成，实现管理流程的优化，为企业的决策事宜提供支撑，未来其发展会迈向智能化、个性化且数据驱动之路，引领人力资源管理步入数字化转型。

**【关键词】** 人工智能；人力资源；绩效考核；应用；实施策略

**【收稿日期】** 2024 年 12 月 16 日 **【出刊日期】** 2025 年 1 月 19 日 **【DOI】** 10.12208/j.jer.20250039

### The application and implementation strategies of AI technology in human resources performance appraisal

Yanjie Cui

China Petroleum & Chemical Corporation Limited, Beijing

**【Abstract】** With the expansion of artificial intelligence technology, its application in human resource performance appraisal has attracted a lot of attention. The application of AI technology in performance assessment is discussed, and the existing limitations of traditional assessment mode are pointed out, and AI technology helps performance assessment to achieve innovation path. The analysis is based on practical cases, and shows the performance improvement effect of the implementation of AI technology, and prospects the future development trend of the technology. The research shows that the efficiency and accuracy of performance appraisal can be achieved with the help of AI technology to realize the optimization of management process and provide support for the decision-making of enterprises. In the future, its development will move towards intelligent, personalized and data-driven road, leading the human resource management into digital transformation.

**【Keywords】** Artificial Intelligence; Human Resources; Performance Appraisal; Application; Implementation Strategies

#### 引言

人力资源管理核心环节乃是绩效考核，企业的竞争力以及员工的满意度直接受其科学有效性左右。传统绩效考核模式在数据采集、评估公正与否、反馈及时与否等方面存在不少局限，难以契合现代企业高效、精准管理的相关要求，解决这些问题在人工智能技术飞速发展之际有了新的思路与方法。智能分析、实时反馈及数据处理等方面展现的 AI 技术优势，令其成为优化绩效考核流程、改善考核质量的核心工具。全面考察 AI 技术在绩效考核范畴内的

应用态势、优势、实践成果及发展走向，在推动人力资源管理数字化转型进程中意义重大。

#### 1 AI 技术在绩效考核中的应用现状

在传统的绩效考核模式这一情境中，企业主要借助人工评估与纸质记录进行考核，该模式存在着效率低下现象，而且易受主观因素的牵制，致使考核结果的准确性及公正性受到怀疑。AI 技术被引入，为该领域赋予变革性力量，针对数据收集这一事项，利用自动化工具和智能传感器 AI 技术可，即时采集员工工作相关数据，涉及项目完成状况、任务执

行成效、客户反馈等多维度内容。数据收集摆脱了对人工填报的依赖，极大降低了数据收集过程中的时间成本与人为主观误差，可由 AI 系统对海量数据实施快速处理和分析，采用机器学习算法方法，辨识出员工绩效的关键指标和潜在影响要素，为绩效考核奉上更全面、更中立的参考凭据。

在绩效评估的实施进程里，采用 AI 技术亦展现出突出的优势。按照事先预设的考核标准及模型，智能评估系统可以，对员工绩效进行自动化评分与分类，这些系统可综合考量各类要素，诸如工作质量、执行效率和团队协作能力，构建起内容翔实的绩效报告<sup>[1]</sup>。传统的人工评估相比较，AI 评估显示出更高度的客观与一致，避开了评估者主观偏好和情绪因素所引起的偏差，实时反馈功能还可经 AI 技术给予绩效考核，经由自然语言处理与机器学习的技术手段。实时剖析员工工作表现是 AI 系统可做到的，进而给出带有针对性的反馈意见，员工可借助这种实时反馈机制及时知晓自身工作表现，洞悉自身存在的长处与短处，从而更恰当地作出工作策略的调整，实现工作效率和质量的跃升。

在绩效考核之后的管理工作里，AI 技术亦发挥着关键效能。采用对历史绩效数据专门分析，员工未来绩效趋势可由 AI 系统进行预测，为人力资源规划与员工职业发展提供参考依据。企业还可借助 AI 技术对绩效考核流程进行优化，依靠自动化跟智能化方法，去除不必要的考核环节，提高考核流程的效率，实现管理成本的降低。伴随 AI 技术持续发展与成熟，AI 技术在绩效考核范畴内的应用场景不断拓展，从简单层面的数据采集和分析，直至复杂的绩效审定与预见，传统绩效考核的模式及方法在 AI 技术推动下逐步转变。

## 2 传统绩效考核模式的局限性

在数据收集这个阶段，传统模式主要以员工的自我报告、上级的主观评价以及有限的绩效指标记录为支撑，该方式既耗费时间又消耗精力，还易受信息呈现不完整、不准确情形的干扰。因记忆偏差或主观意愿 员工可能对工作成果进行夸大或隐瞒，上级所给出的评价也可能因个人偏好、情感因素及对工作细节认识不足而丧失客观性。绩效评估推进的时候，传统模式主观性方面的问题极为显著，因为统一量化标准与客观数据支持的缺位，评估者的

个人经验及主观判断往往左右评估结果。这种主观性也许会引发评价结果出现不一致极不公平现象，还可能造成员工对考核结果产生怀疑与怨愤，进而造成员工工作积极性及团队凝聚力受波及。

传统考核模式的考核周期偏长，一般是实行季度或年度考核，难以迅速展现员工在日常工作阶段的表现变化，造成反馈存在滞后现象。此滞后性造成员工无法及时得到有关自身绩效的精准信息，难以即刻针对工作策略作出调整与优化工作办法，指标设计于传统绩效考核模式而言也存在短板<sup>[2]</sup>。一些企业采用的绩效指标显现出单一态势，大多聚焦于工作成果相关量化指标，诸如销售金额、产品制造量等，可针对员工工作过程、团队协作及创新能力等软性指标的考核较为薄弱，单一的指标体系不易全面呈现员工实际工作表现，也许会造成员工为追求短期量化指标而轻视长期职业发展及团队利益的不良现象。传统考核模式的灵活程度欠佳，无法契合不同岗位与不同业务需求下的多样化考核标准。企业往往采取统一的考核标准与流程模式，采用“一刀切”模式考核不同岗位的员工，未顾及岗位彼此之间的差异性，引发考核结果的非合理性与非公正性。

对于绩效考核的反馈环节而言，传统模式呈现出明显的缺漏。反馈信息一般缺乏具体细致的内容，匮乏有针对性的改进建言，员工也许只能拿到一个简易的评分或等级界定，而无法掌握自己在哪些方面表现上佳、哪些方面有待改进，员工要借助这种模糊反馈信息明确自身发展方向有难度。难以对员工的成长与进步起到有效推动作用，较高的执行成本是传统考核模式的特点，数据收集、评估至反馈的全流程均需投入大量人力与物力，尤其当涉及大型企业的时候，绩效考核这一工作是既烦琐又耗时的事项，增加了企业管理面临的负担。

## 3 AI 技术助力绩效考核的创新路径

数据收集与整合工作层面，通过多种渠道 AI 系统可自动把员工工作数据获取，涉及项目管理系统、客户关系管理系统以及日常工作任务记录等。这些数据既包含工作成果的量化指标，还能采集到员工工作行为、沟通交流模式以及团队协作情况等多维度内容。采用自然语言处理技术，AI 可对员工沟通记录以及文档内容展开分析，萃取出关键信息，为

绩效评估提供更具全面性的考量依据, AI 系统有本事对海量数据进行清洗、筛选及整合操作, 保证数据具备准确性与一致性, 为后续开展的评估打基础。在绩效评估的阶段, 凭借数据挖掘技术跟机器学习算法的 AI 技术, 完成了针对绩效指标的精准分析与预测, 智能评估模型可依据企业战略目标与岗位要求, 自主调整绩效评估的权重跟标准, 使考核进一步贴合企业现实需求。

AI 系统可辨认出员工绩效的关键驱动相关因素, 同时借助可视化工具把绩效评估结果直观表露, 助力管理者迅速掌握员工的长处与短板。实时针对员工工作表现进行监测是 AI 技术的作用, 马上发现潜在隐患并发出预警信号, 让管理者可于问题初始阶段采取举措加以干预, 杜绝问题进一步大范围扩散<sup>[3]</sup>。AI 技术还为绩效反馈及沟通铺设了新路径, 基于绩效评估所给出的结果, 智能反馈系统能自行生成全面的反馈报告, 向员工供给具体的、有针对性的改进指引。这些反馈不光有对工作成果的评价, 亦涉及工作方法、沟通技巧以及团队协作等层面的建议。自然语言生成技术助力 AI 系统得以, 通过易被理解的语言向员工传达反馈内容, 提升员工对反馈内容的认知与接纳程度。实时在线沟通功能也得到了 AI 技术的支持, 管理者与员工可随时展开互动交流, 及时攻克工作里碰到的难关, 驱动员工跟管理者之间达成良好的沟通协作。

绩效考核流程优化事宜而言, 采用自动化与智能化手段开展工作的 AI 技术, 大幅推动了考核效率的增长。从数据的收集分析直至评估结果产出, 整个过程的自动完成可由 AI 系统实现, 涉及数据的收集、分析与评估结果生成, 减少了人工干预频次, 达成了管理成本的下降, AI 系统可依据企业业务变动与战略调整情况, 及时更新绩效考核相关指标和模型, 促使考核体系实现动态适应性。凭借数据分析及预测功能的 AI 技术, 为企业人力资源方面的决策提供有力支撑。

#### 4 AI 技术在绩效考核中的实践案例分析

引入 AI 驱动起来的绩效管理系统, 企业得以实现从数据收集起至评估反馈终的全流程智能, 极大改善了绩效考核效率及准确程度。在数据收集这一阶段, 多源数据经由企业利用 AI 技术完成整合, 囊括员工日常工作任务记录、项目管理系统里的进度

数据及客户反馈方面的信息。借助自然语言处理技术 AI 系统对非结构化数据分析, 摘取出关键绩效指标, 让数据的完整与准确特性得到维护, 此数据整合手段不仅缩短了人工收集数据的时间与成本, 亦防止了因数据缺失或者错误引发的考核偏差。

绩效评估工作阶段, 企业采用以机器学习为基础的评估模型, 依照预先制定的考核标准以及企业战略目标, 实现员工绩效的自动评分与分类<sup>[4]</sup>。多种因素可被这些模型进行综合权衡, 诸如工作的质量水准、工作效率、创新实力和团队协作境况等, 生成资料翔实的绩效报告。同传统所采用的人工评估相比。AI 评估透露出更高的客观与一致水平, 躲开了评估者主观偏好和情绪因素引发的偏差现象, AI 系统还能对员工工作表现实施实时监测, 及时揪出潜在问题并发出预警提示, 让管理者可在问题初始阶段采取措施加以干预。绩效反馈而言, 凭借 AI 技术企业达成了个性化反馈机制的实现。按照绩效评估结果智能反馈系统功能自主生成翔实的反馈报告, 向员工呈现具体又有针对性的改进建议。这些反馈不只是涉及对工作成果的评价, 亦涵盖针对工作方法、沟通技巧以及团队协作等给出的建议, 以自然语言生成技术赋能的 AI 系统, 采用容易掌握的语言将反馈信息传达给员工, 增强员工对反馈内容的理解与接纳程度。

在线沟通功能也为 AI 技术所支持, 管理者与员工可随时进行互动交流, 当即处理工作中碰到的麻烦, 驱动员工跟管理者之间提升沟通与协作水平。针对绩效考核流程的优化上, 企业依靠 AI 技术让考核流程实现自动化与智能化, 从开展数据收集分析到评估结果出炉, 从数据收集分析到评估结果生成的全程均可由 AI 系统自动搞定, 降低了人工干涉程度, 实现管理成本的削减<sup>[5]</sup>。AI 系统可根据企业业务出现的变化与战略调整, 及时对绩效考核指标及模型予以更新, 让考核体系达至动态适应水平, 凭借数据分析与预测本领的 AI 技术, 为企业人力资源决策奉上有力支持。

#### 5 AI 技术实施后的绩效提升效果评估

绩效考核之际 AI 技术的引入, 为企业促成了显著的变革, 评估其实施效果成为判定技术应用成功与否的关键。评估工作借助多个维度得以展开, 为全面呈现 AI 技术在绩效管理中的积极作用, 推动效

率提升情形,应用 AI 技术后绩效考核的周期与成本大幅减少。传统绩效考核往往要消耗大量时间及人力资源来进行数据的收集、整理和分析,自动完成这些任务可由 AI 系统实现,极大地压缩了考核周期,推动了考核效率增长。AI 技术凭借其自动化特性削减人工干预,减少了由人员差错引发的额外工作规模,实现了对绩效考核流程的进一步优化,引发管理成本的削减。

从员工绩效表现维度看,开展 AI 技术实施工作能提升员工工作的质与效。借助实时的监测与反馈体系,员工可及时知晓自身工作表现情况,理定工作改进的方向。这种带有及时性的反馈及针对性意见,拉动力员工的工作积极性得以唤起,激励他们以更主动的状态提升工作的效率与质量。借助数据分析,AI 技术还可察觉员工潜在的长处与短处,为员工职业发展给予指引,支持员工更科学地规划个人职业途径,最终达成整体绩效的上扬,管理决策支持层面而言,凭借数据分析与预测功能的 AI 技术,为企业人力资源决策供应了有力佐证<sup>[6]</sup>。企业可凭借 AI 系统生成出的绩效报告,即刻知悉员工绩效所呈现的趋势与潜在困境,从而得以迅速调整人力资源管理相关策略,借助 AI 技术还可预测员工的职业发展路径,帮扶企业预先制定人才成长规划,实现人力资源配置的优质化,加强企业整体层面的竞争力。这种借由数据驱动给予的决策支持,助力企业实现人力资源管理的更高精准度,杜绝了传统管理模式里由主观判断引发的决策差错。

在关乎员工满意度的范畴内,采用 AI 技术同样引发了积极效应。凭借客观公正开展的绩效评估及有效及时的反馈机制,员工对绩效考核的满意度大幅提高。员工可察觉到企业对他们的关切与帮助,从而强化对企业的归属感及忠诚度。该积极工作氛围可助力员工工作积极性与创造力上扬,从而带动企业开启新的发展阶段。针对企业整体绩效这一维度,实施 AI 技术可助力企业提升运营效率与市场竞争力,采用优化绩效考核流程的做法,企业能更精准地鉴定与激励优秀工作者,与此同时迅速发觉并改善低效区段,带动企业整体运营效率的上扬。

#### 6 AI 技术在绩效考核中的未来发展趋势

伴随技术持续进步以及企业对人力资源管理需求渐趋增长,AI 技术于绩效考核中的应用将往更智

能化、个性化且数据驱动的趋向发展。未来有望依靠 AI 技术进一步改良绩效考核流程,提升考核效率以及精准度水平,也能为企业人力资源决策提供更稳固的后盾。AI 技术将愈发聚焦于数据的深度挖掘与解析。未来企业将掌握更强大的数据分析能力,有本事从海量绩效数据里挖掘更有价值的信息,采用机器学习和深度学习算法手段,自动识别绩效关键驱动因素的操作可由 AI 系统完成,进而对员工绩效方面的表现做出预测<sup>[7]</sup>。企业将借此更精确地制定绩效目标,实现考核指标的合理优化,与此同时预先发现潜藏绩效问题,马上采用恰当手段加以处理。

AI 技术推动着绩效考核向更加个性化的方向转变。未来绩效考核将突破统一标准及流程的禁锢,而是更聚焦于员工个体所存在的差异性。AI 系统可根据员工岗位展现出的特点、工作体现的风格以及职业发展的相应阶段,为其量身打造契合的绩效考核方案。呈现个性化的考核措施将更充分地激励员工发挥自身长处,实现工作表现的跃升,还可契合员工职业发展的个性化诉求,AI 技术将和人力资源管理的其余领域实现深度交融,未来绩效考核将不再是那种孤立的环节,而是跟招聘、培训、薪酬福利等人力资源管理模块紧密衔接。以绩效考核结果为依据 AI 系统将能,为员工给予有针对性的培训与发展方面意见,也能给薪酬调整跟晋升决策提供数据方面的支持,企业凭借这种一体化的人力资源管理模式可更高效管理人力资源,实现员工的整体价值提升。

绩效考核的 AI 技术将进一步重视数据安全和隐私保护。在数据量持续增长以及数据重要性上扬时,企业会对数据安全性及员工隐私保护更为看重。未来更先进的数据加密及隐私保护机制将配备 AI 技术,保障绩效数据在安全环境下存储并合法运用<sup>[8]</sup>。企业亦将加强对 AI 系统监管审计的工作,保障其达到法律法规及伦理道德要求,绩效考核的持续优化与动态调整可借助 AI 技术达成。未来企业可依据市场变动、业务要求和技术进步,及时对绩效考核指标与模型作出调整,AI 系统将展现更强大的自适应实力,可实现自动学习与更新,以顺应不断变迁的环境。企业可凭借这种动态绩效考核模式更灵活地应对各类挑战,维系市场竞争地位。

## 7 结语

人力资源绩效考核对 AI 技术的应用正不断深化，其造成的革新不单单表现在考核效率跟精准度的增强，更在于为企业管理决策增添了有力保障。由现状考察至实际践行，继而实施效果评估，AI 技术体现出雄厚的潜力与优势。展望未来伴随技术的稳步提升，在绩效考核中 AI 会达成更深度的数据剖析、定制化考核方案编排以及跟其他人力资源模块的深度结合，与此同时数据安全及隐私保护机制会更趋完备，绩效考核的动态优化将不断得到 AI 技术推动，助推企业在竞争中提升实力，符合不断变迁的市场格局。

## 参考文献

- [1] 陈新达.信息化技术在提升人力资源管理效率中的应用[J].四川劳动保障,2025,(04):40-41.
- [2] 徐正一.现代信息技术在中职院校人力资源管理中的应用[J].数字通信世界,2025,(02):143-145.

- [3] 王洪元.数字化技术在医院人力资源管理中的创新应用[J].中国战略性新兴产业,2025,(05):188-190.
- [4] 李思逸,程诗.大数据技术在企业人力资源管理中的应用[J].上海轻工业,2025,(01):181-183.
- [5] 梅雁清.人工智能技术在人力资源管理中的应用研究[J].中国经贸导刊,2024,(18):193-195.
- [6] 向雪.AI技术在旅游业人力资源管理中的应用路径研究[J].环渤海经济瞭望,2024,(10):43-46.
- [7] 廖祯严,董凯彬,黄慧琳,等.AI技术在人力资源战略管理中的应用研究[J].企业改革与管理,2024,(17):72-74.
- [8] 牛津.AI大模型环境下中小企业人力资源绩效管理技术的优化[J].大众投资指南,2024,(13):126-128.

**版权声明：**©2025 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

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

