

数字化转型对绩效评价体系的影响研究

——以谷歌公司为例

杨嘉好¹, 刘娜^{1,2}

¹南京信息工程大学商学院, 江苏 南京

²无锡学院数字经济与管理学院, 江苏 无锡

收稿日期: 2025年9月9日; 录用日期: 2025年9月22日; 发布日期: 2025年10月24日

摘要

近年来, 大数据时代的到来引发了企业数字化转型的浪潮。企业在业务流程、组织结构和企业文化等方面都经历了深刻变革。数字化转型不仅优化了企业的运营效率, 更对绩效评价体系产生了显著影响。本研究通过对谷歌公司绩效体系的案例分析, 探讨了这一全球领先企业如何在数字化转型过程中, 实现绩效管理的优化与提升。谷歌在运用大数据和人工智能技术实时监控和反馈员工绩效方面取得了显著成效, 提高了绩效评价的精确性和客观性。尽管谷歌取得了诸多成功经验, 但其也面临着数据隐私安全等挑战。通过分析, 本研究总结出可供其他企业借鉴的管理经验和建议, 为其他企业在数字化时代优化绩效管理提供了有价值的理论参考和实践指导。

关键词

绩效评价, 数字化转型, GRAD制度, 绩效管理

The Impact of Digital Transformation on Performance Evaluation System

—A Case Study of Google

Jiayu Yang¹, Na Liu^{1,2}

¹School of Business, Nanjing University of Information Science and Technology, Nanjing Jiangsu

²School of Digital Economics and Management, Wuxi University, Wuxi Jiangsu

Received: September 9, 2025; accepted: September 22, 2025; published: October 24, 2025

Abstract

In recent years, the advent of the era of big data has triggered a wave of enterprise digital trans-

文章引用: 杨嘉好, 刘娜. 数字化转型对绩效评价体系的影响研究[J]. 电子商务评论, 2025, 14(10): 1924-1931.

DOI: 10.12677/ecl.2025.14103349

formation. Enterprises have undergone profound changes in business processes, organizational structure and corporate culture. Digital transformation not only optimizes the operational efficiency of enterprises, but also has a significant impact on the performance evaluation system. Through a case study of Google's performance system, this study explores how the world's leading enterprise can optimize and improve its performance management in the process of digital transformation. Google has made remarkable progress in using big data and artificial intelligence technologies to monitor and feedback on employee performance in real time, improving the accuracy and objectivity of performance evaluations. Despite Google's many successes, it also faces challenges such as data privacy and security. Through the analysis, this study summarizes the management experience and suggestions for other enterprises to learn from, and provides valuable theoretical reference and practical guidance for other enterprises to optimize performance management in the digital era.

Keywords

Performance Evaluation, Digital Transformation, GRAD System, Performance Management

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

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



Open Access

1. 引言

近年来，随着信息技术的迅猛发展和大数据时代的到来，企业数字化转型已成为提升竞争力和实现可持续发展的必由之路。数字化转型不仅是企业应对市场变化和技术革新的手段，更是推动业务流程优化、组织结构调整和企业文化变革的核心动力。通过引入先进的数字技术，企业能够显著提高运营效率、增强市场响应速度，并创造新的商业模式，从而在激烈的市场竞争中占据优势地位。在此背景下，绩效评价体系也随之发生了重大变革。传统的绩效评价方法往往主观性强、缺乏实时反馈和数据支持，难以全面、客观地反映员工的实际表现。随着数字化转型的推进，企业开始采用大数据分析、实时监控和智能反馈等技术手段，对员工绩效进行更为科学和客观的评价。这不仅提高了绩效管理的公正性和透明度，也有助于激发员工的积极性和创造力，推动企业整体绩效的提升。

谷歌公司作为全球领先的科技企业，其在数字化转型过程中积累了丰富的经验，尤其是在绩效管理方面取得了显著成效。谷歌通过运用大数据和人工智能技术，建立了一套完善的绩效评价体系，实现了对员工绩效的实时监控和反馈。具体而言，谷歌利用数据分析工具，全面采集员工的工作数据，从多个维度进行评估，确保绩效评价的精确性和客观性。同时，谷歌注重企业文化的建设，倡导开放、透明和创新的文化氛围，为员工提供充分的成长和发展空间。然而，尽管谷歌在数字化转型和绩效管理方面取得了诸多成功经验，但其也面临着一定的挑战。例如，如何平衡技术依赖与人性化管理之间的关系，如何保障员工的数据隐私安全，都是需要深入思考和解决的问题。通过对这些挑战的分析，本研究总结出可供其他企业借鉴的经验和建议，包括构建以数据驱动的绩效评价体系，实现绩效管理自动化和智能化。

总之，数字化转型为绩效评价体系带来了革命性的改变，提升了其科学性和灵活性。在这个过程中，企业需要不断探索和创新，吸取先进企业的成功经验，综合考虑自身的实际情况，逐步构建起适合自己的数字化绩效管理模式。

2. 文献综述

近年来，数字化转型已成为企业提升竞争力的核心战略，其对组织运营模式与绩效评价体系的重构

作用引发学界广泛关注。现有研究已覆盖农产品供应链[1]、制造业[2]、金融业[3]等多个领域,但在理论整合与细分场景应用上仍存在深化空间。数字化转型对组织的影响已从技术层面延伸至认知与架构的系统性变革, Matt 等人(2015)提出“三维变革模型”,强调技术架构、业务流程与组织文化的协同演进[4];国内学者陈春花等(2023)基于中国企业实践,提出协同共生框架通过赋能和管控、内部和外部两个维度构建,并分别呈现出4个象限:共生系统象限、人力资源象限、制度流程象限、链接模式象限[5],这与张慧芳(2024)强调的数据驱动决策形成呼应[6],但现有研究尚未充分揭示不同行业组织变革的差异化路径,尤其是科技行业知识密集型组织的变革逻辑仍需细化。绩效管理理论也经历着从“控制导向”到“发展导向”的范式转换,经典的 KPI 体系以结果为导向,适用于标准化业务场景,但在数字化时代面临动态适应性不足的局限, OKR(目标与关键结果)作为前沿框架,通过“挑战性目标 + 可验证结果”的耦合机制,实现战略穿透力与组织活力的双重提升,微软案例显示, OKR 推动 Azure 云业务 3 年内市场份额从 8% 跃升至 20%,印证了其在跨部门协作与创新激发中的效能,然而随着应用深化,“后 OKR 时代”的理论探讨逐渐兴起。

科技行业知识型员工具有创造力导向、工作自主性强等特征,其绩效管理需突破传统量化考核思维。李垣等(2023)以华为、腾讯为例,研究发现科技企业知识型员工的绩效产出与“心理安全感”“创新授权”显著正相关,而数字化工具(如内部知识库、协同研发平台)通过降低知识传递成本,间接提升绩效水平。魏仕龙和徐正祥(2024)研究了交通运输科研公司的员工绩效管理,提出了激励困境的解决方案[7]。具体企业案例分析方面,赵毓和隋书才(2024)通过因子分析法研究了鱼跃医疗的数字化转型对财务绩效的影响,提供了实证数据支持[8]。田笑丰等人(2024)以东北制药集团为例,分析了数字化转型对企业绩效的影响机理和评价方法[9]。此外,何淋等人(2024)和崔莹等人(2024)分别对五粮液和首旅酒店的财务绩效进行了详细研究,揭示了不同企业在数字化背景下的财务表现[10][11]。商业银行和其他行业的绩效评价研究同样重要。马睿杰和王颖驰(2024)研究了商业银行在数字化转型下的财务绩效,提出了评价体系和改进策略[3]。陈再菊等人(2024)探讨了数字化全面预算管理在县域医共体中的应用,展示了数字化工具在公共健康领域的潜力[12]。但现有研究多聚焦单一企业案例,缺乏对不同规模科技企业(如初创企业与成熟企业)绩效管理模式差异的比较分析,且对数字化转型中“知识隐性价值”的量化评价方法探讨不足。

综上所述,数字化转型对不同领域和行业的绩效评价提出了新的挑战 and 机遇。现有研究覆盖了农产品供应链、制造业、服务业、金融业等多个领域,提出了多样化的绩效评价方法和指标体系。然而,仍需进一步探索统一的评价标准和跨行业的比较研究,以提升数字化转型的整体效率和效果。

3. 研究设计

研究采用单案例研究方法,聚焦于谷歌公司数字化转型进程对其内部绩效评价体系的深远影响,旨在揭示技术变革与组织管理互动机制。为确保研究过程的严谨性与结论的信度,所有分析素材均来源于公开可查的官方信息及权威第三方文献,资料来源主要包括谷歌年度财报、可持续发展报告、高管公开演讲等文件,以及权威商业媒体对谷歌组织架构与人力资源实践的深度报道;通过对上述涉及绩效管理理念、评价指标与激励方式的文本资料进行主题提炼。本研究运用内容分析与纵向比较相结合的方法,以客观识别数字化转型不同阶段下谷歌绩效评价体系在评价维度、指标权重、时效性及激励导向等方面的演变逻辑与内在动因。

4. 谷歌评价体系演变

4.1. OKR 绩效管理体系

OKR (Objectives and Key Results)是一种简洁的目标设定和进度跟踪方法,包括目标(O)和关键结果

(KR)。每个目标都配有特定的关键结果, 目标的成功取决于这些关键结果的实现。Niven 与 Lamorte 将 OKR 描述为一种“批判性思维框架及持续性练习”, 旨在促进员工专注、协作, 并共同推动企业进步。目标应具有描述性、挑战性、现实性、结果导向和商业价值, 而关键结果则需可量化、有野心、具体、易于追踪, 且设计者拥有自主权。

2000 年前后, 约翰·杜尔(John Doerr)将 OKRs 引入谷歌, 当时谷歌仅有约 30 名员工。OKR 的概念深深扎根于 Google 的战略组织中, 基于其企业价值观, 如透明度和高效自驱动文化。透明度作为 Google 的核心价值之一, 是建立 OKR 的基础之一, 每个员工都可以公开查看每个 OKR, 从而持续跟踪个人对公司的贡献。在面对高度不确定的竞争环境时, Google 需要快速应变能力, 而 OKR 通过明确目标、淡化过程控制、强调结果导向, 能够充分发挥员工潜力, 保持公司的活力。Google 拥有高素质的员工团队, OKR 为他们提供了一个适应变化、追求成果的框架。

谷歌公司采用的评估流程如以下几方面:

绩效评估方面, Google 采用自我评估和 360 度反馈两种方法。自我评估要求员工根据 Google 的价值观、执行力和领导力等标准评估自己的成果和表现。360 度反馈则通过同事评价来验证自我评估的真实性, 评估员工的优势、劣势和对项目的贡献。

在绩效校准阶段, 经理根据员工的季度表现、自我评估和 360 度反馈为员工打分。此外, 由多名经理组成的校准委员会确保评估公平和准确。

最后, 绩效评估的结果由两次会议决定, 这两次会议间隔至少一个月。第一次会议讨论评估结果和反馈, 第二次会议则决定员工的薪酬和晋升事宜, 从而完成整个绩效评估过程。

4.2. GRAD 绩效评估方法

2023 年 5 月, Google 推出了新的绩效评估系统 GRAD (Growth, Learning, and Development), 旨在更全面地衡量员工的成长、学习和影响力, 同时简化评估流程, 减轻文书工作负担。GRAD 系统通过三个主要方面来实施和运作: 期望、反馈与检查; 晋升机会和内部流动; 以及年度绩效评级。

首先, GRAD 系统强调期望、反馈和检查的重要性。它确保员工与经理在工作目标上保持一致, 通过设定明确的期望值, 使得员工清楚了解自己的职责和目标。此外, 全年持续的反馈和核查机制是 GRAD 的重要组成部分。这不仅有助于员工及时了解自己的表现和进展, 还为其提供了不断改进和提升的机会。核查过程中, 特别注重员工的学习和职业发展, 鼓励他们在日常工作中积累经验, 提升技能, 从而实现长远的职业目标。

其次, GRAD 系统在晋升机制上进行了创新, 每年提供两次晋升机会, 鼓励员工通过内部流动来探索和发展自己的职业生涯。这种灵活的晋升机制不仅为员工提供了更多的成长空间, 也促进了公司内部人才的合理流动和发展。通过这种方式, 员工可以在不同的岗位和团队中积累丰富的经验, 提升综合能力, 从而为公司的整体发展做出更大贡献。

最后, GRAD 系统采用了新的五级绩效评级体系, 每年进行一次全面的绩效评估。这五个评级级别分别是: “变革性影响”(transformative impact)、“突出影响”(outstanding impact)、“重大影响”(significant impact)、“中等影响”(moderate impact)和“影响不足”(not enough impact)。这种评价体系旨在更精确地反映员工在日常工作中的影响力和贡献, 帮助员工明确自己的优势和不足, 从而制定更加有效的职业发展计划。

4.3. 绩效评价体系分析

谷歌的绩效管理体系演变展示了企业管理理念和市场竞争环境的变化。在初创阶段, 谷歌以灵活性

和创新为特点, 鼓励员工自主性和创造力。这一阶段的绩效管理侧重于项目成果和员工贡献度, 而非传统的层级和规则。随着公司规模的扩大, 谷歌引入了 OKR (目标与关键结果) 作为主要的绩效管理工具, 强调设定清晰的目标和关键结果, 提升效率和结果导向。此后, 谷歌采用 360 度反馈和持续反思的机制, 更加关注员工发展和绩效提升。最近, 谷歌开始利用人工智能和大数据来优化绩效管理, 通过分析员工数据提供个性化的发展建议和培训计划。谷歌创新 GRAD (Growth, Learning, and Development) 绩效评估系统的原因在于提升员工体验和发展, 同时适应大数据时代和数字转型的需求。GRAD 系统简化了流程, 减少了文书工作, 提升了透明度和公平性, 通过主管全面负责评估, 确保更加公正的一致性。每年提供两次晋升机会, 促进内部流动和晋升, 增强组织灵活性。利用大数据和分析技术, 新的五级绩效评级体系更加精确地反映员工的影响力和贡献。同时, GRAD 系统关注员工的成长和发展, 营造积极向上的工作氛围, 增强员工归属感和积极性, 从而提升整体士气和生产力。通过这一现代化绩效评估机制, 谷歌不仅支持员工适应新技术和工作方式, 还推动公司在数字转型中的稳步前进, 实现持续成功和适应未来变化的能力。

5. 数字化转型对绩效评估系统的影响

5.1. 数据驱动决策

数字化工具的引入使得企业能够轻松地收集和分析大量的绩效数据。传统的绩效评估往往依赖于主观判断和有限的数据来源, 而数字化转型则使得大数据分析成为可能。通过使用数据分析工具, 企业可以从多个维度来评估员工的表现, 包括工作完成情况、项目进展、团队协作等。这些数据不仅提供了更为全面的视角, 还能揭示出隐藏的趋势和模式。此外, 数据驱动的决策可以帮助管理者识别出哪些因素对员工绩效有正面或负面的影响, 从而制定更有效的策略。

5.2. 实时反馈和动态评估

数字化工具允许企业进行实时的绩效跟踪和评估, 提供即时反馈。这意味着员工可以在工作过程中不断得到指导和调整, 而不是等到年终评估时才知道自己的表现如何。实时反馈机制促进了员工的持续改进和专业成长。管理者可以通过数字化平台及时指出员工的不足之处, 并给予建设性的建议。同时, 员工也可以利用这些平台自我监控和调整。这样的动态评估方式不仅提升了员工的工作效率, 还增强了他们的工作积极性和满意度。

5.3. 增强透明度和公平性

数字化工具在提升评估过程的透明度和公平性方面发挥了重要作用。通过数字化系统, 所有相关的数据和评估标准都可以公开展示, 使得员工能够清楚地了解自己的评估依据和结果。这种透明度减少了主观偏见和内部矛盾, 为评估结果增添了公信力和说服力。员工知道他们的工作表现是基于客观标准而不是个人喜好或偏见, 这有助于建立公正的工作环境和良好的团队氛围。此外, 公开透明的评估系统还能够激励员工更加努力地工作。因为他们清楚地意识到, 自己的努力和成就将会得到公正的认可和相应的回报。这种认可不仅仅是管理层的一时评价, 而是建立在数据和事实基础上的, 因此更能够激发员工的积极性和职业发展动力。

5.4. 灵活适应新工作模式

随着远程办公和灵活工作的普及, 传统的绩效评估方法已经不再适用。数字化工具使得绩效评估系统能够适应不同的工作环境和模式。在分布式团队中, 管理者可以通过数字化平台有效跟踪和评估远程

员工的绩效。这不仅确保了绩效评估的准确性，还促进了团队的协作和沟通。远程员工也能通过数字化平台参与评估过程，表达自己的意见和反馈，提升了他们的参与感和归属感。

5.5. 实现个性化和定制化

数字化转型在企业中的应用不仅仅是技术的更新换代，更重要的是它为绩效评估系统带来了全新的可能性。现在，企业可以根据每位员工的具体情况和职业发展路径，实现个性化设置。比如，可以为每位员工量身定制目标和发展计划，这些计划不再是泛泛而谈的，而是精准地针对个人的专业技能和职业愿景。此外，数字化转型还使得定制化的培训和发展资源变得更加可行和实施。通过分析大数据和人才管理系统的结合，企业能够更好地理解员工的强项和发展需求，从而有效提升他们的工作表现和职业满意度。这种个性化的方法不仅有助于员工在工作中取得更好的成绩，还能增强他们的职业发展动力，提升整体团队的效率和创新力。因此，数字化转型为企业带来了一种全新的管理模式，以个性化的方式激励和支持员工，从而促进企业的可持续发展和竞争优势。

6. 数字化转型的挑战与应对

6.1. 保障数据隐私和安全

在数字化转型中，数据隐私和安全问题至关重要。企业依赖大量员工数据来推动转型，但这些数据一旦泄露或被滥用，可能会造成严重的后果，包括信任损失和法律责任。为了有效应对这一挑战，企业应当采取一系列严格的数据保护措施。首先是数据加密，确保数据在传输和存储过程中的安全性。其次是严格的访问控制措施，限制只有授权人员可以访问敏感数据，以减少内部数据泄露的风险。此外，数据匿名化是保护员工隐私的重要手段，尽可能减少个人身份和敏感信息的暴露。同时，企业必须遵循相关的法律法规，如欧盟的 GDPR，确保数据处理活动符合法律要求，并保证员工数据的合法性和透明性。通过这些措施，企业可以有效保障员工数据的安全性和隐私，从而在数字化转型中取得更好的成效和信任。

6.2. 提升技术接受度

员工和管理者对新技术的陌生可能导致效率低下和抵触情绪。为了解决这一挑战，企业可以通过提供全面的培训和持续的支持来帮助他们熟悉新系统。这包括定期的培训课程、在线资源以及专门的技术支持团队。此外，选择用户友好和直观的界面设计也是提高系统可用性的关键措施。这些举措不仅可以减少学习曲线，还能增强员工对新技术的接受度，从而促进数字化转型顺利进行，提升整体业务效率。

6.3. 重塑文化促转型

文化变革在数字化转型中是一个重大挑战。传统的绩效评价方式根深蒂固，因此变革可能会遇到阻力。为了解决这个问题，企业可以通过逐步实施数字化转型的方式，确保员工有足够的时间来适应变化。同时，建立透明的沟通机制，分享成功案例和经验，以增强员工对新系统的信任和接受度，可以有效地解决这一挑战。逐步推进变革可以减少员工的不安感，而透明的沟通和分享经验则有助于打破旧观念，使员工更愿意接受新的工作方式和系统。这些举措将有助于缓解文化变革所带来的阻力，推动企业顺利实现数字化转型目标。

6.4. 优化系统整合策略

新旧系统的整合可能面临兼容性问题，这可能会对企业的整体运营效率造成影响。为了解决这一挑战，选择具有良好兼容性和可扩展性的绩效评价软件至关重要。在选择软件之后，必须与现有系统进行

充分的测试, 以确保其能够平稳地整合并运行。为了解决新旧系统整合可能出现的兼容性问题, 我们需要选择具备良好兼容性和可扩展性的绩效评价软件, 并与现有系统进行充分测试。同时, 在实施过程中采用阶段性整合的方法, 逐步过渡, 以减少对日常工作的影响。首先, 选择一款具备良好兼容性和可扩展性的绩效评价软件是至关重要的。这样的软件能够与现有系统无缝集成, 避免冲突和数据丢失。在选择软件之后, 我们需要进行充分的测试, 确保其能够顺利整合并在实际运营中正常运行。

7. 结语

数字化转型对绩效评价体系的影响是全方位且深远的。首先, 通过引入先进的技术手段和数据分析工具, 企业能够在绩效管理中实现更高效、更精准的评估方式, 从而提升员工满意度和公司整体绩效。例如, 谷歌采用了 OKR(目标与关键结果)体系, 使每位员工和团队能够设定明确的目标并追踪关键结果。数字化工具的使用使得 OKR 的设定、追踪和调整更加便捷和高效, 极大地提高了透明度和执行力。此外, 360 度反馈系统的广泛应用使员工可以从多个角度获得反馈, 增强了自我认知和团队合作。通过数字平台, 这种反馈机制变得更加即时和频繁, 有助于员工在工作中持续改进。数据驱动的个性化发展建议也是数字化转型的重要成果。利用大数据和人工智能, 企业可以分析员工的工作表现和行为模式, 提供个性化的发展建议和培训方案。这种方法不仅提高了绩效评价的客观性, 还帮助员工有针对性地提升技能和能力。自动化工具的引入进一步减少了人为错误和管理负担, 例如自动化的绩效打分系统和智能化的报告生成工具, 使管理者能够更准确、更快速地获取员工的绩效分析结果, 从而做出更加明智的决策。展望未来, 随着技术的不断进步和应用场景的扩展, 绩效评价体系将继续深化数字化转型。人工智能将在绩效评价中扮演着更为重要的角色, 包括预测性分析、情感识别和自然语言处理等。通过 AI, 企业可以更早识别员工潜力和问题, 实施更前瞻性的管理措施。未来的绩效评价将更加动态和实时化, 基于物联网和实时数据流的技术, 企业能够在员工工作的每一个环节进行评估和反馈, 形成一种动态、实时的绩效管理文化。个性化与定制化管理也将是未来的发展趋势, 企业可以根据不同员工的职业生涯阶段和个人需求, 制定定制化的绩效评价标准和发展路径, 从而更好地激励和保留人才。数字化转型还将进一步促进人机协作的深度和广度, 智能助手、虚拟教练等技术将被广泛应用于绩效管理中, 帮助员工更好地完成任务和提升绩效, 同时也减轻管理者的工作负担。综上所述, 数字化转型对绩效评价体系的影响是深远而积极的, 随着技术的不断进步, 企业将持续优化其绩效管理体系, 以适应快速变化的市场环境和员工需求, 保持其竞争优势。

基金项目

江苏省研究生实践创新计划(SJCX25_0472)。

参考文献

- [1] 张芯涵, 孙婉彤, 张朱甜, 雷潇兰, 王馨娅. 基于 ISM 模型的数字化农产品供应链绩效评价研究[J]. 中国商论, 2024(11): 95-99.
- [2] 吕玉倩. 华域汽车数字化转型绩效评价[J]. 合作经济与科技, 2024(16): 121-123.
- [3] 马睿杰, 王颖驰. 数字化转型下的商业银行财务绩效评价研究[J]. 现代营销(下旬刊), 2024(3): 130-132.
- [4] Matt, C., Hess, T. and Benlian, A. (2015) Digital Transformation Strategies. *Business & Information Systems Engineering*, 57, 339-343. <https://doi.org/10.1007/s12599-015-0401-5>
- [5] 朱丽, 刘超, 陈春花. 数字时代的协同共生框架: 系统效率与价值进化[J]. 管理学报, 2023, 20(6): 789-799.
- [6] 张慧芳. 数字化技术对企业财务绩效管理与评价的影响研究[J]. 商业观察, 2024, 10(16): 105-108.
- [7] 魏仕龙, 徐正祥. 数字化转型背景下员工绩效管理的激励困境与改进策略——以我国某大型交通运输科研公司

-
- 为例[J]. 人民公交, 2024(1): 84-89.
- [8] 赵毓, 隋书才. 基于因子分析法的鱼跃医疗数字化转型对财务绩效的影响研究[J]. 中小企业管理与科技, 2024(8): 190-193.
- [9] 田笑丰, 冯雪宜. 数字化转型对企业绩效的影响机理与评价——以东北制药集团为例[J]. 经营与管理, 2024(4): 113-119.
- [10] 何淋, 曾耀锐, 胡谣, 汪楠. 五粮液财务绩效评价[J]. 合作经济与科技, 2024(12): 149-151.
- [11] 崔莹, 吴海丽, 张震, 岳宇洋. 数字经济时代下商业企业财务绩效研究——以首旅酒店为例[J]. 商业会计, 2024(7): 86-91.
- [12] 陈再菊, 胡萍, 袁征. 数字化全面预算管理在县域医共体中的探索与实践[J]. 财务与会计, 2024(5): 58-62.