

# 数字经济背景下企业管理模式的创新策略研究

陈守志

台州威德隆机械有限公司 317600

**【摘要】**本文聚焦数字经济背景，深入剖析企业管理模式的创新变革。阐述数字经济的内涵与特征，梳理企业管理模式的演变历程及传统特征，分析数字经济在组织结构、业务流程、人力资源管理等方面对企业管理模式产生的深刻影响。揭示企业在创新管理模式过程中面临的技术、组织文化和人才等层面的挑战，并针对性地提出制定数字化战略、创新组织管理、强化人才管理、加强数据管理与应用等策略，旨在为企业在数字经济时代实现管理模式创新提供理论参考和实践指导。

**【关键词】**数字经济；企业管理模式；创新策略；数字化转型

Research on the innovation strategy of enterprise management mode under the background of digital economy

Chen Shouzhi

Taizhou Weidelong Machinery Co., Ltd. 317600

**【Abstract】**This paper focuses on the background of digital economy, in-depth analysis of the innovation and reform of enterprise management mode. Explain the connotation and characteristics of digital economy, sort out the evolution process and traditional characteristics of enterprise management mode, and analyze the profound influence of digital economy on enterprise management mode in organizational structure, business process, human resource management and other aspects. Reveals the enterprise in the process of innovation management mode of technology, organizational culture and talent challenges, and put forward the digital strategy, innovation, strengthen talent management, strengthen data management and application strategy, aims to the enterprise in the era of digital economy management mode innovation to provide theoretical reference and practical guidance.

**【Key words】**digital economy; enterprise management mode; innovation strategy; digital transformation

## 引言

随着信息技术的飞速发展，数字经济已成为全球经济发展的重要驱动力。数字经济是以数字化的知识和信息作为关键生产要素，以现代信息网络为重要载体，以信息通信技术的有效使用作为效率提升和经济结构优化的重要推动力的一系列经济活动。近年来，我国数字经济规模持续快速增长，从2012年的11.2万亿元增长至2023年的53.9万亿元，11年间规模扩张了3.8倍，数字经济占GDP比重达到42.8%，数字经济增长对GDP增长的贡献率达66.45%。

数字经济的蓬勃发展深刻改变了企业的经营环境和竞争格局，对企业管理模式产生了深远影响。在数字经济背景下，信息传播速度极快，市场变化瞬息万变，消费者需求日益多样化和个性化，这就要求企业能够快速响应市场变化，及时调整战略和决策。传统的企业管理模式在应对这些变化时往往显得力不从心，如层级式的组织结构导致信息传递不畅、决策效率低下；以经验为主的决策方式难以适应快速变化的市场环境；相对单一的营销渠道和方式无法满足消费者多元化的需求等。因此，企业必须积极探索管理模式创新，以适应数字经济时代的发展要求，提升自身的竞争力和可持续发展能力。

研究数字经济背景下企业管理模式的创新策略具有重要的现实意义。对于企业而言，创新管理模式有助于企业更好地利用数字技术，挖掘数据价值，实现精准营销、高效生

产和科学决策，从而降低成本、提高效率、提升产品和服务质量，增强市场竞争力。在数字经济时代，企业管理模式的创新能够促进产业数字化转型，推动传统产业与数字技术深度融合，培育新的经济增长点，优化产业结构，提升经济发展的质量和效益，进而推动整个经济社会的数字化进程，提升国家的综合竞争力。

## 一、数字经济背景下企业管理模式创新面临的挑战

### 1.1 技术层面的挑战

#### 1.1.1 技术更新换代快

在数字经济时代，技术更新换代的速度达到了前所未有的程度。云计算、大数据、人工智能、物联网、区块链等新兴技术不断涌现，其迭代周期越来越短。以人工智能领域为例，新的算法和模型不断推出，从早期的深度学习算法到如今的Transformer架构及其衍生模型，如GPT系列，技术的发展日新月异。

对于企业而言，要跟上如此快速的技术发展步伐，面临着巨大的困难。一方面，技术研发需要投入大量的资金和人力资源。另一方面，技术研发还存在着不确定性和风险。即使企业投入了大量的资源进行研发，也不能保证一定能够取得成功，研发成果可能无法满足市场需求，或者被竞争对手的技术所超越。

技术的快速更新也使得企业在技术应用方面面临着困

境。企业花费大量时间和成本引进的新技术，可能在短时间内就需要进行升级或更换，这不仅增加了企业的技术应用成本，还可能导致企业在技术应用过程中出现不适应的情况，影响企业的生产效率和业务发展。

## 1.2 组织文化层面的挑战

### 1.2.1 传统管理思维的束缚

在数字经济时代，许多企业仍然受到传统管理思维的束缚，这对企业管理模式的创新形成了严重阻碍。传统管理思维注重层级控制和权威管理，强调稳定性和可预测性，难以适应快速变化的市场环境和客户需求，缺乏灵活性和创新性。在一些传统制造业企业中，管理者习惯于按照既定的规章制度和流程进行管理，对市场变化的敏感度较低，不愿意尝试新的管理方法和技术。当市场上出现新的竞争对手或消费者需求发生变化时，这些企业往往反应迟缓，无法及时调整战略和决策，导致市场份额下降。

传统管理思维还表现为过于关注短期利益，忽视企业的长期发展和创新能力的培养。许多企业在制定决策时，更倾向于选择能够快速带来回报的项目，而对那些需要长期投入、具有较高风险但可能带来巨大创新价值的项目则缺乏兴趣。这种短期主义的思维方式使得企业在创新和发展方面缺乏长远规划，难以在激烈的市场竞争中保持持续的竞争力。

传统管理思维下的企业决策过程往往较为集中，缺乏员工的参与和创新思维的激发。高层管理者掌握着决策权，基层员工只是被动地执行任务，缺乏对企业发展的责任感和主动性。这种决策方式不仅容易导致决策失误，还会抑制员工的创新积极性，使企业难以适应数字经济时代对创新的要求。

### 1.2.2 跨部门协作的困难

随着数字经济的发展，企业内部各部门之间的联系日益紧密，跨部门协作的需求不断增加。然而，在实际运作中，许多企业面临着跨部门协作困难的问题，这严重影响了企业的运营效率和创新能力。

不同部门之间存在着明显的利益差异和目标冲突，这是导致跨部门协作困难的重要原因之一。沟通障碍也是跨部门协作中常见的问题。不同部门之间的工作方式、语言习惯和信息传递渠道存在差异，导致信息在传递过程中容易出现失真和延误。部分员工的沟通能力和协作意识不足，也给跨部门协作带来了困难。在数字经济时代，跨部门协作需要员工具备良好的沟通能力、团队合作精神和解决问题的能力。然而，一些员工习惯于独立工作，缺乏与他人协作的经验和能力，在跨部门协作中难以与其他部门的员工有效沟通和配合。

## 1.3 人才层面的挑战

### 1.3.1 数字化专业人才短缺

数字经济的快速发展使得对数字化专业人才的需求急剧增长，但目前这类人才的供给严重不足，导致企业在吸引和留住人才方面面临巨大困难。

根据相关数据统计，我国数字经济领域人才缺口持续扩大。以大数据分析人才为例，预计到2025年，大数据分析人才的缺口将达到200万以上。在人工智能领域，人才供需失衡的问题也十分突出，高端人工智能人才更是供不应求。

企业在吸引数字化专业人才方面面临着诸多困难。许多企业的薪酬福利体系相对传统，难以与互联网企业等提供的高薪和优厚福利相媲美。一些传统制造业企业的薪酬水平较低，且福利待遇相对单一，无法满足数字化专业人才对物质待遇的期望。工作环境和发展空间也是影响人才吸引的重要因素。数字化专业人才往往更注重工作的创新性、挑战性和发展空间，希望能够在开放、包容、创新的环境中工作。

留住数字化专业人才也是企业面临的一大难题。数字化专业人才的流动性较高，他们往往更愿意追求更好的职业发展机会和工作环境。如果企业不能提供良好的职业发展空间、培训机会和激励机制，人才很容易流失。

### 1.3.2 人才培养体系不完善

企业现有的人才培养机制往往难以跟上数字技术更新换代的速度。数字技术的快速发展使得知识和技能的更新周期大大缩短，而企业的培训课程和内容却相对滞后，无法及时传授最新的数字技术和知识。

企业在人才培养方面的投入也相对不足，缺乏系统性和针对性的培训计划。许多企业没有建立完善的人才培养体系，培训方式单一，主要以集中授课为主，缺乏实践操作和案例分析等环节，培训效果不佳。一些企业为了节省成本，减少了对员工培训的投入，导致员工无法获得系统的培训和学习机会，技能提升缓慢。

人才培养与企业的战略目标和业务需求结合不够紧密，导致培养出来的人才无法满足企业的实际需求。一些企业在制定人才培养计划时，没有充分考虑企业的战略发展方向和业务需求，盲目跟风开展一些热门技术的培训，而忽视了企业自身的实际情况，使得培养出来的人才与企业的实际需求脱节，无法为企业的发展提供有力支持。

## 二、数字经济背景下企业管理模式的创新策略

### 2.1 制定数字化战略

#### 2.1.1 明确数字化转型目标

企业应结合自身实际情况，制定明确的数字化转型目标，这是实现数字化管理的关键。短期目标可聚焦于业务流程的数字化优化，通过引入数字化工具和技术，提升业务流程的效率和准确性。企业可以利用自动化软件实现订单处理、库存管理等日常业务流程的自动化，减少人工操作的时间和错误率。还可以利用电子合同签署平台，实现合同签署的数字化，提高合同签署的效率和安全性。

长期目标则应着眼于企业核心竞争力的提升，通过数字化转型实现商业模式的创新和企业的可持续发展。企业可以利用大数据、人工智能等技术，深入挖掘客户需求，开发新的产品和服务，拓展市场份额。通过对客户购买历史、浏览行为等数据的分析，企业可以了解客户的偏好和需求，推出个性化的产品和服务，提高客户满意度和忠诚度。

#### 2.1.2 构建数字化管理体系

建立数字化管理平台是构建数字化管理体系的核心。企业应整合各类业务系统，打造一个集成化的数字化管理平台，实现数据的集中管理和共享。这个平台应具备强大的数

据分析功能,能够对企业运营过程中产生的海量数据进行实时收集、整理、分析和挖掘,为企业决策提供准确、及时的数据支持。通过对销售数据的分析,企业可以了解市场需求的变化趋势,优化产品结构和销售策略;通过对生产数据的分析,企业可以发现生产过程中的瓶颈和问题,优化生产流程,提高生产效率。数字化管理平台还应具备良好的用户体验,方便员工操作和使用,提高工作效率。

## 2.2 创新组织管理

### 2.2.1 建立扁平化、敏捷型组织

扁平化组织通过减少管理层级,使信息能够更直接、快速地在企业内部传递,从而提高决策效率。在传统的层级式结构中,信息从基层员工传递到高层管理者需要经过多个层级,这不仅耗费时间,还容易导致信息失真。而扁平化组织缩短了信息传递的路径,让高层管理者能够及时了解一线的实际情况,做出更准确、迅速的决策。以字节跳动为例,其采用了相对扁平化的组织结构,团队之间的沟通协作更加顺畅。

敏捷型组织强调对市场变化的快速响应和灵活调整能力。它打破了传统组织中部门之间的壁垒,使企业能够整合资源,迅速应对各种挑战和机遇。在市场竞争中,消费者需求和市场趋势不断变化,敏捷型组织能够通过快速的市场调研和数据分析,及时发现这些变化,并迅速调整产品策略、生产计划和营销策略。

### 2.2.2 促进跨部门协作与知识共享

建立跨部门协作机制是促进跨部门协作的基础。企业可以通过设立跨部门项目团队,将不同部门的专业人员聚集在一起,共同完成特定的项目任务。在这个过程中,团队成员能够充分发挥各自的专业优势,实现资源的优化配置和协同创新。

营造知识共享文化对于促进企业内部的知识和创新具有重要意义。企业可以通过组织知识分享会、内部培训等活动,鼓励员工分享自己的专业知识和工作经验。在知识分享会上,员工可以分享自己在项目中遇到的问题及解决方法、行业最新动态和技术发展趋势等,让其他员工能够从中学习和借鉴。

为了激励员工积极参与知识共享,企业可以建立相应的激励机制。对积极分享知识、为企业创新和发展做出贡献的员工给予奖励,包括物质奖励和精神奖励。设立“知识分享之星”奖项,对在知识分享方面表现突出的员工进行表彰和奖励,激发员工的积极性和主动性。

## 2.3 强化人才管理

### 2.3.1 加大数字化人才培养与引进力度

企业应重视内部数字化人才的培养,建立完善的培训体系。制定系统的培训计划,根据员工的岗位需求和职业发展规划,提供有针对性的数字化技能培训课程。针对技术研发人员,开展人工智能、大数据分析、区块链等前沿技术的培训;对于市场营销人员,提供数字化营销、社交媒体运营等方面的培训。通过内部培训,提升员工的数字化素养和技能水平,使其能够更好地适应数字经济时代的工作要求。

在引进外部数字化人才方面,企业应制定具有吸引力的人才招聘策略。提供具有竞争力的薪酬待遇和福利保障,以吸引优秀的数字化人才加入。根据市场行情和企业实际情况,制定合理的薪酬体系,确保数字化人才的薪酬水平具有竞争力。提供完善的福利待遇,如五险一金、带薪年假、健康体检、员工培训等,提高人才的满意度和忠诚度。

## 三、结论

本研究深入探讨了数字经济背景下企业管理模式的变革与创新,全面分析了数字经济对企业管理模式的影响,明确了企业在管理模式创新过程中面临的挑战,并提出了一系列具有针对性的创新策略。

数字经济对企业管理模式产生了全方位、深层次的影响。在组织结构方面,推动企业从传统的层级式向扁平化、网络化转变,减少了管理层级,促进了信息的快速流通和共享,提高了决策效率和组织的灵活性。

人力资源管理方面,数字经济改变了对人才的需求,企业更加注重具备数字化技能、创新能力和学习适应能力的人才,在人才培养、引进和激励等方面进行了相应的调整。

技术层面,技术更新换代快,企业面临研发投入大、技术应用困境等问题;数据安全与隐私保护问题日益严峻,数据泄露、非法访问等风险给企业带来巨大损失。组织文化层面,传统管理思维的束缚、跨部门协作的困难影响了企业的创新和运营效率。人才层面,数字化专业人才短缺,企业在吸引和留住人才方面面临困难;人才培养体系不完善,难以满足企业快速发展的需求。

针对这些挑战,本研究提出了一系列创新策略。制定数字化战略,明确数字化转型目标,构建数字化管理体系,实现企业内部管理和外部运营的数字化。创新组织管理,建立扁平化、敏捷型组织,促进跨部门协作与知识共享,提高组织的灵活性和创新能力。强化人才管理,加大数字化人才培养与引进力度。

## 参考文献

- [1]董大海,金玉芳,刘瑞明.汽车零部件企业进入整车配套市场的营销策略研究[J].管理学报,2004,1(3):345-349.
- [2]余东华,胡亚男.数字经济时代传统产业转型升级路径研究[J].经济纵横,2019(8):81-89.
- [3]戚聿东,蔡呈伟.数字经济时代的企业管理变革[J].经济与管理研究,2020,41(4):102-114.
- [4]宋华,杨雨东.数字经济时代企业供应链管理模式的转型与创新[J].管理世界,2020,36(10):171-183.
- [5]吴汉洪,孟剑.数字经济时代企业竞争优势的来源与构建[J].中国工业经济,2019(9):135-153.