

企业数字化转型中的组织架构构建方法分析

林强

浙江锐科达科技有限公司 浙江湖州 313000

【摘要】数字化转型不仅是技术的变革,更是企业运营和组织结构的全面革新。在这一过程中,企业需通过建立灵活、高效、以客户为中心的组织架构,以适应市场的快速变化与科技的飞速发展。面对传统架构的局限性,数字化转型要求公司打破部门壁垒,注重流程优化、团队协作与数据驱动的决策。通过构建新的组织架构,企业能够提升创新能力、加快决策效率,并确保全员协同,共同推动转型目标的实现。

【关键词】企业数字化转型;组织架构;敏捷性;客户中心;跨职能团队

Analysis of organizational structure construction method in enterprise digital transformation

Lin qiang

Zhejiang Ruikeda Technology Co., LTD. Zhejiang Huzhou 313000

【Abstract】 Digital transformation is not only a technological revolution but also a comprehensive renewal of business operations and organizational structures. In this process, companies need to establish flexible, efficient, and customer-centric organizational frameworks to adapt to rapid market changes and the swift advancement of technology. Confronted with the limitations of traditional structures, digital transformation demands that companies break down departmental barriers, focus on process optimization, team collaboration, and data-driven decision-making. By building new organizational structures, companies can enhance innovation capabilities, accelerate decision-making efficiency, and ensure full participation from all employees, collectively driving the realization of transformation goals.

【Key words】 enterprise digital transformation; organizational structure; agility; customer focus; cross-functional team

引言:

在数字化浪潮席卷全球的背景下,企业面对市场竞争压力和技术变革,不得不进行深度转型。传统的组织架构无法适应快速变化的需求,因此,数字化转型不仅仅是技术的更新,更是对企业文化与运营方式的重新定义。以客户为中心、数据驱动决策、敏捷协作成为转型的核心要素,而在这一过程中,重新设计组织架构成了企业成功转型的关键。

外,企业的员工在数字化素养方面参差不齐,这导致企业的技术应用在一定程度上成为难点,还可能会引发文化冲突。还有,企业在创新的压力之下需要面对数据安全以及隐私性等问题,这些方面都有可能使得企业的转型受阻,因此,在开展数字化转型的同时,怎样抓住技术投入和实际需求之间的关系,怎样培养企业员工适应转型工作方式成为实施转型过程中需要面对的难题。

1.企业数字化转型的内涵与特点

1.1 数字化转型的定义和主要内容

所谓的数字业务转型,通常是指企业在数字技术、信息化工具推动下,对其业务模式、组织形态、运营方式、管理模式等进行颠覆性、全局性的变革,强化应对外部环境变化与业务竞争的能力,并创造新的业务价值的过程^[1]。数字业务转型包含内容不仅限于技术应用的工具性革命,还包括企业文化、人员技术、决策方式等体系的深度颠覆性的变化。如沃尔玛依托大数据和人工智能的技术,对其供应链管理和客户体验方面做了很大的改造和升级,极大改善了运营效率和服务客户的满意度。

1.2 数字化转型对企业的影响和挑战

在数字化转型给企业造成影响的同时,对于企业来说还存在某些障碍和挑战,例如,企业数字化转型可能遇到技术投入成本过高和转型技术不确定性的问题,尤其是对企业来说资金和技术上的不足会给企业数字化转型带来困难。另

2.数字化转型前企业组织架构的常见模式及问题

2.1 传统组织架构的类型

数字化转型前,企业一般采用传统组织架构进行经营。传统组织架构主要有职能型、事业部型等架构形式^[2],而职能型架构就是根据职能(营销、人力、财务等)把企业分为不同的部门,分工明确、专业化管理,适用于工作流程固定且相对重复的工作流程,有效完成每项职能的业务流程,但其弊端也显而易见,随着市场的变化和技术发展,容易产生沟通障碍和信息孤岛,数字化转型过程中不能很好配合及灵活转交。事业部型则是将企业按照产品线或者市场区域分为若干个独立的事业部,独立自主权强,能够对多元化产品业务适应较强。但事业部模式不利于在数字化过程中避免资源重复投资,难以跨部门协同共享;如GE在数字化转型中难以跨部门进行合作等。

2.2 传统组织架构在数字化转型中面临的障碍

缺乏灵活性是传统组织架构面临的第一大挑战。运用数字化的工具与流程来高效应对市场和整合资源迅速,成了企

业间的竞争热点,而传统架构缺乏灵活的市场适应性。再就是数字化的转型需要跨部门的紧密配合,而传统组织的部门间信息孤岛现象往往是解决跨部门协同的阻碍。

3.数字化转型中组织架构构建的原则和目标

3.1 以客户为中心

在传统的组织结构里面,每个职能部门都是独立运行的,缺少与客户需求之间的沟通。但数字化转型的目标是让客户重视客户需求,需要以客户为中心结构。客户为中心的结构实现了部门间的融合协同,更加能即时响应市场与客户的变动,比如阿里巴巴的电商,把产品研发部门、客服部门、市场部门融在一起,根据分析随时把控消费者的动向,及时作出产品调拨与营销调整。

3.2 敏捷性和灵活性

数字化转型过程中需要企业具备极高的灵活性和敏捷性,能够快速地对市场及技术变化,一些企业在此背景下进行组织结构重组,取消多余管理层次,决策和执行工作将更迅速。如宜家从一家总部在瑞典的国际知名的家具零售商转变为一家扁平化的家具零售商,宜家拆掉了由许多管理层构成的金字塔式管理结构,并且消除中间管理层,让下级与高层管理人员之间的联系更为直接,处理业务的敏捷度更高,提升组织决策的速度。在数字化的背景下,构建敏捷团队是尤为关键的,敏捷团队成员应当拥有多技能型特点和自由灵活的工作方式,可以使组织及时进行迭代和调整。

3.3 数据驱动决策

数据驱动是数字化转型的重要标志之一,相应的企业组织设计也要以数据作为决策支撑点,使数据在企业内部自由流动起来,并且具备科学的决策佐证^[3]。美国的Netflix公司,就是通过海量用户的收视行为数据进行分析,以驱动影视节目内容的创作和对用户收视的精准推荐。Netflix公司由数据团队与内容组的通力合作,对用户收视喜好的预测相当精准,因此其新制作的影视节目的市场需求配合度很高。在数据的驱动下,Netflix公司拥有了运作优势,在与其它影视内容公司的竞争中也抢得了先机。

3.4 促进创新与协作

二是增强企业自身创新能力。在此过程中,企业需要重新设计组织架构,打破部门壁垒,促进跨部门的创新。例如,全球知名科技企业谷歌通过跨职能团队(CrossFunctionalTeam)的设计,让技术、产品设计、市场营销等不同职能人员高效地联合起来,共同推进创新项目开展,这种团队间的联合推动了产品的创新,缩短了产品的上市周期。在此过程中,企业组织架构需要建立起培养创新者思维的机制与对创新者的激励机制,从而形成一种鲜活的新生态。

4.企业数字化转型中组织架构构建的方法

数字化转型过程中的组织架构调整与构建是重要组成部分,在数字化转型中,企业需要运用业务流程重构成立

跨职能小组、建立数字化转型的职能部门、改善管理层级和管理结构等一系列手段实现企业组织架构平稳过渡和持续发展。

4.1 基于业务流程的重构

最基础的目标就是在数字化转型中,建立以业务过程重构为基础。必须要重新辨识和分解企业核心业务的过程,确保能够支持公司业务的新战略以及新应用技术。

(1) 识别关键业务流程

第一,辨识哪些是支撑企业核心业务活动的关键流程。比如,对传统制造业企业来说,采购、生产、销售无疑是企业在价值链中的三大核心流程,利用数字化手段实时地采集和挖掘这些流程中的数据,将能使得企业做出更为及时、更为精准判断,比如当企业生产流程中的数据能够帮助企业掌握更加准确的库存信息、生产进度及设备运行健康程度时,不仅有助于企业缩减停机时间,也有助于提升其运营效率^[4]。

(2) 优化和数字化流程

加快流程优化与数字化建设也是转型的重要步骤。企业应该运用当前最新的一些技术,例如物联网、大数据、人工智能等对当前的流程进行优化,例如美国著名的汽车生产商丰田的智能工厂,生产流程通过数字化,能够利用大数据技术来优化生产计划,此外也能够及时对制造过程进行监控和调整来控制生产线上的运作状况,优化生产品质和效率。企业运用业务流程的数字化,能够在较短的时间内提升企业自身的运营效能、市场敏锐度,减少人为的干扰因素、操作失误的环节,增强竞争力。

4.2 组建跨职能团队

在数字化转型过程中,传统职能型组织无法很好地快速响应市场的变化,通过组建跨职能部门团队有利于公司内部不同职能专业的人员集中地进行高效协作,提高工作效率和创新思维。

(1) 团队的构成和职责

跨职能团队成员往往来自技术、市场、操作、设计等部门。不同部门成员共同参加该项目的完成,共同完成目标。例如,某互联网公司在推出新产品时,跨职能团队可涉及研发人员、市场营销人员、产品设计师、数据分析人员等。

(2) 团队之间的协同机制

成功的跨职能团队的形成离不开高效的协同机制。协同机制好能够加强团队成员间的信息流动,消除工作中的重复滞后。谷歌产品的开发团队就是运用了敏捷的开发模式来压缩开发时间,加快开发产品的迭代周期,及时根据市场的反馈作出相应的调整。高效的协同机制,使得谷歌产品在竞争激烈的市场中也能及时推出新产品,获得行业领导地位^[5]。

4.3 设立数字化转型的专门机构

企业通常都需要设立数字化转型的专责机构,为数字化转型工作的展开提供协调引导的支持,以保障企业内部各部门转型工作的有序高效完成。

(1) 职能和作用

数字化转型部门更多的是负责数字化转型战略的制定、资源整合、数字转型进度监督等。数字化转型部门需要制定

数字化转型实施方案,协调各部门工作间的协作关系,避免在执行过程中因为部门间的资源不对称,或者对信息不同步而导致项目推进困难。同时,数字化转型部门要定期对数字化转型的效果进行评估,依据评估结果对转型的战略或者是实施方案进行调整。比如 IBM 在转向云计算的过程中,设置了专门的转型部门,有效协调了技术开发、市场销售及客户服务等多个部门,为公司向云计算业务转移提供了保障。

(2) 与其他部门的关系

转型专业机构是否成功的判断标准之一就是能够有效与企业其他各个职能部门建立合作关系,即转型机构不是独立存在的,而是作为桥梁,推动整体企业层面的数字化转型,如上例中大型零售企业数字化转型机构会与其他 IT 部门、供应链部、财务部、销售部等紧密合作,对信息和目标保持畅通,从而有助于快速解决在数字化转型过程中遇到的问题,保障数字化转型的进行。

4.4 优化管理层级和决策机制

在传统企业中,较为复杂的管理层级可能导致信息传递的滞后,决策过程繁琐且效率低下。在数字化转型中,优化管理层级和决策机制成为提升效率的重要环节。

(1) 减少层级,加快决策速度

减少层级的管理架构可以缩短信息流通的路径,加快决策过程。这种扁平化结构能够让决策者在第一时间获取来自一线的数据和反馈,从而做出更快速的决策。例如,某家跨国电商公司通过减少中层管理,实现了更高效的决策流程,使得其能够更快速地适应市场需求变化,提升了运营效率。

(2) 引入数字化决策工具

数字化转型还需要借助决策支持系统(DSS)和人工智能等数字化工具来优化决策过程。通过引入这些工具,企业能够实时分析大量数据,快速得出最优决策方案。例如,零售企业沃尔玛通过引入大数据分析工具,对其库存管理和供应链进行优化,实现了精确的商品调配和定价策略。这些数字化工具不仅提高了决策的准确性,还大大缩短了决策时间,提升了企业在复杂市场中的应变能力。

5.组织架构构建过程中的人员角色与能力要求

数字化转型需要有远见的领导者来引领公司走向未来。

参考文献

- [1]宋薇萍.多方协同多措并举 加快中小企业数字化转型[N].上海证券报,2025-03-11(007).
 - [2]孙金霞.加快推动中小微企业数字化转型[N].农村金融时报,2025-03-10(A02).
 - [3]胡建.流程管理:卓越企业之路[J].施工企业管理,2013,(10):100-102.
 - [4]王婧妍.数字化转型背景下企业组织架构的重构与优化[J].中国电子商情1基础电子.2024(01):97-100.
 - [5]崔玥.数字化转型背景下重构企业核心竞争力研究[J].上海商业.2023(08):63-65.
- 作者简介:林强,出生年:1988.10,男,民族:汉,籍贯:福建福州,职务:总经理,学历:本科,研究方向:企业管理。

数字化领导者不仅要具备战略思维,还需具备深厚的技术理解能力和组织变革管理能力。

5.1 数字化领导者的角色和能力

数字化领导者必须具备前瞻性的战略思维能力,能够基于技术发展趋势和市场需求预判未来方向。以微软的萨提亚·纳德拉为例,他将公司的战略从传统软件产品向云计算和人工智能等领域转型,取得了显著成功。他注重通过数字化转型实现跨行业协同,推动微软成为全球领先的云服务平台。数字化领导者通过清晰的战略规划,确保了企业在市场中的竞争力,并推动了企业文化的持续变革。

5.2 数字化专业人才的需求和培养

除了战略眼光,数字化领导者还需要对技术有一定的理解,能够及时识别出适合企业发展的数字技术。例如,亚马逊创始人杰夫·贝索斯一直非常重视技术对公司运营的影响,他通过搭建数字化技术架构,改变了传统零售模式,使得亚马逊成为全球最大的电商平台之一。领导者通过深入的技术理解,帮助企业选择和实施合适的数字化工具,并通过持续创新来增强企业的核心竞争力。

5.3 员工的数字化素养提升

数字化转型不仅是技术上的变革,更是组织文化的全面调整。领导者必须具备强大的变革管理能力,能够在组织中营造创新、灵活、开放的文化氛围。在这种文化氛围下,员工能够更愿意尝试新技术和新方法,快速响应市场变化。阿里巴巴创始人马云,始终强调以人为本的企业文化,并通过赋能员工、鼓励创新来推动阿里巴巴的数字化转型。这种深层次的文化塑造,是数字化转型成功的关键因素之一。

结语:

综上所述,企业的数字化转型不仅是对技术的拥抱,更是对未来竞争力的投资。通过重构组织架构、优化决策机制,企业能够更好地适应市场需求,提升运营效率。数字化领导力的培养和员工素养的提升同样至关重要,它们为转型的顺利进行提供了坚实的基础。然而,数字化转型过程中也存在风险和挑战,文化冲突与技术瓶颈需要在策略中预见并有效应对。企业若能抓住这一机遇,将能够在激烈的市场竞争中脱颖而出。