

# 数字化转型对企业管理模式的影响研究

向成密

西安科技大学高新学院经济管理与传媒艺术学院, 陕西西安, 710109;

**摘要:** 在数字技术迅猛发展的时代浪潮下, 数字化转型已成为企业无法回避的重要议题, 消费者行为日益数字化, 市场需求愈发多变, 在此背景下, 积极拥抱数字化转型, 成为企业突破发展瓶颈, 构建可持续竞争优势的关键路径。打破企业内外部信息壁垒, 为企业提供了海量数据资源, 为管理决策提供了全新视角, 自动化、智能化的流程改造, 企业运营效率显著提升, 成本大幅降低。因此, 深入研究数字化转型对企业管理模式的影响, 不仅具有重要的理论价值, 更能为企业的数字化实践提供极具针对性的指导。

**关键词:** 数字化转型; 企业管理模式; 影响

**DOI:** 10.69979/3029-2700.25.08.025

## 引言

随着信息技术的快速发展, 数字化转型已成为企业提升竞争力的关键路径, 大数据、人工智能、云计算等技术的广泛应用, 改变了企业的运营方式, 深刻影响传统管理模式。数字化转型推动企业管理从经验驱动转向数据驱动, 研究数字化转型对企业管理模式的影响, 有助于揭示数字化时代的管理变革规律, 为企业实践提供理论指导。本文将探讨数字化转型带来的具体影响, 以期为企业的数字化转型提供参考。

## 1 数字化转型对企业管理模式的多维度影响

### 1.1 决策模式: 从经验驱动到数据驱动

随着数字经济的崛起, 市场环境风云变幻, 消费者需求日益多元且更迭迅速, 传统决策模式的弊端愈发凸显。例如, 某服装企业凭借过往经验, 大量生产某款式服装, 却因未能及时洞察消费者喜好变化, 导致产品严重滞销, 库存积压。数字化转型犹如一场及时雨, 为企业决策模式带来了颠覆性变革, 推动其从经验驱动迈向数据驱动。借助大数据、云计算等前沿技术, 企业能够收集海量数据。这些数据不仅包含企业内部的运营数据, 如财务数据、生产数据, 还涵盖外部的市场数据、消费者行为数据等。在数据收集后, 通过强大的数据分析算法, 企业能够深度挖掘数据价值。以电商平台为例, 通过分析消费者浏览、购买记录, 平台能精准把握消费者的偏好, 为其推送个性化商品推荐, 极大提高了营销的精准度和转化率。数据驱动型决策模式的优势十分显著, 一方面, 数据的客观性和全面性, 有效避免了因管理者个人主观偏见和经验局限而导致的决策失误, 大幅提升决策的科学性。另一方面, 数据分析的高效性能够快速

反馈市场动态, 缩短决策周期, 让企业能够及时响应市场变化。例如, 餐饮企业通过收集分析线上订单数据, 迅速调整菜品结构, 推出符合消费者口味的新菜品, 在激烈的市场竞争中抢占先机, 基于数据的预测性分析, 还能帮助企业提前布局, 规避潜在风险, 抓住发展机遇。

### 1.2 组织架构: 从层级式到扁平化、柔性化

数字化转型浪潮的兴起, 为企业组织架构的变革带来新的契机, 推动其向扁平化和柔性化方向发展。数字化技术打破了信息传播的时空限制, 使得信息能够在企业内部实时、高效地传递。企业高层能够直接获取基层的运营数据, 基层员工也能及时了解企业的战略方向, 中间层级的信息传递功能被弱化, 组织层级得以减少, 扁平化架构逐步形成。以字节跳动为例, 公司采用扁平化管理模式, 减少了管理层级, 赋予员工更大的自主权, 员工能够快速响应市场变化, 推出如抖音等深受用户喜爱的产品。数字化转型促使企业组织变得更加柔性化。借助数字化工具, 企业能够迅速整合内外部资源, 组建跨部门的项目团队, 以应对复杂多变的市场需求。在项目结束后, 团队成员可灵活调整, 回归原岗位或参与新的项目。例如, 疫情期间, 部分汽车制造企业借助数字化手段, 迅速调配资源, 组建临时生产团队, 跨界生产口罩, 不仅有效应对了市场需求, 还为企业开辟了新的业务增长点。扁平化和柔性化的组织架构显著提升了企业的运营效率与创新能力, 使企业能够在竞争激烈的市场环境中迅速做出反应, 灵活调整战略, 占据竞争优势。数字化转型推动的组织架构变革, 正重塑着企业的管理生态。

### 1.3 运营管理: 从粗放式到精细化、智能化

在生产领域，物联网、大数据等技术的应用，使企业能够实时采集设备运行数据、生产进度数据，实现对生产过程的全方位监控与精准调度。例如，富士康引入工业互联网平台，借助传感器和智能设备，对生产线上的每个环节进行数据采集与分析，不仅大幅提高了生产效率，还降低了次品率。在供应链管理层面，数字化技术打通了上下游企业之间的信息壁垒，构建了一个透明、高效的供应链生态系统。通过区块链技术，企业可对产品从原材料采购到销售终端的全过程进行追溯，有效提升供应链的安全性与稳定性。京东凭借强大的数字化供应链，实现了商品库存的精准管理，大幅缩短了配送时间，提升了客户满意度。在销售环节，数字化转型让企业能够借助大数据分析洞察消费者需求，实现精准营销。电商平台通过分析消费者的浏览、购买记录，为用户推荐个性化商品，提高了销售转化率。数字化转型驱动的精细化、智能化运营管理，显著提升了企业资源利用效率，降低了运营成本，增强了企业对市场变化的响应能力，这种转型不仅优化了企业的内部运营，更为企业在激烈的市场竞争中构筑了核心竞争力，引领企业迈向高质量发展新阶段。

#### 1.4 人力资源管理：从事务型到战略型、赋能型

数字化转型打破了传统人力资源管理的困局，推动其向战略型、赋能型转变。一方面，借助大数据分析，人力资源部门能够深入了解员工的工作表现、技能水平、职业倾向等信息，为企业制定人才战略提供科学依据。通过对行业人才流动趋势和竞争对手人才策略的分析，企业可以提前布局，吸引和留住关键人才。例如，字节跳动通过大数据精准分析行业人才需求，制定前瞻性的人才战略，吸引大量优秀人才，为业务拓展提供强大助力。另一方面，数字化工具为员工赋能，激发员工的创造力和潜力。线上培训平台让员工可以根据自身需求，随时随地进行学习提升；项目管理系统实现任务的合理分配与进度跟踪，使员工的工作成果得到客观公正的评价。以腾讯为例，公司搭建数字化工作平台，员工可便捷获取工作资源，参与项目讨论，极大提高了工作效率和创新能力。此外，战略型、赋能型人力资源管理通过构建开放、包容的企业文化，增强员工的归属感和认同感，促进员工与企业的共同成长。

### 2 数字化转型过程中企业管理模式变革面临的挑战

#### 2.1 技术与资金压力

从技术层面来看，数字技术更新换代极为迅速，企

业在技术选型时，一旦出现判断失误，不仅无法推动管理模式变革，还会造成资源的浪费。例如，部分企业贸然引入尚不成熟的人工智能系统用于客户服务，却因技术稳定性差，频繁出现故障，反而降低了服务质量。此外，不同系统间的数据兼容性问题也十分突出，企业内部原有的多个信息系统难以整合，数据流通受阻，导致管理效率低下。在资金方面，数字化转型需要大量的资金投入。企业不仅要采购先进的数字化设备，如服务器、传感器，还要支付高昂的软件授权费用和技术服务费用。

#### 2.2 组织与文化冲突

在组织层面，数字化转型往往要求企业对原有的层级式组织架构进行调整，向扁平化、柔性化转变。这一过程不可避免地触及部分部门和员工的利益。例如，中间管理层级的缩减，使得一些管理者的权力和晋升空间受到影响，他们可能会对变革产生抵触情绪，暗中阻碍新管理模式的推行。此外，跨部门项目团队的组建，模糊了原有的部门职责边界，容易引发部门间的推诿扯皮现象，降低组织协同效率。在文化方面，传统企业通常形成了相对稳定的企业文化，而数字化转型倡导的创新、敏捷文化与之存在较大差异。员工长期受传统企业文化的熏陶，习惯了按部就班的工作方式，对新的工作理念和方法难以适应。

#### 2.3 人才短缺与技能不足

数字化转型重塑了企业的管理模式，对人才结构与技能水平提出了全新且严苛的要求，企业搭建数字化供应链系统，要求相关人员不仅要熟悉大数据、物联网技术，还需深入了解供应链管理流程。但这类复合型人才在市场上供不应求，企业很难招聘到合适人选。数字化技术的快速发展，使得技术更新换代周期不断缩短，这就要求员工持续学习新知识、新技能。可许多企业忽视员工的数字化技能培训，导致员工知识结构老化，难以适应新管理模式的要求。以传统零售企业为例，在向线上线下融合的新零售模式转型时，多数员工不具备数据分析、线上营销等技能，无法有效利用数字化工具开展工作，严重影响了业务的推进。

### 3 数字化转型过程中企业管理模式应对策略

#### 3.1 制定科学的数字化转型战略

在数字化转型浪潮中，企业制定数字化转型战略，首先要立足自身实际，对业务流程、组织架构、技术水平、资金状况等进行全面梳理。以制造业为例，部分企业产品定制化程度高，生产环节复杂，在转型时就需将

重点放在生产流程的数字化改造上,通过引入智能制造技术,提升生产效率与产品质量;而销售渠道多元的企业,则可优先搭建数字化营销平台,增强市场响应能力。在明确转型重点后,企业要对数字化转型进行合理的资金与时间规划。数字化转型并非一蹴而就,需要持续的资金投入。企业要制定分阶段的预算计划,避免因资金分配不合理导致项目中断。同时,合理安排转型周期,过于激进或拖沓的转型节奏都不利于企业稳定发展。例如,某大型企业在推进财务数字化转型时,将项目划分为数据整合、系统升级、智能决策三个阶段,每个阶段设定明确的目标和时间节点,稳步推进,最终取得良好效果。

此外,技术选择也是制定数字化转型战略的重要环节。企业要密切关注行业技术发展趋势,结合自身需求选择合适的技术。例如,在数据安全方面,可引入区块链技术保障数据的真实性与安全性;在客户关系管理中,运用人工智能技术实现客户服务的智能化。

### 3.2 推动组织与文化变革

在组织架构变革上,企业需打破传统层级式结构的束缚,向扁平化、柔性化方向迈进。减少管理层级,企业能缩短信息传递路径,提高决策效率,使组织更迅速地响应市场变化。建立跨部门协作机制也是关键。企业可借助项目管理平台,打破部门壁垒,整合各方资源,围绕业务目标组建临时项目团队。项目结束后,团队成员灵活调配,提升组织的资源利用效率与应变能力。企业要营造鼓励创新、包容试错的文化氛围。谷歌公司允许员工拿出一定时间探索个人感兴趣的项目,催生了如谷歌地图等创新产品。企业要借助培训、内部宣传等多种渠道,向员工传达数字化转型的重要意义,提升员工对转型的认同感与参与度。例如,在企业内部举办数字化转型知识讲座,让员工了解转型对自身职业发展的积极影响,减少对变革的抵触情绪。

### 3.3 加强数字化人才培养与引进

在人才培养方面,企业要制定系统的培训计划,根据不同岗位和员工的技能水平,开展针对性培训。例如,对于技术岗位的员工,可组织深度学习、大数据分析等前沿技术的培训;对于业务部门的员工,侧重数字化营销、客户关系管理数字化等方面的培训。搭建线上学习平台,让员工能够随时随地学习最新的数字化知识。字

节跳动通过内部知识社区和在线课程平台,鼓励员工自主学习,分享经验,营造浓厚的学习氛围,企业还可以设立导师制度,让经验丰富的数字化专家指导新员工,加速其成长。在人才引进方面,企业要拓宽招聘渠道,除了传统的招聘网站,还可以积极参加行业技术研讨会、高校数字化人才招聘会等,吸引优秀人才。为了增强对人才的吸引力,企业要提供有竞争力的薪酬福利、良好的职业发展空间和富有创新活力的工作环境。比如,一些互联网企业为高端数字化人才提供股权激励,吸引他们加入,企业还可以与高校、科研机构合作,建立人才联合培养机制,提前锁定优秀人才。

## 4 结束语

本研究深入剖析了数字化转型对企业管理模式的多维度影响,揭示出数字化转型促使企业在决策、组织架构、运营管理及人力资源管理等方面实现深刻变革。企业在转型过程中也面临技术、组织、人才等多重挑战。企业应通过制定科学战略、推动组织文化变革、强化人才队伍建设,能有效应对这些挑战。不断优化管理模式,在数字化浪潮中稳健前行,实现高质量发展。

### 参考文献

- [1] 罗夏希. 数字化转型对企业员工行为与工作模式的影响[J]. 商场现代化, 2025, (07): 116-119.
- [2] 杨艳芳. 数字化转型对医院管理模式的影响与应对策略[J]. 经济师, 2025, (02): 251-252.
- [3] 赵婉彤, 王雨谦. 数字化转型对审计管理模式的影响与应对策略[J]. 现代企业文化, 2025, (03): 22-24.
- [4] 李海燕, 张丹丹, 任涛. 数字化转型对企业商业模式创新的影响研究[J]. 现代商业研究, 2024, (24): 74-76.
- [5] 范雯雯. 数字化转型对企业经济管理模式的的影响与变革路径[J]. 中国经贸导刊, 2024, (18): 148-150.

作者简介: (向成密, 1993.8 女 汉族, 陕西安康 西安科技大学高新学院 硕士研究生 工程师 工商管理) 项目基金: 西安科技大学高新学院校级科研项目(应用型科研项目), 省级大学科技园建设与高质量发展研究——以西安科技大学高新学院科技园为例, 2024KJ-32;