

数字化转型对企业经营管理的影响与对策分析

蔡雪峰

嘉兴金耐可五金制品股份有限公司

DOI: 10.12238/jpm.v6i5.7964

[摘要] 在企业的日常经营管理工作中，数字化转型越来越重要，未来的发展前景也十分明显。很多研究均发现，数字化转型会对企业的经营管理各个方面产生广泛深入的影响。然而在实际推动数字化转型的过程中，企业会遇到不少挑战和风险，这就需企业要在实施前做好科学的规划并在过程中进行有效的管理。基于这些情况，本篇文章会重点分析企业经营管理在数字化转型时面临的主要难题，针对这些难题给出具体的转型建议，希望能为企业成功实现数字化转型提供有用的决策参考和可操作的指导方案。

[关键词] 数字化转型；企业经营管理；对策分析

Analysis of the influence and countermeasures of digital transformation on enterprise operation and management

Cai Xuefeng

Jinhua Jinnakai Hardware Products Co., LTD.

[Abstract] In the daily operations and management of enterprises, digital transformation is becoming increasingly important, with a clear future outlook. Many studies have found that digital transformation has extensive and profound impacts on various aspects of enterprise management. However, in the actual process of promoting digital transformation, companies encounter numerous challenges and risks. Therefore, it is essential for companies to make scientific plans before implementation and manage effectively throughout the process. Based on these circumstances, this article will focus on analyzing the main difficulties faced by enterprise management during digital transformation, providing specific transformation recommendations to offer useful decision-making references and actionable guidance for companies aiming to successfully achieve digital transformation.

[Key words] digital transformation; enterprise management and operation; countermeasure analysis

企业数字化转型是借助数字技术与传统产业的深度融合，对企业经营管理体系中的信息结构、管理模式、运营机制及生产流程进行系统性重构，推动工业化管理模式向数字化管理模式的根本性转变。随着数字信息技术的快速发展，数字经济已成为我国经济增长的核心新驱动力。党的二十大报告明确作出“加快建设网络强国、数字中国”“促进数字经济和实体经济

深度融合”的战略部署。当前，地区间冲突加剧、逆全球化思潮抬头等因素影响下，中国经济面临需求收缩、供给冲击、预期转弱的三重压力，降低企业经营风险成为实现持续经营的关键前提。因此，探讨数字化转型对企业经营风险的影响路径和作用机制，对于通过数字化赋能公司治理、增强企业应对环境不确定性的能力、推动经济高质量发展具有重要现实意义。

一、数字化转型对企业的影响

(一) 企业经营模式的智能化重构

数字化转型带来了许多新的商业模式，这些新模式打破了过去时间和空间的限制，让企业的市场不再局限于本地或固定范围，而是能扩展到更广泛的领域。企业搭建数字化平台后，不用再依赖中间商，能直接和消费者打交道。数字技术还能帮助企业优化内部流程，通过数字化系统，各个环节的信息实时共享，比如销售数据实时反馈给生产部门，就能动态调整生产计划，还能全程监控流程，让资源分配更合理，管理层做决策时也有更多数据支撑，减少盲目性。数字化转型还能让企业和上下游合作伙伴（比如供应商、经销商）联系更紧密。比如通过供应链数字化管理，企业能实时掌握供应商的原材料库存和生产进度，避免断货；和产业链上的其他企业一起搭建生态体系，大家共享资源、优势互补，比形成一个互相依存的网络，让整个产业链从传统模式向数字化、智能化方向升级。

(二) 企业组织结构的扁平化变革

现在企业需要调整自己的组织架构，让公司更灵活、效率更高，这样才能更好地适应市场变化，做出更多创新。以前部门之间各自为政，但数字化转型需要打破这种“部门墙”，让不同职能的人一起协作；另外，移动办公软件和远程协作工具（在线文档、视频会议）的普及，让员工不管在哪里都能工作，不用都挤在办公室里，协同做事的效率就提高了。在过去，很多企业是“金字塔”式的结构，层级多，决策慢，但现在市场变化太快，在人员管理上数字化转型让员工不再只是被动完成任务，而是要成为既能做事又能参与管理、提出创新想法的复合型人才。还有一种“扁平化”结构，就是减少管理层级，让权力下放，更快推出新产品应对市场变化，创新能力也会更强。

(三) 财务管理的数字化升级

以前人工录入凭证、对账容易出错，现在用系统自动处理，大大减少了人工误差，也节省了时间和人力成本。但数字化转型需要投入不少资金买软件、建系统，这就要求财务部门更擅长管理现金流，合理规划资金使用，判断哪些数字化项目值得投资，怎么融资更划算，在控制成本的同时确保公司资金链稳定。对财务人员来说，还需要学会用数字化工具（比如财务软件、数据分析平台），能从大量数据里分析出业务问题。数字化转型让企业里的财务数据能在不同部门之间共享流通，管理

层随时能看到最新的财务状况，做决策时就有更全面及时的信息支撑。

(四) 人力资源管理的精准化转型

现在企业用数字化工具管人事更高效精准，这就要求 HR 自己也要加强对数据分析与智能系统的学习，做到从“管考勤算工资”的行政角色变成帮公司制定人才战略的“智囊团”，确保企业有足够的人才支持转型。现在企业需要“多面手”人才，既懂专业知识，又会用数字化工具，还能创新，通过不断分析员工的数据（比如工作习惯、绩效趋势）和候选人数据（比如简历标签、面试表现），能更科学地做招聘、调岗等决策。

(五) 市场营销的精准化拓展

企业通过分析客户数据能更懂客户需求，比如给年轻人推潮流产品，给中年人推实用套餐，不再“一刀切”。同时，现在流行用短视频、网红合作、用户评价等新方式打广告，拉近和客户的距离。电商平台和社交媒体成卖货主力，企业可以同时多个平台开店、直播带货，扩大销量。而且用大数据、搜索引擎优化等工具，能精准找到目标客户。

二、企业经营管理数字化转型的现实挑战

(一) 转型投入与风险压力

数字化转型需要企业在基础设施建设、软硬件购置、人才培养、技术研发等方面进行大量资源投入，这对资金实力有限的企业构成显著财务压力。同时，转型过程中面临技术选择风险、数据安全风险、商业模式创新风险等多重挑战：技术选型不当可能导致投资浪费与业务中断；数据安全漏洞可能引发信息泄露；商业模式创新失败可能造成市场份额流失。

(二) 数字化人才结构性短缺

数字化转型需要两类人，一是纯技术人才，比如数据分析师、AI 工程师，二是“跨界人才”，既懂业务又懂技术。但现在市场上这类人才少，大企业抢人更有优势，小企业很难招到，招来了也可能被挖走。而且很多现有员工只会传统工作方式，比如老销售不懂线上营销，需要重新培训，不然容易出现“青黄不接”的情况。

(三) 组织文化与转型的融合困境

数字化转型本质上是技术、业务与文化的系统性变革。传统企业文化中等级森严、规避风险的价值取向，与转型所需的创新、开放、协作理念存在冲突。部分企业缺乏包容失败的文

化土壤，过度强调短期业绩，抑制了员工创新积极性、组织文化的刚性特征导致对市场变化反应滞后，难以适应数字化转型的动态需求。部门间信息壁垒、协作意识缺失等问题，进一步阻碍了跨部门协同与信息共享，制约转型进程。

三、企业经营管理数字化转型的对策分析

(一) 构建企业经营管理系统化转型战略

数字化转型的系统性要求企业打破“技术工具论”的认知局限，将其作为重塑核心竞争力的战略工程。战略衔接与现状评估方面，高层管理者需牵头成立转型领导小组，将数字化战略纳入企业五年规划，明确“降本增效”“模式创新”“生态构建”等核心目标，并与业务部门年度KPI挂钩。引入第三方机构或内部团队开展数字化成熟度评估，从基础设施（如云计算覆盖率）、数据能力（如数据中台建设）、业务场景（如智能生产渗透率）三个维度建立评估模型，形成包含短板分析与优先级排序的诊断报告。在分层级战略路径设计方面，优先选择流程标准化程度高、降本增效空间大的环节（如供应链管理、库存控制）进行试点；针对新兴市场（如跨境电商、个性化定制），设立独立数字化创新部门，采用“小步快跑”模式测试新商业模式；与行业龙头、高校、科技企业共建数字化产业联盟，共享云计算资源与技术解决方案，降低初期投入成本。

(二) 推动组织文化革新与能力建设

通过内部沟通机制，向员工清晰传达转型的战略意义与个人发展机遇，塑造支持创新变革的组织文化。在加强文化理念的显性化与场景化方面，高层管理者以身作则推动“数字化领导力”，例如CEO定期分享行业标杆案例，将“数据驱动决策”“快速迭代”等理念转化为可感知的工作原则；开展“数字化文化月”系列活动，组织“转型金点子”创意大赛，设置“最具颠覆性提案奖”；举办跨部门“数字化吐槽大会”，鼓励员工暴露流程痛点，形成《文化变革需求清单》。在组织架构的柔性化改造方面，加急推行“项目制+矩阵式”组织架构，例如在传统部门（生产、销售）之上设立跨职能的“数字化创新委员会”，统筹协调智能营销、数字化生产等跨部门项目；试点“数字化自治小组”：选拔年轻员工组成敏捷团队，绕过传统审批流程的“创新特权”，直接向上汇报，提升线上销售额。在人才能力的精准化培养方面，实施数字人才双轨培养计划，针对技术岗位，与职业院校合作开设“订单班”，定向培养数据分析、低代码开

发等实操型人才；针对管理岗位，强制要求中层以上干部参加数字化转型必修课，考核结果与晋升挂钩。

(三) 强化创新驱动与市场响应能力

营造鼓励创新的文化氛围，建立创新项目专项资金与奖励制度，激发员工创造力，提升市场竞争力。在加强技术创新的轻量化方面，采用国产化替代+开源技术降低研发成本，例如协同办公平台；建立“技术侦察兵”机制，指派专人跟踪行业技术趋势，每周输出《技术情报简报》，重点标注适合中小企业的“低投入高价值”技术。在需求洞察的精准化升级方面，搭建“用户数字孪生系统”，通过电商平台数据、社交媒体监听、线下门店扫码等多源数据，构建包含人口属性、消费偏好、情感倾向的客户画像；建立“客户共创实验室”，邀请核心用户参与产品研发流程，通过线上问卷、线下工作坊等形式收集反馈，奠定粉丝经济基础。在供应链的敏捷化重构方面，推行“数字化小批量生产”，引入柔性制造设备（如模块化生产线），实现从“大规模量产”到“多品种小批量”的切换；构建“区域化敏捷供应链联盟”，与周边供应商建立数字化协同平台，共享库存数据与产能信息，保障生产连续性。在学习型组织的常态化运营方面，设立“转型错题本”制度，每次项目复盘后形成《失败案例库》，分析技术选型、团队协作等方面的教训，避免重复踩坑；开展“跨界对标游学”：组织核心团队走访不同行业的数字化标杆，通过跨界启发寻找创新灵感。

结论

企业需通过构建系统化转型战略、推动组织文化革新与能力建设、强化创新驱动与市场响应能力等系统性策略，构建适应数字经济的经营管理体系，在应对环境不确定性的过程中才能实现可持续发展。

参考文献

- [1] 谢立轩. 企业管理数字化转型中面临的挑战与创新策略探析[J]. 营销界, 2024(24).
- [2] 李燕. 企业经营管理视角下数字化转型的发展研究[J]. 中国科技投资, 2024(9): 137-139.
- [3] 闫小飞. 互联网思维下企业经营的数字化转型[J]. 企业科技与发展, 2022(2): 147-149.

作者简介：蔡雪峰，出生年月：1971年8月，男，民族：汉族，籍贯：浙江省嘉兴市，学历：高中，研究方向：经济管理。