

管理观察

浅析数字经济时代企业经营管理创新策略

陆蕾

浙江泰达安全技术有限公司

DOI:10.12238/jpm.v6i5.8004

[摘 要] 随着信息技术的迅猛发展，数字经济已逐步成为推动全球经济增长的核心力量。在数字经济时代背景下，传统企业的经营模式、管理理念与运作方式面临前所未有的挑战与机遇。企业要在激烈的市场竞争中立于不败之地，必须不断进行经营管理的创新与变革，以适应数字化、智能化、信息化的时代要求。本文将结合现代企业发展中的问题对数字经济时代下企业经营管理创新策略进行简要探讨。

[关键词] 数字经济；企业经营；管理创新

Analysis of enterprise management innovation strategies in the era of digital economy

Lu Lei

Zhejiang Taida Safety Technology Co., LTD.

[Abstract] With the rapid development of information technology, the digital economy has gradually become a core force driving global economic growth. In the context of the digital economy era, traditional business models, management philosophies, and operational methods face unprecedented challenges and opportunities. To remain invincible in fierce market competition, companies must continuously innovate and transform their management practices to meet the demands of the digital, intelligent, and informational age. This paper will briefly explore innovation strategies for corporate management in the digital economy era, addressing issues encountered in modern enterprise development.

[Key words] digital economy; enterprise management; management innovation

引言

数字经济打破了企业经营在地域、时间与信息方面的壁垒，推动了资源配置方式的重构，使企业的生产方式、管理模式与营销手段都发生了根本变化。企业在这一过程中，既面临着前所未有的机遇也遭遇着管理上的挑战。数据资源的快速流动提高了决策效率，但同时也带来了数据安全、人才结构、组织弹性等多方面的问题。因此，企业经营管理必须适应这种环境的变化，持续进行策略创新和组织优化。

一、数字经济概述和内涵

(一) 经济数字经济概述

数字经济是以全球经济一体化以及信息技术为背景而出现的一种新型经济形态，通过电子信息技术与知识、数据等重要资源的结合，数字经济使社会经济发展向着新的方向演进。随着数字技术的不断突破与广泛应用，这种新的经济模式在各行各业中都起到了重要作用，尤其是对于企业的生产与经营产生了较大的影响。面对这种变革，企业要学会借助数字化手段实现自身的转型升级，提升生产效率与服务质量，同时拓展市场空间来实现竞争力的增强。数字经济的推动作用不仅提升了企业的经济效益，也带动了整体社会效益的增长，已经成为当今社会经济高质量发展的重要驱动力。

（二）数字经济内涵

在数字经济不断发展的过程中企业通过实践探索与应用积累了诸多经验，通过不断进行技术创新与制度改革，企业的数字经济建设逐渐有了稳定模式，这一新的经济模式有效地解决了传统经济体系中存在的种种弊端。在数字经济时代，企业普遍依赖网络技术与客户进行信息交流，这不仅提高了数据传输的效率也保证商品与服务能够顺畅运转。同时，随着信息技术的普及企业在管理方式上也有了新的思路，信息资源的整合与应用使企业能够更加精准地制定发展战略与管理制度，从而提高企业整体的运营效率与市场反应速度。此外，数字经济与信息技术的应用还促使员工掌握更高级别的数据分析与技术应用能力，这些都为企业实现从传统管理向数字化、智能化管理深度转型打下了基础。

二、现阶段企业经营管理创新问题分析

（一）人力资源管理过程中的问题

当前，我国经济已迈入高质量发展的新阶段，面对新的时代转折企业的发展模式也需要不断演进，逐步由传统的劳动密集型转向技术密集型结构模式。这一转型趋势对企业原有的管理制度提出了新的挑战与更高的要求，过去依赖规章制度进行员工管理的方式已无法适应现代企业的发展需求，企业必须对管理理念以及运营模式进行系统性的升级与改革，特别是在数字经济快速发展的背景下，企业的管理方式不仅要跟上时代节奏，还应体现出以人为本的现代管理理念。现代企业的员工不仅会关注薪酬待遇，更会关注工作氛围与个人成长机会以及企业文化匹配度等方面的问题。“996”工作制的争议便是一个典型的例子，这一工作模式曾在一些互联网企业中盛行，员工每天早上9点上班，晚上9点下班，每周工作6天。这种高强度的工作安排最初被认为是年轻人的拼搏与奋斗，但随着越来越多的企业使用这种模式，员工们开始意识到这种超负荷工作的方式不仅违反了劳动法，更严重损害了员工的身心健康，所谓的“狼性文化”“奋斗精神”实质上是一种压榨行为，非但不能激发员工的积极性，反而容易削弱企业的凝聚力与竞争力。

（二）企业产品创新与推广意识淡薄

数字时代下的市场环境发生了翻天覆地的变化，与传统市场相比现代市场对产品的更新速度、用户体验、技术含量等方

面要求更高。在这种情况下企业要想在竞争激烈中占据一席之地就必须做到以市场为导向，紧跟消费者需求进行产品更新。但现实中仍有部分企业在推进产品创新时忽视了市场的变化趋势，推出的新产品缺乏竞争力，无法获得市场认可，最终陷入发展困境。诺基亚公司是芬兰国内一家涉及多行业的大型企业，凭借其先进的手机制造技术迅速在北欧市场占据了一席之地，成为通信设备领域的佼佼者。但也正是因为企业同时涉足多个产业导致资源分散，经营重点不清晰，此后陷入经营危机，面临破产风险。而后诺基亚的高管及时调整战略，果断进行企业结构重组，将传统的非核心业务进行拆分，仅保留了最具发展潜力的手机制造部门，并集中优势资源进行重点发展。在这一发展战略引导下，五年后的诺基亚不仅成功摆脱了破产困境，还在全球范围内赢得了更大的市场份额。诺基亚的成功经验充分说明了在市场环境剧烈变化的背景下，尤其在面对数字经济快速发展的时代，市场变化更加难以预料，企业如果不能打破封闭的思维就很容易与市场脱节而被淘汰出局。

（三）组织机构过于传统

面对数字经济时代的变革，企业的日常运营中无论是管理、财务还是整体运行机制都会因数字化环境带来的复杂性而暴露出更多问题，企业若仍以传统的思维方式应对当前的挑战与问题，不仅不能提高问题解决效率甚至会加剧企业内部的运营难题。目前，许多企业在解决问题时习惯性地依赖固定的团队与流程，忽视了问题的多样性与复杂性。同时，一些企业内部仍存在较强的官僚主义现象，导致员工与管理层之间的矛盾加剧，沟通效率下降，协作氛围紧张。这种状况不仅不利于企业内部问题的高效解决，还会削弱员工的积极性与归属感，最终必定会影响到企业整体的发展速度与方向。

三、数字经济时代下企业管理创新策略分析

（一）创新生产经营模式

数字经济促使着企业在经营中不断变革运营模式，企业在技术与市场的双重影响下，产品更新与迭代的速度明显加快。但信息技术在为企业创新提供更多的可能性的同时也使企业在激烈的市场竞争中不得不面对更大的压力，因此企业必须紧跟市场规律，及时调整产品策略，这是实现可持续发展的关键所在。首先，借助数字技术的力量，企业可以在网络环境中建立官方网站、社交媒体、移动应用等多样化的沟通平台，与客

户展开更加直接、高效的交流，这样企业不仅能够向客户全面展示产品信息，还可以及时收集客户的反馈意见，了解消费者的真实需求与使用体验，使后续的产品优化更具针对性与市场导向性。同时，良好的售后服务不仅能够增强客户满意度与信任感，还能促进企业品牌口碑的传播，从而进一步提升企业的品牌形象与市场竞争力。

此外，企业若想持续保持市场竞争力，不仅要不断优化并推广现有产品，更应以市场需求为导向，积极投入新产品的研发，从企业管理层到产品研发团队，都应树立强烈的创新意识，将创新作为企业发展的核心战略。以小米公司为例，他们最初专注于智能手机的研发与制造，通过性价比高的产品迅速赢得了市场份额。然而随着品牌影响力的不断扩大，小米并未局限于原有的手机业务，而是在保持手机产业稳固地位的基础上，逐步拓展业务至生活消费品领域，通过推出“小米有品”这一电商平台，将自身定位为提供多元生活方式解决方案的企业。近年来小米并未止步于消费品领域，更是向汽车制造产业迈进。小米的成功案例表明，企业唯有不断突破原有框架，主动探索新的增长点，才能在瞬息万变的市场中占据主动。

（二）完善人力资源管理体系

在现代企业发展的过程中人才的价值日益凸显，不少企业的人员结构正逐步由劳动密集型向技术密集型转变，尤其是高技术型人才的引入不仅能给企业带来直接的经济效益，更是企业整体实力的重要体现。因此，在企业的经营与管理中，必须坚持“以人为本”的管理理念，弱化传统的等级观念，重视人才的引进与培养。在实际的人力资源管理中，企业要从招聘到日常管理的各个环节进行优化与创新。这并不是说在招聘过程中要完全摒弃传统筛选条件，而是要做到结合现代化需求对现有招聘制度进行调整与完善。人力资源管理部门需深入分析企业用人需求，明确岗位所需的专业能力与综合素质，才能确保吸引并录用到真正符合企业发展方向的优秀人才。有了这样的人才队伍企业才能在激烈的市场竞争中保持活力，实现长远发展。企业要想留住更多人才就要在薪酬绩效方面大胆革新，确保薪资水平的公平、公正，避免过度强调“企业文化”而对员工的思想造成负面影响。为了激发员工的工作积极性，企业也可以建立科学的内部激励机制，提供切合实际的奖励措施，同

时也要尊重员工的个性差异，关注其多样化的发展需求，营造包容开放的工作氛围。

（三）企业组织机构变革

当前的市场环境变化莫测，企业要想保持持续竞争力就必须具备较强的适应能力与组织弹性，管理者要灵活调整企业的组织结构学会如何有效应对外部环境变化来提升整体运营效率。目前，企业中较为常见的组织形式包括学习型组织、虚拟组织与无边界组织等。其中，学习型组织通过在企业内部营造良好的学习氛围，激发员工的学习积极性，有利于打造具备不断成长与适应变化能力的团队。但企业组织的创新不能只停留在结构的调整上，更关键的是理念的更新。传统企业组织往往有着明显的等级官僚作风，而在数字经济与知识经济时代，企业则应当逐步弱化组织中的阶级观念，鼓励平等沟通与跨层级合作，使组织结构更好地服务于企业的整体发展目标。然而，企业在推进组织结构变革的过程中，往往会面临的最大阻力之一就是员工已对原有组织形式形成依赖，对企业文化与组织变革所带来的不确定性容易产生焦虑与排斥的情绪，特别是当组织变革涉及职位调整、职责变动或利益重构时，员工对个人发展受限的担忧可能加剧抵触情绪。因此，企业高层管理者在推动组织变革时应与员工进行深入沟通，明确说明变革的必要性、方向及可能带来的积极影响，加深员工对变革的理解。同时也要为他们提供合理的过渡机制，帮助员工更顺利地适应新的组织形式，减少变革过程中的阻碍与摩擦。

总结

数字经济为企业发展提供了前所未有的机遇，也对企业的经营管理提出了更高的要求，唯有紧跟时代步伐，强化技术应用，优化组织结构，尊重人才价值，深化客户关系，并不断进行产品与模式的创新，企业才能在新经济时代实现可持续、高质量的发展。未来的竞争不再只是产品与价格的竞争，而是技术、管理与创新能力的综合较量。

[参考文献]

- [1]孙晓安.数字经济背景下企业经营管理创新分析[J].财经界, 2022(13): 29-31.
- [2]徐铭喆.数字经济背景的保险企业经营管理探析[J].中国中小企业, 2022(5): 188-189