

企业数字化转型对经营绩效的影响及管理对策研究

陈怡

杭州恒鑫镀膜包装有限公司

DOI:10.32629/ej.v9i6.3547

[摘要] 企业数字化转型已成为当代组织发展的核心议题,其对经营绩效的影响机制复杂而深远。本文系统探讨数字化转型如何通过运营效率、成本结构与收入创新三条路径作用于企业经营绩效,同时识别转型过程中存在的技术协同失调、投入产出失衡及数据决策差距等风险障碍。在此基础上提出战略适配、流程再造与数据治理三位一体的管理对策框架,并构建包含评价指标、反馈调整与持续改进的实施评估体系。研究表明,数字化转型对经营绩效的影响呈现非线性特征,有效的管理对策能够显著提升转型成功率与绩效回报水平。

[关键词] 数字化转型; 经营绩效; 作用机制; 管理对策; 实施评估

中图分类号: F272.3 **文献标识码:** A

Research on the Impact of Enterprise Digital Transformation on Business Performance and Management Countermeasures

Yi Chen

Hangzhou Hengxin Coating Packaging Co., Ltd.

[Abstract] Digital transformation has become a pivotal issue in contemporary organizational development, with complex and profound impacts on business performance. This study systematically examines how digital transformation influences corporate performance through three pathways: operational efficiency, cost structure optimization, and revenue innovation. It simultaneously identifies risk barriers during the transformation process, including technological synergy misalignment, input-output imbalance, and data-driven decision-making gaps. Based on these findings, a management framework integrating strategic alignment, process reengineering, and data governance is proposed, complemented by an implementation evaluation system incorporating assessment metrics, feedback mechanisms, and continuous improvement processes. The research demonstrates that digital transformation exhibits nonlinear effects on business performance, with effective management strategies significantly enhancing both transformation success rates and performance returns.

[Key words] Digital transformation; Business performance; Mechanism of action; Management strategies; Implementation evaluation

引言

数字化转型正在深度改变企业的经营模式以及竞争态势,不过它给经营成果带来的实际影响却引发诸多争议。有些企业借助数字化做到了效率的大幅改善并缩减了成本,但是很多企业掉进了高投入却收获不多的窘境。这种现实矛盾彰显出深入探究数字化转型与经营绩效本质关联的理论意义及其开展的迫切性。本文力求系统剖析数字化转型针对经营成果的全面影响机理,找出转型期间的主要风险阻碍,然后给出一套可行的管理对策框架,从而为企业在数字化过程当中提升绩效管理提供理论支撑和决策参考。

1 理论基础与维度界定

1.1 数字化转型的理论基础

数字化转型简单来说就是将数字技术广泛应用于企业管理各个方面,从而实现经营管理模式的改变,继而提升经营管理效率,更好地为客户提供产品以及服务的过程。资源基础理论认为,数字技术属于战略资源,其价值在于企业整合和调配这种资源的独特能力。动态能力理论更是表明,数字化转型需要企业拥有识别技术机会、整合数字资源并且不断重构组织资产的核心能力。技术采纳模型关注到,技术自身与组织预备情况的适配状况是转型能否达成的重要因素。

1.2 经营绩效的核心维度

经营成果指企业在某段时间达成经营目标的状况考量,通

常从财务和非财务这两个方面来衡量。财务层面包含盈利状况、发展速度以及偿还债务的能力等传统指标,这些指标可显示企业资源调配的效率和资本回报的水平。管理层面覆盖生产效率、质量水准以及交付能力等方面,其体现出业务流程得到改善的程度和资源利用的效率。市场层面关乎市场份额、顾客满意度以及品牌价值等要素,这些要素体现出企业价值创造的能力及其竞争地位^[1]。革新层面着重于新产品研发、流程改良以及商业模式更新等情况,这表现出企业可持续发展的潜力。这种立体度的成果考量体系有利于全方位获取数字化转型给企业带来的不同影响。

1.3 转型与绩效的关联逻辑

数字化转型和经营成果不是简单的线性因果联系,而是表现出复杂的间接性和滞后性特点。从资源调配角度看,数字技术经由改善信息流动和决策效率来降低交易成本,从而加强经营成果。从能力形成角度看,数字化转型所塑造的数据分析能力和协同更新能力,是企业不断改良成果的动力来源。从时间方面来看,转型早期的大量投入也许会压制短期成果表现,但是伴随数字能力逐步形成和组织学习不断深入,长期成果将会得到大幅优化。

2 数字化转型对经营绩效的作用机制

2.1 运营效率提升路径

数字化转型借助自动化流程和智能化决策大幅优化企业管理效率。数字技术把重复性的人工操作转变成系统自动执行,缩减处理时间,规避人为失误,加快业务流转。随时具备数据收集和分析的能力,经营者就能及时察觉流程中的瓶颈,并立即作出调整来去除非增值活动。系统整合冲破了部门之间信息孤立的状态,达成跨职能的高效合作以及资源的统一调度安排。供应链数字化提升了需求预测的准确性,改进了库存周转的速度,削减了牛鞭效应造成的资源损耗。这些效率的改良最终体现为单位成本的下降和产出质量的优化,这成了经营成果改善的主要推动途径。

2.2 成本结构优化路径

数字化转型从诸多方面促使企业成本结构得到系统性的改良。就交易成本而言,数字化平台削减了信息搜集、合同磋商以及监督执行等方面的费用,使得企业可以用更低的成本取得外部资源和服务。在经营成本上,平实化的数字交流形式缩减了层级协调以及会议之类的间接费用,加强了经营幅度的经济性。对于生产成本来说,智能排产和预测性守护减小了设备空置和故障带来的损失,资源消耗监测系统也削减了原材料的浪费和能耗开支。营销成本层面,精准数字营销替代传统广撒网式推广,降低了获客成本并提升营销投入产出比。成本优化释放的资源可重新配置于价值创造活动。

2.3 收入增长与创新路径

数字化转型给企业带来了多种收入增长及价值更新的可能性。在当前业务方面,数字渠道扩展了市场覆盖面,提升了触及客户的水平,个性化推荐和动态定价加强了转换率并提升了单

个顾客的平均消费额。就客户认识而言,数据分析可显示潜在需求以及消费行为特征,从而助力产品功能升级和服务计划改良。从业务革新来看,数字技术使得企业由产品销售转为采用服务化和订阅制等新式盈利模式,进而产生稳定的收入来源^[2]。从生态协同角度来讲,平台化战略会整合相互配合的资源与能力,创建起价值共同创造网络以及交叉销售机遇。这些改进途径冲破了传统业务的发展限制,成了表现提升的重要推动力。

3 转型过程中的绩效风险与障碍

3.1 技术与组织协同失调风险

数字化转型进程中,技术和组织要素若未能协同发展,就会带来严重的成果风险。企业采用先进数字系统之时,如果没有及时调整组织结构及岗位职责,新系统和旧流程存在矛盾,从而引发操作混乱、效率下滑状况发生。技术能力和员工技能不相适应,致使系统功能被闲置,资源被浪费,投入无法变成实际成果提升。经营层对数字化认识不够,可能引发战略方向偏移,资源安排错误。而且技术部门和业务部门之间存在协作障碍,这些都会妨碍系统切实满足业务需求。这样一种协同不协调的情形使得企业处于技术先进但组织迟缓的不均衡局面,转型成果大受损失。

3.2 短期投入与长期回报失衡

数字化转型的投入产出在时间维度上有着明显的错配特点,这已成为企业成果经营过程中的主要矛盾。转型初期需投入诸多资金购买硬件、开发软件、整合系统并培训人员,此类支出会直接削减当期利润。而且,业务流程重塑与组织变革会产生适应期,此期间效率下降,这又加重了短期成果压力。但是,成果回报一般要经过学习曲线及能力积淀阶段才表现出来。这样的时间延迟考察着经营层的战略定力以及股东的耐性。在业绩评定的压力之下,企业也许会削减关键投入或者舍弃长远利益,从而掉进转型半途而废的窘境。

3.3 数据能力与决策质量差距

数据是数字化转型的关键财富,不过,数据能力和决策质量存在差距,这成为重要的表现阻碍。很多企业虽能搜集大量数据,但缺少把它们变成有用决策信息的能力。数据处理环节存有漏洞,造成数据质量较差、信息失实。分析工具短缺,人员储备不够,使得从数据中获取洞见变得不可能^[3]。就算得到分析结果,由于经营层缺乏数据素养,也无法正确解读并采用。更为糟糕的是,过度依靠数据也许会抑制经验评判和直觉感知,漠视那些难以度量的软性要素。数据能力存在缺陷又加以错误使用,于是,决策质量并未因为数字化而切实改善。

4 提升经营绩效的数字化管理对策

4.1 战略层面: 动态能力与组织适配

从战略角度看,塑造动态能力以促使组织与技术相适应,这是改善表现的关键所在。企业需形成一种可随时察觉数字技术发展情况的机制,定时考量技术机会及竞争状况,从而保证数字化转型的方向同业务战略相符无误。组织架构要依照数字流程展开重新规划,冲破职能间的隔阂创建跨部门的精干队伍,加快

对市场变动作出反应的速度。经营层要养成数字思维以及变革领导能力,把数字化由单纯的技术话题升格成战略层面的核心话题。资源调配机制应当把短期维系性投入和长期战略性投入区分开来,给转型提供源源不断的坚实支撑。

4.2 执行层面: 流程再造与绩效监控

在执行方面,要系统地推动流程再造,并形成精准化的成果观察体系,这是保证转型落到实处的重要举措。企业应当把端到端的价值流当作主线,重新看待当前的流程,去除由于信息不对称而出现的多余环节和控制点,规划出顺应数字逻辑的新工作方法。流程设计过程中要融入标准化和模块化原则,从而优化系统的可扩展性以及管理效率。成果观察体系需包含投入、过程和产出这三层,设置转型里程碑指标以及阶段性的成果目标。定时回顾机制会令经营者及时察觉偏差,并采取纠正措施,防止问题越积越多而无法补救。

4.3 保障层面: 数据治理与人才机制

在保障方面,要完善数据治理框架及其配套的人才机制,这关乎数字化转型能否持续发展。数据治理包含数据标准、数据质量、数据安全和数据主权这四个主要领域,要明晰数据从收集到存储、再到使用的整个生命时段的规则^[4]。数据权责体系会明确各级人员在数据守护中的角色与职责,免除出现数据滥用以及责任不清的情况。就人才机制而言,需塑造起复合型能力塑造体系,一方面加强当前员工的数据素养,另一方面吸引那些具有技术和业务双重背景的重要人才。奖励制度要把数据贡献和工作业绩列入考量范围之内,从而创建起一种良性互动的局面。

5 管理对策的实施评估与优化

5.1 实施效果的关键评价指标

创建科学的关键评价指标是执行对策实施考量的主要任务。该指标需包含战略、执行及保障三个层面,并塑造起层次清晰且相互联系的指标体系。战略层面的指标着眼于数字化转型战略的明晰程度、资源安排的充分情况以及组织契合的达成状况,用以评定高层的推动力度和方向是否准确。执行层面的指标侧重于流程再造的覆盖范围、系统整合水平以及成果目标的达成比例,以此来度量转型落实的真实进程。保障层面的指标则要考量数据治理的成熟水平、人力储备的充实状况以及员工数字技能得到加强的程度。各个指标应当具有实用性,并且与经营业绩存在逻辑上的联系,防止出现为评价而评价这种形式主义现象。

5.2 反馈机制与动态调整路径

实施考量其价值在于依靠反馈机制促使经营对策不断改良调整。企业要创建起定时考量与触发式专门考量关联的反馈体系,既要确保日常监测,也要及时应对异常信号。考量成果应当

以可视化形式告知有关决策者,增进他们就问题达成共识并制定行动计划。动态调整过程按照判断、方案、执行、再次考量这样的循环逻辑,对于不同类型的问题采用不同的调整方法。如果是战略层面的问题就要开展战略回顾并校正方向;若是执行层面的问题则需改善流程细节并调配资源;而保障层面的问题则重点提升能力并完善制度。

5.3 持续改进的组织学习模式

组织学习机制深入融入并有效运行,这是持续改良的关键动力源。企业要把每次评价和调整当作组织知识整合的机会,创建数字化转型知识库来记载成败经验,召开跨部门复盘会并形成经验共享制度,打破组织学习中的信息隔阂,促使隐性知识转为显性并推广^[5]。容错文化倡导员工从努力当中收获知识,在合理范围的失误面前采取包容态度而不是一味追责,从而捍卫革新的积极心态。持续改良并非仅仅着眼于技术方面,还要重视经营方式和思维模式的更新发展,这样才能让组织在数字化进程中一直维持学习的敏锐感知力和适应环境的能力。

6 结语

数字化转型给经营绩效带来的影响表现出复杂且非线性的特点,其达成情况取决于技术运用和组织变革之间的协同水平。经营效率得到加强、成本结构得以改良、收入有所更新这三条起作用的途径相互联系,而协同不协调、投入与产出不成比例以及数据决策存在差异等情况属于主要的经营风险。战略合适、流程重塑和数据治理形成起来就是一种三位一体的管理对策体系,再加上动态考量和不断完善机制,可以有效地改善转型的达成概率。企业应将数字化视为能力建构的长期过程,在绩效目标与管理手段之间建立动态平衡,方能实现可持续的绩效改善。

【参考文献】

- [1]徐蕾.从个体间互动视角看商业银行数字化转型的同群效应[J].金融理论与实践,2024,(08):75-90.
- [2]秦晶,梁小草.数字化转型对零售企业经营绩效影响效应及机制分析——基于研发投入中介效应[J].商业经济研究,2024,(14):148-151.
- [3]葛海燕,丁晓强.数字化转型对企业客户关系的影响[J].统计与信息论坛,2024,39(09):106-117.
- [4]王叶青.数字金融对我国商业银行经营绩效影响的研究[D].山东大学,2024.
- [5]亓浩,周月书,何立峰.数字化转型与农村金融机构双重绩效提升[J].中国农村观察,2024,(01):108-126.

作者简介:

陈怡(1990—),女,汉族,杭州人,硕士,研究方向:经济学,企业管理,平台。