



数字化企业，需要具备五 项基本能力



数字技术正在以惊人的速度和方式改变我们的企业组织，尤其是近期疫情的来临更是加快了组织的数字化进程，同时也使组织面临数字化运营带来的诸多新挑战。众所周知，组织能力的强弱在很大程度上决定着企业未来的竞争力和成败。组织能力的重要性，在数字化时代显得更加明显。尽管许多企业早已在尝试数字化管理，但至今仍有不少企业对于如何打造数字时代的组织能力缺乏必要的认知和方法。那么，企业究竟应该如何打造数字化企业的组织能力呢？我们从对一些企业的调研中看出，企业可以从数字化的领导力、数字化的组织结构、数字化的团队、数字化的人才，以及数字化的组织文化等五个方面来提升自己的组织能力。



数字化的领导力

在组织实施数字化管理的过程中，企业领导者扮演着不可或缺的关键

角色，不管企业的规模多大多小莫不如此。企业的数字化是一场深层次的变革，它不仅是改变公司运营体系中技术上的辅助应用，而是改变整个公司对数字智能时代的认知，从心智模式和战略前瞻上带领组织迎接智能时代的到来。

首先，领导者必须远见卓识，要认识到企业的数字化组织能力是长期竞争的必备条件。不但要重视数字化管理，而且要务实，而非走形式，为数字化而数字化。

其次，除了认知上的“升维”，还要不断加强学习，努力跟上数智变革的步伐，对数字化技术及其运营管理有深刻的理解，只有这样才能带领企业建立适合智能时代的企业文化，有效的组织结构，设计合理的业务流程和管理流程，并打造数字化管理的团队，培养数字化运营必备的人才。当然，对领导者而言，实施数字化运营所需的领导能力也不同于传统组织所需要的技能。比如，传统的激励认可和考核管理可以更多地通过虚拟社群、“游戏通关”等数字化的手段来加以实现。为此，领导者需要有开放的心态，改变自己的思维方式和做事风格，以迎接数字技术所带给我们在生活方式和管理理念上的冲击和改变。

数字化的组织结构

在数字化时代，组织的运营方式正在悄然发生深刻的变化，不管是业务部门还是职能部门都是如此。仅仅设置一个独立的数字部门，比如某些零售企业设立一个在线销售部门，这种做法已经不合时宜了。企业全面数

数字化已经成为新的趋势，而许多新的商业模式正在诞生。

为了支持新的商业模式，组织结构也必须加以改变以适配更为敏捷的数字化运营。不少企业都意识到要加强中台管理，使各个部门之间的协调更顺畅、更高效，从而使得企业的运营更具效率。要做到这一点，传统的组织结构就必须加以改变，代之以具有数字化特点的新的组织形式。在调整组织结构时，组织必须采用数字化的设计思路，把组织的业务特点和数字技术有机地结合起来，使组织向更为扁平的结构过渡。由于数字化可以使跨部门协作变得更加敏捷智能，因此组织结构的设计或调整就需要重点考虑如何使得各部门协作的流程更流畅、行动更快速，管理更高效。

数字化的团队

数字技术的应用会影响组织对工作的设计，尤其是人与人之间的合作互动方式。由于组织结构变得更为扁平，人员的工作地点更加分散，虚拟团队将成为常态。数字化时代的虚拟团队，使团队成员可随时随地地进行合作，使得具有多元专业知识和背景的团队成員能够碰撞出更多创新的火花。然而，虚拟团队的组织特性也对传统的团队管理和领导方式构成了巨大的挑战。

一个组织要想使虚拟团队工作高效灵活，而管理上又不失控，就必须有效地用数字化手段来使团队的互动和绩效“微粒化”，让团队的多元化和自主性与组织所需要的系统性和一致性达到一个有机的平衡。可以使用灵活办公时间和共同工作时间相结合的模式，同时使员工的自主性和组织

的统一性发挥作用。用视频会议代替传统电话会议的方式，提高团队的信任和互动协助。

此外，企业还应该关注不同团队之间的协同，采用有效联动的激励机制，使跨部门的团队打破传统的藩篱，在合作中产生协作效应使团队之间的合作顺畅，团队成员得到应有的认可和成就感。

数字化的人才

企业的数字化运营离不开数字化人才。数智时代的人才需要深刻理解数字化对企业运营和管理的重要意义，并掌握最核心的数字技术在工作中的应用。有些企业很注重吸引精通数字技术的 IT 人才，但对其他人员的数字化管理技能不够重视。在企业数字化转型的过程中，不但业务运营人员需要提高自己的数字化运营技能，职能部门也要培养自己的数字化管理理念和技能。要打造数字化的人才，在职能部门中，人力资源部门应该优先数字化。只有人力资源部门具备数字化的思维和能力，才能让组织的招聘、用人、留人、激励、考核等方面都能适应数字化时代的要求。

此外，数字化运营和管理方式需要与员工更多的互动与赋能，这样才

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_32048

