

技术迭代加快的背景下企业管理所面临的难题及突破

戴佶

微脉技术有限公司, 中国·浙江 杭州 311121

摘要: 随着科技的飞速发展和技术迭代的不断加速, 企业管理正面临着前所未有的挑战。论文深入探讨了技术迭代加快背景下企业管理所面临的主要难题, 包括数字化转型的迷茫与挑战、人才管理的困境与突破、组织文化的重塑与强化等, 并提出了相应的解决策略, 以期帮助企业在激烈的市场竞争中实现可持续发展。

关键词: 技术迭代; 企业管理; 困境与突破

Challenges and Breakthroughs Faced by Enterprise Management in the Context of Accelerated Technological Iteration

Ji Dai

Weimai Technology Co., Ltd., Hangzhou, Zhejiang, 311121, China

Abstract: With the rapid development of technology and the continuous acceleration of technological iteration, enterprise management is facing unprecedented challenges. This paper delves into the main challenges faced by enterprise management in the context of accelerated technological iteration, including confusion and challenges in digital transformation, difficulties and breakthroughs in talent management, reshaping and strengthening organizational culture, and proposes corresponding solutions to help enterprises achieve sustainable development in fierce market competition.

Keywords: technological iteration; business management; difficulties and breakthroughs

0 前言

在数字化、信息化以及智能化日益普及的今天, 企业管理的模式和方法正在经历着深刻的变革。技术迭代加快不仅改变了传统行业格局, 也对企业管理提出了更高的要求。为了在这种背景下保持竞争优势, 企业必须正视并解决管理过程中所遇到的各种难题。

1 技术迭代加快背景下企业管理面临的难题

1.1 数字化转型的迷茫与挑战

数字化转型已然成为企业发展的必由之路, 但在此过程中, 众多企业却陷入了迷茫之中。它们普遍缺失明确的数字化转型战略, 对于转型的具体目标、涵盖范围以及实施步骤均缺乏清晰、系统的规划。这种战略上的模糊性直接导致了企业在资源配置上的分散与无序, 进而使得转型效果难以显现, 甚至可能引发内部的混乱与抵触。与此同时, 当前市场上关于数字化转型的概念与技术层出不穷, 各种新兴名词与解决方案令人眼花缭乱。这使得企业在面对众多选择时, 往往难以准确判断哪些技术或方案真正符合自身的发展需求, 能够为企业创造实际价值。这种判断上的困难不仅增加了企业的决策成本, 更可能导致企业误入所谓的“技术陷阱”, 即投入大量资源却未能获得预期的转型效果。

1.2 人才管理的困境与突破

在技术迭代日益加速的背景下, 人才的重要性显得愈

加突出。然而, 众多企业当前正面临着严峻的人才管理挑战。其中, 人才流失问题尤为严重, 这不仅影响了企业的稳定运营, 更可能导致核心技术与商业机密的泄露。同时, 招聘与培养人才的成本也在持续攀升, 这无疑增加了企业的运营压力。

特别是在新兴技术领域, 如人工智能、大数据、云计算等, 专业人才的需求与日俱增, 但市场上的供给却远远不能满足企业的需求。这种供需失衡的状况进一步加剧了企业的人才困境, 使得企业在招聘过程中不得不面临更加激烈的竞争。更为复杂的是, 随着技术的不断进步, 企业对人才的要求也在不断提高。不仅需要他们具备扎实的专业技术知识, 还要求他们具备良好的创新能力、团队协作能力等多方面的素质。这使得企业在寻找合适人才时更加困难, 也对企业的人才培养体系提出了更高的要求。

1.3 组织文化的重塑与强化

在技术迭代迅速的背景下, 组织文化的滞后问题愈发凸显, 成为制约企业发展的关键因素。众多企业面临着组织文化与时代脱节的问题, 其传统的管理模式和组织结构已无法适应快速变化的市场环境。这些过时的管理方式和僵化的组织结构不仅限制了员工的创新思维, 还束缚了他们的行动能力, 使得企业在面对新技术、新业态时反应迟钝, 难以迅速调整战略和业务模式。

另外, 这种滞后的组织文化还表现在缺乏开放性和包容性上。在封闭的组织环境中, 员工往往害怕犯错, 不敢尝

试新的方法和思路,这进一步抑制了企业的创新活力。同时,企业对外部的新鲜理念和做法也常持保守态度,难以有效吸收和利用外部资源来推动自身的发展。因此,企业面临着组织文化滞后、管理模式和组织结构僵化、创新受限以及对外部资源利用不足等多重问题。这些问题不仅影响了企业的市场竞争力,更可能阻碍其长远的发展。

2 技术迭代加快背景下企业管理的突破策略

2.1 明确数字化转型战略,聚焦核心场景

在数字化浪潮席卷全球的今天,企业数字化转型已成为提升竞争力、实现可持续发展的关键路径。然而,数字化转型并非一蹴而就,而是需要企业基于自身的愿景和使命,精心制定清晰的战略,明确转型的目标和预期成果,从而有条不紊地推进这一进程。

企业必须明确自身的愿景和使命,这是制定任何战略的前提和基础。愿景描绘了企业未来的蓝图,而使命则阐述了企业的核心价值和存在意义。在数字化转型的语境下,企业应审视自身的长远规划,思考如何通过数字化手段更好地实现这些愿景和使命。在此基础上,制定清晰的数字化转型战略是至关重要的。这一战略不仅应明确转型的总体方向和目标,还应细化到具体的实施步骤和时间节点。这样,企业能够在转型过程中做到心中有数,每一步都稳健而有力。转型的目标应该具有可衡量性,无论是提升运营效率、增强客户满意度,还是开发新的商业模式,都需要有明确的指标来衡量转型的成效。

在选择数字化转型的切入点时,企业应优先考虑与核心业务紧密相关的场景。这些场景往往是企业运营中的关键环节,通过数字化手段进行优化,能够直接提升企业的核心竞争力。例如,对于零售企业来说,通过数字化手段优化供应链管理、提升顾客购物体验等,都是切实可行的转型切入点。技术选型是数字化转型中的又一关键环节。面对市场上琳琅满目的技术解决方案,企业必须建立一套科学的技术选型评估体系。这一体系应综合考虑技术的成熟度、应用成本、实施难度以及与企业现有系统的兼容性等多个因素。通过全面的评估,企业能够确保所选技术不仅符合当前的业务需求,还能为未来的发展提供足够的支持。

在实施数字化转型的过程中,企业还应注意风险控制和资源优化。数字化转型往往伴随着组织结构的调整、业务流程的重塑,甚至企业文化的变革。这些变化都可能带来潜在的风险和挑战,因此企业必须建立完善的风险管理机制,确保转型过程的平稳进行。与此同时,资源的优化配置也是不可忽视的一环。企业应根据转型的优先级和紧迫性,合理分配人力、财力和物力资源,确保转型的高效推进。企业数字化转型是一项系统工程,需要企业从战略高度进行全面规划和精细管理。通过明确愿景和使命、制定清晰的转型战略、选择合适的切入点和技术方案,以及加强风险控制和资源优

化,企业能够在数字化时代中抢占先机,实现持续稳健的发展。

在数字化浪潮下,企业转型至关重要。企业应基于自身愿景和使命,制定清晰的数字化转型战略,明确目标和预期成果。选择核心业务场景为切入点,科学评估技术选型,确保技术符合需求。注重风险控制和资源优化,平稳推进转型进程。通过全面规划和精细管理,企业可抢占数字化先机,实现持续稳健发展。

2.2 创新人才管理方式,降低人才流失率

在当今日益激烈的商业竞争环境中,人才已成为推动企业持续发展的核心动力。为了有效应对人才流失严重、招聘与培养成本高企等问题,企业必须积极拓宽人才来源,并加强与外部机构的合作,以培养符合自身需求的专业人才。同时,通过制定个性化的职业发展规划和提供多样化的培训机会,企业可以进一步激发员工潜力,降低人才流失率。

企业应充分利用社交媒体、专业招聘网站等现代化渠道,以更广泛地吸引和挖掘潜在人才。社交媒体平台如微信、微博等,不仅拥有庞大的用户基础,还能通过精准定位和目标群体分析,帮助企业高效触达符合条件的求职者。专业招聘网站则提供了丰富的简历资源和便捷的筛选功能,使企业能够迅速找到符合岗位需求的人才。通过这些渠道的有效利用,企业可以大幅提升招聘效率,降低招聘成本。

加强与高校、科研机构的合作是企业培养专业人才的重要途径。高校和科研机构作为人才培养和科技创新的摇篮,拥有大量优质的教育资源和研究实力。企业可以通过与这些机构建立长期稳定的合作关系,共同开展人才培养项目、设立实习实训基地、进行产学研合作等,从而培养出一批既具备理论知识又具备实践经验的专业人才。这种合作模式不仅能够为企业输送源源不断的新鲜血液,还能有效提升企业的研发能力和创新水平。

在人才培养过程中,企业还应注重员工的个性化发展。每个员工都有自己的独特优势和职业追求,企业应根据员工的个人特点和职业规划,为他们制定个性化的职业发展规划。通过明确职业晋升路径、提供针对性的培训和学习资源,企业可以帮助员工不断提升自身能力,实现个人价值与企业发展的双赢。此外,提供多样化的培训机会也是降低人才流失率的关键举措。企业应建立完善的培训体系,涵盖技能培训、管理培训、领导力培训等多个层面。通过定期组织内部培训、外部研讨会、在线课程等多种形式的学习活动,企业可以满足员工不同阶段的成长需求,增强他们的归属感和忠诚度。

企业在人才管理方面应采取多元化的策略。通过拓宽人才来源渠道、加强与外部机构的合作、制定个性化的职业发展规划以及提供多样化的培训机会,企业可以构建起一个稳定且高效的人才队伍,为企业的长远发展提供坚实的人才保障。

2.3 重塑组织文化，激发创新精神

在快速变化的商业环境中，企业文化的塑造与弘扬显得愈发重要。一个开放、包容的文化氛围不仅能够激发员工的创造力和创新精神，还能为企业的持续发展注入不竭的动力。因此，企业应积极倡导并实践这样的文化氛围，使其成为推动自身进步的核心力量。

企业应鼓励员工提出新想法、新建议，无论这些想法和建议是否最终被采纳，都应给予员工充分的表达机会和尊重。这种文化氛围能够激发员工的参与感和归属感，让他们更加积极地投入工作中去。同时，企业也应以开放的心态接纳外部的新鲜理念和做法，不断吸收和借鉴行业内的最佳实践，从而保持自身的领先地位。为了提高决策效率，企业应优化组织结构，减少不必要的层级。过多的层级不仅会增加决策的成本和时间，还可能导致信息的失真和传递不畅。通过扁平化的组织结构，企业可以加快信息传递速度，确保决策层能够迅速、准确地掌握一线的市场动态和员工反馈。此外，企业还可以利用现代信息技术手段，如企业内部网络、即时通信工具等，进一步提高信息传递的效率和准确性。

加强内部沟通交流也是塑造企业文化的重要环节。企业应定期组织员工大会、座谈会等活动，为上下级、部门之间搭建一个有效的沟通平台。在这些活动中，企业可以分享业务动态、市场趋势等重要信息，同时也可以倾听员工的意见和建议，了解他们的需求和期望。通过充分的沟通交流，企业可以确保信息的畅通无阻，及时发现和解决问题，从而维护组织的稳定和高效运转。

除了上述措施外，企业还应通过培训和宣传等方式加深员工对企业文化的理解和认同。培训可以帮助员工系统地学习企业的价值观、使命和愿景等核心内容，而宣传则可以通过各种渠道和形式向员工传递企业文化的精髓和意义。通过这些努力，企业可以引导员工形成共同的价值观和行为规范，从而增强组织的凝聚力和向心力。值得注意的是，企业文化的塑造并非一蹴而就的过程，而是需要企业长期坚持和不断完善的。在这个过程中，企业应保持对市场的敏锐洞察和对员工需求的持续关注，不断调整和优化自身的文化策略和实践方式。同时，企业也应鼓励员工积极参与到企业文化的建设中来，让他们成为推动企业文化发展的重要力量。

企业应倡导开放、包容的文化氛围，通过优化组织结

构、加强沟通交流和深化员工对企业文化的理解等具体举措来实践这一理念。这些努力将有助于激发员工的创造力和创新精神，提高企业的决策效率和市场竞争力，从而为企业的持续发展奠定坚实的基础。

3 结语

总之，技术迭代加快背景下企业管理所面临的难题是多方面的且相互交织的，需要企业从战略高度进行系统性思考和布局。通过明确数字化转型战略、创新人才管理方式以及重塑组织文化等策略的实施，企业可以更好地适应市场变化并推动自身的可持续发展。随着技术的不断进步和迭代速度的进一步加快，企业管理将面临更多的挑战和机遇。因此，企业需要保持敏锐的市场洞察力和创新精神，不断探索和实践新的管理理念和方法以应对未来的挑战并实现更大的发展。

参考文献：

- [1] 马利军.质量管理模式迭代升级推动企业高质量发展[J].标准科学,2023(10):104-110.
- [2] 张占仓,安晓明,宋彦峰.河南省高新技术企业创新探索之路与高质量发展之策——以多氟多企业为例[J].河南科学,2024(3):413-420.
- [3] 翁爽,井然.管理创新推动行业迭代升级[J].中国电力企业管理,2020(1):11-15.
- [4] 万菊.人工智能技术在企业信息化过程中的应用与合规[J].电子商务评论,2024(2):3690-3695.
- [5] 谢康,肖静华,王茜.大数据驱动的企业与用户互动研发创新[J].北京交通大学学报(社会科学版),2018(2):18-26.
- [6] 郎一罡,张守文.企业数字化转型与管理控制系统迭代——基于国家电网多维精益管理的探索性案例研究[J].管理会计研究,2023(6):60-67.
- [7] 李廷吉,谭东.5G时代下的企业人力资源管理迭代创新[J].内蒙古煤炭经济,2020(9):72-73.
- [8] 余可发,陈颖康.资源编排,动态能力与“专精特新”中小企业迭代成长——以T-MOTOR公司为例[J].企业经济,2024(4):37-47.

作者简介：戴佶（1980-），男，中国浙江金华人，硕士，从事软件开发、企业经营管理研究。