

Research on Organizational Structure Change and Innovation Driving Mechanism of Enterprises under Digital Transformation

Yu Deng

Guangxi Construction First Construction Engineering Group Co., Ltd., Nanning, Guangxi, 537700, China

Abstract

As digital technology implements a comprehensive penetration trend, digital transformation becomes an inevitable choice for enterprises to break through development constraints and enhance core competitiveness. The change in organizational structure serves as the core support architecture for the landing of transformation, and its adaptability directly determines the transformation results. This article is based on the actual business scenario of enterprises, analyzing the impact of digital transformation on traditional organizational structures, and organizing the transformation path of organizational structures from hierarchical to flat, networked, and agile styles. It deeply explores the internal and external driving elements that drive the process of change and innovation activities, and builds a dynamic system of "external pressure transmission internal kinetic energy drive mechanism guarantee support", providing practical reference content for enterprises to promote the optimization of organizational structures and activate innovative vitality factors in the process of digital transformation.

Keywords

digital transformation; Organizational restructuring; Innovation drive; Power mechanism

数字化转型下企业组织结构变革与创新动力机制研究

邓宇

广西建工第一建筑工程集团有限公司, 中国·广西南宁 537700

摘要

当数字技术实施全面的穿透态势之际,数字化转型化作企业突破发展桎梏、提升核心竞争力的必然抉择,而组织结构的变革行为作为转型着陆的核心支撑架构,其适配程度径直决定转型成果。本文立足于企业实际的经营情景,解析数字化转型对传统组织结构的冲击效应,整理组织结构从科层制式朝着扁平化样式、网络化样式、敏捷化样式的变革路途,深刻探寻驱动变革进程与创新活动的内外部动力元素,搭建“外部压力传导—内部动能驱动—机制保障支撑”的动力系统,给企业于数字化转型进程中推动组织结构的优化作业、激活创新的活力因子提供具备实操特性的参照内容。

关键词

数字化转型; 组织结构变革; 创新动力; 动力机制

1 引言

云计算体系、大数据集合、人工智能装置等数字技术已经深入渗透至企业生产经营的各个环节,不仅对企业的业务范式和运营程序产生改变作用,更对传统的组织结构提出严苛的挑战难题。诸多企业在开展数字化转型工作时,常常落入“重视技术方面的投入、轻视组织方面的适配”的认识误区,致使先进的数字技术难以施展实际效果,转型工作停留在表面层次。传统科层制结构具备的层级固化现象、部门壁垒状况、决策迟缓问题等,同数字化时代所要求的敏捷反应能力、跨领域协同水平、快速创新效能形成剧烈的矛盾冲突。在此种背景环境之下,探寻契合数字化转型需求的组织

结构变革方向,理清变革过程与创新活动的动力来源,搭建稳定且高效的动力机制,成为企业迫切需要解决的现实问题事项^[1]。

2 数字化转型对企业组织结构的冲击影响与变革诉求

2.1 传统组织结构的数字化适配性困境局面

传统科层制组织结构作为工业时代的产出成果,以层级界限清晰、职能分工明确为核心显著特征,曾经在规范管理活动、提升规模效益方面发挥关键重要作用,然而在数字化转型的背景条件下,其内在固有的弊端开始逐渐显现,难以适配数字技术的应用要求情形。从企业的实际运营状况观察,首先呈现的是部门壁垒引发的数据孤岛现象问题,各个职能部门仅仅聚焦自身职责范围以内的工作任务,数据资源呈现分散存储状态、相互不予共享,使得大数据分析工作、

【作者简介】邓宇(1986-),男,中国广西横州人,本科,助理会计师,从事企业管理研究。

全链路协同作业等数字化应用难以落地实施。好似制造类型企业的生产部门和销售部门数据处于割裂状态，生产计划难以精确对应市场需求状况，要么造成库存货物的积压问题，要么引发订单任务的延误情况。其次呈现的是决策流程烦琐冗长导致的市场响应滞后问题，在传统组织结构体系当中，决策事项需要逐层向上申报、多级进行审批，而数字化时代的市场需求变化速率快、竞争节奏频率高，此种决策模式常常致使企业错失市场发展机遇^[2]。

2.2 数字化转型针对组织结构的核心所需

数字化转型的核心在于运用数字技术贯通全价值链，达成业务与技术的深度交融，此状况要求组织结构务必备三大特性。其一为敏捷性特质，可做到快速回应市场需求及技术变迁情形，及时作出业务布局调整以及资源配置动作。这就需要对传统层级束缚予以打破，将决策流程加以简化操作，让处于距离市场和客户最近位置的团队获取更多决策权力。其二是协同性特点，能够实现部门边界的冲破效果，达成跨领域状况、跨环节情形下的高效协作局面，对数据于企业内部的自由流动态势进行保障工作。这就需要开展组织单元的重构事项，搭建以业务场景作为核心内容的协作机制体系，用来取代传统以职能作为核心要素的分工机制模式。其三为创新性属性，能够给员工创新行为提供空间范围以及支持力度，对组织内部的创新活力状态进行激发活动，快速开展新业务内容、新模式形态的孵化工作。这就需要构造灵活状态的组织形态模式，设立容错试错的机制体系，对员工参与创新实践的行为进行鼓励举措^[3]。

3 数字化转型下企业组织结构的变革路径

3.1 扁平化变革：压缩层级，提升决策效率

扁平化变革举措是企业数字化转型初始时期最为直接呈现、最为普遍存在的组织结构调整形式类别，核心要点是对中间管理层级数量进行精简操作，将决策链条长度予以缩短处理，达成“决策层方面—执行层方面”的直接对接状态。从实际实践情况观察，诸多企业借助撤销冗余性质的中间管理岗位职位，把原本的“总部机构—区域范围—分公司实体—门店单元”四级管理架构体系，精简成为“总部机关—运营单元实体”两级架构模式，使得总部的战略决策内容能够快速传送到基层执行单元组织，同时基层部位的市场反馈信息也能够直接上报至决策层机构。

3.2 网络化变革：打破壁垒，强化协同效能

网络化变革进程是在扁平化基础条件上的进一步深化表现，核心内涵是对传统职能部门的边界范围进行打破操作，构建形成以业务场景为核心内容的跨域协作网络体系。企业通过实施跨职能团队的组建工作、共享中台的设立事项等方式途径，实现资源内容的集中配置状态以及高效流转情形，对数据于各业务环节当中的无缝衔接状况进行保障作业。从企业实践操作情形来看，常见普遍的网络化组织形态

类型包含项目制团队模式、共享中台模式等类别。例如所举实例，制造企业主体围绕“智能生产”场景内容，组建构成由生产部门、研发部门、技术部门、销售部门等多部门人员共同组成的跨职能团队组织，团队实体直接对接客户需求内容，统筹规划推进产品研发工作、生产制造作业、售后服务事项等全流程工作任务，对部门相互之间的推诿扯皮现象进行了避免情形。

3.3 敏捷化变革：灵活适配，激发创新活力

敏捷化变革系数字化转型深入推行之必然需求指向，核心为构建灵活多变之组织形态架构，得以迅速适配市场变化状况与创新需求情形，达成“快速试验差错、快速更新迭代”样态。常见之敏捷组织形态包含敏捷部落架构、小微生态体系、动态项目群组等类型。譬如，互联网企业普遍运用之敏捷部落模式，把原先之产品部门、研发部门、运营部门等职能机构予以拆解操作，组建多个小型化构造、专业化特质之部落单元，每个部落聚焦特定之用户需求对象或业务场景范畴，具备独立之决策权力与执行权力属性，能够迅速推进产品研发进程和更新迭代活动。传统制造企业则借助建立小微生态系统，将企业拆分为多个独立之小微团队单元，每个小微团队对接特定客户群体对象，自主开展业务活动、调配资源要素、承担盈亏责任事项，总部仅提供战略指导内容和资源支持保障。

4 数字化转型下企业组织结构变革与创新的动力要素

4.1 外部倒逼动力

市场竞争压力系驱动企业组织结构变革与创新之核心外部动力因素。数字化时代环境下，市场竞争不再局限于产品层面和价格层面之竞争较量，更体现为响应速度指标、协同效率水平和创新能力维度之竞争比拼。新兴数字化企业凭借灵活之组织结构形态和先进之数字技术手段，迅速抢占市场份额空间，对传统企业形成巨大冲击效应。为求生存发展之目标，传统企业不得不推进组织结构变革进程，提升自身市场竞争能力水平。

4.2 内部驱动动力

效率提升需求系企业推进组织结构变革之核心内部动力因素。传统组织结构之层级冗余现象、部门壁垒状况导致运营效率处于低下状态，资源浪费情形较为严重，而数字化技术之应用需要高效之组织架构体系作为支撑基础。企业通过推进组织结构变革举措，精简层级设置、打破部门壁垒，能够优化业务流程环节，提升资源配置效率水平，降低运营成本支出。例如讲，企业通过建立数字化协同平台系统，配合扁平化组织结构形态，能够大幅缩短审批时间长度，提升跨部门协作效率程度，让员工将更多精力投放至核心业务领域之中。创新增长所需动力作为驱动组织结构出现创新情况的关键内部力量而存在。当市场竞争所产生的压力不断增强

之时，企业原本拥有业务的增长范围渐渐变得狭窄，此时必须借助创新手段来培育全新的生长要点。传统组织结构具备层级呈现固化状态、存在创新阻碍等特征，既不容易将员工所具备的创新活力激发出来，也没有办法以迅速的方式让创新项目得以落实。

5 数字化转型下企业组织结构变革与创新的动力保障机制

5.1 战略引领机制：明确变革方向

战略发挥引领功能是组织结构开展变革以及实现创新的先决条件，企业需把组织结构实施变革这一事项纳入数字化开展转型的整体战略之中，让变革的目标、走向以及路径变得清晰明了，防止出现盲目进行变革的状况。首先，企业要将自身拥有的业务特性和所处的发展时期相结合，制定出清晰明确的数字化转型战略，把数字技术具体的应用场景和核心目标确定下来。接下来，依照转型战略所提出的需求，对组织结构目前存在的问题进行梳理，制定出具有针对性的变革方案，明确变革过程中的重点环节、实施的具体步骤以及时间方面的节点。最后，强化战略的宣传和贯彻工作，使全体员工能够对变革的意义和目标有深刻的理解，从而达成共识，降低变革过程中遇到的阻力。比如企业可以通过开展内部培训活动、召开专题会议等形式，向员工传递数字化开展转型的重要意义以及组织结构实施变革的必要性，引导员工积极主动地参与到变革当中。

5.2 制度保障机制：规范变革过程

制度给予保障是组织结构变革以及创新能够顺利推进的关键所在，企业需要建立起完善的配套制度体系，对变革过程进行规范，确保变革能够取得良好的成效。一方面，建立健全决策机制，对决策流程进行简化，明确各个层级所拥有的决策权限，保证决策具有科学性和高效性。例如企业可以成立数字化决策委员会，对与数字化转型相关的决策工作进行统筹推进，避免出现多头进行决策、相互推诿扯皮的现象。另一方面，建立利益协调机制，妥善处理变革过程中各个部门、各位员工之间的利益关系，减少变革所面临的阻力。就像在推进网络化组织结构实施变革时，明确各个跨职能团队的职责分工以及利益分配的规则，保障各个团队的积极性能得到充分发挥。除此之外，建立容错纠错机制，鼓励员工大胆地进行创新活动，对创新过程中出现的失误给予包容，为创新活动营造出宽松的环境氛围。

5.3 文化赋能机制：凝聚变革共识

文化发挥赋能作用是组织结构变革以及创新的核心支撑要素，企业需要培育出与数字化转型相适配的组织文化，凝聚变革方面的共识，激活创新所具备的活力。首先，培育数据起到驱动作用的文化，引导员工树立起数据思维，将数据作为进行决策和业务优化的重要依据。企业可以通过建立数据展示看板、开展数据应用方面的培训等方式，让员工养成用数据表达观点、用数据进行决策的习惯。其次，培育协同开展创新的文化，打破部门存在的本位主义思想，鼓励员工进行跨领域的协作，分享知识和经验。例如企业可以建立内部知识共享平台，鼓励员工分享数字化应用方面的经验和创新想法，促进知识的流动传播和重复利用。最终，开展培育文化以拥抱变革，对员工进行引导以主动对变化实施适应，积极投身于组织结构变革以及创新实践活动当中。企业能够运用树立变革标杆、对创新成果予以表彰之类的方式，对积极向上的变革氛围进行营造。

6 结论

处于数字化转型背景下的企业组织结构变革，并非属于简单的形态方面的调整工作，而是属于以对数字技术应用进行适配、使组织创新活力得到激活作为核心内容的系统性的重构工作。传统的科层制结构，在满足数字化时代对于敏捷响应、跨域协同以及快速创新的需求方面存在困难，企业需要按照扁平化、网络化以及敏捷化的路径来对变革展开推进。而这一变革过程能否顺利推进，一方面离不开外部市场竞争、客户需求升级所形成的倒逼作用，另一方面也依赖于内部效率提升、创新增长所产生的驱动力量，同时更需要构建起“战略引领—制度保障—文化赋能—技术支撑”这样完整的动力机制。只有通过这样的方式，企业才可以借助组织结构的变革来激发创新活力，使数字化转型的深层价值得以实现，在激烈的市场竞争之中将优势保持住。

参考文献

- [1] 吴剑霞, 沈光友, 杨强, 吴敬宇, 程响. 国有企业组织结构变革下“三跨问题”协同解决对策研究[J]. 企业改革与管理, 2025, (21): 52-55.
- [2] 孙新波, 李俊悦, 张明超, 何志伟. 机器人技术视角下的企业组织结构变革: 过程、规律与展望[J]. 经济管理, 2025, 47 (11): 5-25.
- [3] 贾超. 企业组织结构变革对人力资源管理的影响研究[J]. 商业, 2025, (14): 148-150.