

数字经济背景下企业经济管理新模式

□刘泽澜

在数字技术飞速发展的当下,数字经济已成为推动全球经济变革的核心力量,深刻影响着企业的生存与发展环境。企业经济管理模式作为保障企业运营效率、提升核心竞争力的关键要素,面临着前所未有的挑战与机遇。本文首先分析数字经济背景下企业经济管理模式创新的必要性,从市场竞争、管理瓶颈、资源配置及风险防控等方面展开论述;随后探讨企业经济管理模式的创新路径,包括理念更新、架构优化、技术融合及人才培养等维度,为企业适应数字经济发展、实现高质量发展提供理论参考。

关键词:数字经济;经济管理模式;模式创新;核心竞争力

引言:

随着大数据、人工智能、云计算等数字技术的不断突破与广泛应用,数字经济正以迅猛之势渗透到各个行业领域,重塑产业结构与市场格局。传统企业经济管理模式以层级制为核心,存在信息传递滞后、管理效率低下、资源配置不合理等问题,已难以满足数字经济下市场对企业快速响应、精准决策的要求。在此背景下,企业若想想在激烈的市场竞争中占据优势,必须突破传统管理思维的束缚,推动经济管理模式的创新。深入研究数字经济背景下企业经济管理新模式,不仅有助于企业破解管理难题、提升运营质量,更对推动我国企业数字化转型、增强国民经济活力具有重要的现实意义。

数字经济背景下企业经济管理模式创新必要性

适应市场竞争格局变革的必然要求。数字经济的发展打破了传统市场的地域限制与信息壁垒,使得市场竞争呈现出全球化、多元化、动态化的新特征。一方面,数字技术降低了市场准入门槛,大量新兴企业借助数字平台快速崛起,凭借灵活的运营模式和精准的市场定位,对传统企业形成了强烈的冲击。例如,在零售行业,电子商务平台的出现改变了消费者的购物习惯,传统线下零售企业若不及时调整管理模式,融入数字化运营,便会面临客户流失、市场份额萎缩的风险。另一方面,消费者的需求在数字经济下变得更加个性化、多样化,且需求变化速度不断加快。传统经济管理模式下,企业往往通过大规模生产来降低成本,难以快速响应消费者的个性化需求。而通过经济管理模式创新,企业能够借助数字技术收集、分析消费者需求数据,精准把握市场动态,及时调整产品研发、生产与销售策略,提升市场响应速度,从而在激烈的市场竞争中赢得主动。

破解传统管理模式瓶颈的有效途径。传统企业经济管理模式以垂直层级制为主要架构,管理决策权集中在高层,中层负责上传下达,基层负责执行。这种模式在工业经济时代曾发挥了重要作用,但在数字经济背景下,其固有的瓶颈日益凸显。首先,信息传递效率低下。层级过多导致信息在传递过程中容易出现失真、延迟等问题,高层管理者难以快速获取基层的真实情况,基层员工也无法及时了解企业的战略部署,使得企业决策与实际运营脱节。其次,管理流程繁琐。传统管理模式下,各项业务流程存在较多的审批环节,部门之间沟通协调不畅,导致管理效率低下。例如,在企业的采购管理中,从采购申请到审批、采购执行再到入库结算,往往需要经过多个部门的层层审批,耗时较长,难以适应数字经济下快速采购、及时供应的需求。

提升资源配置效率的重要保障。数字经济的核心优势在于数据成为一种重要的生产要素,能够推动各类资源的优化配置。传统企业经济管理模式下,企业

对资源的管理主要集中在有形资源上,如资金、设备、原材料等,对无形资源的挖掘与利用不足。而在数字经济背景下,数据资源与企业的有形资源相互融合,能够显著提升资源的配置效率。通过经济管理模式创新,企业可以建立数字化的资源管理平台,整合内外部各类资源信息,包括供应商信息、客户信息、市场信息、企业内部的生产资源信息等。借助大数据分析技术,对这些资源信息进行深入挖掘与分析,精准识别资源的供需状况、利用效率及潜在价值。例如,在企业的生产管理中,通过数字化平台收集生产过程中的各类数据,如设备运行状态、生产进度、原材料消耗等,利用大数据分析技术优化生产计划,合理调配生产资源,减少生产过程中的浪费,提升生产效率。

数字经济背景下企业经济管理模式创新路径

树立数字化管理理念,强化顶层设计。理念创新是企业经济管理模式创新的前提与基础。在数字经济背景下,企业要实现经济管理模式的创新,首先必须树立数字化管理理念,打破传统管理思维的束缚。企业高层管理者应充分认识到数字经济对企业发展的重要性,将数字化管理理念融入企业的战略规划与企业文化建设中,引导全体员工树立数字化意识。一方面,企业应加强对数字化管理理念的宣传与培训,让员工了解数字技术对企业管理的影响,掌握数字化管理工具的使用方法,激发员工参与数字化转型的积极性与主动性。另一方面,企业要强化顶层设计,制定明确的数字化转型战略与经济管理模式创新规划。结合企业的行业特点、发展现状及战略目标,明确数字化转型的方向、阶段目标、重点任务及保障措施。例如,传统制造企业可以将数字化转型的重点放在智能制造、数字化供应链管理等方面,制定分阶段的实施计划,逐步推进经济管理模式的创新。

优化组织架构,构建柔性化管理体系。传统的垂直层级制组织架构是导致企业管理效率低下、信息传递滞后的主要原因之一。在数字经济背景下,企业要创新经济管理模式,必须优化组织架构,构建柔性化的管理体系。柔性化管理体系具有扁平化、网络化、灵活化的特点,能够快速响应市场变化,提升企业的运营效率。首先,企业应减少管理层级,压缩中间管理层级,实现从“金字塔式”架构向“扁平化”架构的转变。让高层管理者能够直接与基层员工沟通交流,及时获取一线信息,提高决策效率;同时,赋予基层员工更多的自主权,激发员工的创新活力。例如,一些互联网企业采用“小组制”的组织架构,将企业划分为多个小型创新小组,每个小组拥有独立的决策权、执行权与考核权,能够快速响应市场需求,推出创新产品[3]。其次,企业应打破部门之间的壁垒,构建网络化的协同管理体系。通过数字化平台实现各部门之间的信息共享、业务协同,提升整体运营效率。例如,在企业的研发管理中,研发部门、生产部门、销售部门可以通过数字化平台实时沟通交流,共享研发数据、生产进度、市场反馈等信息,实现研发、生产、销售的协同推进,缩短产品研发周期。

依托数字技术,推动管理流程数字化重构。数字技术是企业经济管理模式创新的核心支撑。企业应依托大数据、人工智能、云计算、区块链等数字技术,对传统的管理流程进行数字化重构,实现管理的精准化、智能化与高效化。在财务管理方面,企业可以构建数字化财务共享平台,整合财务数据,实现财务核算、资金管理、预算管理、成本管理等业务的数字化处理。借助大数据分析技术对财务数据进行深入分析,为企业的投资决策、成本控制提供精准的数据分析支持;利用人工智能

技术实现财务报表的自动生成、税务申报的自动处理,提升财务工作效率。在人力资源管理方面,企业可以建立数字化人力资源管理系统,实现员工招聘、培训、绩效考核、薪酬管理等全流程的数字化管理。通过大数据技术分析人才市场需求、员工绩效数据等,精准识别企业的人才需求,制定个性化的员工培训计划与薪酬激励方案;利用人工智能技术实现简历筛选、面试评估等招聘环节的自动化处理,提升招聘效率与质量。在供应链管理方面,企业可以构建数字化供应链协同平台,整合供应链上下游企业的信息资源,实现供应商管理、采购管理、库存管理、物流管理等业务的协同化与数字化。借助物联网技术实现对货物运输、库存状态的实时监控;利用大数据分析技术预测市场需求,优化采购计划与库存水平,降低供应链成本,提升供应链的稳定性与灵活性。

加强数字化人才队伍建设,夯实管理创新基础。数字化人才是企业经济管理模式创新的关键要素。在数字经济背景下,企业对既掌握数字技术又熟悉企业管理业务的复合型数字化人才需求日益迫切。加强数字化人才队伍建设,是企业实现经济管理模式创新的重要基础。首先,企业应制定数字化人才招聘计划,加大对复合型数字化人才的引进力度。通过与高校、职业院校、人才中介机构合作,建立多元化的人才招聘渠道,招聘具备大数据分析、人工智能应用、数字化管理等能力的专业人才。同时,企业应优化人才引进政策,提供具有竞争力的薪酬待遇与职业发展空间,吸引优秀的数字化人才加入。其次,企业应加强对现有员工的数字化培训,提升员工的数字化素养与技能水平。根据企业的数字化转型需求与员工的岗位特点,制定个性化的培训计划,开展大数据、人工智能、数字化管理工具等方面的培训课程。采用线上与线下相结合的培训方式,如线上课程学习、线下实操培训、案例分析研讨等,确保培训效果。例如,企业可以与数字技术企业合作,开展联合培训,让员工深入了解数字技术在企业管理中的实际应用。最后,企业应建立健全数字化人才培养与发展机制,为数字化人才提供广阔的职业发展空间。通过建立数字化人才晋升通道、设立创新激励基金等方式,鼓励数字化人才积极参与企业经济管理模式创新实践,充分发挥数字化人才的创新潜力。

结语

数字经济的发展为企业经济管理模式创新提供了广阔的空间与机遇,同时也提出了更高的要求。企业经济管理模式创新是适应市场竞争格局变革、破解传统管理模式瓶颈、提升资源配置效率及强化风险防控能力的必然选择。企业要实现经济管理模式的创新,应树立数字化管理理念,强化顶层设计;优化组织架构,构建柔性化管理体系;依托数字技术,推动管理流程数字化重构;加强数字化人才队伍建设,夯实管理创新基础。在数字经济不断发展的背景下,企业应持续推进经济管理模式的创新与优化,不断提升核心竞争力,实现高质量发展。

参考文献:

- [1]季镇凯. 数字技术赋能企业经济管理模式创新研究[J]. 营销界, 2024, (16): 177-179.
 - [2]王璐. 数字经济背景下企业经济管理新模式研究[J]. 上海商业, 2024, (08): 168-170.
 - [3]翁圣仇. 数字经济时代企业经济管理模式探索研究[J]. 商场现代化, 2024, (13): 107-109.
 - [4]谢刚,黄志高. 数字经济背景下企业经济管理模式的优化策略研究[J]. 商业2.0, 2024, (16): 55-57.
- (作者单位:西北政法大學,陝西 西安710000)

基于大数据分析的新工科混合式教学模式优化路径探索

□李青芳

新工科教育对混合式教学模式提出更高要求,大数据分析技术为教学优化提供了新方案,通过系统采集等多维数据运用、数据挖掘与学习分析技术,可实现教学的精准化改进。具体包括三条优化路径:基于学习行为数据分析优化教学内容通过精准识别学习需求和构建智能资源推送机制,实现内容个性化配置;基于教学过程数据分析,优化混合式教学融合,通过打通线上线下数据壁垒和优化时空配置实现教学环节有机衔接;基于学习效果数据分析,优化评价体系,通过建立多维度过程性评价和构建即时反馈机制,实现质量持续改进,为新工科人才培养提供系统化优化框架。

关键词:大数据分析;新工科;混合式教学;优化路径;数据驱动

新工科建设要求培养具有创新能力和工程实践能力的复合型人才,混合式教学模式成为理想选择。然而当前混合式教学面临内容匹配度低、线上线下融合不深与评价科学性不足等问题,大数据分析技术的成熟为破解难题提供了支撑,通过对教学全过程数据的采集与分析,能够精准把握学习规律,优化资源配置与实现决策科学化,探索基于大数据分析的新工科混合式教学模式优化路径具有重要意义。从学习行为数据,教学过程数据与学习效果数据三个维度切入构建教学内容优化、教学融合优化与评价体系优化三条路径,形成数据驱动优化体系,为新工科人才培养质量提升提供系统方案。

基于学习行为数据分析的教学内容优化

学习行为数据分析为新工科混合式教学内容优化提供了科学依据。通过采集学生在线学习时长、资源访问频次、作业完成质量与讨论参与度等行为数据,运用聚类分析与关联规则挖掘等数据挖掘技术,可以精准识别不同学生群体的知识薄弱点与学习习惯特征及能力发展需求。基于数据分析结果构建智能化教学资源推送机制,对海量线上资源进行标签化处理与质量评估,运用协同过滤与内容推荐

算法实现资源与需求的精准匹配,针对不同学习阶段和能力水平的学生自动推送适配的视频讲解、工程案例与仿真实验等学习材料,同时通过持续追踪资源使用效果和学生学习进展数据,动态调整教学内容结构、难度梯度与资源推荐策略,实现教学内容从“统一配置”到“个性匹配”的转变,有效提升混合式教学中内容供给的精准性与适配性。

基于教学过程数据分析的混合式教学融合优化

打通线上线下数据壁垒实现教学无缝衔接。建立统一的教学数据平台,整合线上学习管理系统与线下课堂互动系统以及实验实训系统等多源数据,实现教学全过程数据的互联互通,教师根据线上学习数据分析结果精准定位学生的学习难点与共性问题,在线下课堂中开展针对性讲解,案例研讨与实践训练。同时将线下课堂中学生的互动表现,实验操作与项目协作等数据反馈至线上平台,用于优化线上教学资源与学习路径设计,这种数据驱动的双向反馈机制有效解决线上线下“两张皮”问题,实现混合式教学的深度融合。

运用数据分析优化线上线下教学时空配置。通过大数据分析不同教学内容与教学方式在线上与线下环境中的实施效果,科学确定各类教学活动的时空分配方案,对于理论知识讲解与基础技能训练等标准化内容,优先安排在线上进行,学生可以按照自己的节奏自主学习,对于复杂问题研讨,工程项目实践与团队协作训练等需要深度互动的内容,重点安排在线下开展。基于学生学习进度与效果的时间比例,实现教学时空资源的优化配置,最大化混合式教学的效能。

基于学习效果数据分析的评价体系优化

建立多维度过程性数据采集与分析体系。改变传

在新一轮科技革命与产业变革加速演进的背景下,新工科建设成为我国高等教育适应国家战略需求、培养高素质工程技术人才的核心举措。新工科人才培养强调跨界协同、产教融合与实践创新,以高校为单一主体的传统育人模式已难以满足产业对复合型人才的需求,教育部最新发布的《卓越工程师教育认证标准》明确提出实行校企共同负责的理事会制度,推动校企协同育人、共同发展。加快推进高等教育治理现代化,亟须完善多主体深度融合的理事会制度,构建多主体协同育人新模式,为新工科建设提质增效提供实践路径。

新工科建设对人才培养的跨界性、实践性与创新性要求,与传统育人模式存在显著张力。从现实困境来看,高校与产业需求脱节问题依然突出,课程体系更新滞后于技术迭代,教材内容与企业实际应用存在差距;产教融合流于形式,企业参与育人的深度和广度不足,多停留在实习基地共建、短期项目合作等表层,尚未形成常态化协同机制;育人资源分散,政府的政策引导、企业的技术资源、科研机构创新平台未能有效整合,导致人才培养供给侧与产业需求侧错配。这些问题的根源在于缺乏有效的多元主体协同治理载体,高校封闭性治理格局未被根本打破,社会力量参与育人的渠道不畅、动力不足。

高校理事会制度凭借其多元主体参与、权责协同配置的制度优势,为破解新工科育人困境提供了重要支撑。作为高校治理的重要组成部分,理事会汇集了政府部门、行业企业、科研院所、校友代表等多方力量,能够搭建起高校与社会协同育人的常态化桥梁。在决策层面,理事会可依托企业、行业专家的专业优势,参与新工科专业设置、人才培养方案制定等重大事项,确保培养目标与产业需求精准对接;在资源整合层面,通过理事会平台能够有效汇聚企业的技术装备、科研机构的创新资源、政府的政策支持,为实践教学、师资队伍建设、科研成果转化提供全方位保障;在监督评价层面,理事会可引入社会第三方评价机构、行业协会等力量,构建多元化育人质量评价体系,倒逼育人模式优化升级。从实践来看,华北电力大学、南方科技大学等高校通过理事会制度推动校企深度合作,在新工科专业建设、实训基地共建、联合科研攻关等方面取得显著成效,印证了该制度在协同育人中的实践价值。

依托高校理事会制度构建新工科多主体协同育人模式,是一项系统工程,需要从组织架构、运行机制、保障体系三个维度进行系统性设计与优化,确保多主体协同育人落到实处、取得实效。

在组织架构优化上,应强化理事会的协同育人职能,设立专门的“新工科协同育人委员会”,吸纳企业技术骨干、行业协会代表、政府教育主管部门负责人等核心成员,明确其在专业建设、课程设计、实践教学等环节的参与权限。同时,建立理事会与高校内部教务处、研究生院、二级学院的联动机制,确保协同育人决策落地执行。

在运行机制创新上,要构建需求导向的人才培养决策机制,通过理事会定期召开产业需求研讨会,动态掌握行业技术发展趋势,将企业岗位需求、技术标准融入人才培养方案,实现课程体系与产业需求的实时对接;要建立资源共享的协同育人实施机制,依托理事会推动校企共建产业学院、实训基地,企业提供实践导师、技术装备和实习岗位,高校负责理论教学与基础训练,形成“理论教学+实践实训+项目研发”三位一体的培养模式,鼓励理事会成员单位联合开展科研攻关,将科研项目转化为教学案例,培养学生创新能力;要完善多元参与的质量评价机制,由理事会牵头制定涵盖知识、能力、素质的新工科人才培养质量标准,引入行业认证、企业评价、社会反馈等多维度评价指标,定期对育人效果进行评估,形成“需求—培养—评价—优化”的闭环体系。

在保障体系建设上,要强化制度保障,高校应修订理事会章程,明确协同育人的权责划分、参与方式、利益分配等核心内容,将协同育人成效纳入理事会成员单位考核评价体系;要健全激励机制,对在协同育人中表现突出的企业、科研机构等理事会成员,给予税收优惠、科研项目优先合作等政策支持,同时建立高校内部激励机制,将教师参与校企合作、实践教学等情况与职称评定、绩效分配挂钩;要加强政策支持,政府应通过财政补贴、政策倾斜等方式引导社会力量参与新工科建设,完善相关法律法规,为理事会制度下深化协同育人提供良好的政策环境。

新工科建设是一项系统工程,需要高校、政府、企业、科研机构等多方力量协同发力。高校理事会制度作为多元主体协同治理的重要载体,在打破高校封闭治理格局、整合社会育人资源、推动产教深度融合等方面具有不可替代的作用。要充分释放理事会制度的协同育人效能,构建起“需求导向、资源共享、权责明晰、协同高效”的新工科多主体协同育人模式,助力新工科人才培养质量提升,破解产业人才供需矛盾,推动高等教育治理现代化与新工科建设深度融合,为我国产业转型升级、科技自立自强提供坚实的人才支撑。

[本文系河北省高等教育教学改革研究与实践项目(课题名称:开放·融合·共享:新工科多主体协同育人模式改革背景下的高校理事会制度研究与实践,课题编号:2018CJJG364)研究成果]

(作者单位:北华航天工业学院)

□耿建涛

以高校理事会制度构建新工科多主体协同育人模式