

数字时代企业管理教育现状与价值创新路径研究

徐雯

蚌埠经济技术职业学院, 经济与管理学院

DOI:10.32629/ej.v8i11.3071

[摘要] 在数字时代,信息技术与现代企业管理充分融合,重塑企业发展生态,随之推动企业管理教育模式的创新,有效提升管理教育效能及企业核心竞争力。文章分析了数字时代企业管理教育现状,提出通过融入先进理念、完善组织框架、依托技术赋能、加强人才培养等有效途径,实现数字时代企业管理教育价值创新,旨在促进企业高质量发展。

[关键词] 数字时代; 企业管理教育; 价值创新; 策略

中图分类号: F27 **文献标识码:** A

Research on the Current Situation and Value Innovation Path of Enterprise Management Education in the Digital Age

Wen Xu

Bengbu Vocational and Technical College of Economics and Management

[Abstract] In the digital age, information technology is fully integrated with modern enterprise management, reshaping the development ecology of enterprises and promoting innovation in enterprise management education models, effectively enhancing educational efficiency and core competitiveness of enterprises. The article analyzes the current situation of enterprise management education in the digital age, and proposes effective ways to achieve value innovation in digital age enterprise management education by integrating advanced concepts, improving organizational frameworks, relying on technological empowerment, and strengthening talent cultivation, aiming to promote high-quality development of enterprises.

[Key words] digital age; Enterprise management education; Value innovation; strategy

近年来,信息化成为企业的重要发展趋势,要求企业管理层从宏观与微观入手整合各类数据与信息,有效提升整体管理质量。企业管理教育在企业管理信息化发展中扮演着重要角色,其战略意义显著,但现有企业管理教育存在一些问题,也面临着新的冲击,需要融合数字技术实现管理教育价值创新。因此,探讨数字时代企业管理教育与价值创新路径对企业高质量发展有积极影响。

1 数字时代企业管理教育的现状

1.1 数字管理教育意识薄弱

在数字时代,部分企业管理者对数字管理教育的重视程度不足,将数字化等同于业务流程的线上迁移,导致教育管理模式与企业发展需求不相匹配,阻碍企业持续发展。与此同时,部分企业管理者缺乏对数字管理教育的长期规划,未将其纳入战略体系,导致数字管理教育持续性不足。此外,部分企业管理者未能从根本上深入理解企业管理教育创新的内涵,难以实现质的突破,不能挖掘数字化管理教育潜能。

1.2 企业管理教育框架有待完善

传统企业管理教育在数字时代面临着前所未有的挑战,其中自上而下的企业框架结构复杂,管理执行流程相对较长,导致信息传递效率低,难以适应不断变化的数字市场环境。部分企业现有技术、服务及管理教育等模式已无法满足多元化市场需求,加之缺乏完善的信息化动态数据管理平台,不能实时获取业务数据、市场数据与客户数据,更不能深入分析数据信息,不利于企业核心竞争力的提升。

1.3 企业管理教育方式滞后

数字时代对企业管理教育提出新要求,但部分企业依旧采用传统培训模式,未能灵活运用数字化工具与互联网平台,同时现有培训内容与实际业务需求不相符合,缺少实用性与针对性,从而影响培训整体效果,也不能满足员工在数字时代的成长需求。传统企业管理教育重视知识讲授,未能采用多元互动与实践的方式,而员工希望通过虚拟仿真与在线学习等方式提升自身能力与素养。然而,部分企业未能及时建立起数字化培训体系,忽略业务需求,员工无法将所学知识、技能与实际工作结合,影响管理教育成效。

1.4 管理者数字化能力不足

随着数字技术与企业管理教育的融合, 管理人员必须具备数据分析方面的知识及数字化技术的能力。但部分管理者对数字技术的应用有限, 无法挖掘海量数据中有价值的信息, 不能借助数据分析结果为决策提供支撑。在数字时代, 企业发展可能会遇到不同程度的数字化风险, 需要管理者具备极高风险管理能力, 而现有管理者的相关能力较薄弱并存在一些短板, 暴露出企业复合型数据管理人才缺乏的问题。

2 数字时代企业管理教育价值创新策略

2.1 融入先进理念, 助力价值创新

在数字技术飞速发展下, 企业要积极融入先进管理教育理念, 重新审视市场、产品、用户等整个商业生态, 做好企业价值链考量, 全面践行现代企业管理教育新理念。管理层要聚焦数字时代特征, 融入数据驱动决策理念, 加大宣传力度, 帮助员工转变固有认知与传统观念, 并达成共识, 积极参与管理教育活动。在此基础上融入开放创新生态系统理念, 帮助管理层及全员认识到企业的竞争已不仅仅是产品与服务, 已成为整个生态系统的竞争。因此, 企业教育管理必须重视开放创新理念的融入, 积极与合作伙伴协作, 构建出开放创新的生态系统。例如, 与其他企业建立起战略联盟, 实现资源、市场信息、技术与管理教育等方面的共享, 做到真正的互利共赢。企业管理层还应明确数字化管理教育是一个系统化过程, 必须不断提升自身认知水平与领导能力, 深入剖析企业管理教育数字化转型, 做出理性判断, 从而形成极高的风险防范意识, 有效规避管理教育方面的短板。除此之外, 企业管理层要总结管理教育中出现的漏洞, 不断整改管理教育模式并加大创新力度, 使数字时代的企业管理教育价值创新由被动尝试成功转变为主动应用, 保证管理教育创新成效。

2.2 完善组织框架, 提高教育质量

数字时代对企业数据与信息传输提出全新要求, 必须通过重构组织管理框架的方式, 缩短数据与信息输送链, 提高信息传递时效性, 为扁平化的管理教育提供更多可能性, 达到价值创新的目的。在具体完善过程中, 首先要建立扁平化组织结构, 以更快更好地响应市场环境变化, 提高组织机构的敏捷性与灵活性。那么, 企业可以设立跨部门团队, 由业务、财务、IT等部门负责人组成, 团队成员有一定的自主权和决策权, 辅助管理层完成复杂任务并解决管理教育问题。其次, 数字时代强调数据驱动决策, 企业要构建符合自身发展的服务体系, 借助数字技术创新企业信息传递方式。例如, 建立内部知识管理系统, 整合与共享企业知识资产, 便于企业员工实时查询, 并且利用碎片化时间进行学习, 还可以引入多样化数字工具, 通过社交媒体、在线学习等方式赋予教育活动新颖性, 让员工积极参与其中。为更好地为企业员工提供及时的技术支持与帮助, 需要完善相应技术支持及服务体系, 保证管理教育整体质量及价值创新水平。最后, 重视企业文化的创新, 通过开展多元的文化活动将员工整体归属感增强, 使其形成极强凝聚力。此外, 适当实行弹性工作制度, 让员工

根据自身情况安排工作时间与地点, 营造出宽松与人性化的工作环境, 不断增强其工作满意度, 促使其积极参与管理教育活动, 敢于提出创新想法, 助力企业管理教育价值创新。

2.3 依托技术赋能, 构建共享网络

数字时代的产业模式发生较大改变, 企业要打破传统思维桎梏, 利用数字技术加快信息传递, 使企业了解市场变化趋势, 能够快速应对环境变化带来的新挑战。而企业管理教育的开展, 可以帮助管理层形成前瞻性思维, 利用精准算法与海量数据做出明智决策。因此, 在数字时代企业管理教育价值创新中, 企业要依托技术赋能, 利用丰富技术工具与平台, 通过ERP、CRM、SCM等构建共享网络社区, 让数据无缝共享与实时交互, 打破部门之间壁垒, 提高运营管理整体效率。第一, 利用多样化技术工具整合管理教育资源, 使用ERP、CRM、SCM整合生产、采购、客户信息、供应链管理等方面的教育资源, 构建全面与系统的管理教育资源库。第二, 利用教育资源共享促进价值传递, 管理层及员工可以通过共享网络社区获得不同部门管理教育资料, 例如, 生产部门员工能够学习市场部门客户需求趋势, 保证生产过程与市场需求相符合, 实现跨部门教育共享, 促进价值传递, 也提升企业员工全局思维和管理层综合管理能力。第三, 利用共享网络社区, 推动管理教育创新, 通过共享网络社区收集员工学习历史、职业发展规划, 使用智能算法定制个性化学习路径, 还通过在线讨论区、虚拟小组项目、直播课堂等互动功能, 增强企业管理教育互动性。例如, 在讨论区中聚焦管理问题展开深入讨论, 分享经验与见解, 借助直播课堂进行答疑, 随时提问与互动, 加强员工之间交流, 提高参与管理教育的主动性。此外, 利用数据驱动管理教育决策优化, 收集与分析员工在学习过程中学习时间、互动参与度、测试成绩等数据, 精准评估管理教育课程效果, 为管理教育内容与形式的改变提供帮助, 发挥管理教育真正价值。

2.4 坚持创新驱动, 加强人才培养

企业在数字时代面临的竞争越来越激烈, 创新驱动是企业得以持续发展的核心动力。人才培养是支撑创新的关键所在, 推动企业管理教育的创新, 必须紧密结合数字时代特点与自身发展需要, 打造高素质与高水平的复合型人才队伍。因此, 企业一是构建由创新思维培养、专业技能培养、复合能力发展组成的系统化人才培养体系。企业可以定期组织内部培训活动, 再借助外部专家讲座等多种方式为企业管理层与一线员工提供多样化学习机会。例如, 企业开展创新实践项目, 鼓励员工运用所学知识及技能, 从创新角度入手提出解决方案, 使员工灵活运用人工智能等数字技术, 找出业务流程中存在的瓶颈问题, 使用物联网、区块链、大数据与云计算等技术提出优化方案, 通过实践进行验证, 成长为复合型人才。二是引进数字化专业人才, 通过社会招聘与校园招聘等方式吸引数字化复合型人才, 借助其数字技术、实践经验与创新思维为企业发展提供新思路、新创意。三是鼓励管理层与其他岗位员工提出创新想法, 同步完善创新激励机制。例如, 设立创新奖, 奖励在技术创新、管理创新与产品创新等方面有突出贡献的团队与个人。企业还应为员工提供大

胆实践的资源及平台,使员工更好地把握市场规律与发展规律,有能力进行持续创新,帮助企业优化与改进服务,进一步增强企业所具有的核心竞争力。

3 结束语

在数字时代下,企业管理教育模式的创新可以依托技术赋能,构建数据信息管理平台,有效获取重要信息,为各项决策提供支持与帮助。因此,企业要带着前瞻性思维,聚焦数字时代发展需要,从先进理念、组织框架、共享网络、人才培养等方面入手通过多元措施,实现企业管理教育价值创新。未来,进一步推进企业管理教育创新,利用技术驱动深度变革与能力跃迁,助推数字化管理教育从工具辅助演进为范式重构,为企业高质量发展夯实牢固基础。

[参考文献]

[1]岳宇君,晏渡.数字技术创新何以促进企业价值创造:机

理与实证[J].上海金融,2025,(01):43-56.

[2]焦勇,齐梅霞.数据要素如何驱动企业价值创造——基于融通创新视角[J].经济发展研究,2024,(02):63-76.

[3]李科为.工商企业管理教育中应用型人才培养模式探讨[J].营销界,2024,(10):131-133.

[4]姜雨峰,黄斯琦,潘楚林,等.企业数字责任:数字时代企业社会责任的理论拓展与价值意蕴[J].南开管理评论,2024,27(03):245-258.

[5]潘姝洁.企业管理的发展趋势与高等工商管理教育改革[J].中国管理信息化,2021,24(19):227-229.

作者简介:

徐雯(1985--),女,汉族,江苏南通人,学士,讲师,研究方向:企业管理、人力资源管理、生涯教育与就业指导。