

数字化转型赋能国有企业提质增效的路径研究

蒋雯婕

云南航空产业投资集团有限责任公司，云南 昆明 650200

[摘要]数字经济时代，数字化转型成为国有企业贯彻国家战略、实现高质量发展的核心抓手。本文就“十四五”规划对国企数字化转型的战略部署，剖析数字化转型从技术赋能、组织变革、生态协同三维度驱动国企提质增效的内在机制，梳理转型过程中战略脱节、数据孤岛、人才短缺等核心问题，进而从战略优化、技术整合、人才文化建设三方面设计系统性实施路径。研究旨在为国有企业破解转型困境、激活数据要素价值、提升全要素生产率提供实践指引，助力国企在数字经济浪潮中筑牢竞争优势、发挥国民经济支柱作用。

[关键词]国有企业；数字化转型；提质增效；数据治理

DOI: 10.33142/mem.v7i3.19957

中图分类号: F270.7

文献标识码: A

Research on the Path of Digital Transformation Empowering State-owned Enterprises to Improve Quality and Efficiency

JIANG Wenjie

Yunnan Aviation Industry Investment Group Co., Ltd., Kunming, Yunnan, 650200, China

Abstract: In the era of digital economy, digital transformation has become the core lever for state-owned enterprises to implement national strategies and achieve high quality development. This article discusses the strategic deployment of digital transformation for state-owned enterprises in the 14th Five Year Plan, analyzes the internal mechanism of digital transformation driving the improvement and efficiency of state-owned enterprises from the three dimensions of technological empowerment, organizational change, and ecological collaboration, sorts out core issues such as strategic disconnection, data silos, and talent shortages in the transformation process, and then designs a systematic implementation path from three aspects: strategic optimization, technological integration, and talent culture construction. The research aims to provide practical guidance for state-owned enterprises to solve transformation difficulties, activate the value of data elements, and improve total factor productivity, helping them build a competitive advantage in the wave of digital economy and play a pillar role in the national economy.

Keywords: state-owned enterprises; digital transformation; improving quality and efficiency; data management

引言

国有企业作为国民经济的重要支柱，其高质量发展直接关系到国家经济稳定与竞争力提升。提质增效是国企高质量发展的核心内涵，本质是通过优化资源配置、提升运营效率、提高产品服务质量、降低运营成本，实现从规模速度型向质量效益型转变。长期以来，部分国企存在运营效率偏低、资源浪费、创新能力不足等问题，制约高质量发展进程。数字化转型通过重构业务流程、优化管理模式、激活数据价值，为国企破解发展难题、实现提质增效提供关键路径，成为推动国企质量变革、效率变革、动力变革的核心引擎。

1 数字化转型对国有企业提质增效的作用机制

1.1 技术赋能维度

数字化转型以大数据、人工智能、工业互联网等技术为核心支撑，从决策与执行两端推动国企提质增效。数据驱动决策层面，通过整合企业内外部多源数据，构建数据分析模型与智能决策系统，替代传统经验判断模式，实现对市场趋势、运营风险、资源配置的精准研判，提升决策科学性与时效性。流程智能化层面，依托自动化技术、数字孪生技术对研发、生产、运营、服务等全流程进行改造，实现繁琐人工环节的自动化替代、生产过程的实时监控与智能调度，减少人为失误、缩短作业周期、降低运营成本，

提高生产运营效率。

1.2 组织变革维度

数字化转型倒逼国有企业组织架构与管理模式革新，为提质增效提供组织保障。扁平化管理层面，打破传统多层级、垂直化的组织壁垒，压缩管理层级、减少决策传递环节，构建高效协同的网络化组织架构，促进信息快速流转与高效传递，提升组织响应速度与管理效率。在创新文化培育层面，数字化转型倡导开放、共享、创新的思维模式，推动企业摒弃保守固化的传统理念，建立鼓励创新、包容试错的文化氛围，激发员工创新活力与主观能动性，推动技术创新、管理创新与模式创新，为企业提质增效注入内生动力。

1.3 生态协同维度

数字化转型推动国有企业从单一主体运营向产业生态协同转变，放大提质增效的辐射效应。供应链数字化层面，搭建供应链协同管理平台，打通上下游企业数据壁垒，实现采购、生产、物流、销售等环节的信息共享与协同运作，提升供应链响应速度与稳定性，降低供应链整体成本。在产业生态构建层面，依托自身资源与技术优势，开放数字化能力，联合产业链上下游企业、科研机构、合作伙伴构建数字化产业生态，推动资源整合、优势互补与协同创新，实现产业链整体提质增效，提升国企在产业生态中的主导力与竞争力。

2 国有企业数字化转型的核心问题

2.1 战略层面

部分国有企业对数字化转型的战略认知存在偏差，将数字化转型简单等同于信息化建设或技术工具升级，未将其纳入企业长期发展战略体系。战略制定过程中，缺乏对行业趋势、自身业务痛点、转型价值的系统性研判，数字化战略与主营业务发展目标脱节，转型方向模糊、重点不突出。同时，多数国企缺乏统筹全局的数字化顶层设计，未明确转型的阶段目标、实施路径、资源配置与责任分工，导致转型工作碎片化、分散化，各部门各自为政、重复建设，难以形成转型合力，数字化投入难以转化为实际效益。此外，部分国企数字化战略缺乏动态调整机制，未能根据市场变化、业务发展与技术迭代优化转型策略，导致转型工作与实际需求脱节，转型成效大打折扣。

2.2 技术层面

长期以来，国有企业内部各部门、各子公司基于自身业务需求，独立建设信息系统，导致 ERP、MES、OA、CRM 等系统分散部署、标准不统一、接口不互通。各系统数据相互独立、难以共享，形成大量数据孤岛，数据资

源无法有效整合与利用，数据价值难以发挥。同时，部分国企现有信息系统技术架构老旧、兼容性差，难以适配大数据、人工智能等新技术的集成应用，系统升级改造难度大、成本高。此外，数据治理体系不完善，缺乏统一的数据标准、数据质量管控机制与数据安全保障体系，数据准确性、完整性、安全性难以保障，进一步制约数据资源的整合应用与价值挖掘，无法为企业提质增效提供有效数据支撑。

2.3 人才层面

数字化转型需要既精通业务流程、又掌握数字技术的复合型人才，而国有企业受体制机制、薪酬体系、发展空间等因素限制，难以吸引和留住数字化专业人才。现有员工队伍数字技能普遍偏低，缺乏大数据分析、人工智能应用、数据治理等专业能力，难以适应数字化转型的工作要求。同时，传统组织文化形成强大惯性，部分管理层与员工思维固化、观念保守，对数字化转型的重要性认识不足，抵触变革、不愿创新，习惯于传统工作模式与管理方式。此外，国企内部缺乏完善的数字化人才培养体系与激励机制，员工数字化技能培训不足、创新积极性难以调动，难以形成推动数字化转型的人才支撑，导致转型工作推进缓慢、阻力重重。

3 数字化转型赋能国有企业提质增效的路径设计

3.1 战略优化：构建统筹协同的数字化转型战略体系

其一，强化战略认知，锚定转型核心定位。国有企业管理层需转变思想观念，深刻认识数字化转型不是简单的技术升级，而是关乎企业生存发展的系统性变革，将数字化转型提升至企业核心战略高度。组织管理层、业务骨干开展数字化转型专题培训，深入学习国家“十四五”数字经济发展规划、国资委数字化转型行动计划等政策文件，准确把握数字化转型的战略要求、核心内涵与发展趋势。结合企业主责主业、行业特性与发展痛点，明确以提质增效为导向，以数据要素为驱动，以业务融合为路径，推动生产方式、管理模式、商业模式全面革新，助力企业实现高质量发展。

其二，完善顶层设计，构建系统转型框架。成立由企业主要负责人牵头的数字化转型领导小组，统筹推进转型规划制定、资源配置、重大决策与协调管理，打破部门壁垒、强化统筹协同。编制《国有企业数字化转型总体规划》，明确转型的总体目标、阶段任务、核心领域、实施路径、资源保障与责任分工，形成“1+N”规划体系——“1”为总体规划，“N”为各业务领域、各子公司专项转型方案，确保转型工作有序推进、全面覆盖。聚焦提质增效核心需求，重点布局三大转型领域：生产运营数字化，推动

研发、生产、物流、服务全流程智能化改造；经营管理数字化，构建数据驱动的智能决策、风险管控、资源配置体系；产业生态数字化，搭建供应链协同平台、构建产业数字化生态。制定分阶段实施计划，短期聚焦痛点场景开展试点示范，中期推动核心业务系统集成与数据贯通，长期实现全业务、全流程、全生态数字化转型，确保转型工作循序渐进、稳步落地。

其三，健全战略协同与动态迭代机制。建立数字化战略与业务战略协同联动机制，将数字化转型目标纳入企业年度经营计划与绩效考核体系，明确各部门、各子公司数字化转型责任与考核指标，推动转型责任层层落实、压力层层传导。加强与国家政策、行业趋势的协同，密切关注数字经济、数据要素市场化配置、产业数字化等领域政策动态，及时调整优化转型策略，确保转型工作契合国家战略导向、顺应行业发展趋势，推动数字化转型持续优化、价值持续释放，切实赋能企业提质增效。

3.2 技术整合：打造数据驱动的数字化技术支撑体系

其一，推进数据治理体系建设，夯实数据要素基础。建立企业级数据治理委员会，统筹数据标准制定、数据质量管控、数据安全保障、数据价值挖掘等工作，明确数据所有者、管理者、使用者的职责分工，构建权责清晰、协同高效的数据治理架构。制定统一的数据标准体系，涵盖数据分类、数据编码、数据格式、数据接口等标准，统一各业务系统数据口径，确保数据一致性、规范性。建立全流程数据质量管控机制，覆盖数据采集、存储、传输、处理、应用全生命周期，通过数据清洗、数据校验、数据修复等手段，提升数据准确性、完整性、时效性。

其二，构建一体化数据平台，打破数据孤岛壁垒。依托云计算、大数据技术，搭建企业级数据中台，整合 ERP、MES、OA、CRM 等内部系统数据，以及行业数据、市场数据、客户数据等外部数据，实现多源数据的集中存储、统一管理、互联互通。按照“统一标准、统一接口、统一平台”原则，推进现有信息系统升级改造与集成整合，打破部门、子公司数据壁垒，消除数据孤岛，实现全企业、全业务、全流程数据贯通共享。构建数据共享与交换机制，明确数据共享范围、共享方式、更新频率，建立数据共享服务平台，为各部门、各业务场景提供数据查询、分析、应用服务，推动数据资源在企业内部高效流转、深度应用。

其三，推动数字技术深度应用，赋能业务提质增效。聚焦生产运营、经营管理、创新发展等核心领域，推动人工智能、数字孪生、工业互联网等数字技术与业务场景深度融合，提升业务运营效率与质量。比如在生产领域，应

用工业互联网、物联网技术实现生产设备互联互通、远程监控与智能调度；管理领域，运用大数据分析技术构建智能决策、风险预警、资源优化配置模型，提升管理决策科学性、精准性；通过自动化技术实现财务、人力、行政等管理流程线上化、自动化，压缩管理周期、降低管理成本。在创新领域，依托数字技术搭建协同创新平台，整合内外部创新资源，推动产品创新、技术创新、模式创新，培育新的价值增长点。

3.3 人才与文化：培育适配转型的数字化人才与文化体系

其一，完善数字化人才引进机制，优化人才队伍结构。立足企业数字化转型人才需求，制定数字化人才引进专项计划，明确大数据分析、人工智能应用、数据治理、数字化运营等核心岗位需求标准。拓宽人才引进渠道，采用校园招聘、社会招聘、猎头引进、柔性引才等多种方式，重点引进具备数字技术专业能力、熟悉国企业务场景、拥有数字化转型实践经验的复合型人才。优化人才引进政策，打破体制机制束缚，建立市场化薪酬体系，提供具有竞争力的薪资待遇、职业发展空间、股权激励等激励措施，吸引高端数字化人才加入。聚焦核心紧缺人才，采用项目合作、短期聘用、兼职顾问等柔性引才方式，满足转型阶段性人才需求。

其二，健全数字化人才培养体系，提升全员数字素养。制定全员数字化技能提升培训计划，分层分类开展数字化培训，实现管理层、业务骨干、一线员工培训全覆盖。针对管理层，开展数字化战略思维、数字经济趋势、数字化转型管理等专题培训，提升数字化战略认知、转型统筹能力。针对业务骨干，开展大数据分析、人工智能应用、数据治理、数字化业务流程设计等专业培训，提升数字化业务融合、技术应用能力。针对一线员工，开展数字化工具操作、智能设备使用、数字化业务流程等基础培训，提升岗位数字化操作能力。创新培训方式，增强培训针对性、实效性，推动全员数字素养与技能全面提升。

其三，培育数字化创新文化，激发转型内生动力。加强数字化转型理念宣传引导，通过企业官网、内部刊物、专题讲座、文化活动等多种形式，普及数字化转型知识、宣传转型成功案例、解读转型价值意义，营造“人人了解数字化、人人参与数字化、人人受益数字化”的良好氛围。打破部门壁垒、强化协同协作，倡导开放共享、协同联动的工作理念，推动跨部门、跨层级、跨子公司协同合作，形成上下联动、左右协同、全员参与的数字化转型工作格局。发挥管理层示范引领作用，管理层带头践行数字化思

维、运用数字化工具、推动数字化变革，为企业提质增效注入持久内生动力。

4 结论

数字化转型是数字经济时代国有企业贯彻国家战略、破解发展瓶颈、实现提质增效的必然选择，更是推动国企高质量发展、筑牢国民经济支柱地位的核心引擎。数字化转型通过技术赋能、组织变革、生态协同三维度的协同作用，从决策优化、效率提升、创新驱动、生态构建等方面推动国企提质增效，其内在机制具有系统性、整体性、协同性特征。当前国有企业数字化转型仍面临战略脱节、数据孤岛、人才短缺、文化滞后等多重困境，这些问题相互交织、相互制约，阻碍转型工作深入推进与价值释放。国有企业需立足自身实际，通过战略、技术、人才、文化的协同发力，系统性破解转型困境，推动数字技术与主营业务深度融合，充分激活数据要素潜能，实现生产效率、管

理效能、创新能力、核心竞争力的全面提升。

【参考文献】

- [1]刘玉帅.精细化管理视角下财务管理的提质增效研究[J].中国会展,2026(5):121-123.
- [2]郭晓娇.数字化转型背景下建筑施工企业财务管理提质增效的路径[J].质量与市场,2025(11):147-149.
- [3]于思琪.基于数字化转型的企业提质增效策略[J].老字号品牌营销,2024(22):151-153.
- [4]夏思颖.数字化转型赋能企业提质增效的机制效应研究[J].现代工业经济和信息化,2024,14(4):6-12.
- [5]许梦婷.国有企业财务数字化转型探析[J].投资与创业,2023,34(12):145-147.

作者简介：蒋雯婕（1982—），女，汉族，云南昭通人，本科，副高级会计师，研究方向为数字化、数据资产、业财融合。