

关于新经济下企业管理创新的思考

仇睿

中铁电气化局集团有限公司

DOI:10.32629/ej.v3i1.372

[摘要] 近年来,信息技术不断发展,知识经济的时代也在随着社会的步伐不断走进人们的视野,随之而来的企业管理创新问题也成为了大家关注的一个重点的问题。在这样的情况下,如果企业想在激烈的市场竞争中不断保持自己的主导地位,就要不断对企业的管理进行创新,提高企业的整体的竞争力。其实企业的管理创新就是说企业为了自身的发展进行企业的内部管理构造的一个大致的改造,并且在这个过程中引进一些新的管理理念和管理思想从而达到一个更高的管理高峰的一个过程。

[关键词] 企业; 管理; 创新

管理创新是20世纪美国经济学家约瑟夫·熊彼特提出的,管理创新在管理科学中具有重要意义。而企业管理创新对于企业发展来说有着至关重要的作用。总的来说,管理创新在一定程度上反映了组织(企业)的领导能力,管理层通过管理创新来提高企业效率,减少企业资源浪费,并使企业获得更大的市场竞争力。

1 企业进行管理创新的重要作用

1.1 有利于企业经济效益的提高

企业进行长久的发展,只有一个目的就是促进企业经济效益的提高以及长远利益的发展。企业进行相应的管理创新工作其实就是对企业现有的资源进行相应的整合,从而促进资源的合理配置的一个过程。在进行企业创新管理的过程中,企业的管理效益的提高可以在众多的指标中得到完美的展现,比如通过相应的管理创新,企业的资源消耗得到了很大程度上的减少,企业的效益指标在不断的增加和提升,所有这些相关的工作都能够证明企业的管理效率的提高。战略指的是一个企业的长久的发展计划,在企业进行战略创新的过程其实就是对企业的长远发展进行部署的过程,这有利于企业经济效益的长远可持续发展。

1.2 有利于增强企业的市场竞争力

企业的发展在很大程度上都依赖于市场营销,但是市场营销想要得到长足的发展就刚好需要企业不断的进行市场竞争,占领市场,扩大市场占

有率,最终赢取更多的消费者,提高企业的总体的竞争力。在进行具体的企业管理创新的实施的时候,如果企业能够在很大程度上针对市场的需要进行相关的管理创新工作,相信对症下药的情况下,企业的市场竞争力能够在很多市场独占鳌头。

1.3 有利于企业的稳定和发展

一个没有创新的企业将是没有灵魂的,一个没有创新的企业将是不能够得到长远的发展的。对企业进行适当的管理创新是企业发展的必不可少的一个因素,是企业进步的动力和灵魂。举一个例子来说,目前很多企业为了在管理创新以及公司效益方面不断地提高公司人员的产量,就会实行一种管理层级制度,这种制度可以给企业的员工一定的工作的动力,对于工作表现不够出色的员工给予相应的辞退处理,最终通过管理层的流动来实现企业内部人员的更新换代,从而为企业的发展注入新的动力,促进企业的稳定和发展。

2 新经济中企业管理的挑战

从目前的全球经济来看,世界资本市场上的各个企业发展情况均不容乐观,例如,在美国,中小企业的平均寿命在4~7年之间,而在中国,就连大企业的平均寿命都只在7~8年左右,遑论中小企业,平均寿命只有2.5年左右,生命周期极短,这不利于企业的长久发展,为我国企业的管理发展带去了极大的挑战。在当前的世界经济大环境下,企业几乎无法成长,并且许多

markets[J].Tourism Management,2013:37.

[2]陆林,余凤龙.中国旅游经济差异的空间特征分析[J].经济地理,2005(03):406-410.

[3]袁虹,吴丽.中国旅游业发展灰色关联动态分析[J].云南地理环境研究,2006(01):43-47.

[4]厉新建.中国旅游就业效应分析与制度创新[J].北京第二外国语学院学报,2004(5):29-35.

[5]左冰.中国旅游产出乘数及就业乘数的初步测算[J].云南财贸学院学报,2002(6):30-34.

作者简介:

钟玉璇(2000--),女,汉族,安徽人,安徽师范大学经济管理学院2017级投资学专业。

田晴(1998--),女,汉族,安徽人,安徽师范大学经济管理学院2017级投资学。

“安徽师范大学大学生创新创业训练计划项目”和“优秀毕业论文培育项目”资助。

3 结论与建议

在上文分析中能得到,在初始模型中,每增长1单位的 x_1 会增加-0.154单位的Y;增长1单位的 x_2 会增加143410.9单位的Y;增长1单位的 x_3 会增加4690.1单位的Y;增长1单位的 x_4 会增加-1.921单位的Y。

旅游经济影响一个很重要的方面是对就业的促进作用,随着中国旅游业的发展,旅游产业就业机会不断出现,就业规模不断扩大^[4]。在转型经济时期,尤其要突出旅游经济在带动就业方面的突出功能^[5]。

安徽省悠久的历史、文化、优越的地理位置使其拥有丰富的旅游资源,如古镇等人文风光;山、水等自然风光。就此政府等可以合理利用资源,对这些地方适当的进行整建使这些资源可以得到充分的发挥。同时可充分利用互联网等新时代媒体的影响,运用线上线下同步宣传等方法对外宣传安徽省的自然景区。此外,安徽的许多地区有前时遗留的风景,如芜湖临近长江,在清时期有米市之称。相关部门可以结合国家政策深度开发,让历史与现代结合从部分地区开始进一步发展经济。

[参考文献]

[1]Chor Foon Tang, Eu Chye Tan. How stable is the tourism-led growth hypothesis in Malaysia Evidence from disaggregated tourism

企业在最终分析中都缺乏核心竞争力。长期以来,中国企业已经习惯于缺乏市场竞争,制度化,标准化和精细化管理,处于经验管理阶段,并且没有强烈的积极创新意识。在快速的经济发展中,企业可以竞争资源,规模和速度。在新的总体经济环境中,企业面临残酷的市场竞争。现有的广泛管理模型效率越来越低。企业必须为企业的管理,产品,效率和组织而努力。因此,现代企业管理的创新必须遵循专业化原则来改进和优化企业管理道路。

3 传统企业管理的弊端

3.1 全面管理

一些企业,特别是小型私营企业,通过对计划经济的广泛管理来管理其业务,并且缺乏对强大的经济市场活力的适应性。首先,这些企业有一个共同的劣势。即企业的条款,规范和规章,管理系统以及其他与管理相关的系统非常稀少,以至于它们无法适应员工基本需求以改变市场活动和职位。其次,这些组织性组织计划的合理性相对较弱,一些家族企业严重重用其家庭成员,任人唯亲而非选贤举能。例如,对于家庭成员来说,遵守管理企业会计和收银员等不兼容的职位原则非常重要。此外,在业务发展过程中,管理人员缺乏动态管理,缺乏对各种组织机制的生产活动的监督,导致企业防范和控制生产风险的能力不足,无法不断提高管理工作效率,从这一层面上来看,管理的有效性是有限的。

3.2 权力和责任不明确

企业管理中善后工作和责任的优化分配是企业管理的基本活动,在企业内部形成统一的标准和体系将极大地提高企业日常生产中每个岗位的水平。但是目前,许多企业的管理层仍然是传统和保守的。在企业的业务发展中,业务范围和业务数量在不断扩大,但是在管理方面,没有适合业务运营的管理方法,并且缺乏有关业务问题 and 经济活动的详细信息。受管理的内容(系统,法规,规范等)使企业的不同部门在执行工作时在权力,责任和劳动的分工方面具有不确定性,从而阻止了企业为每个职位建立详细的管理系统。

3.3 缺乏管理人才

从管理人才层面来看,人才的引进和选拔是企业在经济市场竞争中应必须加以重视的问题,但是一些企业对管理人才的引进还没有给予足够的重视,例如在企业经营中,销售环节是影响企业利润的主要环节,众多企业过于重视扩大销售价值,在人才引进方面过于侧重满足销售部门的需求,而忽略了为企业整体管理发展助力的管理模式和人才引进策略。另外,如果企业管理者缺乏专业素养,那么企业管理者就缺乏集中和合理分配企业资源的能力,跨部门矛盾会影响企业的生产效率。

4 新形势下的企业管理创新战略

4.1 创新思维与创新战略管理

思维的变化是新情况下企业管理创新的关键,而管理思维则驱动着管理活动和管理执行的方向。在新的形势下,所谓的管理创新就是管理思想的改变,即管理思想的改变,管理行为就会有正确的方向。但是,传统的管理思想与业务创新思想之间存在明显的区别。管理创新思维通常是一种纵向思维,侧重于企业发展的长期考虑,并且是业务运营的全球指南。因此,要进行管理创新,首先要全面,全面,完整,客观地考虑企业未来发展的方向,启动创新,为战略管理创新提出方向。

4.2 管理体系与管理模式优化

在新形势下,管理工作应着眼于改进,在管理体系的建设和管理模式实施的实施上应进行改进。首先,企业应优化管理制度,注重制度的完善和补充,构建制度时不得复制制度细节,从职权和分工上明确界定职权和责任制,以明确界定职权。区分和实行责任制。其次,企业需要优化其管理模型,并且在一个管理组织中,他们可以以一种优化的方式重新分配所有职能部门,并在必要的阶段适当地重组每个职能部门,或者在特定时间进行整合。

4.3 实现信息管理和动态管理

信息化是管理创新的过程,必须在现代市场中经历。这是因为信息化改变了经济市场,而经济市场的变化对企业的发展影响很大。企业必须增加信息技术的引进来实现信息管理,同时注意吸引管理人才,只有雇用优秀的管理人才,才能实现信息管理的变革。企业需要建立一个全面的信息管理系统并实施全球动态管理,这是企业及时了解内部运行状况的重要方式,而且,根据其发展状况,这也是他们面临的问题。这是及时处理和解决问题的重要方法。信息化和动态管理的实现必须是企业实现实时监督和管理的重要途径。

4.4 提高企业管理人员的创新能力

虽然组织成员都应加入企业管理创新的过程中,但由于企业各部门的职能分工和工作能力限制,企业的管理人员仍然是企业管理创新的主力军,同时也是创新型企业文化的高层领导人群。这就决定着企业管理人员创新能力的举足轻重,如果一个企业的管理人员都缺乏足够的创新能力,那么就意味着企业改革创新失去了领头羊,如何提高企业管理人员的创新能力理应成为企业的关注问题。

从企业选拔与培训管理人员的角度来看,在选拔管理人员时就将个人的创新素质作为选拔标准,对应聘者的创新能力提出具体要求,筛选出具备足够创新能力的人才。管理人员到岗工作后,企业必须高度重视其后期的能力培训。定期开展培训活动,聘请专业人士讲授管理创新的相关知识,促使管理人员在原有创新能力的基础上进一步提高。

5 结语

创新在一个企业的发展过程中具有十分重要的作用,是一个社会发展的基础与支柱。在这种极其重要的情况下,企业应该树立起其应有的创新精神,充分运用各种各样的有效途径促进企业的管理创新工作的有效开展。

[参考文献]

- [1]徐中伟.新形势下企业经济管理创新策略研究[J].现代营销(下旬刊),2019(07):133-134.
- [2]范程.新形势下企业经济管理创新策略研究[J].中国金属通报,2019(02):169+171.
- [3]付平.浅析大数据背景下企业管理策略的创新[J].中外企业家,2019(32):70.
- [4]王乃龙,王伊迪.用优秀文化引领企业管理创新[J].中国核工业,2012(10):47-48.
- [5]樊谦.解析企业管理创新中企业文化的影响作用[J].现代商业,2019(26):135-136.
- [6]刘军魁.企业文化创新对企业管理创新的影响[J].企业改革与管理,2015(04):55.