

# 探析企业管理模式与企业管理现代化

郑宝林

白俄罗斯国立大学 内蒙古 呼和浩特 010000

**【摘要】**随着市场经济的不断深入，企业管理模式需要不断地进行改进，以适应经济发展的需要。我国的企业管理状况较好，人民的物质生活和精神生活水平不断提高，这与企业管理模式的改革、管理水平的不断提高是分不开的。

**【关键词】**企业管理；模式；现代化

## 1 企业管理中存在的问题

### 1.1.管理理念比较落后

目前，我国大多数的企业在管理理念上仍处于落后状态，尽管企业内部已经形成一种由上至下的管理体系，但许多管理都停留在表层。例如，我国许多民营企业在管理方面存在着一些缺陷，在产权制度上没有建立起完善的制度，导致融资困难、市场体系不健全等，这一切归咎于民营企业本身的制度不完善。许多企业都采用合伙管理，这种管理模式对创业者来说是一种不利的管理，因为合伙人要承担企业的发展，特别是家族企业都是由一到两个人来管理，如果决策与市场的发展不平衡，那么就会导致整个企业管理出现问题，对企业的发展不利。

### 1.2.缺乏管理创新思维

目前，我国企业管理者缺乏有效的管理创新意识，各部门之间存在着条条框框，难以进行有效的交流，企业的组织结构相对固定。同时，管理人员也不重视企业的信息化建设，认为太多的信息泄露给企业，对企业的发展不利。这样的思想方式很落后，现代化企业采取的是公式化的发展方式，在保持技术核心所有权的同时，也要尽量让更多的人认识到他们的企业，不仅要有产品，还要有管理理念，让所有人都能看到企业的可持续发展，这样才能更好地分配资源。

### 1.3.管理的现代化水平不高

目前，我国企业管理现代化的理念尚不清晰，许多企业仍处于计划经济体制下，由于缺乏对市场环境的重视，对企业的生存和发展产生影响。许多企业都认识到管理现代化的重要意义，但是他们只是从内部去观察外部环境的改变，并没有进行太大的调整，这就导致企业在市场上的被动应用。此外，企业管理现代化更注重灵活的管理，要使员工的积极性得到充分发挥，然而，我国大多数的企业都采取“金字塔”式的命令式组织结构，无法充分利用员工的潜力，从而降低了对市场的响应能力。所以，为适应管理现代化的需要，需要对管理者的管理思想、管理模式和管理手段进行适时的改革。

## 2 企业管理现代化实施的具体措施

### 2.1.形成以人为本的企业文化

随着时代的不断发展，越来越多的企业开始向现代化管理转变。但是大多数企业都存在着人治为主的管理模式，在这样的情况下，企业更重视自身在生产经营过程中所使用的技术手段，而忽视了对于员工精神层面的培养。有些企业甚至不重视对员工素质、能力以及工作态度等方面的培养。因为缺乏人这个主体，也就谈不上所谓“以人为本”了。这样不仅无法更好地实现人力资源管理的目标，还会导致员工满意度下降、工作积极性下降等问题出现。所以企业管理者在企业管理过程中要加强对员工精神层面的培养和引导，并且通过企业文化建设来加强企业员工的凝聚力，从而实现企业和员工共同进步、共同发展的目标。为了实现这一目标，企业管理者必须要加强自身文化素养，提升管理水平。在日常工作过程中要懂得尊重员工、关爱员工，帮助他们解决各种困难和问题。在这样的情况下才能使得广大员工对企业产生强烈的归属感和责任感。此外企业管理者还需要保证企业内部各项规章制度的合理性和公平性。

### 2.2.建立现代企业制度

完善的企业制度能够提升企业管理效率，促进企业整体发展。现代企业制度的核心是产权清晰，权责分明，公开透明。企业要想正常运行就要明晰产权，让所有利益相关者都能在一个公平公正的环境下参与市场竞争。只有这样才能激发起所有利益相关者的积极性，为企业创造更多价值，为企业带来更多利益。要想建立起现代企业制度就要在发展中坚持法治管理，依法规范自己的行为。虽然在现阶段，我们还没有完全建立起现代企业制度，但是我们已经在尝试着运用一些合理方法来进行改善。例如：内部控制管理体系和法律保护体系。只有做到这两个方面才能真正促进企业发展。对于企业管理者而言也必须要清楚地认识到：当企业发展壮大以后，管理者与员工之间的关系不能只是金钱上的利益交换关系，只有这样才能让投资者放心、让员工满意。

现代企业管理中要想实现这一点就要完善企业的管理体系,规范股东与经营者的关系,让两者在发展中互相制衡,促进二者关系更加和谐。如果二者关系不和谐,就会产生矛盾和冲突,在内部滋生出许多问题,造成不必要损失。要想建立起现代企业制度就必须让管理者与员工之间的利益不再是对立的关系,而是共同为了企业发展努力奋斗。现代企业制度要求管理者从自身做起,提高自身素养与能力,让员工真正地融入企业中来。只有这样才能建立起一支具有高素质、高水平的管理者团队。

### 2.3.重视评价考核管理

人力资源管理是一项复杂的工作,需要企业管理者通过对员工进行有效激励、提高员工能力来实现企业的目标。根据我国当前的企业人力资源管理现状来看,我国多数企业人力资源管理机制不完善,尤其是对于企业管理者来说,他们很少有机会与员工进行接触,对员工的能力无法充分了解。人力资源管理工作主要依靠管理者本人的主观判断来进行评估,缺乏客观性与公正性。

同时在对员工进行考核时,通常会采用 360° 考核

法,这种考核方法主要是将员工进行多维度全面分析,而不是按照传统方式一事一评。此外我国多数企业在绩效考核时,往往只注重最终结果而忽略了过程中的一些细节问题,即使有些企业采取了绩效考核方法,但他们更多关注的是考核结果而不是将其应用到日常管理工作中去。因此很多管理者只注重结果而忽略了对过程中一些细节问题的考核。

### 3 结束语

综上所述,当前我国的社会和经济形势已经发生翻天覆地的变化,对企业的发展提出更高的要求。在当今的时代,如果企业管理模式不能与时俱进,将很难在这样一个充满竞争的市场中生存下去,甚至有可能被淘汰。合理的企业管理方式可以有效地增强企业的竞争力,从而在激烈的市场竞争中立于不败之地。

### 【参考文献】

- [1]熊京.探析企业管理模式与企业管理现代化[J].商展经济,2022(6):141-143.
- [2]袁晶,褚芳芳.企业管理模式与企业管理现代化[J].经济技术协作信息,2022(27):21-23.