

现代企业管理理念的发展与创新

朱以轩

常州市宝隆化工有限公司, 中国·江苏 常州 213034

【摘要】企业的快速发展离不开管理,在经济全球化的今天,更要求现代企业管理理念与时俱进,不断发展与创新才能跟上时代的脚步。本文将着眼于传统管理理念的概念和特点,分析现代企业管理中存在的问题,总结一套行之有效的创新发展方法与创新手段,旨在推进我国企业长远有效发展。

【关键词】现代企业; 管理理念; 发展与创新

The Development and Innovation of Modern Enterprise Management Concept

ZhuYixuan

Changzhou Baolong Chemical Industrial Co.,Ltd, Changzhou 213034, China

[Abstract] The rapid development of enterprises is inseparable from management, in today's economic globalization, more requires the modern enterprise management concept to keep pace with The Times, continuous development and innovation to keep up with the pace of The Times. This paper will focus on the concept and characteristics of the traditional management concept, analyze the problems existing in the modern enterprise management, summarize a set of effective development methods and innovative means, aiming to promote the long-term and effective development of Chinese enterprises.

[Keywords] modern enterprise; management philosophy; development and innovation

引言

现代企业管理就是指为达到企业最大效益,对具有现代企业制度、采用现代化大生产方式和从事大规模产销活动的企业进行的现代化管理。随着全球进入知识经济时代,更要求现代企业必须不断创新管理理念。创新给企业融入新鲜的血液,给企业带来积极向上的动力,为企业内部优化结构,使企业在激烈的市场竞争中处于优势地位,推动企业的长远发展。而我国的现代管理理念仍呈现不成熟的状态,严重阻碍了企业的发展。如何科学有效的管理企业,已经成为企业发展的长远目标。

1 传统中式企业管理理念

在90年代初期我国民营企业开始兴起之时,我国引入了企业管理理念,近几十年来这种理念一直被企业所广泛应用,然而在实际操作中却仍然摆脱不了我国传统的理念所带来的弊端。从企业长远发展的角度上看,如不改变管理理念,借鉴其他发达国家的先进管理案例,是无法从根本上解决企业管理问题的。

在数据化发展的今天,特别是5G技术来临以后,我国率先进入企业管理的第三个阶段,管理能给企业带来最大的价值是创新与变革。在西方管理体系没有进入我国之前,我国的管理方式为传统的中式管理。传统中式管理的特点在于如何做人。我们会发现它都有一个非常明确的指向,我国在这种人情社会价值观的主导之下,在摸索和探索管理经验和和管理方法的时候,我们更着重于经验加体会。在判断一件事和决策一件事的时候,没有太多的标准,只能通过前人的经验来不断的总结,加上自己的体会以及在实践过程中的反映,来得出这个经验是否有价值。我国企业在管理当中最大篇幅及应用性最广的一个标准就是教你如何做人,以至于我们的商业规划在很长一段时间,依然还是有这样一个特质。

我国民族文化当中留下的一个特殊的人文环境和政商体质导致的这样一个特点,就是非常重视人情,导致把一个人是不是能够成功的做人,当成经商成功的重要标准。改革开放长久以来,

特别是我国加入WTO以后,我们会发展这种资源的配置方式,在技术科技的全面发展的当下,越来越清楚的发现传统管理思维显然已经跟不上时代的潮流,这样的状态是非常混乱且无序的。熵增物理论定义很好的诠释了这个状态,即其过程是一个自发的由有序向无序发展的过程。从某种角度来讲,生命的意义就在于具有抵抗自身熵增的能力,也因为熵增的必然性,生命体不断地由有序走向无序,最终不可逆地走向老化死亡。所以传统的中式管理,已全然跟不上时代的发展和进步,其非常大的特质就是极其无序,发展效率非常低,这就奠定了其必然会被社会淘汰的命运^[1]。

2 现代企业管理在我国发展出现的问题

由于受中式传统理念的影响颇深,现代企业管理理念在我国企业中所发挥的作用远没有想象中的大,且逐渐呈现出一些问题,这在经济全球化的今天,不利于企业的快速发展与壮大。

2.1 管理体系不够完善

为确保企业能够正常运行,完善的管理制度体系必不可少。然而在很多企业当中,我们都会发现其管理制度的不健全和不完善。没有真的将目标落实到管理中去,或落实的目标过大都会使其失去原有的意义。加上受传统文化影响,许多大型企业都是家族企业,在这类企业成员中,多数工作人员为亲戚和关系,而多数国人受讲人情这个传统的影响,使得管理起来十分困难,存在包庇违反公司的管理规章制度的行为,这种现象是非常不可取的,这导致规章制度的建立也失去了原本的意义。所以需要建立一个完善的规章制度,并保证全体员工积极遵守是至关重要的^[2]。

2.2 分工和管理责任不明确

大多数企业的目标都是盈利最大化,企业员工所秉承的思想也都是以盈利为目的,然而企业管理中明确的责任制度大多与员工个人的经济利益挂钩,这就使员工职能划分不明确,一旦出现问题,员工之间推卸责任的现象极其严重,而且许多问题得不到解决一直被推迟,这极大影响了企业的横向发展,给企业管理带来了许多障碍和弊端。企业应采取责任分级制度,

确保责任划分清晰明确。

3 如何实现企业管理理念的创新

企业的发展离不开人的参与,高速发展的信息时代要求企业一定要具备快速应变的能力,企业的发展模式一定要从过去的以物为本转变为现在的以人的能力为本,只有拥有正确的人才观,才能让企业立于不败之地。新时期的管理理念要求突出强调员工的主人翁地位,在企业发展中提高员工的主观能动性,使员工可以全身心的投入到所属的工作领域中,减少人力资源的浪费。这就要求企业充分尊重员工,根据员工的日常表现实行员工激励制度、薪酬制度、绩效激励等,提高员工的工作热情,调动员工积极性。合理改善员工办公环境,为员工提供休息区,保证员工生活质量,以便让员工有更好的体力服务于企业。要想获取更多的知识,可以开展头脑风暴,禁止批评,凝聚团队的智慧,思想的碰撞会产生新的思想,多交流,重视员工的想法,提高员工的主人翁地位,从思想上与企业文化保持一致^[3]。

3.2 学问管理

俗话说“三个臭皮匠顶个诸葛亮”,学问知识管理是利用集体智慧来提高企业的创新力量。我国是一个有着悠久文明历史的国家。中华民族蕴藏着极大的创造性,伴随着人类文明与商品经济发展,知识产权保护制度诞生了。知识产权保护成为国际间政治、经济、科学技术和文化交往中一个受到普遍关注的问题。知识是改变世界的力量,而企业管理中学问管理,就是知识管理,也是企业长远有机发展的重要力量。可以通过网络信息技术在企业中建立一套资源共享系统,鼓励员工自发学习相关技能,跨部门的员工也可以学习其他部门的职业技术,从而最大化发挥员工的才能。对于有意转向其他部门的员工,组织业余时间的学习进修,并予以考核,促进员工和企业不断进步。通过借鉴国内外相关企业的成功经验、资讯技术,结合本企业发展特点,总结一套属于自己的知识体系企业精神,加以整合融会贯通。与其他企业多交流沟通,了解其他企业的知识管理模式,借鉴并找出自身管理问题,并加以改进,促进企业共同发展。随着信息技术化知识产能化的发展,对学问的研究整理及运用变得格外重要,学问已经成为社会最主要的经济来源,它使企业更有竞争能力能更好的做出决策^[4]。

3.3 观念创新

凡事都要从根本上才能解决问题,要想做到企业管理理念的创新,首先要做到观念的改变。只有在思想上改变思路,大胆创新,融入并接受,才能达到创新的目的。这要求企业的管理者有较强的学习能力及适应能力,打破传统观念的束缚,可以从不同的角度审视问题,观察新事物的发展,以求知的心态去学习管理企业,从而解决现阶段发展中的不足,并将这种精神贯彻落实到企业的各个部门中去,树立新的理念,并不断完善。

观念的创新要以企业目标为基础,根据市场经济的需求,适当调节企业内部结构,发展员工自身特长,优化资源配置,完善组织架构,促使企业稳步发展,从而追上信息全球化的时代脚步。

3.4 公关危机管理

市场风云变幻,企业经营随时会面临棘手的问题,危机管理是指企业为应付各种危机情况所进行的规划决策、动态调整、化解处理及员工训练等活动过程。很多大企业之所以会倒闭,大多是没有应对危机的管理能力,在现代企业管理理念中,公关危机管理必不可少。管理学中有个减法理论,不同于数学中的减法,管理学中的减法认为一百减一可能等于零。举个例子,一个企业如果做了九十九件对的事正确的决策,但是只有一件事做错,那也可能归于零,即完全失败,这就是没有处理好危机的后果。一个企业不但要求领导干部能够随时自检,保持危机感,

还要将危机管理理念落实到各个部门,并渗透到每个员工及每个工作环节中,蚂蚁撼树,蝴蝶效应,一个个不起眼的小问题,最后都可能成为压垮企业的最后一根稻草。企业公关危机管理需要未雨绸缪,需要防患于未然,即便已经出现问题,也要提高领导及各部门应对危机的能力,必要时刻果断出击,逐一攻克,及时止损。在解决问题后,要全面分析问题原因,避免事故再次发生。

3.5 奖励制度

要想牛干活先给牛吃草,只有在保证员工的实际利益的前提下,才能发挥其主观能动性。要想企业横向发展,调动员工的积极性,行之有效的奖励制度必不可少。除了精神奖励,物质奖励必不可少。这公平公正公开的原则下,根据员工的工作态度,考勤情况,活动参与效果,与团队的合作等推行员工奖惩制度,对于表现好的员工,特别是为企业做出贡献的,予以双倍奖励,并且提供晋升资格;对于表现差的员工在本着尊重员工的原则下予以一定惩罚,才能最大程度的激发员工的潜能,为企业发展做出更大的贡献。

3.6 发展横向思维

横向思维是不按最初的设想和常规直接解决问题,而是转化为它的侧面去分析,接收和利用其他事物的功能、特征和性质的启发产生新思想和思维防止,从而解决问题,如历史上诸葛亮的“草船借箭”和“曹冲称象”等。一个有趣的故事:有一天身体瘦弱的萧伯纳去参加一个宴会,一位膘肥体大的大富豪挖苦他说:“萧伯纳先生,一见到您,我就知道世界上在闹饥荒。”萧伯纳不仅不生气,反而微笑说:“先生,我一见到您,就知道闹饥荒的原因了。”萧伯纳正是采用了横向思维从而避免一场斗争,幽默的化解了危机。横向思维可以突破常规实现大幅度的跨进,而妨碍创新的重要障碍就是思维定势,就是过分依赖过去的知识和经验。思维定势是一种按常规处理问题的思维方式,虽然它能节约摸索、试探的步骤,缩短思考时间,提高效率,并且在生活中,思维定势可帮助解决每天碰到的90%以上的问题。但是思维定势不利于创新思考,不利于管理创造。这说明我们绝大部分问题可以采用常规的方式来解决,但是还有约10%的问题采用思维定势,常规办法是无法解决的。思维定势一旦形成就会出现思想僵化,僵化之后就更难改变,只有思维定势这种障碍才能促进企业管理创新。为了打破思维定势,我们需要改变思想,调整进入角度。企业管理创新要求有意识地抛开以往思考这些问题时的习惯、思维程序和思维模式,警惕和排除它对寻求新的设想所可能产生的束缚作用,打破思维枷锁^[5]。

4 总结

企业的发展离不开企业管理,富于创新勇于突破的现代企业管理理念是企业发展的要素,是促进企业横向发展的根基,是保障企业与时俱进的前提,是关乎企业存亡的关键,是新时代企业管理的产物也是必然趋势。

参考文献:

- [1]朱惠.现代企业管理理念的发展与创新[J].大众投资指南,2018(5):2.
- [2]段志辉.现代企业管理理念的发展与创新[J].经营管理者,2017(25):100.
- [3]葛悦可.现代企业管理理念的发展与创新[J].天津商务职业学院学报,2015,3(1):3.
- [4]李萍.创新现代思想政治工作理念推进企业医院文化建设和发展[J].辽宁经济,2010(3):81.
- [5]蔡天新.市场经济条件下家族企业的发展瓶颈与管理体制创新[J].创新,2009,3(1):58-60.