

企业创新管理对企业竞争力的影响研究

孙蒋昆

杭州萧山园林集团有限公司, 中国·浙江 杭州 310000

【摘要】现代化社会经济的发展对各个企业都提出了创新管理的要求,尤其是在市场竞争愈发激烈的当下时期,企业要在生产发展中取得突破,才能够占据更高的市场份额。文章以加强企业的竞争力作为目的,以企业创新管理作为主要手段,简要概述企业创新管理与竞争力面临的问题,分析企业创新管理对竞争力的影响,提出加强企业创新管理、提高企业竞争力的措施,为企业可持续发展提供理论指导与助力。

【关键词】创新管理; 竞争力; 影响因素

目前,我国许多企业在生产发展中都会树立可持续发展的目标,致力于获得长足发展,这就需要从根本上提高企业竞争力,明确企业竞争的核心,进而在市场发展中处于优势地位。结合新时期的社会经济发展趋势来看,各行各业都需要打破传统的管理形式,不能够因循守旧,否则很容易被市场淘汰。这就要基于企业管理的实际情况构建全新的管理体系,从各个维度上创新管理方法,在激烈的市场竞争中脱颖而出,为企业综合发展创造更高的价值。

1 企业创新管理与竞争力面临的主要问题

第一,人才管理与技术创新问题。现代化企业之间的竞争实际上就是人才的竞争,各个岗位的工作人员都要明确自身的职责,发挥相应的职能,为企业综合发展做贡献。但是一些企业在竞争过程中缺乏对人才管理的重视,尤其是在招聘工作人员时没有做到量才录用,无法给予相关人员足够的吸引。现代知识经济的发展需要以创新作为主要驱动力,但是企业在人才管理方面缺乏创新力,尚未构建成熟的人才管理机制,因而在这个方面存在较大的缺陷。技术创新问题的体现在于企业缺乏对技术创新持续性与有效性发展的重视,没有结合自身的实际发展情况调整相关的管理方法与技术形式,开展各项工作时缺乏创新性思维,长此以往,难以在企业创新管理与竞争力提升中产生实质性收获。

第二,市场变化对企业竞争力造成影响。企业在生产经营中虽然不需要完全迎合市场的需求,但是要关注市场的变化,这样才可以明确产品的研发、服务、创新的方向。

在现代化社会发展期间,许多行业都受到了国际环境的影响,产生了显著的市场变化。而企业在竞争过程中缺乏市场捕捉力,没有察觉市场变化,研发产品时没有明确的市场定位,不仅阻碍了创新管理工作的开展,还会导致企业的综合能力得不到提升,难以提高企业竞争力。

2 企业创新管理对企业竞争力的影响分析

2.1 提高产品竞争力

企业创新管理需要在各个方面体现出来,其能够积极投入研发资源,推出符合市场发展需求的产品,在产品外形、功能等方面推陈出新,给消费者带来全新的体验,满足各个消费者群体的需求,进而在现有的基础上开辟市场领域,全面提高产品竞争力,体现企业创新管理在竞争力方面的作用。纵观目前的产品创新发展情况,智能手机行业在这个方面遥遥领先,从最初的高清拍照、快速充电到现今的5G通信等,很大程度上满足了消费者追求便捷通讯与生活的需求,独具特色的产品逐渐在现代化市场发展中脱颖而出,使得企业的竞争力得到了很大程度的提升。落实创新管理工作时,企业还可以打破传统管理形式的壁垒,对已有产品的质量进行全新的管理,持续改进产品设计方法和工艺形式,以此提高产品的可靠性,为产品在市场销售、发展提供了较大的助力,这对于提高企业竞争力大有裨益。

2.2 增强市场竞争力

如果企业长期应用单一的管理模式,被市场淘汰只是时间问题,所以企业在创新管理工作时,就要明确其在市

市场发展中的重要作用,充分利用管理创新增强自身的市场竞争力。在已有管理模式的基础上进行创新可以让相关人员发掘全新的市场机会,树立新的管理理念,构建新的管理体系,满足不同消费者的心理需求。结合现阶段人们的生活水平和需求来看,越来越多人提高了健康意识,相关企业就能够推出以健康理念为主的新产品和服务,获得更多人的青睐,借此开拓全新的市场。在共享经济如火如荼的当时期,一些企业也开始形成全新的共享经济商业模式,不仅在短时间内扩大了消费者群体范围,还增大了企业的市场竞争力。由此可见,企业开展创新管理工作能够在行业发展中获得领先地位,打破固有的企业品牌形象,根据市场需求调整企业创新管理模式及服务策略,循序渐进扩大市场占有份额,从根本上增强市场竞争力。

2.3 促进人才竞争力

优秀的人才通常会被看做企业发展的引领者,当其在行业崭露头角时,也会被看做企业的领路人。创新型管理模式对于职工来说具有较大的挑战,当企业提出创新管理要求时,工作人员非常有必要做出工作形式与理念上的转变,这样才可以提高人员与岗位的适配性。在新时期建设发展的过程中,企业实施创新管理工作就需要注重对员工的综合培养,尤其需要解决部门人员工作能力良莠不齐的问题,避免工作人员各自为政,使其在长期发展中形成合力,这才能够体现企业创新管理的根本作用。所以,企业创新管理在很多程度上可以促进人才竞争力,给各个员工提供更多参与创新项目的机会,使其在工作岗位上意识到突破自我的重要性和必要性,参与项目时提出新的想法,在积累的竞争中凸显自身个人价值,为企业可持续发展提供人才支持。

3 加强企业创新管理、增大企业竞争力的措施

3.1 创新企业管理制度

虽然许多企业在创新管理的过程中不至于一盘散沙,但是还是缺乏规范化制度和条例,导致很多创新型工作方法难以落到实处,无法适应市场与时代改革趋势。以增大企业竞争力作为主要目标时,企业应给在创新管理过程中构建全新的管理制度,解决传统创新管理纸上谈兵的问题,充分体现创新管理对于加强企业竞争力的实际作用。在已

有制度的基础上创新管理制度时,企业领导人员应该综合考量实际情况,高瞻远瞩,保证管理制度与现代化社会发展需求相符,达到与时俱进的目的。因此,企业需要构建全新的激励与约束制度,在日常工作中对员工提出硬性要求,让其明确具体的工作要求与标准,开展各项管理工作时达到报酬和贡献上的平衡标准。为了激发员工的工作积极性,企业可以进行股份制改造,以技术入股、员工持股等方式实现管理模式上的创新。创新管理制度时应该将个别企业任人唯亲的体制转变成任人唯贤的体制,这就需要创新决策机制,避免管理者单独决策,充分发挥群策群力的作用。因此,形成新的管理制度时,要鼓励员工站在不同的角度提出意见和建议,结合经济与市场发展的实际情况完善决策流程,形成更加科学、规范的管理制度,起到防微杜渐的作用。

3.2 创新企业组织结构

老旧的组织结构在很大程度上限制了企业发展的步伐,达不到新时期的建设发展要求。企业在创新管理期间,需要通过创新组织结构的方式提高竞争力,以竞争优势作为目标驱动力,根据各方面的发展情况调整组织结构,使得企业各项工作的开展更加张弛有度。实际创新组织结构时,能够以现代化技术发展需求作为依据,将直线职能制结构转变为矩阵型结构,提高组织结构的灵活性。一些企业集团建设规模庞大,内部组织结构错综复杂,管理负责人员众多,开展管理工作时很容易受到各种因素的影响导致综合管理成效达不到预期,企业的竞争力也就十分薄弱。创新企业组织结构时,能够以产权纽带作为核心,结合现代经济的发展构建落实多元化经营管理模式,对企业的投资风险进行分散处理,实现企业管理的统一协调。需要注意的是,形成新的组织结构时,应该根据企业内部控制要求采取必要的行政干预手段,在企业整体运作期形成规模效应,从根本上约束企业内部人员的行为,防止企业在创新管理中产生意料之外的问题。

3.3 创新企业内部文化

文化创新是现代化社会经济发展中企业创新管理的必然趋势,也是企业提高竞争力的重要一环,可以凸显企业在市场发展中的优势。在目前的市场经济发展背景下,许多

企业虽然改变了传统的管理模式，但是企业文化一成不变，在繁杂的市场发展中，一些企业文化千篇一律，很难企业竞争优势。所以，实际创新管理的过程中，应该构建全新的企业内部文化，形成更加灵活的企业氛围，尤其需要结合现代数字化经济的发展需求形成符合数字化管理创新要求的文化理念，为推动企业制度创新、人才创新时提供良好的文化支持。开展企业内部文化创新管理工作时，首先应该明确企业在各个时期的发展情况，确定未来发展趋势，加强企业文化与自身发展情况之间的契合性。接着，要根据现代数字化管理创新的需求引进新的管理理念和工具，对管理人员的工作能力进行培养，将企业文化创新管理与内部控制相结合，防止企业文化与综合管理需求背道而驰。最后，企业要改革管理体制和机制，致力于推动内部文化创新，加强企业工作人员对于企业文化的认可，提高员工之间的凝聚力，使其具备较高的创新激情，从多个层面体现企业的竞争优势。

3.4 整合内外部创新资源

合理利用各类资源对于企业创新管理与发展尤为重要，在单一的资源支持下，企业会在市场发展中处于劣势地位，导致其竞争力薄弱，无法在市场发展中崭露头角。要致力于提高企业竞争力，就需要在创新管理的过程中整合内外部创新资源，深入挖掘不同来源的创新资源，收集、整合、处理、汇总相关资源之后就需要将其应用于实际管理工作当中，将其作为企业的核心资源强化自身的竞争力。企业管理人员应该善用现代信息化技术手段，利用产业集聚创立创新网络，明确其在行业发展中的地位，尝试将竞争对手转化为合作对象，在产业综合建设发展中获得更多技术资源、人才资源、资金资源等，结合现代共享经济发展的特点创新基础设施与配套服务设施，各个企业在合作当中取长补短，壮大行业力量，为企业发展提供助力。这样一来，各个企业都能在集聚与合作当中积累更多经验，还可以构建多元化的创新管理体系，彼此之间互相帮助与学习，逐步形成更加符合行业发展需求的创新管理模式，在促进行业可持续发展的同时提高企业竞争力，加快企业成长速度。

3.5 构建人才培养与技术发展的长远规划

企业之间的竞争实际上就是人才之间的竞争，同时需要

以创新型技术作为辅助力量，为企业长远发展奠定良好的根基。所以，企业在提高自身竞争力时，非常有必要构建人才培养与技术发展的长远规划，根据行业未来发展趋势构建更加精准的人才培养与技术发展机制，为强化企业整体建设发展成效提供充足的人力与技术保障。企业创新人才培养机制、优化人才管理模式时，要注重人才的专项培养，招聘与培养人才时选贤举能，知人善任，形成全新的晋升机制和人才激励机制，基于工作人员更多学习与成长的机会，让其成为企业竞争的核心力量。构建新的技术发展规划时，不仅要充分应用现有的技术方法，还应着眼于企业的未来发展，增大各项技术的研究力度，对已有的技术方法进行研究改造，充分考虑新时期的市场环境，明确各项技术的未来发展趋势，将技术发展与人力资源培养相结合，提高工作人员的技术能力与水平，形成更加灵活的人才与技术发展规划模式，为实现企业可持续发展的战略目标提供多重保障。

4 结语

在各个行业蓬勃发展的当下时期，企业应该持续增大创新管理力度，明确现阶段创新管理的挑战，致力于加强自身的竞争力，在市场建设发展中更加欣欣向荣。企业应创新管理制度、创新组织结构、创新内部文化、整合内外部创新资源、构建人才培养与技术发展的长远规划等，打破传统管理形式的壁垒，持续关注行业与市场变化情况，形成新的工作体制与方法，充分体现创新管理在提高企业竞争力过程中的积极作用。

参考文献：

- [1] 宋云玲, 吕佳宁, 黄晓蓓, 等. 管理者动态过度乐观与业绩预告质量[J]. 管理评论. 2022, 34(5): 188-201.
- [2] 王德方. 数字经济背景下企业管理创新路径研究[J]. 中国商论, 2024, 33(21): 138-142.
- [3] 王玲. 企业创新管理与竞争力的关系研究[J]. 现代企业文化, 2024, (30): 53-55.
- [4] 龚尧, 王樱诺, 王志勇. 数字化转型背景下中小企业创新管理优化研究[J]. 现代商业, 2024, (17): 80-83.
- [5] 陈春玉. 企业竞争力的基础管理因素[J]. 广东经济, 2024, (02): 73-75.