

知识经济视角下的企业经济管理创新浅析

◆吴敬学

(顺德职业技术学院 528300)

摘要:在知识经济蓬勃发展的大环境背景下,创新经济管理模式有助于促进企业的可持续发展。纵观各企业经济管理模式创新实践开展现状可知,其中仍存在诸问题,极大的制约了企业的发展。基于此,本文简要论述了知识经济体系的核心理念与践行经济管理模式创新的实际意义,并提出了切实可行的改进策略,以供参考。

关键词:知识经济;经济管理模式;创新;改进策略

创新经济管理模式对企业内部体制深化变革提出了较高的要求。积极推进创新实践有助于加强企业核心竞争力。伴随知识经济的迅猛发展,创新企业经济管理模式已成为必然趋势,其有助于企业实现可持续发展的战略目标。

1 知识经济体系的核心理念

在新形势政策的引导下,我国社会主义市场经济日趋繁荣,各类企业的经营规模不断扩张。在这样的大环境背景下,企业逐步深化了对知识经济体系的认知,并能够客观评价对知识经济的需求。

知识经济的基本概念诞生于1996年,在经济贸易合作与战略组织发展协同进步的背景下提出,主要是针对社会生产、资源配置及劳务分配方面所体现的知识经济新形势。知识经济与重工业、农业与公共服务业等拥有同等的社会地位。知识经济体系涉及多样化的内容,是新思想、新理念与新技术的有机整合体,同时,也属于具有特色社会主义特征的经济模式。

严格来说,知识经济应从属于经济学概念,并不与管理存在密切关联。如今知识经济的概念已不单纯局限于固有定义,而成为主推企业经济管理良性发展的知识形式。知识经济能够为企业经济管理提供行之有效的策略,为企业管理工作的运转提供源源不绝的动力,进而促进企业的可持续发展,为国家经济建设奠定基础。

在经济发展规划过程中,融合知识经济体系,可进一步丰富企业经济形式,确保企业发展符合时代进步需求,并逐步与国际市场接轨,为经济管理模式创新提供必要的辅助与支持。

2 企业经济管理创新实践的实际意义

推进企业经济管理的宗旨是促进企业的健康稳定发展。同时,以完成管理目标为基础,构建一整套完整的内部规章制度,全方位约束与监督企业基层员工的实际行为,并激发其参与经营活动的主观能动性,进而保证企业综合效益最大化,实现可持续发展战略目标。

企业践行经济管理工作,有助于为企业制定战略决策提供必要的引导,保证企业稳定发展。而企业基层员工应当严格遵照内部规章制度开展工作,时刻约束自身行为,提高岗位工作水平,强化职业道德素养,为企业的发展建言献策。

再者,通过必要的内部管理,强化整体员工的综合素质,促进企业经济体系与知识经济体系的有机整合,这有助于创新企业发展模式,提升核心竞争优势,从而抢占市场份额,扩大经营发展规模。

企业经济管理可以为企业制定长期战略发展计划提供必要的参考,确保企业能够循序渐进的实现各阶段性目标,以此促进企业的快速稳定发展。由此可见,企业应当结合长期发展需求制定规划方案,方案设计中应以意象内容为主,通过践行经济管理工作的协调配合得以实现。再者,企业经济管理内容应顺应企业发展需求,秉承与时俱进的基本原则,从而充分发挥出管理工作的实际价值,保障企业经济效益最大化,让其在激烈的行业市场竞争中占据一席之地。与此同时,不断完善发展战略,优化经济

管理形式,为企业的发展注入新的生命力,为国民经济稳定增长贡献一份力量。

总而言之,企业经济管理存在诸多值得开发与利用的价值,其对于企业的经济发展具有重要的战略指导意义。同时,其还能帮助企业经营者掌控时代发展变化趋势,客观认知经济管理存在的缺陷,协调处理企业经济管理体系与知识经济体系的内在联系,进而顺应时代发展趋势,创新经济管理策略,以市场经济为导向,保证企业经济管理的成效性,最终实现经济效益与社会效益最大化,为知识经济的落实提供战略指导方针。

3 知识经济背景下,企业经济管理存在的各类问题

3.1 企业对经济管理缺乏重视

当下,国有企业将战略发展重心投放在提升经济效益层面,缺乏对经济管理工作的重视。在经营发展过程中,绝大多数企业所采取的经济管理策略不合理,无法充分发挥出管理工作的优势价值,这反而制约了企业的综合发展。同时,经济管理策略与实际发展需求脱节,也会在很大程度上影响企业的经济效益,增加资金运营风险。由于企业经营者思想理念匮乏,对经济管理部门的内部组织架构缺乏重视,导致内部管理职责落实不到位,整体工作效果差强人意,无法为企业发展提供助力。

3.2 缺乏完善的经济管理制度

现如今,大多数企业的内部经济管理制度存在缺陷,且制度体系的完整性与可行性也亟待提高,而这也使得各基层机构的职责落实不到位。由于缺乏完善的岗位管理制度,相关人员未能客观认知自身岗位职责,且权限划分不明确,极易在工作中引发不必要的矛盾,影响内部组织架构的稳定性。此外,在构建经济管理制度的过程中,企业执行力度不足,也导致经济管理工作流于形式,无法发挥实际价值,对企业的经营发展构成了一定的阻碍。

3.3 内部管控工作落实不到位

绝大多数企业经营管理人员缺乏对内部管控工作的重视,战略管理意识淡薄,且危机管理意识贫乏,这就加大了企业的经营发展风险。另外,在多数情况下,经济管理工作过于形式主义,缺乏对此项工作核心理念的认知。且在授权与执行内部管理工作的过程中,缺乏必要的统筹规划与协调组织,这导致工作受到各方面因素的制约,整体落实效果不够理想。

4 基于知识经济背景,创新企业经济管理的可行性策略

4.1 顺应时代发展趋势,转变经济管理理念

立足于知识经济形势下,为推动经济管理工作的有序开展,首要前提是转变管理理念,着重培养企业管理人员的创新意识,提升综合创新能力。企业要正确认知管理工作的实际作用,将其作为核心生产力,积极采取多元化创新措施,促进企业的快速稳定发展。企业应当针对员工创新意识培养采取有针对性、有策略性的措施,而这一点能够充分体现在管理人员身上。企业需确保管理人员积极转变经济管理理念,调整经济管理技术,为企业整体生产经营提供必要的引导,进而营造优质的技术革新环境,确保经济管理创新的高效性与准确性,增强企业的软实力,保证企业在激烈的市场竞争中占据一席之地。

通常情况下,经济管理创新应当从如下两方面着手:转变外部战略管理理念、创新危机理念。在创新外部战略管理理念方面,企业应当顺应时代发展趋势,制定新兴外部战备目标,并以目标为核心执行管理工作,最大限度的提升整体工作的高效性与准确性。另外,在目标实施过程中,企业要结合实际情况,调整执行方式,并选择有针对性的策略。再者,企业还需积极借鉴其它单位的先进运作模式,大力推广经实践论证的运作体制,提升自身的综合竞争实力。在创新危机理念方面,企业应着重强化危机意

识,采取有针对性的措施协同应对内外部危机。在整个经营管理过程中,企业需要充分贯彻危机意识,力求最大限度的强化工作人员的危机意识。

4.2 建立健全企业经济管理制度

企业经济管理制度主要针对于企业基层员工,其宗旨在于全方位约束员工的实际行为,并对其日常工作给予正确的引导与监督,确保员工的行为满足企业管理制度的基本要求。企业创新经济管理制度,应立足于整体内部制度的创新,并适当的改进原有的经济管理制度,增强企业内部各环节的管理,实现对全局的统筹规划与协调组织,同时,弥补管理过程存在的缺陷,强化综合管理效果。

通常,企业在构建经济管理制度的过程中,应当从如下几方面着手:其一,企业需结合自身发展概况,构建完善的岗位责任制度,且明确各岗位员工的职责权限划分,进而确保责任制度的高效落实,促进各组织架构的协调配合,提高整体工作效率;

其二,企业应建立健全内部管理制度,同时强化监督体制建设,增强经济管理人员的责任意识,让其在日常工作中端正态度,树立正确的价值观念,从根源上杜绝暗箱操作等违法乱纪行为,避免玩忽职守、消极怠工等不道德行为,从而全面保障企业经济效益最大化;

其三,内部控制工作对于企业经济管理具有重要意义,为此,企业应加大对内部控制的重视,不断优化改进控制策略,推动企业管理逐步向着一体化方向发展,以增强企业经营风险防范能力,为企业的健康稳定发展提供必要的动力。

4.3 激发各组织架构参与经济管理创新的积极性

在企业经济管理创新中,非正式组织也发挥着至关重要的作用。企业需要采取有针对性的措施,激发非正式组织参与经济管理创新的积极性,加大整体参与力度。与此同时,高效整合应用创新理念,为企业经济管理工作的落实提供必要的动力。企业管理人员要广开言路,积极采纳有利于企业长期战略发展的意见,并将其拓展应用到经济管理创新中。

再者,组织相关人员开展专题会议,详细介绍创新管理的基本流程与目标,对基层员工与非正式组织进行必要的指导,提高其整体参与度。此外,在落实经济管理创新的过程中,企业要着重加大对相关工作执行情况的重视,积极消化内部矛盾,消除因客观因素造成的阻力,为确保创新措施的执行提供必要的支持。

除此之外,企业还需重视非正式组织的领导人员,给予其必要的信任,并通过科学的授权方式,增强其归属感,彻底扫清经济管理创新过程各类障碍,以维系经济管理创新工作的有序运转。

4.4 加大企业人力资源管理创新投入力度

随着知识经济时代的到来,企业务必坚定不移的贯彻落实以知识为核心资源的发展理念。企业可以立足于长期战略发展角

度,全方位的辩证看待问题,正确认知知识的核心价值,在多元化知识的充分运用与协助下,推动企业经济管理工作的有序运转,保证经济效益的最大化。

人力资源作为知识的重要载体,在经济管理创新中发挥着至关重要的作用。为此,企业需切实强化人力资源管理创新,对广大基层员工给予必要的引导与帮助,扩充其知识储备,且充分开发与利用企业人力资源,积极鼓励员工参与知识创新。

在知识经济迅猛发展的大环境背景下,企业竞争的本质在于人才的竞争,而在此环节,人力资源管理创新极为关键,其能够帮助企业实现可持续发展战略目标,进而提升企业核心竞争力。在企业人力资源管理创新过程中,首要前提是秉承以人为本的基本理念,强调人性化管理,尽可能的营造轻松愉悦的氛围,从而带动人际交往的良性循环,实现各岗位的协调配合,确保上级领导能够客观评价员工的综合能力。同时锻炼员工的工作能力,不断加强其综合创造能力,进而为企业的创新提供必要支持。针对人才培养方面来说,企业应当采取相应的措施,增大自身对高素质技能人才的吸引力,并积极落实一系列员工培训工作,从根本上提升企业整体的人力资源水平。

在经济管理创新实践过程中,为强化人力资源管理创新效果,管理者的首要任务就是针对现有员工开展培训工作,且调整培训策略,尽可能的为员工提供充足的学习机会,确保员工客观认知企业综合发展情况,深化对企业文化的理解,扩充其理论知识储备,以此完善员工的专项业务水平,强化职业道德素养。在经过系统培训后,企业员工的知识积累量不断扩张,形成了先进的工作理念,掌握各类尖端技术,并可高效应用这些先进管理理念,严格遵守内部管理制度,切实克服工作中的困难,并具备独立解决问题的能力。另外,企业还需结合自身发展目标,调整员工招聘流程,构建完善的人才选拔标准与技能考核制度,让企业能够挖掘与岗位需求相匹配的高素质人才,从而优化内部人力资源机构,为强化人员建设奠定基础,促进企业的良性发展。

5 结语

综上所述,立足于知识经济背景下,现代企业积极推进经济管理创新具有实际意义。企业应当全面分析与论证经济管理环节存在的各类突出性问题,并采取有针对性、有策略性的应对措施,以此推动企业经济管理创新的落实,确保企业的发展符合时代进步需求,进而为实现可持续发展战略目标提供必要的支撑。

参考文献:

- [1]罗丹.关于知识经济下的企业经济管理创新和实践探讨[J].现代商业.2018(26)
- [2]李世磊.基于知识经济下的企业经济管理创新与实践[J].现代国企研究.2018(16)
- [3]庄毅.基于知识经济下的企业经济管理创新研究[J].环渤海经济瞭望.2018(10)

