

# 企业创新管理和创新绩效对策探讨

马 英

(山西焦化集团公共事业发展公司,山西 临汾 041606)

**摘 要:**企业创新管理机制目的是为了激活企业创新发展动力。创新管理有助于企业转变管理理念,科学组织生产经营,培养核心竞争力,推动企业健康发展。本文分析企业创新管理方式选择和创新绩效考核的策略,从企业管理的硬实力与软环境两方面入手,剖析现代企业的管理中的问题以及优化完善措施。

**关键词:**企业;创新管理;创新绩效;策略选择

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2020.28.067

## 1 引言

当前我国进入经济转型调整阶段,企业面临复杂的竞争环境,支撑经济快速发展的经营管理模式已经逐渐不适应新的经济发展体系,因此企业需要结合实际情况,选择适合国内经济发展需求的管理方式。绩效管理作为人力资源管理的重要内容关系整个企业的管理水平,因此为了推动企业快速完成转型升级,提升整体竞争实力,就要采用高效的绩效管理,把企业打造成质量与效益双赢的高端型产业。

## 2 我国企业创新管理和创新绩效的必要性

(1)企业内部管理现状决定了创新的必要性。随着国内经济整合产业升级的发展趋势的逐步推进,国内中小企业中管理中的问题凸显出来。缺乏科学化、系统化的管理引导企业无法快速整合人才、资本技术、产品等管理要素,这样就影响生产条件优化,企业生产能力就会受到限制。企业管理就像多米诺骨牌,环环相扣,其中一个环节出问题,整体发展就受限制。尤其在企业由劳动密集型的粗放型生产模式向知识密集型精细型生模式过渡时,管理的创新转变尤为重要。(2)外部竞争环境决定企业管理必须创新。随着世界经济一体化发展模式的推进,极大的丰富了市场,在优胜劣汰的自然法则下,企业只有加强管理,把产品质量提升上去,生产成本降下来才能在同类产品中赢得竞争优势。管理是其中最重要一环,一成不变的管理模式已经不适应瞬息万变的市场环境,所以只有结合市场需求不断调整创新管理方式才能不被淘汰。(3)企业绩效管理、激励机制不完善。当前很多企业中存在着权利与责任不匹配,收入与贡献不匹配的现象。主要原因就是人力资源管理中绩效考核制度不够完善,激励制度不健全,约束软化的问题普遍存在。这样不能调动员工工作的积极性和创新探索的动力。完善绩效考核是为了认识和肯定员工对企业的贡献,优化资源分配形式和约束管理者的权利,这也是完善企业内部管理工作的重要内容。(4)现代科技发展的必然需求。产品不断升级换代是企业发展壮大助推力。谁掌握最先进的科技,谁在同行业中就由话语权。知识经济时代,企业管理要围绕科学技术的应用和创新开展。只有把科学调配人力、资金开展技术创新,才能保证企业发展的动力和后劲。这一点从“华为”的发展和壮大中就能充分体现出来。

## 3 企业创新管理和创新绩效的措施

(1)企业管理理念需要创新。企业管理创新作为管理者管理理念需要创新。首先管理者不能只顾眼前利益,要结合市场发展现状,贯彻“以人为本”的管理理念。因为人才是决定企业发展的核心因素。只有以促进人才全面自由发展的管理模式,才能推进企业创新发展。其次在管理思路和组织结构方面,要求企业管理中重视科技因素的应用和投入,构建扁平化管理结构,促进各部门之间的沟通交流,适当减少管理层次加快信息传递和反馈,这样能有效提升工作效率。(2)培养企业管理团队,构建长效管理机制。企业管理创新需要一支能团结协作,职业化的管理团队。企业管理创新效率低下的主要原因就是缺乏能推动管理创新发展的职业化管理人才。培育和造就一支领导市场发展潮流的“企业家”不是一朝一夕就能实现

的,除了要在人才市场中挖掘专业能力出众的人才吸纳进来,还要经过长时间企业文化的熏陶渗透,相互磨合才能逐渐适应。富有经验的专业性管理团队,能结合发展战略,灵活转变企业运营模式,集中核心力量赢取企业在市场竞争中的主动权。例如,2020年很多企业都纷纷拓展线上服务,有选择的关闭线下服务体验店。这就是企业管理团队灵活转变运营模式的例子。高素质的管理团队能使企业在创新发展中少走弯路。(3)人力资源绩效管理创新。人力资源管理创新,根本目的就是调动员工的创造性和积极性。绩效管理就是为了构建科学合理的激励、约束管理体系。绩效管理创新要实现单一绩效考核向全面的绩效管理过渡。首先把员工个人发展与企业战略目标结合在一起,建立一套公平的竞争考核机制,员工利益和企业利益挂钩才能有效促进企业发展。其次,虽然薪资待遇是激励员工创新发展的动力,但是要吸引、留住高端人才对于他们工作的尊重也是很重要的一方面。制定绩效考核制度要根据不同部门的工作特点,分解管理目标。然后根据不同的工作内容设定量化指标,要注意制定标准要符合企业实际情况。最后就是科学制定激励措施,争取满足员工实际需求。此外,还可以把现代化的信息管理技术融入进绩效管理当中,信息统计,大数据分析等技术能客观、清晰的反应出员工的工作成绩、工作态度及日常工作表现。信息化管理避免了人情误导因素,相对来说比较公平。(4)构建创新发展的企业文化。企业文化是引领企业健康发展的灵魂。企业要形成创新发展的良性发展氛围,就要建立积极向上、开拓创新,传承久远的企业文化。因为企业实行创新管理过程中,通过企业文化的渗透、感染,进而促进员工创新意识的产生,这样企业上下一心,形成统一的创新价值观体系。开展工作就能得到更多的支持和拥护。企业的管理创新不仅需要管理团队有准确的决策力和判断力,企业员工的支持和配合也是很大的影响因素,通过企业文化构建上下众志成城,协同作战的工作氛围,就能推进企业创新发展的顺利实施。

## 4 结束语

企业创新管理方式,探索绩效考核的创新措施,都需要结合市场发展,用灵活的管理思维和发展的眼光来分析问题,解决问题。再者企业管理层具有敢于冒险的精神和严谨的工作态度,这样在工作中遇到新矛盾不但敢于发起挑战,还能在关键时刻做出正确的判断。当前市场竞争是激烈而又残酷的,竞争中胜负的关键就是要打破常规,勇于创新。因此企业要构建创新管理机制,科学调配各项资源,积极采用新型科学技术来优化产品,这样企业才能在激烈的市场竞争中赢得一席之地。

## 参考文献

- [1]冯国灿.企业创新管理方式选择与创新绩效研究[J].中国经贸,2017,(11):46-48.
- [2]李辉.企业创新管理方式选择与创新绩效研究[J].消费导刊,2018,(15):237.