

# 当代企业管理模式的优化策略探究

叶仁杰, 蒋妙伟

(澳门城市大学, 澳门 999078)

**摘要:**随着经济新常态的发展,企业在发展中也需要不断地做出相应的革新,在政策、技术、人才等方面提供相应的支持,尽可能地提升自身的发展实力。在帮助企业在实现发展目标的同时,创造更多经济效益,帮助企业在残酷的市场竞争中,始终立于不败之地,实现企业的可持续发展,同时为我国企业经济发展创新树立标杆。基于此,本文主要分析了当代企业管理模式的优化策略。

**关键词:**企业管理;管理模式;优化策略

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2021.26.139

## 1 引言

我国的企业经营管理之中,需要紧紧跟随时代的脚步,积极开展管理模式创新优化。这就需要企业在明确掌握自身存在问题的前提下,构建契合企业需求的决策支持系统,加大对管理队伍的强化与培养力度,并结合对客户关系管理平台的有效创设,进一步提升企业运营发展水平。

## 2 企业管理模式概述

模式是指将某种标准的形式作为依据,进而将某一种问题进行处理的方法论,使用到不同的地方会具有不同的模式种类。由于目前我国经济发展较快,企业数量随之增加,其管理模式也在不断推行和扩大中,而且专门研究企业管理模式的组织单位也在增多。研究表明,就一般情况来看,企业管理模式要经过管理控制、察看督促、管束统治以及监测控制等发展过程。我国企业在管理中主要重视对“文化”的管理模式,通过对企业生产经营活动中达到的成果、管理手段、物质资料等进行明确,在企业整体资源与能力指标以及经营管理活动等方面进行规划,以达到提升企业绩效的目的。

## 3 企业管理创新的意义

在新经济常态的社会背景下,转变管理模式可以有效提高企业发展的深度,促进企业更有效地运作,降低企业工商过程中的成本,为企业发展提供更好的经济效益,促进企业的可持续发展。实行创新的管理模式,可以对企业发展过程中出现的成本问题进行综合规划。实施这一管理办法,可以提高企业绩效,提高企业管理质量,为优化内部管理奠定基础。通过管理创新,企业发展过程可以更加科学高效,而企业在日益激烈的市场竞争中处于有利地位。但受到企业的发展和资金的现状等因素的影响,要制定合理的管理方案和管理报告。资本是企业发展过程中的首要问题,目前,一些企业在生产开发过程中不能有效地利用资源,实行管理创新可以有效减少企业生产发展过程中的资金浪费,提高资源利用率<sup>[1]</sup>。

## 4 企业管理模式存在的问题

### 4.1 企业经济管理重视不够

当前一些企业管理人员缺乏基本的企业管理素养,没有让企业管理的良性作用得到最大限度地发挥,使得企业经济管理创新只是坐而论道、纸上谈兵,并没有将其运用到实际当中发挥其应有的作用。在企业发展的道路上,企业的管理者认为企业经济管理只是一些相关的数字、数据与材料。这不仅无法适应当下新的发展环境,也限制了企业自身的发展。

### 4.2 组织架构不合理

企业组织架构的特点和运行状况直接影响到企业管理工作,部分企业只局限于眼前经济利益,未能对组织架构进行全面优化和完善,也会限制管理效能的提升。部分企业在垂直化向扁平化过渡的过程中缺乏可靠的保障机制,导致企业组织架构的运行效率不高,各个部门在工作中存在冗余性问题。

### 4.3 企业管理缺乏安全保障

企业内部存在海量的关于生产、财务以及人员管理信息,对企业来说,在采用大数据进行分析的过程当中,很多企业没能够注意运用的安全性,也没能够做到及时对企业内部人员信息进行保护,导致了人员信息在分析和储存的过程当中被泄露或是遭到一些不法分子的窃取等。

## 5 当代企业管理模式的优化策略

### 5.1 将管理理念深入人心

随着社会经济快速发展,企业需要顺应时代发展要求,机会与挑战是并存的。想要在激烈的市场竞争中异军突起,就必须提高管理人员对企业经济管理理念的重视程度。企业管理人员应当敏锐地发现市场的发展方向,把握市场机遇,运用积极的眼光去看待企业的发展,并找到一套适合自身发展的策略为企业竞争赢得先机。第一,企业的管理人员应该认识到新时期环境下机遇对企业发展的重要性,也要认清企业自身的优势与特点,将二者巧妙地结合起来,为企业未来规划改革与策略上的调整打好坚实的基础。第二,企业应当引进先进的技术、科学的管理方案和人才培养机制,为企业不断注入新鲜的血液,积蓄力量厚积薄发<sup>[2]</sup>。

### 5.2 健全企业管理制度

企业日常运营发展过程中要积极创新管理制度,以此提升企业自身的精细化水平,形成企业发展的创新机制,迅速转化自身的制度成果,灵活地对企业发展的各项制度进行协调。企业要认识到制度是其基础,只有制定科学合理的管理制度,才能够更好地促进企业自身的持续健康发展。为此,企业要结合自身特点以及发展需求,制定更加具有针对性以及实效性的管理制度。企业要注重在制度、产权、培训以及激励等方面,采用更加具有科学性的管理方式,以此更好地开展相关的生产技术,使员工能够感受到来自企业的关爱,认识到企业是社会经济整体中的整体,从而促进企业更好地适应经济发展新常态,并实现自身的稳定持续健康发展。

### 5.3 完善组织架构

企业管理工作过程中,需要进一步优化和调整现有的组织架构,也是提升管理工作效率和质量的关键途径,企业可以转

变垂直化管理的状况,实现各类信息的快速传递及共享。在企业制定决策的过程中,应该注重收集员工的意见反馈,群策群力保障决策的可行性和科学性,防止决策失误而对企业造成巨大的风险。同时,消除金字塔式管理模式对信息传递时效性造成的限制,构建开放性的管理机制,保障信息的对等性,防止信息逐级传达产生的滞后性问题。另外,构建互联网交流沟通平台,强化系统功能,增进各个部门的交流和沟通,为部门组织协调创造良好的条件。部门负责人可以针对自身业务需求在平台中获取相关信息,更具个性化特点,跨部门组建临时管理队伍,增进部门业务的融合,从而加强决策部门和执行部门的沟通,提升员工积极性。

#### 5.4 重视业财融合

企业管理工作实施过程中要坚持以业务管理和财务管理为核心,实现对企业风险的有效掌控,促进各项业务活动的顺利实施,为企业创造良好的经济效益。在互联网时代,业财融合成为企业发展的主要趋势,鉴于此,企业要加强财务部门和业务部门的协同配合,以多元化的财务、业务信息为基础,针对企业管理的问题进行分析和总结,确保管理措施的可行性及科学性。同时,加快财务共享中心架构的建设,明确不同岗位工作人员的职责,从而优化业务流程,促进业财融合效率的提升。在此过程中应该合理运用大数据技术,增强数据之间的交互性与数据输入的逻辑性,通过数据共享模式的构建优化资源配置。建立数据库系统,针对企业管理中的各项数据进行存储及管理,通过云端存储在提升工作便捷性的同时,防止存储容量不足对业财融合造成的影响<sup>3</sup>。

#### 5.5 确保企业核心商业信息

随着大数据技术的不断发展,企业管理工作的效率、质量势必会得到显著提升,与此同时,大数据时代也为企业商业信息的安全性和隐秘性带来了严重威胁。企业可利用以下几种措施保证商业信息的安全:(1)注重信息管理系统的软件、硬件建设。设置访问权限,不具备访问权限的人员不得登录企业管理系统;具备访问权限的员工也要对其操作区域进行控制,内部核心机密不可触碰,防止泄露商业信息。(2)运用云存储技术为商业信息的安全性提供保障。大数据时代下,企业数据信息量呈现持续上升的趋势,云存储刚好能够满足大量数据的存储要求,跟计算机硬盘存储相比,云存储技术的安全性、隐私性要更高。

#### 5.6 调配人事资源,提供员工晋升空间

优良的人事资源监管是企业获得市场地位优势的保证,合理调配人事资源,需要拟定健全的人事资源策略,指导内部成员拟定未来生涯计划,为内部成员供应晋升空间。员工的劳动关系管理是用来调和更新企业内部与成员之间的管理模式,其中可以开展企业的文化建设,打造合理的劳动关系以及优良的公司环境。为内部成员供应晋升空间,需要安排健全的内部成员晋升策略,制定成员晋升策略要按照公司的需求和成员的储备情况,拟定成员的晋升办法,此办法通常是由晋升标准、人员比例、工作时长等详细标准来体现。晋升对于带动内部成员主动性以及提升人事资源配置效率是极为关键的,它不但可以使内部成员人生目标获得满足,还代表着工作任务和未来挑战的提升,在内部成员追求自身利益的同时,公司也会获取更高的收益<sup>4</sup>。同时,构建全新的激励机制,加强对管理人员的正向激励,通过精神激励和物质激励相结合的方式,提高员工工作积极性,使员工能够增强自身归属感,为企业作出突出贡献。此外,要注重高水平管理人员的引进,对当前队伍结构进行全面

调整,激发其他人员的工作活力。

#### 5.7 健全企业内部控制评价和风险评估机制

(1)建立和完善企业内部控制评估标准。为了进一步发挥内部控制管理作用,国有企业应该建立完善的内部控制管理评估指标,以便为内部控制管理效果的客观评估、问题查找和分析,以及客观认定其内部控制缺陷提供依据。

(2)加强企业内部控制评价。结合当前国有企业的现实状况,构建完善的内部审计机制,可弥补国有企业内部监管与约束制度的不足。内部审计作为监管内部控制各个部分的主导力量,应充分发挥内审的监督管理职责,定期或不定期开展企业内部控制的评价工作,对企业内部控制的设计和运行,尤其是企业重要业务单元、重要业务事项和高风险领域,揭示企业经营管理的风险状况和存在的内部控制缺陷。

(3)建立企业风险评估机制。企业风险评估是提高企业内部控制效果和效率的关键。健全的风险评估体系可让国有企业时刻保持清醒状态,了解自身所面临的风险危机,以便将风险危机控制在可控范围之内,实现对国有企业内部控制的监管。

#### 5.8 利用人力资源完善企业文化建设

企业发展过程中,企业文化是影响企业内部凝聚力的重要因素,良好的企业文化可以让每一个成员都有共同的企业价值观导向,因此,企业想要良好地发展下去离不开企业文化。而企业文化的建设主要是依靠人力资源来完成的,企业文化的制定与调整应该由人力资源部门与企业的掌舵人共同完成。人力资源管理必须要按照企业文化风格特点行事,这样既能强化企业文化学习,又能提高员工自身素质水平。良好的企业文化,可以在潜移默化当中对员工的思想行为加以引导,促进管理实效性的提升。在企业管理中应该遵循以人为本的原则,真正关注员工的实际需求,融合人本理念,强化对各级员工的人文关怀,使其感受到企业的良好文化,从而形成强大的凝聚力和向心力。在人力资源管理中,企业应该构建有效的考核及激励机制,注重对员工工作态度及能力的考核,除了应该满足其物质需求,还要关注精神层面的变化,提高员工的归属感。

#### 6 结束语

综上所述,当今的市场竞争非常激烈,面临的问题与环境也呈现出较强的综合性与复杂性。为了不落伍于其他的企业,企业必须结合自身的优点,改进自身的不足,不断地优化自身特点,强化现代化管理理念和方法的应用实效性,对生产经营活动予以科学指导。以独特的眼光观察挖掘市场的变化与动态。

#### 参考文献

- [1]唐瑶.“互联网+”对现代企业经济管理创新模式的影响[J].现代工业经济和信息化,2020,10(8):27-28.
- [2]华国英.基于知识经济下的企业经济管理创新与实践[J].中外企业家,2020(17):86.
- [3]郭宝林.市场经济条件下企业经济管理模式的创新[J].中小企业管理与科技:下旬刊,2020(10):35-36.