

市场经济条件下国有企业管理创新探究

郝毅

(昆明联合产权交易有限公司,云南 昆明 650228)

摘要:多元化的市场经济条件为国有企业带来了巨大的发展机遇,同时给企业带来了巨大的挑战,如何进一步优化企业内部管理直接关系到企业的可持续发展。本文分析了国有企业管理过程中存在的问题,提出了市场经济条件下国有企业管理创新的措施,希望给予相关人员参考。

关键词: 市场经济;国有企业;创新管理

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.31.135

引言

当前,在市场经济条件下,企业管理创新仍面临诸多的现实问题,尤其是管理创新主体缺乏主观能动性、客体不明确等,严重制约企业管理创新工作。因此在市场经济条件下加强国有企业管理创新措施的探究具有重要意义。

1 国有企业管理过程中存在的问题

1.1 缺乏有效的经营管理理念

目前,很多国有企业对经营管理的认识和投入不足,经营管理机能结构不完善,缺乏长远的规划,经营思想、管理理念意识不高,许多国有企业管理者往往只是完全习惯于按部就班地组织完成各项工作,企业内部没有成体系的规章制度,不能真正用来有效率地调节企业市场化的正常运营以及实现企业整体生产力的均衡管理,不利于企业市场经营活动过程中的产品销售等环节。企业内部管理体系创新意味着新旧企业管理体系的交替,而在这个创新过渡期的过程中,自然地也难免就会出现企业管理体系不够完善的各种情况,很容易就会导致企业管理体系陷入混乱。从企业管理体系结构与法律制度体系来看,旧的企业管理体系已经不能完全适用,同时新的、健全的企业管理体系还未完全形成,这种矛盾往往使得企业管理创新企业面临着巨大创新风险,很容易就会导致一个企业新的管理体系瘫痪。

1.2 产品的市场竞争力不足

由于企业科技含量低,产品技术更新不及时,员工经济负担过重,社会风险负担重以及产品生产成本低,产能落后、产量过剩,我国很多国有企业的产品缺乏市场竞争力,导致企业在实际发展过程中的经营效益难以持续提高,长此以往,企业只能在市场竞争中惨败收场。一个企业,只有将生产的产品销售出去,才能生存和发展。如果产品不能理想地在市场上销售和竞争,资产再多、人员再多,也不能说明这个企业有多么优秀,反而造成了资源的闲置和浪费。近年来,在整个国际和国内市场上,国有企业工业品在全国的市场份额持续下降,民营所占的比重在持续不断增加,特别是国外进口产品在国内市场上销售的竞争力日益增强。

1.3 缺乏有效的激励机制,缺乏管理人才

目前,国有企业的劳动、人事、分配三项制度改革一直在探索 and 实践中。尽管绝大多数国有企业都按照建立现代企业制度的要求积极建立和完善了制度,但企业的决策制定决策时没有根据长远的核心利益目标去进行政策决定,很多时候还是说得多做少,企业管理者的上下波动机制,职工能进能出,收入增加或减少的机制尚未完全建立,企业内部竞争机制、激励机制和约束机制还未充分发挥作用。许多大型国有企业都无法实行领导人员的选拔任用制度,企业管理人员进行绩效激励的工作过程中常常过于单调,不能有效地做到提高全体员工的劳动积极性,在一定程度上严重阻碍到了

企业的健康发展。

1.4 管理创新环境较差,目标不够明确

国有企业普遍缺乏对开展管理改革创新的正确意识认知,没有充分自觉意识到其创新重要性与开展必要性,导致企业对开展管理改革创新工作重视不够,参与创新积极性明显欠缺,自然难以有效促进企业管理改革创新的有效性和推进。很多国有企业在进行创新管理的目标设置上存在较大的问题,一方面,部分企业对当前市场经济发展、自身实际经营情况的分析认知不够全面与正确,在企业进行创新管理目标创新时往往缺乏良好的基础信息分析基础,导致新的创新管理目标设置脱离了实际。另一方面,部分企业没有严格做好相应的企业基础管理数据与企业信息基础分析技术研究相关工作,使得目标设置缺少提供足够的基础数据分析支持,在细节上出现创新目标过于模糊的问题,难以有效推动企业管理朝着创新方向发展。

2 市场经济条件下国有企业管理创新的措施

2.1 国有企业管理观念的创新

国有企业需要在战略管理体制的优化方面,积极进行先进的管理方式,对现有的管理理念进行的创新。国有企业进行战略管理创新主要是指,企业积极制定和组织实施新的全球市场竞争管理战略和公共服务企业管理战略,加强经济转型时期国有经济体的管理能力结构建设,使其成员能够有效地积极参与开展国际贸易和对外投资。所以国有企业今年应能够继续大力发展新的基本综合竞争力,并积极选择与基本综合竞争力相直接适应的主要业务发展领域。可通过寻求最优化的资源配置组合,提升成为确保国有企业健康可持续发展的基本综合竞争力。

2.2 国有企业管理机制的创新

由于国企自我管理体制中往往会出现缺乏企业激励机制体系和企业自律管理体制的问题,从而对社会直接产生约束和严重限制国际我国国企的经营工作发展速率,因此,国企一定程度要积极顺应国际我国当前社会主义市场经济的新发展形势,创新当前的企业管理体制。国企管理应根据当前现代化的市场经济需要对企业组织管理结构机制进行合理化的调整,改变传统的企业统一经营管理模式,坚持实行国有股权人持有、政企分开、分级管理、分工协同监管的管理原则,建立切实可行的企业组织管理结构。

2.3 国有企业核心竞争力管理的创新

我国国有企业若想要在国际竞争中占据主动,就必须准确分析把握国有企业自身的外部资源和生产能力,拥有一定知识创新能力的企业同时正确选择并对其有效综合利用。由于当前我国的企业劳动力生产成本通常比较低,企业工作人员的职业素养要求是比较低。因此,我国国企也认为应尽快建立基本的核心竞争力,保持在当前世界国有企业资本竞争体系中的绝对领先地位。此外国有企业还

认为需要积极探索增强对当前国际市场的预测能力,精确分析把握好国企的基本核心竞争力。国有企业如果发展不能及时跟上国际形势,就可能会严重阻碍当前国有企业的经济持续健康发展。为此,国有企业认为有必要及时调整新兴产业内、外部资源的综合配置政策方向,使之在激烈的国际市场竞争中能够起绝对主导作用,监控当前形势的长期发展,提前准确预测该新兴产业在以后的长期进展战略目标,提前大量投入国外资源,从而在新时期开辟的国际市场中始终占据绝对优势领先地位。

2.4 国有企业员工激励管理的创新

尽管目前我国一些国有企业在加强人力资本管理方面已经投入了大量人力资金,但由于现在缺乏更为有效的薪酬激励机制,高技能的国企高层管理者、相关的高技能人才、工程技术人员、其他相关企业熟练工人、大量技术人员长期外流,这就必然直接要求国企在完善绩效薪酬激励机制管理体系上必须尽快进行一定的管理机制结构创新与制度变革加以改进。第一是要加快深化推进国企三项制度改革,这既是深化国有企业改革、打造国企新样板的重要内容,也是提升国企发展质量,增强发展动力的现实需要,更是充分调动职工积极性、增强企业竞争力的关键因素。第二是要尽快建立完善员工薪酬管理体制,以提高企业员工整体劳动生产率,有效率地减少企业内部人才流失,使国有企业高层管理人员和企业相关部门工作人员都尽可能有效率地处理由各种经济不确定性风险因素影响带来的企业工作效率大幅下降等问题,同时也应充分吸取借鉴国外大型企业关于加强员工人力资源整体薪酬控制管理的一些国际先进经验,学习掌握不断提高企业员工整体薪酬控制管理水平的一些关键技术。

2.5 构建良好创新环境与气氛

国有企业的快速发展离不开良好的管理精神与创新精神的支持,对此企业内部应当紧紧围绕这两点目标来努力构建好的创新管理环境。首先,企业中高层领导干部需要全面强化革新自身管理创新精神意识和企业理念,对现代管理企业创新活动加以高度重视,同时也要加强对现代管理企业创新的政策宣传。在企业宣传政策文件、讲座、行业标准的有效帮助下,企业内部整体管理创新精神意识将有可能很快得到显著性的提升,形成良好的现代企业管理创新精神文化。其次,企业必须首先要切实做好管理创新活动引导及政策支持奖励工作,制定建立相应政策规范为现代管理企业创新活动提供一定政策支持基础,投入企业足够人力资源用以支持管理创新奖励活动的顺利开展。尤其真正是在建立相应企业奖励支持机制的有效刺激下,并在创新过程中迅速获得企业相应的物质奖励与自我价值认同感,从而真正构成现代管理企业创新的一个良性循环。

2.6 优化管理创新目标的合理设置

企业对于管理创新的发展目标结构设置非常重要。国有企业需要能够做到更加科学、合理、明确的进行创新目标的设计。以先进的企业管理创新理念及工作方法理论为工作基础,以把握企业经济发展及国际市场需求变化规律为工作核心,在很大大的程度上能够保障管理创新发展目标的正确科学性。因此在管理者的创新发展实践中,企业管理应当积极探索借鉴日前世界各国范围内的先进企业管理手段及总结相应企业管理者的创新发展经验,为自身管理创新发展提供一个基础性的参考。与此同时,企业更是需要充分考虑结合自身经济发展及企业市场需求变化实际情况,制定并提出长远的、科学的创新目标。在此基础之上,企业则更是需要对长期创新目标过大进行合理性的分解,将其合理分解成多个短期创新目标,从而有效率的提升短期目标自身的科学明确性,防止短期目标过大而导致

使得短期创新发展过程当中缺乏实际操作指导的各种情况同时出现,这也是企业避免短期创新发展目标过于模糊的重要关键。

2.7 加强管理队伍建设

在企业管理人才创新发展过程中,国有企业还需要通过加强企业管理人才队伍体系建设工作来确保企业管理人才创新发展目标的有效深入实现。企业可以积极规划引进大量一批高素质企业综合管理创新人才,以丰厚的福利待遇鼓励吸纳企业管理创新人才,在短的时间内快速有效提升企业管理人才队伍中的综合管理素质。与此同时,企业还需要对管理人员人才培养培训考核工作机制应该加以不断完善,投入足够的人力资源予以支持企业管理人员和对培养考核工作的充分贯彻落实,通过企业培训、实习等多种方式不断提高企业管理人员的综合管理素质。在进行人才培养时,应当将培养重心主要放在企业综合运用管理理论能力、管理实践经验、创新发展意识、应急管理能力的综合培养及技能提升工作上,这样企业才能快速有效培养培育出一批符合企业管理人才创新发展需求的优秀新型综合性管理人才,确保企业管理人才创新目标规划机制能够尽快得以有效深入实践。

结束语

人类的发展依赖于创新,科技的进步依赖于创新,市场经济的发展也需要创新。建立健全企业创新体系,将成为我国国企改革的重要内容和关键环节。国有企业需要引领和整合企业发展中的各方力量,形成企业管理创新合力,充分发挥市场配置资源的功能,提高资源配置效率和全要素生产率提高效力,使企业实现高质量、可持续发展。

参考文献

- [1]耿春梅.市场经济条件下国有企业经济管理模式的创新探讨[J].环球市场,2019,000(011):19.
- [2]杨玉柱.市场经济条件下国有企业的内部控制与战略创新[J].商场现代化,2013.
- [3]单娜.关于市场经济条件下国有企业经济管理模式的思考[J].科技经济导刊,2020,v.28;No.700(02):234-234.
- [4]刘杰.新形势下国有企业经济管理的创新研究[J].上海商业,2019, No.488(10):61-62.

作者简介:郝毅(1981.11—)男,汉族,籍贯:山西和顺,中级经济师,硕士研究生,研究方向:工商管理。