

# 关于提升经营效率的企业制度建设的探讨

李 婧

(西安中核核仪器股份有限公司,陕西 西安 710061)

**摘 要:**随着经济全球化进程的发展,大多数企业的发展都受到了一定程度的影响。以人工智能为引领的新一轮科学技术和工业革命,对企业制度建设、经营效率、社会管理等各个领域产生积极作用。同时,企业应在经营治理、制度建设等多个层面进行适当的变革,以适应新的发展趋势。在新时期背景下,构建企业核心竞争力已成为现代企业制度建设的核心问题。本文从企业制度建设的角度出发,在提高企业经济效益的基础上,提出了一些涉及经济效益管理的思路,并对企业制度的建立进行了深入分析,并提出了全方位的培养人力资源开发体系、强化对高层经营者的激励与约束机制和提高企业全面预算管理的风险抵御能力等实施路径,以更好地适应未来的发展趋势。

**关键词:**经营效率;企业制度建设;经济绩效;实施路径

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.26.151

## 1 引言

制度是企业经营和管理的核心,是企业经营管理水平的整体素质。制度体系是支撑一个企业高效管理的基本根基,它直接影响着一个企业的经营效率和未来发展水平<sup>[1]</sup>。1993年诺贝尔经济学奖项得主、新制度经济学创始人诺思,从信仰体系和精神构造等心理学角度提出,尽管个人的学习历程是不一样的,但是制度可以使他们产生同样的信仰和观念;相同的文化能降低人们之间不同的思维模式,由此建立起一种代际之间的共同认知的途径。同时,体制与文化的建构与功能也是非常重要的。十九大以后,我国经济发展已经步入了一个新的时期,从一个快速发展转变到一个高水平的发展阶段<sup>[2]</sup>。习近平总书记强调,实体经济是国家未来发展的主要资本和根本保障。企业是经济发展的主要推动力,提升企业内部竞争力和企业经营效益,促进企业自我利益机制,完善企业的内生动力机制,形成符合发展趋势、具有灵活性的产业结构、政策框架和管理体系,提高企业经济运行效率,也是经济发展的必要条件。

企业的制度体系是指企业通过制定一套标准化和严格的规章体系对公司的经营活动进行管理,是企业经营管理的核心。通过构建完善的现代化管理体系,能促进企业职工的工作热情,使其更好地发挥其作用,提升企业经营效率<sup>[3]</sup>。

促进企业能够朝着健康、稳定、可持续发展的方向发展。在我国当前的经济形势下,企业之间的经营活动日趋激烈,众多企业对现代化经营体系的构建也愈加关注。文章对制度建设的理论基础进行探讨,剖析当前企业制度建设的目标,然后提出企业制度建设的实施路径,期望能为相关的企业发展有所裨益。

## 2 制度建设的理论基础

制度,亦称为规则或规定。其基本涵义是指所有企业

员工按照一定的程序共同遵守的工作操作规范。“制”指的是节制和限定。“度”,指的是尺度和规范。它的应用范围非常广泛,既是国家法律法规政策的具体体现,同时也是人民的行为规范和基础<sup>[4]</sup>。根据诺思的研究理论,制度包含了正式和非正式的行为准则,两者都是企业文化的具体体现。与传统的文化类似,其中,它的显著特点是“路径依赖”。

### 2.1 制度与信念

企业制度和政府体制本质上是相同的,仅仅从书面形式上判断还不够充分,事实上,世界上大部分企业制定的各项章程和规定都差不多。因此,要对公司的制度进行深入的探讨,既要考察其对职工的态度,又要研究其对整个社会的作用。

从经济学角度分析,“路径依赖”是指将企业过去、现在和未来联系起来的体制构建,它反映了企业过去的历史经验对当前选择的限制。由于制度内部的引导和约束,它已成为企业与员工之间的一种约束机制或约束关系<sup>[5]</sup>。良好的制度体制是建立在信仰基础上的,其是一个企业信仰体系的外部体现。非正式的规章制度也可以反映出这样的联系。不同的非正式规章制度,其行为标准也具有普遍的共性,但是在不同的社会和企业中,非正式的规章制度却有很大的不同。这表明,不同的企业可以拥有同样的信仰体系,甚至具有自己独特属性的信仰体系,其中也会出现同样的特征,这一点从外在制度中就可以看出。

### 2.2 制度与文化

制度由于其本身的激励性和推动性,以及其特殊的规范性与程序特性,使得它呈现出“三化”的特点:即工作流程标准化、职位责任清单化、管理制度严格化。在这一过程中,制度自身具有的程序属性,可以为员工的工作和生活提供一个基本的依据<sup>[6]</sup>。通常,企业要想维系现行制度,就必须持续地以制度激励与督促、规范与程序、约束

与引导采取变革,让企业在信仰、制度、组织等错综复杂的互动中,建立一种适应自身发展、可持续的企业文化,以维持企业的发展动力。

### 3 企业制度建设的目标

企业是多种生产因素的集合体,其本质是以制度的方式对不同的生产因素进行配置与组织,因此,企业制度是构成多种生产因素的重要纽带和依据。企业的一切运作,无论是生产、运营,还是资本运作活动,都必须建立在特定的机制机构内进行,也就是企业制度。因此,如果没有一个科学有效的企业制度作为保障,那么企业就无法提升经营效率。企业制度体系构建首先必须具备科学性和完整性,采用先进的现代化管理手段<sup>[7]</sup>。只有这样,才能保证企业制度体系的顺利建设和实施,以实现企业制度建设的目标。

企业的制度建设要以推动我国的经济发展为目标,不断提升经营效率和促进经济增长。企业的内部部门和员工需要了解企业部门的职责和行为规范,既是企业机制和经营效率的有效反映,同时也是企业有效发展的动力源泉。而在企业制度中,其内部动力机制决定了企业对员工自我提升的相关培训投入程度。因此,企业作为一个商业组织,其对员工的投资取决于员工对激励机制的理解。这种对知识开发的投入,将促进企业创新能力的不断提高,企业管理制度不断向条理化方向发展,从而保证企业的全面发展。制度建设改变了企业的内在动力机制,激励结构和动力机制的变化,不仅会改变企业内在变革,还会给企业带来经济效益的提升。

### 4 企业制度建设的策略研究

技术的进步,给企业的经济快速发展带来机遇,改革开放以来,一个全新的时代已到来。在此背景下,这一时代给中国企业带来新的机遇,中国企业可以获得与国际公司站在同一起点的机会,但同时也面临着巨大挑战,要求中国企业从解决“现存问题”转变为“将来会发生什么”,用新的经营手段支撑企业的价值创新和发展。

#### 4.1 全方位的培养人力资源开发体系

从社会实践的角度来分析,人力资源开发可分为两个层面:第一层面是宏观人力资源发展,以国民素质为基础,促进社会整体发展,第二层面是微观人力资源开发,以企业员工素质为基础,提升企业竞争力<sup>[8]</sup>。微观人力资源开发可以从薪酬、福利、沟通、个人发展等方面保留优秀的员工;充分利用人力资源的最大价值;加强对员工的培养,重视科学技术知识的创新。

人才永远是竞争的中心,在今后的企业经营活动中,人才与技术的较量必将成为企业经营发展的必然选择。当前,我国的人力资源发展形势不容乐观,必须加大对人才的培训,切实提升人才的综合素质。人才培养要注重教育、选拔和引进,全方位地调动人才的创造性和工作潜力,培养人才发展的内在力量,做好企业的人才培养。在

此基础上,建立较为完备的人才管理制度,培养具有综合能力和优良素质的管理人员,以更好地满足新时期企业经营需求。

同时,要加强对企业经营管理人员的培训,加强企业的文化建设,加强员工的认同是提高企业发展的内在动力。在现代企业的文化观念中,能够有效地将员工的价值观与企业的发展战略相统一,以确保企业的发展战略有效落实。在企业文化的培育中,应抛弃以往陈腐的文化观念,摆脱常规的形式主义,并与企业的实际行动紧密结合。

#### 4.2 强化对高层经营者的激励与约束机制

激励经营者应关注企业的长远发展和长远利益。在以两个权力分离的现代公司制度中,企业所有者并不能直接对公司进行经营和管理,因此,要实现公司的资金效益与经营效率最大化,必须要鼓励经营企业为公司尽职尽责,并对经营者进行有效的监管与制约,避免发生“内部操纵”问题和脱离管理现象。将年薪制和股权选择制相结合,作为一种有效的激励和制约机制。企业经营者如果妥善经营,可以获得公司的红利,也就是额外工资,但是这是一种选择权,在他的任期之内是无法得到的。

在一年内,若公司运作良好,可以按照相关规定提高期权限额;根据公司制定的方案,在经营者离职后一年之内,可以按照公司规定的方式获取之前所有的期权。其实质是经营者具有某种超额利润,同时也承担了相应的风险。在这样的大环境下,经营者不仅要考虑公司目前的利益,还要考虑企业的长远发展,把经营者的利益与企业的经济效益相统一。要实现企业股权激励制度,就必须构建和完善我国的经营者制度。

#### 4.3 提高企业全面预算管理的风​​险抵御能力

从内部控制角度出发,要进一步完善企业的整体财务管理,必须对其进行有效的风险控制。首先,要严格控制各预算项目的实施差别,建立“预警”制度,对于与预算数相差很大的项目,要根据具体的情况和具体的问题进行分析,如果是因为项目指标选择设定的问题,就必须进行相应的调整,如果是因为预算实施时出现的问题,那就必须向有关的机构进行问责。其次,企业要对战略目的的科学性进行持续跟踪,以战略为基础的企业进行整体的预算管理,是从对企业的战略制定到对企业进行绩效评估的“一条龙”式的实施,会造成连锁效应。对于不符合企业发展战略的目标,必须对其进行适时的修正,以防止其产生潜在危险。

最后,企业要进一步健全内部控制体系,使内部控制体系与以战略目标为基础的企业整体财务管理相协调,确保企业整体财务管理执行的正常化和严谨性,避免因企业的内部控制失误产生潜在危险,并强化预防。将风险管理理论融入企业生产和企业文化,保持良好的风险管理理念;倡导将风险管理理念,转化为全员的、系统的、规

范的风险管理机制;通过对过程与控制环节的分析,发现风险的关键所在,并对内部控制策略进行改进,最终建立起一套行之有效的内部控制系统。建立严格的内部控制制度,建立“基本预防”“基本预防”和“基本监督”等三个独立的控制层次。同时,对企业的经济活动实行逐步控制机制,防范和化解企业金融风险,使企业的财务管理工作更加有效落实。

#### 4.4 企业制度建设的实施路径

第一,加强对基层党组织的领导。企业管理者要领导所有员工执行制度,制度面前,应对所有员工一视同仁,制度面前没有任何特殊待遇,制度制约无一例外。加强对基层党组织的领导,带头发挥制度的管理效应,积极带动企业员工对于制度执行的积极性,增加各项制度的整体性,促进制度执行工作的有序开展。带动基层党组织自主学习企业制度,维护企业制度规范性,使党建工作形成专业化、具体化的工作体系,建立企业党建工作的优势,增强企业核心竞争力。提高党员干部对党建工作的积极性,和对国家政策法规和相关政治理论的学习研究,支持企业党建工作,履行好各部门职责,加强制度执行的有效性,提高制度的推进力度。

第二,创新管理思维。在企业现代化治理的过程中,应该拓展思维,建立创新思维,并对预算人员进行相关工作的培训。同时,预算管理部门还应组织员工收集相关信息,进行预算信息资料的编制。并制定规范化的业务流程,使得员工能够分工明确,有利于按计划进度完成预算编制。预算部门编制企业各部门的临时预算,并将改进建议提交预算办公室进行讨论和审查,并对预算执行结果与预算之间的差异进行比较和分析,能够有效处理财务管理各部门的其他问题。

第三,建立信息化管理体系。在现今信息技术的大背景下,将信息技术融入企业的制度管理中是不可避免的。制度建设过程中存在许多分散和大量的数据。只靠人工整理很容易忽视或出错。尤其是企业运营部门发布任务量较大,有时员工难以按时完成任务,容易出现数据错误,更有甚者个人利益编造虚假数据。先进的信息化企业管理制度,有助于提高数据收集和经营管理的效率。因此,企业必须根据实际环境和现状,采用信息化技术手段,根据不同时期企业的环境变化不断完善管理制度。基于现实情况,企业可以构建收集和整理数据信息的模块,科学合理地计算企业经营效率。在有效应用全面管理体系的过程中,企业可以参与全面管理的各个阶段,降低经营成本。

第四,开展绩效考核。绩效考核体系不仅是企业人事管理的重要职能,也是绩效考核的实施标准。绩效考核的目的是实施科学、公平、务实的绩效管理,提升企业员工的工作积极性,提高企业的经营效率。为确保企业各项指标达到预期效果,创造企业良好的内部环境。因此,企业

内部员工的绩效考核是企业内部管理系统的一个关键环节,也是企业内部员工的有效保障。在企业中对需要进行绩效考核的岗位进行统计,根据不同岗位确定不同的考核指标,构建适应不同岗位的考核体系。根据工作绩效内容和企业员工实际工作能力以及综合素质能力,对企业员工进行绩效考核。需要注意的是,绩效考核必须在公平公正的情况下进行,并且将绩效考核的结果应用到实际的人力资源管理中,加强企业竞争力,以实现企业的发展目标。

#### 5 结束语

文章通过对我国现代企业经营制度进行了剖析,并给出企业制度建设的实施路径。根据本文的分析,要加强和提高企业的综合竞争能力,建立健全企业的现代化企业管理制度,以实现企业的经营效率稳步增长和可持续发展。为了企业制度建设的全面发展,必须从各个层面进行全面的全面的管理。不能用企业的变革来代替企业全面的管理,也不能用全面的管理来代替改革。必须把改革与管理结合在一起,形成一个完整的、健全的现代企业制度。要实现企业长期、稳定地发展,必须建立和完善企业制度。

#### 参考文献

- [1]何宇鹏.基于提升经营效率的企业制度建设研究[J].科技经济导刊,2020,28(04):198-199.
- [2]赵颜洋子.浅谈关于x信托公司问责机制建设的研究报告[J].市场周刊·理论版,2020(34):2.
- [3]程军锋.浅谈企业财务管理内控体制建设与风险防范[J].全国流通经济,2020(5):2.
- [4]朱文娟.企业内部控制制度的建立与完善研究[J].商讯,2020(34):147-148.
- [5]徐伟妃.工业企业内部控制存在的问题及对策探讨[J].企业改革与管理,2021(12):2.
- [6]袁伟.工业企业全面预算管理体系建设研究——以DT公司为例[J].企业改革与管理,2021(8):2.
- [7]傅律,欧明璜,张丹玉.企业管理绩效评价指标体系及方法探讨[J].现代商业,2021(33):3.
- [8]张丽.企业内控管理制度的建立与完善分析——以制造业企业为例[J].中国市场,2020(32):2.

作者简介:李婧(1991-),女,陕西西安人,中级经济师,本科,研究方向:公司治理、董事会规范、企业管理。