

# Application of Modern Enterprise Innovation Management Mode

Jun Wang

Shandong Energy Group Longkuang Group Shandong Longyan Coal Industry Co., Ltd., Heze, Shandong, 747000, China

## Abstract

Based on the update of the enterprise management system in the current social environment, this paper focuses on how the managers of enterprises should conform to the development of the society and improve the competitiveness of enterprises. By implementing new policies and changing management methods and systems to achieve strong alliances between talent and high-level enterprises, and carry out in-depth research around the problems existing in the innovation process, such as corporate strategy, organizational structure, and cultural construction, formulate strategic plans for enterprise development, create a corresponding scientific management concept that satisfies the concept of knowledge economy development, complete the organizational structure of the enterprise, create a new enterprise management platform, build a corporate culture with its own characteristics, and improve the innovation and development of enterprise managers.

## Keywords

enterprise innovation; management mode

## 现代企业创新管理模式的应用

王君

山东能源集团龙矿集团山东龙郓煤业有限公司, 中国·山东 菏泽 747000

## 摘要

本文以当前社会环境下企业管理制度的更新角度出发,着重分析企业管理者如何顺应当代社会的发展情况,提高企业的竞争力。通过施行新的政策,改变管理方法和制度用以实现人才与高企的强强联合,并围绕创新过程中存在的问题如企业战略、企业组织结构、自身文化建设等进行深入研究,制定企业发展的战略方案,打造相对应的满足知识经济发展观念的科学管理理念,完备企业组织架构,创造新型企业管理平台,建造一个拥有自身特色的企业文化,提高企业管理者的创新开发等措施。

## 关键词

企业创新; 管理模式

## 1 引言

随着经济的快速发展,现代企业管理也应当及时创新,各企业应当通过创新有效的管理制度和方法,代替落后的管理模式,从而达到资源优化整合、经济效益提高和推动企业发展的目的。

## 2 现代企业创新管理的意义

### (1) 企业管理的创新需要顺应当今社会的发展

随着中国市场化程度的不断提高,持续进行管理创新是企业生存和发展的唯一途径。合理分配企业的各类资源,提高生产效率,努力实现企业自身的发展目标。近几年来,网

络信息技术正以飞速的发展改变着社会的环境,企业原有的落后的管理模式已然无法适应现代社会经济的发展水平,所以企业管理模式的创新已经如箭在弦上般不得不发。要想提高企业的自身竞争力,就要适应当前社会发展的需求<sup>[1]</sup>,因此,企业必须摒弃传统的管理制度,对原有的管理方法和管理体系进行创新,在原有的模式下建立新的规章制度。只有做到以上几点,企业才不至于迷失在激烈的社会竞争中。

### (2) 企业管理创新是提高企业竞争力的必要因素

企业创新,顾名思义就是企业管理的创新与技术的创新。当今经济发展的大环境下,企业发展如逆水行舟般,随着世界经济一体化过程的不断发展,企业间的相互竞争方式也逐步由价格转变为质量、知名度、影响力和服务等方式。由此

可见,企业的创新能力已经成为企业间互相竞争的主要因素。

### (3) 企业管理创新是吸引人才能力者的关键

目前的社会处于知识经济的时代,企业的发展应当奠定在人类发展的基础之上,从而形成一种以人为本的核心管理模式。每个人自身独特的思想,促使着员工迫切想要寻找通过自身能力来发挥个人作用的企业环境,从而体现出自身价值,这就关系到企业管理者如何才能通过企业优势为员工提供发展机会。员工能力的展现与企业的发展特性合二为一是促使企业进行创新的主要因素。

## 3 企业创新管理中存在的问题

### 3.1 企业策划管理问题

#### (1) 缺少经营理念,目光短浅

部分企业只盲目追寻短期利益与效果,忽略了长远的发展目标,这是由于企业并未结合实际而不科学的制定了自身的经营方向与经营目标。重视经济利益而忽视社会利益,最终会造成落后的经营理念跟不上时代的进步,这将导致企业失去原有的竞争力。盲目跟随只会形成通货膨胀,造成无法预估的损失,严重者甚至会导致企业衰败无力支撑的局面。

#### (2) 企业创新管理缺乏科学性和实践性

在社会经济发展过程中,很多企业所制定的方案并没有顺应自身的发展趋势,而仅仅凭借着主观意识制定的企业方案为指导思想,在内容和实践上都不符合企业自身的形式,难以对企业自身的发展起到真正的提升作用。

### 3.2 关注短期效益,忽视长远发展

(1) 由于企业对利润的关注程度过高,导致其无法接受长期发展可能导致的风险,因此很多企业只关注眼前的利益增长,放弃了企业创新的投入,也淡化了对未来发展的探索,这种目光短浅的行为非但不利于企业的发展,同时也拖后了整个行业的发展<sup>[1]</sup>。

#### (2) 管理理念传统单一,缺乏创新意识

受传统的管理理念和管理体系的影响,企业管理者并没有形成现代企业管理的思维,管理模式仍然盲目跟从,缺少自主创新意识,企业缺乏中心思想,没有自身技术,主要奉行跟随模仿方式,限制了创新的能力,导致自主创新的能力十分匮乏。

### 3.3 企业组织结构问题

#### (1) 管理制度不严格,缺乏监督

有些企业的规章制度形同虚设,公司缺少制度执行力,管理者的权力较为集中,公司员工缺乏自我约束力,导致员工工作态度消极散漫,企业的创新发展也由此严重滞后。

#### (2) 制度体系不完善

许多企业管理人员对于制度的重要性缺乏足够的认知,对现有的制度已经满足,几乎不费心思去思考原来的规章制度是否适用于现在的社会发展形势,更不会考虑在旧制度下建立新的管理制度。主要表现为两点:一是缺乏针对性的管理制度,照搬照抄;二是虽有相关管理制度,但制度内容模棱两可,不能起到有效的制度管理的作用。

#### (3) 企业设计组织结构制度不科学

一些企业在进行组织结构设计时,没有逻辑思考过程,看中结果而忽略过程,责任和权力相提并论,各部门之间的职责空缺无人管理,有的职责重复导致大家一起作业,犯了错误就互相推卸责任,而遇到困难时都寻求中央集权的部门解决,长此以往,上层部门的工作量增大,自顾不暇,很容易忽视解决重要问题的时机。

### 3.4 企业文化建设方面

#### (1) 对企业文化的理解浅薄

部分企业的管理者错误的认为企业文化就是对企业外部的包装,是形式主义,对促进其经济快速发展没有实质性作用,因此企业的表现形式仅仅是一个企业口号<sup>[1]</sup>。企业管理者对企业文化片面的理解导致了企业精神不能在员工的工作环境与氛围中得到充分的发挥,一定程度的影响了员工工作的积极性。

#### (2) 企业文化建设只表现与形式

很多企业对企业精神的理解不够深刻,通常只重视文化建设的表面文章,将企业文化与企业精神混为一谈,将组织文化建设体现在软文、口号、宣传语等表面的表现形式上,忽略了文化建设的执行能力,因此在企业文化的实施上往往缺少了本质的效应性。

#### (3) 不重视员工的能力作用

对于企业的文化建设,企业员工作为基数较大的主体人群,具有着重要的作用。若是企业文化的建设不能有效发挥员工的主体作用,只把少数职工代表和管理部门人员作为参

考,会造成沟通和反馈不贴合实际的局面,因此员工对于文化建设也会毫不关心。

#### 4 建立健全信息交流体制

为了促进企业内部控制作用,企业需要建立一套科学、合理、有引导意义的内部控制交流体系。当代企业需要对各类信息进行广泛的收集、筛选、分析和整理,并尽最大的可能确保信息的时效性。确保有效的企业内部信息交流体制建立应该从内部交流和外部交流两个方面进行。内部交流的顺畅保障了企业管理层与下属员工和其他部门之间的沟通渠道顺利;外部交流则是通过市场调研、市场信息反馈、调研结果来源等各个渠道用以搜寻于企业有利的信息,因此推动企业在现代化市场经济中的发展需要建立两个方面的交流信息体系。

#### 5 加强企业有效内部监督

加强企业的内部管理是对于企业高效的监督与审核最根本的手段。有效的内部监督主要分为两个途径:一种是对企业内部的实时监督,另一种是企业需要建立专门的监督部门。企业可以通过上述两种方法对自身进行监督与审核,这样就可以让员工能够按照规章制度去工作,并贯彻落实于实践当中。制度建设是一切工作的基础与保障,只有做好制度的建设才能促进有效的内部监督,从而提高工作质量和水平。

(1) 加强企业内部监督机制的对策。导致企业创新管理模式难以发挥真正作用的主要制约因素是制度的不健全,所以企业的首要任务就是做好监督水平完善与提高,做好企业监督的管理制度的建设。企业需要健全的内部监督制度给予监督部门一个真实有效的工作权力,并通过制度的完善使其具有工作上的独立性,要规避受到其他不相关的部门干涉而影响监督职责的发挥<sup>[4]</sup>。企业可以借鉴优秀企业建立的监督制度建设大框,并结合自身的工作内容进行监督机制的建立,只有做好了相关的内部监督机制,企业的发展才能更具备市场前景。

(2) 在企业的内部监督中构建人员的相互监督机制。监督部门作为企业行使监督职能的关键部门,如果自身出现了问题,会造成整个企业的监督职能失效,所以企业在做好基础的监督体制基础上,需要先通过构建企业监督测试的考核,

从本质上保障负责监督部门的人员工作的正确性与合法性。只有这样才能使企业做好监督工作,保证监督部门自身不会出现问题,才能更好地为企业内部提供监督方面的保障。

(3) 充分发挥企业内部的监督作用。企业当中的监督工作是通过调查企业各项财务数据进行监控而核实企业是否存在问题和合法性的关键,若想改进和提高企业内部的监督能力,找好内部审计是不可替代的重要法则。想要做好这一工作则需要企业建立有效的内部监督部门工作方法和执行措施,同时设立相关的人力资源部,确保内部监督人员的工作能够有效执行。通过企业所给予的权力,使监督部门能够不受行政等部门的干涉,从根本上保证企业的各项监督工作达到制度化、规范化、合理化管理的意义,从而使企业得到真正的发展,促进制度化的管理走向更好的发展。

(4) 做好企业内部监督部门的人力资源建设。企业的监督部门想要得到工作水平的完善与工作质量的提高,人力资源的建设是必不可少的,企业只有大力培养掌握专业能力与拥有专业素质的优秀人才,才能使得其监督工作在顺利执行上具有有效的质量与效率<sup>[5]</sup>。因此人力资源的建设是必不可少的条件,对此既需要企业建设出有效的工作绩效管理内容,又必须建立完善的人才引进与内部有潜质的人员培训制度,通过两方面去招揽人才,做好人力资源的建设才能更有效的完善企业内部监督部门<sup>[6]</sup>。

企业内部监督部门的建立是为了更好地服务于现代化企业的创新管理,希望能够借此建议为中国现代企业创新管理模式的应用起到有效的推动作用。

#### 6 明确企业竞争范围

想要分析好企业的产业链,需要企业及时确定竞争的范围,对整体竞争利润率价值进行一个评估,对单一的产业价值产生的经济效益和投入成本进行确定,这样做有利于产业竞争实力的提高。企业需要明确竞争范围大框,将处于各个发展和发达阶段的合作伙伴具有的特长发挥一个良好的作用,以确保企业员工面向明确的目标发展,实现企业经济效益最大化的目的。

众所周知,大部分企业都具备适合于自身企业的信息系统和独立的数据库,然而信息系统之间属于相互分离的状态,这不仅不利于企业发展利益的提升,反而造成了较为严重的

资源浪费局面。严重者甚至会出现信息滞后的情况。为此，必须以规定具体竞争范围为主体，建立转移的信息系统的数据分析库。对于信息库里获取的信息内容，要按照由近到远的时间顺序来整理分布。在企业内部信息网当中，构建一个专属的数据信息库，才能更好的进行企业竞争的数据分析。

## 7 现代企业创新管理模式的重要作用

在当代社会中，约束企业的生存发展的主要内容与现代企业管理模式的创新有所关联，企业需要通过传统的管理手段进行基础上的创新完善。随着经济的快速发展，传统的企业管理方式和实际的市场经济发展模式根本无法融合到一起，长此以往，企业的市场竞争力会越来越低，当企业的市场竞争力处于一种长期落后的局面时，可能面临的就是被社会所淘汰。对于企业的实际发展来说，企业管理就显得尤为重要。企业管理模式是影响企业发展前景的重要环节之一。中国的市场经济发展迅速，企业管理的理念也随之逐渐改变，由此得知，企业管理需要逐步的优化，无论是企业自身的内部环境还是即将面临的外部条件，都预示着中国现代企业的发展已经进入了一个全新的时期。现代企业应顺从经济发展的趋势来开展全方位、多角度管理模式创新。所以，想要在激

烈的市场竞争中独树一帜，必须要保证市场上的独特优势，这就就需要企业优化自身的发展以及其管理模式的创新。

## 8 结语

面对当今的市场竞争，各大企业只有不断追寻管理模式创新才能有条不紊的应对社会经济的发展速度，更好的适应现代企业发展的需求，从而实现企业发展而带来的经济效益。对于企业来说，只有对传统的管理方式进行改革创新，才能在激烈的市场竞争中生存并发展壮大。

## 参考文献

- [1] 芮明杰. 现代企业管理创新 [J]. 山西, 山西经济出版社, 1998.
- [2] 古玲香. 以人为本的企业管理创新 (第1版) [J]. 北京, 北京理工大学出版社, 2008.
- [3] 雷晓东. 企业管理创新存在的问题及其对策 [J]. 中国高新技术企业, 2009, (9):62-63.
- [4] 陶福新. 关于企业管理创新的探讨 [J]. 河南科技, 2010, (10):27-28.
- [5] 余虹洪. 探究加强企业内部会计监督制度建设的策略 [J]. 财会学习, 2018(6):110-111
- [6] 吴联铤, 李超. 基于价值管理的企业管理会计理论与实施策略研究 [J]. 特区经济, 2017(02):92-93.