

[摘要] 管理是企业永恒的主题,创新是企业永续健康发展的动力源泉。企业管理者惟有审时度势,与时俱进,不断强化管理创新,才能增强企业的核心竞争力。

[关键词] 创新 管理创新 创新发展

随着社会主义市场经济体制的建立和发展,市场机制对资源配置的基础性作用日益增强,企业的生存和发展完全取决于市场竞争,如何在激烈的市场竞争中立于不败之地,企业只有通过管理创新,改变管理模式,建立科学的管理理念和管理制度。因此全面实施管理创新,是深化企业改革,适应市场经济发展,建立现代企业制度的根本要求,是实现企业内部资源优化配置和最佳效益必然途径,是提高企业竞争能力的根本保障。

一、管理理念创新。树立现代企业的管理意识和理念,以先进科学的管理理念来提升企业管理水准,是实现管理突破和创新的关键。从现代企业制度要求的管理科学的高度来看,必须摒弃越来越不合时宜的经营管理思想,完成以下转变:管理绩效的评价标准要从单一指标型转变为构建综合评价体系型;管控的内容要从粗放型转向涵盖业务流程、规章制度、岗位职责等方方面面的精细控制型;管理方式要摆脱传统管理习惯和方式,尽可能减少“人治”成分和随意性,转向规范决策程序、运行机制,强化执行,按章办事,形成权责明晰、奖罚分明、责利统一的层级管理;管理机制要从对企业职工的形式化约束转向建立互动式自我教育与激励型行为规范;管理目的要从目标相对单一型转向综合成长型,发展企业、造福职工、回报社会,实现和谐发展;管理心态也要从固守其成、循规蹈矩转向持续改进、不断创新。

二、战略管理的创新。企业战略是对企业未来发展的一种整体谋划,决定着企业的发展方向。企业间的竞争在相当程度上表现为企业战略思维,战略定位的竞争。战略管理从宏观上讲,正确的战略使企业始终体现先进生产力发展的总趋势,企业能够保持长久的生命力,从微观上来说正确战略能够准确地把握未来可能发展的产品及市场范围,使企业赢得持续竞争力。从战略管理的创新角度看,在经营领域中,过去我们企业战略是只重视生产管理,而不重视开发和营销管理。这种战略,显然不适应市场经济的需求。在市场经济条件下,技术创新,产品开发是企业的灵魂,同时生产的产品只要卖出去,才是硬道理。所以技术开发和市场营销是在整个生产体系中最重要的一环。因此,我们在经营战略管理上要由过去偏重生产管理到重视技术开发和市场营销的转变。

三、经营管理创新。

(一)以财务集中为切入点,强化财务管理、核算、监督、结算以及融资、运营等职能,建立以资金管理为中心的集中经营管理机制,为企业发展提供资金支持,保证企业的健康运行。一是推行财务管理制度的现代化,把先进的财务管理经验吸收、借鉴、运用到工作中,优化经营管理结构,集中经营管理范畴,规范企业会计核算。二是加强财务资金管理。要加强资金统筹调度和集中使用,优化资金支出结构,加快资金周转,防止和减少资金沉淀,提高资金使用效率,在满足正常生产经营和建设发展需要的前提下,尽可能减少流动负债。切实强化资金预算管理,严格按照预算拨付资金,充分发挥资金集中统一管理优势。加强财务监督,严禁变通预算项目串用、挪用资金。积极开展资金运作和票据理财,努力提高资金收益。

(二)推行全面的预算管理。全面预算管理直接涉及到企业的中心目标-利润,因此,必须进一步深化目标成本管理,从实际情况出发,找准影响企业经济效益的关键问题,制定降低成本扭亏增盈的规划、目标和措施,积极依靠全员降成本和科技降成本,加强成本、费用指标的控制,确保企业利润目标的完成。预算管理的本质要求是一切经济活动都围绕企业目标的实现而开展,在预算执行过程中落实经营策略,预算一经确定,要严格执行,切实围绕预算开展经济活动。按照预算方案跟踪实施预算控制管理,严格执行预算政

策,及时反映和监督预算执行情况,适时实施必要的制约手段,把企业管理的方法策略全部融会贯通执行预算的过程中,最终形成全员和全方位的预算管理局面。

(三) 推行内部市场化。企业内部市场化,就是将市场的资源配置功能和激励机制运用到企业内部,以企业内部各部门乃至个人为企业内部市场的经营主体,在企业内部建立市场,内部各主体间以经济关系构建业务关系,使市场的价格机制与企业的管理机制在企业组织中相互融合,建立起一种统一性和灵活性有效融合的企业管理模式。实施企业内部市场化要在市场主体确定、价格测定、人力资源调配、生产成本测算、信息化管理以及市场仲裁协调机制等方面作出创新。不断加强和改进基础管理,认真抓好基础定额的测算,建立科学完备的内部价格体系、考核结算体系和市场运作机制,形成链式结算,实现经营管理由以行政手段为主的粗放内控式管理向以市场机制为主的集约经营型转变。

四、人力资源管理创新。

人力资源是企业中惟一不断增值的资源,必须加强管理和开发。在做好人员招聘、职工合同管理、考勤与绩效评估、薪酬与培训等与公司内部有关事项的同时,注重对人自身价值的实现。创新的重点应是如何把人力资源管理进出工作做实,在此基础上,加强人力资源部门建设,充分发挥其功能,建立起一套合理的分配制度和赏罚分明的约束激励机制,使职工得到公平合理的报酬,激发人的积极性、主动性、创造性。同时,创建学习型组织,使职工得到自我发展的机会。尤其要全面理解和把握“以人为本”的理念,“以人为本”的管理逐渐被企业所接受,但在推行方面也带来了很多误区,这些误区客观上给企业各层面人员造成思想上的混乱、行为上的茫然。“以人为本”强调的是企业必须重视人、尊重人、理解人,同时注重提高人的素质,加强团队建设、提升企业文化、促进协作能力提升。在企业管理中,“以人为本”还必须要与制度建设有机地结合起来。具体而言,人的先进性必须体现在制度的先进性上;人的作用必须体现在对制度的执行上。

五、企业文化创新。

从一定意义讲,企业文化是企业管理的灵魂,涵盖企业管理的方方面面,不能作狭义理解。企业文化包括精神文化、物质文化、行为文化、制度文化四个层面。其中,精神文化是现代企业文化核心;物质文化是精神文化的基础和载体;行为文化和制度文化是物质文化和精神文化的中介。精神文化决定并主导着物质文化、行为文化、制度文化的变化和发展方向。这四个层面组成有机的统一体,构成了企业文化系统。要把培育和弘扬企业精神作为灵魂来抓,使广大干部职工树立远大的目标追求、强烈的命运共同意识、崇高的企业使命感。要通过实施职工队伍素质提升工程、培养树立先进典型、抓好制度建设、提高装备水平、不断改善职工生产生活环境、宣传企业标志标识等措施,扎实推进企业文化,坚持以先进的企业文化为引领。先进的企业文化是企业不断向前发展的旗帜。在企业设备、资源、工艺等硬实力差不多的情况下,竞争比的是企业文化的软实力,要做到以文化力提升竞争力,以无形资产增值有形资产。按照建设现代企业的要求,以建设学习型组织为目标,全面加强企业文化建设,把企业文化建设与企业管理相融合,建立文化管理的系统平台,使员工的个人发展与企业发展真正融为一体,以企业文化的无形力量推动企业发展。

总之,企业要在激烈的竞争中掌握主动,赢得发展,只有不断改革创新。惟有创新才能使企业充满勃勃生机,持续健康发展。

参考文献:

[1] 杨文士,李晓光 《管理学原理》 中国财政经济出版社

更多范文: www.jsve.cn

[2]<http://jjdb.dzwww.com/jpgg/t/20051216-1296060.htm>

[3]<http://www.soft6.com/tech/6/68060.html>

[4]<http://info.feno.cn/2007/120707/c000097451.shtml>

