

经济新常态下的企业工商管理创新路径探析

郭海涛

中石油燃料油有限责任公司华南销售分公司 广东 广州 510220

摘要：在经济新常态背景下，企业工商管理面临战略短视、架构僵化等挑战。本文深入剖析经济新常态内涵特征及其对企业管理的影响，系统阐述工商管理现存问题，针对性提出战略、组织、运营等六大创新路径，并从计划制定、沟通协作等方面给出实施策略。旨在为企业在新常态下实现管理创新、提升竞争力提供理论参考与实践指导，助力企业适应市场变化，实现可持续发展。

关键词：经济新常态；工商管理创新；实施策略

引言：当前，我国经济步入新常态，增长速度换挡、结构深度调整、动力加速转换，这对企业工商管理提出新要求。传统管理模式已难以适应复杂多变的市场环境，企业战略、组织、运营等环节问题频出。在此背景下，研究经济新常态下企业工商管理创新路径意义重大。本文通过分析理论基础、现存问题，探索创新方向与实施策略，以期为企业突破发展瓶颈、增强竞争优势提供有效思路。

1 经济新常态与企业工商管理理论基础

1.1 经济新常态内涵与特征

经济新常态是中国经济发展新阶段的标志，源于经济增速换挡、结构调整、政策消化“三期叠加”。其核心内涵体现在：经济增长由高速转入中高速；发展方式从粗放转向集约；经济结构从增量扩张转向存量调整与增量优化并重；发展动力从传统要素驱动转向创新驱动。经济新常态呈现三大特征：一是增长速度“换挡”，为结构转型留出空间；二是结构调整“阵痛”，产业、消费、区域结构均发生深刻转变；三是发展动力

“转换”，科技创新、制度创新与管理创新成为经济增长的核心引擎，推动经济高质量发展。

1.2 企业工商管理理论概述

企业工商管理是运用现代管理方法，对企业生产经营活动进行计划、组织、协调与控制，以实现经营目标和效益最大化的综合性学科。其理论体系涵盖战略管理、组织行为学、市场营销、财务管理与人力资源管理等领域^[1]。战略管理明确企业发展方向；组织行为学优化内部架构与团队协作；市场营销聚焦市场需求与价值交换；财务管理保障资金链稳定；人力资源管理激发人才潜力。这些理论相互关联，共同构建起企业工商管理的理论框架，为企业管理实践提供指导。

1.3 经济新常态对企业工商管理的影响

经济新常态下，企业工商管理面临全面变革。战略管理方面，市场不确定性增加，企业需强化市场洞察，从规模扩张转向核心竞争力培育。组织架构需向扁平化、柔性化转型，提升响应速度与创新能力。运营管理需摆脱资源依赖，通过技术与管理创新提升效率和质量；人力资源管理对创新型人才需求激增，需优化培养激励机制；财务管理则要加强风险防控，合理配置资金，以应对经济波动，确保企业稳健发展。

2 经济新常态下企业工商管理现存问题

2.1 战略管理缺乏前瞻性

许多企业在战略管理上存在短视现象，对经济新常态下市场环境的深刻变化认识不足，未能及时调整战略方向。部分企业仍然延续过去高速增长时期的发展模式，过度依赖传统业务和市场，对新兴产业和市场机会缺乏敏锐的洞察力和前瞻性布局。在制定战略规划时，缺乏科学的分析和预测，战略目标与企业实际能力脱节，导致战略难以有效实施，企业在市场竞争中逐渐失去优势。

2.2 组织架构僵化

传统的科层制组织架构在企业中仍占主导地位，层级过多、部门壁垒森严，信息传递不畅，决策效率低下。这种僵化的组织架构难以适应经济新常态下市场快速变化的需求，无法及时响应客户需求和市场动态。部门之间缺乏有效的沟通与协作，容易出现职责不清、推诿扯皮等问题，降低了企业的整体运营效率，制约了企业的创新发展。

2.3 运营管理模式落后

一些企业的运营管理仍停留在传统阶段，生产方式粗放，资源利用效率低下，产品同质化严重。在生产环节，缺乏先进的生产技术和管理方法，生产流程繁琐，生产成本居高不下；在供应链管理方面，与供应商

和客户的协同不足，库存积压和缺货现象并存；在质量管理上，质量控制体系不完善，产品质量不稳定，难以满足消费者日益提高的质量需求^[2]。

2.4 人力资源管理不科学

企业在人力资源管理方面存在诸多问题。人才招聘标准单一，过于注重学历和工作经验，忽视人才的创新能力和综合素质；培训体系不完善，培训内容与企业实际需求脱节，无法有效提升员工的专业技能和创新能力；绩效考核和激励机制不健全，考核指标不合理，激励方式单一，难以充分调动员工的工作积极性和创造性，导致人才流失严重，企业发展缺乏人才支撑。

3 经济新常态下企业工商管理创新路径

3.1 战略管理创新

企业需以敏锐的市场洞察力，主动适应经济新常态带来的变化，将战略思维融入企业发展的核心环节。在研究和分析经济新常态时，不仅要关注宏观经济数据的波动，更要深入剖析行业发展趋势、政策导向变化以及消费者需求升级等因素对市场的影响。企业应结合自身的资源优势、技术储备和市场地位，制定契合时代需求的战略规划，明确是聚焦核心业务做精做强，还是拓展新领域实现多元化发展。建立动态战略调整机制至关重要，通过定期复盘和市场动态监测，及时优化战略方案。像华为公司，持续关注通信技术发展趋势，不断调整5G、云计算等领域的战略，从而始终保持强大的战略竞争力。

3.2 组织架构创新

传统科层制组织架构在快速变化的市场环境下弊端日益凸显，企业向扁平化、柔性化和网络化转型成为必然趋势。减少管理层级能够缩短信息传递链条，避免信息在层层传递中失真和滞后，让决策指令更快下达、执行反馈更快上传。打破部门壁垒，建立跨部门协作机制，有助于整合企业内部资源，发挥协同效应。引入项目制、矩阵制等灵活组织形式，可根据不同业务需求迅速组建高效团队，实现人力资源和物力资源的精准配置。另外，企业文化建设是组织架构创新的重要支撑，通过营造开放、创新、协作的文化氛围，能激发员工主动参与跨部门协作的积极性，增强组织的凝聚力和创新活力，使企业在复杂多变的市场环境中灵活应对挑战。

3.3 运营管理创新

在经济新常态下，企业需借助先进的生产技术和管理方法，全方位提升运营管理水。智能制造和精益生产理念的引入，能够实现生产流程的自动化、智能化，减少人工干预，提高生产效率和产品精度，降低生产成

本和资源浪费。加强供应链管理，与供应商和客户建立长期稳定的合作关系，借助数字化技术实现信息实时共享，能优化采购、生产、配送等环节，降低库存积压风险，提高供应链的响应速度。如ZARA凭借强大的供应链管理能力，实现了快速的产品迭代和市场供应。同时建立完善的质量控制体系，从原材料采购的严格筛选，到生产过程的精细化管理，再到产品销售后的质量跟踪，确保产品质量始终符合甚至超越市场预期，提升企业的市场口碑和竞争力。

3.4 人力资源管理创新

企业的竞争本质上是人才的竞争，在经济新常态下，人力资源管理创新是企业发展的关键。优化人才招聘机制，要跳出传统以学历和工作经验为主要标准的局限，制定多元化的招聘策略，注重考察候选人的创新思维、学习能力和团队协作精神。例如，一些科技企业在招聘时会设置创新能力测试环节，选拔具有创新潜力的人才^[3]。完善培训体系，依据员工职业发展路径和企业战略目标，定制个性化培训课程，采用线上学习平台与线下实践操作相结合的方式，提升培训效果。科学合理的绩效考核和激励机制是激发员工积极性的核心，将工作业绩与薪酬、晋升紧密挂钩，同时辅以荣誉表彰、职业发展机会等精神激励，如设立创新奖项、晋升绿色通道等，让员工感受到自身价值得到认可，从而充分释放工作热情和创造力，为企业发展注入源源不断的动力。

3.5 财务管理创新

经济新常态下，市场不确定性增加，企业财务管理面临更大挑战，创新财务管理模式迫在眉睫。加强财务管理，需建立健全涵盖市场风险、信用风险、流动性风险等在内的全面风险预警机制，通过大数据分析和模型预测，提前识别潜在风险并制定应对策略。在资金配置方面，依据企业战略规划和业务需求，合理安排资金的筹集渠道和使用方向，提高资金使用效率。推行全面预算管理，严格控制各项费用支出，从采购成本、运营成本到管理费用等全方位管控，降低企业运营成本。借助大数据、人工智能等先进技术，实现财务数据的实时收集、分析和处理，提升财务管理的信息化和智能化水平，为企业管理层提供准确、及时的财务决策依据，保障企业财务健康和稳定发展。

3.6 企业文化创新

企业文化是企业的灵魂，在经济新常态下，培育适应时代需求的企业文化对企业发展意义深远。树立创新、开放、合作的价值观，鼓励员工勇于突破传统思维定式，积极探索新的业务模式和技术应用。例如，谷歌

公司鼓励员工将20%的工作时间用于个人兴趣项目，催生了众多创新成果。营造宽容失败的创新氛围，让员工敢于尝试新想法，不用担心失败带来的负面影响，激发员工的创新勇气和创造力。通过组织企业文化培训、主题活动等方式，将企业文化理念融入员工的日常工作和生活中，使其成为员工自觉遵循的行为准则。当企业文化深入人心，便能增强员工对企业的认同感和归属感，以企业文化为纽带，将员工紧密团结在一起，形成强大的凝聚力和向心力，提升企业的软实力和品牌形象，助力企业在激烈的市场竞争中脱颖而出。

4 企业工商管理创新路径的实施策略

4.1 制定详细的实施计划

企业需将战略、组织、运营等六大创新路径拆解为可落地的具体方案。例如，在战略管理创新中，可设定“6个月内完成市场趋势分析并形成战略草案”的阶段性目标，由战略规划部牵头，市场调研团队协同完成数据收集与分析；组织架构创新方面，明确“3个月内完成部门职责梳理，6个月内搭建跨部门协作小组”，由人力资源部主导推进。制定时间表时，采用甘特图细化关键节点，确保任务进度可视化。建立月度评估机制，通过KPI考核、项目进度汇报等方式检验实施效果，如发现战草案与市场实际不符，及时组织专家研讨修正，保障创新计划稳步推进。

4.2 加强内部沟通与协作

构建多元化的沟通渠道是提升协作效率的关键。企业可建立“周例会+月度跨部门联席会议”制度，前者聚焦部门内部工作进展，后者围绕创新项目难点进行协同决策；同时利用即时通讯平台、项目管理软件实现信息实时共享。例如，在新产品研发项目中，市场部通过内部系统及时反馈用户需求，研发部同步更新技术方案，生产部提前规划产能，缩短产品上市周期。设立“金点子”奖励机制，鼓励员工针对流程优化、协作模式提出建议，如某员工提出的跨部门数据共享方案被采纳后，企业运营效率提升15%，以此激发全员参与管理的积极性。

4.3 强化风险管理与控制

创新伴随风险，企业需构建全流程风险防控体系。在项目启动前，运用德尔菲法、SWOT分析等工具，识

别战略转型失败、技术研发瓶颈、资金链断裂等潜在风险；制定分级应对策略，如针对市场风险建立动态定价机制，针对技术风险预留备用研发方案^[4]。建立风险预警指标库，实时监控关键数据，如现金流、市场占有等，当指标触及阈值时自动触发预警。例如，某企业在拓展新市场时，通过风险预警系统提前发现当地政策变动风险，及时调整营销策略，避免了千万级损失，确保创新项目稳健运行。

4.4 持续改进与优化

建立PDCA循环（计划-执行-检查-处理）的持续改进机制，推动创新迭代升级。每季度开展客户满意度调查、员工创新成果评估，收集市场对产品的反馈、员工对管理流程的建议，如通过客户调研发现产品功能与需求存在偏差，及时调整研发方向。设立专项改进小组，针对反馈问题制定优化方案，例如某企业根据员工提议优化绩效考核制度后，团队创新活力显著提升。定期举办创新成果分享会，推广成功经验，将有效的创新模式固化为企业标准流程，形成“发现问题-快速响应-持续优化”的良性循环，为企业可持续发展注入动力。

结语

综上所述，经济新常态下企业工商管理创新是企业发展的必然选择。通过战略、组织、运营等多维度创新，结合科学的实施策略，能够有效解决企业现存管理问题，提升企业应对市场变化的能力。企业应把握时代机遇，积极推动管理创新实践，将理论转化为实际行动，持续优化管理模式，从而在激烈的市场竞争中站稳脚跟，实现高质量、可持续发展。

参考文献

- [1] 张燕.经济新常态下企业工商管理创新路径探析[J].中国集体经济,2025(5):33-36.
- [2] 陆昊.经济新常态下企业工商管理创新路径探析[J].产业创新研究,2023(2):178-180.
- [3] 张华.经济新常态下企业工商管理创新路径探析[J].中国产经,2023(16):171-173.
- [4] 周伟荣.经济新常态下企业工商管理创新路径探析[J].中国经贸,2022(1):235-237.