

企业内部管理效能提升的策略探析

王艳丽

甘肃万胜矿业有限公司 甘肃 庆阳 745713

摘要：市场竞争越来越激烈，行业发展迭代也快，内部管理水平到底怎么样，越来越能决定企业的核心竞争力和能不能走得长远。本文聚焦企业内部管理效能提升，结合当前的管理现状，梳理了企业在制度体系、组织架构、人员管理这几个方面存在的突出问题。把各类低效问题的形成逻辑分析了一下，然后从管理理念更新、制度体系完善、组织架构优化、人力资源升级几个角度，提出了针对性的提升策略。

关键词：企业；内部管理；效能提升；策略

引言

以前很多企业把精力更多放在市场拓展和业务收益上，内部管理体系建设没太当回事。多数企业还是沿用传统的经验式管理，管理思维比较固化，制度体系老旧，组织运行模式跟现代化经营需求不太对得上。企业规模一大，人员一多，业务链条一长，原来藏着的管理问题就慢慢显现出来了，流程繁琐、权责不清、协同不畅、员工动力不足，各种毛病都有。这些长期积累的管理缺陷，不断推高内部运营成本，拖慢工作推进效率，也给企业转型升级拖了后腿。在这种背景下，研究企业内部管理效能提升，确实很有现实意义。

1 企业内部管理现状及效能存在的问题

1.1 企业内部管理整体现状

(1) 从管理体系建设看，大部分企业都配了基础的管理制度和运营规范，覆盖人事、业务、财务、行政这些基本领域。基础管理规则的落地，让各项工作有了基本依据，至少避免了无秩序、无标准的混乱运营。但整体落地质量，多数企业的管理体系还停在表层建设阶段，制度内容偏通用化，没有结合企业自身的经营特点、业务结构和发展阶段做个性化调整，整体适配性和针对性不太够。(2) 组织运营和人员管理方面，企业内部组织架构基本完整，各职能部门分工清晰，能承担各自的岗位工作^[1]。不过企业经营规模一直在变，业务类型也在不断拓展，传统的组织运行模式慢慢跟不上了。部门之间独立运行的特征比较明显，内部工作衔接节奏松散，常态化协同配合不足，整体运营呈现出碎片化的状态，形不成统一高效的合力。(3) 现代化管理应用方面，多数企业虽然逐步引进了数字化管理工具和新型管理思维，但落地程度参差不齐。不少企业只是简单套了

个数字化管理系统，没结合内部管理流程做适配改造，传统人工管理模式还是占主导。管理工作仍然靠经验判断，精细化、动态化、系统化的现代化管理模式还没真正成型，管理工作的科学性和精准度有明显短板。

1.2 管理制度体系不完善，执行落地力度不足

(1) 制度体系建设的不完善，还表现在内容覆盖不均衡上。企业更重视业务经营和财务管控方面的制度搭建，内部协作、流程规范、岗位约束、复盘整改这些配套制度建设却跟不上^[2]。有些管理环节存在制度空白，新旧制度衔接不顺，不同制度之间还有内容交叉甚至互相矛盾的情况。杂乱的制度体系让员工在实际工作中不知道该听谁的，工作标准不统一、操作流程不规范的问题经常出现，直接影响内部管理秩序。(2) 除了制度本身有短板，制度执行落地薄弱才是当前管理效能偏低的核心问题。很多企业重制度制定、轻落地执行，觉得制度建起来就算管理完善了，忽视了常态化的落地监督和过程管控。各类管理制度大多停留在书面文件层面，没有真正融进日常工作流程里。管理层对制度执行的重视也不够，日常管理中习惯了靠个人经验办事，制度的权威性和约束力被弱化了。(3) 基层员工对制度的认知和落实也有明显问题，企业缺少常态化的制度宣讲和实操培训，多数员工对制度细节了解得比较粗浅，没法准确按制度规范来开展工作。日常运营里，违规操作、简化流程、随性作业的现象挺普遍。同时企业缺乏刚性的执行监督和奖惩机制，制度落实得好不好没有对应的评价标准，合规操作得不到正向激励，违规行为也缺少惩处约束。

1.3 组织架构设置不合理，部门协同效率偏低

(1) 现在企业组织架构的问题，主要集中在职能划分固化和岗位配置失衡这两块。有些职能板块岗位冗

余、权责重叠，一件事好几个部门交叉负责，任务一来就容易推诿扯皮。反过来，核心业务板块又存在岗位配置不足、职能覆盖不全的问题，关键工作环节人手薄弱，整体推进节奏慢。这种不合理的架构配比，让企业人力资源没法最优调配，一边资源浪费，一边工作推不动。（2）层级设置繁琐也是组织架构的突出毛病，不少企业内部管理层级太多，从上到下的信息传递链条太长。决策和指令要经过多层中转，信息失真、内容偏差、传达滞后这些问题很难避免。基层工作反馈也得逐层上报，问题反馈周期长，管理层没法及时掌握一线实际情况，决策部署跟实际需求对不上，企业整体运营响应速度大打折扣。（3）固化的架构模式还引发了部门协同不畅的问题，各职能部门长期各干各的，工作视角只盯着自己那一亩三分地，缺乏整体运营思维^[3]。部门之间没有建立常态化的联动协作机制，工作衔接靠临时沟通，没有固定的配合流程和对接标准。一遇到跨部门的综合性工作，各部门往往各自为战，缺乏主动配合的意识。（4）工作衔接过程中，衔接空档和责任盲区特别容易出现。有些交叉性工作没人跟进落实，整体推进碎片化严重。部门之间信息不通，资源没法共享，工作进度对不上，重复工作和资源浪费经常发生。长期的协同壁垒，不光大幅增加内部运营损耗、拖慢整体进度，还会弱化团队整体协作能力，企业形不成统一的运营合力，严重制约内部管理效能和市场运营能力的提升。

2 企业内部管理效能提升的优化策略

2.1 更新现代化管理理念，夯实企业管理思想基础

（1）企业管理层得先把自己的思维升级一下，摆脱那种靠个人经验拍脑袋做决策的老路子。传统管理思维太依赖过往经验，缺少科学化、系统化的管理认知，容易出现决策片面、资源调配不合理、流程管控松散这些问题。管理层得主动学现代化企业管理逻辑，树立以效能提升为核心、以精细化运营为导向的管理理念。把规范化管理、高效化运营、人性化赋能贯穿到日常管理当中，摆脱那种重业绩轻管理、重结果轻过程的片面思维。（2）在整体管理认知上，企业要树立全员管理、协同共治的新理念。传统管理模式把管理当成管理层的事，基层员工普遍觉得跟自己没关系，容易出现被动执行、消极应付的状态。现代化管理理念强调全员参与和权责共建，让每个员工都清楚自己的岗位跟企业整体管理体系是关联的^[3]。引导员工主动配合管理规范，自觉遵守运营流程，从根上减少内部管理阻力，降低制度落地和流程执行中的内耗。（3）企业还得树立动态化、持续优化的管理思维，不能把管理当成一成不变的事。市

场环境在变，业务结构也在变，固定的管理思路迟早会跟实际需求脱节。企业要养成常态化复盘迭代的管理意识，根据业务升级、团队扩张、外部竞争变化，持续调整管理思路和管控方向。紧跟现代化企业管理的发展趋势，把精细化管理、数字化管理、柔性管理这些新思维融进来。

2.2 完善规范化管理制度体系，强化制度执行落地

（1）编制制度的时候，不能照搬通用模板，得围绕各岗位日常操作把标准写细了。少用那些笼统模糊的表述，把不同工作环节的操作要求、权责边界、完成时限都写清楚，让制度内容有直接落地的实操价值。同时把不同板块制度之间的衔接协调做好，理顺人事、业务、财务、行政各类规则的内在逻辑，消除条款互相冲突的地方，形成统一协调、层层配套的完整制度体系。制度框架搭好之后，还要建定期修订机制，跟着业务拓展和组织调整同步更新条款，别让制度长期固化、脱离实际运营节奏。（2）制度建好了只是第一步，能不能发挥作用，关键看执行能不能持续到位^[4]。企业得扭转重文件制定、轻过程管控的老毛病，从管理层开始树立依规办事的基本准则。管理人员要主动丢掉凭个人主观经验安排工作的习惯，在日常统筹、事项审批、问题处置时严格按制度标准来，自上而下树立制度的约束权威，弱化人为干预带来的管理随意性。（3）面向基层人员，要常态化做制度宣导和实操讲解，消除大家对管理条款认知浅薄、理解不到位的问题。同时配套完整的监督和奖惩机制，安排固定岗位跟进各部门制度落实情况。对严格按规范操作的人员给正向认可，对简化流程、违规操作的行为落实相应的约束措施。

2.3 优化企业组织架构，明确权责分工与协同机制

（1）架构重构，核心是把各部门和岗位的权责边界划清楚，把职能交叉和管理空白这两类问题都解决掉。多部门共同参与的工作板块，要把每类事务的主导责任和配合参与方都理清楚，划定各自该干什么，别让任务分配模糊导致推诿扯皮。岗位冗余的职能板块该整合的整合、该调配的调配，把闲置人力转到核心业务环节去补齐力量缺口，实现内部人力资源均衡配置。所有权责划分结果形成标准化的书面界定，让每个岗位的工人都清楚自己管什么、承担什么管理责任。（2）权责理顺之后，要搭起常态化的跨部门协同运行机制，打破各职能单元独立封闭的老状态。设置统一的跨事项对接流程，明确不同部门协作时的沟通渠道、对接节点和交付标准，不能光靠临时口头沟通来推进联合工作，那样标准不统一。建立定期联动沟通的固定安排，让各部门能

同步掌握整体工作进度,及时同步业务变动信息,减少信息闭塞造成的重复工作和进度滞后。(3)还要配套跨部门工作的统筹协调主体。综合性长期工作要设立统一的牵头对接岗位,统筹协调多方资源,化解部门配合中的分歧,防止衔接空档导致工作停摆。长期稳定的协同机制能弱化部门本位思维,引导大家从企业整体运营目标出发来推进工作。

2.4 优化人力资源管理体系,激发员工工作效能

传统人力资源管理多聚焦人员招录、考勤登记等基础事务,缺少完整的人才培育、激励与发展配套体系,难以充分调动员工主观能动性,也无法匹配企业长期增效发展需求。想要持续释放内部管理效能,必须对现有资源全流程管理体系进行系统性重塑,围绕人才选用、培养、考核、发展搭建闭环管理模式。(1)人员配置上,要以岗位实际需求为标准,建立标准化的岗位能力匹配机制。把每个岗位的能力要求和工作职责都梳理清楚,在人员引入和内部调岗时做精准筛选,让人的能力和岗位工作内容高度适配。避免能力与需求脱节导致工作低效,同时减少关键岗位缺人、非核心岗位人多的失衡情况,实现内部人力资源科学分配,从人员配置源头降低运营损耗。(2)搭常态化的分层培养体系,是激活员工能力的关键。基层执行岗、中层管理岗、高层统筹岗要分开设计培养内容,实操技能和管理思维都兼顾到^[5]。持续组织常态化的学习提升活动,把员工的短板补上,帮他们适应业务更新带来的新要求。完善内部人才输送通道,挖掘有潜力的基层人员参与管理储备,形成稳定的内部人才供给梯队,保障企业发展持续有足够的人力支撑。(3)考核与激励配套机制要公平清晰,打破平均化管理带来的动力缺失。以岗位工作目标为基

础设量化考核标准,客观评判员工阶段性的工作完成质量,减少主观评价带来的偏差。考核结果跟薪酬调整、岗位晋升、成长资源直接挂钩,对高效完成工作、创造实际价值的员工给对应的正向回馈。同时完善人文关怀配套,关注员工的工作诉求,缓解长期工作带来的消极情绪,营造稳定积极的工作氛围。

结语

综上所述,企业内部管理效能偏低,不是单一因素造成的,而是管理思维、制度建设、组织架构、人员机制好几块短板叠在一起的结果。想持续提升管理效能,光靠局部整改不行,得从思想、制度、组织、人员几个维度同步优化,建起一个全方位协同的现代管理体系。管理认知更新了,思想基础才扎实;规范制度跟上了,运行秩序才有保障;架构优化到位了,协作壁垒才能打通;人才机制激活了,内生动力才能出来——几方面一起推,才能把内部管理内耗降下来。

参考文献

- [1] 吴宇铖,黎镇宇.信息化驱动高速公路企业内部管理效能提升[J].通讯世界,2026,33(4):154-156.
- [2] 喻婷婷.大数据时代提升企业内部审计效能的策略研究[J].经济师,2026,(1):114-115.
- [3] 邹雯.数字化转型下提升国有企业财务管理效能的策略[J].西部大开发,2026,(8):129-131.
- [4] 李艳梅.基于信息化的国有企业党员档案优化管理效能提升策略[J].中文科技期刊数据库(文摘版)社会科学,2026,(1):061-064.
- [5] 孙书兰.企业全面预算管理效能提升策略[J].财富生活,2026,(6):154-156.