企业管理体系的变革与发展研究

卢 鹏*

西安飞机工业（集团）有限责任公司，陕西 710089

摘 要：近年来随着经济形式的变化，企业的相关环境也发生了很大的变化。在目前环境的影响下，企业的管理体系也发生了很大的变化。传统管理体系将面临挑战。随着我国各行业的改革开放步伐，企业也根据新的市场形势和模式，优化管理体系。企业为了在时代的潮流中站稳脚跟，在实践中开始实施现代企业的管理经验。本文从企业管理的角度，结合市场发展的新趋向，探讨了完善企业管理体系的改革和未来的发展与创新趋向。

关键词：企业；管理体系；变革；发展

一、前言

中国企业的发展经历了一个漫长的过程，他们的管理体系也经历了家庭、合作和一体化的过程。在特定的历史背景下，这些企业管理体系发挥了自身的优势，让企业在不同的发展时期都具备了较大的优势。在改革开放与经济全球化的共同影响下，过去的传统企业管理体系未能适应当前经济快速发展的形势。今天，知识和技术促进时代的发展。知识和网络信息技术将取代物质和劳动力资源，成为企业发展的驱动力和财富资源。知识经济时代的到来，给企业的管理体系提出了新的要求。所以，让企业进行管理体系的革新，是企业未来发展的必经之路。从中国的经济形式和相关的管理体系来看，提出适应市场经济发展的现代企业管理体系是企业改革和发展趋向。

二、现代企业管理体系变革的原则

根据学者彼得·德鲁克（Peter Drucker）的说法，第一个原则是要放下的传统观念的束缚^[1]。简单来说就是，假如产品的生产过程出现退化，企业的管理人员要坚决予以放弃。因为中国市场自身具备的特点，让管理人员很难对现在的产品是否确实出现衰退很难做出判断。假如放弃现有的产品，那么新的产品是否能够市场都是很那知晓的事情，因此，企业面临着两难的抉择。以上情况常常让企业管理人员萎缩不前。第二个原则是创新的原则。创新是现代企业发展的关键，对企业的经营理念创新、产品创新、经营模式创新，这一原则表明，管理人员应善于抓住机会并创造变化。第三个原则是组织改进，在企业的发展中，只有引导组织力量的不断发展，充分发挥各部门的优势，才能有效的推动企业快速发展，表明变革是一个渐进的周期和一个具体的变革管理进程。

三、现代企业管理体系创新的必要性

因为现在的管理是目标作为根本，所以，会与传统的管理存在很大区别，目标对象在现代化的管理中具有一定的开放性、动态地理解和处理这一目标。传统的管理，把目标视为一个相对封闭的对象，静态理解和处理，但这两个管理体系不是对立统一的。有了现代管理，并不意味着就要放弃传统的管理。现代的管理体系在传统管理的基础上构建的，是对传统管理的改进。现代管理更适合大型企业，因为系统相对完善，传统的管理方式常常适用于中小企业，所以，企业的管理人员在实际工作中，要想实现相应企业的有效管理，就得通过公司的发展目标与生存环境有机结合的方式，来选择相应的管理方案，也唯有如此才能让企业得到快速的发展。

企业要想稳定持续地发展就必须应用适合企业的管理体系，基于此可以看出管理体系的创新是比较重要的。只有不断的创新，企业才能在日益激烈的市场环境中生存。管理体系的发展与创新主要需要进行以下两个方面的工作：第一，随着经济环境的变化与新型管理理念的诞生，企业要想达到长治久安的效果就必须进行一定的改革。在市场经济的影响下，管理的改革不仅可以对原有的管理结构进行微小的变革，而且可以根据市场环境的不同做出全面的调整^[2]。管理的发展与创新是企业发展更好的必然要求，与此同时，还能让相关企业的发展动力源源不断。公司持续创新管理体系，改革和调整原有管理体系的弊端，始终保持领先地位。如果没有创新，企业的管理体系和发展就跟不上时代的步伐，那么企业的管理和发展就永远是到位的，就会死气沉沉，企业的发展就没有了生命力和活力，所以，创新企业管理体系是非常必要和重要的。

*通讯作者：卢鹏，1989年6月，男，汉族，陕西西安人，现任职于西安飞机工业（集团）有限责任公司规划经营部，中级工程师，本科。研究方向：企业管理、流程管理。

四、企业管理体系的变革思路

(一) 确立以人为本的发展理念

在科学技术的影响下,大多数企业的管理人员都把注意力集中到了企业的科技创新方面,从企业长远发展的角度来看这个观点存在误区,由于错误观点的影响常常给企业的发展带来很多困扰。企业想要实现长久稳定的发展,只有人才是企业不变的发展动力^[3]。人是企业发展过程中必不可少的元素,假如员工存在怠工情绪,就算有再先进的科学技术,也不会让企业的生产得到丝毫的提升。从另一个角度来看,科学技术与生产的结合过程最终还是需要人来实现。通过以上的叙述可以很清楚地知道人才是企业管理的核心所在,所以,企业必须重视企业人员的管理问题。进行管理体系选择的时候,必须把人作为管理的第一要素来考虑,只有如此管理体系的建立才不会偏离核心。也就是说企业在进行管理的时候,在提高员工积极性的同时,还要对企业的员工进行一定的培训,从而让员工潜力得到最大程度的发挥。基于以上阐述,企业管理人员在制定管理体系的时候,一定要把人当做管理的核心,从而让员工自身价值得到一定程度的体现,为企业管理和健康发展奠定了坚实的人才基础。人才决定了企业的未来,人才有了保障,企业未来就有了发展。下图1为企业管理创新体系。

图1 企业管理创新体系

(二) 确立竞争性的管理理念

在经济发展与改革开放的影响下,市场的竞争越来越激烈。不但国内的市场竞争激烈,而且国外的企业也让国内的竞争市场愈加激烈。在经济环境的影响下,企业任何管理行为的改变都会影响到企业的未来发展。所以,企业的管理人员在进行管理体系变革的时候,一定要仔细考虑市场环境的变化,并尝试使用更合理的方法来解决经济活动中遇到的问题。市场竞争对企业的发展产生了压力。从竞争的角度,应充分考虑企业管理体系的改革与创新。企业必须全面把握竞争的内涵,为了让企业在竞争中处于优势地位,企业应该培养优势,避免弱点,减少错误,善于发现竞争对手的弱点。在这一良性竞争气氛中,企业管理体系的改革可以充分发挥其作用,从而实现企业快速稳定的发展,下图2为某企业管理体系。

图2 某企业管理体系

(三) 强化企业管理的适时性和战略性

现代经济形势可被描述为快速变化,很难真正摸清其脉搏。为了让企业在未来的发展中处于优势地位,企业适应市场环境的能力要不断增强。所以,企业管理人员在进行管理体系革新的时候,一定要让管理体系所产生的管理效果对于企业的适应能力有积极的作用。国际市场与国内市场以及两大市场的主要参与者之间存在着许多差异。在借鉴国外先进企业管理经验的同时,国内企业并不重视经验的差异,而是照搬国外先进的企业管理经验^[4]。这导致了许多不合理的商业管理模型的存在。国外的管理经验不仅能让企业快速地发展,还能让企业的发展出现停滞状况。基于以上原因,企业管理人员在进行管理体系变革的时候,要根据国内市场的实际情况对国外的管理经验进行适当的选取,从

而让企业实现快速稳定的发展,由于企业的发展跟商业对象和市场环境相契合,让企业具备了更多的发展动力,进而充分发挥市场的竞争优势^[5]。企业管理体系的改革和创新,也需要贯穿战略发展目标的概念。从长远发展和全面发展的角度,使企业能够制定发展计划。因此,公司管理层必须特别注意公司管理思想的研究,深化对公司管理的理解,管理人员想要强化企业管理体系的适时性和战略性,就必须彻底打破传统的思考方式,把公司的战略目标与管理体系进行有机的结合,从而实现企业稳定持续的发展,与此同时,管理人员在进行管理体系变革的时候一定要与自身的生产环境相结合。下图3为数据为支撑的管理体系。流程管理为:首先针对管控目标进行明确,在明确目标后,对相应的管控对象进行分析,制定完善的管控措施,对企业组织、规范、流程进行综合分析,并制定相关的保障,最后,结合IT技术的应用,做好相应的数据技术支撑。

图3 以数据为支撑的管理体系

(四) 建立实践检验标准体系

实践是检验真理的唯一标准。企业的管理人员想要知道自己建立的管理体系是否合乎标准,就必须让市场进行有效的检验。在管理人员进行管理体系创新的时候要综合考虑社会各方面的因素,只有如此管理人员制定的管理体系才能适应市场的需求。在经济全球化的影响下,管理体系只有以提高企业核心竞争力为前提,才能适应市场的严峻考验,这就是说企业的竞争力往往来自企业的管理体系^[6]。所以,只有让管理体系不断创新与发展,企业再能在市场竞争中处于优势地位。在企业建立以实践为检验标准的时候,企业管理人员应该注意创新给管理体系带来的负面影响,这是因为一件事有正面就会存在反面,只有有效控制创新带来的负面,才能让企业实现长久稳定的发展。

五、企业管理体系的发展创新趋向

(一) 企业管理未来的管理职能

从企业管理职能来看,在此基础上,未来的企业管理体系将更加快速、信息化、分散。在未来,企业的组织结构应该是灵活的,学习型组织是应对社会发展的主要手段。随着组织目标的多样化发展,计算机网络信息技术在监控过程里发挥着重要的作用^[7]。将继续开发和实施该方法。未来的管理计划将更加多样化,以应对紧急情况,并动态地适应环境的变化和发展。今后,企业的管理职能将越来越完善和全面,其职能将越来越开始获得发挥和体现。

(二) 企业管理未来的管理体系

适应市场的管理系统一定使学习型的体系,这种体系一定要打破传统的管理理念。在目前中国经济飞速发展的影响下,学习型的管理体系一定要不断地进行自我革新,从而有效适应市场环境的需求^[8]。与此同时,管理人员一定要打破刻板化的思考模式,通过自身的不断学习与发展打造一套能够适应市场的管理体系。从另外一个角度来说,一部分企业存在组织结构固化的情况,基于此管理人员需要进行人员与岗位的调换,从而增加企业组织的灵活性。经过组织灵活性考验的管理体系,就会在未来的发展过程中更加顺利与稳定。

(三) 企业管理未来的人力资源管理体系

未来,人力资源管理将从以教育为中心转向以工作能力为中心,由被动开发向主动发展转变。人才的发展将更多地关注人才的潜能,而不是显性的能力,这样的人才培养方式将会更有利于企业的长远发展。未来的人才培养过程中,人力资源的招聘方式将会由周期性向终身性转变^[9],与此同时,人力资源也是企业发展的重中之重。从岗位管理到人力资源管理,要注重人力资源企业的贡献,完善人力资源企业的激励机制。在未来的企业管理中,人力资源管理将从内部管理向外部管理发展,这种方式将会大幅度降低人力资源所带来成本高的问题,与此同时,还会有效实现企业的组织目标,进而让企业在未来市场环境中占有一席之地。

六、结语

企业管理体系的转变和创新需要与市场、国家政策和内部经营条件相结合。从传统管理体系到现代管理体系。在企业进行创新的时候,要注重自身竞争力的提升,只有如此才能适应时代的发展。在新形势下,随着公司管理体系的

创新,市场运作风险也在逐渐加大。然而,非创新是目前管理体系的默认。这无疑是对管理的自欺欺人的误解,它最终会失去竞争力,被市场淘汰,企业永远得不到重建资金和高额利润。因此,企业管理人员在把握好自身生存环境与发展目标的前提下要进行一定创新,与此同时,要注重企业管理知识的培养和创新和建立现代企业管理体系。

参考文献:

- [1]聂媛媛.新时期工商企业管理体系改革发展研究[J].现代商业,2019(15):130-131.
- [2]牟琨.大数据时代企业经营管理体系的变革探讨[J].科学与信息化,2019(2):126-126.
- [3]王彦亮,陈琪.互联网时代电力企业管理体系变革[J].改革与开放,2017(6):114-115.
- [4]赵川.市场经济背景下企业经济管理体系的改革研究[J].今日财富(中国知识产权),2018(10):128-129.
- [5]官召丽.信息时代下我国企业经济管理的发展模式研究[J].智富时代,2017(12X):25-26.
- [6]徐敏.经济结构转型背景下企业工商管理体系的变革对策[J].今日财富,2018(23):31-33.
- [7]鲁力.企业创新管理能力评价的变革引擎模型研究[J].全国流通经济,2017(11):48-49.
- [8]吴海瑛.大数据时代企业人力资源管理变革与创新[J].现代经济信息,2019(15):37.
- [9]朱敏.经济新常态背景下企业经济管理体系改革思路[J].黑河学院学报,2019(1):157-159.