

经济新常态下企业经济管理的创新研究

冯秀琼

(云南建投安装股份有限公司, 云南 昆明 650000)

摘要: 经济新常态下, 企业经营发展面临全新的机遇和挑战, 经济管理作为企业战略规划目标达成的重要手段, 在拓宽企业效益空间、提高核心竞争力上有着重要的促进作用。新常态下的企业经济管理必须要发挥导向、服务等职能作用, 确保各类经营问题得到快速有效的解决, 促进企业尽快完成现代化、数字化转型, 夯实企业高质量发展的根基。本文在阐明经济新常态下企业创新管理必要性的基础上, 重点分析了经济新常态下企业经济管理的现状及问题, 并针对性地提出了创新策略。

关键词: 经济新常态; 经济管理; 现状问题; 创新策略

中图分类号: G206

文献标识码: A

DOI: 10.12230/j.issn.2095-6657.2023.03.055

经济新常态下, 面对新的发展环境、现实挑战、时代机遇, 企业如何进行快速调整以适应新变化、新要求、新方向, 已经成为企业能否实现可持续发展的关键。就现状来讲, 许多企业的经济管理模式还沿袭以往, 造成企业创新动力不足、管理效果低下, 严重阻碍了企业的健康发展。因此经济新常态下, 加强企业经济管理, 创新现状、路径的研究探索, 无疑具有非常重要的现实意义。

1 经济新常态下企业创新管理的重要性

所谓经济新常态, 就是以对称的经济结构为核心支撑的可持续发展模式, 其强调的是优化结构、稳定增长, 突破了以往追求总量扩大的框定, 关注的是经济结构对称及借此达成的循环式、健康化发展, 不再单纯追求 GDP 增长和规模扩大。本质上来讲, 经济新常态就是以增长促发展、以发展促增长的循环闭环。另外, 国家在经历经济危机和重大调整后的新运行状态也属于新常态。对比来讲, 旧常态就是以低成本为驱动的粗放型、扩张型发展状态, 新常态则是以绿色创新为驱动的集约化、质量型发展状态。经济新常态下, 企业必须与时俱进, 加强经济模式与策略的优化调整, 以增强内部治理与外部环境的贴合性, 确保在复杂市场环境中维持竞争优势与竞争地位。企业若无视经济新常态所带来的各种变化, 不进行及时调整、创新, 就会逐步脱离时代, 最终被淘汰。因此, 企业要想实现可持续发展, 就要深刻把握经济新常态下企业创新管理的价值, 确保创新方向与时代演进的契合、统一, 确保创新的管理方法、

模式与企业实际相适应, 以最大程度地削弱外在冲击力, 在快速适应与主动调整中实现高质量发展^[1]。

2 经济新常态下企业经济管理的现状及问题

2.1 创新意识淡薄

企业经济管理与市场环境有紧密关联, 与企业的发展现状和战略规划息息相关。市场环境始终处于变化中, 企业发展实际与战略规划会根据环境变化进行调整, 所以企业经济管理也要进行灵活变动。但就现状来讲, 许多企业在经济管理模式上“固步自封”, 创新意识淡薄, 认为传统经济管理模式能够始终促进企业发展, 久而久之, 企业经济管理与市场环境脱节严重, 最终阻碍了企业的健康发展。另外, 部分管理者存在麻痹意识, 单纯依靠员工展开管理, 忽略了专业人才的支持作用, 导致经济管理效力低下, 无法满足企业的实际需求, 使企业竞争力持续下降。

2.2 信息化建设滞后

数字经济时代, 数据正成为企业的重要资产, 信息技术则成为企业经济管理的核心工具与手段, 谁能够发挥数字技术的优势、挖掘数据资产的最大价值, 谁就可以保持竞争优势, 进而实现快速进步与发展。但客观来讲, 许多企业管理者对数字化建设认知不够、敏感性弱, 错误地认为数字化建设作用不大。尤其是财务部门, 作为数据处理的核心主体, 许多基础、重复的核算工作依然需要人工完成, 不仅成本投入大, 而且资源浪费严重。整体来讲, 企业信息化建设滞后, 使经济管理效率低下,

无法形成有效的创新驱动^[2]。

2.3 绩效管理体系不完善

企业经济管理是一个系统工程，涉及内容较多，需要管理主体具备足够的知识、技能与经验，充分发挥能动优势和创造效能，以企业发展需求为导向进行灵活调整。也就是说，企业经济管理的关键在于管理主体积极性、主体性的作用发挥。目前，许多企业缺乏绩效管理的应用建设，过于强调眼前利益和短期效益，只注重企业利益，忽略了员工利益，绩效考核与员工自我价值脱节，无法发挥绩效管理对管理者、员工的激励与促进作用，造成管理者懈怠消极及员工不参与、不配合的局面，严重制约了企业凝聚力、竞争力的提升。

2.4 专业人才支持不够

企业经济管理有较强的专业性，离不开专业人才的支撑。数字经济时代，数据规模及信息增量快速提升，许多数字化处理工具应运而生，并得到了广泛且有效的应用。但兼具管理能力和信息素养的复合型优秀人才始终处于紧缺状态，再加上企业内部培训体系不完善，复合型经济管理人才匮乏成为当前企业普遍存在的问题。随着数字技术迭代更新的加快，专业人才引进与培养将成为企业经济管理创新的一大难点，也是后续企业治理革新的重要方向，如何打造一支优秀的人才队伍，将成为企业未来竞争发展的重中之重。

3 经济新常态下企业经济管理的创新策略

在明确经济新常态下企业经济管理创新重要性的基础上，企业管理者要针对实际存在的问题进行定向突破，积极寻求有效的创新路径，为企业未来的转型发展与健康演进提供全面驱动。

3.1 制定整体战略，强化创新意识

首先，合理制定企业战略规划。经济新常态下，企业在资金、政策、内控等诸多领域都面临着全新的挑战，企业必须结合实际，及时进行战略规划的调整。尤其是在资源有限的背景下，企业要持续加强现有资源的优化整合，最大限度地挖掘其优势，拓宽效益空间。

其次，合理制定人力资源管理计划。数字经济时代，人才的战略地位进一步提升，企业必须制定高素质、高水平优秀人才培养计划，全面提高优秀人才引进与培养的战略地位，为企业高质量发展提供最根本的驱动力。企业在经营发展的过程中，

要从薪资、绩效、环境、文化等方面进行定向改进，充分满足员工的自我价值和个性需求，强化员工的企业认同感、满足感，通过有效激励、调动员工的积极性和创造力，在优化人力资源结构的同时，全面提高企业的核心竞争力^[3]。

再次，合理实施目标管理战略。目标管理作为有效的激励机制，在调动员工积极性、激活员工工作热情方面发挥着重要作用。企业要从合理设定管理目标入手，结合实际进行层级细化，促使员工通过自身岗位工作高效达成既定目标，并进行测评、考核与总结。只有制定合理、全面的管理目标，才能确保工作任务细化到人、职责明晰合理、奖惩分明。

最后，在企业经济管理实践中，要加强创新发展重要性的宣传教育，通过各种会议、公告栏等进行定向输出，强化企业上下的管理创新意识，为后续创新实践的有效生成提供重要的思想支持。企业管理者要做好示范带动，领导企业上下全面投身企业管理，使各部门明确分工、协同配合，为企业管理创新提供有力支持与保障。经济新常态下，面对各种挑战与困难，企业必须从市场发展层面进行系统、理性的分析，并合理制定未来战略规划，从思想层面入手进行整体构建，强化企业上下的创新意识，激活企业创新的内驱力，确保经济管理创新的高效开展。

3.2 创新管理模式，加强技术应用

经济新常态下，市场因素有着非常强的不可控性，企业很难进行全面把控，因此，在企业的经营发展过程中，需要结合市场实际灵活调控，以增强市场适应性。传统经营模式完全依托人力，效率较低，且通常存在较大的人为失误，不利于管理决策的合理制定与有效执行，已经无法满足新时代的发展要求。企业必须及时摒除传统、落后的经营模式，加强对各环节的深入研究，以实际需求为导向全面推行精细化管理，在动态实施中达成预期管理目标。首先，企业管理者要加强与各级员工的沟通，广泛倾听员工声音，了解员工诉求，合理采纳员工意见，完善现行政策内容，提高员工对经济管理活动的认同度与支持度，同时采取有效的激励措施鼓励员工参与其中，增强经济管理的实效性与长效性；其次，企业管理者要结合自身实际，依据财务分析结果科学制定发展策略，优化管理流程，近年来，数字技术在企业管理领域得到了广泛推行，并赋能企业管理更多活力，对此，企业要充分发挥技术优势，加强技术创新应用，

在规范管理流程的基础上,全面提高管理效率^[4],如利用数字技术对企业内外部数据进行整合分析,挖掘数据背后的价值与规律,为制定决策提供全面支持;再次,要利用数字技术对经营管理进行革新,构建完善的信息管理系统,整合资金管理、预算管理等各类职能系统,进而提高内部治理的整体效能;最后,利用信息技术构建具有动态监督、双向反馈的绩效管理机制,增强绩效管理的全面性、有效性,进一步释放员工的主体效能,增强员工自我价值与企业发展价值的贴合性。

3.3 优化管理体系,健全管理制度

企业管理体系完善与否直接关系到企业的发展前景,是企业经济管理创新的主要内容,也是企业内部治理革新的核心。一方面,企业要立足实际,积极构建契合自身需求的管理体系,确保经济管理创新的方向正确且各项政策执行全面落地。企业管理者要根据时代发展趋势,持续优化管理政策,不断改进管理制度,确保管理体系紧跟时代发展步伐,时刻保持领先优势;另一方面,在管理体系的优化建设中,管理者要有意识地强化企业的风险防控意识,构建完善的风险预警机制,提高企业上下的竞争意识、责任意识,在实际经营发展中,通过内部协同规避各类潜在风险。此外,在企业运营过程中,各部门要从管理入手,协调各部门之间的利益关系,并以业务诉求为导向优化战略目标,确保业务、财务、战略的高度统一。

3.4 加强队伍建设,培养创新型人才

在对经济新常态下企业经济管理现状进行审视分析时,管理者一定要站在整体的高度充分意识到队伍建设的战略价值,特别是在复杂多变的市场环境下,只有打造一支专业、优秀、稳定的人才队伍,才能实现企业的高质量发展。首先,在企业经济管理实践中,要做好各部门基本职能的合理划分,并制定完善的职能规划方案,确保员工的自我价值有机会实现,对企业内部各项问题进行处理时,各部门要高度协作、及时沟通,构建完善的信息共享与全面配合体系,在快速处理相关问题的过程中,实现其他维度优质资源的整合优化,为经济管理的全面、有效推进提供有力保障;其次,企业要持续优化创新机制,

对现行管理模式进行改革,确保企业运营能力稳步提升,尤其要通过人才培养机制的创新优化,重点培养创新型人才,这是确保经济管理创新持续生成的前提,也是促进企业数字化转型、创新化发展的重要驱动^[5]。具体来讲,企业管理者要加强人才引进与培训机制的优化建设,促进整个队伍结构的多维优化,并通过完善的激励机制激活员工的创新意识,拓宽员工的晋升渠道,让员工有更多机会实现自我价值,强化对企业的认同感,提升企业的凝聚力、竞争力。

4 结语

经济新常态下,现代企业经济管理既有机遇也有挑战,需要管理者结合实际灵活施力。针对创新意识淡薄、信息化建设滞后、绩效管理体系不完善、专业人才支持不足等问题,企业管理者既要制定整体战略、强化创新意识,又要创新管理模式、加强技术应用;既要优化管理体系、健全管理制度,又要加强队伍建设、培养创新型人才。只有如此,才能确保企业经济管理创新高效达成,才能持续提升企业的核心竞争力,为实现企业的高质量发展提供重要驱动与保障。

参考文献:

- [1] 马莉.数字经济下的金融企业运营和服务创新管理探讨[J].科技资讯,2022,20(23):102-105.
- [2] 马正松.信息技术在现代企业经济管理中的有效应用[J].中国市场,2022,(33):187-189.
- [3] 李云霞.新经济背景下人力资源经济管理创新的路径[J].中国集体经济,2022,(31):115-117.
- [4] 雷启英.“互联网+”时代茶企经济管理模式的改革与创新[J].福建茶叶,2022,44(11):50-52.
- [5] 王玉婷,周晨.知识经济条件下企业管理水平提升路径探析[J].中国商论,2022,(20):133-135.

作者简介:冯秀琼(1987-),女,云南玉溪人,大学本科,中级会计师,主要从事会计研究。