

基于市场经济条件下企业经济管理模式思考

侯可军

(中国石油工程建设有限公司, 北京 100000)

【摘要】在市场经济条件下, 经济管理模式是企业经营管理制度的重要组成部分, 对企业经营管理起着举足轻重的作用。受计划经济影响, 很多企业存在重视生产、忽视经营的情况, 不仅对企业长期发展不利, 而且难以满足市场经济发展的实际需求。因此, 企业应充分考虑市场需求, 对自身生产与管理模式进行持续调整与优化, 为提高自身核心竞争力做好充足的准备。下文先简要分析市场经济与企业经济管理的定义以及内容, 然后分析企业经济管理模式存在的问题与解决对策。

【关键词】市场经济; 企业; 经济管理模式; 措施

一、企业经济管理特征

企业经济管理不仅核心内容发生了变化, 其特征也逐渐彰显, 主要体现在以下几个方面:

第一, 指导性。企业高层会根据财务目标制定相应的发展决策, 企业各项活动以财务目标为方向, 实现发展蓝图的成功构建, 确保制定的运营方案与生产计划具有可行性, 凸显企业经济管理具有的指导性作用。

第二, 综合性。企业在市场经济下会通过经济管理手段提升经济效益, 会逐渐将战略思想与企业各项活动有效结合, 依托全面渗透方式确保企业生产与经营等主要活动的方向正确, 彰显经济管理工作的综合性。

第三, 关联性。企业管理多是以各阶段发展战略目标为中心, 在正确方式下对资金做好管理与灵活运用, 实现各项目的有序开展。企业经济管理工作与多部门的管理工作关系密切, 必须在通力合作下增强各时期的经济管理效果, 其关联性随之得以体现。

二、市场经济

市场经济与计划经济不同, 是一种独特的经济制度, 不需政府过度干涉与引导, 只需依靠供需关系来控制, 所以具有公开、公平与竞争的特征。市场经济是将市场当作商品进行劳务交换, 是各种主体之间进行交易的一种经济制度。市场经济有很多优势, 可以使企业之间进行良性竞争, 提升企业核心竞争力, 还可以促进各个行业发展, 进而促进中国经济与社会的发展。此外, 市场经济能够科学、合理地分配社会各种资源, 使其发挥最大的社会效益。目前在市场经

济体系中, 不仅要通过市场来科学地分配社会资源, 还要通过政府机构介入, 从而让市场经济体系能够健康发展, 对社会发展起着调控作用。但是, 市场经济也有其自身缺陷, 如忽视了农业对社会经济提升的重要性, 对农业发展起到制约作用, 而且市场经济对于供需调整缺少力度, 造成供需不平衡, 从而影响整体经济正常运转。在对市场经济有深刻认识的前提下, 建立中国特色社会主义市场经济, 通过市场与政府相联合来调控经济发展。

三、企业经济管理模式中存在的问题

(一) 传统的经济经营方式理念的干扰

传统的经济管理思想对经济管理模式起到了一定的制约作用, 这主要是由于传统经济管理思想不能与市场经济的发展相适应。另外, 由于经营者过分强调经济效益, 忽略了公司的发展计划和员工的实际发展需要, 造成了人力资源管理效率低下, 进而影响了公司的发展。同时, 管理层对员工的作用认识不足, 未能及时实施薪酬制度改革, 未能提高员工的积极性, 从而无法使企业获得更大的经济效益。总之, 传统的经济管理方式无法使企业及时适应市场经济的发展, 从而影响企业经营目标的实现。

(二) 组织的灵活性不足

部分企业受到传统管理思维的禁锢, 对于组织机构的建设不够重视, 特别是经济管理工作的安排缺少合理性与可行性, 存在不成熟的问题, 未能紧抓现代市场经济的发展特点, 出现组织机构灵活性不足、变通性较差等问题。企业各部门无法在科学的组织机构下顺利开展各项工作, 出现工作责任不明确和工作计划未能全面落实的问题。在竞争环境

下,企业组织机构不完善将直接影响到企业未来各阶段的发展,企业内部控制缺少有效性与科学性,不能与时俱进,可能错失改革与发展的机会而被市场淘汰。

(三) 企业人力资源经济管理能力较低

市场经济条件下,人力资源作为企业内部重要资源之一,是企业经济管理的重要组成部分。企业只有以自身实际情况为依据,从人力资源的获取和利用出发,加强人力资源管理,才能充分发挥人力资源的作用,为企业提供人力资源保障,促进经济管理工作的顺利开展。但从当前企业人力资源经济管理现状来看:一方面,部分企业与内部员工雇佣关系的和谐度较低。正如前文所讲,由于部分企业的经济管理组织结构多为集权形式,企业管理者对企业的经营发展、人事任免具有直接决定权,部分管理者习惯以自我为中心,在制定经营战略及经济管理计划时未及时同员工进行沟通与交流,不仅影响了员工对企业的认同感,而且使得企业与员工之间的雇佣关系僵化,导致企业难以吸引员工,企业人力资源的流动性变大,人力资源高水平运行受到影响。另一方面,部分企业的绩效考核系统较为落后,考核标准的设定及评价方式不明确,导致绩效考核流于形式。所以企业难以将绩效考核结果作为经济管理的依据,员工也难以用绩效考核标准与规范来要求自己,最终导致绩效考核作用不能得到充分发挥,对企业经济管理水平的提升产生消极影响,不利于企业的持续发展。

(四) 内部管理存在的问题

当前大多数企业的内部管理人员专业素质不高,在制定适应市场经济背景的相关经济制度、经营模式方面能力有限,不仅降低了企业自身的发展速度,也给大的市场环境带来不确定因素。此外,企业缺少适当的监督管理机制,无法有效落实各项经济管理制度,使其成为摆设,造成资源浪费。企业内各部门由于缺少必要的沟通,工作目标不清晰,互相扯皮、推诿的现象并不少见,为了争夺项目而出现的恶性竞争更使部门之间的关系雪上加霜,这些因素都给企业的健康发展带来不良影响,对企业创新经济管理模式造成阻碍。

四、市场经济条件下企业经济管理模式创新路径

(一) 转变企业经济管理理念,创新管理制度

经济管理观念是企业经济管理活动的核心,对企业发展前景起着决定性作用。传统的经济管理观念会对企业发展产生阻力,如果能够改变这种落后的

经济管理观念,可以使企业经济效益得到显著提高。对企业内部各项制度、法规进行健全,转变企业领导、员工的经济管理观念,为企业经济管理创新发展创造条件。具体来说,要从企业制度上进行改革,以适应市场经济要求;要改变企业职工思维方式,以市场经济体制内容为中心,对职工进行培训,使企业能创造出科学化、合理化的经济管理模式。按照不断变化的市场经济体制,调整企业经济管理模式,确保企业可以更好地与当前国家市场化经济体制相适应。同时,企业应合理评估经济管理模式,根据现有问题研究具有针对性的经济管理模式。

此外,企业应突破传统思维界限,创新管理制度。由于传统思维方式根深蒂固,我国企业在进行经济管理工作时,容易受到固有管理模式的限制,只从一些细节之处对管理工作进行创新,很难完全跳出传统的思维方式。在市场经济条件下,企业要想健康、稳定的发展,应进行管理模式创新。在进行经济管理模式改革时,企业应打破传统思想束缚,贯彻现代化思想,紧跟经济与市场发展步伐,从企业实际情况着手,让企业经济管理模式更具时代性、先进性与独特性,促进企业快速发展。

(二) 优化企业经济管理的组织结构

当前部分企业集权式组织结构,不仅使得企业各职能部门形同虚设,而且在很大程度上影响了员工对企业的认同感,不利于企业经济管理实际效果的发挥。因此,为了创建良好的企业经济管理氛围,激发员工的积极性和创造性,有必要积极探索柔性管理形式。柔性管理以人为本,将员工放在企业发展和管理的重要位置上。在柔性管理模式下,企业的组织结构呈现出扁平化管理形式,企业能将部分管理职能及责任分摊到基层,使企业的管理更加高效,充分调动员工的积极性。在优化柔性管理企业组织结构时,需要结合企业实际情况,构建柔性管理中的扁平化管理体系,通过简化部门并适当放权,给予员工更多发展机会,使员工在发挥自身才能的同时,帮助企业创造更多经济效益。简化部门能加强管理层与员工之间的沟通,为员工管理、战略制定及执行等提供方便,提高企业经济管理效率,促进企业经济快速发展。

(三) 完善信息技术体系

要使信息技术能够全面地应用于经济管理,促进其实现价值的最大化,就必须对其进行完善和优化,确保企业内部信息传递的高效性与便捷性。确保收集和整理的信息能够及时准确地传递给各部门,从而有效地促进企业的经营。此外,要建立一个完善的信息

体系,及时地对各类经济管理数据进行分析,并给出相应的建议和解决办法。在这个竞争越来越激烈的时代,我们必须利用信息的力量,对市场的需求进行正确的分析,为公司的长远发展奠定基础。所以,公司需要不断地改进自己的技术与制度,不断地组织员工学习新的技术,不断地研究新的技术,将新的技术和观念融入到管理之中,让企业占据更多的发展优势。

(四) 合理使用企业人力资源经济管理工具

在当前的市场竞争环境下,企业要想进一步优化经济管理模式、提升经济管理效能、获取竞争优势、实现持续发展,就需要合理使用人力资源经济管理工具。人力资源经济管理指企业为了满足自身发展需要、激发员工积极性、提升经济效益、获取良好市场口碑和发展机会,针对人力资源管理而采取的一种经济管理手段。一方面,针对部分企业人力资源管理能力较低的问题,需要完善薪酬管理制度。企业应根据自身实际情况完善并优化薪酬福利待遇,以提升员工工作积极性,减少企业内部员工流动,实现对人力资源的有效管理与控制,确保经济管理工作的顺利进行。另一方面,针对部分企业因绩效考核系统落后而使考核作用难以发挥、最终影响企业自身经济管理水平提升的问题,需要制定科学的绩效考核制度。通过明确绩效考核指标、细化绩效考核评价方式来增强绩效考核的实际操作性,使员工可以通过绩效考核结果充分认识自身在工作中的优势与不足,并在之后的工作中对不足加以改正,不断提升自身的综合能力。员工个人综合能力的提升会带动企业整体经济效益的提升,为企业的可持续发展奠定良好的基础。

(五) 引入共享经济模式

企业可以通过引入共享经济模式,实现资源的共享和服务的共享,从而提高资源的利用效率,降低企业的成本。共享经济模式是一种新型的商业模式,通过将闲置资源和服务分享给其他用户使用,实现资源的共享和利用。通过引入共享经济模式,企业可以实现资源的最大化利用,降低企业的运营成本。例如,一家车辆租赁企业可以将闲置的车辆分享给其他用户使用,从而提高车辆的利用率,减少车辆闲置带来的成本。另外,共享经济模式也可以帮助企业发现新的商业模式和市场机会。通过共享经济模式,企业可以将自身的资源和服务与其他企业或个人进行共享,开创出新的商业模式和商业机会。例如,一家餐饮企业可以与物流企业合作,在共享经济平台上提供外卖服务,通过共享经济模式,开辟出新的市场机会。通过引入共享经济模式,企业能够提高自身的竞争力,

实现可持续发展。

(六) 提升人力资源管理能力

首先,企业要注意拓宽招聘渠道,可与各大高校合作,举行校园宣讲,有效掌握高素质人才资源;还可借助优质的网络平台进行云招聘,打破招聘时间、空间上的限制。其次,企业要制定科学并有一定竞争力的晋升机制,激发员工潜力,最大限度地发挥出人才的作用。例如,在晋升时,可重点考虑员工的工作能力,对有突出贡献的员工可破格晋升,打破只根据工作年限来提拔员工的局面,有助于提高员工的工作积极性。再次,要想进一步提升企业人力资源管理水平,加强企业文化建设是有力手段之一。企业可定期组织团建,精心设计团队活动,如让员工合力完成一项难度较大的任务,或将员工分组,采取游戏竞争的形式,增加活动挑战性和趣味性。员工在良性竞争、通力合作中能提高对企业的认同感,完成任务挑战时会产生成就感,从而树立健康的自我认知,提升幸福指数,对企业的发展具有积极作用。

结论

改革开放以来,随着中国市场体系的不断完善,企业不断发展,逐渐成为经济活动的主要参与者、就业机会的主要提供者、技术进步的主要推动者。企业要想实现经济效益的最优化,需要持续革新经济管理模式。针对当前企业经济管理实践中存在的理念落后、体制不健全、组织较僵硬与人力资源经济管理能力较低等问题,需要结合企业发展实际,借鉴行业内典型先进经济管理模式,树立正确的企业经济管理理念,完善企业管理体制要素,优化企业经济管理的组织结构,合理使用人力资源经济管理工具,使市场经济下的经济管理模式更具理性化和创新化,最终使企业能有效应对经济市场的多变性和不稳定性。

参考文献:

- [1] 罗公利,边伟军.不确定性、风险管理与高技术企业新产品市场绩效[J].东岳论丛,2020(8).
- [2] 何苗,樊子立,张如.数字经济下企业风险的性质转变与管理策略[J].财会月刊,2021(15).
- [3] 杨震宁,侯一凡.探索企业存续之谜——创新意愿、核心能力与创新环境的综合运用[J].经济管理,2023(3).
- [4] 马文婷.企业经济管理的风险控制对策研究[J].商场现代化,2022(6).
- [5] 袁方兴.互联网下企业经济管理模式研究[J].中国商论,2022(7).