

金融危机下对我国企业管理的反思

冯帅都

鹤壁市鹤高中学 河南 鹤壁 456751

[摘要]在金融危机下,传统企业所面对的竞争日益加剧。由于传统企业大都是家族式经营管理模型,并一直采用了传统的管理思想,使得传统企业的管理模式创新不够,常常导致公司规模很大,可是经营实力却并不高,实力和公司的发展规模明显不匹配。同时由于中国现代市场经济的日益发达,科技和信息化建设技术水平也获得了迅速的发展,随着人力资源的需要、市场经济的变革、市场竞争的日益变化以及企业管理的多元与复杂,一切这些新生事物和现象的发生都为传统企业管理体制提供了巨大的挑战。传统企业应该采用积极的举措,实现企业管理模式革新:一是推行公司管理模式项目化;二是推行公司管理模式互联网信息化;第三,企业管理必须以人为本;第四,管理理论要创新。

[关键词]金融危机;企业;管理;创新

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.654

引言

由美国次贷经济危机所引起的后全球化的金融危机,从二零零八年开始至今,对全球各地的经济社会发展水平都产生了巨大的影响,各地经济社会的发展水平都产生了不同程度的滑坡,特别是在经济开放程度较高的发达国家,实体经济和虚拟经济的发展受的影响也比较严重。中国的企业在这个全球性金融危机的寒冬中,也受到了巨大的考验,部分运营管理不良、运营困难的企业也相继关门或倒闭,不过,仍有不少的企业在财务危机的侵袭下非但不面临着运营的困难,反而变危为机,实现了突破性的发展。

一、中国企业管理模式难题

中国企业大都是家族式经营管理模式,一直采用传统的管理理念,这种公司的管理模式创新不够,常常是公司规模很大,可是实力并不高,实力和公司的发展规模明显不匹配。企业由于多是任亲为用的经营模式,而没有从根本上提升企业管理人员的水平,导致决策者的管理意识相对淡薄,在此次经济危机之前,企业存在的各种问题也暴露了无遗。笔者们经过相关的调查后发现,企业在如下一些方面都存在着管理方式不当的问题:

(一)用人机制欠缺

因为当前中国大部分的企业都采用的是家族式管理方法,所以企业对于人员的招收与录用通常都是由公司老板或是其关系人直接决策,并没有必要的招聘与筛选机制,所以基本上采取的都是人治方式。企业国际化的进一步开展,导致中国的企业已经逐步的进入到全球投资的大军之中,在这些情形下,传统管理出现的弊端限制着企业的进一步成长以及产业结构的改造提升。公司内部因为没有系统的、公正的机制的约束,所以不可以将新招聘的人员管理和对家族人员的管理进行平等对待,从而造成了人员大量的流失。

(二)缺乏切实有效的机制

企业要想取得持久稳健的经济成长,还需要通过构建良好的用人激励机制,招聘并启用能力更好的人员,而实现这一关键就是用激励机制去调动人员工作的主动性。不过,长

期以来,企业不管在外部环境上还是在内部环境上都缺乏真正形成一个完整的人力资源激励机制,因为这种方式的管理往往是强迫的,即过多的依靠制度和流程对人员加以限制,而鼓励的主要内容也只是加班费和物资激励等,而并未注意对人员加以精神鼓励,由此造成了职工们没有对公司价值观的认可。

(三)企业管理体系不健全

部分企业的管理模式也并未形成一个健全的企业管理体系,又或者有一些的企业的管理决策方式依然是由老总拍脑门的决定方法,而全部的员工都只是消极的接收。没有了内部管理制度建设,将导致整个企业从发展战略管理、财务管理、市场营销管理、企业组织管理、产品管理制度等多方面,都遭到了企业进一步发展的约束。缺乏统一的管理体系,导致企业各单位间没有了协同能力,彼此之间出现了两张皮的协同模式,导致企业人力资源的大量闲置。

(四)发展战略不清楚

公司的发展战略,对公司未来的发展是必不可少的,但只有掌握了比较清晰的发展战略,公司的生产与运营才能有准确奋斗指向,公司管理人才更加富有针对性。不过,由于中国的企业往往仅仅注重于数量的增长,而经营者则更多的只是将公司的规模当作发展的战略目标,而并未能够真正将公司质量放到发展战略的高度上加以定位,于是,在公司发展达到了一个相当的规模以后,在公司管理的质量和增长的速度之间就很容易产生了矛盾,同时各种潜在的质量问题也会显露出来,从而限制着公司的进一步发展壮大。

二、关于提高传统企业管理模式创新能力的措施与思考

随着现代市场经济的日益发达,科技和信息化建设程度也获得了迅速的蓬勃发展,随着人力资源的需要、市场经济的变革、市场竞争的日益剧烈变化以及企业管理的多元与复杂,一切这些新生事物和现象的发生都为传统企业管理体制提供了巨大的挑战。企业也应该采用更积极地举措,以实现管理创新。

(一)实现公司管理项目化

项目管理在西方国家一直被看作是一个有生命且能够达到公司总体目标的可行的管理方式，在中国，公司管理的项目化基本上是空白，极少有公司特别是企业在这方面开展项目管理的经验。金融危机的出现，再次证明了公司将管理项目化的优势与可能性。实现企业经营管理工作项目化可以使企业经营管理工作更为科学性、系统性，从而从根本上改变了企业的竞争形势。企业经营管理工作项目化还可以使投资决策更为系统性、运营监控手段更为规范、决策方案的目标指向更为明晰等。从公司管理项目化的概念上来看，它是一种公司管理形式，在确定了公司战略的前提下，通过对公司的资源实行统一统筹的管理调度，以目标为引导、以项目为手段对开业的公司生产经营活动加以细化，进而对公司各个细分市场实施有效管理。公司管理体系的项目化作为一个新兴的管理趋势在中国管理的实际中运用并不普遍，不过从西方国家的经验出发，可以多方面增强公司的实力，有着非常广泛地使用前景。

（二）管理工作的互联网信息化

为适应企业变革的深入和向科学的发展，企业应当加强管理工作的建设，这将对提升企业的竞争性有着重大的意义：（1）有助于提升企业内部管理政策的工作效率和管理水平。由于进行建设，将能够对公司内部各个环节的生产流程和组织架构进行全面重塑，经过精简不必要的组织、建立健全现代化的管理机构，使公司发展的所有信息与资源都得到更为便捷、有效利用；（2）能够给公司发展带来更多的机会。网络的发达，导致信息资料获取的途径出现了明显的变化。在当今背景下，公司资金的获取不要再单纯依赖现场调研，要充分利用信息网络的资源优势，及时掌握产品市场供需的变动，如此才可以实现公司收益最大化，使公司在激烈的市场竞争中可以占得先机。例如，企业信息化促进公司的外部沟通，增加公司企业的形象效应，网络广告的效果就会比其他的推广手段更为富有冲击力。

（三）企业经营必须以人为本

现代企业经营的主体问题是人，这是和一般的公司经营有着重要差异的问题。长期以来，我们公司总是将管理的对象界定于物，忽视了人作为整个生产运营流程中最活跃的因素的影响。当今时代正是知识竞争的年代，科技是世界第一生产力，而人就是这一生产力的所有者，所以，如何留住优秀的人才？怎样发挥员工的创造力？是当前大多数企业管理人员需要着重研究的课题。不可否认，在市场经济体制下，物质利益已经成了人们最需要考量的重要要素之一，但对许多高素质的管理者和知识分子而言，自我激励与自我价值的实现依然是最主要的目标。企业因为没有健全的人力资源管理机构所以常常采用强力管理、限制人才的方式。人才一直得不到相应的重视，也没有成长的平台，再加上经营管理

模式的僵硬化导致了大量的人才流失，所以，企业的经营管理模式要想有新的飞跃，就需要树立以人为本的商业经营思想。

（四）经营观念的技术创新

每一个领域，技术创新的效果越是突出，技术创新是企业成长的加快器和提升公司价值的关键。企业要敢于打破自我，在公司等管理工作的活动建立观念技术创新的认识：

（1）风险认识。企业也要时时牢记与企业竞争所面临的可能出现的潜在挑战，这才能激励管理人员和职工强烈的创业意识；而管理者也要勇于打破任人唯亲的使用传统，敢于破格提拔新人员，如果缺乏充分的危机意识，是很难实现这一点的；（2）积极建设学习型团队。理念的革新和技术的进一步提升的重要途径就是形成学习型的管理团队，通过持续地学习最新的技术理论知识，管理人员更能够掌握行业内的发展动向，使公司的产品经营管理工作变得更加有的放矢，使人员的工作目标进一步明确化，公司的市场适应能力和发展能力也会得以更明显地增强。

结语

经济危机的出现，给中国所有的企业管理者上了活生生的一课，特别是为只关注大公司增长速度的小企业家们，敲响了一个警钟。在经济危机的历史考察下，也因为现代公司管理制度不健全，许多民营化企业倒闭、破产。所以现代公司的管理理论也越来越注重用现代制度管理公司，而这种现代公司管理制度更注重文化、注重个性化管理工作。经济危机的影响正慢慢消去，新的经济增长点也正在开启，而中国企业要想在新的市场经济竞争中取得优势，就需要实现对企业经营管理模式的全面革新，这也是中国企业的自身突破，迅速发展的必然选择。

参考文献

- [1]王晶.浅析后金融危机时代下企业经济管理的创新改革[J].环渤海经济瞭望.2019,(3).38.
- [2]赵瑞.新常态下我国企业管理会计的发展思考[J].农村经济与科技.2019,(14).134-135.
- [3]张同功,赵得志,赵梓涵.新时代背景下山东省金融支持实体经济的效率研究[J].青岛科技大学学报(社会科学版).2019,(2).35-41.
- [4]王音.试析金融投资管理在企业经营管理中的应用[J].现代经济信息.2017,(19).86.
- [5]向元芳,文洁.论后危机时期中国企业海外并购的战略选择[J].重庆理工大学学报(社会科学版).2016,(3).69-76.
- [6]兰敏.基于财务视角下对中小企业提供金融服务的一些思考[J].纳税.2019,(30).121,124.