

现代化企业工商管理中激励机制的创新探讨

廖其伟

河北工程大学

摘要：工商管理是企业管理中的重要组成部分，对于企业发展具有重要作用。随着市场竞争的加剧，企业在经营过程中面临着众多挑战，尤其是在激烈的市场竞争环境下，企业只有通过工商管理来提高管理水平，才能够实现企业可持续发展。本文通过分析企业工商管理相关概述，总结其中存在的实际问题，并探究现代化企业工商管理中激励机制的创新，以期促进激励机制的创新发展，并为该领域的研究提供帮助。

关键词：现代化企业；工商管理；激励机制

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.10.070

引言

企业工商管理包括企业各项经济活动的管理、各项决策的制定，基本上涵盖了企业从生产到销售的所有重要过程。从作用上看，工商管理工作的有效开展除了能够促进企业的高效运转，提升企业各项决策的科学性与合理性以外，对于企业各项制度的制定与完善也发挥着十分重要的作用。但是从我国不少企业的经营管理现状来看，对于工商管理的定位、认识还存在一定的问题，管理理念也存在较为落后的情况，这就会严重影响到企业的生产与经营，给企业的经济收益以及可持续发展造成很大的负面影响。

一、企业工商管理相关概述

（一）工商管理基本内涵

所谓工商管理，是企业在发展的同时对企业的内部运作进行有效的控制，从而形成企业的发展策略。在发展过程中，企业的发展必须依据其现实情况和所处的市场情况决定其发展的道路和战略。在企业管理工作中，财务管理、生产管理、成本管理、品牌管理等各环节都必须进行有效管理。在今天的市场环境下，企业的生存与发展变得越来越困难，因此，企业必须要走好自己发展道路。工商管理在企业的经营活动中占有举足轻重的地位。有效的工商管理既能提高企业的经营和工作的工作水平，又能减少人力的消耗，提高经济效益。但是，当前国内很多企业的经营和管理仍有不可忽略的问题。

（二）强化企业工商管理的重要性

企业的工商管理不仅可以提高企业的业务能力，还可以提供一种新的管理平台，使管理者能更准确地做出自己的业务决策。同时，企业的工商管理也会对企业的市场竞争产生积极作用，从而推动项目的进度控制、整体控制和成本控制。同时，企业经营的内容也非常适应市场经济的需要，加强企业的经营，是促进市场经济健康发展的重要途径。而对企业进行有效的管理和训练，既能培育和监督市场，又能促进资源的合理分配，对国家进行宏观控制，为国民经济的发展提供强有力的保

障。

二、现代化企业工商管理现状

（一）工商管理理念落后

在当前激烈的市场竞争背景下，一个企业想要获得持久而长远的发展，就必须要对自身的现状产生正确的认知，并对企业的未来发展方向产生清晰的定位，不断地提高企业的综合竞争实力。而工商管理作为企业管理中的重点，促进企业管理方式和技术的升级，才能够帮助企业占据优良的地位。有一些企业发展对市场经济认识仍然不充分，仍旧遵循陈旧的管理模式，制定的工商管理制度相对比较单一和片面，其中的内容比较陈旧，无法符合新时期社会发展的要求，在后续制度落实的过程中更加受到了限制，严重影响了企业实力的发展。

（二）意识层面

对于企业来说，工商管理涉及的内容较多，只有形成科学的工商管理意识，才能使工商管理取得预期成效。企业在意识层面可能存在以下问题：一是对风险管理不够重视，不能及时干预和控制风险，导致问题越来越严重，进而影响企业的业务发展。二是过于关注短期利益，而没有为研发、人力资源培养等长期发展的关键领域进行投资。三是缺乏对市场影响因素的分析和探索，非常容易出现盲目投资、决策失误等问题，制约企业发展。

（三）企业定位不够清晰

在当前我国企业结构中，生产加工型企业占比最大，很多的生产加工型企业发展相对比较盲目，并没有深刻的思考过怎样将生产型企业转变为经营型企业。由于加工型企业在整个产业链中处于最底层，因此价值取向相对来说更少，要实现长久的发展也自然更为困难。如果企业的定位一直都处于这种层次上，却不对其进行变革，那么企业工商管理的水平就无法得到提升，企业也将难以发展。现如今，社会经济的发展速度越来越快，已经带动着一大批新企业不断成长，这些企业会认为自己时代的情况更加匹配，是更符合时代潮流的企业，因此他们所拥有和掌握的工商管理技术更先进，工

商管理的水平更高超。这样的企业在发展的过程中，容易盲目自大认为自身已经处于时代前沿以及行业中的领先地位，想要获得更多的收益，却忽视了企业的现状，也没有关注自己应该履行的责任及承担的义务，可能在资源的使用上更加随意而自由，不做任何的规划，更有甚者对环境造成了污染，没有对社会福利及影响加以重视，这些问题的出现都和企业的定位不够清晰存在紧密关联。

（四）内部管理水平有待提升

当前的管理体系不仅要依靠制度、决策与组织间的协调与配合，还要实现对技术手段的有效运用。虽然很多企业都已经逐步开展了各个部门的信息化系统建设，也有不少企业都启动了财务共享中心的建设项目，以财务部门这一经济管理部门为例，其可以依靠财务信息化系统与共享中心来处理较为基础的财务信息获取与会计核算等工作，但是在财务分析环节，对于数据分析技术的应用较为有限。同时各部门之间的信息化系统因数据标准、描述方式不一致，其信息共享活动会受到阻碍，造成了一座座“信息孤岛”。另外当前信息技术应用场景还比较少，往往只在较为宏观化的企业经营分析中运用数据资源，导致数据的价值未得到充分的挖掘与利用。

（五）职责划分不明确

企业开展工商管理工作时要实现资源的合理配置，就需要科学配备监督权、所有权、经营权等，为企业实施日常经营管理工作提供坚实的基础和可靠的支撑，为员工提供良好的工作环境和氛围，使每位员工都能积极投入其中。一些企业内部责任划分并不清晰，每位员工的责任和义务并没有明确，各部门沟通交流存在着不足、甚至障碍。因此，导致实际管理过程中一些管理工作并未得到落实，甚至出现一些工作人员滥用职权、中饱私囊的情况，严重威胁了企业资源的合理配置，也限制了企业发展速度。

（六）人员层面

人力资源是企业发展的关键，企业管理层需要认识到人才的重要价值，充分发挥人力资源的优势。调查发现，目前，仍有部分企业未能意识到人资管理、人员培训的重要性，具体表现为采用传统的方式进行培训，没有根据实际需要招聘人才，绩效评估不公正，上述问题都会影响员工的工作绩效，导致工商管理难以发挥出应有作用。

三、现代化企业工商管理中激励机制的创新优化

（一）设置多元化的激励机制，提升激励机制的适用性

为提升激励机制的适用性，企业需要立足于全体员工，根据企业内部的整体情况设置多元化的激励机制，

并根据实际情况对激励机制及时进行调整，以此使其适用于企业内部整体员工。具体来说，企业应在制定激励机制之前调查员工的需求，通过了解员工对激励方式的期望和偏好建立激励方案库，并制定多种类型的激励方式，如实物奖励、经济激励、职业发展机会等，并给予员工选择激励方式的权利，从而使员工能够根据自己的需求和目标自由选择激励方式。同时，企业要结合市场需求变化与企业的实际发展水平制定激励机制，如果大多数员工对激励机制的相关内容感到不满意，企业需要通过调查多数员工的需求调整激励方式，并就调整的激励方式在企业内部进行调研，以此确保激励机制调整的科学合理性。此外，在设计多元化激励方案时，企业要充分考虑到不同的群体，如不同的部门、不同的层级、不同背景的员工等，针对不同人群的特点和差异化需求，制订不同的激励方案，以更好地满足员工的需求。在此基础上，企业可以通过引入可调整性的因素，如员工的绩效表现、工作环境和项目情况等，灵活调整激励奖励的比例与种类，从而提升激励模式的适用性。同时，企业要在内部建立有效的激励评估与反馈机制，并在实施过程中及时收集激励方式的效果与员工的反馈意见，并根据反馈意见不断优化激励机制，以此提高激励机制的适用性。

（二）提升工商管理意识

在经济转型的背景下，企业应当充分重视市场形势的转变，强化工商管理理念，重视管理模式的优化。当前部分企业仍然沿用着传统的工商管理模式，没有随着外部环境的变化而创新，导致管理方法并不适用，不仅没有促进企业的运营，反而阻碍、限制了企业的发展。因此，企业管理者应当充分重视工商管理模式的优化。首先，发挥领导带头作用，学习全新的工商管理知识。通过宣传教育让企业上下了解工商管理模式创新的重要性，促进企业各部门之间的协同配合，为管理模式的优化奠定思想基础。其次，企业管理层应当优化调整管理部门的组织架构，推动管理人员分析管理层面上的各种问题，根据分析结果进行工商管理体的调整和创新，让管理工作能够在更加科学有序的前提下开展。在当前的市场形势下，企业的管理机制应当逐步朝着精细化管理和信息化管理方向转变，提升管理工作的职能覆盖面，强化各部门之间的信息流通，为企业管理者制定战略决策提供数据和信息依据，确保企业经营方向正确。最后，企业管理者应当加强对工商管理模式创新的资源投入。目前不少企业没有引入信息化管理体系，这就要求管理者应当在技术上加大投入，采购企业内部工商管理所需的软件和硬件设施，搭建信息化管理系统，推动企业各部门的一体化管理，确保企业经营数据和信息高效流通，业务规范开展，企业运营的各个环节都能

在工商管理体系下有序推进。

（三）不断提升绩效管理的公平性

在对企业工商管理进行改革与创新的过程中，还需要重视对企业组织绩效管理体系的优化，始终坚持兼顾公平的原则。具体来说，需要对企业的各项考核标准进行合理设置，确保能够处理好绩效与个体员工之间的关系。其中，兼顾公平原则的实施主要是为了避免以下情况出现：一些员工的个人绩效十分突出，但是其所在部门的整体绩效并不高，所以就会使个人的绩效受到部门的影响，从而最终影响到个人的绩效评价结果，这种情况的发生就会使这一部分员工的积极性遭受打击；部分员工的个人表现不佳，但是由于其部门的绩效表现良好，从而使其最终的考评受到了积极的影响，这种情况的发生就会使这类员工出现侥幸心理，其工作效率也难以得到进一步提升。所以在对员工进行考核的过程中，需要不断提升其权重的合理性，让真正优秀的员工得到表扬，从而使其绩效考核更具公正性。

（四）设置多元化的激励机制，提升激励机制的适用性

为提升激励机制的适用性，企业需要立足于全体员工，根据企业内部的整体情况设置多元化的激励机制，并根据实际情况对激励机制及时进行调整，以此使其适用于企业内部整体员工。具体来说，企业应在制定激励机制之前调查员工的需求，通过了解员工对激励方式的期望和偏好建立激励方案库，并制定多种类型的激励方式，如实物奖励、经济激励、职业发展机会等，并给予员工选择激励方式的权利，从而使员工能够根据自己的需求和目标自由选择激励方式。同时，企业要结合市场需求变化与企业的实际发展水平制定激励机制，如果大多数员工对激励机制的相关内容感到不满意，企业需要通过调查多数员工的需求调整激励方式，并就调整的激励方式在企业内部进行调研，以此确保激励机制调整的科学合理性。

（五）创建开放性沟通平台，激发员工工作动力和优化能力

在现代化企业工商管理中，激励机制的创新不仅需要员工的需求和企业的利益，还需要注重沟通互动平台的建设，通过加强与企业内部员工之间的交流获得反馈和建议，从而进一步优化激励机制。首先，企业可以利用大数据等先进技术在内部构建交流沟通平台，通过交流沟通平台及时收集员工的反馈和建议，从而更好地优化企业的激励机制。其次，企业应定期在内部组织关于激励机制的会议，通过共同探讨归集现有激励机制的不足之处并加以完善，从而形成更加完善的激励机制。为了实现现代化企业工商管理中激励机制的创新发展，企业应加强与员工之间的沟通，通过沟通了解员工的需求，从而制定更加契合员工需求的激励机制，进而

充分调动员工的工作积极性。

（六）加强工商管理队伍的建设工作

在网络经济时代，要保证工商管理有效性的逐渐提升，就需要组建一支具有高素质、高水平的工商管理人才队伍，同时还需要有关人员具备良好的职业道德以及管理技术，从而能逐渐实现良性管理以及良性经营。首先，企业要为工商管理提供提供良好的自我提升平台，保证工商管理能够对网络经济的相关知识做到深入了解，并且通过专业的培训工作保证有关人员能对自身的工商管理知识框架进行有效构建，保证有关人员的自身技能得到逐渐提升。工商管理还需要进行跨学科学习，在网络经济时代的背景下，工商管理掌握单一技能已经难以满足实际需求，所以就需有关人员加强跨学科学习，保证有关人员在能够熟练掌握自身专业技能的基础上，还具备较强的市场动态分析能力以及把控能力，这样才能满足网络经济时代对工商管理工作人员的有关要求，保证工商管理的各项工作能妥善高效进行。其次，企业在实际的发展过程中需要秉承以人为本的经营理念，积极组织员工参与各类的学习培训工作，保证员工能快速学习到先进的工作理念，保证员工的综合素养能够得到逐渐提升。

结束语

在激烈的市场竞争环境下，企业只有不断提高自身的管理水平，才能在市场竞争中占据有利地位，而工商管理则是企业管理中重要的组成部分，其主要内容包括对企业内部经营行为的管理、对企业外部经营行为的管理以及对市场环境的管理。通过加强工商管理，创新优化现代化企业工商管理中激励机制，可以帮助企业在经营过程中避免出现各种问题，避免因不正当经营而引起法律纠纷，也能够帮助企业在竞争过程中占据有利地位，从而实现企业可持续发展。

参考文献

- [1] 蒋燕秋. 国有企业人力资源管理激励机制的优化对策及其创新路径探析[J]. 中国产经, 2022(24): 38-40.
- [2] 李佩东. 国企人力资源管理激励机制的优化策略与创新路径探析[J]. 中小企业管理与科技, 2022(20): 116-118.
- [3] 宋卉. 人力资源管理中激励机制的重要作用及构建途径[J]. 现代企业文化, 2022(28): 128-130.
- [4] 刘蓝蓝. 大数据对企业工商管理决策影响分析及要点研究[J]. 现代商业, 2022(23): 100-103.
- [5] 马晓辉. 论经济新常态下的企业工商管理创新路径[J]. 全国流通经济, 2022(4): 52-54.
- [6] 陈景伟. 新经济环境下提升企业工商管理水平的策略研究[J]. 企业科技与发展, 2019(9): 179-180.