

新形势下国有企业经济管理的创新路径分析

■ 胡裕春

(西山煤电集团有限责任公司公用事业分公司, 山西 太原, 030053)

当前,我国社会经济发展进入新时期,一方面国有企业受到了社会经济冲击,另一方面社会主义现代化建设浪潮为国有企业带来了发展机遇。国有企业是发展国民经济的中坚力量。社会经济的发展要求国有企业必须尽快推动自身管理制度的现代化转型升级。国有企业只有建立现代化的高效、科学的经济管理制度,才能更好地应对挑战,把握机遇,实现高质量发展。

一、新形势下国有企业加快经济管理模式创新重要性

第一,全球经济一体化发展步伐加快,网络经济的出现和进一步发展拓宽了国有企业的发展空间,这使得国有企业之间的竞争更加激烈。为了适应全新的发展环境,国有企业必须做好经济管理模式的改革,以顺应市场经济的发展。第二,国有企业的经济管理创新要从技术、思想、组织、文化等方面开展。国有企业生产和经营的最终目标在于谋取更大的经济利益,以提升国有企业的经营效益。因此,国有企业必须通过各种手段降低生产和经营成本,以实现国有企业的管理目标。第三,市场经济千变万化,存在诸多不确定性因素。国有企业面临着严峻的考验,若想要在千变万化的市场环境中脱颖而出,必须结合当下的知识经济和网络经济,进行创新,以从根本上提升企业的信息技术水平,构建一个全新的国有企业经济管理模式。第四,我国传统的经济发展方式以粗放型为主,这不仅造成了资源的浪费还阻碍了国有企业的经济发展。这会降低国有企业的市场竞争力,使其无法更好地应对全球化的发展步伐。另外,国有企业的部分员工集体观念弱、缺乏健全的管理制度、员工流动性大等都会阻碍国有企业的发展。基于此,国有企业只有积极创新经济管理模式,提升自身经济管理能力,才能实现国有企业经济效益的最大化,才能推进国有企业的可持续发展,实现由粗放型国有企业向集约化国有企业的发展。

二、当前国有企业经济管理创新问题

在分析国有企业经济管理的现状时,研究者发现部分国有企业尚未建立完善的经济管理制度。一

些国有企业已经建立了适应当前发展需要的管理制度,但在一定程度上限制了企业的进一步发展。若没有一个保护国有企业合法权益的经济管理制度,就难以调动员工的积极性。此外,一些公司还引入了经济制度。但许多经济管理制度没有充分发挥其在国有企业发展中的作用和价值,对国有企业发展造成了诸多制约。从现代化的角度来看,个别国有企业的经济管理理念仍较为传统,没有根据自身的情况进行更新。目前,一些国有企业的经济管理理念落后,难以制订有针对性的解决方案。此外,国有企业在实体经济的发展过程中会遇到诸多障碍,落后的商品经济方法必须创新以适应现代化的扩展和发展,以满足现代化的需要。

三、新形势下实施国有企业经济管理创新的策略

(一) 打造符合时代发展要求的国有企业经济管理新模式

国有企业的经济管理工作的落实,要和时代发展的要求相契合,将现代化技术加以科学运用,才能有助于提升经济管理的质量和水平。“互联网+”时代背景下,国有企业经济管理人员要形成互联网的思维,将“互联网+”和国有企业经济管理工作结合起来,创新经济管理平台,运用新的管理手段强化国有企业各部门之间的联系,实现经济管理信息共享,为相关数据信息的传输提供有力的支持。国有企业应结合当前的时代发展要求,以及国有企业自身发展情况,对管理平台进行优化,完善新型经济管理平台,并通过融入新的管理理念,促进国有企业员工学习先进管理方法。

国有企业需要结合自身发展的实际创新经济管理模式,综合应用网络技术与大数据技术,运用先进软件和服务系统,为经济管理工作的推进提供技术支撑,提高经济管理的整体质量水平。国有企业在经济管理中要重视监督指导环节,对经济管理中可能发生的金融风险做好相应预测及评估工作,从而有效规避风险,降低风险损失。经济管理工作的落实要将大数据的优势充分发挥出来,构建完善的应急预案,及时发现风险,并进行应对。国有企业通过对现代化技术手段的运用,能够保障经济管理

工作的质量。

（二）多措并举，加快国有企业的经济改革步伐

改革首先是部门优化，其次是人员优化，大胆聘用实用型人才，最后对福利待遇进行调整。部门优化是在原有的基础上对好的经营与管理理念继续运用，对不好的方法杜绝摒弃。部门精简，留下与实际业务联系紧密的部门，将无关紧要的部门合并到留存部门。引进先进领先市场的办公设备，对现有人员进行调岗调动，对学历较低和技术能力较差的员工进行培训上岗，对一些态度恶劣、不积极配合调动和改革的员工进行辞退。

人才的选择对国有企业发展至关重要。企业在人才的选择上要做到大胆心细，任用有号召力的人才进入高层可以快速提高国有企业的经济效益。国有企业也可以聘用能力较强，但学历不太高的人才或者高学历技术水平高的人才进入国有企业的管理层。总之，国有企业在人才和普通员工的筛选上，需要注重接纳能力和团队包容能力。人才越全面，国有企业发展越稳定。

（三）在管理职能中融入服务理念与创新意识

在管理职能中融入服务理念与创新意识更多的是意识与理念层面的举措。人们主观能动性使马克思主义哲学中的一个重要知识点，它能成为个体改造世界的内在动力。如果将这一哲学理论应用于创新国有企业经济管理层面，那么就需要参与管理的全体人员充分理解和认识创新管理的重要性。具体而言，企业一方面可以大胆引入国内外先进的管理经验，结合企业发展实际，制订更具差异性的管理策略；另一方面可以大胆引入管理人才，允许出现不同的管理理念和声音，特别是要给年轻的管理人员创造更多的发展机会，帮助他们实现创新举措，为国有企业管理注入新鲜的血液。国有企业要在经济管理职能中全方位融入服务理念，改变原本的经济管理仅服务于国有企业内部的管理思维，以发展的眼光、服务的眼光看待问题。现代化的市场环境下，任何国有企业都需以客户需求为导向，不断改革产品与服务，经济管理的创新也是如此。缺少服务意识，各项管理手段就难以为国有企业的创新发展提供坚实的管理保障。各项管理政策的提出无法满足差异化的市场竞争需求。在经济管理中融入服务理念，就是要求管理者从“幕后”视角转变为“台前”视角，不让经济管理成为落后国有企业发展现状的绊脚石，而是使之成为指引国有企业经营发展的探测镜。

（四）创新人力资源管理体制

经济管理的执行者主要是员工，每位员工的知识储备、管理技能、综合素质、应变能力等直接影响经济管理效果，员工间合作的默契度会关乎经管效率和质量。基于此，国有企业人力资源部门要创新管理体制，高度重视优秀人才聘用、留用，为国有企业的持续发展注入充足动力，最终提高国有企业的市场竞争力。从经济管理创新角度来看，国有企业要全过程优化人力资源管理体制，科学制订人才招聘、内部培训等计划，以便为国有企业经管实践储备丰富人才。具体来说，企业进行人才招聘时，要拓宽人才招聘渠道，通过线上招聘或与高校合作的方式招纳人才，弥补岗位人才空缺。

在教育培训环节，国有企业应结合经济管理需求及市场变化趋势，科学设置培训课程，并组织座谈会、分享会等活动，让员工间加强交流、增进了解，并借此机会分享经济创新管理经验，从而取长补短。国有企业应更新经济管理的相关知识，并渗透最新管理理念和服务理念，满足新时期经济管理人才的学习需求，使管理人员在管理创新活动中灵活运用理论知识，呈现最佳的管理效果。企业要使员工增强自信心、强化归属感和认同感，使个人发展与国有企业发展保持同步。为激发员工在国有企业经济管理创新中的积极性，国有企业需要将人力资源创新管理成效与奖励制度、职位晋升结合起来，使其在经济管理创新环节发挥能动性，最终加快国有企业进步速度。除此之外，国有企业在人力资源规划方面要做足准备，使规划与发展战略保持同向，使人力资源管理体制的创新更具价值。

四、结语

国有企业是发展国民经济的重要支柱。国有企业如鱼，市场如水，国有企业的发展如鱼离不开水。要想在竞争激烈的环境下成为行业的领先者，国有企业就要具有远见的判断能力和踏实的实践能力。国有企业必须严格把握现代市场经济体系的发展规律，落实管理模式及管理方案的转型，营造良好的内部控制环境与发展环境，全面提高国有企业的核心竞争力，实现经济高质量发展。

【作者简介】胡裕春，（1990—），女，山西太原人，本科，经济师，西山煤电集团有限责任公司公用事业分公司，研究方向为国有企业经济管理工作。