

# 互联网时代企业管理新思维的探索

■ 于梅菊

(海阳市残疾人联合会, 山东 海阳, 265100)

## 一、引言

在互联网时代,传统的企业管理思维已不能适应新的商业环境的变化,因此迫切需要建立一种与现代商业环境相适应的企业管理新思维。企业管理是企业发展的主要动力,企业管理的好坏决定着企业未来的发展趋势。所以,企业管理需要根据自己的真实情况,抓住时代机遇,创新管理思维,更新管理理念,真正发挥企业管理的作用,促进企业健康发展。

近年来,随着我国经济社会的快速发展,互联网行业迅速崛起,各行各业的竞争也愈演愈烈。互联网时代的到来,为企业创造了前所未有的机遇,同时也给企业带来了严峻的挑战。企业要在竞争激烈的互联网时代立足,必须要摒弃传统的企业管理方式,转变思维,创新企业管理方式方法,才能让企业朝着更好的方向不断发展壮大。

## 二、互联网时代的特征

第一,互联网时代是一个互联互通的“透明”时代。互联网时代缩短了人与人之间的距离,使不同国家和地区的人们进行无障碍沟通与交流,人与人之间的界限感变得模糊。互联互通让各种信息变得透明、对称和平衡了,这就把过去靠信息不对称进行“暗箱操作”来获取利益的盈利模式彻底颠覆了。互联网时代,企业要从不对称竞争走向对称竞争,必须产生新的规则。由此,企业跟客户的关系、企业内部的管理模式,都要随着互联网时代的到来而发生改变。

第二,互联网时代凸显人力资源和客户利益的重要性。互联网时代的到来,信息、知识、资讯进入大爆炸时代,由于各种信息更加透明,优秀的人才可以方便地获取企业的各种信息,企业和人才处在“双向选择”的平等地位,企业要想吸引和留住专业人才必须提出有吸引力的条件,凸显人力资源的重要性。信息对等使企业客户也有了更多的选择,企业只有以客户利益为先,才能得到客户的认可和选择。在这个过程中,人才资源又是不可或缺的要害,因此互联网时代人力资源和客户利益显得尤为重要。

第三,互联网时代使企业管理进入了大数据时

代。借助互联网,人与人之间、人与组织之间互相交流,产生了大量的数据,各企业的管理团队需要通过大数据有效、精准的分析来预测经济的走向,从而为企业领导决策提供依据。同时企业可以根据大数据来进行客户目标人群的分析,对目标人群进行潜在客户挖掘,从而为客户提供精准的个性化服务。

第四,互联网时代实现信息资源的有效共享。互联网时代不仅缩短了人们之间的距离,提高了沟通和交流水平,而且可以有效地实现信息共享。在互联网平台上,借助互联网技术,个体、组织之间相互开放、合作,彼此交换信息和数据,并最大化的利用共享数据的价值,形成一个良性循环的互联网环境。这种有效的信息共享深刻地反映在企业发展中。企业的发展壮大必定要获取更多与市场相关的信息,在开放的互联网环境中,只有实现信息共享的良性竞争才能实现共赢。

## 三、互联网时代对企业管理新思维的探索

第一,互联网时代改变了企业的商业模式。传统的企业商业模式,最主要的竞争力来自产品的质量和价格,产品的营销是企业发展中的最重要一环。互联网时代彻底改变了传统企业的发展模式,产品的生产过程及营销环节都发生了翻天覆地的改变,线上线下的销售模式,使得企业不仅关注产品的销售量,更加重视用户的体验。互联网对企业的影响表明:在互联网时代条件下,企业需要加强对其内部管理的改革,从而满足新时代的要求,促进企业的长久发展。

第二,互联网时代催生企业管理的互联网思维。互联网思维是什么?对企业来说互联网思维重要的是开放、体验和专注。“开放”是互联网核心思维,是一个企业对接外部的窗口。只有在开放条件下,学习和创新才能得到更好的发展,因为创新和变革才是企业的核心竞争力。此外,互联网思维中,“体验”奉行的是客户至上,产品和服务要以客户体验为中心,并切实落实在具体行动中。互联网的“专注”精神是“工匠精神”,要求企业对产品精雕细琢、精益求精。企业在进行管理时应该坚持以

客户体验为核心、以精致产品为目标,适当调整工作人员的组织结构,通过互联网思维有效提高企业的竞争力。

第三,互联网时代企业急需转变管理理念。互联网时代,企业急需转变管理理念,需重视人力资源的开发管理。人力资源部门将不单单负责人员的招聘和管理,而是需要更多的参与到企业经营和决策的每一个环节。企业领导需要重视人力资源管理,及时更新学习先进的人力资源管理理论和经

验,用新的人力资源管理理念指导工作,不断提高自身管理水平。

第四,互联网时代应注重创新管理观念。管理者应该拥有国际视野,不被传统观念束缚,学习世界各地新的管理理念,取其精华,积极主动进行管理创新。坚持以人为本原则,为员工提供广阔的发展空间,增加公司和员工之间的信任和依赖,提高管理人才的黏性。坚持能力为本,互联网时代要求企业能够快速应变,这就要求注重员工的各方面能力发展。员工能力素质提高了,企业应变能力自然而然加强。重视企业信誉,企业不能将提高利润作为企业的首要目的,而应该注重企业的道德建设和信誉形象。小信诚则大信立,企业要注重客户的产品体验,重视客户的需求建议并及时反馈。只有重视道德建设和信誉形象,才能确保企业长期稳定发展。

第五,互联网时代应注重运营和营销方式创新。企业要在激烈的市场竞争中立足,要尤其重视运营和营销方式的创新,企业应打破地域环境的限制,注重与外部力量的协作,通过加强运营和营销方式的创新,赢取企业竞争的主动权。东方甄选直播间的火爆给我们上了生动的一课,正是新东方创新了运营和营销方式,才使得东方甄选直播间在众多直播中脱颖而出。在激烈的直播竞争环境中得以立足,创造一个又一个销售神话。此外,企业需加强与外界的沟通及交流,打破组织界限。抛开传统营销模式的束缚,改变过去过长的分销渠道,建立企业网络化营销模式,提升信息反馈的速度,彻底转变企业的营销模式。当今,互联网时代,直播广泛应用于各个行业,企业需拓宽网络化营销的渠道,可以自己建立网络销售渠道,例如当前火热的直播渠道,也可以考虑与成熟的直播间展开合作,实现双赢。通过增加多种营销模式,降低企业营销的成本,为企业带来可观的经济利润。

第六,互联网时代应注重企业管理制度创新。在现在的经济形势环境下,企业要保持活力,就要

引入新的企业管理制度,进行企业管理制度改革。只有改革、创新才能在信息化社会立足,才能保障企业的长期发展。首先,企业必须对自身进行细致的研究和分析,根据自身的真实情况及社会环境,不断进行更新调整,让新的企业管理制度和企业发展需求相适应,提升企业的管理水平,助力企业的发展。建立企业人力资源培训制度,制定周密完善的培训计划,有步骤的组织管理人才参加人力资源培训,让员工真正得到提升,增强对人力资源的关注和热情。创建员工鼓励制度,定制鼓励措施,对进步大的员工加大奖励力度,以促进更多员工更努力的参加培训,得到成长和进步。通过创新企业管理制度,为企业发展提供智力保证及支持。

#### 四、互联网时代背景下企业管理的对策

第一,客户为核心,管理扁平化。互联网时代是一场人事的革命,企业要获得长远发展,必须要以客户为核心,重视客户服务和客户体验。企业管理趋向扁平化、流程化及数据化。企业应专注于改变员工的思维方式,让员工对企业产生强烈的归属感,从而激发员工的激情和创造力,在自己的岗位上发挥更大的作用。正如海尔张瑞敏所提出的“企业无边界、管理无领导、供应链无尺度、员工自主经营”,在互联网时代的背景下,企业的话语权也发生转变,员工应该是最有价值的企业财富,理应最具话语权。

第二,更新管理理念,提升管理能力。互联网时代市场竞争进入白热化阶段,企业要实现快速、稳定的发展,就必须不断更新管理理念,并将更先进的管理理念贯穿于整个企业的发展成长之中。企业管理的有效性取决于负责人的管理能力,管理人员的选拔要重视管理人员的素质和能力。企业要进一步完善竞争性招聘制度,在管理岗位上,吸引专业匹配、专业技能和管理技能出色的高级人才加入。企业管理贯穿于企业发展始终,是企业未来发展的重要保障。因此,企业不仅要加大对高级人才的引进,还要注重培养高级人才,通过建立有效的激励机制和成长机制,激发员工的工作积极性,真正留住自己的管理人才和技术能手。

第三,注重管理细节,精雕细琢生产。企业要在激烈的市场竞争中生存,靠的不是价格而是品质。现代社会,随着生活水平的提高,人们不再仅仅关注产品价格的高低,宣传效果的好坏,而更多的是关注产品的品质和使用产品的体验。因此,企业管理要从注重细节开始,要求每一名员工做到精益求精,认真审视自己的产品,在细节上下功夫。

在确保产品内在质量的同时，还要注重生产的高效，标准的执行，用户的体验，确保企业生产优质高效，确保产品品质始终如一，确保用户的需求能够被重视、被反馈、被满足，真正做到管理无小事，精雕出细活。

第四，增强企业凝聚力，创新招聘理念。坚持发展是硬道理和人才是硬保障的观念，以“以人为本、企业与员工共发展”“用人所长”的原则，视人才为企业发展之本。营造尊重知识、尊重人才、惟才是举、择才善用的良好工作环境，加强人才科学管理，走“人才强企”道路，提升企业在互联网时代背景下的核心竞争力。招聘是企业获取优质人才的重要渠道，建立优质高效的招聘体系，是解决企业高尖人才流失的有效措施。招聘时选出个人发展目标与企业目标趋于一致、并愿意与企业共同发展的员工，让他们根据自己的兴趣、能力与发展目标来进行有效的双向选择，从而有助于员工愉快地胜任所从事的工作，减少员工离职以及因此而带来的损失，增强企业的凝聚力。

第五，注重团队建设，营造良好氛围。团队协作是事业发展的基础，好的团队要做到目标清晰、忠诚信任、团结协作、士气昂扬，在一个轻松愉快的氛围中大家共同成长进步。目标是一个企业前进的方向，目标清晰，企业才能保证永远行驶在正确的轨道上。信任是一个团队的基础，如同团队的血液，极其重要。团队成员只有互相忠诚信任，始终团结协作，士气昂扬地朝着同一个方向持续努力，才能确保取得丰硕成果。新的管理思维模式下，企业应该始终坚持不懈地抓团队建设，注重企业文化氛围的建设，通过培训教育引导员工，通过奖励鼓励感染员工，让员工感到自己是企业的重要成员，激发员工的责任心、凝聚力和执行力。责任心是干好一切工作的基础，凝聚力是把团队所有成员联系在一起的纽带，执行力就是始终做到脚踏实地、实事求是。具备责任心、凝聚力、执行力的团队，就是新的管理思维下的优秀团队，就是保证企业健康发展的智力支持。

第六，健全培训制度，创新培训方法。按照企业的真实发展情况，健全完善企业培训制度，使教育培训活动常态化和规范化，定期组织员工以轮岗方式、按批次参与其中。教育培训是实现人力资源价值最大化的重要手段，将参与教育培训的课时及最终的检验测评结果作为一项专项指标，融于绩效考核体系中。创新培训方法，增强培训效果。引入

新的培训方式，邀请和外聘专家教授进入企业定期讲解知识内容，为员工提供外出学习进修机会，通过民意征集选择学习内容。不断更新完善培训计划和他方法，通过开展员工问卷调查，举办员工感兴趣的活动及竞赛，运用科学技术的进步创造出新技术来持续增加信息化标准，运用现代技术来提升培训标准和效果。

第七，促进自组织管理，重视员工发展。自组织作为一种组织形态，它追求活力与效率的内在品质并没有改变，改变的是组织的形态、内部的运行机制，以及内部控制方式。自组织不是无组织，核心要素是共创、共享、共治，目标是提高效率、激发员工的活力和创造力，使得生产稳步有序推进，从而让组织能够协同产生价值。在传统的管理体系中，员工的个人发展空间有限，员工不愿意把更多的精力放在提高效率上，员工不会关注企业的发展进步，因此难以提高企业的创造力。互联网时代，企业管理必须回归“人性”并重视员工个人发展，考虑企业和员工的需求，增加员工的工作积极性和创造力。企业管理的变革需要创新组织结构，实现组织的分层和下放，企业需要完善其管理能力，重视员工的参与感和成就感，重视员工的心理体验，让员工对企业有归属感，让员工实现自我管理，通过自我指导和自我激励促进自我发展，帮助企业创造价值。

## 五、结语

在互联网时代，企业管理是企业和其他企业竞争的主要力量，企业管理水平的好坏将会对企业将来的发展趋势造成影响。因此，企业管理要适应互联网时代的变化，注重管理创新，让管理制度与企业相适应，真正做到企业管理服务于现代企业，助力企业自身发展壮大。完善企业的管理制度，注重员工的培训和激励，给员工广阔的发展空间和前景，实现企业和员工的共同发展，形成双赢的局面。企业的成功离不开企业的发展创新，创新是一个企业前进的动力，发展的基石。创新让企业充满活力和生机，真正具有核心竞争力，能够在这个激烈化、复杂化的社会环境中站稳脚跟。在互联网时代，注重企业的人才发展，凝聚企业内部力量，打造企业的核心竞争力，企业的明天才能会在创新方略的指引下走得更远走得更稳，实现企业的可持续发展。

【作者简介】于梅菊（1984—），女，山东海阳人，本科，中级经济师，海阳市残疾人联合会，研究方向为企业管理。