

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2021.04.063

# 互联网时代企业管理创新分析

姜小戈

(广西建工智慧制造研究院有限公司,广西 南宁 530000)

**摘要:**在我国当下的社会经济中,企业的经营及发展与企业的内部管理质量息息相关,随着互联网技术的飞速发展,企业的管理也随着互联网时代的到来发生着变化,这就要求企业在进行管理的过程中,积极融入先进的互联网技术。本文对互联网时代特征及互联网时代企业管理创新面临的风险进行简要分析,并提出针对性的创新措施,希望能给相关企业提供参考价值。

**关键词:**互联网时代;企业管理;创新策略

企业在进行管理创新的过程中,企业管理者应结合当前社会经济发展情况、本企业运营实际及发展前景进行综合考虑,创新理论与创新实践相结合,构建适合自身企业发展的创新管理体系,更好地为企业制定下一步计划的战略目标,实现企业的可持续发展。随着当前各企业的业务范围不断扩增,企业面临的来自各方的挑战不断增多,尤其是互联网时代的来临,互联网技术及理念不断地渗透进企业的管理工作中,为企业的管理创新提供了新思路及新手段。

## 一、互联网时代的特征

互联网时代的主要特征在于工业互联网的形成,如大数据、互联网、物联网、云计算的等先进的数字信息化技术与传统制造业的结合。互联网时代的来临,不仅给诸多行业的生产制造带来了直接影响,同时也给各领域企业的管理带来了间接的影响。

### (一)信息的透明性

互联网时代的信息具有鲜明的特征,即透明性。互联网时代的环境下信息实现了共享,企业管理者可以对市场中各类透明化的信息进行筛选,并将其中对自身企业有帮助的信息进行收集与利用。而互联网时代的信息透明性也会对企业造成一定负面影响,企业内的不良经营状况及负面新闻会在网络中迅速扩散,对企业的名誉造成严重的影响。

### (二)经济的平台性

互联网时代的背景下,各企业的经济得到了显著的发展,如各类网络安全公司、社交媒体公司等在互联网时代中成为众多行业中的佼佼者,并构建了各种信息化平台对各类有价值资源进行整合,有效提升了自身的市场竞争力。

## 二、在互联网时代企业进行管理创新的必要性

各类新型技术在互联网时代中层出不穷,同时新兴技术的出现也推动了互联网时代的发展。新技术的出现可以替代传统生产中的人力劳动部分,因此,企业在发展过程中,应当积极引进新颖的生产技术,从而更好地推动企业的发展。互联网时代的到来,电子商务的出现给传统的实体经济带来了巨大的影响,企业若想在此种情况下保持市场竞争力,得到有效的发展,就应该顺应时代的潮流、对自身的商业活动进行电子化转变,实现电子商务模式的运转,从而使自身的经济利润达到最大化,保证企业的可持续发展<sup>[1]</sup>。因此,企业只有认清互联网时代的企业发展方向,了解自身企业在互联网时代中的优势,结合企业的经营实际情况,对自身的管理工作进行及时调整。企业在互联网时代进行管理创新,首先可以针对市

场经济,再结合互联网技术对自身的业务方向进行调整。另外,互联网时代下企业进行管理创新后,可以构建一套具备自身企业特色的、现代化的、信息化的企业管理机制,使自身企业能够针对市场及消费者的需求制定快速应对方案,提高企业自身的经济效益。

## 三、互联网时代企业管理创新所面临的挑战

### (一)管理理念的挑战

尽管大多数企业有着悠久的发展历史,但部分企业中仍未形成一套适合自身企业发展的企业管理理念。而随着互联网时代的到来,市场经济出现全球化的趋势,各类市场信息的传递更加迅速,部分企业开始逐渐借鉴其他优秀企业的成熟管理模式,也愈认识到企业的发展应顺应客户的消费需求,才能更好地得到进步。因此,企业管理理念应当以客户需求为中心合理调整企业业务及产品的开发方向。虽然已经有越来越多的企业已经意识到这一点,但却没有对管理理念的创新进行实际探索,而是只停留在理论层面,并未形成系统、完善的以客户需求为中心的管理理念体系。

### (二)管理模式所面临的挑战

我国企业的管理模式改革受市场经济的影响而遭遇了各种阻碍。企业管理制度的创新也因此有所降低,由于计划经济体制具有局限性,因此部分企业的领导者无法快速地适应互联网时代的到来,无法对企业管理模式进行创新,导致自身的管理模式依然处于落后的局面。随着互联网时代的不断深入,企业的传统管理模式无法很好地适应当前企业的发展需求,企业的经济效益也因此收到了极大程度上的冲击<sup>[2]</sup>。

### (三)组织结构面临的挑战

垂直分布的金字塔形式组织结构是我国企业普遍采用的组织结构形式,这种垂直分布的金字塔形式组织结构具有极强的等级特征。这种传统的组织结构在以往的经济市场中可以有效保证企业的稳定运营,并实现权力分配的精细化,但随着互联网时代的到来,这种传统的组织结构逐渐暴露出弊端,如指令发布及实施的过程效率低下,无法与互联网时代的信息快速交流所匹配。而企业为了在互联网时代中,实现更好地任务分配及职责划分,则应对自身的管理进行创新,与市场的信息变化与技术创新趋势相结合,对自身的组织结构进行重新构建。

### (四)人力资源管理所面临的挑战

随着互联网时代的到来,各类先进的电子产品不断充斥着人们的生活,电子产品已经成为人们生活中不可缺少的重要

要组成部分。面对这种情况,作为企业的领导者,就应顺应人们生活的变化及市场侧重点,对自身的人力资源管理进行创新。传统意义上的人力资源管理就是对员工的行为利用规章制度进行监督管理,如奖惩制度等。虽然严格的条条框框会约束员工的行为,便于企业管理者的管理,但会在一定程度上扼杀员工的工作积极性及创新性。企业中的人力资源部门领导应深刻地意识到创新能力是互联网时代企业发展的重要手段,并对人力资源管理的制度进行及时调整,提升规章制度的灵活性,在保证员工能够完成企业下达的任务的同时,鼓励员工积极进行创新创造,充分挖掘员工的内在潜能。

#### (五)企业文化面临的挑战

互联网时代的企业发展离不开以人为本思想的应用,以人为本思想就是企业领导者将员工的切实利益放在首位,并结合市场环境及企业经营状况,对企业文化进行及时调整。但部分企业在当前互联网时代的背景下并未建立相应的以人为本企业文化,在企业的管理中缺少人文理念,也没有在企业的管理工作创新中重视员工的意见及建议,进而导致企业在利用互联网技术的过程中出现各种各样的问题,并未充分发挥互联网时代对企业管理创新带来的帮助;同时也缺乏对信息化人才培养的重视,这些问题都对企业的管理创新造成了影响。

### 四、互联网时代企业管理当中的创新策略

#### (一)提高对企业管理理念的重视

遵循以发展为主、符合生产需求的原则是传统企业在进行管理规程中的管理理念,在这种理念下,企业为了减少企业的生产成本,并逐渐增加自身的经济效益,将工作的重点侧重于生产经营的过程中。互联网时代的到来改变了这一传统局面,企业想要在互联网时代中更好地提高企业自身的市场竞争力,更好地把控市场,就需要将企业的经营重心从把控生产制造环节转移到符合消费者需求上来,只有生产出满足消费者实际需求的产品才能提高消费者的消费体验,并体现出企业生产的针对性。另外,企业制造的商品还应具有一定的个性化特征,才能更好地适应多元化的市场经济环境,体现自身的企业管理理念特色。因此,企业的管理理念应具有一定的开放性,才能在互联网时代更好地进行管理创新,实现企业管理的融合性及协同性。

#### (二)将互联网技术添加到企业的管理模式中

通常情况下,传统的企业管理模式是依靠人工对生产数据及员工信息进行储存与管理,这种依靠人力来进行管理的企业管理模式不仅导致管理工作效率不高,并且人工处理的过程中会不可避免地出现大量的工作失误,最终导致企业的管理质量始终无法得到改善。随着互联网技术的不断发展,大数据、云计算及云储存等技术的不断推进,企业可以在管理过程中充分发挥互联网技术的优势,通过先进的互联网技术对企业运营的各个环节进行管控,以此实现企业管理模式的优化与创新。不仅如此,互联网时代的到来加快了信息交互的渠道及速度,企业可以企业内部的管理会议在线上进行,彻底突破了传统会议的时间、空间限制,提高了企业的管理效率,为企业领导者的管理创新决策提供了便利。

#### (三)利用互联网对企业的组织结构进行改造

互联网的时代中,企业以往的垂直分布金字塔式组织结构已经无法满足企业的管理创新需求。因此,企业为了更快地实现管理创新目标,就应及时对企业的组织机构进行

重构,采用扁平化的组织结构<sup>[1]</sup>。在扁平化的组织结构中,中心单元及其他各单元之间具有较强的独立性,有效避免了单元之间的互相干扰。扁平化的组织结构能够更好地适应互联网时代信息快速传递的特点,可以有效提高企业内部信息传输速度、企业与外界之间的信息交互速度。另外,扁平化的组织结构可以为企业员工提供充足的个人发挥空间,有效激发企业员工的创造潜能,进而有效促进企业管理创新工作的开展,进一步提升企业的市场竞争力。

#### (四)建立完善的人力资源管理体系

##### 1. 制定科学的人才储备战略计划

互联网时代企业对人才提出了更高水准的要求,企业开始要求员工不仅拥有过硬的专业技能,同时还有拥有一定的信息技术。因此,企业应充分利用大数据技术,分析互联网时代的市场变化趋势,并结合分析结构制定适合自身的人才储备战略计划,同时积极转变自身的人才资源管理思维,重视员工传统技能与信息技术的双向培养,帮助员工为企业贡献更多的力量。人才是企业的第一生产力,在互联网时代中,企业进行管理创新时应将人力资源管理创新作为首要工作,才能更好地实现管理的创新、企业的发展。

##### 2. 制定健全完善的激励机制

互联网时代,企业在进行管理创新的同时应注意为人才的发展提供良好的空间。除了物质奖励外,还应增加精神奖励,以此激发员工的工作热情。鼓励企业员工提出对企业管理创新的意见及建议,对于有价值的建议应积极采纳,并对踊跃提出自身建议的员工给予一定的奖励,以此鼓励更多的员工为企业的管理创新出谋划策。

##### 3. 制定完善的绩效考核管理机制

在企业对人力资源管理的创新中必须制定科学完善的绩效考核机制,以便于企业管理者对员工的工作情况有更加直观的了解。企业领导者应充分利用互联网技术制定绩效管理体系,结合不同岗位的工作特点制定不同的绩效考核标准。在对绩效考核体系进行管理的过程中,企业人力资源管理部门也可以利用互联网技术进行监督与管理,确保绩效考核的数据更加客观真实;并利用信息化交流平台,将员工的绩效考核数据下发至相应的员工手中,不仅可以帮助员工更加了解自身在工作中存在的不足,还可以有效提高企业人力资源管理创新工作水平。

### 五、结语

综上所述,互联网时代催生了各种新型技术,而新型技术的发展又推动了互联网时代的进步,对于企业来说,运用先进的互联网技术对自身的管理工作进行创新,可有效保障企业在互联网时代的激烈市场竞争中站稳脚跟,并逐步提升自身的核心竞争力,因此,互联网时代企业进行管理创新具有重要的现实意义。

#### 参考文献

- [1]黄维平.互联网时代企业管理创新——评《现代企业管理原理》[J].科技进步与对策,2020,v.37;No.501(17):170-170.
- [2]李雪.网络时代的企业管理创新[J].中国民商,2020,000(001):P.55-55.
- [3]陈静.电子商务环境下物流企业管理创新模式探讨[J].商业时代,2020,000(010):110-112.

作者简介:姜小戈(1985-),男,汉族,广西壮族自治区南宁人,研究生,中级工程师,研究方向:工商管理。