# 现代企业管理论文

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2025-07-23

*第一篇：现代企业管理论文人力资源管理在企业中的地位及其未来展望摘要：在人类所拥有的一切资源中，人力资源是第一宝贵的，自然成了现代管理的核心。不断提高人力资源开发与管理的水平，不仅是当前发展经济、提高市场竞争力的需要，也是一个国家、一个民族...*

**第一篇：现代企业管理论文**

人力资源管理在企业中的地位及其未来展望

摘要：在人类所拥有的一切资源中，人力资源是第一宝贵的，自然成了现代管理的核心。不断提高人力资源开发与管理的水平，不仅是当前发展经济、提高市场竞争力的需要，也是一个国家、一个民族、一个地区、一个单位长期兴旺发达的重要保证，更是一个现代人充分开发自身潜能、适应社会、改造社会的重要措施。因此，怎样充分开发人力资源，是任何企事业单位迎接新世纪挑战的首要目标和任务，有效发挥人力资源在核心竞争力中的重要作用 ,制定人力资源竞争的对策 ,对于提高企业核心竞争力具有重要意义。本文主要论述的是人力资源作为企业发展重要的资源，其及发展趋势和在未来中的重要地位。关键字：人力资源管理；地位；展望

随着知识经济的来临，人类进入了一个以知识为载体的全新时代。企业、国家间的竞争，已由产品的竞争、资本的竞争发展成为智力资本的竞争。激烈竞争的焦点当然就是智力与知识载体的人。因此竞争则主要是针对科技和人才的竞争。将来谁能拥有具高度竞争力的各类人才，谁就掌握了国际竞争的先机和主动。人力资源管理，是在经济学与人本思想指导下，通过招聘、甄选、培训、报酬等管理形式对组织内外相关人力资源进行有效运用，满足组织当前及未来发展的需要，保证组织目标实现与成员发展的最大化。

发展前景

一、人才的变化。未来的人才特别是研究生在学校里学到的不仅是专业知识，更多的是学习的能力和研究方法，也就是说，他们能很快进入一个新的领域并适应这个新的领域。一个非所学专业的学生能很快进入新专业的角色。

二、终身学习的理念开始伸入大学，毕业生在大学所学的东西并非仅仅就是专业知识，而是在广泛涉猎专业以外的知识。他们在毕业后能较快进入其他专业领域的工作。

三、未来的组织极其注重的已不再是工作人员重复原来工作，技能的发挥，而是创新能力。来自不同专业的人员特别是大学生，研究生具有广博的知识，多

方面的知识是创新的前提条件。

由此看来，未来的人力资源管理范式关注的已不再是招聘到对组织来说是“成熟”的人，而是极具创新能力的人。

现代人力资源管理对企业的意义，主要有以下几方面：

1、有利于促进生产经营的顺利进行。

企业拥有三大资源，即人力资源、物质资源和财力资源，而物质资源和财力资源的利用是通过和人力资源的结合实现的，只有通过合理组织劳动力，不断协调劳动力之间、劳动力和劳动资料和劳动对象之间的关系，才能充分利用现有的生产资料和劳动力资源，使它们在生产经营过程中最大限度地发挥其功能，形成最优的配置，从而保证生产经营活动有条不紊地进行。

2、有利于调动企业员工的积极性，提高劳动生产率。

企业中的员工，他们有思想、有感情、有尊严，这就决定了企业人力资源管理必须设法为劳动者创造一个适合他们所需要的劳动环境，使他们乐于工作，并能积极主动地把个人劳动潜力和聪明发挥出来，为企业创造出更有效的生产经营成果。

3、有利于减少劳动耗费，提高经济效益并使企业的资产保值。

经济效益是指进行经济活动中所获得的和所耗费的差额。减少劳动耗费的过程，就是提高经济效益的过程。所以，合理组织劳动力，科学配置人力资源，可以促使企业以最小的劳动消耗取得最大的经济成果。

4、有利于建立和加强企业文化建设。

企业文化是企业发展的凝聚剂和催化剂，对员工具有导向、凝聚和激励功能。优秀的企业文化可以增进企业员工的团结和友爱；减少教育和培训经费；降低管理成本和运营风险；并最终使企业获取巨额利润。

人力资源的未来展望

全球化已经在多个层面同时展开，全球政治、经济和风俗习惯等都在实现全球化, 而推动这种多元全球化的, 正是跨国公司、国际贸易和国际金融资本这三股力量。各国的政治、经济、文化将在这三股全球化的主要推动力量的影响下日渐趋同, 而趋同的最终结果就是形成一种全球文化。因此, 无论是人力资源管理还是企业管理的其他领域都应当积极地思考在全球文化下如何运作, 跨文化管

理也将逐渐为全球文化管理所取代。在这种全球文化下,首要的问题就是识别全球文化的特征, 这可能需要通过政治学、人类学、社会学、经济学和管理学等多学科交叉合作才能实现。

(一)由战术性向战略性人力资源转变。目前人力资源管理者逐渐从作业性、行政性事务中解放出来，改变过去那种行政、服务和服从的角色，转变为关心组织发展和管理者能力的战略角色。新的人力资源部门应是规模更小，权利更大，核心任务就是战略，这就要求人力资源专家不仅要对商业有深刻的认识，而且要擅长组织设计、组织变革和干预方法，并且还需要具备分析能力和人际关系的能力，以推动变革的顺利开展。

(二)人力资源的使用与薪酬发展趋势。能本管理是一种以能力为本的管理，是人本管理发展的新阶段，能本管理要求企业必须打破身份界限，特权门第和人情关系对用工的干扰，打破在少数人圈内根据人情关系、领导印象和主观好恶用人、选拔人的弊端，根据才能选人才，按照人才的特点用人才。

(三)人力资源管理工作外包趋势日益明显。国外企业人力资源管理职能外包的实践证明，实施人力资源管理职能外包，可以得到专业的人力资源服务，可以获得最新的人力资源信息技术，可以消除时间压力。

(四)人力资本的投资不断扩大。以教育和培训为主的人力资本的投资开发将不断获得增加。企业可以根据自身的实际需要制定多层次、多渠道、多形式的业内培训，以提高员工业务技能和敬业精神。

结论：综上所述，一个优秀的企业，应该有一个属于自己的、独特的一套企业文化，企业文化指导人力资源管理，使人力资源管理更加科学化、系统化、人性化。企业文化是一个企业的灵魂，那么人力资源管理就是企业的可持续发展动力。我们都知道企业是以人为本，只有将人分配好 科学的管理，合理利用，优化配置，企业才能长期持久的发展，企业才更强大、才更有竞争力，才能在未来得以立足和发展。

参考文献：

[1]赵曙明.我国管理者职业化胜任素质研究[ M ].北京: 北京大学出版社.2025

[2]孙健.海尔的人力资源管理,企业管理出版社[M].2025

[3]杨锡怀,冷克平.王江，企业战略管理理论与实践[M].高等教育出版社.2025

[4] 赵曙明.人力资源管理理论研究现状分析[ J ].外国经济与管理.2025, 27(1): 15-20

**第二篇：现代企业管理论文**

题目： 姓名： 日期：现代企业管理论文浅谈企业绩效管理

浅谈企业绩效管理

摘要：本文将从阐述企业绩效管理存在的现实问题开始，找到成功实施绩效管理的关键方法和有效思路，帮助企业从意识、具体措施方法等方面，建立切合本企业实际的绩效管理体系，让企业轻松的实行绩效管理。

关键词：企业管理；有机管理；绩效文化

随着经济全球化和信息时代的到来，世界各国企业都面临着越来越激烈的国内和国际市场竞争，为了提高自己的竞争能力与适应能力，许多企业都在探索提高生产力和改善组织绩效的有效途径，我国企业不可避免遭受到市场经济的洗礼，在与国际化悄然接轨的同时，现代各种管理理论层出不穷，也有很多企业高薪聘请知名的咨询公司对企业进行指导。但就目前来看，这些现代管理工具与方法对我国企业发展所起到的推动作用远未达到预期目标。究其原因，除脱离本国企业实际情况以致使先进管理活动流于形式外，照搬照套机械式地使用相关管理方法也使企业在运行中事倍功半。

目前，我国企业的绩效管理体系建设还处于初级阶段，存在很多现实问题，影响着绩效管理作用的发挥。

1、我国企业绩效管理中存在的问题

自从20世纪90年代初绩效管理被引入国内后，虽然有一部分企业开始实施绩效管理，但从实践的结果来看，国内企业的绩效之路并不平坦。总体来说，绩效管理在我国的企业尚属管理的新领域，绝大多数企业对绩效管理的认识仅仅止于认识，绩效管理只是一个概念，而且掌握这个概念的人也是少数人力资源管理者和观念超前的人，即使对绩效管理有了更为深入的认识，但由于忽略了实施绩效管理所需的管理基础，也导致了实施效果大打折扣，最终要么流于形式，大家互相应付，机械的填写表格，对付任务，要么干脆重新回到老路，还是平均主义，还是大锅饭。从而出现了绩效管理在国内水土不服的局面。

在企业绩效管理中，主要存在以下几个方面的问题：

1）绩效管理的认知误区—绩效考核的简单代替

首先，认识绩效考核与绩效管理在概念上的区别。绩效考核又称为绩效考评，是指对员工在一定阶段或周期内所产生的工作结果及工作过程中的行为表现，通过某种方式方法进行评估以反应出该员工在某阶段实际工作绩效的活动。绩效管理工作通常包括绩效指标和目标的设定与沟通、绩效跟踪和监控、绩效评价、绩效反馈和结果的应用等。

其次，从上来说，绩效考核的目的是为了客观真实地反应员工的实际工作绩效，而绩效管理的目的是通过提高员工的绩效水平来提供组织或团队的绩效，为企业的人力资源管理与开发提供必要的依据，实现员工和组织的近期与远期战略目标。

最后，企业绩效管理是企业所以管理活动的核心，对企业实现战略目标有举足轻重的作用，单纯的绩效考核存在着很大的局限性，主要表现为：绩效考核的形式化、简单化、绩效考核指标设置的偏理性、绩效考核的非公平性及考核效果的差强人意等。

2）绩效管理实施过程中存在的问题

绩效目标的不统一造成了企业与各部门之间对于努力方向、衡量标准的差异性，从而直接导致了各部门对绩效管理体系合理性的怀疑，在行为上表现出对绩效考核的不合作。当各部门仅强调本位主义的部门目标，忽略了公司整体在目标体系下的统领作用时，那必然导致部门与个人的责权都是模糊的，体现在变成目标体系的缺失。而解决绩效目标问题，就是企业在战略目标的框架下制定明确的各部门和个人目标，用目标规定、“量化”各自的责权，达到界定清晰权责的目的，并形成目标为中心的自我管理、自我激励的管理模式。

考核主题问题，绩效管理是企业的一场理念与哲学式的变革，它的推行需要企业的最高管理层不断滴支持与积极地倡导，以及作为考核主体的中层管理者得积极参与，而大多数企业所有高层领导和部门管理者形成的共识是：绩效管理是人力资源部门的工作，其他人员或部门仅是提供协助而已。从而导致了绩效管理走向表格化、形式化，最终绩效管理在各方看来，已经蜕变成扣发奖金、打击异己的工具。

绩效沟通问题。企业绩效管理就是上下级之间就绩效目标的设定及

实现而进行的持续不断双向沟通的一个问题。在这个过程中，管理者与被管理者从绩效目标的设定开始，一直到最后的绩效回报，都必须保持持续不断地沟通，任何的单反面决定都将影响绩效管理的有效开展，降低绩效管理系统效用的发挥。而现实是 经常失去了部门经理与员工之间的持续沟通，仅仅做的是考核表格上的舞蹈。

考核实施艺术问题。绩效管理需要建立起被大家公认的绩效考核标准体系，从而客观、公正的测定每个员工的有效工作程度，这是绩效管理科学的一面，但同时，绩效管理体系是由人来推行和实施，那么在实施过程中也会存在一些不确定性，使得绩效管理难以做到完全精确化。

2、绩效管理是科学性与艺术性的统一

绩效管理的精髓在于绩效提升，而不在于形成一套厚厚的绩效管理制度，也不在于仅仅是做计划、做总结、评价员工等。绩效管理理论的运用，会因人因事因地而异，要视情况、氛围、人际互动中的心理和行为状态等而定，切不可生搬硬套。因地制宜、引人而异地，按照企业的实际情况推行绩效管理，解决相关的问题，这就是绩效管理的艺术。

3、绩效管理与激励体系

绩效管理体系必须获得激励体系的良好支持才能充分地发挥作用。但是绩效不应仅与工资和奖金挂钩，这样会使员工认为实行绩效管理就是涨工资或减工资。应使激励的手段多样化，如员工个人能力的发展，承担更多的工作责任，获得职位的提升，以及获得公开的精神奖励等。随着资本市场的成熟和规范，还可以尝试股票期权等激励方式。

奖励优秀的员工总比处理绩效表现不好的员工要容易得多。在海尔，通过考评将员工划分为优秀、合格及试用三类，并将三类员工的比例保持在4:5:1，试用的员工必须设法提高绩效，否则必将会淘汰。还有一些企业采用末位淘汰制。这些作法均是市场竞争的残酷性在企业内部的反映，管理者必须正视绩效不良员工的管理问题，使绩效管理制度真正地运作起来。

4、制度化与经理人的责任

管理者往往对绩效管理制度有一种不很现实的期望，希望通过指标体系的设计，将所有的工作过程和任务进行量化，以此减少管理人员在考核

过程中的主观因素，达到绩效考核的公正和公平。绩效管理的指标体系很难实现全部的定量化。例如对于销售人员，尽管可以直接用销售额去衡量其业绩，但是考虑到企业的长期战略目标，对销售人员开发新客户的能力，与客户沟通的效果，服务客户的态度及水平的定性评价也很重要。对于一些依靠知识、经验及技能从事创造性工作的员工，如研发人员，定性的评价可能比定量的考核更重要。因此，一个良好的绩效管理制度的设计，一定要将定量的考核与定性的评价有机的结合。任何一个好的管理制度，都不能替代优秀的经理人的作用。管理者应当承担起、而不应是逃避绩效管理的责任，对员工的绩效作出客观公正的、定性与定量相结合的评价。

5、绩效管理与管理信息系统

绩效管理体系对企业的管理信息系统有较强的依赖性。例如按照平衡计分法的绩效管理模型建立的指标体系，需要处理大量的财务、运作流程及市场的数据并使信息在企业内部快速的流动，才能使绩效指标及时地反映企业的经营状况，提高经营绩效反馈和调整的效率，缩短企业响应市场变化的时间。但是这并不意味着不具备良好的信息系统的企业就不能建立绩效管理体系。企业仍然可以借鉴平衡计分法的管理思想，根据企业的发展战略，确定关键的业务环节进行绩效控制，与此同时建立相应的信息系统，使绩效管理与信息系统相辅相成，相互促进，逐步地得到发展和完善。

由此可见，好的绩效管理是提高企业人力资源素质非常关键的一环，企业如果能够正确处理好绩效，不仅企业会有生机活力，企业的员工也会充满工作激情，相反要是没有正确做好企业员工绩效，或者没有绩效，会使企业员工人浮于事，企业缺乏生机。所以，如何有效地提高绩效管理关系到企业在日新月异日趋激烈的竞争能否充分发挥效率而立于不败之地。

参考文献：

1、赵曙明，绩效管理与评估。北京；高等教育出版社，2025.2、方振邦，战略性绩效管理[M]。北京；中国人民大学出版社，2025.3、王建中，沟通—绩效管理的灵魂和核心。人力资源管理，2025.4、储企华，现代企业绩效管理，上海；文汇出版社，2025.

**第三篇：现代企业管理论文**

海尔经过20多年，从一个曾经亏空147万元的集体小厂，发展为如今一个现代化大型企业集团，是什么创造了海尔如此神速发展的奇迹？我总结了一下大概就是一下几点吧。

1、“人人是人才，赛马不相马”

你能够翻多大跟头，给你搭建多大舞台。

现在缺的不是人才，而是出人才的机制。管理者的责任就是要通过搭建“赛马场”为每个员工营造创新的空间，使每个员工成为自主经营的SBU。

2、授权与监督相结合海尔集团制定了三条规定：在位要受控，升迁靠竞争，届满要轮岗。

3.不断创新，永无止境。提到创新，要数海尔的OEC管理模式了，OEC管理的核心就是变，变就是创新，“日清日高”精益求精。海尔OEC管理的理念与鲁化水泥厂精细管理提到的“事事有人管、人人有事做”，该厂厂长提出的“解决问题在现场”、“抓反复，反复抓”等理念也是不谋而合。这些理念在管理中的应用对于提升做事的效率和效果有百得而无一害。世上没有两片相同的树叶，我们学海尔的管理模式，更要注重学其精神，将其精神结合企业实际进行创新，使其成活、发展。

4.海尔吃“休克鱼”理论。海尔吃“休克鱼”的管理模式是海尔务实精神的精华所在。这种鱼不缺头少尾，只是处于休克状态，但由于管理不善而处于濒危状态。海尔收购或兼并的企业正是这些“休克鱼”。厂房、设备都可以加以利用，通过海尔的一套成熟的管理经验、管理模式，便可使之“激活”，使休克鱼苏醒过来，扭亏为盈。

5．要么不干，要干就要争第一。这是海尔追求卓越的一种思想。在追求卓越的经营哲学的思想 下，定出一系列的经营目标，例如海尔在兼并其他企业的时候，定出一系列的标准，必须要达到这 些标准才去兼并。为什么呢？张总裁说，如果它不达到这些目标，你去兼并，看似企业规模扩大，实际上最终给企业带来的是灾难。所以他有一句很著名的话叫东方亮了再亮西方。在多元化经营方 面，很多企业是东方不亮西方亮，但海尔在这要么不干、要干就干第一的经营理念指导下，他们在 兼并的时候始终坚持东方亮了再亮西方。所以海尔从 1995 年开始走了这样一条兼并扩张的路，兼并 18 家企业，是家家成功，没有一家是不成功的。

6．明天的目标比今天要更高。这是海尔日清的原理，今天的结果一定要比昨天好，叫日清日高。

7．先谋事再谋利。这是海尔的品牌战略，一直坚持十几年，始终告诫员工做事情是先做人，先谋事，先创品牌，再获利。

8．不断地否定自我，不断地开创新的市场，以变制变。海尔能够始终在产品开发上走到很前沿 的位置，在市场的竞争中，它核心的竞争力量是它的文化，是它的研发能力，是它的创新精神。

9．先卖信誉再卖产品。这是它的一种真诚服务。1997 年北京的夏天是很多年来最热的一次，海尔的空调就承诺 24 小时安装到位。由于当时北京天气特别地炎热，很多人集中迅速地购买空调，安装的人员不够，怎么办呢？海尔派了架专机从青岛送来了 100 名安装工人。“真诚到永远”是海 尔一句非常著名的广告词。

10．内有文化，外有市场。这是海尔文化扩张的一个理念。只要把内部的文化做好，就可以用无 形资产盘活有形资产，用文化和管理的输入去扩大海尔外部的市场。

11．国门之内无名牌。这是海尔始终在走的一条经营战略。很多企业在竞争国内的名牌，海尔要 做名牌一定是全世界，在全世界，在全球范围内的名牌才是真正的名牌。

从海尔管理企业的经验来看，我得出了以下的几点启示：

1．企业领导层的认识和决心是企业文化建设的前提

众所周知，当张瑞敏1984年到海尔走马上任时，海尔是一个严重亏损、人心涣散、濒

临倒闭的企业。在张瑞敏的带领下，青岛海尔由年亏损174万元的小厂发展成为年营业额达到268亿元，产品涉及冰箱、空调、洗衣机、手机、电脑、冰柜、微波炉、洗碗机等13个门类58个系列9200多种，并且远销美国、欧洲、日本等国的大型电器企业集团，成为中国家电第一品牌。海尔能有今天的辉煌，作为领头人的张瑞敏可以说居功至伟，他本人也成为首位在哈佛管理学院授课的中国企业家。由此可见，一个优秀的领导者对企业发展的决定性作用。当然，张瑞敏的成功不仅在于救活了一个企业、创立了一个品牌，更在于他创造了一种文化模式。从海尔以及许多其他知名公司企业文化建设的成功案例来看，有一个共同点即是：企业领导层对企业文化的深刻认识和培育企业文化的决心，是其企业文化建设能否成功的前提和关键。

２．切合实际的文化功能定位是企业文化建设的关键

海尔集团的发展经历了以质量创品牌、以多元化促扩张、以国际化推动企业上档次的阶段，其企业文化的核心内涵也由质量、服务向创新和快速的市场反应、满足客户的个性化需求（追求卓越）不断转变和调整。在这个过程中，海尔集团根据企业实际情况，不断提出新的目标，使企业文化始终保持着活力，始终起着整合员工和企业理念的作用。

所以，真正的企业文化建设必然要切合企业的实际情况。

３．管理创新是企业文化建设的基础

关于海尔文化的内涵和实质，张瑞敏有一个很出名的“斜坡球”理论，即一个企业的成长和发展犹如一个沿斜坡往上运动的球，要保持在斜坡上不滚下来，需要一个止动力，要使球体向上运动，还需要一个上升力，这个止动力即企业的基础管理，这个上升力即创新能力。４．员工认同度是企业文化建设成功与否的标志

走进海尔的工厂，我们看到的是花园似的厂房，整洁有序的生产现场，身着淡蓝色服装的海尔员工全神贯注，生产线上的产品一台接一台，车间板报上张贴着各种精细的统计表格、最佳与最差员工的照片、员工自己创作的体现海尔精神的漫画等等，让人感受到一种管理规范、充满活力的气氛。这就是海尔文化的具体体现，它得到了每一个海尔员工的认同，深刻地融入了每一个海尔人的心灵。所以，企业文化是否能够发挥其功能，关键在于它是否得到全体员工的认同。

５．合理有效的培育机制是企业文化建设的重点

企业文化的培育不是孤立的，而是企业经营管理活动的重要内容，是贯穿于企业经营活动之中的。它要依托于企业的经营管理制度的执行和落实的过程，它是在每个员工的日常行为的基础上体现、总结、归纳出来并反作用于每个员工的观念和行为之上的，是一种观念的生成和升华的过程。

**第四篇：现代企业管理论文**

浅谈我眼中的管理

2025多年前的姬夷吾首先提出以人为本，他劝导齐桓公：“得天下之众者王，得其半者霸。夫霸王之所始也，以人为本。齐国百姓，公之本也。民者，服于威杀然后从，见利然后用，被治然后正，得所安然后静者也。” 虽然此话听起来总觉得有些不舒服，但对于治国平天下而言，确是金玉良言。一个企业也好，一个国家也罢，要想称霸天下，成就辉煌，都必须真正了解自己的员工，自己的百姓，做到以员工，以百姓为本。员工是企业的主体，现代企业也常常宣称自己以人为本，可是真正以人为本的企业却堪比凤毛麟角，绝大部分企业未必真正懂得什么是以人为本。只要有社会，就会有管理，大到一个国家，小到一个寝室，都少不了管理。高质量的管理有利于提高工作效率，也是团队成功的必不可少的关键因素。古人云：“凡人者，莫不欲利而恶害，是故与天下同利者，天下持之；擅天下之利者，天下谋之。天下所谋，虽立必隳；天下所持，虽高不危。故曰：安高在乎同利。” 这就是管理在治国之道中的应用，李世民深深懂得百姓是一个国家的根本，在感慨水可载舟，亦可覆舟的同时，自然也就奠定了盛唐的基业；新加坡政府政府能保证居者有其屋，每年还给老百姓分红，这就是与民同利；IBM创始人和宝洁前董事长曾放言，只要留住我的员工，我就能再造辉煌，这不是空穴来风；史玉柱在遭遇重大失败后，他的员工仍不离不弃，大家同舟共济最终又创辉煌，这得益于其对员工的管理；相比之下，唐万新对团队的管理就不尽如人意，以致最终成为孤家寡人。

现代科技革命对管理产生了巨大影响，特别是对企业的管理。现代科技革命与科技进步对企业管理模式的影响，使我们能够明显地观察到现代企业管理模式可以大致分为三个层次：

1.简单分工管理

分工曾经是提高企业效能的革命性举措，工业经济深入发展使分工日益细致，导致了业务流程支离破碎、官僚体制等级森严、信息/知识共享受阻，员工在生产经营活动中“只见树木不见森林”，既扼杀了优秀员工的积极性、主动性和创造性，又极大地降低了企业内信息沟通及内外信息流动，从而大大降低了企业的市场反应能力。而分工管理模式的发展大致经历了两个阶段：简单分工管理和综合分工管理；后一阶段是前一阶段的丰富和拓展，前一阶段是后一阶段的基础和条件。

以制造业为例，在竞争不很激烈的行业、企业规模不大或企业初创阶段等条件下，企业往往采取如图1所示的“简单分工管理模式”，其基本要素包括人事、资金、物（料）资（产）、供应、生产与销售等。这种情况下，企业基本上通过一条价值链将整个运作“串联”起来。

2.综合分工管理

随着企业规模发展到一定阶段以及市场竞争日益激烈的情况

下，在企业管理实践中，一般分为资源与能力两大部分实施运作。资源管理基本要素包括物料与资产管理、资金财务计划与管理、信息管理、人力资源开发与管理等，能力管理基本要素包括资源供应管理、生产制造管理、技术与研究开发管理、服务管理和营销管理等。

需要指出的是，我国的许多知名企业正处于这一阶段之中，它们面临着现实的管理素质和管理能力升华和升级的问题。

3.集整管理

今天，随着科技的日新月异，创新间隙越来越短，特别是信息技术快速发展及其应用的快速扩展，现代企业管理模式已经发生了深刻的变革。从Back Office（如MIS、ERP、CIMS、PDM等）到Front Office（如SCM、CPC、CRM、EIP、CCP等）再到电子商务（EC如B2B、B2C等），现代企业的管理模式已经开始建立在以现代信息技术为标志的新技术基础之上，超越时空，逐步实现“7天×24小时”工作。在实现技术集成应用的同时，企业管理模式也实现了从“综合分工管理”拓展和升华为“集（成）整（合）管理”。企业管理的理想模式应该是以制度化管理模式为基础，适当地吸收和利用其他几种管理模式的某些有用的因素。因为制度化管理比较“残酷”，适当地引进一点亲情关系、友情关系、温情关系确实有好处。甚至有时也可以适当地对管理中的矛盾及利益关

系做一点随机性的处理，“淡化”一下规则，因为制度化太呆板了。如果不适当地“软化”一下也不好办，终究被管理的主要对象还是人，而人不是一般的物品，人是有各种各样的思维的，是具有能动性的，所以完全讲制度化管理也不行。适当地吸收一点其他管理模式的那些优点，综合成一种带有混合性的企业管理模式。这样做可能会更好一点。这恐怕是中国这十几年来在企业管理模式的选择方面，大家所得出的共识性的结论。然而，这些方面的管理也要有一定的度，管理者也要有明确的原则，不然的话，可能会出现腐败、决策执行力差等问题，反而得不偿失。温情化管理模式强调管理应该是更多地调动人性的内在作用，只有这样，才能使企业很快地发展。在企业中强调人情味的一面是对的，但是不能把强调人情味作为企业管理制度的最主要原则。人情味原则与企业管理原则是不同范畴的原则，因此，过度强调人情味，不仅不利于企业发展，而且企业最后往往都会失控，甚至还会破产。有人老是喜欢在企业管理中讲什么温情和讲什么良心，认为一个人作为企业管理者如果为被管理者想得很周到，那么被管理者就必然会有很好的回报，即努力工作，这样企业就会更好地发展。可见，温情化管理模式实际上是想用情义中的良心原则来处理企业中的管理关系。在经济利益关系中，所谓的良心是很难谈得清楚的。良心用经济学的理论来讲，实际上就是一种伦理化的并以人情味为形式的经济利益的规范化回报方式。因此，如果笼统地讲什么良心，讲什么人性，不触及利益关

系，不谈利益的互利，实际上是很难让被管理者好好干的，最终企业都是搞不好的。管理并不只是讲温情，而首先是利益关系的界定。有些人天生就是温情式的，对利益关系的界定往往是心慈手软，然而在企业管理中利益关系的界定是“冷酷无情”的，对利益关系的界定，到一定时候“手不辣”、“心不狠”是不行的。只有那种在各种利益关系面前“毫不手软”的人，尤其对利益关系的界定能“拉下脸”的人，才能成为职业经理人。例如，如果有人下岗的时候哭哭啼啼，一个人作为管理者心软了，无原则地可怜下岗者而让他上岗了，那这个人就完全有可能成不了职业经理人。我个人认为制度化管理与温情化管理相结合的管理模式是一种较完善的管理方式，这就像国家社会的安定不能只靠法律的约束，还有有道德的引导。制度化就如同法律手段，有强大的威慑力，而温情化如同道德，从不同的角度促进管理，这样双管齐下，会有比较理想的效果。

**第五篇：现代企业管理论文**

工设工科10-01541005070125翟克帅

现代企业管理论文

我眼中的管理

工设工科10-01

541005070125

翟克帅

总的说来，我认为管理是们艺术，没有管理的人群就是一盘散沙，没有管理的组织就形同虚设，没有管理的社会必然无序混乱。管理是人类社会独有的行为，也是各个组织必需的职能要求。

最开始我一直认为管理其实很容易，无非就是指使别人干这干那，拿出一个上位者的姿态让别人听命于自己。但随着自己年龄的增长以及对社会的认识发现管理并不是我认为的那么简单！再加上这半个学期对这门课程的学习以及老师经典的案例讲解，呵呵，发现自己是那么的幼稚！管理学是一门很深的学问，是一种大智慧！

世界上存在的很多问题，归根结底都是管理问题。管理，实际上包括两个方面，一是管，就是一种有形的或无形的约束，二是理，就是理顺各方面的关系，使各方面的效益最大化。若想实现科学高效的管理，优秀的管理者则是不可或缺的。在管理的过程中，管理者必须运用好计划，组织，指挥，协调，控制这五项职能以及劳动分工，权力与责任，纪律，统一指挥，同一领导，公平，首创精神，人员的团结等多项原则。计划是管理职能中最基本的一个职能，他所要做的是在行动开始前就有意识地决定行动的方向，在现在所处的位置和将来所要达到的目标之间铺路搭桥。虽然准确地预见未来是很困难的，目标实现的过程中经常会遇到许许多多人们无法预料和控制的因素干扰原本制定得很好的计划，但是如果没有计划，行动将是盲目的和无序的，其结果只能是听天由命。计划是一种艰难的脑力劳动的过程，其决策要以目标、知识和科学的判断为基础。

尽管由于大量的工作都集中在企业，给人一种似乎只有企业才需要管理的印象，但事实上，管理广泛应用于社会的一切领域，是一切组织的根本。首先就个人而言，如若想取得好的学习成绩，他必须懂得制定一份合理的计划，然后根据这份计划有效的分配自己的时间、精力，从而实现自己的目标；又或者一个人的一生必须经过仔细的规划、组织，才能摆脱碌碌无为的生活；就集体而言，从原始社会，到现代社会；从工商企业，到政府机关、事业单位及其他一切组织；从富国安邦，到生产经营、社会生活，无不存在管理，无不需要管理，无不依赖管理。所不同的是，企业的目标是取得经济上的成果，企业的管理必须始终把经济上的成果放在首位。而政府机构的目标是取得社会发展的成果，军队的目标是取得军事上的成果，学校的目标是取得教育上的成果等等。总之，一切组织都必须为取得成果而进行管理

为什么有一些企业长盛不衰，而有些企业昙花一现呢?通过比较发现长盛不衰的企业与昙花一现的企业区别不在于所谓的竞争战略上，也不在业务安排上，而在核心竞争力上，企业的核心竞争力可以是企业文化(如健力宝、四通等一批曾名噪一时的企业，他们当时的市场占有份额不少，如今不少人可能已经把这些企业淡忘了)。纵观企业管理的发展历史，可以看到大致经历了经验管理、科学管理和文化管理三个阶段像小企业靠经验管理、中等企业靠制度管理、大企业靠文化管理等，其总体趋势是企业管理向人性化发展。海尔集团是国内知名企业，海尔总裁张瑞敏在回答记者提问时曾说：。海尔集团的核心竞争力，就是海尔文化。海尔的什么都可以复制，惟有海尔文化是竞争对手所复制不了的。”如海尔 精神是“敬业报国，追求卓越”，海尔理念是“只有创业没有守业”等。

“以人为本”是现代企业管理发展的趋势。企业文化管理正是顺应这一趋势而诞生的一种崭新的管理理论，其中心思想就是“以人为本”。因而，它就自然地成为现代企业管理的重要组成部分。一个企业，其物力、财力、信息资源是有限的，而人力资源的开发则永元止境，人的潜力发挥出来了，物力、财力、信息资源可以得到更好地利用。海尔、联想等优秀企业坚持“以人为本”的管理，建设成了良好的企业文化。

除此之外，企业的核心竞争力可以是知识。

随着知识经济时代的来临，企业将主要通过知识而不是金融资本或自然资源来获取竞争优势。企业的知识将成为和人力、资金等并列的资源，并且成为企业最重要的资源。劳伦斯·普鲁萨柯指出：唯一能给一个组织带来竞争优势，唯一持续不变的就是知道什么，如何利用所拥有的知识和以更快的速度获取新知识。所以知识管理在企业中处于战略性地位，任何一个现代化企业都应该把它提升到战略角度来考虑。企业的知识管理它是从一个新的角度来考察和分析管理问题。近年来许多学者和团体从不同的角度提出了知识管理的定义。比较有代表的有：“知识管理是指为了增强组织的绩效而创造、获取和使用知识的过程”。“知识管理是一个系统地发现、选择、组织、过滤和表述信息的过程，目的是改善雇员对待特定问题的理解。”（E．Maise,1998）。总之知识管理的基本思想是“在充分肯定知识对企业价值的基础上，通过创造一种环境，让每位职员能获取，共享知识。使用组织内部和外部的知识和信息以形成个人知识，并在此基础上创新出新的知识。并支持、鼓励个人将知识应用，整合到组织的产品和服务中去，最终提高企业的效率和经济效益。”

当然企业不同其核心竞争力也不同，比如：精细管理！何谓精细化管理？精者，去粗也，不断提炼，精心筛选，从而达到解决问题的最佳方案；细者，入微也，究其要由，由精及细，从而找到事物内在联系和规律性。精细化管理首先是一种科学的管理方法，必须建立科学量化的标准和可操作性、易执行的作业程序，以及基于作业程序的管理工具；精细化管理也是一种管理理念，它体现了组织对管理的完美追求，是组织严谨、认真、精益求精思想的贯彻；精细化管理排斥人治，崇尚规则意识；精细化管理研究的范围是组织的各单元和各运行环节，更多的是基于原有管理基础上的改进、提升和优化；精细化管理的目的是基于组织战

略清晰化、内部管理规范化、资源效益最大化的基础上提出的。精细化管理的目的全在于应用，知识是学来的，能力是练出来的，知识并不代表力量，只有运用知识才是力量。我们应以精细化管理思想来指导自己的工作，必须严格按照公司流程、制度、标准来要求自己，细小到一粒饭、一滴水。企业稳步推进精细化管理必须科学定位，拟定标准，循序渐进；充分挖掘人力资源，调动员工积极性、创造性；讲清道理，统一思想，取得全体员工的理解和支持；积极培训，精确贯彻精细化管理方案，奖勤罚懒，建立长效机制。

同时，管理也在社会化大生产条件下得到强化和发展。由于技术的高速发展、跨国界的经营，资源配置越来越复杂，生产各环节相互依赖性越来越强，导致了管理实践的复杂性，这些都要求更高水平和更大强度的管理。管理全球化、工作人员多样化已成为社会发展的必然趋势，管理将不再限于国家的边界，这也要求管理者需要适应不同的文化，制度和技术。

并具有处理不同生活方式、家庭要求和工作风格的能力，使组织更能够包容多样化的人群。除此之外，绿色管理作为一种全新的管理理论和方式，显示出了强大的生命力，很有可能成为未来企业管理的主要模式。

面对着以前所未有的速度发生变化的国际大环境，管理者必须要在新形势下，不断拓展和延伸企业文化，克服因循守旧的管理理念和模式自缚，以掌握更灵活的管理技巧。明星咖啡连锁公司和微软仅用十年时间，由西雅图默默无闻的小公司一跃成为如今家喻户晓的商界神话，不得不让我们感叹事物变化之快与创新管理的重要性。管理是一门博大精深的艺术，他需要管理者有各方面的能力，更重要的是，要有很好的创造力。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！