 DOI: https://doi.org/10.12349/ecin.v2i1.5851

Research on the current situation and improvement strategy of enterprise business administration

Hong Gu

Henan Province Puyang City Investment Promotion Service Center, Puyang, Henan, 457000, China

Abstract

The current enterprise environment widespread organization structure redundancy, decision-making chain long, innovation momentum such as deep contradiction, the agility of digital economy demand and formed significant fault between existing management mode, and multinational supply chain reconstruction and local market consumption upgrade the double pressure, make enterprises have to review the rationality of the management process and the effectiveness of the allocation of resources. Although the modern management theory is constantly enriched, there are still many practical difficulties in the practical level, such as the disconnect between strategic planning and implementation, and the lag of risk prevention and control mechanism. Exploring the optimization path of the business management system is not only an inevitable requirement to enhance the ability of enterprises to create value, but also a micro basis for promoting the realization of high-quality economic development.

Keywords

enterprise; business administration; current situation analysis; improvement strategy

企业工商管理的现状及改进策略研究

谷红

河南省濮阳市投资促进服务中心，中国 · 河南 濮阳 457000

摘　要

当前企业环境普遍存在着组织结构冗余、决策链条冗长、创新动能不足等深层矛盾，数字经济时代所需求的敏捷性与现有管理模式之间形成了显著的断层，而跨国供应链重构以及本土市场消费升级这双重压力，使得企业不得不重新去审视管理流程所具有的合理性以及资源配置的有效性。尽管现代管理理论不断丰富，然而在实际的实践层面依旧存在如战略规划和执行相互脱节、风险防控机制较为滞后等诸多现实困境的状况。探索工商管理体系的优化路径，既是提升企业创造价值能力的一种必然要求，也是推动经济实现高质量发展的微观基础。

关键词

企业；工商管理；现状分析；改进策略

1 引言

数字化转型浪潮正在重塑企业生存环境，传统工商管理模式面临多维度的适应性挑战。管理架构的科层固化削弱了组织应对市场波动的灵敏度，人力资源设立的培育体系难以与新兴业态的技术需求达成匹配；财务方面的风控机制相较复杂多变的投融资环境存在滞后情况。这些存在于工商管理模式中的系统性缺陷，使得企业运营成本出现隐性攀升现象，制约了企业可持续发展的动能。本文聚焦于工商管理系统所存在的结构性矛盾，通过对组织运行内在逻辑进行解构，去揭示致使管理效能出现衰减的根本诱因，并且在实践维度着力于构建动态调整机制，以此为现代企业的治理提供具备可操作性的改进路径。

【作者简介】谷红（1990–），女，中国河南濮阳人，硕士，中级经济师，从事工商管理研究。

2 企业工商管理的现状

2.1 组织结构僵化

部门职能划分的固化模式形成横向协作壁垒，专业条块间的本位主义倾向阻碍资源整合效率，跨部门协同常陷入权责模糊的推诿状态。传统金字塔式架构难以支撑快速迭代的市场需求，既定岗位职责与新兴业务需求间的适配性矛盾日益凸显，尤其在应对突发性市场波动时表现出明显的响应迟滞。制度框架的刚性约束压缩了基层创新空间，标准化流程与个性化服务需求之间缺乏弹性调节机制，底层业务单元的自主决策权限与组织整体战略导向尚未形成动态平衡。资源配置机制受限于既定管理惯性，人力资本与物质要素的跨部门流动存在隐形阻滞，资源错配现象在存量优化与增量开拓两个维度同时显现 [1]。

2.2 人才储备不足

当前企业在人才梯队建设过程中普遍面临储备力量与

战略需求错位的现象，管理团队在选拔具备现代商业思维与实战经验的复合型人才时，往往受限于传统评价体系与新兴业态间的认知鸿沟。岗位能力模型更新滞后于市场变化速度，导致人才培养方向与数字化转型、全球化竞争等实际业务需求存在偏差，部分核心岗位长期处于人才断层状态。部分企业在员工成长路径规划中忽视系统性知识更新机制，既未搭建多维度能力提升平台，也缺乏针对新生代员工特点的成长激励机制，使得潜在管理人才难以突破职业能力天花板。组织架构调整过程中对关键岗位的继任者培养计划执行力度不足，跨部门协同培养通道尚未完全打通，造成优秀员工的专业技能升级与领导力发展需求得不到及时响应。基层管理人员普遍反映职业发展通道存在模糊地带，专业序列与管理序列的双轨晋升机制尚未形成良性互动，这种现象在技术密集型行业尤为明显，直接影响着核心人才队伍的稳定性与创造力。

2.3 财务风险偏高

企业预算机制与战略目标的动态衔接存在明显断层，资金配置的刚性约束难以适应市场环境的周期性波动，成本控制标准与业务拓展需求之间尚未建立弹性调节空间。风险预警系统的构建滞后于多元化经营模式的发展速度，传统财务指标监测体系对新兴业务板块的异常波动缺乏有效识别能力，导致潜在风险在业务扩张过程中持续累积。投融资决策过程中现金流评估维度过于单一，资本结构优化与收益风险平衡的测算模型未能充分考虑行业政策调整带来的隐性成本变量，资金链安全边际的维护面临现实挑战。会计信息处理流程的标准化程度不足使得财务数据时效性与决策需求产生错位，跨部门经济活动的数据归集与整合存在口径差异，影响经营风险的全景式研判精度[2]。

2.4 市场响应滞后

企业在构建市场信息传导机制时，往往因前端数据采集与后端决策环节存在脱节而陷入被动状态，业务部门对消费趋势变动的感知难以转化为精准的运营策略，这种传导链条的阻滞使得商机识别窗口期被大幅压缩。部分行业在应对新兴市场模式迭代时显现出策略调整的迟滞性，传统渠道管理思维与数字化营销手段尚未形成有效融合，导致资源配置难以匹配即时波动的市场需求。组织结构中存在的垂直化管理惯性，使得跨部门协作响应速度落后于跨界竞争对手，特别是在应对区域性市场突发变化时，层级审批流程消耗的时间成本严重削弱了业务调整的敏捷度。供应链体系弹性不足的问题在多品类经营企业中尤为突出，当消费偏好发生区域性转移时，生产端与销售端的动态平衡机制缺乏快速重构能力，造成库存周转效率与市场需求曲线难以同步。

2.5 技术迭代缓慢

技术研发资源配置与市场需求变化的匹配度呈现递减趋势，创新投入的持续性保障机制尚未完全嵌入企业战略规划体系，导致核心技术储备与产业升级需求之间形成潜在断层。技术转化机制在实验室成果与商业化应用之间存在衔接障碍，知识产权管理流程的繁琐性制约了创新成果的流转效率，跨领域技术融合的协同平台建设仍处于探索阶段。技术部门与市场前端的信息反馈存在时间差，产品迭代周期难以适应消费端快速升级的技术期待值，研发方向的动态调整滞后于竞争对手的布局节奏。现有技术人才的知识更新速度与行业技术演进曲线未能形成共振效应，专业技能培训体系缺乏前瞻性设计，员工技术认知边界固化削弱了创新突破的可能性[3]。

3 企业工商管理改进策略研究

3.1 优化组织结构与管理流程

优化组织结构与管理流程需聚焦权责匹配与动态响应能力，企业应当调整垂直型组织结构为扁平化模式以缩短决策链条，同步划定职能部门与项目团队的权责边界避免多头管理，搭建跨部门协作平台整合营销、研发与生产环节的实时数据流（如图 1 所示）。管理层级压缩后需配套标准化审批路径与应急预案授权机制，针对流程节点设置自动化触发器替代人工干预，例如当库存预警阈值触发时系统自动生成采购工单并推送至供应商端口。业务部门需按月梳理冗余审批环节提交流程优化委员会审议，结合客户需求变动趋势在季度战略会上修订 KPI 指标体系，重点考核流程响应速度与跨部门协作效率。引入区块链技术建立不可篡改的流程追溯系统，每个操作步骤生成时间戳并关联责任人，质量管理部门可调取完整流程链进行合规性审查（如图 2 所示）。

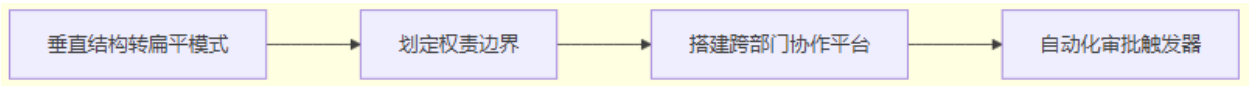

图 1 组织结构优化流程图

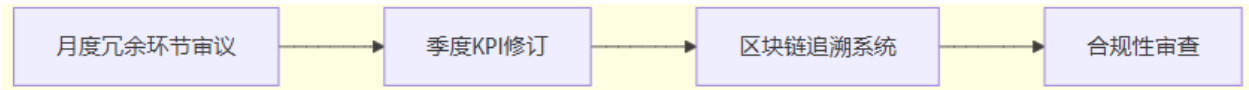

图 2 管理流程升级流程图

3.2 加强人力资源管理与团队建设

在动态调整岗位能力模型以匹配战略需求的过程中，构建与行业发展趋势同步的知识更新机制成为关键突破点，将线上数字化学习平台与线下场景化实训相结合，既能强化传统管理技能的传承又能植入数据决策等新兴能力模块。针对不同职级员工设计多维度的成长激励机制，除了常规薪酬体系优化外，更需要关注非物质激励的精准投放，例如赋予高潜人才参与战略级项目的决策权限，这种赋权实践往往能有效激活团队创新动能。跨部门轮岗制度的深化实施需匹配配套的协作评估体系，通过搭建管理案例共享平台促进不同业务单元的经验流动，使得传统职能壁垒转化为知识融合的催化剂。对于新生代员工群体特征的研究成果应当转化为具体管理工具，开发融合职业兴趣图谱与组织需求的个性化发展方案，在项目制工作中嵌入动态反馈机制以平衡专业深耕与复合发展的矛盾 [4.5]。

3.3 提升财务管理效率与风险控制

预算编制体系需强化与战略目标的动态衔接机制，在资金分配环节建立弹性调节区间以适应市场周期性波动，同时将业务部门前端数据实时接入预算调整模型。风险预警模块应当嵌入全业务流程监控节点，构建多维度指标联动的风险评估矩阵，依托智能算法对异常现金流波动进行溯源分析，形成风险热力图谱辅助决策。投融资管理需开发现金流压力测试模型，综合考虑政策调整与行业趋势变量，在资本结构优化过程中设置动态安全阈值预警线。财务数据治理重点在于打通业务系统间的数据壁垒，建立跨部门经济活动数据的标准化映射规则，运用区块链技术确保会计信息溯源能力与实时更新频率。

3.4 强化市场营销与客户关系管理

企业需将碎片化的消费行为数据转化为可操作的营销策略，通过开发客户画像标签体系精准捕捉不同细分市场的价值诉求，使产品定位与消费升级趋势形成动态匹配。整合线上线下渠道资源的过程中应注重用户体验的连贯性，搭建全渠道互动平台实现营销信息的精准触达，同时利用社交化媒体工具增强品牌与消费者之间的情感共鸣。客户关系维护需突破传统会员管理框架，建立基于全生命周期价值的分层服务体系，对高价值客户群体配置专属服务团队并设计个性化增值方案，而对潜力客户则需通过场景化内容营销持续培育消费黏性。营销团队能力升级应聚焦于数据解读与创意策划的复合型人才培养，定期开展跨部门协同的营销沙盘推演，使市场策划方案既能体现前端销售洞察又能衔接后端供应链响应。

3.5 推动技术创新与信息化建设

数字化转型过程中需建立跨部门数据治理委员会，统筹整合分散在供应链、营销端及客户服务系统的信息孤岛，借助智能分析工具挖掘运营数据中的潜在价值增长点。组织架构调整应配套弹性化的创新容错机制，在保持核心业务稳定性的前提下设立独立运作的数字化实验室，为前沿技术探索保留战略缓冲空间。生产制造环节的信息化改造需与供应商管理系统深度耦合，利用物联网技术实现从原材料采购到终端配送的全链路可视化管控，使产能调整能够即时响应市场需求波动。客户服务体系的智能化升级应当平衡技术应用与人文关怀，在部署智能客服系统的同时保留专业顾问团队，确保技术赋能过程中不失服务温度与个性化体验。

4 结语

现代企业工商管理的革新本质是对价值创造逻辑的重构，这便对企业提出了突破传统管理范式路径依赖的要求。对于组织架构实施的柔性化改造，需要与战略目标所进行的动态调整达成匹配；人才梯队开展的建设工作应当着眼于未来竞争所需的技术储备方面；财务风控体系则要建立起针对全周期的预警机制。提升市场响应能力依赖的是由数据驱动而形成的决策模型，而技术创新务必融入企业基因之中，进而形成迭代的惯性。在智能化与全球化深度交织的新经济形态下，企业治理会呈现出生态化、网络化的特征，其管理边界也会逐渐朝着产业链的上下游方向进行延伸。

参考文献

[1] 刘虎.数字经济时代企业工商管理的改进措施分析[J].中国电子商情,2025,31(06):106-108.

[2] 吴兴顺.数字经济背景下企业工商管理水平提升的策略分析[J].中国战略新兴产业,2025(09):185-187.

[3] 赵传为.工商管理中数字化转型对企业决策的影响[J].国际公关,2025(04):56-58.

[4] 苗咏丽.企业工商管理的现状及改进策略探析[J].中国管理信息化,2023,26(13):92-95.

[5] 陈杰.企业工商管理的现状及改进策略研究[J].国际公关,2023(04):68-70.