

也注重精神激励与职业成长。通过员工表彰、发展机会、关怀计划等非物质激励，增强员工的归属感与成就感。与此同时，企业要推行科学的绩效管理工具，如目标管理（MBO）、360度考核、KPI与OKR等，兼顾业绩结果与工作过程，既注重结果导向，又关注行为表现和成长潜力。绩效评价应坚持公开透明、公正公平，强化过程反馈与发展指导，帮助员工明确改进方向和成长路径，提升绩效管理的激励作用和整体公信力。多元激励与科学绩效评价的有机结合，有助于打造高效、积极、创新的团队氛围，为企业持续发展提供动力支持[3]。

4 企业文化建设与人力资源管理的融合提升

企业文化作为组织的“软实力”，对员工行为规范、价值认同和凝聚力具有深远影响。良好的企业文化能够营造积极向上的工作氛围，激发员工的归属感、责任感与创新欲望，为人力资源管理提供精神引领和行为规范。

一方面，企业应通过核心价值观的提炼与传承，形成全员共识，增强组织认同。通过文化宣贯、典型表彰、团队建设、内部交流等多种形式，将文化理念渗透到招聘、培训、考核、晋升等人力资源管理各环节。另一方面，企业应关注多元文化背景下员工的个性化需求和差异化价值观，倡导包容、开放与协作的文化氛围，促进跨代际、跨地域、跨专业的团队融合。

此外，企业文化还应关注员工发展与社会责任，将员工成长、社会关爱、绿色环保等理念融入文化建设。文化与人力资源管理的深度融合，有助于构建具有持续竞争力的组织，提升员工满意度和组织忠诚度，为企业长期发展提供动力源泉。

5 数字化转型与人力资源管理创新路径

随着大数据、人工智能、云计算等数字技术的迅速发展，人力资源管理正加速迈向智能化、数字化新阶段。数字化转型不仅提升了管理效率，也为管理模式创新和决策优化带来新机遇[4]。

企业应积极建设人力资源信息系统（HRIS），实现人事档案、招聘、培训、绩效、薪酬等业务的数字化管理。通过数据驱动的人力资源分析，企业能够精准把握人才结构、

流动趋势、培训需求和绩效表现，实现科学决策。大数据和人工智能技术可用于人才测评、招聘筛选、员工发展预测和绩效评估，提升人力资源配置的智能化水平。

此外，数字化转型还为员工体验优化和管理创新提供了新平台。例如，移动办公、在线培训、云端协作、弹性工时等灵活用工模式，有效提升了员工满意度和组织响应能力。面对新技术带来的变革，企业需加强人力资源管理者数字素养和技术创新能力，促进管理流程再造和业务模式转型，实现“人一机一组织”深度融合。

6 结语

有效的人力资源管理是组织持续竞争力的重要基石。企业要实现人力资源的高效配置和价值最大化，必须在战略对接、人才选拔与培养、激励机制创新、企业文化塑造以及数字化转型等多个维度协同推进。随着全球化进程加快、数字化浪潮席卷以及员工结构日益多元，企业正面临着前所未有的机遇与挑战。此时，持续完善和优化人力资源管理体系尤为关键。企业需要不断提升管理创新能力，注重人力资源管理队伍的专业化、国际化和数字化素养，加强对新兴技术与大数据工具的应用，实现人才管理的科学化与智能化。同时，要积极推进以人为本的管理理念，倡导灵活高效、持续创新的管理模式，努力营造积极开放、鼓励创新、凝聚人心的企业文化氛围。未来，随着管理理论的不断演进与信息技术的深度融合，人力资源管理将更加智能化、精细化和战略化，真正成为企业高质量发展和持续竞争优势的重要驱动力，为组织带来源源不断的创新活力和发展动力。

参考文献

- [1] 覃铭芳.博物馆人力资源管理转型的探索——以三家广西区直博物馆为例[J].文博论丛,2024,(00):175-182.
- [2] 吴淑惠.人事档案在事业单位人力资源管理中的价值意蕴[J].就业与保障,2024,(12):181-183.
- [3] 王颖.“互联网+”时代事业单位人力资源管理信息化建设研究[J].中国科技投资,2024,(36):137-139.
- [4] 王兴东.数字化转型背景下企业人力资源管理的优化路径[J].现代商业研究,2024,(24):152-154.
- [5] 郭颖,李佳.数字化转型背景下企业人力资源管理创新路径研究[J].现代商业研究,2024,(24):146-148.

Research on the improvement path of enterprise management efficiency based on bottleneck breakthrough and risk control

Haiqing Li

Zhengzhou Jinchun Clothing Co., Ltd., Shaoxing, Zhejiang, 323000, China

Abstract

This study addresses the core issue of enhancing enterprise management efficiency by addressing common challenges such as process bottlenecks and inadequate risk prevention. It establishes a systematic research framework of "bottleneck identification-risk quantification-path optimization". By integrating Critical Path Method (CPM) with risk matrix tools, and drawing from industry cases including Honggang Oil Production Plant's "Three-Step Reform" and Longjiang Forestry Industry's institutional restructuring, the study proposes a dynamic bottleneck breakthrough strategy: streamlining management hierarchies at the organizational level to enhance responsiveness; establishing early warning mechanisms through critical node risk assessments at the operational level; and optimizing resource allocation via risk prioritization at the decision-making level. The research provides actionable practical pathways for enterprises to overcome management bottlenecks and strengthen risk control, offering significant reference value for improving organizational operational efficiency.

Keywords

bottleneck breakthrough, risk control, enterprise management, efficiency improvement path

基于瓶颈突破与风险管控的企业管理效能提升路径研究

李海青

绍兴金兔服饰有限公司, 中国·浙江绍兴 323000

摘要

本文聚焦企业管理效能提升的核心命题, 针对当前企业普遍面临的流程瓶颈制约与风险防控不足等问题, 构建“瓶颈识别-风险量化-路径优化”的系统性研究框架。通过整合关键路径法(CPM)与风险矩阵工具, 结合红岗采油厂“三步走”改革、龙江森工制度重构等多行业案例, 提出动态化瓶颈突破策略: 在组织层面压缩管理层级以提升响应速度, 在操作层面通过关键节点风险评估建立预警机制, 在决策层面运用风险优先级排序优化资源配置。研究为企业突破管理瓶颈、强化风险管控提供了可操作的实践路径, 对提升组织运行效能具有重要参考价值。

关键词

瓶颈突破, 风险管控, 企业管理, 效能提升路径

1 引言

1.1 研究背景与意义

市场竞争加剧下, 中小企业扩张陷“成长困境”。2024年《中国中小企业发展报告》显示, 超60%企业战略目标模糊, 近50%因风险应对不及时现现金流危机, 35%核心团队70%精力耗于非核心事务。如华东甲电子企业2022年计划扩产30%, 未识供应链协同滞后瓶颈, 盲目增生产线致设备闲置, 增成本1500万元, 利润降22%。

“瓶颈突破、风险管控、资源聚焦”管理逻辑意义重大: 可助企业精准定位障碍, 避免资源错配; 联动三大模块形成“方向明确—运营稳健—执行高效”循环, 保障可持续发展。

1.2 研究思路与框架

本文以“问题导向—方案设计—案例佐证”展开, 分析三大模块:

战略管理: 聚焦“瓶颈识别—目标制定—落地管控”, 解战略“落地难”;

风险管理: 以财务数据切入, 建“监控点识别—防控机制—协同保障”体系, 解风险“被动应对”;

核心干部管理: 通过“任务分离—机制转型”优化精力分配, 解资源“分散内耗”。

三者协同: 战略定方向, 风险作保障, 干部强执行, 共构管理效能提升核心体系。

2 以瓶颈突破为核心的企业战略管理体系构建

企业发展受内外部因素制约, 需从“识别—定标—落地”建战略管理体系。

【作者简介】李海青(1883-), 女, 中国浙江绍兴人, 硕士, 从事企业管理研究。

2.1 战略瓶颈的识别方法

摒弃经验判断，以经营数据为据。珠三角乙外贸企业2020-2023年营收停滞1.2-1.3亿元，初归因为供应链成本高，投800万优化无效。2023年数据复盘发现：客户淘汰率38%、新增率12%，业务团队无开发机制，老板精力错配供应链。2024年聚焦新客户开发，半年新增23家，营收增25%。识别需“数据拆解—流程溯源—根因定位”：先靠核心指标锁异常，再拆流程，对比基准找制约。

2.2 基于瓶颈的战略目标制定原则

战略目标需以“可落地、可量化”为核心，避免脱离企业管理能力的“象征性目标”。目标制定应满足两个核心原则：一是与企业现有管理水平匹配，二是配套具体行动方案与验证逻辑。

反例：某科技企业“口号式目标”的失败

某AI软件开发企业（下称“丁企业”）2023年制定战略目标“成为华东地区AI医疗领域龙头企业”，但未明确“龙头”的量化标准，也未配套渠道拓展、产品研发方案。年底复盘时发现，企业仅新增2家小型医院客户，市场份额不足3%，目标完全落空——此类“口号式目标”不仅无法指导实践，还会打击团队信心。

由此可见，战略目标制定需避免“堆数据、玩游戏”，应围绕“目标—行动—验证”形成逻辑闭环：先明确量化指标，再测算达成目标所需的核心资源与行动步骤，最后通过行业案例或历史数据验证可行性，确保目标“跳一跳够得着”。

3 战略落地的行动计划与点检机制：以终为始设计，刚性管控保障

战略目标落地需解决两个核心问题：一是如何设计可执行的行动计划，二是如何确保计划不“半途而废”。这就需要“以终为始”的行动计划设计思路，以及“刚性化”的点检机制。

3.1 行动计划设计：从目标倒推资源与步骤

行动计划需以目标为终点，倒推所需的工作量、资源与执行标准，避免“拍脑袋”分配任务。以乙企业“2024年新增40家优质客户”目标为例，其行动计划设计逻辑如下：

第一步：测算基础工作量。参考行业新客户开发成功率（10%），企业自身历史成功率（11%），按保守10%成功率计算，需开发400家潜在客户；考虑疫情、政策等不可抗因素，按3倍系数预留缓冲，实际需开发1200家潜在客户；

第二步：明确执行标准。制定“优质客户画像”，配套客户开发手册；

第三步：分配资源与激励。将1200家潜在客户分配给8人业务团队，设置阶梯式激励：新增1家优质客户奖励5000元，超额完成部分每家奖励8000元；

第四步：配套支持措施。每月组织2次客户开发培训，市场部提供行业数据与竞品分析报告，助力业务团队精准对接。通过这种“倒推式”设计，行动计划从“模糊任务”转化为“量化步骤”，每个环节都有明确标准与资源支撑，

大幅提升执行可行性。

3.2 点检机制：将计划转化为组织意志

若缺乏有效点检，再好的计划也会沦为“沙滩刻字”——某服装企业（下称“庚企业”）2023年制定“新增30家线下门店”目标，虽设计了详细计划，但未设点检机制，仅靠季度汇报跟踪，最终因选址延迟、装修超期等问题，全年仅新增12家门店。与之相反，乙企业为保障新客户开发目标落地，搭建了“三级点检机制”：

周点检：业务团队每日更新潜在客户对接数据，部门经理每周汇总，对未达标的成员进行1对1辅导；

月点检：每月召开战略点检会，晒出各团队数据，对排名前2的团队给予2万元奖金，并分享其开发经验；对未达标的团队，组织专题研讨，协助调整方法；

季复盘：每季度召开战略复盘会，对比目标与实际进度，若偏差超过10%，则重新评估目标可行性或调整资源配置。通过这套机制，乙企业2024年Q1-Q3新增优质客户36家，完成年度目标的90%，且团队执行效率持续提升——点检机制的核心价值在于：将“个人任务”转化为“组织意志”，通过定期监控、激励与资源补位，确保计划始终在可控轨道上推进。

4 以财务数据为导向的企业风险管理机制设计

当前市场环境变化速度加快，企业若缺乏系统性风险管理，易因突发风险陷入运营危机。财务数据作为企业运营的“晴雨表”，能直观反映风险隐患——通过分析库存、现金流、毛利率等核心指标，可精准定位风险点，进而设计针对性防控机制[1]。

4.1 风险管理的核心监控点识别：从财务数据切入，锁定高风险领域

企业风险类型多样，但对运营影响最大的往往集中在“资金安全”与“成本控制”两大领域，而这两类风险均可通过财务数据识别。以下案例展示如何通过财务数据定位核心风险点：

案例：零售企业库存风险识别：

某连锁母婴零售企业（下称“辛企业”）2023年财报显示：库存金额从年初800万元增至年末1500万元，库存周转天数从35天延长至72天，远超行业平均40天。通过财务数据拆解，企业发现风险集中在两个领域：

品类结构：新品类“智能育儿设备”库存占比达45%，但销量仅占总销量的12%，滞销率超60%；

采购逻辑：采购部门未参考历史销售数据，仅按供应商推荐批量进货，导致某品牌纸尿裤库存积压30万片。

若未及时识别，库存积压将进一步占用现金流，甚至导致产品过期报废——财务数据的价值在于：通过“金额规模+指标异常”锁定高风险领域，避免风险隐性扩散。

从上述案例可见，核心监控点识别需遵循“两步法”：

第一步，筛选财务核心指标；

第二步，对比行业基准、历史数据或预算目标，找出“金