# 企业管理理念大全

来源：网络 作者：青灯古佛 更新时间：2024-08-03

*第一篇：企业管理理念大全企业管理理念一、要有珍惜人材的理念。作一名小职员也同样可以学到物品。据他回忆说,刚下班没多久,他存在的地方的部怎样才能在网上赚钱门正在做Windows NT的测试版,简直天天儿 都会出来一个新版本。有一次唐骏发觉当...*

**第一篇：企业管理理念大全**

企业管理理念

一、要有珍惜人材的理念。

作一名小职员也同样可以学到物品。据他回忆说,刚下班没多久,他存在的地方的部怎样才能在网上赚钱门正在做Windows NT的测试版,简直天天儿 都会出来一个新版本。有一次唐骏发觉当天新出的测试版本系统不够不坚定,事前他的直接下级大卫正在办差,而他以为自个儿的专业辨别是准确的,于是就给几个同事和其它部门的经理写了一封邮件,通告它们当天的系统不不坚定,意见它们不要用这个版本。

二、要有求贤若渴的观念。

既有爱才之心，自有求才之渴。从整体看，人材不容易得到淘宝网女装冬装外套。既然人材，必有超出众人之处，天然是不可以多得。公司培养训练讲师谭小芳表达，无几的人材又是漫过在广大的人海当中，这就需求管理者孳孳以求能力获得。

三、关键人材的培育和管理。

关键人材是我们的中心和代表，是我们的魂灵和基干。企业无论体积，无论是何种分配制结构，都务必领有这么一批中心职员。在市场经济条件下，公司之间的竞争最后也将是关键人材的竞争，中心人材的数目和品质，表决着企业的中心竞争力，表决着企业的保存生命和进展。

四、要有优容人材的肚量。

用才不由得易，容才就更难。人材有所长，也必有所短，并且往往是长处越冒尖，其欠缺也较冒尖。恃才自傲是人材的通病。大才者一般不拘一格，异才者甚至于还有怪脾癖习，人材与人材之间还每常有各种矛盾。

构成公司架构

五、要有推荐人材的美好的品德。

管理者应有推荐人材的美好的品德。一个岗位不舒服合的人材是一个不稳定因素，纵然他本人依从，没有表达出黄钟毁弃的情绪，但“事不公平，有人鸣”。许多人会自觉或不自觉地将人材与管理者做对头比，减低管理者的威信。

六、树立人材培育的机制

要点有人材就要有培育人材的机制，海尔、联想、华为、蒙牛这些个顶尖公司都是人材辈出。为何是他们呢?是由于他们的制度吗?制度每个企业都有，为何别的企业

没有结果功?是由于他们上层的出色能力吗?一个上层者有众多办公，能用多不多时间培育人材，又能培育出若干人材?实际上，这些个出色的上层者无不是发明出一种极佳的公司背景，营建出一种良性的公司气氛，这种背景和气氛孕育出公司的人材。

七、要有识另外的人才的慧眼

假如管理者不但具慧眼，人材固然在眼前，也会失去。识才须看实质。要察言观行，特别是现行，这是识另外的人才实质的根本办法。要特长辨别不一样类型的人材。人各有才，只然而是能力有体积之分、方向之别。

在唐骏看来,国际众多公司和他当年创业时的事物样子同样,非常盲目信仰崇拜组织吸引力,但实践上组织吸引力可以管理公司的最大下限也就是 200～300名职员。当企业变大的时候,组织吸引力不可以打掩护企业一切的职员,企淘宝网女装冬装外套业一下便走了下坡路。所以不可少通过架构式的管理,公司才干有可扩展性。中国的民营公司做半大,是一个存在广泛性的效果,这那里面的微妙就是公司架构的缺失。

管理者假如特长驾驭人材，上层效能便会事半功倍。培养训练讲师谭小芳觉得，管理者的才干不尽然样样都强过另外的人，但他必备超凡的佣人能力。

八、要有驾驭人材的有经验。

让职员觉得被重视

在微软(中国)企业,唐骏给人事部门定了一个条例,不论什么级别的职员最终都需要唐骏的面试。众多人事前并不成解,但最终通过面试参加微软的职员每组织都感到自豪,它们融会贯通知家人冤家同窗,它们是被企业总裁面试的。

不论什么一个参加微软的职员不可少通过至少微软六位职员的面试。参加面试的不论什么一位职员都有否定权。这么除开让那一些参加面试的职员有主人公的令人满意感到外,也加大了面试困难程度。如果参加面试者能通过六位职员的面试,唐骏会做最终的一道儿防线,通过他面试当场决议能否录用。这种面试整体体系到了了逾越预想的效果。第1,每个微软的职员都会参加面试培养训练,都会参加新职员的面试,有权决议未来的同事,让每个职员都感到自个儿在企业的决策整体体系中,有所说的的属于感。第二,因为唐骏在最终进入了面试决策整体体系,充足表达了以人为本,企业重视每个职员。

构成令人满意的规范整体体系

管理一个公司的基本之处就是它的公司规范、公司整体体系,一个公司没有一个令人满意的规范整体体系是难于可接着性开展的。

唐骏刚最后的部分进十分细致软后,只是做一名平常的的软件工程师,不打折扣的小人物。并且常常做错事,搞上面的狠狠的斥责。唐骏没有懊悔。他说关于自个高考满分作文儿做了决议的事,历来就不会去懊悔。当发觉有点中央和自个儿假想不同的时候,需要做的是加倍尽力尽量去改善它,而不是怨天尤人。

人材是公司的珍贵财富，各级管理者务必珍惜人材，绝不可以嫉贤妒能。仓库管理制度及流程纵然管理者自身是一个不寻常的人材，假如手底下没有几个才华卓然的干将和一大量各类基干，孤家寡人是很难业绩大业的。

他自个儿感到是做了一个准确的决议,不想大卫收到邮件在这以中小企业管理后怒不可以遏,从纽约打电话把唐骏骂了一顿,说他犯了两个不正确:第1,没有通过他的赞成擅自发这么内部实质意义的邮件给同事和其它部门的人,归属越权行径,最后结果非常严重;第二,唐骏的邮件中用词随心,很不妥当;第三,也是更关紧的一点儿,没有通过和大卫的沟通商议,就自个儿对软件的测试版本下辨别,并把论断通告同事,曲直常错误的行径。

唐千里马上就看法到是自个儿做错了,大企业之所以有严厉的规章制度,就是要保障管理上的规塑性和严紧性。作为企业的一份子,就仿佛好象那里面的一个零器件,必须要在规章制度同意 的范围经验丰富事,不论什么超越制度以外的举措,都有能够导发“软件反感”,就有能够形成管理上的没秩序。

西方国家的公司因为有了积年的公司规范,所以职员在这么的公司规范下养成了一种担任的工作形式,加上社会形态的一点基本的做人规范,构成了生业规范。而在中国存在广泛存在着缺乏生业规范的效果。不管是刚走出校门的大学活着回来是有过担任的工作阅历的人,应当说都缺乏了这种生业规范的氛围和背景。

公司文明就是一种公司氛围

在唐骏看来,公司文明就是一种公司氛围,公司文明的口号、内部实质意义都不关紧。好的公司,其内里氛围能让公司的每个职员都热烈地爱公司,甘于为公司贡献中小型企业管理软件,这就是好的公司文明。

当一个公司居于高速生临时,职员感遭到公司的开展,共享成功的硕大的果实,对未来充满期望的时候,公司的职员都会由衷地表达出对公司的热烈地爱。这个阶段,公司制度、公司文明对公司都不会显得那末的关紧;而当公司进入了成熟期,甚至于显露出来危机的时候,除开公司领有完备的管理整体体系、管理机制以外,公司文明往往会起着至关关紧的效用。

我们众多的公司所说的的公司文明就是“老板的特别的性质”,这么的“文明”怎样能够延长下去?一朝老板换掉了,新老板又带来了新的公司文明,这么的公司再久,也不

可以够有公司的文明的。

唐骏以为管理是一门非常大的学问,他最终最想通告现在的年青人,成功不但仅仅要创业一条路,做工同样可以成功。在美国有众多美好的例子,有点最高级的生业经理人,它们的支出比众多公司家更高,它们在商界位置超然,它们的管理思想和理念影响着更多的人。他期望在中国也能发生这么的生业经理人,不是一组织,而是一个队伍。曾经中国公司都有一个部门国学经典与教育叫“人事部”，如今都存在广泛改叫“人的劳力资源部”了。可是姓名改了，意义就改了吗，或者在认识不清跟风?曾经叫人事部的时刻，主管的官位是主任，改为人的劳力资源部往后，主管的官位成为了经理。有abs原料啥子变动吗?

有。所说的“经理”，就是打理、管理。人的劳力资源部经理就是要打理、管理企业的人。

所说的“资源”，指的是可以研发的物品，油田是资源，天然煤气是资源，煤矿是资源，土地是资源，人更是资源。我们作为公司管理者有没有主动去研发“人”这个最珍贵、最有价值的资源?有没有用五花八门的办法去开凿起潜在力量、取其潜能?我们有没有让职员时候处于最佳状况?

公司间的竞争归根结底是人材的竞争，人材是公司的第1资源，是科学技术进步提高和社会形态经济进展最关紧的资源和主要推动力。哪一个公司借鉴并聚拢了优秀人材，就取得了竞争的主动权，便会在紧张的科学技世界经典名曲术和经济竞争骑墙于不败之地。谭小芳老师觉得，要想吸引、聚拢、驾驭数量多的优秀人材来蓬勃发展我们的公司，我们的各级管理者就应该领有先进的人材管理理念。

九、要有尽力照顾人材的魄力。

护才之魄，既然管理者的“才才”，也是管理者的“才德”。管理者既要避免“棒杀”人材，仓库管理软件等行业解决方案、又要避免“捧杀”人材。人无完人，纵然人材，也会犯不正确，在办公中也难以避免会有差错，尤其是在拓宽考求的过程当中。

十、人材即是人财

每一个职员都是一座宝库。只有管理者先认识莅任员是宝库，接下来才有可能从研发的角度去看待职员。由于一般事情状况下，许多人是不会研发垃圾堆的。用啥子办法来研发“人”这座宝库呢?谭小芳老榜样达，可以经过制度去管人，也可以用权威去压人，但每个管理者更要深刻思考的是怎么样让人才成为人材，人材变为人财。

**第二篇：企业管理理念**

随着企业制度改革不断深入，市场不断规范，建筑市场竞争激烈，在带来新的机遇的同时，也带来了新的挑战。为了提高本公司综合竞争力，本公司新的管理理念促生和运用变得尤其关键。

（一）明确企业性质，强化市场意识，推进观念创新

1、实施战略管理

2、加快企业内部市场化进程

3、加强企业信息化建设

（二）发挥集团优势，扩大经营空间，推进经营方式的创新

1、强化经营管理，下大力承揽工程任务

2、扬长避短，努力培育企业的核心竞争力

3、搞好联合经营、争取更大的经营空间

（三）改革管理体制，优化资源配置，推进制度创新

1、调整组织结构，优化管理体质

2、调整机构编制，优化管理人员

3、调整劳动力结构，优化施工队伍

（四）以项目管理为重点，强化过程控制，推进管理创新

1、实行两层分离和优化组合，完善工程项目的动态管理体制。

2、加强成本管理，努力挖潜增效

3、加强资金管理，严格财经制度

（五）坚持以人为本，强化培训教育，推进科技创新

1、抓好培训教育

2、监理科技创新体系

3、积极应用新技术

（六）尽全力完成工程安全，质量管理目标

1、贯彻“安全第一，预防为主”的方针，防止减少一般事故，杜绝重大事故

2、进一步全面提高施工质量，所有工程一次性验收合格，鼓励项目部创优夺杯。

（每年市级标化样板工程不少于2项，市级优质工程不少于2项，每两年省级文明标化工地不少于1项，每两年省级优质工程不少于1项）

**第三篇：企业管理理念**

工作理念：

工作是实现理想的阶梯，工作是成就梦想的基石，勤奋的工作是使我走向辉煌，我工作我快乐。

工作原则：1、2、3、4、5、6、7、高效原则 目标清晰原则。责任明确原则。日清月结式。勇于承担责任原则。首件负责制原则。不达目的不罢休原则。

管理理念1、2、效益是企业发展的动力，管理是提高效益的保证。“四个事事”事事有人管理，事事有章可循，事事有人负责，事事有人监督。

3、“三个执行”高层的执行力----重点在于帮助员工分解目标，激励员工不断进步，最终提高企业的执行力。

4、中层的执行力-------重点再有明确上下级的责任划分，对上级汇报，让上级随时了解执行的情况：对下关心帮助，及时发现并解决问题，帮助员工进步。

5、员工的执行力--------重点在于做好工作的每个环节，在本岗位做精，细节决定成败。

决策的理念

1、调查研究是决策的基础。

2、实践是决策的关键。

3、达成共识是决策的有利保障。

安全意识

安全第一，预防为主。安全是最大的节约，事故是最大的浪费，麻痹是最大的隐患，失职是最大的祸根。

质量理念

1、质量是企业生存的根本。

2、以严格、规范的工作流程保证最佳的质量。

合作理念

1、一切合作来源于主动力。

2、合作过程不斤斤计较。

3、合作伙伴要互相尊重。

4、与合作伙伴：互相信任、平等互利、风险共担、利益共享。用人理念

有德有才，重点使用。

有德无才，培训使用。

有才无德，控制使用。

无德无才，绝不聘用。

**第四篇：企业管理理念**

--企业管理理念

偶然看到，不知道大家有没有听过，如果没有，就与大家分享。

1、宁可小才大用，不可大材小用；

2、尺有所短、寸有所长。用人之长，不挑人之短。善用人者，无不可用之人；

3、灵活要有原则，原则不可灵活；

4、不能有活无人做，也不可有人无活做。更可怕的是一件事许多人在做！遇责任则无人承担，遇功劳则人人有份！

5、一个好的管理者绝不是靠一张铁青的脸、一个玄机重重的头脑，而是靠知识与经验造就的实力、与人为善真诚待人的心肠和人人平等的原则性，威信、威信，信是关键，有信自有威。

6、没有任何雇员能让老板完全满意，没有任何下属能让上级完全满意。如果有，那么也是暂时的，也是靠拍马屁得来的，不能长久。因为每个人的思维方式、做事方式都不尽相同。一个好领导，要能容忍下属犯错，更要容忍下属用自己的方式思考和解决问题。

因此，做上级的对下属宽容一些，做下属的对自己严格一些，一个集体才能团结和睦，才能共同做好事业。如果恰恰相反，组织则无战斗力。

7、过程与结果：对基层的职员要重视过程管理，对高层的职员要重视结果管理。如果颠倒过来，管理必乱。如果一视同仁，集体的效率必下降。

8、所谓企业文化，其实即是老板（最高管理者）的文化。（此处的“文化”不是文化程度。）一个企业，老板（最高管理者）正直、宽容、敬业、有远见，那么所有部门经理中也就极少有靠溜须拍马过日子的人存在，同样这个企业自上而下就会形成公正、诚实、靠努力工作获得进步和利益的风气，企业内部必沟通顺畅，团结向上，企业定能兴旺。如果一个老板（最高管理者）好听谗言、好听奉承，那么一个企业就会培养一批靠打小报告、靠“山呼万岁”过日子的人。企业内部必勾心斗角，互相玩权谋，四分五裂拉帮结派，企业必难发展壮大。

9、制度是建立在对人不信任的假设上的，但企业用人必须建立在信任的基础上。用人莫疑，但制度一定要健全。

10、批评是管理必要的手段之一，但不是主要的手段。从不批评下属的领导不是好领导，不会批评的领导也不是好领导。批评不是苛责和谩骂，批评应成为一种激励方式。因此批评必须建立在所犯错误事件主体的基础上，不要做任何延伸。批评要以指导、校正工作为目的。

11、有的老板说，管理越正规，效益越糟糕。事实并非如此。有的老板认为部门设置多了、人员多了、一套又一套制度、流程建立了就是管理正规了。其实大错特错。在国内企业（尤其是民营企业）中，现代化管理程度与西方企业相比还有一定差距。因此，盲目地把组织架构扩大是不明智的，自以为分工明

确，工作细化，而事实上，即使你的职务说明书做得很漂亮很详细，只要部门设置多了，就一定要出乱子。国人的劣根性决定我们的企业暂时无法象西方企业那样。所以一般企业应避免贪大求洋，把部门设置的多了，管理环节上接口就多了，扯皮推诿现象就多了，管理成本也相应升高。信息的畅通度差，天天忙于协调内部关系，表单量增大，会议增多，各部门的首脑都会站在本位主义的立场维护本部门及个人权益，从而对企业整体的利益不利。

建议设立大的事业部，如一个公司，设立营销管理中心、生产质量管理中心、行政管理中心、财务管理中心，管理起来要比设立市场部、企划部、业务部（或物流部）、客户订制部、采购部、开发部、设计部、信息（IT）部、生产部、技术部、质管部、人事部、行政（后勤）部、办公室、财务（工业会计、商业会计）部、稽核部等等平行部门简单许多。因为设立五个管理中心，也就可以把相关工作需要沟通协调的部门划归一个中心内管理，中心设立总监一名即可，整体由总监负责，公司协调会议只需要四个总监商讨即可，也可以减少许多时间，提高工作效率。

如：营销管理中心，下辖：市场、企划、业务、信息（IT）、采购、开发、设计、客户订制等部门。行政管理中心：下辖人事、行政、后勤等部门。生产管理中心下辖：生产管理、质量控制、技术设备等部门。财务管理中心下辖：财务稽核、预算核算、工业会计、商业会计等部门。工作联系紧密、工作互相影响、容易造成扯皮的部门组成一个中心。部门间相互需要沟通协调的事情较多，在一个中心内部由总监协调解决即可。

12、何为合理的目标？即是让他需要跳起来才能摘到的果子。也就是说目标不要太容易达到，也不要太高让他无法达到。太容易达到的目标没有促进作用，无法调动员工的全部工作激情；太高的目标，又会让其认为反正努力也没有用从而失去激励作用，员工心灰意冷，丧失斗志。

13、一个企业的目标（包括企业各部门目标）制定，最大的忌讳是领导一个人闭门造车异想天开。目标制定一定要发动全员力量与智慧，充分与下属沟通共同制定。让下属参预目标的制定有几大好处：

1、加强下属的被尊重感和主人翁意识。调动员工的工作热情。

2、下属参预制定的目标更切合实际，群众的智慧可以使目标更完善，不会脱离工作现实。

3、管理者可以借此机会增强与下属的沟通，并向下属阐述一些关键目标的重要性。

4、共同制定的目标不再是领导给下属的任务而是全体人员对工作的郑重承诺，全体人员会共同协力奋斗使之达成。工作主动性会高涨。

5、全体人员都能明确每一个具体目标，并有一个清晰的努力的方向，目标达成率高。

14、如今是信息爆炸、知识爆炸的时代，不再是一个可以打天下的时代。因此，企业用人宁可用一个专业能力一般但能凝聚团队力量的综合管理型人才，也不用个人的专业能力很强但沟通力差、配合度差、不懂得团结群众、不能整合团队力量的人。

15、许多企业强调用人的忠诚度。事实上，忠诚度是企业培养出来的。企业自上而下气氛良好，人才在企业工作既无生存压力，又能锻炼自己提高自己，还能在广阔空间里施展才华，创造成就，老板为人正直坦荡，任人唯贤，员工忠诚度自然高。反之亦然。

16、领导者不要做言语的巨人、行动的侏儒。言必行、行必果。

17、企业领导者不能凭自己的好恶用人，否则，企业里的人才会变成“清一色”而缺少活力。企业越大，人才越要多元化。人才的多元化反映在不同层面，就是：既有高学历、理论基础强的，也有实战经验丰富、操作能力强的；既有做事严谨、心思缜密的，也有做事麻利、速战速决的；既有服从度、配合度好的，也有个性飞扬、能有自己主张的；既有求稳安定、默默无闻工作的，也有喜欢表达、遇事都要抢着做的；既有务实的、有耐力、能做具体工作的人才，也有务虚的、有好理念、有好方法、能统筹全局管

理型人才。如此一来，企业各种人才形成互补优势，整体素质和综合竞争力将不断加强。企业领导者如果只“好”一种类型的人才，则企业如一潭死水，毫无生机。

18、企业流程再造一直是许多企业想做的一个课题。但此项工程浩大，牵一发则动全身，在此领域也有许多失败的案例。我个人认为，中小型企业对此要因地制宜、因时制宜，根据企业自身发展需要，对企业内部各工作流程进行规范。关健是立足现有操作程序，将其形成书面的、规范的、标准的流程，并严格按此操作。流程的设计是一个系统工程，必须经过所有关联部门的充分沟通，结合实际工作需要进行合理化设计。

19、工作标准化、工作表单化、工作流程化、工作细致化、工作合理化是发展型企业必要的五化。

20、高层管理者最忌讳的是头脑发热。所以一个企业领导或高层管理者必须有自己的参谋。此人的选择至关重要。标准为：

1、冷静。

2、有思想。

3、直言敢谏。

4、忠诚。

5、能系统总结领导思想并将其理论化。

21、许多老板在创业之初是冷静的，而在企业发展到一定规模后，很容易冲动。把过去的成功经验一成不变地运用是失败的诱因。（故事提纲：人与猴子，谁没有爷爷？卖草帽、脱帽扔掉）

22、领导者有灵感、有想法是必须的，但一个领导者同样必须能理清自己的想法，否则，一天一个想法，一天一个思路，下属将无所适从。领导者需要思想清晰，下属才能执行迅速。

23、用人后怀疑，不如用人前慎重。我们经常看到这样的情况，一个企业请一个年薪十万二十万的人才很快，炒一个这样的人比请的时候更快。所以，在聘用人才时，尤其是一些关键部门高级人才时，多一些理智，审慎地多方面考察再做决定，一旦认为可以录用后，就不要再过多过急地要求，相信自己，相信人才，给人才以空间和时间适应、尝试工作。不能急功近利地要求请一个人才三个月内把企业所有问题解决，一旦有一点不如意，就全盘否定，“炒他鱿鱼”。如此的用人方式，成本绝不是几个月薪水。

24、要让制度管人，不要让人管人。在许多企业，大都是人管人，而不是制度管人，所以老板不放心中高层管理者，中高层管理者也不放心员工。容易出现老板、领导在与不在不一样的现象。企业必须明确各部门各职位的目标、月度目标、周工作计划、甚至建立工作日志，以目标为导向，以结果为导向，就可以做到制度管人，才能实现老板在与不在一个样。

25、许多人都明白一个道理叫做“知易行难”，可即使明白这个道理以后还是不能改变“知易行难”。许多企业也经常讲，建立制度易，推行制度难。可大家都知道这个道理还是不能改变这种局面。为什么呢？ 对于许多企业的经理人而言，他们是真心想把自己建立的制度推行下去的，而最终成为“变法者”，被“腰斩”“车裂”，终于不了了之。

26、我们必须尊重每个人作为个体的特异性。随着社会的发展，这一点愈加重要。可是一个企业也有其独特之处。所以当企业遭遇人才时，该如何处理两个特定个体的矛盾？如果过于尊重人才的特异性，那么会出现换一个经理就换一个管理模式，企业始终不能形成规范的操作模式。如果过于拘泥于企业的固有特性，那么使人才缚住手脚，才华不得施展，同样，企业长期没有新的观念、方法，就无法革新与进步。怎么办？

27、企业的“人才”与“人手”。在一个企业内部，管理人员可能有许多，但些是人才，哪（授权、培养=

人才，不授权、不培养=人手）

28、我们常常教育别人要学会从自己身上找问题。可是我们却无法做到，我常常听到离职以后的员工说起原来服务的公司，便骂声不绝；一个老板提及曾经为他服务过（后来离职了）的职员也说得一无是处。

**第五篇：企业管理理念**

公司管理理念的要素

企业的理念中有五大内容是不可或缺的：

1.高水平的道德标准

在处理内、外部关系过程中始终保持高水平的道德标准，这是实现最大成功的关键；道德标准高尚的企业与水平较低的竞争者相比主要有三大优势：

道德标准高的企业更能激发员工的干劲

道德标准高的企业更容易吸引到高水平的人才，从而拥有了基本的竞争优势和获利保障道德标准高的企业可以与客户、竞争对手和公众建立起更好的关系，从而更有利于企业追求利润

2.在事实基础上决策

决策要以事实为依据，客观思考---即以事实为根基的全面决策；

以事实为根基的工作方法一旦得以充分发展并贯穿组织的上上下下，就会成为强有力的管理武器。其意义将体现在以下方面：

决策质量更高。

灵活性更高。

士气更高。

3.环境作用力

业务经营应不断按照企业所处环境的各种作用因素进行调整；

4.按业绩评判个人

评判员工应以业绩出发，而不应以性格特征、教育程度、个人特点和技能高下考核员工；成功的企业在评判一个人时看他的行为和成就，而不看他们的个人素质与技能。业绩评估是公司理念中影响巨大的要素，它有据可依，也没有素质与技能评估那么主观，因此，它与以事实为根基的工作方式密不可分。

5.对竞争的紧迫感

经营中应保持竞争的紧迫感。

1)有竞争紧迫感的企业领导人会抓住机会，利用机会，会更愿意建立优势而不会在不足的地方投入、支撑。

2)有竞争紧迫感的企业领导人会寻找问题、直面问题。

3)有竞争紧迫感的企业领导人不会在困难的人员安排问题上退却。

4)有竞争紧迫感的企业领导人会致力于在保持赢利的前提下扩大市场份额，他所采取的所有行动都是从长远着眼，为的是建立更为强大的竞争地位，但他们的行动却是从现在开始的。

[编辑]

影响企业发展的核心理念[3]

影响企业能否持续发展的核心理念包括：

一、“识时务者乃俊杰”

中国人做事情讲究“天时、地利、人和”的条件，讲的就是要把行动的目的和环境协调起来。企业生存和发展的社会环境可以包括政治和经济制度、市场（产品、劳动和资本）以及人的观念等等。企业和社会环境之间存在着互动发展的关系。每个企业必须根据自己的具体情况和实际所处的环境来决定各自的发展目标。

我国企业所面对的一个事实是，中国经济无论是在经济制度、市场还是人的观念上都是不完善的。我国刚刚加入了世贸组织，这虽然标志着中国经济开始融入到世界经济之中，但是，中国经济与世界经济之间毕竟还存在着相当的隔阂。这就是中国企业生存环境的基本特

点。这种环境对具体的中国企业而言是利弊并存的。

一方面，这些环境限制着中国企业的发展，例如对劳动力流动的限制、社会保障体系和金融信用体系的不完善、地方保护主义盛行、不合理的行业进入限制以及与世界市场的隔阂等。

另一方面，这些不完善的环境又为企业的生存提供了一种特殊条件，甚至可以使得一些企业在一定时期内快速成长。例如，一些企业可以利用政府的特别支持，利用区域性市场的分割或极为低廉的劳动力，甚至利用消费者心理的不成熟（例如通过高额广告投入来创造销售奇迹）等条件迅速壮大。

从总体上讲，市场不完善所导致的弊端要远远大于它为个别企业带来的利益。随着中国经济的不断发展，企业的生存环境也在发生迅速的变化。中国企业必然是在适应和挑战这种变化中成长。首先，中国企业在其成长过程中必须面对一个相对不完善的环境，学会在这种环境中生存；其次，中国企业必须清醒地认识到，它现在赖以生存的条件中哪些是落后的，是必然随着社会的发展而改变的，必须认识到任何力图维系这些条件的寻租行为在长期都无法拯救企业，企业应该积极地适应市场变化的挑战。

二、构建均衡利益格局

在企业的经营管理中需要处理复杂的利益关系。例如，企业与国家之间、企业与消费者之间、企业与其他合作者之间、劳资之间、股东与经理人之间，控股者与普通股民之间等等。企业能否生存发展将取决于企业在经营活动中所维系和建立的利益关系或格局是什么？这种利益格局是否对于各种利益相关者具有经济价值。因此，在企业的经营活动中维系和构建有价值的利益关系是企业发展目标的核心内容。

不能否认的是，在这种利益关系中，企业的核心利益是资本的利益，这是商品经济制度的本性所决定的。但是，任何企业都不可能仅仅为资本谋取利益，资本的利益是生存在其他人的利益之中的，企业的发展意味着为越来越多的人谋取越来越多的利益。企业能否在经营中维持一个良好的利益关系，其关键取决于企业核心成员（他们有能力安排和调整利益矛盾）处理利益矛盾时的基本态度。他们对待自己的利益和他人的利益的态度是什么？这种态度决定了企业基本的道德观。一个没有核心利益的企业是没有发展动力的，而一个没有社会责任感的企业也不可能有持续的发展。

总之，企业的核心利益是否能够稳定持续的存在和增长，这将取决于企业核心成员安排的同其他利益相关者的利益格局是什么，而这进一步取决于企业核心成员基本的道德观是什么。

三、稳健控制和承担风险

企业的核心利益是资本的利益。资本可以在社会中获得平均水平的收益，例如利息。而企业带给资本的回报则应该高于这个水平，否则企业就会亏损。那么，企业为资本获取高于社会平均收益的原因是什么？一些经济学家认为，企业的利润是对冒险的回报。在现实的分配关系中，企业利润一个直观的解释是最后的剩余的收人要求权，这也是其他确定性的收益支付后所剩下的最不确定的收益。因此，从这个角度讲，企业的回报是在利益关系中承担风险的回报。

企业在经营中总是面对各种各样的风险。控制和降低风险是企业管理的基本内容之一。也就是说，面对充满风险的世界，控制和降低风险恰恰就是企业的专业能力之一，因此，对于非专业的企业而言是高风险的经营活动对于专业企业而言却是低风险的。进一步言之，为了寻求新的商机，企业需要进行一些自身也并非完全有把握的冒险，但是，企业可以冒险的程度应该与其承担风险的能力有关系。

企业的天职是控制风险和承担风险，在这方面的能力决定着企业所能获取的利润。企业因其“艺高”所以才“胆大”，进而“利高”。我们的一些企业家实际上并没有真正了解利润和风

险的这种内在联系，只看到了别人“胆大”和“利高”之间的关系，即只看到了别人的“高风险和高收益”，而没有看到别人“艺高 ”和“利高”之间的关系，因此误认为只要敢于冒险就可以获取高收益。实际上，没有一定的控制风险和承担风险的能力，冒险的结果只能有一个，不是获利的机会更大，而是损失的机会更大。

但在现实中，企业也可以利用其他人对不确定事物判断上的失误来获取利润，这就是“投机”行为了。例如企业可以“炒热”某个产品并从中获利，其实质不过是利用了消费者对产品品质的“幻觉”，当企业获利时，消费者却承担了风险。再例如，企业的管理者可以通过虚假的财务报告或者其他虚假信息给股民造成错觉，炒热股票套取现金收益，当他们获利时，广大的股民却遭受了损失。

不能否认，投机活动在一定程度上对市场的活跃和发现具有一定意义，并且也确实可以在短期内为一些个人和机构带来巨大的财富。但是从社会整体而言，投机行为的本质必然是一种零和的赌博游戏，其过度的繁荣是现代社会力图铲除的毒瘤。

没有什么人能够成为赌场上的常胜者，一次失败足以让上百次胜利毫无意义。企业的天职是控制和承担风险，这应该是企业基本的道德规范。

四、学会学习与创新

企业的生存发展要求企业具有不断适应市场变化和超越市场的能力。这就要求企业进行持续不断的学习和创新活动。企业冒险精神的一个具体内容就是企业的学习和创新精神，也就是不断超越市场环境和向未知领域挺进的精神。美国经济学家熊彼特认为，创新才是企业的利润的源泉。

笔者认为，企业在学习和创新中应该注意以下一些问题：

首先，学习和创新是企业日常经营中的一个组成部分，表现为根据自己的实际情况不断完善和提高企业各方面的能力。例如，通过消费者对产品的反馈意见不断提高企业的产品竞争力；通过对企业员工日常工作的考核不断提高员工的素质；通过检查企业计划的执行结果不断提高企业制定并实施计划的能力等等。

其次，企业在学习和创新中应该具有一个务实的态度，未必只有搞出高科技产品才算创新，也未必只有知名企业的管理模式才值得学习。企业应该把学习和创新看作是不断提高企业能力的手段，看作是不断满足市场需要和适应社会变化的手段。最后，企业的学习和创新不仅仅是企业成员的个体行为，更应该是企业的整体行为。例如，为了提高企业成员之间的交流和相互配合的能力，就需要让企业成员具有一定的共同知识，因为共同知识是人与人之间交流的基础。而这些共同知识的构建应该是企业作为一个整体学习的重要目的。再例如，企业的创新能力在很大程度上依赖于企业中个别成员提出的新想法能否被其他人所重视，能否转变成企业的决策，并且被企业成员积极地执行。这些都需要企业成员具有愿意接受新物、愿意改变自己的态度。

五、依靠组织和制度积累财富

财富具有各种存在方式，劳动力是财富，专利技术是财富、厂房和机器是财富，货币、债券和股票也是财富。但是，企业家必须认识到，劳动力、技术、资金和设备堆积在一起并不能形成一个企业。企业的本质是一个比市场更为有效率的组织生产的单位。而企业本身作为一种具有不断获取收益能力的稳定组织，是现代社会最重要的财富。企业家如果希望企业常胜衰，就必须创造企业的组织价值，重视企业的组织建设。

如何建立一个有持久价值的组织呢？这与企业管理者的管理作风有着很大的关系。事必躬亲的领导作风实际上妨碍了企业的持久发展，因为这种企业作为一个组织的存在取决于企业管理者的存在。一旦企业管理者由于种种原因离开，企业的继续生存就依赖于新的管理者是否有足够威信和能力维持组织的稳定。因此，一个对企业发展真正负责任的企业家应该学会通过制度来构建组织，而不是通过个人来承载企业的组织价值。

进一步讲，个人的组织能力总是有限的。组织的发展以及组织价值的增加不应该仅仅依赖于管理者的活动，还应该依赖于更多的企业成员的活动。如果企业建立了通过制度构建组织的理念，企业成员在经营活动中对制度的不断完善就可以不断推动企业组织的发展，提高企业的组织价值，从而将全体企业成员学习和创新的成果通过制度的完善继承下来，这样，企业的发展就具有了更多的动力。例如，如果一个企业的财务结算完全由老板一个人来决定，执行老板指令的财务人员即使发现老板有不妥之处也未必愿意和能够纠正，因为其所纠正的不仅是错误，而且还包括老板本人。但是，如果财务结算是财务人员根据企业确立的财务制度来进行，财务人员一旦发现问题就更愿意指出错误，而老板和财务人员也都更愿意通过完善制度来解决问题。

总之，企业家应该对企业的组织价值有更多的偏好。他们应该明白自己的权力不是表现在有多少人必须根据其命令行事，而是体现在有多少人愿意按照其所建立的游戏规则生存和发展。

[编辑]

管理理念的发展趋势[4]

管理理念从以物为本走向以人为本、走向以知识为本。

企业管理理念是指导企业管理活动的指导思想，企业管理理念从工业经济时代的以物为本向新环境下的以人为本、以知识为本转化。

工业经济时代，土地、劳动、资本是最基本的生产要素，企业管理思想是以物为中心的。梅奥的人际关系学派，特别是行为科学的产生与发展，给管理学新的研究视角，以人为本的管理理念逐步代替以物为本的管理思想。

在新环境中，知识及知识的主要载体人员在生产产品和服务的过程中起着越来越重要的作用，企业管理要求围绕企业的人员及知识展开管理。以知识为本的管理思想表明了企业知识资源是创新的源泉，为了充分开发和有效利用企业的知识资源，进行以创新为目的的知识生产，需要企业建立组织学习的机制，并有计划、有组织的进行各种组织培训活动以及与外部知识资源的关合。这样，才能将企业的知识资源融入产品或服务及其生产过程和管理过程。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找