

# 2023年企业管理创新论文 企业管理创新的研究论文(优质8篇)

竞聘不仅仅是为了得到一个职位，更重要的是通过这个过程来不断提升自己的能力。如何准备一个出色的竞聘材料是我们需要关注的问题。看看以下这些竞聘范文，你将会发现其中的亮点和精彩之处，从中汲取灵感，让自己的竞争力更上一层楼。

## 企业管理创新论文篇一

本文针对当前铸造企业管理方面存在的问题，提出了与之相适应的自主创新、可持续发展的策略，希望能够给予我国铸造业一定的启示。

铸造业；管理；创新

### (一) 缺乏自主创新能力

与工业发达的国家相比，在科技总体水平方面，我国的铸造业与其存在着很大的差距，主要表现在：一些关键技术不能自给，自主创新能力比较弱差，缺乏相应的核心竞争力。在科学研究方面，我国铸造业的实力还不太强，缺乏相应的激励机制，并且缺乏从事铸造技术工作的优秀人才。同时，在铸造科研投入力度方面严重不足，以及凸显的铸造业的体制、机制方面的各种弊端，这些因素在一定程度上为我国铸造业走自主创新道路设置了障碍。

### (二) 环保问题

铸造行业生产具有工序繁多、过程复杂的特点，其产生的尘、渣、废气、废水、噪声等能够对环境造成极大的污染。而我国的铸造企业一般规模较小、较分散且分布于大多数城市区

域，生产产生的废物对自然生态环境构成了严重的威胁。主要表现在如下几个方面：第一，大多数铸造企业环境保护意识淡薄，相关法制不健全，执法不严；第二，能耗和原材料消耗高；第三，我国铸造行业的能耗占机械工业总能耗的25%-30%，能源平均利用率为17%，能耗约为铸造发达国家的2倍；第四，环境污染严重、作业环境恶劣；第五，行业结构不均衡，配套设备落后。

### (三) 集群优势不明显

我国多数地区尚未形成铸造产业集群，只停留在铸造企业聚集、“扎堆”的低水平状态，尚不具备产业集群的集聚效应。我国铸造厂点多，大多数企业规模都较小，甚至部分企业还停留在小作坊式的生产方式；集聚区内企业间信用机制不健全，缺少正面交流与合作，缺少产品品牌和知识产权意识；市场监管不到位及市场制度不健全；同行业之间产与销连接不紧，产业链不完整，缺少对周围资源的有效整合；企业之间互补性不强，没有形成产业集聚优势；集聚区内各企业从业人员素质差，这都造成了铸造业难以形成产业集群、集群优势不明显的现象。

上海宏钢公司有着天文、技术以及历史业绩方面的优势，但是新世纪以来也面临政策的调整问题，特别是我们的主要铸锻件业务国度先进电站配备制造业向百万等级的超超临界、核电及燃气轮机与结合循环汽轮机新技术新产品开展，之前的低合金钢耐高温铸锻件的热加工技术与高合金不锈钢新资料耐高温600℃以上的百万等级的超超临界、核电及燃气轮机与结合循环汽轮机铸锻件不相契合。20xx年宏钢公司企业改制成立之初认识到了这一点，并停止了改善。首先处理了工艺手腕的技术改造，为公司的技术创新发明了良好条件。其次是消费工艺流程再造与作业环境的现场改造，使铸造消费辞别了传统的形式，为其成为现代化的绿色奠定了根底。同时坚持走自主创新与打破管理的道路，宏钢20xx年至今在高合金不锈钢新资料耐高温600℃以上的百万等级的超临界、

核电及燃气轮机与结合循环汽轮机铸锻件国产化制造与应用研讨方面获得了很大停顿，使其加工自主创新技术突破了国际先进少数兴旺国度的垄断，为宏钢公司发明以后的生存开展发明了条件。

1、抓住机遇。宏钢公司20xx年成立时，正碰到国家电站装备业的市场复苏“井喷”现象，这为宏钢的发展和脱胎换骨营造了很好的条件。

2、领导班子和干部团队具有开拓创新的精神。现代铸造企业中，领导干部的水平和决策能力很重要，中外企业也一样。一个强有力的领导班子，不但要具备高瞻远瞩的胆识和气魄，还要在激烈的商战中出奇制胜，壮大企业在，而“确定路线方针之后，干部起决的因素”宏钢公司就是这样实施的。

3、一句国内外市场和国家的能源政策的变化，确定合适的战略定位，立足于电站制造业，坚持技术创新和管理创新，积极推行蓝海战略，对非核心业务实施“品牌运行”生产，到20xx年，构建了一个以宏钢为主的若干江浙地区中小铸锻企业为辅的产品联合体，实现了宏钢以生产为主的橄榄型向以技术开发和市场开发为主的铃型企业的转换。

4、注重人力资源的开发，人是企业的生存和竞争发展的决定因素，人力资源是公司发展和永续经营的第一资源，运用新材料、新技术、新产品、新工艺的项目开发把项目与青年技术人员及员工骨干的培养结合起来，使技术骨干分批深造，培训青年干部，使公司形成一支满足市场竞争需求的专业干部队伍。

### (一) 坚持自主创新之路不动摇

1、反思差距产生的原因。在现今经济全球化、信息透明化、竞争市场化的形势下，必须意识到改革对铸造业发展的重要程度，在学习国外先进技术中求进步与发展。

2、要建立多种形式的产、学、研相结合的研发体系。研发是加强自主创新能力的的主要方面，建立产、学、研相结合的研发体系有利于我国铸造业自主创新能力的提高和竞争力的增强。

3、自主创新的根本是人才问题。科技创新、市场竞争归根结底是人才的竞争，只有培养所需要的各种人才，才能实现真正的发展，拥有核心的竞争力。在现有的文化与体制下，铸造业应该搭建一个人才培养平台，建立合理的激励机制，鼓励创新，多措并举，培养一批我国铸造业自己的自主创新人才。

## (二) 建设绿色铸造业，走可持续发展之路

1、加大能源与环保法的执法力度，实行严格的监控，加大惩治力度。由于我国铸造行业多为中小企业，劳动条件恶劣，环保意识薄弱，多以牺牲现有的资源和环境条件来获取短期的利益，对环境造成严重的威胁。因此，在能耗、水耗、环境、安全、资源综合利用以及质量、技术、规模等方面，政府或行业协会应加大政策法规的限制力度，制定严格的标准，在一定程度上提高行业的准入门槛，将那些技术落后、污染严重的、规模较小的企业进行重组或淘汰。

2、走集约化道路，大力推行绿色铸造。为了实现可持续发展，在铸造业中大力推广绿色铸造，从设计、生产、使用到回收和废弃处理的各个环节都要使得铸造产品符合相应的环境保护要求，同时与环境发展相互一致，最大限度地节约资源，提高资源的利用率。

3、加大对新材料、新工艺、新设备的研究力度。通常情况下，加大对铸造业的基础研究和应用研究是推动铸造业持续发展的关键所在，新材料的发现能够节省成本，新工艺的优化能够实现绿色生产，新设备的引进能够保证产品的质量稳定，三管齐下能够实现铸造业的可持续发展之路。

4、调整行业结构，合理配置资源，避免资源的浪费和环境污染。针对不同地区、不同企业的状况做不同的指导规划，坚持扶优汰劣，完善配套设备及设施，鼓励集约联合重组，实现规模效应和绿色生产，走可持续发展之路。

### (三) 坚定不移的走产业集群之路

#### 1、对铸造业加强科学规划，贯彻落实国家相关的产业

政策，优化区域及产业布局，同时，遵循铸造产业集群形成、发展和升级的内在规律，准确把握铸造产业集群不同发展阶段特征，结合区域优势、特色，统筹区域协调发展，科学规划、合理布局，形成铸造产业集群整体优势。

2、淘汰高耗能、高污染、高浪费、小规模铸造企业。通过推行《铸造行业准入条件》，逐步淘汰不具备经济生产规模、高能耗、高污染的铸造企业，尽快对我国铸造产业结构进行调整，实现经济规模生产，并在此基础上提高铸造企业的专业化、铸件产品的市场化、商品化水平。

3、建立和完善产业集群治理体系，实现铸造产业集群的可持续发展。在培育、建设、发展、升级铸造产业集群方面，需要建立和完善相应的产业集群治理体系，地方政府、骨干龙头企业和行业协会三者各司其职，相互支持，健全联动治理体系进一步强化产业集群管理，共同促进我国铸造业的产业集群建设，进而推动我国铸造业的健康、可持续发展。

当前我国铸造业已经有了长足的进步和发展，但还没成为铸造强国，因此，我国铸造业必须要深入分析当前存在问题，在未来发展中坚持走自主创新、可持续发展和产业集群道路，从而向铸造强国进军。

## 企业管理创新论文篇二

伴随着我国经济的飞速发展和国际地位的不断提高，我国在国际中的竞争也愈演愈烈。所以在这样的国际趋势和大环境下，我国的企业如果想得到长足稳定的发展，就必须不断的强化其企业的管理，主要是对经济的管理，只有对经济管理进行不断的创新才能使自己的企业在竞争激烈的社会赢得一定的位置。说到对经济管理的创新，它涉及的范围非常广泛，比如对理念的创新、对制度的创新还有对组织和人员素质的创新等。总而言之，对新形势下的企业管理创新的策略进行创新不是一件简单的事情，而是有很强的针对性和技术性，可以说是一门管理艺术。

### 新形势；企业管理创新；策略

伴随着我国综合实力的增强以及加入国际贸易组织，我国的各大企业都开始面临不同程度的竞争压力和国外企业的挤压。如何在这种竞争激烈的大环境下谋取自己企业的发展并适应当下的环境成为各个企业着重考虑的问题。在当前新形势下各个企业应该针对本企业的现状对管理进行创新。使得改良后的管理方式既能适应当前国际大环境的要求又能更好的促进本企业的发展，从而为企业赢得更好的发展和更多的利益。本文从分析当前国际背景和国内形势下企业对经济管理创新和变革的重要性入手，对新形势下如何进行创新进行了一定的分析，进而针对这些分析提出了一些意见和策略。

随着我国综合实力的不断增强，我国的社会主义市场经济的建设也得到了很大的发展。市场经济的完善就导致了我国各个企业的管理环境和背景也发生了很大的变化。当前的市场环境已经不是以前政府发挥“看不见的手”对市场进行宏观调控，或者是简单的遵循市场经济的发展规律就可以了，而是将企业推进了一个竞争力非常强，以技术和知识为主导，非常复杂的社会经济环境当中。

## 1. 当前各个企业缺乏先进的管理观念

随着我国市场经济大环境的变化，各个企业都意识到了在当下竞争激烈的新形势下创新和改变自己的管理模式的重要性，但是由于旧的制度“根深蒂固”所以对管理体制的改良和创新的实施实有些难度的，也就是新的制度不能得到落实，管理制度没有从本质上发生变化。各个企业没有行之有效的管理策略，对管理制度的组织协调力度也不够，究其根本原因，还是因为企业领导者和员工都没有对企业管理制度改革的紧迫性引起高度的重视。与此同时，有一些单位和企业是已经掌握了较为新颖和超前的管理制度和办法，但是又不能根据本企业的集体情况对这些科学超前的管理理念进行运用，也就是先进的理论不能很好的去指导实践，所以这种现象在现在的企业中也是比较常见的一种现象。

## 2. 当前企业的内部管控缺乏有效的管理

当前我国大部分的企业中，因为管理制度不完善不合理，所以导致其企业的内部管控也处于散乱的状态。现在的企业对于企业管理普遍存在着对管理目标的要求很低，很多制度都是流于形式的表面工程，且流程过于简单，这就导致了企业无法形成一种行之有效的规范的管理体系，从而对企业各个部门以及人员的调动都没有一个好的协调机制。现在甚至还有非常多的单位认为对企业的内部控制就是对企业内部的会计进行管理控制，毫无疑问，这种想打是非常局限和落伍的。

### 1. 企业应以观念创新为核心，落实先进的管理观念

在我国目前所处的经济快速发展的阶段，对各个企业而言主要影响其管理制度发展的主要原因是观念。在现在的各大中小企业中，首先是在企业中起决定作用的领导人就没有科学先进的管理观念，而且危机感不强，意识不到自己现在在新形势下处在多么激烈的竞争环境中。所以说在企业中，对观念的创新使最基础和最重要的因素，企业后续进行的所有管

理和制度都要依据企业管理的观念来进行。对管理理念的创新意在“取其精华，去其糟粕”，对于企业之前的理念，如果有依然适合公司发展并符合社会需要的可以继承下来，而对于一些阻碍或者影响公司发展的理念，则应该要么取消，要么进行改良，使得修改后的理念更加符合企业的发展方向，这样对管理的理念进行创新和改良，使得公司不断的深化自己的管理，从而得到更好的发展。

## 2. 企业应该以战略创新作切入点，严格控制经济管理的方向

对于现在的公司来说，让其对经济管理的创新就是说在其企业在制定一些制度或者是战略以及在制度的实施途中都应该扎实的围绕着本企业的核心竞争力，只有以本企业的核心竞争力为核心和立足点才可以在现在日益激烈的社会中取得一席之地，才可以为公司的发展赢得更多的机会。可以看出，当今社会企业和企业之间的竞争就是围绕着每个企业的核心竞争力展开的，这个核心竞争力包括对其的培养和壮大。企业只有明确自己的核心竞争力，并在日后不断的进行培养和壮大，才可以更好的促进企业的经济效益和社会效益，才有可能实现企业的管理目标。

## 3. 企业应该以以人为本为切入点，实现以人为本的管理观念

随着社会的发展，社会的文明也在不断的进步，我国越来越强调建设一个“以人为本”的社会。企业也不例外。在企业中，企业的发展不仅仅体现在公司的效益和物质的发展上，也体现在以人为本上。也就是说，在企业中，要更多的去关注员工的人，给员工更多的关爱和理解，定期的和员工谈话了解员工的生活上的困难和工作中的问题以及其心理动向，如果有可能尽力的满足员工的要求，这样的话不仅可以降低员工的紧张情绪还可以激发员工的工作积极性，从而在工作中更有动力。其次，其乐融融的工作环境有利于公司员工士气倍增，在这样和谐的气氛当中，员工会感受到企业的温暖，对上班充满期待，感受到企业是一个充满温暖和平等的地方，

这就在一定程度上降低了员工的请假次数和辞职率。在给员工营造好的工作环境和气氛的同时，企业对员工素质的培养也很重要，也就是对企业人力资源的开发。在企业中，应该多进行专业的培训，对员工应该具备的知识和能力进行考核和测试，通过对其技术的培养，让其学到的知识可以得到充分的发挥，这样不仅可以更好的效力公司还可以为员工自己获得更高的奖励，无论是物质上的还是精神上的，这样就会进一步的激发员工的工作积极性，从而更好的为公司服务，公司获得更好的发展，这样就形成了一个良性的循环。

#### 4. 企业应该以制度的创新作为切入点，不断的完善企业的管理制度

“没有规矩，不成方圆”，这句话很好的说明了规矩或者说制度对一个人已经一个企业的重要性。在企业中，正是因为有了制度的存在，才能对各种行为进行一定的约束，才能使整个企业高效稳定的运转。我们之所以要进行制度创新，是因为只有根据当前市场的要求，对现有的制度进行创新性的调整，才能使企业成为更加高效的一个经济体。才能使企业在面对盈利和亏损的情况下依然有一套已经成型的制度框架来维持企业的运转，这样才能不断的提升企业产品研发的活力。同时，企业的制度还可以在企业中设定一系列的奖惩措施，比如设立激励制度，这样的话，既不会因为企业的盈亏影响企业人员的工作积极性，同时也可以为企业更好的规避风险。当然，对企业的制度创新是有章可循的，创新一定是面对市场，根据市场的需求和大方向来对生产经营活动进行调节，在企业对产品的生产过程中需要对其过程进行严格的监管和组织，对过程中出现的问题要进行及时的激励。在企业生产经营和后续程序中对制度的约束力和控制力不断的加强，从而更好的促进企业的生产经营，进而提高企业的经济效益。

随着社会竞争的日益加剧，企业如何在这种新的环境下求的生存和发展就成了企业最为关注的问题。而目前大多数的企

业都存在着管理理念不强，企业制度不完善的问题，这些问题都是影响企业发展的关键问题，只有加强企业领导对企业经营理念重要性的认识，才能进一步的对企业的制度进行完善，只有从观念和制度上对企业进行改革和完善，才能从根本上促进企业的生存和经济发展。

[2]崔莉培。新形势下企业经济管理的创新策略研究[j].新经济□20xx,(03):96.

[3]朱香兰。基于新形势下的企业经济管理创新策略分析[j].经营管理者□20xx,(33):123.

[4]高雨玲。新形势下企业经济管理的创新策略研究[a].北京中外软信息技术研究院。第二届世纪之星创新教育论坛论文集[c].北京中外软信息技术研究院□20xx:2.

## 企业管理创新论文篇三

虽然我国近几年在企业管理上有了很大的提高，但是在管理策略上仍然存在一些问题。解决管理策略不足的问题，成为了每个企业在发展中的工作重点。本文从企业管理策略创新为出发点，首先论述目前企业管理策略存在的问题，然后阐述企业管理策略创新的重点。

企业管理；存在问题；创新策略；创新要点

1978年我国实行了对外开放的基本国策，改革改开的带动下，我国企业的技术生产力不断提高，同时我国企业也吸收了国外企业先进的管理策略，这些改变在当时给我国经济的发展提供了十足的动力。为了我国的企业能够真正的走出，为经济全球化中有中国的经济力量，我国于20xx年加入了世界贸易组织，简称□wto□wto的加入，是我国的经济发展真正意义上与世界经济发展的关键纽带与桥梁。机会和竞争都是相互

的，加入wto增加了我国企业的机遇，同时也给我国企业很大的挑战。国外企业管理策略非常完善，而我国企业管理策略有明显不足，面对强敌，在市场经济的竞争中，我国不少企业都败下阵来。面对这一情况，企业管理策略势在必行，企业管理策略不断完善，企业的实力才会提升，这样在市场经济的竞争中才会立于不败之地。

### （一）机构冗长，人浮于事。

机构冗长，人浮于事是我国企业管理中存在的普遍问题。我国企业机构的功能经常会出现叠加的情况，这也是企业生产效率低下的主要原因。

### （二）公司人员缺乏专业素养。

在我国企业中，公司人员对于专业知识的掌握也存在一定的问题。工作人员是企业的主体。在企业管理中，工作人员占据十分重要的地位。缺乏专业素养的工作人员在工作中的能力有一定的制约，一个没有专业素养的工作人员怎能要求他为企业的发展提供自己的力量呢？这样减小企业的生产效率，不利于企业的整体发展。

### （三）缺乏创新意识。

创新意识对企业的发展是非常重要的，创新意识的提高，决定了整个企业的上线发展，我国企业管理策略中的创新意识相对缺乏。很多企业管理策略停滞不前，一味的守旧，缺乏创新，这种企业管理的策略是非常不可取的。但是企业管理策略的创新，也不是照搬人家先进的管理理念。在企业管理策略需要发生改变的时候、在学习其它企业成功经验时候，首先要弄清自身的实际情况，制定出适合自身企业的管理的策略，这样才能真正的有利于企业的发展。

### （一）要有创新思维，找准市场方向。

在企业管理中，找准市场方向就占据着市场的主动权。举个例子：就拿苹果公司与诺基亚公司来说吧，苹果公司在企业管理上有很多的独到之处，首先是自身产品的定位，苹果产品非常多。有mp3□电脑（平板电脑）、手机，在众多产品中，从小孩到老人都可以使用苹果产品，小孩用平板玩游戏，老人方面，电脑、手机都可以用。苹果产品是全民的，而且苹果在引领产品的变革，刚开始退出的触屏手机让人们眼前一亮，而且内在的功能也非常新颖。在营销方面同意做的很出色，故意造成饥饿销售的情况，让消费者购买，这点诺基亚做的就非常不好，诺基亚产品单一，过于追求手机耐摔的质量，忽视的手机功能的创新，最后导致产品的失败。

## （二）坚持以人为本的原则。

在企业管理中必须坚持坚持以人为本。企业人员是企业发展的主导力量，不少企业缺少人文关怀，过度的使用员工，加班加点成为常态，并且在国家法定假日时，忽视劳动法，剥夺工作人员的合法权益，这些做法都是非常不对的，长时间下去造成工作人员疲劳，工作人员缺乏工作热情。在企业管理中要加强对员工的人文关怀，减少员工的加班时间，增加工作人员的节日福利。组织群体性的活动让员工参与进来。通过这些活动增加学工之间的友谊，让员工意识到自己的大家庭中的一部分，意识到公司的温暖。

## （三）完善管理机制。

一个优秀的企业团队，必要要有一套相对完善的管理机制。管理机制明确每个工作人员的工作范围与时间，对工作人员的职责分工要明细。同时管理机制要规定企业的日常规则。在对企业人员管理方面，要有一套奖惩措施，对于工作认真的企业人员应该予以奖励，处罚那些工作中违反规定的企业人员，对于那些“不作为”的工作人员要及时的提出队伍。俗话说：“不以规矩，不能成方圆”。在企业管理中也是如此。只有建立完成的管理机制，让企业形成一个有机的整体，

这样企业工作的效率才会提高。

不同的企业存在不同的问题，企业在完善自身的管理策略中，首先要明确企业本身的实际情况，参照与自己同一类型企业管理的经验，这样才能让企业得到切实有效的发展。

[2]记者张龙。我国企业管理创新成果体现五大趋势[n].中国企业报□20xx年

## 企业管理创新论文篇四

企业文化的内容和形式都应随着企业发展和时代的变化而变化。企业文化只有不断创新才能使企业适应社会和环境的變化，与时俱进，促进企业方针和目标的实现。从文化的视角论述了企业文化创新的内涵，当代企业文化创新的模式，并指出企业文化创新过程中需注意的问题。

### 文化企业文化企业文化创新

文化是指人类社会实践过程中所创造的物质财富和精神财富的总和，其特征主要体现在四个方面：稳定地延续性，严密的伦理性，突出的人本性和进取的奋发性。文化不是僵死的和一成不变的，而是处在动态的发展过程中的。而作为亚文化的企业文化具有文化的一切特征，自然也是动态的、发展的。在现代企业里，随着经济体制的转换，现代企业制度的建设、科学技术的发展以及人们自主意识和自我意识的增强，企业文化的内容和形式都应随着企业发展和时代的变化而变化。企业文化必须不断创新才能使企业适应社会和环境的變化，与时俱进。否则，以企业文化的不变来应实际环境的丰富多变，只能使企业文化的源流枯竭，使企业文化失去应有的生命活力。因此，企业文化既是一个发展的过程，更是一个创新的过程。

近年来，企业的内外部环境发生了巨大的变化，企业经营理

念和价值观念发展了重要变化。由于价值观和经营理念是企业文化的核心和灵魂，是判断企业行为的标准，也是指导企业发展的精神动力。因此，企业经营理念和价值观念的变化必然带来企业文化的深刻变革。

1、协作文化。现代企业是由一群具有共同目标且相互依赖的分属于不同组织或部门的决策者组成的团队。协作是保持这个团队稳定、和谐有序状态的重要机制。一旦缺乏决策者或者组织部门之间的协作，企业的运作就会出现障碍，企业的稳定就会遭到破坏，如果个人的能量不断增强，但整体协调的情形不良，只会造成混乱，从而使企业的管理更加困难，进而影响团队目标的达成。因此，企业管理实质上就是一种协调活动。发扬团队精神，在企业内部营造在上下级之间、企业各部门、各员工之间平等、和谐、团结、友爱的融洽关系就至关重要。

2、速度文化。在当今新经济时代，由于信息和网络技术的迅速发展，“速度”已成为企业赢得竞争优势的一个重要的工具，谁在时间上抢占了先机，以最快速度满足了顾客需要，谁就获得了市场盈利的更大空间，这使得企业把速度看作是赢取竞争优势一个重要砝码。特别是在产品、价格、服务等方面无法与对手拉开距离时，速度无疑成了企业最关键的竞争手段。因此，培育一种重视速度的企业文化成为当务之急。

3、学习文化。彼得·圣吉指出：“在某些层次上，个人学习与组织学习是无关联的，即使个人始终都在学习，并不表示组织也在学习。但是如果是团体在学习，团体变成整个组织学习的一个小单位，他们可将所得到的共识化为行动，甚至可将这种团体学习技巧向别的团体推广，进而建立起整个组织一起学习的风气与标准”。之所以要构建企业的学习文化，就是因为团体的智慧高于个体的智慧，团体能放大个体的力量。特别是当今社会知识正以爆炸速度在快速增长，知识更新速度加快，企业持续运行期限或生命周期受到严峻挑战。企业只有培养自己的整体学习能力，才能丰富知识和提高企

业快速适应环境的能力，在竞争中赢得主动。因而在企业内部形成一种重视学习、善于学习的文化氛围，将企业打造成为一种学习型组织将是企业文化建设中的一项重要内容。

4、形象文化。企业形象是公众对企业运作过程中表现出来的行为特征和精神风貌的总体评价和综合性反映。良好的企业形象，对内能提高员工的工作积极性和工作热情，增强企业的内聚力，对外可优化企业外部环境，提高企业的知名度和美誉度，获得消费者的好感，进而增强企业竞争力。因此，企业要在员工中进行形象文化教育，教育员工要像爱护眼睛一样爱护企业形象，树立以质量求生存，以管理增效益，以科技求发展的主导思想，面向市场，面向大众，以优质产品取胜，以优质服务取胜，以良好的企业形象，赢得社会良好的声誉。

5、创新文化。创新是一个企业的灵魂，是企业生存和发展的重要基础，企业只有通过自身的创新才能应对快速变化的不确定性。特别是在科学技术飞速发展、经济全球化激烈竞争的今天，面对复杂多变的市场需求，创造性和灵活性已成为企业最宝贵的资源，创新不再是少数管理者或技术人员的事，企业更要重视全体员工积极性和创造性的发挥。因此，企业要重视和培养职工个人的独立性、个性和灵活性，激励创新，最大限度地发挥全体员工的创造热情和团结协作的“团队精神”，形成创新型企业文化。

6、融合文化。现代企业之间的竞争已不再是传统工业时代那种你死我活的竞争，企业为了提高自身的竞争优势，整合资源，更多的是寻求一种“双赢”的共生关系，既在竞争中合作，又在合作中竞争。而企业文化的融合是这种“竞和关系”能否有效的前提。因为企业各自创业史、经营发展目标、员工素质不同，因而各自形成的文化也不同，没有企业文化的融合，就会出现貌合神离的状况，很难做到真正有效的合作。

根据约翰·科特的观点，企业文化的创新模式是一个自上而下的过程，企业高层领导是这个过程的发起者和倡导者，在这个过程中起着特殊的重要作用。他们首先要根据企业发展的战略规划和战略目标确定企业发展的经营体制和经营方针，为了确保他们所倡导的经营理念得以贯彻实施，他们一方面要进行大力宣讲经营体制变革的必要性，另一方面又要对企业的各项管理制度如用人、奖励、晋升、考核等制度进行改革，同时身体力行带头执行，以促使新的经营方式的产生。而新的经营方式如果行之有效的話，就会产生新的成就与业绩，显著的成就与业绩就会促进企业行为规范的逐渐改变以及企业共同价值观念的逐渐改变，从而形成新的企业文化。

1、新的企业文化培育不是一蹴而就的，企业高层领导者应当充分认识到企业文化建设困难的艰巨性和复杂性。这是因为企业文化具有稳定性，企业文化的创新要在排除陈旧企业文化观念阻碍的基础上，改革与实现环境不相适应的传统行为，倡导与建设新的价值观念与行为准则，这可能还会涉及到企业内部关系、利益的调整。因此，为确保企业文化创新收到令人满意的效果，企业高层领导者必须有充分的思想准备。

2、要高度重视企业新的价值标准的确定。由于价值观是企业文化的灵魂，因此，企业新的价值标准的确定是企业文化创新最重要的工作。

企业新的价值标准确定要坚持四个基本原则：

(1) 企业价值标准要科学、简洁，有鲜明的特色；

(2) 企业价值观要体现企业的经营哲学、宗旨和战略发展方向；

(4) 确定新的企业价值观要认真广泛听取各种意见，要经过自上而下和自下而上的多次反复，审慎地提炼出既符合本企业经营特点又被员工认同的企业价值观。

3、要具有鲜明的个性。企业文化创新要体现本企业的风格和特色，要有鲜明的个性特点。因此，培育什么样的企业文化，塑造什么样的企业形象，倡导什么样的价值观念，提倡什么样的企业精神，都应从本企业的实际情况出发，切莫照搬照套，生搬移植。在企业文化创新中，要突出企业特色和体现个性，就不能舍弃优秀的文化传统，这是挖掘自己具有个性的企业文化的着眼点，只有从文化传统中提炼出为现实的企业文化可用的养料，企业文化这棵大树才能根深叶茂。

4、要坚持企业文化创新的动态发展观。企业文化是一定时期历史的产物，是为企业经营发展服务的。因此，当企业的内外环境、经营条件、经营战略变化时，企业要不断对企业文化进行调整、更新、丰富和完善，使之保持持久的活力。

## 企业管理创新论文篇五

### 1.1 企业文化创新是全球经济发展的必然要求

随着世界经济的蓬勃发展，一体化、全球化经济导致企业的经营环境、生存环境等发生了巨大变化，企业要想在激烈的竞争中生存、发展，迎接挑战、克服困难，迫切需要创新，企业文化作为重要管理手段越来越被企业重视，如何通过企业文化的创新带动整个企业的发展已经成为一种经济现象和社会现象。企业文化的创新也必须适应世界经济发展趋势，实事求是、与时俱进，将企业自身情况与国内外环境相结合，取其精华、去其糟粕，发挥自己的文化优势，不断丰富、调整、更新，使企业文化成为企业生存发展的动力，成为实现企业组织目标的力量源泉。

### 1.2 企业文化创新对内形成凝聚力，对外展示企业形象

企业文化是企业的个性，是员工的群体意识，是长期形成的一种价值观念、共同信仰，寄托了员工的信念和希望，也关系着员工的前途和命运。当员工认识到创新关系到企业的兴

衰成败，关系到自己的命运时，就会形成一股强大的凝聚力、向心力，自觉发挥出他们的聪明才智和积极性，为企业的发展拼搏奋斗。

### 1.3 企业文化创新是企业应对激烈竞争的必然要求

有创新才能更好的应对新的挑战，创新作为企业文化的精髓，是推动企业不断发展的主动力。在激烈的市场竞争中，坚持“人无我有，人有我优，人优我转”的理念和“穷则变，变则通，通则久”的游戏规则、培养企业的创新文化、形成企业创新的文化氛围对于企业来说是至关重要的。

### 2.1 培养创新型人才

企业要想实现创新就需要有具有创新思想和创新能力的人才。而如何培养创新型人才，企业首先要在制度上为它们创造良好的创新环境。其次是要鼓励员工自己不断提高自身素质，为创新创造条件，其中主要包括知识积累、责任感、创造力、气魄和胆识。

#### 1) 为员工的创新提供必要的知识和培训

要培养创新型员工，最重要的是采取多种形式增加员工的知识储备，并建立奖惩机制，无论员工是否有创新结果只要有创新欲望并付诸于创新行动的员工、有创新闪光点的员工都要予以一定的奖励和肯定，从而鼓励他们继续努力，获得创新成果。日本本田公司董事长本田忠一郎，本身就是一位有一百多项专利的发明家，他在组织中一贯鼓励员工进行创新，鼓励他们犯“合理错误”，因而在本田公司创造出了人人创新、事事创新的良好氛围。

#### 2) 为员工创新制定长远发展计划并营造创造性的发展空间

员工的职业生涯规划是员工实现个人目标和自身价值的长远

规划，只有给员工留下心理自由和心理安全感，才能留住最忠诚的员工。有研究显示：心理上的满足特别是自由和安全感的满足是激发创造力的动力源泉。企业要为员工创造一个自由、轻松地工作环境，增强员工的“主人翁”意识，变你要创新为我要创新，为企业带来巨大的生机和活力。

### 3)吸引人才、留住人才、用好人才的企业文化发展趋势

如上文所述，企业创新离不开人才，而如何吸引人才、留住人才、用好人才成为企业文化重要议题。这不仅仅需要企业运用现代人力资源管理手段，更需要企业文化建设发挥作用。就是要在企业内部营造一个尊重知识、尊重人才的文化氛围，挖掘员工潜力。

## 2.2 企业文化的信息化趋势

加入wto后，我国经济进入到了信息化时代，信息化被越来越多的企业重视和运用。企业要快速发展、要应对国内外挑战必须科学的提高信息化水平，加快获取信息速度、有效掌握和利用信息、大力推进企业文化的信息化。谁先抢到有价值的产品订单谁就抢到了市场，谁能有效快捷地掌握和利用信息谁就会取得各种竞争资源，在商战中取胜，而且企业竞争的本质是创新的速度，而信息资料是企业进行创新的依据，没有信息资料的迅速获取企业创新就成了无源之水、无本之木。

## 2.3 企业文化的多元化发展趋势

全球化经济的发展让中国企业更多的需要走出去、请进来，这就必然会越来越多的接触到世界各地、各个民族的企业，从而越来越多的遇到因为历史背影、地域特色等的差异带来的文化差异，也在所难免的会有一些文化冲突。所以中国企业想要应对文化冲突，必须结合自身情况，形成能够应对各种文化差异的多元化企业文化，使企业能够突破有限的市场

空间和社会结构，实现双赢乃至多赢。

## 2.4 诚信的企业文化发展趋势

诚招天下客，誉盈客自来。企业文化应该以诚信为基础，信用是一种资本，信用资本是企业长期积累的财富。杰克·韦尔奇说过：“企业只有诚信才有品牌、才有竞争力”，惟有诚信至上，企业才能百年不衰，培育诚信的企业文化是企业充满竞争力的动力之源，企业文化创新的一个重要方面就是企业的诚信[6]。“人无信不立，商无信不胜”，企业诚信可谓企业之魂，百年企业之所以能够百年不衰并保持青春活力，都证明了诚信的力量。企业信用至关重要，增强企业经营者的信用意识，树立良好的企业形象来增强企业核心竞争力，铲除假冒伪劣产品和虚假广告等损害企业形象的行为，从思想上到制度上建立和强化人们的公平交易、公正交易意识。让企业及企业员工更加深刻的认识到企业信用的重要性。企业信用可以赢得赞誉、获得收益，企业信用也能让一个企业毁于一旦。所以企业文化创新中应更加注重对企业信用的规范，营造公平竞争秩序。

## 企业管理创新论文篇六

企业管理之所以要创新，主要是因为企业可持续发展的需要。企业管理虽然具有一定的模式和方法，然而这并非一成不变的，为了适应快速变化的经济市场，企业管理必须要及时进行改革和创新，即所谓的“管理无定式”。随着全球经济一体化，企业面临的环境日益残酷，竞争日益激烈，企业要想在激烈的竞争中立于不败之地，必须要降低成本，提升服务质量，在这种情况下，企业必须要提升核心竞争力，在管理中不断创新，以适应企业可持续发展的需要。

第一，企业管理创新的重要基础。企业文化是企业在长期发展过程中形成的一种得到员工认可的核心价值观，企业要树立统一的价值观，必须在企业内部营造一种公平、公正、和

谐的发展环境，建立一种尊重创新和人才的先进文化。企业需要以人为本，并得到各位员工的赞同和支持，才能够真正发挥作用，使员工可以更加尽职尽责工作。当员工认同企业文化的时候，必定会不断展现出工作的积极性和主动性，发挥自身潜力，为企业管理积极出谋划策，使企业管理得到创新。在企业文化发展的过程中，企业员工需要根据企业文化的精髓对企业产生认同感和归属感，这样就以主人翁的态度对待工作。其实，企业文化是企业为了解决生存和发展而形成的道德规范、价值观、创新及企业精神等，因此更需要员工对企业文化完全认同，绝对信任，这样就会更加积极主动参与到企业的创新中来，并最大限度地发挥自己的热情和创造性，为企业的创新发展做出最大的贡献。

第二，有利于促进企业管理创新能力的形成。企业管理创新一方面需要通过必要的方法和手段，另一方面还要通过思想教育形成无形创新，促使企业具有创新的精神动力。因此，需要既做到具体措施的创新，又要形成无形的创新文化，两者共同进行才能真正实现企业内部的管理创新。企业文化在企业的发展过程中虽然难以直接、具体地体现出对企业的价值，但实质上对企业的可持续发展起着十分重要的促进作用，是推动企业发展的重要生产力。在企业管理中，人的作用至关重要。而且企业是由员工组成的，企业的文化建设关键在于人。员工需要不断掌握企业文化，提高个人素质，提高对工作的责任感，这样必然就会提高企业的工作效率和创新能力，企业管理在不知不觉之间得到创新，综合竞争力也得到了进一步提升。

第三，有利于促进人力资源管理的创新。企业管理的目的在于使员工能够更好的投入到工作之中，为企业创造更好的效益，员工源于企业的严格筛选，做合适的岗位，发挥出最大价值，因此，促进企业管理的创新有利于促进人力资源管理的创新。企业的竞争说到底人才的竞争，良好的企业文化能够吸引更多的优秀人才加入到团队中来。优秀的企业文化能使员工更具有认同感和归属感，工作时才能充分调动员工

的积极性和创造性，主动为企业付出。企业文化可以使员工不断适应企业文化和发展的需要，而这也是提升企业核心竞争力的关键之处。

第四，有利于企业自我约束机制的形成。约束机制是指对员工思想、行为等方面的限制，这种机制是企业逐渐发展过程中的一种必要机制，通过对员工的一些行为进行一定的限制，而不是通过强力约束的形式，更多是以一种软约束的形式出现。当企业的风气、舆论等都表现出很强的创新性质，则会给企业员工带来一种无形的压力和动力，促使员工产生共鸣，在日常工作过程中会自觉的进行调整和控制，积极投身到创新活动中。与企业制度相比，企业文化能使整个企业管理呈现一种人性化的。管理氛围，促进企业管理更加完善，促进企业管理进行创新。

第五，有利于企业管理战略的创新。企业文化是企业战略最基本、最直接的外在表现形式，因此，对企业文化的提升和创新就是对企业管理战略最直接的创新。企业文化是否优秀，关系到企业管理战略是否正确。首先，企业文化是战略管理的手段，既能对战略管理起到一定的促进作用，又具有一定的约束和限制，在一定程度上促进了企业战略管理获得成功。其次，企业文化对管理战略的改变具有一定影响。当企业战略需要改变时，则必然是企业管理改革的必然环节，而如果不能与企业文化保持和谐一致，而是存在着巨大的冲突，那么企业管理改革的步伐必然会受到影响。在进行战略管理改革的时候，需要兼顾到企业文化的建设与发展，并要随之和谐发展，这样才能使二者相互作用，相互影响，通过企业文化影响企业管理战略，这样就可以通过企业文化促进企业管理战略的创新，实现企业管理的创新，增强企业的核心竞争力。

综上所述，企业管理若要实现创新，离不开对企业文化的建设和完善。企业管理重在以人为本，要尊重员工的想法，充分发挥员工的潜力，这样才能使企业管理更加明确，实现创

新和改革。当前企业面临日益激烈的竞争，企业管理亟待创新，方能实现企业的可持续发展。因此，企业管理在进行创新的时候，必须要高度重视建设企业文化，传承优秀的企业文化，使员工信任并依赖这种文化，就能够促进企业管理的创新。

## 企业管理创新论文篇七

### 1.1 企业文化创新是全球经济发展的必然要求

随着世界经济的蓬勃发展，一体化、全球化经济导致企业的经营环境、生存环境等发生了巨大变化，企业要想在激烈的竞争中生存、发展，迎接挑战、克服困难，迫切需要创新，企业文化作为重要管理手段越来越被企业重视，如何通过企业文化的创新带动整个企业的发展已经成为一种经济现象和社会现象。企业文化的创新也必须适应世界经济发展趋势，实事求是、与时俱进，将企业自身情况与国内外环境相结合，取其精华、去其糟粕，发挥自己的文化优势，不断丰富、调整、更新，使企业文化成为企业生存发展的动力，成为实现企业组织目标的力量源泉。

### 1.2 企业文化创新对内形成凝聚力，对外展示企业形象

企业文化是企业的个性，是员工的群体意识，是长期形成的一种价值观念、共同信仰，寄托了员工的信念和希望，也关系着员工的前途和命运。当员工认识到创新关系到企业的兴衰成败，关系到自己的命运时，就会形成一股强大的凝聚力、向心力，自觉发挥出他们的聪明才智和积极性，为企业的发展拼搏奋斗。

### 1.3 企业文化创新是企业应对激烈竞争的必然要求

有创新才能更好的应对新的挑战，创新作为企业文化的精髓，是推动企业不断发展的主动力。在激烈的市场竞争中，坚

持“人无我有，人有我优，人优我转”的理念和“穷则变，变则通，通则久”的游戏规则、培养企业的创新文化、形成企业创新的文化氛围对于企业来说是至关重要的。

## 2.1 培养创新型人才

企业要想实现创新就需要有具有创新思想和创新能力的人才。而如何培养创新型人才，企业首先要在制度上为它们创造良好的创新环境。其次是要鼓励员工自己不断提高自身素质，为创新创造条件，其中主要包括知识积累、责任感、创造力、气魄和胆识。

### 1) 为员工的创新提供必要的知识和培训

要培养创新型员工，最重要的是采取多种形式增加员工的知识储备，并建立奖惩机制，无论员工是否有创新结果只要有创新欲望并付诸于创新行动的员工、有创新闪光点的员工都要予以一定的奖励和肯定，从而鼓励他们继续努力，获得创新成果。日本本田公司董事长本田忠一郎，本身就是一位有一百多项专利的发明家，他在组织中一贯鼓励员工进行创新，鼓励他们犯“合理错误”，因而在本田公司创造出了人人创新、事事创新的良好氛围。

### 2) 为员工创新制定长远发展计划并营造创造性的发展空间

员工的职业生涯规划是员工实现个人目标和自身价值的长远规划，只有给员工留下心理自由和心理安全感，才能留住最忠诚的员工。有研究显示：心理上的满足特别是自由和安全感的满足是激发创造力的动力源泉。企业要为员工创造一个自由、轻松地工作环境，增强员工的“主人翁”意识，变你要创新为我要创新，为企业带来巨大的生机和活力。

### 3) 吸引人才、留住人才、用好人才的企业文化发展趋势

如上文所述，企业创新离不开人才，而如何吸引人才、留住人才、用好人才成为企业文化重要议题。这不仅仅需要企业运用现代人力资源管理手段，更需要企业文化建设发挥作用。就是要在企业内部营造一个尊重知识、尊重人才的文化氛围，挖掘员工潜力。

## 2.2 企业文化的信息化趋势

加入wto后，我国经济进入到了信息化时代，信息化被越来越多的企业重视和运用。企业要快速发展、要应对国内外挑战必须科学的提高信息化水平，加快获取信息速度、有效掌握和利用信息、大力推进企业文化的信息化。谁先抢到有价值的产品定单谁就抢到了市场，谁能有效快捷地掌握和利用信息谁就会取得各种竞争资源，在商战中取胜，而且企业竞争的本质是创新的速度，而信息资料是企业进行创新的依据，没有信息资料的迅速获取企业创新就成了无源之水、无本之木。

## 2.3 企业文化的多元化发展趋势

全球化经济的发展让中国企业更多的需要走出去、请进来，这就必然会越来越多的接触到世界各地、各个民族的企业，从而越来越多的遇到因为历史背影、地域特色等的差异带来的文化差异，也在所难免的会有一些文化冲突。所以中国企业想要应对文化冲突，必须结合自身情况，形成能够应对各种文化差异的多元化企业文化，使企业能够突破有限的市场空间和社会结构，实现双赢乃至多赢。

## 2.4 诚信的企业文化发展趋势

诚招天下客，誉盈客自来。企业文化应该以诚信为基础，信用是一种资本，信用资本是企业长期积累的财富。杰克·韦尔奇说过：“企业只有诚信才有品牌、才有竞争力”，惟有诚信至上，企业才能百年不衰，培育诚信的企业文化是企业

充满竞争力的动力之源，企业文化创新的一个重要方面就是企业的诚信[6]。“人无信不立，商无信不胜”，企业诚信可谓企业之魂，百年企业之所以能够百年不衰并保持青春活力，都证明了诚信的力量。企业信用至关重要，增强企业经营者的信用意识，树立良好的企业形象来增强企业核心竞争力，铲除假冒伪劣产品和虚假广告等损害企业形象的行为，从思想上到制度上建立和强化人们的公平交易、公正交易意识。让企业及企业员工更加深刻的认识到企业信用的重要性。企业信用可以赢得赞誉、获得收益，企业信用也能让一个企业毁于一旦。所以企业文化创新中应更加注重对企业信用的规范，营造公平竞争秩序。

## 企业管理创新论文篇八

随着我国经济的发展水平不断提高，企业的发展速度也不断加快，企业的发展不能仅仅依靠劳动力和生产，而应该立足于企业文化创新。鉴于此，本文通过分析企业文化创新对企业管理的影响，进而研究企业文化创新在企业管理创新中的运用途径。旨在更好地提高企业管理水平，进而促进企业发展。

企业文化；企业管理；文化创新

企业文化是在企业生产和发展过程中形成的固有的文化。企业文化具有双面性，在企业发展过程中，积极的企业文化能够加强员工与员工之间、员工与企业之间的交流，进而促进企业发展。

- (1) 隐蔽性。企业文化正如概念上所讲是一种思想意识，并不是确切存在的真实物体，企业文化是在一定的载体上呈现。
- (2) 系统性。企业文化具有系统性，一个发展的企业在制定企业文化时，尤其注重企业文化的各个部分使之成为一个系统。
- (3) 时代性。企业文化的发展是变化不断的，企业的变化发展与时代的变化发展是一致的，企业文化只有

不断变化发展，才能促进企业的发展。（4）人本性。在企业文化建设过程中，企业应该站在员工的角度上思考问题，尊重员工的思想，才能充分发挥员工的工作能力，进而促进企业发展。

### （一）为企业管理奠定思想基础

企业文化是一种思想精神，在企业发展中起到正确指引作用。在企业生产过程中，无论是企业的普通员工还是企业的管理人员都应该坚持的思想精神。在企业发展过程中，企业应该形成统一的思想文化，只有在统一的思想文化环境下，才能创造出良好的企业文化氛围。企业文化一定程度上也是在充分尊重员工思想上建立的，企业文化的创新有利于推进企业管理方式的改进，正确的企业文化促进企业经营管理方式的完善，在企业管理过程中积极运用企业文化的相关理念，在一定程度上也能正确引导员工。

### （二）促进企业人力资源的创新

人力资源是企业发展过程中的核心部门，企业主要通过人力资源管理部门招纳员工。在企业发展过程中，优秀的人才可以为企业创造价值。在企业对人才进行相关的企业文化培训时，丰富的企业文化能够创新人才培养理念，提高人力资源管理水平，提高人才质量。同时，在企业文化创新过程中，应该充分调动员工的积极性，使员工在文化创新过程中发挥自身的主动性，提高自身的工作热情，有利于提高员工的凝聚力，进而提高企业人力资源管理水平，促进企业发展。

### （三）促进企业产品创新

在企业发展过程中，有些企业间生产的产品是相同的，但商品价格却存在较大的差异，归根结底的差别就是企业文化之间的差别。当企业的知名度高时，企业的商品价值较高，企业的知名度较低时，企业的商品价值也较低。影响企业知名

度的关键因素就是企业文化，如果一个企业在生产过程中重视企业文化的创新，就有利于企业品牌的建设，进而使企业在市场中树立良好的企业形象。企业不断创新企业文化，根据文化的不断创新进一步创新企业产品，进而增加企业的经济效益，促进企业的发展。

### （一）立足于实际

由于不同企业的生产模式和管理环境的不同，使不同企业在企业文化创新过程中，创新方式有所不同，企业应该根据自身的实际情况进行文化创新。企业应该针对企业环境、员工素质水平及企业其他资源情况进行管理。企业文化的创新只有立足于实际情况才能保证企业文化的健康发展，同时企业文化的发展方向一定程度上表现出企业的发展状况，二者是相辅相成的关系，一个企业文化创新过程发展状况良好，企业会形成先进的企业文化，就有利于推动企业的生产和发展。相反，一个企业在发展过程中发展速度缓慢，这个企业就没有先进的企业文化。企业文化创新过程根据企业的实际情况制定文化创新理念，进一步促进企业管理方式的创新，进而促进企业的发展。

### （二）重视发展战略

企业在发展过程中都会制定相关的发展战略。在企业长期发展过程中，制定相关的发展战略是每个企业在发展过程中必不可少的过程。企业的发展战略的制定是根据企业发展的实际情况以及发展规划。企业发展战略的制定一定程度上是根据企业文化思想理念制定。企业文化是发展战略中的重要组成部分。企业进行创新方式过程中，首先应该创新企业文化，进而创新企业发展战略，最后创新企业的管理方式，这就要求企业在发展过程中立足于实际，创新文化，进而创新企业管理方式。

### （三）加强企业间的创新合作

随着全球化水平不断提高，社会主义市场经济的发展，企业在生产过程中也不断与其他企业建立合作关系，通过企业与企业之间的合作进而促进企业的发展。企业之间的发展有利于企业文化于文化之间的交流，也有利于企业双方企业文化的创新。企业的企业文化都是在尊重员工意志的基础上进行建设的，如果企业之间进行合作就应该加强企业文化的交流。进行企业文化的创新，只有不断创新先进的企业文化，才能促进企业管理方式的创新，加强企业间的沟通与合作，促使企业合作的顺利展开，进一步提高企业的发展水平。

本文主要研究企业文化创新对企业管理创新的影响，通过分析企业文化的具体特点及企业文化创新对企业管理的影响，进一步研究企业文化创新在企业管理创新中的运用途径，企业文化对企业管理具有反作用，要求企业文化在创新过程中立足于实际情况，重视的发展战略以及加强企业间的合作，这对研究企业文化创新对企业管理的影响具有指导性作用，为企业文化创新提供借鉴和参考，进一步创新先进的企业文化，提高企业管理水平，进而促进企业的经济发展。

[2]周姚飞。探究国有企业党建与企业文化创新的系统构建[j]现代国企研究，2017, 21(06):224.