

# 企业战略调整如何推动管理模式创新

陈镜羽<sup>1</sup> 金力<sup>2</sup>

1 杭州证客信息科技有限公司, 浙江杭州, 310000;

2 诸暨市天然气有限公司, 浙江绍兴, 312000;

**摘要:** 于企业管理的广阔天地中, 战略调整宛如强劲东风, 有力推动管理模式创新的航船破浪前行。本研究深挖战略调整以顺应市场、谋求发展为核心的内涵, 剖析竞争、技术等驱动因素与多元类型。直面现有管理模式局限, 梳理其在组织架构重塑、流程优化、人力变革上的创新路径。剖析观念、技术、制度阻碍, 提出应对策略, 为企业驶向成功彼岸领航。

**关键词:** 企业战略调整; 管理模式创新; 组织架构; 人力资源管理

**DOI:** 10.64216/3080-1486.25.01.012

## 引言

商业浪潮汹涌澎湃, 企业恰似浪潮中的行舟, 稍有懈怠便可能被淘汰。战略调整成为企业在变幻莫测的市场中找准航向、抢占先机的关键抉择。管理模式则如同船的龙骨, 支撑着企业运营, 确保战略得以稳固落地。一旦战略转向, 旧有的管理模式便可能成为前行阻碍。深度探寻战略调整推动管理模式创新的路径, 是企业整合资源、提升效率、实现可持续发展的“密钥”, 在企业管理研究领域备受瞩目。

## 1 企业战略调整与管理模式的基础认知

### 1.1 企业战略调整的内涵与驱动因素分析

企业战略调整指企业为适应内外部环境变化, 对长期发展方向、目标及策略进行的重新规划与变革。内涵在于, 这并非简单的策略微调, 而是从企业愿景、使命出发, 全面审视市场定位、业务布局等核心要素。驱动因素多元, 市场竞争是重要推力, 竞争对手推出颠覆性产品或服务, 企业为保市场份额, 需调整战略。如智能手机市场, 新技术产品不断涌现, 企业需调整研发、营销策略。技术革新也是关键, 新兴技术兴起, 如人工智能、大数据, 改变行业运营模式, 企业为跟上步伐, 调整战略布局, 涉足相关领域。而且, 政策法规变化影响企业运营成本、市场准入等, 促使企业战略调整, 以适应新政策环境。例如, 新能源汽车政策大力扶持下, 传统燃油车企业纷纷调整战略, 投入新能源汽车研发生产, 开拓新市场。

### 1.2 常见企业战略调整的类型与特点梳理

常见战略调整类型多样。多元化战略, 企业拓展业

务领域, 进入新市场。如家电企业涉足智能家居、电商领域, 分散经营风险, 挖掘新利润增长点, 特点是资源分散但能扩大企业规模与影响力。收缩战略, 企业在面临困境时, 削减业务、裁员等, 聚焦核心业务, 优化资源配置, 特点是短期内规模缩小, 但能增强核心竞争力。而且, 创新战略下, 企业加大研发投入, 推出新产品、新服务, 以创新引领发展, 特点是风险高, 但成功后能获得高额回报, 提升企业行业地位。像科技企业投入大量资金研发前沿技术, 推出创新性产品, 抢占市场先机。

### 1.3 现有企业管理模式的主要特点与局限性剖析

现有管理模式多呈层级式结构, 特点是职责明确、分工精细, 利于集中管控。决策自上而下传达, 执行效率较高。但局限性明显, 层级过多导致信息传递失真、延迟, 基层反馈难以及时达至高层, 影响决策科学性。而且, 部门间壁垒森严, 协作不畅, 跨部门项目推进困难, 降低运营效率。在创新方面, 传统管理模式注重稳定与秩序, 对员工创新激励不足, 限制企业应对市场变化的灵活性, 难以适应快速变化的商业环境与战略调整需求。例如, 基层员工发现市场新机遇, 信息经层层传递到高层时已错过最佳时机。

## 2 企业战略调整对管理模式创新的推动路径

### 2.1 战略调整驱动组织架构的优化与创新

战略调整驱动组织架构变革。多元化战略下, 企业需增设新业务部门, 构建事业部制, 各事业部自主经营、独立核算, 提高对新业务的响应速度。如大型企业集团拓展海外业务, 成立海外事业部, 负责当地市场开拓、运营。收缩战略促使企业精简层级, 推行扁平化组织,

减少中间管理层级，拉近高层与基层距离，加快信息流通。创新战略要求设立创新中心，汇聚研发、市场、生产等多部门人才，打破部门界限，促进创新协作，激发创新活力，以组织架构创新适配战略调整。比如，企业设立创新实验室，鼓励不同部门人员合作研发新产品。

## 2.2 基于战略调整的企业流程管理创新

基于战略调整，企业流程管理创新。战略聚焦成本控制，企业优化采购流程，引入招标、集中采购等方式，降低采购成本。通过供应商评估与筛选，建立长期稳定合作关系，保障原材料质量与供应稳定性。战略注重客户体验，企业优化销售与售后流程，利用信息化系统，实现客户信息共享，销售人员能快速响应客户需求，售后团队及时解决客户问题，提升客户满意度，以流程创新支撑战略目标实现。例如，企业利用 CRM 系统优化售后流程，快速处理客户投诉。

## 2.3 战略调整引领人力资源管理模式的变革

战略调整引领人力资源管理变革。创新战略下，企业加大高端创新人才引进力度，制定特殊薪酬福利政策，吸引行业顶尖人才。建立创新激励机制，对有突出创新成果的团队与个人给予重奖，激发员工创新积极性。多元化战略要求员工具备跨领域知识与技能，企业开展针对性培训，提升员工综合能力，打造复合型人才队伍，以人力资源管理创新助力战略实施。比如，企业为吸引 AI 人才，提供高额薪酬与股权激励。

## 3 企业战略调整推动管理模式创新面临的挑战

### 3.1 传统管理观念对战略驱动管理创新的阻碍

传统管理观念阻碍创新。管理者习惯层级式决策，对扁平化管理、员工自主决策心存疑虑，担心失控。如在推行项目制管理时，部分管理者仍频繁干预基层决策，影响项目推进效率。员工受传统观念影响，安于现状，对新管理模式、工作方式抵触。如企业引入新绩效考核制度，强调创新指标，员工因担心不适应而消极对待，阻碍战略驱动的管理模式创新落地。例如，员工不愿尝试新的工作流程，导致创新举措难以推进。在一些企业中，管理者长期依赖自上而下的指令式管理，对员工主动提出的创新想法不屑一顾，使得员工逐渐丧失创新热情，新管理模式难以推行。

### 3.2 技术能力不足制约战略与管理模式创新协同

技术能力不足制约协同发展。企业战略调整若涉及新兴技术应用，如数字化转型战略，但企业缺乏相关技术人才、技术设施，难以搭建高效信息系统，无法实现

数据实时共享、智能化管理。在流程管理创新中，因技术限制，无法引入自动化流程，难以提升流程效率。而且，技术更新换代快，企业技术研发投入有限，难以及时跟上技术潮流，制约战略与管理模式创新协同推进。例如，企业想推行智能生产，却因技术设施落后难以实现。一些传统制造企业计划向智能制造转型，然而由于缺乏精通工业互联网、自动化控制的技术人才，购置的先进设备无法充分发挥效能，智能制造战略受阻。

### 3.3 现有企业制度对战略调整下管理创新的束缚

现有企业制度束缚创新。薪酬制度方面，固定薪酬占比高，绩效激励不足，员工创新动力欠缺。如创新项目成功后，员工奖励与付出不成正比。考核制度过于侧重短期业绩，忽视长期战略目标与创新成果，导致员工为达短期目标，忽视战略调整下的创新需求。而且，审批制度繁琐，新管理模式推行需层层审批，决策周期长，错过市场机遇，阻碍战略调整下管理模式创新实施。例如，新管理方案审批数月无果，错过最佳推行时机。在某些企业，一个创新项目从提出到获得审批通过，需历经多个部门的多层级审核，等审批完成时，市场形势已发生变化，项目失去了原有的价值。

## 4 应对挑战，促进战略调整与管理模式创新协同的策略

### 4.1 转变管理观念，适应战略驱动创新的需求

转变管理观念，企业开展培训，邀请管理专家授课，分享成功企业管理创新案例，让管理者与员工认识到创新重要性。组织管理层交流学习，参观管理创新先进企业，拓宽视野。而且，企业领导以身作则，鼓励创新、包容失败，营造创新氛围。在决策上，逐步下放权力，给予基层员工更多自主权，让员工参与战略制定与管理模式设计，增强员工认同感，适应战略驱动创新需求。比如，领导带头参与创新项目，为员工树立榜样。企业定期组织内部创新分享会，邀请在创新实践中取得成果的团队分享经验，激发全体员工的创新意识，使创新理念深入人心。

### 4.2 提升技术能力，支撑战略与管理模式创新

提升技术能力，企业加大技术研发投入，设立专项研发基金，鼓励内部技术创新。与高校、科研机构合作，开展产学研项目，引入外部先进技术。如与高校联合研发人工智能应用于企业管理。而且，加强技术人才培养与引进，提供有竞争力薪酬待遇、良好职业发展空间，吸引行业优秀技术人才。定期组织员工技术培训，提升

员工技术水平，为战略与管理模式创新提供技术支撑。例如，企业高薪聘请 AI 技术专家，提升技术实力。企业与高校签订长期合作协议，建立联合实验室，共同开展前沿技术研究，加速科技成果转化，为企业战略转型提供技术储备。

### 4.3 完善企业制度，保障战略调整下管理创新的实施

完善企业制度，薪酬制度上，提高绩效薪酬占比，设立创新专项奖励基金，对创新成果突出员工给予重奖。考核制度结合战略目标，增加创新、长期发展指标权重，引导员工关注战略实施。而且，简化审批流程，建立快速决策机制，对管理模式创新项目开辟绿色通道，缩短审批周期，保障战略调整下管理模式创新顺利实施。例如，企业设立创新奖励基金，激励员工积极创新。企业明确规定创新项目的审批时限，对符合条件的项目在一周内完成审批，确保创新举措能够及时落地，提高企业响应市场变化的速度。

## 5 企业战略调整推动管理模式创新的实践与展望

### 5.1 不同行业企业战略调整推动管理模式创新的实践经验总结

不同行业有独特实践经验。互联网行业，企业为保持创新活力，推行敏捷管理模式，快速响应市场变化。通过组建跨职能团队，缩短产品研发周期。制造业企业在战略转型中，引入智能制造技术，优化生产流程，建立柔性生产体系，提升生产效率与产品质量。服务业企业为提升客户体验，优化服务流程，利用大数据分析客户需求，实现精准服务，以战略调整推动管理模式创新，提升企业竞争力。例如，互联网企业采用敏捷开发，快速推出新产品迭代版本。像一些互联网巨头通过每日站会、迭代评审等敏捷流程，能在数周内完成产品新功能开发上线；制造业企业购置先进自动化设备，结合工业互联网实现生产流程全监控，大幅提升生产效率。

### 5.2 未来商业环境变化趋势对企业战略与管理模式创新的新要求

未来商业环境变化促使企业战略与管理模式持续创新。数字化浪潮下，企业需加快数字化转型战略，管理模式向数字化、智能化转变，利用大数据、人工智能提升管理效率。绿色发展成为趋势，企业战略融入环保理念，管理模式注重绿色生产、可持续运营。而且，全

球化竞争加剧，企业战略拓展全球市场，管理模式适应不同地区文化、政策差异，满足未来商业环境变化新要求。例如，企业利用 AI 实现智能供应链管理，提升运营效率。企业要搭建数字化办公平台，实现线上协同办公与数据实时共享；在生产环节采用环保材料与节能技术，践行绿色发展；针对不同国家市场，调整营销策略与产品设计，契合当地文化习俗与法规政策，如跨国快消企业根据不同地区口味偏好研发特色产品。

### 5.3 持续推进企业战略调整与管理模式创新协同发展的长期规划

长期规划上，企业制定战略与管理模式创新协同发展战略。定期评估战略实施效果，根据市场变化及时调整战略。持续优化管理模式，建立管理模式动态调整机制。加大创新投入，培养创新文化，鼓励全员参与创新。而且，加强与行业伙伴合作，共享创新资源，通过长期规划与持续优化，实现战略与管理模式创新协同发展，提升企业长期竞争力。比如，企业每年评估战略，适时调整管理模式。

## 6 结论

企业战略调整与管理模式创新恰似车之两轮、鸟之双翼，相辅相成。从精准剖析战略调整内涵、洞察管理模式局限，到系统梳理创新路径、直面挑战并提出应对策略，再到总结实践经验、展望未来规划，每一步都紧密关联企业竞争力提升。企业需积极作为，转变观念、提升技术、完善制度。行业协会与政府部门应提供政策支持、搭建交流平台。唯有各方携手，才能实现战略与管理模式创新协同共进，让企业在激烈竞争中脱颖而出，驶向可持续发展的光明未来，为经济发展注入强劲动力。

### 参考文献

- [1] 王文静. 互联网创新创业背景下企业战略调整的影响因素与应对策略[J]. 现代企业文化, 2023, (20): 29-32.
- [2] 王科. 新媒体时代工商企业管理模式发展措施[J]. 商场现代化, 2025, (02): 117-119.
- [3] 李皓, 刘玉洋. 数字化转型驱动下企业商业模式的创新路径分析[J]. 营销界, 2024, (22): 95-97.
- [4] 万小凤. 基于市场经济的企业经济管理模式研究[J]. 现代商业研究, 2024, (17): 176-178.
- [5] 梁健铭. 数字化转型背景下的企业战略管理模式创新研究[J]. 中国集体经济, 2024, (24): 21-24.