

*Чжан Шуан*

*Магистратура*

*Научный руководитель: Заякина Ирина Александровна*

*2 курс магистратуры, Институт социально-гуманитарного образования Московский педагогический государственный университет*

*Россия, г. Москва*

**ИННОВАЦИОННЫЕ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ В ОБЛАСТИ  
ЭКОНОМИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ В  
НОВЫХ УСЛОВИЯХ**

*Аннотация:*

*В настоящее время конкуренция на рынке становится все более ожесточенной, и развитие предприятий сталкивается с возможностями и вызовами. Развитие экономического управления предприятий в новых условиях является важной основой для их выживания и успешного развития. Предприятия должны использовать это как точку входа для непрерывного инновационного развития, разрабатывая более подробные, выполнимые и научно обоснованные стратегии развития предприятия. На этой основе статья исследует инновационные аспекты внутреннего экономического управления предприятий для общего ознакомления.*

*Ключевые слова: Предприятие, экономическое управление, инновации, стратегия*

*ZhangShuang*

*student 2 courses of a magistrac, Institute of social arts education*

*Moscow pedagogical state university*

*Russia, Moscow*

**INNOVATIVE STRATEGIES FOR ECONOMIC MANAGEMENT  
DEVELOPMENT IN ENTERPRISES IN NEW CONDITIONS**

*Summary:*

*Currently, market competition is intensifying, and enterprise development encounters both opportunities and challenges. The development of economic management in enterprises in new conditions is an important foundation for their survival and successful growth. Enterprises should consider it as a starting point for continuous innovation, and formulate more detailed, feasible, and scientifically-based strategies for enterprise development. In this context, this article explores the innovation aspects of internal economic management in enterprises for reference.*

*Keywords: Enterprise, economic management, innovation, strategy*

В настоящее время многие предприятия, стремясь к возможностям долгосрочного развития, создают специализированные отделы по экономическому управлению. Однако некоторые сотрудники в этих отделах все еще придерживаются традиционных концепций и подходов к управлению, не успевая своевременно адаптироваться к быстрым изменениям в рыночной экономике. В такой ситуации особенно важно развивать инновационность в области экономического управления предприятия.

1. Идеология инновационного управления предприятием.

Инновации в предприятии обычно затрагивают многие аспекты, при этом идеологические и практические инновации являются очень важными составляющими. Идеологические инновации являются предпосылкой для практических инноваций. Только путем преодоления устаревших управленческих концепций на уровне идеологии и непрерывного внедрения новшеств можно обеспечить руководство предприятием научными и эффективными инновационными практическими мероприятиями. Поэтому в процессе ведения экономического управления предприятием организация

должна поощрять своих сотрудников к непрерывному инновационному подходу к работе, развивать их инновационные способности, чтобы идеологические инновации стимулировали практические инновации.<sup>1</sup> Менеджерам, занимающимся управлением внутри предприятия, также необходимо своевременно играть роль руководителей, распространять инновационные идеи среди сотрудников, активизировать их участие в управленческой работе, совершенствовать модель инновационного развития предприятия и способствовать эффективному проведению экономического управления предприятием.

2. Внедрение информационных технологий для повышения эффективности управления является важным средством ведения управленческой работы предприятия.

Информационные технологии играют значительную роль. В то же время, поскольку рыночные тенденции могут изменяться в любой момент, своевременное и эффективное освоение информации о развитии становится ключевым фактором успешного развития предприятия.<sup>2</sup> Чтобы следовать требованиям социального развития, предприятия должны постоянно повышать уровень применения информационных технологий и улучшать внутреннюю информационную компетентность.

Во-первых, предприятия должны использовать возможности и активно внедрять информационные технологии, а также применять информационные средства для обмена информацией, организовывая

---

<sup>1</sup> У Цзенфуй. Исследование по инновациям в экономическом управлении предприятием и стратегическому управленческому учету[J]. Шаньси аграрно-экономический журнал, 2020(22):120-121.

<sup>2</sup> Лю Вэнчжоу. Рассмотрение инноваций в экономическом управлении предприятием и стратегическом управленческом учете[J]. Современная экономическая информация, 2018(12):218.

внутреннюю подготовку персонала и нацеленные на развитие мероприятия по повышению компетенции в области информационных технологий.

Во-вторых, предприятия должны ускорить создание информационной платформы управления, обеспечивая реально-временную передачу внутренних финансовых данных предприятия в информационные базы данных, что повысит эффективность управления и интеграции информации.

В-третьих, предприятия должны непрерывно совершенствовать текущую экономическую управленческую работу, повышать уровень информационного управления, мобилизовывать больше сотрудников для участия в процессе информационного управления, применять информационные технологии во всех сферах предприятия, одновременно активно развивать корпоративную культуру, чтобы выявить более ярко выраженные черты человечности предприятия, а затем вырастить больше высококвалифицированных специалистов в области передовых технологий, что создаст прочную основу для долгосрочного развития предприятия.

### 3 Совершенствование системы оценки результативности

Предприятия должны своевременно создавать систему оценки результативности, соответствующую стратегическому планированию предприятия и текущей рыночной среде. Она должна базироваться на ключевых показателях затрат и результатов, а также ориентироваться на создание ценности как первоочередной критерий оценки. Важно одновременно учитывать текущую деловую производительность предприятия и долгосрочное, устойчивое развитие, обращать внимание не только на результаты оценки результативности, но и на соответствие личного поведения сотрудников принципам развития предприятия в процессе достижения собственных целей личностного развития, тесно

связываясь с рыночной ситуацией и создавая результативную систему оценки с высокой конкурентоспособностью.<sup>3</sup>

Во-первых, необходимо своевременно создать научно обоснованную и разумную иерархию показателей результативности.

Во-вторых, следует обращать внимание на процесс развития работы по управлению результативностью, содействуя повышению эффективности управления, а также уделять внимание тому, чтобы непосредственные оценщики в процессе управления результативностью оказывали содействие и осуществляли сопровождение, строя соответствующую систему информационных технологий для управления результативностью.

В-третьих, необходимо считать результаты оценки результативности основой для справедливой и объективной оценки сотрудников, а также на их основе осуществлять последующие работы по организации и развитию персонала и управлению персоналом, включая перестановки кадров.

В-четвертых, для обеспечения успешной реализации внутренней системы управления результативностью предприятия необходимо закрепить основу с помощью трех фундаментальных аспектов: организационные принципы, развитие корпоративной культуры и информационные системы.

4. Глубокое осуществление работы по управлению человеческими ресурсами.

Глубокое осуществление работы по управлению человеческими ресурсами в контексте развития предприятия является важным предпосылкой для долгосрочного развития предприятия, а проведение качественной работы по набору и развитию персонала является основой для осуществления вышеуказанной работы. Только через глубокое

---

<sup>3</sup> Сяо Бинфэн. Анализ применения стратегического управленческого учета в предприятии[J]. Китайское среднее и малое предприятие, 2021(9):106-107.

осуществление работы по управлению человеческими ресурсами можно привлечь больше высококвалифицированных специалистов. Поэтому предприятия должны уделять внимание работе по управлению человеческими ресурсами, активно развивать каналы набора персонала. Во-первых, внутренние работники по экономическому управлению предприятия должны осознавать текущую модель и стратегию развития предприятия, углублять знания и методы сбора информации, учитывать рыночные потребности, углубляться в соответствующие знания, преодолевать трудности развития предприятия, а также осознавать свою ответственность и соперничать с предприятием. Во-вторых, сотрудники по экономическому управлению внутри предприятия должны глубоко изучать соответствующие знания в области информационных технологий и усиленно развивать свои внутренние управленческие навыки. В-третьих, предприятия должны активно организовывать обучение персонала, приглашать внутренних и внешних экспертов отрасли для передачи опыта работникам на своих должностях. В-четвертых, предприятия должны регулярно проводить внутренние семинары и конференции, побуждая сотрудников по экономическому управлению к самоанализу, своевременному рассмотрению ситуации и совместному прогрессу.

#### 5 Инновационные механизмы внутреннего контроля предприятия.

Внутренняя управленческая работа является важным фактором, влияющим на развитие предприятия, и способствует непрерывному совершенствованию управленческой работы предприятия.<sup>4</sup> Для того чтобы постоянно повышать комплексные возможности предприятия, необходимо усердно оптимизировать внутренние управленческие меры, обеспечивать хорошее управление и контроль над процессами производства,

---

<sup>4</sup> Ли Цин. Обсуждение применения стратегического управленческого учета в управлении предприятием[J]. Реформа и управление предприятием, 2021(10):177-178.

хозяйственной деятельности и развития предприятия. Поэтому предприятия должны высоко ценить экономическую управленческую работу, своевременно вносить инновации во внутреннюю модель управления и усердно совершенствовать процесс внутреннего контроля предприятия.

#### **Литература:**

1. У Цзенфуй. Исследование по инновациям в экономическом управлении предприятием и стратегическому управленческому учету[J]. Шаньси аграрно-экономический журнал, 2020(22):120-121.
2. Лю Вэнчжуо. Рассмотрение инноваций в экономическом управлении предприятием и стратегическом управленческом учете[J]. Современная экономическая информация, 2018(12):218.
3. Сяо Бинфэн. Анализ применения стратегического управленческого учета в предприятии[J]. Китайское среднее и малое предприятие, 2021(9):106-107.
4. Ли Цин. Обсуждение применения стратегического управленческого учета в управлении предприятием[J]. Реформа и управление предприятием, 2021(10):177-178.