

房地产企业管理创新问题研究

石亚丽 大庆油田房地产开发有限责任公司威海分公司

摘要：伴随着经济的发展和时代的进步，我国城市化进程不断加快，在快速的城市化过程中，我国房地产企业如火如荼地发展起来，成为我国国民经济的重要组成部分，面临激烈的市场竞争，房地产企业的内部管理问题逐渐凸显出来，加强企业内部管理，不断创新管理方法和管理机制成为房地产企业发展的关键，本文将针对房地产企业管理创新问题进行分析探讨，目的在于为我国房地产企业发展建言献策，同时，为我国国民经济的不断增长，经济建设提供有力的理论保障。

关键词：房地产企业；管理创新；对策

中图分类号：F293.33

文献标识码：A

文章编号：1001-828X(2018)018-0058-02

随着房地产企业的井喷式发展，我国经济社会呈现出新的面貌，城市化进程加快了，经济发展了，城市建设也越来越贴近国际化。但随着市场经济的不断发展，房地产企业内部管理中的问题也逐渐显露，而面临这样的市场环境，改革创新房地产企业的管理就显得尤为重要了，不断增强房地产企业发展活力，提高房地产企业内部管理效率，保证我国房地产企业的不断提高和健康发展，对于社会稳定，人民生活的幸福都具有重要的现实意义。

一、房地产企业管理创新的必要性

1. 国民经济发展的需要

二十一世纪以来，伴随着科技的发展和知识经济时代的到来，世界经济获得了突飞猛进的发展，在这样的时代背景下，国力的增强和国家经济的发展成为全球国家发展的关键。

自改革开放以后，我国社会主义建设取得了巨大成就，房地产企业作为改革开放过程中的一类企业迅速发展起来，尤其是近年来伴随着城市化进程的加快，房地产企业异军突起，迅速成为我国国民经济的重要组成部分，其所占比重已经大大超过了传统产业，因此，不断改革房地产企业经营状况，加强企业内部管理，提高企业经济效益已经成为社会经济发展的重中之重。故而本文所探讨的房地产企业的创新管理问题就显得尤为重要，其对于我国国民经济的发展具有重要的影响。

2. 市场经济发展的需要

改革开放以来，市场经济进入我国，近年来随着国际国内环境的稳定和时代的变化，市场经济在我国获得了长足的发展，对社会各方面的事业都产生了较大的影响。针对房地产企业，市场经济的本质要求就是产品和服务的物美价廉，只有不断提升产品质量，提高服务质量才能在市场经济获得一席之地，而房地产企业的创新管理就是在提升产品质量和服务质量，因此，在新时代背景下，房地产企业的创新管理已经成为必然，也是市场经济发展的必然要求，要在激烈的市场竞争中谋得生存，就要不断创新管理方法，提高企业管理效率，为市场提供更多更好的产品和服务，才能被市场所认可，才能得以在市场经济大潮中生存。

3. 企业加强内部管理的需要

随着理论研究的深入和实践经验的积累，企业内部管理问题逐渐成为企业管理的重中之重，任何企业都将内部管理问题作为关键性工作来抓，做好企业管理有利于企业保持活力，有利于企业发展的长治久安，反之则会影响企业最大利益的获得。针对房地产企业，且内部管理问题也是非常重要的，不断创新内部管理模式，提高内部管理效率是其生存和发展的根本，因此，房地产企业的管理创新问题是时代发展所需，更是加强企业内部管理工作的必经之路，同时，这对于房地产企业自身的发展来讲是具有重要现实意义的。

二、房地产企业管理创新方面存在的问题

1. 管理者创新意识不足，缺乏明晰的战略规划

企业管理创新在于企业管理者的创新意识和明晰的战略规划，目前部分房地产企业管理者创新意识不足，认为资金才是房地产企业发展王道，诚然，资金是任何企业发展的关键，但企业的创新管理也不是仅仅有资金就可以的，没有明确的发展规划和创新意识，再多的资金也会导致企业走向衰亡，因此，管理者创新意识不足，企业经济管理不专业，无法制定企业长远的战略性规划是目前房地产企业创新管理存在的基本问题。

2. 人力资源管理缺憾，缺乏专业性人才

人才是企业发展和管理的基础，任何企业对于人才的态度就可以看出企业的发展潜力与活力，而目前我国部分房地产企业存在人力资源管理缺失，专业性人才不足的问题。其主要表现在，我国房地产企业众多，中小房地产业也占据一定数量，部分房地产企业存在家族式管理，对于人才的选用不能唯才是用，而是唯亲是用，这种长期以往的裙带关系造成房地产企业的人才缺乏，对于企业日常的经营管理具有消极影响。

同时，房地产企业除了日常的经营管理，在建筑施工方面人员的不专业，也导致相应工作出现质量问题，同时，人才的缺乏导致整个企业缺乏活力，也缺乏发展潜力，这种类型的房地产企业已经严重影响了整个行业的发展和健康。

3. 财务管理落后，风险意识不足

财务管理对任何企业来讲都是非常重要的，完整的资金链条是企业生存的根本，尤其是针对房地产企业来讲，房地产企业发展有其本身的特点和异质性，其发展需要大量的资金作为支持，同时，其相应的工程建设也是耗资量巨大，而目前部分房地产企业财务管理混乱，裙带关系的财务管理人员导致财务人员专业知识存在欠缺，缺乏风险预防机制，不能及时发现市场的变化，导致财务管理滞后，出现财务风险，甚至造成房地产企业的破产倒闭。

三、房地产企业管理创新对策

1. 提高创新意识，制定明晰战略规划

正确的意识才能够指导正确的实践，因此，房地产企业管理者创新意识的培养是非常重要的，创新意识是一种时代意识，是一种不断调整适应当代市场的一种意识，创新的重要性不言而喻，可以称之为一个民族灵魂的创新，可见在企业中创新的重要性，因此，房地产企业管理者要不断提高自身修养，增强创新意识，不断提高自身学习能力，提高自身的企业管理水平。

此外，在具有创新意识的前提下，要充分了解市场，明确企业的市场定位，并且要有敏锐的市场洞察力，及时分析市场，制定企业长期发展的战略规划，不断提升企业内部管理水平，及时掌握市场动态，为实现企业发展长治久安奠定坚实的基础。

2. 培养专业人才，正规化管理企业

人才对企业的发展至关重要，因此，针对房地产企业，要不断

培养人才，从源头解决人才质量问题。首先，要发展企业，必须杜绝家族式管理模式，要任人唯贤，只有具备相应岗位能力的员工才可以担任此岗位，坚决不搞裙带关系，净化企业管理模式。其次，对于人才招聘，要选取既具有一定文化素质又具有工作经验的复合型人才，这样才能保证人才在其中发挥应有的作用；最后，对于现有岗位人才，要组织定期的内部培训和外出学习，聘请专业讲师为企业相关管理人员进行专业知识的讲授，大力投入资金和设备进行人员培训，保证工作员工能够接触到最新的理论知识和实践经验，同时，不定期组织员工外出学习，学习其他企业甚至国外房地产企业的管理方式方法，以实现理论知识到实践的转化，提高房地产企业管理效率，创新企业管理模式，不断增强企业的软实力，促使企业向正规化、规范化企业发展。

3. 健全财务管理制度，提高财务风险防范意识

关于房地产企业的财务管理制度，是我们本篇文章要探讨的重点问题之一，因为财务管理的完善与否将直接影响企业的兴衰成败，对我国国民经济的发展具有重要意义。

首先，建立健全房地产企业财务管理制度，任何完善的管理都是来源于健全的制度，要做到有章可循，依法办事，无论是会计出纳的财务收支，到日常的财务核算和财务监督，都要按照既定制度办事，绝不可肆意妄为。各部门严格按照年度预算进行合理开支，对于意外情况的发生，由本部门自行解决，保证企业预算的严肃性和权威性。

其次，保证财务人员的专业程度，财务管理知识是一门专业性极强的系统知识，要安排既具有系统的学习经历，更具有相关的财务管理经验人员来担任，保证财务的稳定，充分发挥财务监督的只

能，给予财务管理人员足够的权限对整个企业各个部分实行财务监督，保证企业资金的充分利用，杜绝贪腐。

最后，财务风险是企业面临最大的挑战，尤其是针对房地产企业，其大笔的财务收支容不得半点差池，因此，财务管理人员要具有风险控制意识，利用自己专业的财务管理知识最好风险控制，及时了解市场形势，尽力规避财务风险，对于不可避免的财务风险，要及时做好风险应对预案，一旦风险爆发，及时启动预案，将财务风险影响降到最低，减少对企业整体发展的影响，保持企业的正常运转。

四、结语

房地产企业的发展对于我国国民经济具有重大意义，其发展的好坏将直接影响我国经济建设水平，在市场经济发展的大潮中，不断提高创新意识，创新房地产企业的管理模式是非常必要的，一方面有利于行业本身的发展，有利于人民幸福生活的构建，另一方面对我国经济的发展和综合国力的提升也具有积极的促进意义。虽然就目前来看，房地产企业的创新管理仍然存在诸多问题，但这是改革过程中不可避免的，相信在未来的发展问题必将解决，房地产企业也会继续为我国经济建设做出应有的贡献。

参考文献：

- [1] 徐锡梅. 房地产企业人力资源管理的创新发展策略 [J]. 住宅与房地产, 2017(26):23.
- [2] 薛飞. 新形势下中小房地产企业经营管理创新研究 [J]. 经济师, 2017(6):281+283.
- [3] 周明. 创意未来, 筑梦前行——房地产企业创新转型高峰论坛综述 [J]. 上海房地, 2017(2):19-22.

上接(第57页)

剔除僵化企业文化价值观——固执保守，建设具有活力的企业文化价值观——进取心、速战速决。有活力的组织是“相互信赖”的，上下级的距离很短，如乔布斯掌托下的皮克斯动画工作室就倡导“以下犯上”精神，组织能够容许特立独行的人存在——谷歌就是一群穿短裤的人做着非常认真的事情；僵化的组织，上司与下属之间缺乏信任，同事之间互相猜疑，固守本位主义。

4. 企业文化的建设要重视情报收集的取向，员工的构想是否可以自由地表达

情报收集与内部的沟通模式每个企业都不尽相同，是客观分析还是主观决定？情报收集是来自外部还是内部？换言之，取向不同，企业文化的特性就不相同。顺畅的企业文化，各维度的沟通良好，僵化的企业文化，沟通无论是数量还是方向都有限。有活力的企业可用自由表达立即反应，例如，灵活高效的工作方式成为谷歌持续高速发展的秘诀之一，谷歌允许小团队里工程师抽出 20% 的时间，根据兴趣自己确定研究方向。僵化的企业则可说是生产导向，在此他们往往都不用心去考虑顾客的需求、重视既定的规则、强制原有的规范等。

5. 企业文化建设要关注从评价到实行的过程以及动机形态

对失败的反应也可以看出企业文化是否有活力，不畏失败是有活力的组织的特性；害怕失败过度谨慎则是僵化组织的文化特点。谷歌创始人佩奇还曾表扬一名犯下大错、给公司造成数百万美元损失的高管：“我很高兴你犯了这个错误。因为我希望公司能够行动迅速、做很多很多的事情，而不是谨小慎微、什么也不敢做。”动机形态，是指工作的责任感，有活力的企业个人的成就感极大；

僵化的组织中，成员的个人成就感也低。从这个角度看，我们不奇怪，为什么苹果的设计总监在介绍苹果产品时好像是在说自己心爱的孩子在一次棒球比赛中获胜那样眉飞色舞了。

综上所述，企业文化的建设并非一朝一夕，唾手可得的事情，“内部制度既是企业文化的产物，又是企业文化的工具，企业文化与内部制度具有高度的统一性和一致性。”企业文化尽管不易改变，但它们 100% 可以转化为有利于企业经营业绩增长的企业文化，“只不过这种转变需要假以时日，同时也需要最杰出的经营管理能力不同的领导才能”。

四、结语

为了在竞争中获得成功，企业越来越关注企业文化的建设和内部控制的内在联系，优秀的企业文化需要传承和完善，尽管企业文化不易改变，但是可以转化成有利于奉献业绩的企业文化，相信在新的全球经济环境下，加上早前的中兴事件，企业的危机感更是如履薄冰，危机、危险之处亦伴随着潜在机会，进一步加强企业文化建设完善内部控制制度，抓住机遇和挑战创造出自己的竞争力。

参考文献：

- [1] 约翰·科特和詹姆斯·赫斯克特. 企业文化经营业绩 [M]. 北京：中国人民大学出版社, 2004.
- [2] 周忠英. 企业文化——未来企业的第一竞争力 [J]. 山西经济管理干部学院学报, 2003.
- [3] 陈亭楠. 现代企业文化 [M]. 北京：企业管理出版社, 2003.