

Лю Цзиньжун

студент

1 курс магистратуры, Институт социально-гуманитарного

образования

Московский педагогический государственный университет

Россия, г. Москва

**ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ МЕХАНИЗМА
СТИМУЛИРОВАНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ЭКОНОМИКОЙ
ПРЕДПРИЯТИЯ**

Аннотация:

В данной статье рассматривается конкретный метод эффективного применения механизма стимулирования в экономическом управлении предприятиями, с тем чтобы оказать определенное опорное воздействие на соответствующие отрасли.

Ключевые слова: Особенности применения механизма стимулирования; Экономическое управление.

Liu Jinjun

student

1 courses of a magistrac, Institute of social arts education

Moscow pedagogical state university

Russia, Moscow

Features of the use of the incentive mechanism in the management of the enterprise economy

Summary:

This article discusses a specific method of effective application of the incentive mechanism in the economic management of enterprises, in order to have a certain supporting impact on the relevant industries..

Keywords: Features of the use of the incentive mechanism; Economic management.

В условиях постепенного улучшения рыночной экономики Китая крупные компании сталкиваются с жесткой конкуренцией. В экономическом управлении предприятиями механизм стимулирования играет важную роль. Если предприятие хочет закрепиться на жестко конкурентном рынке и стать лидером в отрасли, оно должно обратить внимание на использование механизма стимулирования и сыграть свою роль. Исходя из этого, поговорим о конкретных методах эффективного применения механизма стимулирования в управлении экономикой предприятия, чтобы иметь определенный эталонный эффект для смежных отраслей.

Сегодня в 21 веке конкуренция между предприятиями - это, в конечном счете, соревнование талантов. Поэтому, если вы хотите, чтобы сотрудники были максимально эффективными, вам нужно мотивировать их работать более усердно. По сути, механизм стимулирования является неотъемлемой частью экономического управления предприятием. Чтобы максимально повысить эффективность механизма стимулирования, он может повысить энтузиазм сотрудников, сделать сотрудников более сосредоточенными на работе и повысить конкурентоспособность предприятия. Таким образом, в данной статье сначала анализируется важность механизма стимулирования в управлении экономикой предприятия, затем изучается статус применения механизма стимулирования предприятия и, наконец, предлагается конкретный метод применения механизма стимулирования в управлении экономикой предприятия.

1. Важность применения механизма стимулирования в управлении экономикой предприятия.

1) Способствовать повышению энтузиазма сотрудников.

В условиях жесткой рыночной конкуренции большинство компаний проигрывают в этой конкуренции, и эти компании часто резюмируют причины провала конкуренции как низкую производительность самих сотрудников и низкую трудоспособность сотрудников, что приводит к провалу конкуренции на предприятии. С этого момента мы можем видеть важность механизма стимулирования для развития компании. Если компания

уделяет внимание механизму стимулирования и усиливает совершенствование этого механизма, это неизбежно усилит рабочий энтузиазм сотрудников компании и позволит сотрудникам найти себя в работе компании. Чувство сопричастности и выполненного долга может повысить личную экономическую выгоду, а затем укрепить потенциал развития компании.

2) Помогите компаниям лучше понять потребности сотрудников¹.

В сегодняшней все более жесткой конкуренции крупные компании хотят добиться лучшего развития, это обязательно принесет в компанию выдающиеся таланты. В настоящее время, с точки зрения развития крупных компаний Китая, сотрудникам многих компаний не хватает новаторского духа и энтузиазма в работе. Поэтому в реальном развитии предприятия трудовой потенциал сотрудников должен быть полностью задействован, чтобы сотрудники могли использовать неограниченные возможности в работе предприятия.

3) Способствует укреплению сплоченности предприятия.

Для современных предприятий, если они хотят добиться хорошего развития, они должны разработать концепцию управления, ориентированную на людей. Только когда компания уважает своих сотрудников, ценит своих сотрудников и создает надежный механизм стимулирования, она может мобилизовать своих сотрудников, чтобы они проявили свой энтузиазм и посвятили себя производству компании. Для руководителей бизнеса также необходимо, чтобы сотрудники активно участвовали в процессе принятия корпоративных решений, что может полностью отражать статус сотрудников как руководителей и косвенно повышать их энтузиазм в работе. Только сотрудники, преданные развитию компании, могут улучшить сплоченность и креативность компании. Использование механизма стимулирования может только повысить сплоченность и творческий потенциал предприятий и помочь предприятиям открыть свой собственный мир в условиях жесткой конкуренции на рынке.

¹ Ван Фан. Механизм вознаграждения сотрудников государственных предприятий [J]. Экономическая и торговая практика, 2016, (1): 42-44.

2. Применение механизма стимулирования в управлении экономикой предприятия.

1) Механизм стимулирования лишен рациональности. В настоящее время, хотя многие предприятия в Китае обычно используют методы механизма стимулирования в управлении человеческими ресурсами, в конкретных приложениях обычно используются необоснованные и единичные методы.

2) Отсутствие эффективных методов обратной связи. В обычных обстоятельствах многие высокопоставленные корпоративные менеджеры в Китае просто «смотрят отчеты» и «слушают отчеты». Им не хватает инспекций и исследований на местах, что затрудняет истинное понимание потребностей сотрудников компании и, следовательно, не может эффективно работать. Роль корпоративных талантов.

3) Механизм стимулирования неуместен. В настоящее время механизм стимулирования многих предприятий в Китае осуществляется в основном в виде материального стимулирования, без учета духовных потребностей сотрудников. Однако в контексте быстрого социального развития у сотрудников постепенно увеличиваются свои духовные потребности, такие как возможности для продвижения по службе и уважения к другим.

3. Особенности применения механизма стимулирования в управлении экономикой предприятия.

1) Создайте механизм стимулирования². В управлении экономикой предприятия, если установленный механизм стимулирования должен быть полностью эффективным, он должен сочетаться с развитием основных сотрудников для создания соответствующего механизма стимулирования. В системе механизма стимулирования сотрудники могут активно и активно выполнять задачи и совершенствоваться Мотивация к работе.

2) Одновременное использование нескольких систем стимулирования для обеспечения рациональности системы стимулирования. Механизмы

² Вэй Чжунцян, Ли Ибо. Конструирование и значение механизма стимулирования в управлении человеческими ресурсами предприятия [Дж.]. Менеджеры, 2015, (24): 165.

стимулирования, разработанные крупными компаниями в Китае, обычно имеют единственную проблему. Поэтому сложно эффективно повысить энтузиазм сотрудников, что затрудняет полную эффективность механизма стимулирования. Компании могут комбинировать различные механизмы мотивации для углубления трудовой инициативы сотрудников. Для сотрудников могут быть приняты особые награды и духовные награды, и каждый метод стимулирования должен быть интегрирован в приложение, и должны быть внесены целевые корректировки, чтобы гарантировать, что можно использовать различные механизмы стимулирования.

3) Внедрить различные модели социального обеспечения сотрудников и сформулировать полную систему вознаграждений и наказаний. Прежде всего, если вы хотите сохранить выдающиеся таланты своей компании на долгое время, вы должны предоставить сотрудникам определенные преимущества. В то же время также необходимо разработать соответствующую систему отпусков, чтобы сотрудники действительно могли пользоваться преимуществами, предоставляемыми компанией, когда они заняты на работе, а затем быть благодарными компании и возвращать компанию с более полным рабочим энтузиазмом. Во-вторых, сформулируйте полную систему вознаграждений и наказаний и своевременно вознаградите тех, кто хорошо выполняет свою работу. Формы вознаграждения включают материальное вознаграждение и духовное вознаграждение, в основном материальное вознаграждение, чтобы усилить инициативу сотрудников; и наоборот, за плохую работу, Даже сотрудники, которые серьезно нарушают правила компании, должны быть своевременно наказаны, а те, кто попал в серьезные обстоятельства, должны быть уволены, чтобы очистить рабочую атмосферу компании и выполнить различные задачи. Наконец, при разработке модели благосостояния сотрудников компании должны вносить целевые инновации на основе их собственного статуса развития, чтобы гарантировать, что модель благосостояния может удовлетворить фактические потребности сотрудников в развитии.

4) Укрепить концепции управления и внедрить новаторское мышление. Применение механизма стимулирования в управлении экономикой предприятия должно укрепить концепцию управления руководителей предприятия, направить их к активному изучению современных знаний в области экономического управления и позволить им понять важность механизма стимулирования, чтобы лучше улучшить внутренний механизм стимулирования предприятия. Независимо от типа предприятия, оно должно активно меняться и идти в ногу со временем. Неизменная философия и методы работы неизбежно будут устранены этим быстро меняющимся обществом. Следовательно, как руководитель предприятия он должен иметь концепцию продвижения в ногу со временем, использовать видение инноваций и развития для обеспечения стабильного и упорядоченного развития предприятия, а также постоянно улучшать и корректировать различные системы на предприятии, чтобы гарантировать его дальнейшее развитие. , Развивайся лучше.

В целом, в экономическом управлении предприятиями особенно важен надежный и справедливый механизм стимулирования. В процессе корпоративной реформы мы должны активно реформировать и улучшать механизм стимулирования, внедрять инновации в различные системы и действительно внедрять механизм стимулирования, чтобы обеспечить его полную эффективность и способствовать достижению предприятием значительного развития при сохранении большого количества выдающихся талантов. . Но мы также должны четко осознавать, что применение механизмов стимулирования в корпоративном экономическом управлении не достигается в одночасье. Это долгосрочная задача, требующая от компаний объединения собственных обстоятельств и изучения опыта развития других компаний для улучшения собственных стимулов. Недостаток в применении механизма, а затем лучше проявить эффект механизма стимулирования в управлении экономикой.

Литература:

1. Ван Фан. Механизм вознаграждения сотрудников государственных предприятий [J]. Экономическая и торговая практика, 2016, (1): 42-44.
2. Вэй Чжунцян, Ли Ибо. Конструирование и значение механизма стимулирования в управлении человеческими ресурсами предприятия [Дж.]. Менеджеры, 2015, (24): 165.