

Ли Даньдань

студентка

1 курс магистратуры, Институт социально-гуманитарного

образования

Московский педагогический государственный университет

Россия, г. Москва

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Аннотация:

В статье анализируются основные понятия эффективности управления предприятием, анализируются факторы, влияющие на его эффективность, анализируются причины неэффективности управления предприятием, а также предлагаются пути повышения эффективности управления предприятием, совершенствования методов управления и инновационной системы управления.

Ключевые слова: Корпоративное администрирование; эффективность; контрмеры

LIDANDAN

student

1 courses of a magistrac, Institute of social arts education

Moscow pedagogical state university

Russia, Moscow

Ways to improve the efficiency of enterprise management

Summary:

The article analyzes the main concepts of enterprise management efficiency, analyzes the factors that affect its effectiveness, analyzes the reasons for the inefficiency of enterprise management, and offers ways to improve the efficiency of enterprise management, improve management methods and innovative management system.

Keywords: Corporate administration; effectiveness; countermeasures

Управление предприятием является объективным требованием для участия предприятия в социализации крупного производства и конкуренции на рынке. Чтобы эффективно организовать производство и эксплуатацию предприятия, необходимо иметь обязательный авторитет и подчиненный механизм, соединяющий все звенья и отделы предприятия в единое здоровое органическое целое. В противном случае производственные цели предприятия могут быть недостижимы из-за отсутствия организации. Администрация предприятия эффективно организует производственно-хозяйственную деятельность предприятия, что является важной гарантией успешного достижения целей предприятия и повышения конкурентоспособности предприятия.

Определите цели управления контентом и решите, как их достичь. Современное корпоративное управление должно быть плановым, хорошо прогнозируемым и ориентированным на управление бизнесом, что является необходимым условием для достижения успеха в области науки и управления.

Организационная структура предприятия является фундаментальной основой для работы предприятия, и руководители всех уровней предприятия должны четко понимать, какие задачи должны быть выполнены, кто их выполняет, как они классифицируются и составляются, и на каком уровне должны быть сформулированы различные решения. Предприятия должны постепенно устанавливать отношения ответственности сверху вниз, чтобы обеспечить беспрепятственный доступ к административным каналам, так что административная работа предприятия может быть поставлена. Чтобы сделать это кольцо, необходимо рационально выбирать и проектировать административные органы. Корпоративное администрирование зависит от каналов управления, поэтому выбор и проектирование организационного органа, который соответствует внутренним и внешним характеристикам предприятия, является важной предпосылкой для обеспечения быстрого

потока исполнительных распоряжений, инструкций и т. д., необходимых для достижения административных целей¹.

То есть конкретные меры, принятые в управлении предприятием, чтобы определить разделение труда и партнерства между сотрудниками предприятия; ясность людей в работе, ответственность, права на структурную систему; мобилизация всех уровней мотивации администраторов, координация отношений между администраторами на всех уровнях, разрешение конфликтов между сотрудниками организации. Чтобы сделать это, необходимо создать систему управления, которую возглавляет руководитель (директор завода или менеджер), который является основой научного управления.

А именно: мониторинг, контроль и корректировка мер командования, в том числе создание стимулов, систем мониторинга и разработка правил стимулирования и добросовестного исполнения. Контроль за выполнением задач обеспечения в соответствии с установленными планами позволяет определить целесообразность и целесообразность совершенствования административной работы предприятия. Установление стимулов для правильного руководства, точной оценки в сочетании с соответствующими стимулами. Оптимизация управления предприятием во многом зависит от активного и эффективного взаимодействия и внедрения со стороны руководства. Таким образом, управление людьми является ядром современного корпоративного управления, а создание научных стимулов является важной гарантией эффективного осуществления управления людьми².

1. Причины неэффективности корпоративного управления

Чрезмерно высокая концентрация власти и отсутствие должного механизма контроля и сдерживания привели к тому, что некоторые

¹ Л. Е. Басовский, В. Б. Протасьев. Управление качеством. — М.: ИНФРА-М, 2015. — 224с.

² С. Джордж, А. Ваймерскирх. Всеобщее управление качеством. — М.: Виктория плюс, 2015—256с.

сотрудники предприятия были бюрократическими, патриархальными, личностными и другими феодальными последствиями, которые все еще существуют, серьезно повлияли на процесс демократизации принятия решений, управления наукой, в значительной степени сорвали мотивацию сотрудников предприятия, так что корпоративная административная система не имеет жизнеспособности и эффективности.

Основная причина неэффективности администрации заключается в том, что административная правовая система не работает, и некоторые административные правила, хотя и были разработаны, не очень хорошо реализованы. Современное административное управление требует создания научных рабочих процедур и полноценных нормативных правил управления. Таким образом, неадекватная система управления, нерациональное институциональное устройство, ненаучные и несовершенные нормативные положения, а также плохое применение новых научно-технических методов в современном обществе также являются причинами, которые нельзя игнорировать³.

Из-за чрезмерного количества отделов и звеньев некоторые части и звенья исполнительного органа функционируют неправильно, часто из-за разорванного явления, приводящего к неэффективности управления. Основными проявлениями являются: объективные условия решения проблемы, которые уже существуют и не решаются в течение длительного времени из-за нескольких возражений, если формальное решение уже принято и является правильным, затрагивая только интересы какого-либо отдела, подразделения и обязанности руководства. Операционные подразделения и подразделения, являющиеся подразделениями второго уровня управления контрактами, несут ответственность за заключение и выполнение контрактов в этом департаменте и подразделениях, а также регулярно отчитываются перед юридическими консультантами о выполнении контрактов. Предприятия и

³ В. В. Ефимов. Средства и методы управления качеством. — М.: КноРус, 5. — 232 с.

дочерние отделы, подразделения по управлению контрактами осуществляют институциональное, кадровое и системное внедрение, формируют идеальную систему управления контрактами.

Система подбора, найма, обучения, оценки, поощрения, повышения квалификации, увольнения и увольнения управленческого персонала предприятия является неадекватной и не имеет необходимой конкуренции и стимулов. Некоторые управленческие сотрудники не имеют высокого идеологического и политического качества, не обладают сильными интеллектуальными способностями, боятся ответственности и безответственности в случае инцидента, в соответствии с их собственными интересами, а не с их собственными интересами, что напрямую влияет на повышение эффективности управления⁴.

2. Анализ мер по повышению эффективности корпоративного управления

1) Основными видами деятельности Высшего административного органа являются планирование, принятие решений, контроль, коммуникация и другие глобальные задачи, преследующие общую эффективность общества. Основное внимание уделяется совершенствованию методов лидерства, процессов принятия решений, организационной структуры, обратной связи с информацией, координированному надзору и повышению эффективности.

2) Создание надежной и добросовестной системы управления, системы служебной ответственности, рабочих процедур, а также серии стандартизированных таблиц, диаграмм и т. д. Для создания правового порядка в исполнительной власти. Для повышения административной эффективности необходимо укрепить административное регулирование и

⁴ И. Ф. Шишкин. Метрология, стандартизация и управление качеством. М.: Стандарт, 2016. — 342с.

создать необходимую систему работы в форме законов и правил, способствующих повышению административной эффективности.

3) Каждый административный персонал должен стремиться к повышению своих качеств, постоянно повышать свои способности и уровень. Как администратор предприятия, он должен быть государственным менеджером с высоким уровнем знаний и отличными качествами во всех отношениях. Повышение качества управленческого персонала предприятия позволяет повысить эффективность организационного управления, а также реализовать научное и художественное управление. Глобализация экономики корпоративный администратор должен иметь международное видение будущего Управления, быть знакомым с правилами международной игры и адаптироваться к потребностям международной конкуренции.

4) Внедрение научных методов управления предприятием, таких как целевое управление, оценка эффективности, учет затрат. В настоящее время административная эффективность предприятия является устаревшей и жесткой с точки зрения методов управления, ориентированной только на административные правила и распоряжения, и не может мобилизовать мотивацию руководителей. Вводя дух управления предприятием, требующий ввода и вывода и учета затрат в корпоративное управление, вы можете повысить ответственность руководителей предприятий, а также научное измерение эффективности работы менеджеров, что способствует повышению эффективности управления.

Корпоративное управление является одним из важных факторов, влияющих на выживание и развитие бизнеса. Уровень эффективности управления предприятием будет напрямую влиять на работу предприятия. Тем не менее, нынешнее корпоративное управление в Китае имеет большие и раздутые институты, отсутствие ограничений в концентрации власти, устаревшие и консервативные представления о корпоративном управлении, плохая работа, неэффективность, плохое качество персонала и другие проблемы. Эти проблемы возникают из-за отсутствия представления об экономической эффективности, неадекватности

административных законов и институтов, рабства старых идей и т. д. На практике мы должны в полной мере использовать передовые методы корпоративного управления, максимально адаптироваться к потребностям и характеристикам сотрудников предприятия, учитывать социальные факторы и их влияние во всех аспектах, стремиться к совершенствованию корпоративного регулирования и правил, значительно улучшить качество корпоративного управленческого персонала, в полной мере использовать и использовать внутренний потенциал человека для достижения наилучших результатов управления.

Литература:

1. Л. Е. Басовский, В. Б. Протасьев. Управление качеством. — М.: ИНФРА-М, 2015. — 224с.
2. С. Джордж, А. Ваймерскирх. Всеобщее управление качеством. — М.: Виктория плюс, 2015—256с.
3. В. В. Ефимов. Средства и методы управления качеством. — М.: КноРус, 5. — 232 с.
4. И. Ф. Шишкин. Метрология, стандартизация и управление качеством. М.: Стандартов, 2016.—342с.