

最新工商管理大专毕业论文 工商管理本科毕业论文(模板8篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

工商管理大专毕业论文篇一

随着时代发展，现阶段已经进入信息化时代，人们思维方式也发生了改变，现代社会需要实用型人才，所以，各个教育机构也加大了对实用人才的培养力度。

工商管理学知识并不是很好理解，为增强学生的理解能力，强化知识运用，就需要将案例教学引入到工商管理教学中，进而实现知识转换，提高学生对专业知识的把握情况。

一、将案例教学应用到工商管理教学中的意义

将案例教学应用到工商管理教学中，就是为学生创设仿真学习环境，让学生从被动的接受知识逐渐转变为主动学习知识，以此增强学生的实践能力。

在这种教学方式下，不仅可以增强学生的处理问题能力，还能让学生掌握更多其他技能，进而促进学生全面发展，具体来讲主要体现在以下几方面：

（一）有利于增强学生的决策能力

案例教学就是将与教学实际相符的案例应用到现实教学中，由于这些案例来自现实生活，贴近社会实际，学生在应用这些案例时也将获得真实感受。

一般来讲，仿真型案例具有零散性与隐秘性，学生对工商管理知识的理解也不是很透彻，而工商管理教学中所应用的真实案例则能够让学生错综复杂的变化中，及时准确做出正确判断，学生对所学知识的理解也会更加透彻，由此可见，案例教学在工商管理教学中的应用可以增强学生决策能力。

（二）有利于培养学生的沟通能力与团队精神

在应用案例教学的过程中，教师通常会将学生分成几个小组，让学生以小组形式对某一问题进行讨论与研究，学生在讨论中会很自然的进行沟通与交流，进而实现合作，这样就在无形中增强了学生的沟通能力，让学生不再畏惧沟通，同时，学生也能学会尊重他人，急于表现自己的学生也能学会聆听他人心声。

从另一角度讲，还能够为学生树立正确人生观与价值观，帮助学生形成健康人格，久而久之，学生的团队精神也能增强。

（三）有利于强化学生的自主学习能力

由于受传统教育方式影响较大，很多学生缺乏自主学习能力，一味的依靠教师学习，学生学习始终处于被动状态，所以需要重视案例教学在教学中的应用。

将案例教学应用到工商管理教学中以后，学生为解决问题就会投入一定精力，将自己所掌握的管理学知识全部融入其中，这对强化学生自主学习能力有重要作用。

在正式学习某章知识以前，学生就要做好准备工作，查找相关资料，形成整体思路，以便在课堂上将自己所掌握的知识传授讲给其他同学。

很多学生都希望自己的观点能够得到他人认可，所以也就愿意表达自己的想法。

在课后阶段，学生也可以将自己所掌握的内容做成总结报告，这样不仅培养学生独立思考的能力，还能强化其文字表达能力。

二、知识转换在案例中的体现与注意要点

（一）知识转换在案例教学中的体现

通过长期实践教学得知，工商管理教学中有很多案例都要将企业经营背景作为教学一部分，在研究学生对知识的把握情况中发现，学生能够将现实观点与理论知识融合在一起，最终构成自己的观点，进而实现知识转换。

如果学生在学习中面临的转换较为复杂，只要学生认真研究也会将问题解决，同时学生学习能力也将得以提升。

为实现知识转换能够在案例教学中体现出来，还需要做好以下设计：首先，布置案例。

在这一过程中就是要求教师能够联系学生实际情况设置好学习任务，确定好学习目标。

其次，让学生认真学习教学案例，并以个人形式做好案例相关信息收集，要求学生能够根据案例提出属于自己的观点与想法。

再者，重视小组讨论，也就是让学生将自己的观点表达出来，然后对此进行讨论，这样不仅可以能够了解学生思想深度，还能促进学生全面发展。

最后，关注课堂讨论，这一部分属于案例教学重点内容，由于学生所提出的观点不同，就需要通过讨论来确定该观点是否正确，通过这种方式也可以将自己的观点与他人进行交换，最终实现观点融合，对促进学生全面发展具有重要作用。

此外，在案例分析以后，应要求学生做好报告，这样不仅可以帮助学生清理思路，还可以深化学生对知识的理解，让学生真正掌握所学知识。

（二）知识转换中应注意的要点问题

要做好工商管理教学工作，一定要应用到案例教学，这也是实现知识转换的有效方法，但同时也要注意在知识转换中需要注意的要点问题。

首先，选择合适案例，尽管教师为学生选择了一些案例，但可以发现这些案例基本都来自国外，与国内实际要求不符，同样也与我国人才培养计划也不相同，我国正处于社会转型关键期，也产生了可用于教学的案例，所以，应将这些案例应用进来，深化学生理解。

其次，控制好案例教学过程。

由于应用了案例教学法就需要让学生通过讨论学习知识，但如果不加以控制，学生就会认为基础知识学习不重要，所以，在实际教学中应重视基础知识教学，让学生将所学知识应用到案例分析中，这样既能帮助学生将零散知识串联在一起，还能构建统一知识体系，让学生掌握更多工商管理学知识。

最后，在工程管理教学案例应用中，为实现知识转换，增强学生的竞争意识，教师还可以通过打分的形式调动学生学习积极性，根据小组研究情况给出合理分数，并采用小组间评价与教师评价相结合的方式，通过这样的教育方式也可以调动学生学习积极性。

三、结束语：

通过以上研究得知，案例教学在工商管理学中的应用有很多好处，能够促进学生的全面发展。

现阶段市场竞争较为激烈，企业所面临的压力也很大，急需高素质人才参与到企业中，针对这种情况，就需要教育机构做好实用人才培养工作，利用案例教学实现知识转换，通过这种方式就能起到培养学生的作用，让学生在学习好理论知识的同时，掌握必要技能，成为社会与国家所需要的优秀人才，进而为国民经济增长增添动力。

文档为doc格式

工商管理大专毕业论文篇二

优秀的个人简历要是完整的，求职意向在个人简历中是一个非常重要的项目，一旦却是求职意向部分，整个个人简历也就是不完整的了。很多招聘方在筛选简历都是先看求职者求职意向，然后再根据其求职意向来判定是否适合，因此如果没有此项，就会让对方感到你不够诚意。因此，个人简历上的求职意向是不可缺少的项目。

求职意向也是个人简历的核心部分，之所以称之为核心部分，是因为整个个人简历就是针对求职目标来的写的。从个人的基本信息，到教育背景，再到能力等方面，这些信息条件能够说服招聘人，则就说明求职者适合求职意向的目标选择。以求职意向为核心，也可以大大提高个人简历的价值。

求职意向也将决定面试机会的获得，招聘方在的选拔人才的时候，会根据人才的能力来对应其求职的目标决定是否通过。而如果求职者的能力有限，但是求职目标要求的高，则就很难通过。

以下是小编分享的工商行政管理专业简历范文，更多内容请关注(jianli)☐

个人信息

目前所在：佛山年龄：30

户口所在：广东省国籍：中国

婚姻状况：已婚民族：汉族

诚信徽章：未申请身高□165cm

人才测评：未测评体重□58kg

求职意向

人才类型：普通求职

应聘职位：行政专员/助理，高级管理，证券/金融/投资

工作年限：8职称：无职称

求职类型：均可可到职日期：随时

月薪要求：3000--5000希望工作地区：佛山, 广州

工作经历

**酒店家具制造有限公司起止年月：-11~-03

公司性质：私营企业所属行业：家具/家电/工艺品/玩具/珠宝

担任职位：业务经理

工作描述：

1. 熟悉产品，对产品有所掌握，并能独立分析其组成和给予准确的报价.

2. 能独立开发客户，对外贸流程了解，对产品的规格、质量等都能给客户及时的答复, 能有随机应变的能力，处理好客户的疑问，并努力下单.

3生产过程应跟踪、验货，做到质量保证

离职原因：个人原因

教育背景

毕业院校：南华工商学院

最高学历：大专获得学位：毕业日期：-05

专业一：工商管理专业二：行政管理

起始年月终止年月学校(机构)所学专业获得证书证书编号

语言能力

外语：英语一般粤语水平：一般

其它外语能力：正在学习中

国语水平：一般

工作能力及其他专长

基本技能:具备英语听、说、读、写的基本能力并通过国家二级考核试，能熟悉运用网络查阅相关英文资料。

标准测试:英语

熟练掌握windows操作系统□office办公软件。

有较强的沟通协调能力和灵敏的应变能力。

自我评价

兴趣广泛、适应力强、做事脚踏实地、认真负责、具有良好的沟通及组织策划能力、理解能力、问题解决能力、学习能力，能很好的处理人际关系，勇于迎接新挑战。喜好文体活动，性格活泼开朗、乐观向上、对工作认真刻苦有强烈的责任心和团队意识. 愿意接受出差工作。

更多

工商管理大专毕业论文篇三

做好工商行政管理工作，人是最关键因素。在日常工作中，我们要始终坚持以人为本，注重抓好理论学习、教育管理及制度建设等重要环节，确实打牢“依法行政、廉洁执法”的基础。恪守一个标准，就是“德才兼备”的干部标准。德才兼备是我们培养和选拔干部的唯一标准，德就是干部政治觉悟、思想意识，道德品质和思想作风；才就是干部工作能力，业务知识，理论水平和文化素养，德与才是一个不可分割的整体，一个优秀干部必须德才兼备，如果片面强调一方面而忽视另一方面都会降低干部的素质，就难以胜任领导工作。

精心选拔是干部队伍建设的首要环节。作为基层工商领导者要着眼于打破论资排辈，平衡照顾，求全责备等传统观念，从改进方式、拓展范围、严格程序、扩大民主入手，建立公平、平等、竞争、技优的干部建设机制。要不断改进选人方式，大胆进行公开选拔，首先要公开干部的选拔条件，并通过组织推荐和个人自荐等形式，拓展推荐渠道。其次要对预备人选进行审核政审后组织参加综合知识考试和心理素质测试。对通过测试的人选，进一步考察，重点考察潜在能力和

对未来岗位的适应能力，通过考察择优录入，使优秀人才得以早发现、早培养，早上岗、早成才。要拓宽选拔范围，按照任人唯贤，德才兼备的原则，打破身份和资历界限，吸纳一些政治素质好、业务能力强、发展潜力大的优秀人才进入干部队伍。与此同时，在选拔干部过程中，要严格按照民主推荐、组织考察、人选公示、党组讨论等程序，广泛征求群众的意见和建议，充分落实群众对干部选拔任用的知情权、参与权、选择权和监督权，增加选拔工作的透明度，扩大群众参与程度。

二、强化“二个效应”，大力激发干部队伍学习热情

一是强化“鲶鱼效应”。在干部管理方面，要根据实际情况，进一步适当地向高水平人才倾斜。要加强干部岗位交流，打破原有平衡，使干部成为某个岗位上的新人，不好好学习就无法适应新岗位的要求的这种压力促使其学习。要通过正常渠道，从社会上不拘一格考录优秀高校毕业生或其他高水平青年人才，为基层工商注入新鲜血液，通过引入有实力的竞争者，来加强基层工商执法力量，同时也使原有干部产生危机感，在人才竞争的压力下，促使其学习进步。二是强化“洼地效应”。要在系统内部制定鼓励干部深造的政策，在合理的范围内提高高学历、高学位、高职称人才的福利待遇，明确上述人才在干部提拔任用上，同等条件下的优先权，使广大干部看到通过学习知识、钻研业务，提升自身能力所获得的尊重和承认，从而增加学习的动力。

三、完善“三个机制”，努力提升干部队伍总体形象

（一）创新模式，强化锻炼，建立长效的培养机制。加强干部的培养教育是建立高素质干部队伍的重要保障。在实际工作中，要本着缺什么，补什么的原则，有针对性地强化干部的教育培训和实践锻炼。创新干部实践锻炼的形式，通过跟踪考察，掌握干部的思想和工作情况，及时调整教育培训的工作侧重点，使干部在理论素养、知识水平和工作能力上都

有一个质的飞跃，为今后走上成熟创造必要的条件。

总结

其次要创新培训内容。在培训内容上，坚持学以致用、学用所长的原则，把对干部的理论教育放在第一位。精心培训内容，以工作需求为导向，既要涉及政治理论、市场监管知识、改革制度等，又要有“领导方法与艺术”及“干部的修养与礼仪”、英语和计算机实用技能等多个方面的内容，全面适应新形势对工商行政管理干部的要求。再次要创新培训形式。坚持结合工商部门的工作实际和干部职工的思想实际、生活实际，创造性地开展了有针对性的思想政治工作，采取学习培训、警示教育等一系列生动活泼的形式，一个时期突出一个重点，做到常抓常新，切实把思想政治工作做新、做活、做实，做到基层，做到每一个职工的心坎上，落实到每一项工作之中。最后要严格培训管理。干部培训班的管理上突出了一个“严”字。在培训中必须对干部的思想管理适时开展教育，切实加强干部作风管理，时刻从严要求自己，适时开展党风党纪教育，要加强干部的业务管理，适时体现在办案上、业绩上。管理上的“严”字还体现在各项工作的布置上，严格的管理促使干部能够积极地认真对待各项工作，真正开动脑筋思考问题。通过严格的跟班管理，保障干部集中培训目标的实现。

□1□□2□

实践锻炼是培养造就跨世纪优秀领导人才的根本途径。为促进干部尽早成熟起来，尽快适应经济发展的需要，在实践中要强化对干部的锻炼。“早压担子，早成才；不压担子，不成才。”要让干部在重要工作中、具体实践中学会提高解决实际问题的能力。结合目标管理的落实，实施“后备干部攻坚克难工程”。使后备干部成为市场监管的生力军，并通过工作业绩来检验后备干部的工作能力水平，考核其政绩。

（二）双重监督，深入考核，建立动态管理机制

要把加强对工商干部的监督作为建设高素质干部队伍的重要措施，贯穿于选人、育人、用人的各个环节。严格干部的思想教育，引导他们树立科学的发展观、正确的政绩观，增强为民服务的宗旨意识。

一要健全制度，加强监督。要通过定期不定期的考评和年终考核，听取群众和干部职工的意见，跟踪了解干部的思想、工作等情况，定期作出鉴定，建立文书档案。要根据干部的职责和阶段性任务，有计划地组织向其所在部门的领导班子成员、向上级组织进行汇报和述职，开展民主讲评和评议，强化干部的进取意识，不断增加压力和动力。要完善主要领导班子成员联系后备干部制度。指定单位领导班子成员与干部结成对子，明确联系责任，定期找干部谈话交心，既谈工作，又谈思想，及时肯定他们在接受培养锻炼中的成绩，指出不足，使他们不断增强自重、自省、自警、自励意识，规范自己的言行，在思想和行动上同党中央保持一致，在培养锻炼中健康成长。对其工作进行客观评价，帮助干部成长进步。

二要强化考核，实行动态管理。要对干部实行定期不定期听取思想汇报，每半年对其进行一次考核。在实际考核中，通过工作业绩和思想作风现状来了解干部的情况，掌握其成熟度，加强同组织人事部门的联系沟通，及时向组织人事部门汇报后备干部的成熟情况，积极向上级推荐人选，择优而进。

三要抓廉政建设，切实提高干部队伍拒腐防变能力。切实健全责任机制、规范约束机制、内外监督机制和奖惩激励机制。使每一个岗位、每一位执法人员都能在制度的规范和约束之下行使自己的职权，从源头上遏制了行业不正之风和消极腐败现象的发生。抓住“案、费、证、照”等重点环节，突出治理“吃、拿、卡、要”和“三乱”等违纪问题。强化窗口部位及重要岗位的权力制约，健全内外监督制约机制，促进

依法行政。在队伍中提倡树清正廉洁的正面典型，充分发挥其示范作用，同时严厉查处执法腐败行为，从反面典型中得到警示。与此同时，通过大力实施农村工商联络员等近民便民制度。把市场监管的触角直接延伸到农村一线，动员社会力量参与市场监管，强化监管职能，规范市场主体行为。通过建立健全领导责任机制、规范约束机制、内外监督机制和奖惩激励机制，基本构筑一个纵向到底、横向到边，全方位覆盖的制度网络，使每一个部门、每一个岗位、每一位执法人员都能在制度的规范和约束之下，行使自己的职权。

（三）宏观统筹，择优而任，建立备用结合的使用机制

备用结合是后备干部工作的出发点和落脚点。要通过多种途径和措施，着力解决备用脱节，使用“两层皮”的问题。

一是建立动态管理制度。为了不断激活干部队伍的管理，要建立健全优胜劣汰的激励机制，将蓄水变为活水，如定期轮岗制度，双向选择制度等，将经不住考验、发挥潜力不大、没有培养前途的适时调整出去；对政治素质好、政绩突出、群众公认的及时提拔任用，积极营造能者上庸者下的良好氛围。

二是适量扩大年轻干部的比例。抓住竞争上岗的时机，适量扩大年轻干部在基层工商所队及科室中的比例，明确班子配备的年轻化目标，最大限度地使用后备干部。结合年终考核、日常考察结果，把不称职、不胜任现职的干部调到虚职，改任非领导职务，腾出岗位后补充后备干部进入岗位。

三是宏观统筹。根据干部的专业特长、发展方向和成熟程度，打破部门条块分割状况，树立全局观念，统一调配，交流使用，使干部能在更大范围内找准位置，走上自己能力素质可以适应的领导岗位。建立与干部工作密切联系的领导班子合理配备的有关制度，明确规定，新提拔干部原则在后备干部中产生。

工商管理大专毕业论文篇四

摘要：资源的流动性是现代经济的重要特征，是衡量一个经济机制优劣高下的重要标志，对劳动力资源来说亦如此。劳动力流动是快速变化的经济体系中一项重要的平衡机制，建立和完善劳动力合理流动机制，是实现劳动力资源合理配置，培育和发展我国统一、开放、竞争、有序的劳动力市场的重要环节。

研究劳动力合理流动问题，进一步深化劳动体制改革，逐步建立并完善国家宏观调控下的以市场为基础的劳动力资源配置机制，对于我国经济体制改革的深入和社会经济效益的提高，具有重要的理论和现实意义。

关键词：劳动力流动合理改革

一、绪论

劳动力流动是社会、经济发展的必然产物，是现代经济社会最常见的现象之一。一方面，它是劳动力市场上实现劳动力资源合理有效配置的前提条件和实现机制。唯有劳动力的自由流动，才能不断地配置劳动力要素于社会生产率最高或劳动力边际产出最大的产业或部门，使劳动者个人、企业以及社会都取得最大效益。另一方面，由于劳动力流动通常能够使劳动力得到更有效的利用，从而增加未来收益，所以劳动力的流动也被认为是一种人力资本投资行为而为世人关注。在社会主义市场经济条件下，研究劳动力合理流动问题对于促进我国劳动力资源的优化配置和全社会经济效益的提高，具有重要的现实意义。

(一)、劳动力流动概念及类型

1、劳动力流动概念

在经济学说史上，最早对劳动力下科学定义的，是无产阶级革命导师马克思。马克思说：“我们把劳动力或劳动能力，理解为人的身体即活的人体中存在的、每当人生产某种使用价值时就运用的体力和智力的总和。”[1]作为存在于人体中体力和智力总和的劳动力，流动实际上是指劳动者体力和智力的流动，说到底是为劳动力的承担者——劳动者的流动。劳动力流动，是指劳动力为了获得更高的劳动报酬而在地区间、产业间、部门间、就业状态间、企业间、乃至工作间的转移。

2、劳动力流动的类型

在经济理论研究中，一般把劳动力流动分成两类：一类是自愿的流动；另一类是非自愿的流动。所谓自愿流动是指劳动者为了自身的利益，提高自己的未来收入进行的流动；非自愿流动则是由于雇主的原因发生的流动，或者说由于被解雇或失业而发生的流动。经济学家认为，自愿流动是劳动力流动的基本模式，人们只有在自由选择的情况下，才能继续保持流动的活力。本文即是以劳动力的自愿流动为研究对象的。通常还可以把劳动力的流动划分为以下几种类型：a.单位内部的流动；b.职业之间的流动；c.单位之间的流动；d.产业之间的流动；e.地区之间的流动；f.国际间的流动。

(二)、劳动力流动的客观必然性

从根本上说，劳动力流动是社会经济活动发展的客观要求。生产社会化的发展使人们的经济活动日趋复杂化、多样化，相应地，劳动力的职能、劳动者的就业分布、劳动过程的社会结合也不断发生变化。同时，资本等其他生产要素的流动也带动了劳动力的适应性流动。因此，劳动力流动便成为现代社会的一种普遍现象。具体来说，主要有以下几个方面原因引起了劳动力的流动：

1、产业结构的调整

随着社会经济的不断发展及生产的现代化和社会化，旧的生产形式和产业部门不断被淘汰，原来在这些部门中工作的劳动力面临着职业转换。同时新兴产业的涌动又提供了新的就业机会，不断地把原来分布于传统产业部门的劳动力纳入自己的生产过程。经济的发展和产业结构的变动推动了劳动力的全面流动。

2、科学技术的发展

社会化大生产引起社会分工向复杂化和专业化方向发展，同时随着科学技术的不断进步，科技转化为直接生产力的速度大大加快。这种不断加速的科学技术进步，既为劳动力流动提供了可能，也对劳动力流动提出了要求。这是因为，科技进步一方面创造了许多新的就业岗位和就业机会，另一方面又淘汰了一部分旧的工作岗位。另外，随着竞争的加剧和科学技术的进步，部门或企业的资本有机构成和劳动生产率不断提高，对劳动力的需求量相对减少有时甚至是绝对减少，所以就要相应地释放出的一部分劳动力，将他们重新配置到新开办的部门或单位中去，从而自然地形成劳动力的流动。此外，技术密集型的产业由于其产品的技术含量大，产品附加值高，所以该产业的劳动力价格较高，待遇较好，从而吸引了大批合格劳动力的进入，加剧了劳动力的流动。

3、区域经济发展的不平衡

由于资源分布和自然条件以及其他因素的差异，地区经济发展的状况很不平衡。经济落后地区由于受经济发展水平的限制，就业机会很少，劳动力供给又常常大于需求，使劳动力就业比较困难。而经济发达地区经济发展很快，劳动力需求量大，本地供给相对不足，所以需要从外地输入，这样就促使不发达地区的剩余劳动力向发达地区流动。另一方面，经济发达地区劳动生产率较高，劳动力价格比不发达地区高出许多，正是这种地区间的收入差异，形成了不发达地区劳动力向发达地区流动的强大动力。此外，经济发达地区个人发

展的机遇较多，也是劳动力流入的一个重要原因。

4、劳动力自身发展的要求

劳动力流动意向的变化取决于他们对物质需要和精神需要满足程度的判断。劳动者根据自己的兴趣、爱好、专长和收入目标等的需要，对现有职业或岗位和市场上可供选择的其他职业或岗位做出比较性评价。总之，在社会化大生产条件下，劳动力随着社会经济的发展和，自身需要的变化，在产业、区域以及不同企业、组织间广泛流动，已成为一种客观必然现象。

(三)、研究劳动力合理流动问题的重要意义

经济学家普遍认为，资源的流动性是现代经济的重要特征，是衡量一个经济运行机制优劣与否、成熟与否的重要标志。一个保持较高流动性的经济运行机制，将使国民经济结构可以随时得到调整，资源配置可以不断得到优化，供求关系的失衡可以比较顺利地得到解决，经济要素也可以按照效率原则得到重组。因此，流动性本身必将增加经济资源的价值。对于劳动力资源来说也是如此，通过教育、训练和健康投资等形成的劳动力资源的价值的实现和增值，往往要通过劳动力资源的流动来实现。劳动力资源的有效利用和合理配置是以流动为条件的。在市场经济条件下，研究劳动力的合理流动问题，就是要对劳动力流动进行理论分析及实证研究，针对我国劳动力流动的现状，找出存在的问题，并在此基础上提出引导我国劳动力有序流动的主要措施，这对于促进劳动力资源的优化配置和全社会经济效益的提高，具有重要的现实意义。

二、劳动力流动的合理性判断

(一)影响劳动力流动的因素

1、经济因素

一般来说，经济动机是影响劳动力流动的最根本原因，流动是为了获得更高的报酬。

2、环境因素

环境因素包括一般的社会环境因素和具体的工作环境因素。社会环境因素包括政治、经济、文化、卫生、教育、户籍制度、社保制度等因素对人的影响。

具体工作环境包括人际环境、管理环境等因素，对人影响更直接更有力。

3、职业因素

影响劳动力流动的职业因素是多方面的，包括职业评价、专业技术水平、职业投入等。人们更喜欢从事社会评价高的职业和行业，专业技术水平和职业投入通常和离职率成反比。

4、主观因素

主观因素主要包括劳动者的年龄、能力、对职业的兴趣爱好及其他个性因素。

(二)、劳动力合理流动的积极作用

1、劳动力流动使工作职业充满了竞争性，促进了劳动者素质的提高，在很大程度上保证了劳动力市场的活力与效率。

2、使各种资源得到优化配置，提高社会经济效益。

3、改善精神面貌，促进经济增长。劳动力作为流出地和流入地的媒介，起着传播、扩散知识、信息、观念的作用。劳动力由农村和相对落后的地区流动到发达地区，他们的思想、

观念、动机、行为均发生变化，并通过与家人联系将这种变化扩散到流出地，引起当地人民思想、素质的改善。同时通过对流出地家人亲属物质、经济上的接济、支援，改善了他们的生活水平，也引起了消费观念和生活方式的转变。

劳动力流动还有利于流出地科技人才的培养。流动者在流入地获得一定经济报酬后会返回流出地，在外期间学习的知识和技术、工作能力以及外界的信息渠道和人际关系会运用到当地的经济的发展上。

4、有利于劳动者个人和用人单位间双向选择，优化组合，有利于劳动者个性发展和组织效率提高。

(三)、劳动力流动的经济合理性分析

劳动力流动作为一种社会经济行为，虽对社会劳动力资源起了优化配置作用，但并不是所有的劳动力流动都具有合理性。劳动力流动是否合理，关键看流动效果如何，包括对组织、个人、社会的综合效益。

首先，劳动力流动合理性如何与因劳动力流动而付出的代价高低有关。代价越低，合理性越高，反之合理性越低。

其次，劳动力流动的合理性如何，与流动对劳动力配置的积极效应如何有直接的关系。按理而论，劳动力流动的本意就在于促进对劳动力合理有效的配置，即流动是达到有效配置的形式。那么劳动力的流动能否达到这个目的，关键在于流动机制，而流动的机制又与劳动力市场的发育程度和国家的宏观调控能力有直接的关系。反过来说，在劳动力市场体系尚不健全，发育比较差国家的宏观调控能力也比较弱的情况下就表明劳动力的流动机制还不够好，从而也就谈不上流动会对劳动力的配置发挥积极的效应。因此，劳动力流动对劳动力资源配置的积极效应起码应包括以下几点含义：一是劳动力的流动可以促进劳动力结构的配置比较合理，能有效改

变原来结构上存在的一些明显的问题。如专业结构、年龄结构、劳动力流动的经济分析职务结构、余缺调剂等。二是劳动力的流动对劳动力布局的配置有明显的促进作用，可以改变原来布局上存在的一些突出问题，如行业布局、地区布局、特殊布局等。三是劳动力的流动有利于国家对劳动力配置和开发的基本方向，即流动不应有碍于更不应有背于这个方向，要有利于劳动力规划的有效实施，有利于劳动力发展的战略要求，如劳动力开发与国家经济结构、产业结构、技术结构的有效配合。若劳动力的流动在以上几个方面都能产生积极的效应，就表明了其具有合理性若积极效应愈明显愈突出合理性也就愈强，否则合理性就差，甚至有害。

第三劳动力流动的合理性如何，还要看对劳动者的个人才能发挥得怎么样，对劳动者的愿望、需要满足得怎么样。我们讲劳动力的流动要有利于对劳动力资源的合理配置，其中就包含着对个人才能的有效发挥，对个人需要的有效满足在内。假若劳动力资源的流动达不到这个目的或者实现地比较差，那么都会影响到整个劳动力配置的效果，影响到劳动力流动的合理性。因此，劳动力的流动不仅要有利于劳动者个人才能的有效发挥，而且要有利于个人获得新的知识和才能，有利于调动和激发劳动者的积极性和创造性。当然，并不是每个人通过流动都可以达到这种效应，但对劳动力流动的管理起码要朝着这个目标来努力。

三、劳动力流动现状分析

(一) 中国农村劳动力流动及其研究的阶段性特征

中国农村劳动力流动经历了20多年的发展变迁呈现出比较清晰的阶段性特征国内学术界对于这一问题的研究也经历了不同的阶段。

1、改革开放初至二十世纪八十年代末期农村劳动力流动问题开始进入学术研究的视野

1978年底开始的农村家庭承包经营责任制及一系列市场化改革使中国农村剩余农村劳动力被释放出来，推动了农村要素市场的发育但由于各种阻碍农村劳动力流动的障碍还没有拆除，大量农村劳动力主要向农村内部非农产业转移，乡镇企业成为吸纳农村剩余农村劳动力的主体。这一时期关于农村剩余农村劳动力转移的研究打破了多年来这一领域沉寂的局面，明确了农业剩余农村劳动力向非农转移的必然性和必要性这是这一时期最大的突破。

2、二十世纪八十年代末至九十年代中期关于农村劳动力流动问题的专门研究开始起步

20世纪80年代末各种限制农村劳动力流动的政策开始放宽区域差距、城乡差距也不不断扩大为农村劳动力跨区域城乡流动提供了可能。这一时期关于农村劳动力流动问题的争论事实上是关于中国城市化道路问题的探讨。要解决中国农村社会经济发展中的一些深层次矛盾必须打破城乡隔离体制实施开通城乡、推进城市化的战略这是这一时期在农村劳动力流动问题认识上的一个重大突破。

3、二十世纪九十年代中期至现在关于农村劳动力流动问题的专题性研究全面展开

这一时期的研究思路仍然是和城市化相结合指导思想主要是进一步消除城乡隔离体制加快农村剩余农村劳动力转移通过非农化和城市化解解决农业、农村内部矛盾这一阶段的重大突破是提出了农民工的市民化问题。

(二)、中国农村劳动力流动问题的专题研究

1、农村劳动力流动的基本特征

流动人口的基本特征是农村劳动力流动问题研究的起点和基础。资料表明就外出农村劳动力的个体特征来看，年轻、未

婚、男性和受过更高教育的劳动者往往更偏好于流动，在年龄结构上35岁以下的青壮年占绝对优势，女性的平均年龄低于男性，在受教育程度上外出者的教育程度明显高于非外出者，在流动的方向上主要流出地是安徽、河南、四川、湖北、湖南、广西、江西等地，流入地主要集中在东部沿海地带的各省市，就农民工的社会群体特征来看流动者基本以寻求职业、增加收入为目的，主要来自低收入地区的中等偏低收入农户，在流动方式上他们以农民工的身份在城市就业但无法实现永久性迁移而是处于循环流动状态，在职业活动上主要集中在城市制造业、建筑业、批发零售贸易业、运输业等社会服务业，职业层次偏重体力付出，在流动机制上以自发流动为主并以各种社会关系为基础，沿着血缘、地缘、业缘的社会人际关系向外流动。

2、农村劳动力流动的动机与原因

大量研究从中国体制转轨的制度背景出发，揭示中国农村劳动力流动的特殊性。中共中央政策研究室农村组的研究认为，中国农村剩余劳动力的存在和农业比较收益低下是农民流动的推力，城市化、工业化带来的就业机会与城乡比较利益的差距是农民流动的拉力，城乡收入水平差距即经济收入驱动力是农村劳动力流动的主要动力。但中国的户籍制度锁定了多数农民工的生活预期目标，从而对这种驱动力产生了消解作用，形成特殊的生命周期，即年轻时外出打工年龄大了以后回乡。

3、公共政策与制度安排对农村劳动力流动的影响

体制与制度安排对农村劳动力流动的影响是中国流动人口研究的焦点和热点，也是相关政策制定的核心。户籍制度是造成外来农村劳动力进入城市就业的行业、地位、身份存在明显选择性，以及大多数流动人口不能获得城市永久居住权和稳定就业权，进而形成循环流动的重要原因。

4、流动人口规模结构的变化与民工荒问题的产生

学术界就中国农村劳动力的供给总量和结构进行了研究，得出一个基本判断，即一个从农村劳动力无限供给到农村劳动力有限剩余的转变正在发生。这一结论预示着结构性、局部性的农村劳动力短缺现象，将会在中国时常发生从而对中国全方位的制度创新和发展战略调整提出了新的要求。中国民工荒问题不是总量问题而是结构性问题。大量研究从农民工的工资问题出发认为制度缺陷是民工荒产生的主要原因。

四、制约我国劳动力合理流动的障碍因素分析

(一)、户籍制度改革滞后

传统的户籍和迁徙制度致使流入城镇的人口无法实现由农民身份向市民身份的彻底过渡，在子女读书和择业上不享受和市民同等待遇，并且导致我国城乡居民社会心理、社会情感、社会认同和社会价值观上的隔阂、对立、分裂和矛盾。这不仅有害于我国城市化、工业化和现代化的进程而且会由此衍生出一系列社会问题。

(二)、社会保障制度改革滞后

建立现代企业制度，加快劳动力的有效流动，必须以社会保障制度的改革与完善为基础。当前我国城市劳动力流动的最主要障碍不是行政壁垒，而是社会保障体系发育不完善。现行社会保障制度的缺陷是明显的：一是社保覆盖面小法定保障对象少，仅限制于全民所有制的干部、固定工和合同工，大多数农民工无法平等地获得社会保障；二是社保管理机构不统一，劳动、人事、民政、医疗、保险等机构参与。机构的不统一给外流人员的社会保障带来了一系列困难，尤其是涉及到身份、职业、行业、区域变动的流动劳动力更是苦不堪言。

(三)、法律法规建设滞后，相关部门执法不严

目前，劳动法与劳动合同法仅对企业中的固定工、合同工给与保护，对广大农民雇佣工、临时工的合法权益维护适用性不大，对相关的不法企业特别是中小企业、私营业主、包工头约束性不强。劳动合同法、就业促进法、最低工资法等相关的配套法规执行不到位，在小企业、私营业主、建筑包工头中很普遍，相应的维权部门、监督机构未发挥应有的作用。

(四)、劳动力市场欠发达

经济成份之间很不平衡。

(五)、其他影响因素

除上述因素之外，劳动者整体素质低下以及观念障碍也是重要因素。

由于素质低下，在劳动力市场的竞争力就弱，被其他单位招用的成功率就低，不想流动或想动而又动不了的职工人数就很多。观念障碍主要表现是担心离开国有企业之后，难以找到好的工作，没有失业保障等。此外，流动时大多靠亲人、朋友、熟人介绍的途径，缺乏流动的独立性、自主性。

五、促进我国劳动力合理流动的对策建议

劳动力的流动一方面可以使劳动者充分发挥专业特长，实现自身的价值；另一方面它涉及到社会劳动资源的配置效率并进而影响到经济结构的变化问题。因此，必须大力培育和发展劳动力市场。并相应地进行综合配套改革，这是实现劳动力有效流动的基础。

(一)、改革户籍管理制度

市场经济体制要求全体居民有平等的身份和发展机会，现行户籍制度的改革势在必行。按照国际惯例，建立统一的流动人口户籍制度，即任何人只要在一地有稳定的收入来源，就有资格办理暂住或居住证，并依法享受当地居民享有的权利和应尽的义务。但在中国，户籍制度改革十分复杂，必须慎之又慎。在当前无法完全按全新的户籍制度运行和完全做到自由流动的情况下，可以考虑首先在乡镇和小城市中以渐进方式推开。首先，可暂时保留两类户，放宽农村户口迁向城镇和中小城市的限制，试行以公民住房，生活基础(稳定的职业和收入)为落户标准的户籍迁移办法。其次，建立常住人口、暂住人、寄住人口三种形式并存管理办法，规范相应的权利和义务，对有稳定职业和收入的迁入人员先取得暂住人口身份，经若干年后享有居住地居民同等待遇。再次，对已迁入城镇工作的劳动力可试行临时户，登记制度，领取蓝皮户口，待条件成熟时再转为城镇户口。最后再逐步推广，过渡到建立全国统一平等的户籍制度。通过改革户籍制度，创造劳动力流动的平等环境，从而降低流动的成本。

(二)、建立和完善社会保障制度

健全的社会保障制度是劳动力市场良性运作的基本条件，是消除劳动力区域间流动的后顾之忧和保障其权利的基础。从有利于劳动力流动的角度，当前社会保障制度改革可以从以下几个方面入手：一是扩大社保覆盖面，将流动人口也纳入到社保体系中来，使他们也享有平等的社会保障的权利，为劳动力流动消除后顾之忧；二是应建立全国统一的社会保障机构，统筹管理全社会所有成员的社保事务，以期最终建立覆盖全国的社会化社保体系，使劳动力不管流动到什么地方都能即使方便地参加社会保障；三是现行户籍和管理体制尚无突破性进展的情况下，可在流动人口中首先推行医疗、工伤保险，以解他们的燃眉之急再逐步拓展到其他领域；四是逐步实现常住户籍人口与外来流动人口公平地享有社会保障权利，制定相同的标准，可在试行社会统筹与个人帐户相结合的办法的同时，以身份证为基础，以身份证号码作为个人社保统

一帐号，纳入社会我国劳动力流动状况分析化统一管理的轨道。

(三)、逐步改革劳动就业制度

当前，对于流动的劳动力来说，劳动就业制度改革一是要建立相对稳定的劳动合同关系，通过签订劳动合同来保障《劳动法》赋予劳动者的合法权益，彻底改变过去对外来劳动力招之即来、挥之即去的状况，二是逐步实施最低工资标准并纳入全社会工资体系之中，对于缺少社会保障体系支持的外来流动人口，实施最低工资标准是保护他们基本权益的最起码的手段。对同一企业的员工，不管其户籍状况如何，应实行同一工资标准，同工同酬，并获得同样的劳保、福利待遇。

(四)、完善有关的法律法规制度

章制度建设，制定全国统一规范的劳动力流动的制度，有利于劳动力在全国范围内自由流动。

(五)、健全劳动力流动的调节机制

要求是：首先，资水平应该具有较大的弹性；其次，工资总额由劳动力供求竞争和国家计划双向调控。这样，在新型的工资制度下，工资差异就可调节劳动力在社会生产各部门和地区之间进行合理的流动。

参考文献

[1] 马克思。资本论[m].人民教育出版社，1972.

[2] 李竟能。现阶段中国人口经济问题研究[m].中国人口出版社，(1)。

[3]廖泉文。我国劳动力市场的理论与实践[m].山东人民出版社□20xx(3)□

[4]李丽辉。技术进步对劳动力流动的效应研究[m].经济科学出版社□20xx.

[5]宋醒比、廖进球。社会主义初级阶段劳动力市场理论与实践[m].中国财政经济出版社，1999(2)。

[6]蔡坊。关于政府如何管理流动劳动力的思考[n].中国社会科学院研究生院学报，. (4)。

[7]张道中。我国农业剩余劳动力流动中的几个问题[d].经济学家□20xx.(4)□

[8]杜鹰。现阶段中国农村劳动力流动的群体特征和宏观背景分析[j].中国农村经济，1997. (6)。

[9]李建中、乔根平。城市型二元经济模式下的劳动力流动分析[n].中国人民大学学报，. (4)。

[10]赵耀辉。中国农村劳动力流动及教育在其中的作用[j].经济研究，1997. (2)。

[11]赵秀丽。经济转轨期培育我国劳动力市场的难点与对策[n].山东大学学报，1998. (1)。

[12]戴风礼、叶常林。关于影响劳动力要素流动性因素的分析[j].学术界，1997. (3)。

[13]王向明。农村剩余人口的转移与经济发展[j].经济研究，1985. (1)。

[14]王代。农村剩余劳动力转移问题讨论会观点综述[j].中国农村经济, 1986. (12)。

[15]韩俊。农业剩余劳动力转业模式刍议[j].农业现代化研究, 1987. (4)。

[16]张永丽、黄祖辉。中国农村劳动力流动研究述评[j].中国农村观察[20xx.(1)]

[17]冯兰瑞。农业剩余劳动力转移与城市化道路的选择[j].改革, 1993. (4)。

[18]陈吉元。坚持和逐步实现农业剩余劳动力转移[j].中国农村经济, 1990. (10)。

工商管理大专毕业论文篇五

摘要：由于我国经济取得比较大的发展，所以也促使了我国企业的可持续发展。企业在发展经济的过程中，其管理水平也上升到了另外一个档次。基于此，企业人才队伍的建设成为企业面临的一大难题。加强企业工商管理人才的培训和建设等是提高企业人才队伍建设的重要措施，对企业的整体管理水平而言有着重大的价值和意义。企业要想在激烈的市场竞争中取得一席之地，必须要加强工商管理培训，从而为企业的发展提供人才，最终提高企业的整体管理水平。

关键词：工商管理培训；加强；提高水平；企业管理

我国的经济在现阶段的发展过程中取得长足的发展和进步，国内经济也取得了一定程度的提高[1]。基于此，我国大部分的企业也逐渐转变了管理方面的思想，从经济方面逐渐逐项内部管理方面。企业把培养人才和提高管理水平等作为未来发展的重要目标之一，明确好培训目标之后，再建立科学高效的管理体系，能够确保培训工作能够顺利开展。除此之外，

通过建立健全的管理制度，能够显著提高企业的管理水平，提高企业员工的工作积极性，为企业的未来发展提供人才基础。总而言之，想要在市场竞争中占据不败地位，需要加强工商管理培训，从而提高企业的整体管理水平[2]。

一、企业进行工商管理培训的意义

自从我国加入wto以后，企业之间的竞争越来越激烈，企业的核心竞争力是：管理能力。企业在发展过程中，不仅仅要提高管理水平，还需要提高整体经济效益。一个企业的管理模式，对企业的可持续发展起着重要的作用。企业管理人员的素质则是影响企业管理的主要载体，只有不断加强管理工作人员的综合素质，才能够在组织活动过程中发挥出主观能动性作用，进一步推进企业的发展[3]。在工商管理培训过程中，提高管理工作人员的综合素质有着以下几个方面的作用：

1. 使得企业在市场竞争中更具有竞争力

新时期背景下，我国企业的竞争也可以说是人才的竞争。想要提高企业的综合竞争实力，必须增强企业的整体经济实力。基于此，企业需要对工商管理工作人员进行培训，提高其专业管理水平和能力，使得企业在市场竞争中更具有竞争力。

2. 使得企业的各项管理工作更具有高效性

企业管理工作主要是指对企业的整体进行规划和管理。不管是企业的经营方式，还是企业的整体发展，都需要一批高素质人才来进行策划和管理。高素质的管理人才必须具备丰富的管理知识，才能够在决策过程中不会出现很大的错误。因此，加强工商管理人才的培训，能够提高管理人员的综合素质，使得企业能够得到长远的发展[4]。

3. 顺应了时代的发展趋势

我国经济贸易的发展呈现国际化发展水平，企业面临的竞争压力也越来越大。那么，也就不难看出，加强企业工商管理培训，能够显著提高管理人员的综合素质，适应新形势的变化，紧跟时代的发展步伐。

二、企业在培训工商管理人才过程中所遇到的基本问题

1. 结构单一、考核形式单一

目前来看，大部分的企业虽然已经意识到了加强工商管理人才培训的重要意义，但是在培训方式方面仍然存在诸多不足之处。企业安排相关管理人员参加培训，其初衷是美好的，但是参加培训的人员往往没有认清楚这一点，而是以一种完成任务的心态来参加培训。因此，使得培训师与被培训的工作人员之间无法进行良好的沟通，最终无法提高管理人员的综合素质[5]。另外一个角度来看，在考核过程中，采取的考核方式过于单一，如进行简单的笔试，培训人员互相抄写答案，因此使得管理人员的培训不过关。

2. 师资力量不足

在现阶段的企业培训过程中，企业虽然知道工商管理培训的重要价值，委派一些重要的领导去参加培训和学习，但是没有认识清楚工商管理培训的重要内涵所在，所以在师资力量方面较为薄弱[6]。企业也并没有成立一支高素质的人才队伍，部分企业看起来好像是在进行工商管理培训活动，事实上只是流于表面形式而已，为了节省开支，企业往往聘请一些能力比较差的培训师。

3. 不够重视

企业的发展必须依靠人才来支撑，从现阶段工商管理培训的角度来看，一些中小型企业没有高度重视工商管理培训[7]。小型企业过于重视技术方面的学习，盲目培训销售技术，而

轻视工商管理意识。大部分的中小企业认为工商管理培训是一项多余的课程，没有必要花时间、花金钱来对其进行培训。中小企业宁愿通过督促的方式来加强员工的相关工作，都不愿意多花一点点时间来对管理能力进行培训。基于此，不难看出，工商管理培训在现代企业的发展过程中没有得到高度的重视。

三、企业加强工商管理培训问题的主要解决措施

1. 提高对工商管理培训的重视力度

工商管理培训师提高企业管理水平的关键措施，要加强企业对于工商管理培训的重视力度，必须从以下几个方面入手：(1)企业员工要端正好自身态度，树立起正确的培训认识，保证员工能够从内心深处自愿参与相关培训，从源头上杜绝工商管理培训的认识不清楚问题；(2)企业工商管理培训过程中，必须让领导干部端正好态度，才能够让手底下的员工能够以其为榜样，从而更好地进行培训管理工作。对于企业来说，领导和员工都是其中的重要组成部分，均需要转变观念，将工商管理培训活动作为一种重要的活动，强化培训意识，从而加强培训的责任感。基于此，挖掘出企业领导的潜力，提高管理水平。

2. 加强培训方式和培训内容的改革

现代企业的管理培训是一项非常复杂的工作，任务比较艰巨，培训的难度也比较大。基于此，加强企业的工商管理培训内容与培训方式改革是非常有必要的，现代企业的工商管理培训要朝着多元化的趋势发展。信息技术的发展，企业工商管理培训必须要学会多种多样的培训方式，如讨论法、情景模拟法、体验法和案例法等。企业通过高效的工商管理培训活动，能够使得企业领导的基础知识理论更为丰富。将学习到的`相关理论基础知识应用大实践当中去，能够保证灵活的培训方式之外，还能够选择针对性的培训内容。

3. 加强对培训工商管理人才的考核

随着企业的逐渐发展和壮大，企业通常都会提供员工或者领导一些外出学习的机会，而被外派出学习的员工和领导没有高效的完成好学习任务。很多人在培训过程中只是抱着玩一玩的心态，所以加强对培训工商管理人才的考核非常有必要。在考核的具体内容中，不仅仅要加入实践考核，还需要加入理论考核。考核的具体内容需要从员工不同的心态和不同的角度，明确学习者的学习目标。在考核的形式中，要有针对性和启发性，使得员工能够积极备考，不断端正好学习态度，加强其对企业服务的心态，从而更好的为企业所服务。

4. 建立优秀的工商管理师资队伍

企业的工商管理师资队伍对于企业员工的相关培训来说是非常重要的，基于此，企业必须要建立一支优秀的工商管理师资队伍，才能够在很高程度上提高工商管理工作人员的审核制度，加强其工商管理培训的思想意识和理论基础知识等。在专业素质审核方面，通过工商管理人员，积极鼓励他们参与到企业的管理培训过程中，以资金的形式来鼓励其进行专业方面的学习，不断积累丰富的学习经验，引进更多的管理人才。

四、结语

综上所述，在越来越激烈的市场竞争中，企业必须提高工商管理人才的培训力度，才能够提高其综合竞争实力。

参考文献：

[1]刘良伟. 探讨如何加强工商管理培训提高企业管理水平[j]. 中国商论, , 11(29):161, 163.

[2]崔亚飞. 浅谈如何加强工商管理培训提高企业管理水平[j].

财经界, , 15(17) :101.

工商管理大专毕业论文篇六

工商管理管理求职信在求职应聘时求职信一定要以自己应聘的职位而写以下是一篇相关工商管理求职信以写作模板。大学生简历网yjsjl.org还推荐一份工商管理求职信范文为应聘时写求职信参考。

尊敬的贵公司领导：

您好！

首先，很感谢您能在百忙之中抽空来阅读我的求职材料，希望它能让您对我有一个良好的初步认识，并能够有助您在激烈的市场竞争与知识经济的大潮中录求到综合型的跨世纪人才！敬请留意下面的内容，相信您一定不会失望的。

我叫陈雷月，毕业于湖北省财贸工商管理学校工商管理专业，步入社会后，工作之余自学了行政管理大专文凭。

在以往的学习和工作中，努力来源于yjsjl.org力学习专业知识及经验，扩大自己的知识面、增长见识，而且正确地树立了人生观、价值观。随着知识经济的来临，社会将更加需要“专业突出，素质全面”的复合性人才。我利用空余时间对计算机和日语更加深入的学习，从不同领域和不同专业来锻炼自己。

真诚、坚持、认真是我最大的优点；“默默不语”可能就是影响我的一大缺点，呵，一直以来我的'语言很少，不愿意口头表达自己的意建。相信在以后的工作中，会慢慢让自己开朗大方一些，培养自己的沟通能力，创新能力，团队合作精神，更加增强自己的责任心和自信心等个人技能。诚实正直的我，使我懂得如何用真心与付出去获取别人的回报，我会

用努力与智慧去争取我的空间，让社会来容纳我，请关注我的未来。尊敬的领导，相信我的能力，我真诚地希望能够成为贵公司的一员，共同创造美好的未来。

祝贵公司蒸蒸日上！也祝你身体健康，工作顺利！

热切期盼您的回音，谢谢！

自荐人□xxx

工商管理大专毕业论文篇七

[摘要]xxxx理工学院所创设的教学企业理念，不仅有效地解决了工商管理专业学生的实践教学难题，而且通过教学企业项目确立了培养工商管理专业人才的一种全新教学模式，值得我们学习和借鉴。

[关键词]工商管理教学模式教学企业探析

工商管理专业培养的是现代企业经营管理人才，不仅需要具备全面的管理科学知识，更需要具备实际的管理工作技能和经验。这是因为，一方面，由于管理者管理的最终对象是人，这需要管理者具备良好的人际沟通能力，这种能力单靠理论讲授是培养不出来的，必须让学生大量接触实际管理问题；另一方面，由于现代企业面对的是瞬息万变、充满各种风险与不确定性因素的经营环境，管理者必须面对各种变化作出不同的决策。日本著名企业家土光敏夫说过：变化是企业的本质，我们需要的是那些先于变化并创造变化的企业。美国管理专家卡斯也说：现代管理最主要的任务是应对变化。管理者的这种能力，不是在课堂上能够培养出来的，必须让学生在一个实际的企业环境中接受有目的的训练。

xxxx理工学院成功地在校内建立了教学企业，目的是通过教学企业项目来解决工商管理专业学生的实践教学。这不仅

效地解决了工商管理专业学生的实践教学难题，而且还通过教学企业项目确立了一种全新的工商管理专业教学模式，值得我们学习和借鉴。

一、教学企业模式介绍

1. 企业环境建立 □xxxx理工学院的`teaching enterprise project` (简称tep) 是该院工商管理系独有的一种全新的教学模式，从1995年开始实施。通过在学院内创建实际运作的企业，构建完全仿真的企业环境，组织学生到校内企业进行教学实习，使学生在真实企业环境中接受有目的的训练 □xxxx理工学院工商管理系在学院内部建立了23个教学企业，分为以下两类：

一类是按实际企业环境运作的创新商业服务中心，如客户关系管理电话服务中心 □msc 义卖市场 `bazzr` □msc 迷你市场 `cheers` □msc 化妆品店 □msc 物有所值店 □msc 电器及电子店 □msc `giordano` □msc `unity(u/d)` □msc 动作与行政部 □msc 货物管理/开发部、运动与保健中心、佳节组等。这类中心负责学生在商业中心实践项目的实习。另一类是教学企业的后勤部门，如教学企业的行政部、教学企业的活动和室外展销会策划部、电子学习发展中心、知识管理部、运动与保健中心规划部、财务资源服务中心、设计媒体服务中心、人力资源联系部、网上投标中心、外包服务中心等，负责学生在商业项目的实习。

2. 课程体系设置 □xxxx理工学院工商管理系以激情、创业

为办学特色。其办学宗旨是让每一位工商管理系学生接受全面的商科教育，通过为学生提供适当程度的专业技能训练，不断强调理论与实践并重，培养学生终身学习的技能，不断促进学生对企业化与国际化的认识。围绕教学企业项目，工商管理系在课程体系设置上做了精心的设计和安排：第一学

年不分专业统一开设基础理论课程，主要开设会计、统计、经济、管理、营销、商业沟通、电脑软件等科目。第二学年分两个学期，第一个学期设置基础理论和专业理论科目，第二个学期进行教学企业项目训练。第三学年按专业开设相关科目，同时不分专业开设加值科目，并安排一定时间的校外企业培养(毕业实习)。在教学企业项目的实践课程设置上具有较强的针对性，构建了由理论科目和实践科目两个部分三个单元组成的实践课程体系。理论科目安排四个星期，开设两门课程，包括项目管理和客户服务。它的开设是为实践科目做准备的，目的是使学生在实践科目的训练中有明确的目的和要求。实践科目又分为商业中心训练和商业项目训练两个科目，各为九个星期。实践项目的训练注重培养学生商业运作的实际技能、团队合作、人际沟通和应对能力。

3. 教学安排□xxxx理工学院在校内建立了众多的教学企业，每个教学企业可提供少则4~5人、多则30~40人的实习岗位。

在教学安排上，将学生分成a□b□c三组，每组轮换进行理论科目、商业中心和商业项目三个单元的训练。由于教学企业数量众多，又实行分组训练，因此可保证每个学期同时安排360名学生到教学企业进行实习。教学企业整年运作，既满足了企业的需求，又满足了教学的需要。

工商管理系各专业学生通过第一学年统一基础理论科目的学习，初步掌握了在教学企业项目训练所应具备的基本商业管理知识，在第二学年投入到教学企业进行教学实习。如a组学生在商业中心科目中以团队形式被分配到各个企业进行顶岗训练，主要进行企业一线操作及流程的训练，包括商店营销、客户关系管理电话服务、健身房管理服务等实际的商业服务活动。在教师的指导下，自主进行营销活动，经营收入的50%作为学生的报酬，40%作为企业发展扩大资金，10%上缴学院。而b组学生参加理论科目的训练，主要完成项目管理、客户服务两个专题的学习□c组学生在商业项目中主要进行市场调研

方面的训练，如替企业进行市场调查，开展项目研究，为企业或学院其他学系策划展销活动方案，等等。

4. 训练方法□xxxx理工学院教学企业的训练方式，简单说就是教做学的过程。在这里，通过教师与客户的联系，由客户提供实际的业务需求，教师作为客户提供业务的管理员，对业务进行分配和指导。学生根据客户的业务要求，在教师的指导下，一方面接受对业务操作以及产品知识的培；另一方面通过在实际工作中的边学边做，接受到有组织、有目的的系统化训练，从而达到对商业管理知识的理解和技能的掌握。在这个过程中，学生是在一个完全真实的环境中接受真实业务的运作训练，在这种被精心设计好的实际工作中，学生的很多能力都会得到锻炼。

作为教学企业，训练的重点有五部分内容。一是训练学生对商业程序、业务流程的知识养成。由所从事的岗位知识概念人手，进行方案的规划和策划、履行和实施，最后进行总结回顾。这样，通过有目的、有计划的教学企业实习，使学生清楚自己在教学企业实习过程中学什么、做什么以及知道怎样学、怎样做。二是强调训练学生的团队精神。教学企业的每一个实习项目都是由一个团队小组共同参与完成的，只有小组成员之间不分彼此、相互合作配合才能很好地完成任务。三是加强对学生的品格和纪律要求，比如要求学生必须穿着工作服装参加每周的学习分享会议。四是训练学生通过承接客户的项目计划来获取真实的商业训练。五是在教学企业的实习过程中，要求每个学生必须开发和维护自己的知识管理网页，培养学生的知识管理能力。

工商管理大专毕业论文篇八

摘要

1 导论

选题的背景与研究意义

基本概念界定

选题的背景和依据

本文研究的意义

国内外研究综述

关于工商管理学科演进的研究

关于工商管理学科结构的研究

关于工商管理学科前沿理论的研究

关于信息可视化技术与方法的研究

相关研究的述评

本文的研究思路与方法

本文的研究思路

本文的研究方法

本文的主要创新点

2分析技术和数据选择

信息可视化技术与citespace软件系统

信息可视化技术的创生与发展

应用软件概述

学科知识领域可视化的实现

本文的数据来源及其标准化处理

数据来源与处理

数据源期刊的遴选

3工商管理学科主干理论演进的可视化

工商管理学科主干理论的知识结构

关键主题词的分析

关键节点文献的分析

聚类结构的分析

工商管理学科主干理论演进的关键路径

关键演进路径知识图谱

世纪90年代以后的演进

战略管理理论演进的可视化

战略管理理论的创生

战略管理理论的繁盛时期

战略管理理论知识结构的演进

4工商管理学科研究前沿与研究热点的可视化

研究前沿与研究热点的界定

工商管理学科研究的前沿问题

组织能力理论、竞争优势与创新

文化多样性与组织行为

定性数据分析

组织知识、创新与绩效、团队学习行为

企业成长理论、核心竞争力理论

工商管理学科研究的热点问题

高被引频次文献的内容分析

基于科学发现理论的关键词指标分析

战略管理领域的研究热点

组织理论领域的研究热点

经营管理领域的研究热点

组织行为理论研究前沿的可视化

组织行为领域的研究前沿

5中国工商管理学科研究的可视化

中国工商管理学科的现状分析

工商管理学科在中国的发展历程

工商管理学科在中国的研究现状

中国工商管理学科的设置

中国工商管理学科的学术环境

中国工商管理学科研究热点的可视化

热点领域及其前沿研究方向

工商管理学科研究前沿和研究热点的比较分析

中国工商管理学科体系构建及其演进

构建工商管理学科体系的意义

工商管理学科体系构建

工商管理学科在中国的演进趋势

6结论与展望

研究结论

研究不足与研究展望

研究不足

研究展望

参考文献

致谢