

最新工商管理论文 工商管理本科毕业论文 (大全5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。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

工商管理论文篇一

市场经济条件下，中小企业内控制企业关键能力的核心员工成为提升企业竞争力的重要因素。企业为核心员工制定合理的薪酬，能够有效保留核心人力资源，充分发挥其在企业中的积极性和创造性，提高企业运营的稳健性和持续性。

一、中小企业核心员工的内涵及特征

中小企业核心员工是掌握企业关键技术、精通企业核心业务、控制企业重要资源、具有特殊经营才能的员工，是企业价值创造的主要力量。他们拥有构成企业核心竞争力源泉的关键技能，在重要岗位上任职，包括高级管理人员、高级技术人员、高级技术工人、开创性的市场营销和公司理财专家等。他们或经过较长的教育和培训，或有长期的从业经历和阅历，比一般员工有更为丰富的经验和杰出的经营管理才能，对企业的发展具有重要影响。中小企业核心员工具有如下特征：

1. 控制企业关键知识和技能。市场经济时代，员工已成为中小企业最重要的生产要素，核心员工更是企业经营管理的灵魂，是企业核心竞争力的主要来源。核心员工的价值根植于自身的独特能力。他们是企业产品和服务的关键技术的主要掌握和控制者。这种能力难以复制和扩散，能为企业带来超额价值。

2. 可替代性差。对于普通岗位员工,企业可以根据人力资源需求变化及时增聘或减雇人员。核心员工掌握着核心技术、知识和客户关系等企业运营所需的关键资源,他们在人才市场上极为稀缺,竞争对手会以高薪或是其他诱惑来猎取这类稀少人才,增强自身的核心竞争力。核心员工一旦离职,企业在短期内无法及时雇用到合适人员来替代,企业业务流程运作能力受到消弱,往往使得企业元气大伤。

3. 再受雇能力强。由于核心员工极为稀缺,核心员工具有很强的再受雇能力。近年来,面向中小企业的人力资源总体上供大于求,但对于那些掌握了核心技术、具有突出能力的企业核心人才却供不应求。企业花费大量时间与经历培养出来的关键岗位员工,成为竞争对手竞相争夺的对象。核心员工在中小企业内为数不多,却是企业价值的主要源泉。核心员工的流失是企业最大的损失,也是最可怕的损失。

4. 具有强烈的自我实现欲望。通过长期的学习和体验,核心员工具有很高的的人力资本价值。同时,在人力资源市场配置机制日趋优化的条件下,其人力资本具有很强的价值增殖能力,在组织地位和个人价值实现上普遍具有较高的自我期望,比普通员工具有更加强烈的成就动机。核心员工一方面期望借助于特定岗位,以自己的杰出才能为企业创造超额价值,藉此获得身心的全面超越;另一方面也期望企业能够投桃报李,给与合理的回报,从而得到企业和社会普遍的尊重。

5. 秉持无边界职业发展观。随着社会价值观的变迁、劳动力的自由流动和就业渠道的拓宽,核心员工逐步从传统上对企业的忠诚转移到对自己专业的忠诚,不再局限于企业内部寻求职业发展,普遍秉持无边界职业发展观。对他们来说,企业只是发挥其专业优势的平台,他们更关心的是个人在专业领域取得的进步,以及个人价值的最大化实现,如何最大化延长核心员工在企业的服务期成为中小企业管理的一个重要课题。

二、中小企业核心员工薪酬管理的主要问题

1. 忽视核心员工薪酬的战略价值。中小企业对核心员工薪酬的战略价值普遍缺乏清醒认识。中小企业经营范围相对狭窄，业务内容相对简单，流程较短，少数核心岗位起着关键性作用。这些核心岗位对员工的从业技能和水平要求很高，企业生存的压力主要系于核心岗位员工，发展的动力也主要来源于核心员工。

中小企业的特点决定了企业内就业环境对人力资源的吸引力不高。对外部人力资源而言，中小企业经营风险高，职位稳定性差，职位发展空间有限，求职的吸引力不大。对内部人力资源而言，企业盈利能力起伏不定，薪酬定期支付的风险较高，导致核心员工离职率较高。核心人才的短缺使得中小企业业务流程的稳定性较差，削弱了产品和服务的市场竞争力，客户满意度下降，影响了企业运营的稳健性和持续性。因此，核心员工对中小企业的安全运营具有很高的战略价值，制定行之有效的核心员工薪酬策略具有十分突出的战略作用。

2. 薪酬管理与人力资源管理其他职能不匹配。中小企业人力资源管理水平整体不高，薪酬管理环节与企业人力资源管理的其他职能存在脱节现象，限制了薪酬管理的效率。合理的薪酬制度需要人力资源管理的其他职能提供支撑，要求企业在业绩考核、职业规划、培训与开发和薪酬设计之间建立联动机制，要在工作分析的基础上，不断优化核心岗位的工作设计，增加工作的挑战性和趣味性，对核心员工适度授权，适时进行岗位评估，在货币性报酬上准确反映岗位价值。

合理的薪酬制度尤其需要企业构建有效的业绩评估机制。企业薪酬设计的基本原则之一是薪酬要充分反映员工的业绩。要体现这个原则，必须建设科学的业绩评估制度，将绩效考核结果与薪酬管理紧密挂钩。许多中小企业认识到核心员工薪酬管理的重要性，但是企业没有成熟的核心员工绩效考核制度，导致核心员工与核心员工间、核心员工与普通员工间

薪酬差距不合理，核心员工的薪酬满意度较低。

3. 对现代薪酬的内涵存在片面认识。在许多中小企业，核心员工的薪酬成为企业的一项重要开支，但并没有有效地留住核心员工，其根本原因在于，企业管理者对员工薪酬存在片面认识，对核心员工的薪酬坚持金钱至上观，缺乏对现代薪酬内涵的全面认识。

现代薪酬基本理论秉持“全面薪酬”观，认为薪酬是组织针对员工服务的全部报偿。“全面薪酬”将支付给雇员的薪酬分为“外在”和“内在”两大类。“外在的薪酬”主要为员工提供可量化的货币性价值，包括基本工资、奖金等短期激励薪酬，股票期权、股份奖励等长期激励薪酬，退休金、医疗保险等货币性福利。“内在的薪酬”则是指员工获得的难以货币量化的愉悦的内在体验，包括对工作的满意、良好的人际关系和工作环境等。两者各自具有不同的激励功能，应当互为补充，构成完整的薪酬体系。

相比普通员工，核心员工更加追求内在的报酬。研究表明，核心员工注重的前四个报酬因素及比重依次为：个人成就(34%)、工作主动(31%)、业务成就(28%)、金钱财富(7%)。货币性报酬的重要性居于次要地位。在货币性报酬满足需要的基础上，良好的工作环境，充分的信任，自主开展工作，成为核心员工关注的焦点。

4. 缺乏长期激励。中小企业普遍缺乏对员工的长期激励机制，这也成为核心员工离职率高的一个重要原因。核心员工的人力资本价值很高，除了表现为即期价值实现能力强，还表现为价值实现的持久性。采用股权激励等长期激励机制在西方国家已得以广泛应用，但在我国的中小企业还没有得到有效实施。同时，采用诸如虚拟股票等手段的股权激励创新不足。

三、中小企业核心员工薪酬管理优化措施

1. 核心员工的薪酬必须贯彻战略导向。我国中小企业平均寿命不足三年，发展的持续性很差。中小企业衰亡的重要因素是人才链的断裂，而人才链的断裂主要表现为核心人力资源的持续流失。中小企业必须从战略高度重视薪酬对稳定核心人力资源队伍的重要性。

企业内部员工对企业生存和发展的作用大小有别，企业必须针对不同类别的员工来制定相应的薪酬策略，通过有效措施来优先保障核心人力资源的薪酬。考虑到核心人力资源离职的风险损失，为了吸引和维持核心人力资源，核心员工的薪酬必须充分反映风险溢价，真正从战略高度体现企业对核心人力资源队伍建设的重视。

2. 实施全面薪酬制度。与传统的单一货币薪酬观不同，现代薪酬的支付手段日趋多维化。相对普通员工而言，核心员工对薪酬的要求也更趋向于多维。薪酬的多维性涵盖了外在的货币性报酬和内在的非货币性报酬，两者各自具有不同的激励功能，应当互为补充，构成完整的薪酬体系。

内在的非货币性薪酬的支付途径之一是不断创造薪酬支付的“雷尼尔效应”。美国华盛顿大学依山傍水，校园周边大小湖泊星罗棋布，圣洁的雷尼尔雪山、神秘的圣海伦火山近在咫尺，美丽的风光令人流连忘返。为了可以时刻欣赏到美丽的湖光山色，华盛顿大学的很多教授们愿意放弃获取更高收入的机会，接受比美国大学教授的平均工资水平低20%左右的工资。他们的这种偏好，被华盛顿大学的经济学教授们戏称为“雷尼尔效应”。华盛顿大学的教授的工资，80%是以货币形式支付的，20%是由美好的环境来支付的。这种支付方式节约了货币支付成本，改善了支付结构，满足了教授们对薪酬的多维性要求，稳定了教授队伍。

受此启发，中小企业也可以不断创造薪酬的“雷尼尔效应”，来改善薪酬制度的效率。结合全面薪酬的理念，通过创造一个又一个“雷尼尔”效应，可以极大地提高核心员工薪酬满

意度水平。管理者要综合考虑核心员工需求得到满足的最优化结构，善于寻求货币薪资的替代品。对核心员工而言，平等的管理者与员工关系、合理的权力分享、充分的沟通和尊重、自主地工作、工作与家庭生活，与货币性薪酬共同构成了高效的薪酬制度，成为稳定核心员工队伍的法宝。

3. 合理确定薪酬三个层次公平的优先次序。薪酬公平是薪酬制度的基本要求，薪酬公平具有三个层次，即外在公平、内在公平和个人公平，其中外在公平强调薪酬的市场竞争力；内在公平强调企业内部员工薪酬差距的合理性；个人公平强调因个人年资、能力和业绩因素导致的薪酬差距的合理性。

由于核心人力资源的稀缺性和职位的重要性，其离职导致的风险损失大，中小企业必须理智处理企业内部不同员工群体薪酬公平的优先次序，核心员工的薪酬应该优先体现薪酬的外部公平性。针对核心员工流动地域范围广的特点，要扩大薪酬市场调查的地域范围，加强核心员工薪酬的市场跟踪调查，采取具有市场竞争力的薪酬策略，提高核心员工薪酬的支付水平。

4. 优化货币性薪酬管理

(1) 采取宽带薪酬制度确定基本薪酬。宽带薪酬将传统职位等级工资中的几个相邻等级合并为一个等级，使每个职位等级涵盖的范围变宽，在整体上形成少数几个大跨度的薪酬等级。基于中小企业组织结构的特点，核心员工沿着纵向的行政阶梯升迁的机会有限，采取宽带薪酬制度，将员工薪酬的增长与员工核心能力的增强和业绩的改善联系起来，打破传统薪酬支付方式所维护和强化的组织内部等级制，对核心员工的人力资本价值和关键作用做出制度性肯定。

(2) 采取中长期激励手段稳定核心员工队伍。中长期激励手段可以稳定核心员工队伍。可以采取的方式主要有员工股票选择计划、股票增值权、虚拟股票计划、股票期权和长期利润

分享等，体现企业对核心员工长期服务的重视，也是对核心员工长期服务的合理回报，对核心员工在职期间的表现还可以起到明显的激励作用，激励他们将个人发展同企业的发展相结合，与企业共担风险，从而大大提高他们的工作积极性和对企业的忠诚度。

5. 增强薪酬管理与其他人力资源管理职能的协同效应。改进核心员工薪酬的管理水平，必须完善其他人力资源管理职能，发挥其他人力资源管理职能对薪酬管理的协同增效作用，为薪酬管理提供支撑。

企业要为核心员工设计合理的职业生涯规划。管理者要明白，核心员工的职业规划工作要赋予员工更多的主动权。在与员工的良性互动中，评估职业生涯机会，设定职业生涯目标，使核心员工清楚地看到自己在组织中的发展道路。围绕职业规划，根据员工的兴趣、特长和公司的需要，制定相应的培训和发展计划，不断更新和储备员工的知识和技能，为核心员工的成长提供有力的支持。应在工作分析和工作再设计的基础上，开展岗位价值评估，为薪酬的制定提供准确的依据。改进企业的绩效评估体系，在绩效标准的设定、绩效的过程考核和考评人员组成上，要贯彻公开、公平和公正的基本原则，尊重核心员工的内心感受，给与核心员工充分的参与机会。

工商管理论文篇二

[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。这不仅有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理工学院的教学企

业(teachingenterpriseproject□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□mscgiordano□mscunity(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、健身房管理服务等的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。

工商管理论文篇三

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

工商管理论文篇四

本科毕业论文工商管理【1】企业工商管理现状分析及发展方向

引言：

随着我国改革开放政策的不断深入和推进。

在我国也已经有了日趋完善的市场经济体制。

坚决贯彻和落实党中央的各项法律法规，并积极主动的采取各项措施来改变企业内部的经营管理模式已成为必然。

在时代发展的背景下，企业在不断的探索转型和发展的道路上遇到的问题也越来越多，如何保证企业的健康、高效、快速的发展以成为企业各项管理工作的重要研究内容。

而企业工商管理作为企业管理的重要组成部分，也日益成为了企业管理工作的焦点。

一、对企业工商管理的概述

所谓的企业工商管理主要是指在企业的管理工作中根据企业经营状况、企业的管理策略、管理方法、管理制度和管理模

式按照国家先进政策和法律来制定出来的企业长远发展策略。

这一内容包含了企业长远的利益和长远的发展战略。

在理论上指导着企业的经营管理活动。

为了保证企业健康、持续、稳定的发展，企业工商管理工
作要及时的处理和解决企业发展中遇到的各种问题。

二、我国企业工商管理的现状

(一)企业工商管理水平不高。

近年来，随着我国科技的飞速发展，各种新技术，新方法也
逐渐在企业工商管理中应用，企业的经营管理工作也在不断的
发展。

从本质上讲，要想使企业在激烈的市场竞争中立足，就必须
从理性的角度入手，对企业的经营管理流程进行优化。

但就目前，我国的企业工商管理工
作而言，各种各样的企业
工商管理问题还层出不穷，企业的工商管理水平还有待于很
大的提高，这样不但对企业的管理工作造成不良的影响，而
且还严重影响了企业未来的发展。

(二)企业的管理不科学。

由于企业管理者科学管理理念的缺乏，加之对企业工商管理
工作认识的不到位，在对企业执行工商管理工
作时常采用的是一种粗放的管理模式，这种管理模式必然会直接影响到
企业工商管理工作的管理效果。

对于一个企业而言，要想实现科学的企业管理工作，首先应
该让企业的管理者充分认识到企业工商管理工
作的重要性，
然后要从本企业自身的实际出发，采用科学的管理理念，积

极探索出适合企业自身发展特色的管理方法。

(三) 企业文明建设工作的缺乏。

经济效益和社会效益的同步发展是我国新型企业发展的目标和方向，这就要求企业的管理者要学会用企业的文化精神来激发员工的工作热情和激情，使企业员工从内心感受到一种归属感，有一种家的感觉，从而跟脚踏实地，全心全意的为企业服务。

增加企业的文明建设工作，可以很好的促进企业的长久持续发展，并且对企业经营目标的实现有一种达到和导向的作用。

所以企业的相关工商管理者一定要重视企业精神以及企业文化的弘扬和发展。

三、提高工商管理水平的方法和其未来的发展方向

(一) 要加强企业的诚信观念。

要想使企业经济能够长期稳定，快速的增长，只有坚守住诚信经营的管理理念，才能使企业做大做强，同时，加强企业的诚信经营的理念，对我国良好市场经济体制的建设也有很好的促进作用，从而使我国的市场经济朝着更加健康化的方向发展，以推动我国社会主义精神文明建设的不断向前发展。

(二) 要加强企业的财务管理。

资金是一个企业赖以生存和发展的基础，在现代竞争日益激烈的社会中更是如此，如果一个企业没有了充足的资金做周转，那么这个企业就有即将面临倒闭和破产的危险，而企业工商管理作为企业管理工作中的重要内容，所以一定要加强企业的财务管理。

此外，做好企业的财务管理工作对企业内部员工人心的稳定，也有非常重要的作用。

所以，企业要想长期稳定的发展，一定要建立一支健全的财务管理团队，这个团队要能综合合理的配置企业内部的各种资源，比如说人、物、财、信息等，以便为企业的健康发展服务。

(三)要强化企业人员的管理。

这主要表现在要对企业人员的思想意识、业务水平以及人员的日常生活进行关心和管理。

这就要求企业的管理人员要有很高的思想觉悟和素质。

企业的管理人员在企业的管理工作中担当这重要的角色。

因此要注重企业高素质管理人员的培养。

(四)企业要朝着国际化的方向发展。

对于中国的企业而言，要朝着国际化的方向发展，尤其要体现在一些市场开放和一些竞争情况激烈的产业上，现在在市场竞争日益激烈的环境下，现在很多产品在国内都处于饱和状态，如果一直守旧于固有的市场，利润必然会很小，所以一定要不断的拓展市场空间。

本科毕业论文工商管理【2】工商管理对经济发展推进作用

对全面激发工商管理根本职能，凸显其内在功能价值，促进我国市场经济建设的持续全面发展，有重要的实践意义。

0. 前言

工商管理对推动我国市场经济建设发展发挥了极为重要的影

响，其主要借助规范化的市场准入管理制度，做好市场经营发展环节的全面监督管控，进而推动市场体系的有效创建以及进一步完善。

通过法律监督管理制度、确保消费者根本权益等方式方法，全面履行确保市场经济建设发展良好秩序的工作职能，进而推进经济建设持续向着更高、更强的方向发展。

工商管理基础职能主要是工商行政管理单位本着创建社会主义现代化社会主义市场经济系统、确保市场经营发展规范化、秩序化的目标，而承担的义务、职责，发挥的功能与价值，为工商行政管理机构开展各类工商经营实践活动的集成。

伴随我国市场经济的快速持续发展、全球经济一体化步伐的持续深入，工商行政管理任务内在重要性更加显现出来。

1. 工商管理基础职能

工商行政管理单位从事实践工作阶段中，其具体的任务职能主体涵盖下述三个方面内容。

首先，工商管理行政单位参与我国宏观经济发展调控，也就是对市场主体的进入进行管控，履行我国有关宏观管理要求标准。

倘若工商行政管理单位操作工作职能没能全面到位、执法管理力度欠缺的状况，则会令整个市场经济发展陷入秩序一片混乱的境地，最终会对我国经济宏观调控管理的效果形成负面影响，有碍我国国民经济建设的持续、健康、良好发展。

第二项工作职能为对市场经营活动行为进行全面监督管理，确保经济秩序的良好稳定。

我国国务院以及编委把工商行政管理单位看做是市场发展进

程中的主管，这恰恰表明工商行政管理单位在我国拥有较高的地位，其作用价值极为重大。

为此，各个工商行政管理单位应持续的提升监督管理力度，勇于扮演好市场经济发展进程中的裁判员角色、确保市场经济安定繁荣的坚强卫士角色，这个工作使命无疑是重大的。

另外，工商行政管理单位还应积极主动的打造培养更加完善良好的市场主体，推动各个企业单位之间、工商管理单位同企业之间良好的协同合作，持久的创建并完善不同市场体系。

该环节正好是工商行政管理单位可全面合理执法的重要保证，同时也是我国市场经济建设发展合理有序的必然需要。

以上工作职能恰恰显现出工商管理工作在确保社会经济安定繁荣、持续健康运行发展所带来的重要影响，合理有效的工商管理系统将明显的推动我国社会主义市场经济管理体制的更加完善，促进我国经济建设真正实现健康、良好的发展与升华。

2. 我国经济发展建设中工商管理内在促进作用

2.1 工商管理确保市场主体准入更加有序规范

工商行政管理单位在确保市场各个主体经营发展行为合理规范、推动不同主体按照规定要求合法经营以及确保市场应有正常发展秩序方面作用明显，真正能够令我国各个市场主体准入制度更加科学、合理。

我国针对市场主体制定的准入制度将严格核查、层级审批管理看作是审核企业登记管理制度的基础内容。

伴随该项制度的日益完善，更多的企业单位自愿直接在所处地区工商行政管理单位办理申请注册、相关登记手续，而后

可得到市场准入凭证。

而该过程之中工商行政管理单位需要严格全面的把好准入关口，通过细节核查、按制度执行以全面提升企业单位登记注册的工作质量，有效的培育打造出更加良好的市场主体。

2.2 工商管理进一步强化市场监管

工商行政管理单位在促进市场各方主体经营行为规范有序、加强监督管理的过程中，通常会利用商标注册、良性竞争管理等方式手段，可促进不同的市场主体更加主动自觉的遵循交易规范，构成良性竞争的环境。

具体来讲，工商行政管理单位通过积极开展反不正当竞争活动、反垄断管理监督，促进我国商业投资环境更加有序健康，各行业竞争更为公平公开，市场环境更加诚实守信，这将令我国各个市场主体提升活力，进而对市场经济建设发展持续不断的注入了更大动力。

另外，工商行政管理单位还有目标的提升商标权的管理保护投入。

商标始终是各企业单位、各类产品的核心标志，在当前全球市场持续融成的环境模式下，商标更是发挥了越发明显的作用，企业单位商标权有否享受到全面、良好的保护，将从根本层面影响有关单位的健康繁荣发展，同时也影响到我国市场经济秩序有否能够稳定正常的发展运行。

实践过程中，通过工商管理可积极良好的确保企业享有商标权，对那些违规、假冒商标、侵犯知识产权的不良行为应严厉惩处、打击，将侵权行为扼杀在萌芽状态。

再者，可进一步完善健全以信用水平、发展风险为根本的行业类别监督管理系统。

该系统可使整体监督管理工作更为精细化、更为有效化，进而达到有的放矢的目标，令市场对于不同行业的监督管理效果更加明显，具备较强的针对性，从而推进我国国民经济建设的良好、持续运行。

工商管理通过提升对虚假违规广告的惩处打击作用，优化整治管理效果，使得市场主体各项广告行为朝着健康、有益的方向发展，创建诚实守信的市场发展环境，进而确保经济格局的可靠稳定性，经济发展的健康持续性。

2.3 工商管理确保各级市场体系的完善创建

工商行政管理单位利用自身工作职能，以积极打造市场主体并有效管理企业单位为根本，进一步推动了各级市场的不断壮大发展，各个市场更加健全完善。

市场始终为经济运行发展阶段中的中枢神经，完善健全的创建市场体系对于市场经济的良好发展形成了强有力的推进影响，该层面具体体现在下述几项内容。

首先，工商管理可确保各类经济资源的全面合理配置。

事实上，无论什么国家、区域，资源始终是稀缺品种，只有通过有效合理的配置方能令总量不足的稀缺资源最大化发挥功能价值，预防更大的浪费或是资源闲置问题，确保市场经济良好健康的持续发展。

通过市场这个无形化的手段，利用价格调节机制，可引领有限经济资源朝着高效率的经济单位流动，从而提升整体经济发展运行效率，推动我国国民经济的良好健康发展。

另外，工商管理对我国宏观调控管理制度、策略的传输以及实践产生了积极影响。

社会之中从事的各类微观经济活动事项需要市场提供必要的场所环境，我国宏观调控对策为了更好的实现预期目标，需要通过市场完成传导影响，引领具体实践工作，由此可见市场变成了宏观管理各方主体以及微观经济活动运行过程中的中介方。

我国利用各类宏观调控管理策略，可直接对市场商品的供应需求进行调控，从而利用价格构成机制，发挥间接引领作用，对企业单位实践生产、发展经营方向进行调节，进而实现宏观管理的真正目标。

工商管理论文篇五

各位评委老师：

上午好！

我是xx级xx班的xxx，我毕业论文的题目是xxxxx，我的指导老师是xxx教授。

我当时之所以选择研究xx公司的发展战略问题，主要是因为自经济危机爆发以来，经营上陷入困境，急需从战略上寻找出路。同时希望通过本文的研究分析，能够帮助行业同仁和企业制定、实施和选择科学的竞争战略，提高我国家具企业的竞争力，以促进家具行业快速、持续、健康的发展。

具体来说，我的论文分为以下七个章节：

第一章，主要介绍本文研究的背景和需要解决的问题。

多年来，保持高速增长的中国家具业曾经拥有了世界制造大国和世界出口第一等多项美誉，中国家具业也因此享受了由此带来的巨大物质成果，但危机的突然袭来，又让家具业承受由此而产生的巨大代价：需求萎缩，竞争加剧，国外著名

品牌大举入侵，行业普遍低迷，陷入经营困境。国内家具企业正面对激烈的竞争格局和震荡的经济形势，战略管理能力面临着前所未有的挑战。笔者作为广东诺普家具有限公司的老板和实际管理者，希望通过所学的战略管理等相关课程，帮助公司解决发展战略问题，具体体现在以下三个方面：

- a.目前我国办公家具市场的状况如何；
- b.广东诺普家具公司面临的竞争环境是什么？
- c.广东诺普家具公司的发展战略的选择和实施。

第二章，主要内容是对有关战略经典文献进行综述和回顾，并找出最适合本文研究的公司发展战略理论框架。

对于战略的概念界定，钱德勒教授、德鲁克、安德鲁斯的著作中都有经典定义，本文中的战略概念综合了他们的论述，主要指基于战略的全局、谋略等基本意义，代表贯穿与一个系统一定历史时期内所有重大决策中的指导思想，全局性、长期性的目标抉择和达到目标的规划设计。

企业发展战略理论分为经典战略理论、产业结构分析理论和核心竞争力战略理论三个不同阶段。经典战略理论阶段的文献以美国学者钱德勒在《战略与结构》和安索夫出版了《企业战略》为代表，主要观点是制定战略决策时，要综合考虑两方面的因素：一是企业的优势与劣势，二是环境机会与威胁。而产业结构分析阶段的文献以迈克尔波特的《竞争战略》和《竞争优势》两部著作作为代表，其主要观点是：企业盈利能力取决于其竞争优势，而竞争优势一定程度上取决于企业所在行业的竞争结构，并提出了进行产业竞争结构分析的规范方法。核心竞争力战略理论阶段的主要文献以普拉哈拉德和哈默尔发表《公司的核心竞争力》为代表，主要观点是：企业经营战略的关键在于培养和发展能使企业在未来市场中居于有利地位的核心竞争力。

我认为以上文献中提到的理论和观点，虽然各有优点和局限，但都能从不同角度和侧面指出了战略研究和制定的路径。对于本文的研究来讲，这些理论都是很重要的研究方法，在后面的研究中将使用这些理论框架来分析广东诺普家具公司的发展战略的不同层面，并由此找出诺普家具应该采取的最佳发展战略。

第三章，论述了我以广东诺普家具有限公司为主要研究对象，以国内的家具行业为参照背景，搜集资料的过程和内容。

这些资料分为企业内部资料和企业外部资料以及理论文献三个方面。企业内部资料最容易搜集，主要是通过查阅档案和座谈会形式找出与企业发展战略相关的各种数据、方案与决策；企业外部信息主要通过访谈、查阅、网络搜索等方法搜集近年来中国家具行业背景资料以及对未来行业发展趋势的预测文献；理论文献搜集主要是在图书馆查阅与企业战略管理相关的书籍，以及查阅自己所学的相关课程教材。这些资料为我后续的研究和分析提供了基础和素材。

在本文的研究中，我采用的研究方法主要有访谈法、座谈会、直接观察法、网络搜索法，以及pest□swot□核心竞争优势分析法等。

第四章，主要运用pest分析法分析经济、技术、人口、社会给家具企业带来的影响，以及我国家具业面临的机会、威胁，以及自身的优势和劣势。

从中可以看出广东诺普公司面临的社会环境既有机遇，也有挑战，公司自身的不足和优势都比较明显。通过swot矩阵分析可以看出诺普家具公司可能的. 四种战略选择方向：优势机会(s0)战略、弱点机会(wo)战略、优势威胁(st)战略、弱点威胁(wt)战略。

第五章，主要运用定性分析和定量分析结合的方法，对广东

诺普公司和其主要竞争对手的综合竞争能力进行横向比较和评价，从而确立企业在当前及未来可以预见的的时间里拥有的优势和所处的劣势，进而为本企业竞争战略的选择、制定、构思、提供更为精确的量化基础和更具科学的参考价值。

第六章，通过前面几章对广东诺普家具公司的环境和现状的定性和定量的分析，结合广东诺普公司自身的实际发展状况，培育和提升企业的核心竞争力，制定差异化的竞争战略。其总体竞争战略思路如下：

(4) 纵向一体化战略积极开辟国际市场；

公司内部应采取长期的发展战略工业化生产提高劳动生产率；加强现代管理模式；开发现代中式家具；加强产品的品牌意识；产品创新研究。最终确立局部竞争优势。

第七章，结论部分。

通过以上分析可以看出，广东诺普家具有限公司面临着激烈的市场竞争，在目前的国际国内环境下，既有家具业重新洗牌的挑战，又随着经济的复苏随之而来的市场机遇。

诺普家具在这样的环境下，想要突围而出，实现自身的快速成长，差异化竞争战略是唯一选择。在这一战略下，围绕品牌战略对公司的产品战略、营销战略和人才战略等进行优化提升，从而打造出属于诺普公司独有的战略管理模式。这一模式将会使诺普家具找到方向，实现长远目标。

对于行业来讲，本文的研究试图从战略理论角度出发，建立差异化战略的整合模型，为类似广东诺普家具有限公司这样的中小型家具企业差异化战略选择提供一定的思路及较为系统的理论分析构架，希望能对其它家具生产企业提供一定的借鉴和参考作用。

本论文经过一二三稿并最终定稿，在这期间，我的论文指导老师xxx教授对我的论文进行了详细的修改和指正，并给予我许多宝贵的建议和意见。在这里，我对他表示我最真挚的感谢和敬意！

以上就是我这次的毕业论文答辩自述，希望各评委老师给予评价和指正。谢谢！