

# 2023年工商企业管理本科毕业论文 工商 企业管理毕业论文(汇总5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 工商企业管理本科毕业论文篇一

[3]李佐军. 当前经济形势分析和未来经济展望在《中国工商管理研究》第七期撰稿人研习班上的报告(录音整理)[j].中国工商管理研究, 2012, (8): 3-7.

[4]王思农. 碳交易在中国当前经济状况下的发展与创新[d].上海交通大学, 2012.

[5]于启军. 基于规制视角的行业性政垄断问题研究[d].山东大学, 2011.

## 工商企业管理本科毕业论文篇二

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的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高，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、职业技术水平、职业投入等。人们更喜欢从事社会评价高的职业和行业，职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、地区御局、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、福利等待

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] 李竞能。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].中国财政经济山版社，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)。

## 工商企业管理本科毕业论文篇三

摘要:

企业的发展离不开工商管理水平, 因此需要全面加强我国的工商管理培训水平, 为我国的企业发展奠定管理基础。对于企业来说, 发展是最重要的, 也是企业赖以生存的根本, 因此对于任何企业来说, 都将发展变革摆在企业的首位, 为了全面提高企业的发展水平, 需要通过加强工商管理培训水平, 实现企业的不断发展和进步。工商管理培训可以提高企业的管理水平, 为企业的未来发展奠定良好的管理基础, 笔者通过对工商管理培训现状进行总结, 得出我国企业管理中的问题, 并据此提出了相应的解决措施。

关键词:

工商管理; 企业; 管理

### 一、工商管理培训现状

#### (一) 企业培训师力量薄弱

企业在不断的改革和发展的过程中, 逐渐认识到工商管理培训的重要性。随着市场经济的不断发展, 很多企业都在全面提升自身的工商管理水平。但是我国的很多企业由于开始发展的时候, 主要是注重资金和企业的发展, 没有对工商管理培训有良好的认识, 导致企业自身的管理水平偏低, 不能达到企业不断发展的要求。企业在进行发展的时候, 逐渐认识到管理人才的重要性开始引进高端的管理人才, 但是很多企业还是存在培训师力量薄弱的问题。有的企业甚至还没有建立良好的培训队伍, 在进行培训的时候问题频发。



## (二) 企业管理人员忽略工商管理的重要性

企业为了自身的发展，一般都会认识到企业管理的重要性，但是很多企业对于时间的紧迫性没有明确的认识，导致很多企业并没有全面的着手进行工商管理培训，提升企业的自身管理水平。另外从根本上来说，有的地区政府人员没有全面提升对工商管理的重视，导致企业管理人员对此也并不重视，使得很多企业管理人员忽略了工商管理的重要性。

## (三) 缺乏科学管理结构，考核方式较为简单

通过对我国的很多企业进行工商管理培训研究得知，目前的很多企业所使用的工商管理培训方式还是老旧的方法，并没有使用新型的方法，再加上很多企业的管理人员对于工商管理培训没有正确的认识，导致很多工商管理培训的结果并不理想。企业在进行工商管理培训的时候，所聘请的培训师如果在对人员进行培训的时候所使用的还是传统的方法，就会导致和工作人员之间的交流较少，甚至让很多工作人员产生厌恶，这就导致培训的结果差强人意。所以企业需要根据自身的特点提高工商管理培训的水平，并确保工作人员对于培训的正确认识。

## 二、企业管理问题以及解决措施

### (一) 加强培训师水平

对于工商管理培训来说，使用高水平的培训师可以获得更好的培训效果，所以企业在进行培训师选择的时候，尽量选择水平高的培训师，确保所请的培训师具有良好的自身能力。企业自身也需要根据自身的特点和要求，选择合适的培训师，对不同的培训师要进行多方面的层层筛选，确保培训师的真实培训质量。另外还需要对培训师进行综合性的审核，确保其具有良好的工商管理培训水平和良好的道德素质。

## (二) 提高企业对工商管理重视力度

作为企业的工商管理人员，需要对工商管理的重要性进行总结和分析，并将工商管理的多方面作用进行总结交付管理层，让管理层认识到工商管理培训的重要性，进而提高企业对工商管理的重视程度。企业还需要进行内部的宣传，确保员工对工商管理的正确认识，让每个员工参与到工商管理培训中。

## (三) 构建科学管理模式，加强考核方式

企业想要全面提升工商管理的培训水平，还需要建立科学的管理模式，对于工商管理培训，在结束后需要进行综合性的考核，确保每个人都能够全面的掌握工商管理知识。科学管理模式是确保工商管理培训良好进行的根本保障，作为工作人员，要认真的遵从，并在培训结束后进行多种考核，通过考核确保自身对工商管理知识的真正掌握。

## 三、结束语

随着我国经济的发展，国家的企业越来越多，而且企业之间的竞争程度越来越大，很多企业在进行发展的时候，都感觉到自身的管理水平没有达到相应的要求，导致企业的发展受到阻碍。对于很多企业来说，都需要工商管理人才对企业的管理水平进行提升。为了确保企业的良好发展和强大竞争力，只有加强工商管理培训，构建良好的管理制度，全面提升培训的师资水平，让所有的工作人员都参与到工商管理培训中，才能够确保企业的良好发展。

## 参考文献：

[1]张恒. 企业工商管理的未来发展方向探讨[n].赤峰学院学报(自然科学版). 2016(06)

[2]耿毅. 企业工商管理现状及改革方向[j].中外企业

## 工商企业管理本科毕业论文篇四

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。企业安排相关管理工作人员参加培训，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才的综合素质[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，从源头上杜绝对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.

### 工商管理企业管理本科毕业论文篇五

#### (一)企业的战略办理研讨

#### (二)企业文化办理研讨

工商办理中，关于企业文化办理作业的研讨增加，也成为近些年来我国企业工商办理作业中重视的另一个重要问题。企业文化联系着对企业职工价值观的建立，是企业职工凝聚力完成的一个重要保证。过去企业开展中，关于文化这样的`企

业竞赛软实力并不重视，可是，近些年来工商办理理论的研讨，不只重视办理手法的创新和办理机制的变革，关于企业文化建造和办理的重视度也在不断提高。关于企业文化的研讨，大多是结合我国传统文化和企业开展核心价值观的建造研讨而拟定的企业文化，企业文化理念的建造，是工商办理作业中一个新的研讨点。同时，企业文化的建造把企业开展的价值理念，企业形象，运营理念等多种文化思维相结合，对企业全体的文化建造有一个更全面的掌握。企业的开展中，竞赛是推进企业开展的一个重要要素，而在这些要素中，企业文化已经成为提高企业竞赛力的重要软实力。当时我国工商办理研讨的热门问题中，企业文化已经成为一个重要的方面。

### (三) 工商办理中重视人力资源办理

人，是企业开展中最重要的要素，也是促进和限制企业开展的关键。为了更好地完成企业的全面开展，工商办理作业中加强对人力资源要素的整合和办理，也成为办理作业的重要组成部分。人力资源办理是跟着经济的开展，从办理类学科中衍生出来的一个重要的办理分支，企业的开展要重视人的价值，和谐好人力资源联系，关于企业的开展能够起到事半功倍的作用。当时我国工商办理问题研讨中，关于人力资源办理的掌握也是比较突出的，国内的企业人力资源办理研讨作业主要是对激励体系构建、作业外包化、职工满足程度、企业薪酬规划、家族式企业人力资源办理以及集团企业继任者的办理等几个方面。跟着我国经济和科技的不断开展，企业的运营和安排办理方式也在不断丰富和完善，这种企业安排办理方式的不断变化，就为工商办理中的人力资源方面的办理提出了越来越多的新的研讨课题。人力资源的办理需要依据企业的全体的运营方式的不同来建立不同的办理方向。从人力资源的内部办理视点来说，也依据企业的不同开展方式，不断建立新的办理方法和体系手法，以保证在经济的不断开展中，企业的人力资源办理作业能够适应企业全体的开展。



## 二、工商办理热门问题开展趋势

### (一) 全体的企业运作办理国际化水平提高

从当时的工商办理作业开展的方式来看，未来，跟着经济全球化开展的水平不断加深，我国企业和世界接轨的程度将不断提高，在工商办理的研讨作业中，也会有更多更全面的办理思维呈现出来。企业的全体的运作办理，将在当时企业战略办理的基础上，有更深的开展。企业全体的运作办理，也将会呈现办理内容的不断细化，精细化的企业办理方式和战略办理相结合，未来将会成为企业办理作业的重要开展方向。

### (二) 工商办理中营销办理的内容将会有所扩展

当时的办理方式下，工商办理作业尽管重视对企业营销运作的办理，可是营销活动十一个全面体系的过程，从这个视点来讲，未来工商办理作业中，将对市场营销的途径，手法，办理方式等，进行更深化体系的研讨。无论是国内经济的开展局势，仍是国际上全体的经济开展布景，都要求工商办理中对市场营销方式的办理更进一步。归纳当时国外市场营销的具体情况，在品牌营销，途径营销的建造等方面，都进行了深化体系的营销方式研讨。我国当时也面临着新的经济开展方式的要求，在工商办理中也呈现了b2b营销、客户生命周期研讨、客户联系办理等营销理念研讨转变等新的开展情况。所以，这也将成为未来工商办理作业中一个重要的开展趋势。

## 三、定论

工商办理是一门归纳性很强的学科，涵盖了企业办理作业的各个层面，同时，工商给你办理研讨也是一个时代性很强的学科，经济局势的瞬息万变触动着学科开展的神经，与时俱进，不断剖析新问题，提出新的解决对策，是工商办理作业的要点。