

2023年管理学的论文有引用文献的(汇总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。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

管理学的论文有引用文献的篇一

摘要：现代中小企业在不断发展过程中，加强内部控制的建设已经成为了促进中小企业管理会计水平提升的重要推动力量，已经得到了中小企业内部的高度的重视与关注。中小企业要想在激烈的市场竞争中永葆生机与活力，就必须要加强管理会计在内部控制中的应用。本文主要针对依托内部控制建设，提升中小企业管理会计水平展开深入的研究，以供相关人士的参考。

关键词：内部控制；中小企业；管理会计；应用；研究

目前，加强内部控制建设是中小企业管理会计工作的重要环节，对于中小企业的稳定发展影响极其深远。中小企业在实际管理工作中，内部控制存在着较多的弊端，一定程度上阻碍着中小企业管理会计水平的提升。因此，要想有效提升中小企业管理会计水平，就必须要建立健全完善的内部控制制度，将二者有机、协调地结合在一起，进而推动现代中小企业地稳定发展。

一、中小企业管理会计与内部控制之间的关联分析

1. 基础相同

管理会计是中小企业内部较为关键的报告会计之一[1]，成为

了现代会计的重要分支，将会计学与管理学充分结合在一起，是现代中小企业财务制度的重要构成内容。其中，管理会计的核心职能就在于更好地为中小企业内部经营管理服务，而内部控制是指在结合中小企业内部管理需求的基础上建立起来的自我调整和约束的系统，其核心职能就在于规范中小企业内部管理者的工作行为，避免徇私舞弊现象的发生。因此，管理会计和内部控制产生的基础就在于充分结合中小企业内部管理需求。

2. 目标一致

管理会计可以更好地对经营活动进行预测、规划以及评价，是一种规范性的管理活动，着重强调中小企业内部的经营管理环节，保证中小企业管理者决策的准确与合理。而内部控制要求要建立起完善的监督控制体系，中小企业各个部门都要积极参与到监控体系的建设中，确保中小企业经营管理活动的顺利进行。对中小企业财务报告做出最客观公正的评价，推动中小企业的全面发展。由此可见，中小企业的管理会计与内部控制在战略目标上有着不同的侧重点，但是二者都是中小企业管理工作的重要服务者，旨在通过改善中小企业的经营管理提升中小企业的市场影响力。

3. 相互影响

中小企业经营活动必须要得益于管理会计和内部控制的共同参与。管理会计的基本内容大都是围绕预测、决策以及考核而展开的，内部控制是集中小企业财产保护控制、预算控制、会计系统控制以及绩效考评控制等方面于一身的综合模式[2]，涉及到中小企业管理运营的全过程。管理会计和内部控制相互影响、相互制约，二者之间在服务内容上有着较为明显的关联，共同致力于中小企业稳定发展的建设中。

二、内控建设对提升中小企业管理会计水平的要素分析

1. 内部控制对中小企业管理会计的必要性

中小企业通过加强内部控制建设，可以有效提升中小企业管理会计信息的质量和水平，要想确保中小企业资产的安全性与稳定性，就必须不断贯彻落实于相关的法律法规。内部控制可以有效控制中小企业的运作流程，涉及到中小企业管理的方方面面，为中小企业管理会计工作创造良好的工作氛围。同时，依托内部控制建设，可以增强管理会计信息的规范性与合理性。

2. 内部控制建设有利于实现中小企业管理会计的建设目标

(1) 提升管理会计资料的准确性与可靠性。准确合理的管理会计数据可以使中小企业管理者充分了解中小企业经营的发展现状，为管理者的决策提供最公正客观的参考依据。内部控制系统通过制定和执行业务处理程序，明确中小企业权责关系，管理会计资料受到了相应的限制[3]，进而避免了中小企业不法行为的发生。

(2) 维护财产物资的安全性与完整性。内控制度对财产物资的保管和使用采取各种控制手段，有效防止财产物资被损坏现象，严厉打击公款挪用和贪赃受贿现象。

三、依托内部控制建设，提升中小企业管理会计水平的建议

1. 构建良好的内部控制氛围，促进管理会计的稳定发展

完善的内控制度是提升中小企业综合竞争实力的客观要求，有效协调中小企业经营者与所有者之间的利益关系，提升中小企业良好的知名度、美誉度，已经成为了中小企业会计信息体系的重要制定性保障。因此，中小企业要想有效提升管理会计水平，就必须制定规范的中小企业治理结构，完善中小企业的内控制度，内部控制部门要发挥出自身的职能作用，充分激发组织管理人员参与到内控制度的建设中去。同

时，将内控制度融入进财务体系中，为中小企业管理会计提供良好的执行氛围，确保中小企业自身管理能力的稳步提升。

2. 制定完善的风险评估应对机制，避免管理会计经营风险的发生

在经济体制改革的重大推动力下，出现了大量新的经济行为，对中小企业内部控制的要求越来越严格。针对目前的发展形势来分析，中小企业在风险识别时经常会出现失误，难以预测潜在风险。要想更好地适应市场经济的发展趋势，中小企业必须要充分了解市场变化情况，要善于预测中小企业在会计系统中存在的安全隐患。而且要安排专业人士来负责风险识别作业机制的业务活动，要进行全方位、多角度领域地评估和预测，更好地适应市场变动情况，确保中小企业生产经营活动的顺利进行。此外，在中小企业内部控制的监管过程中，要充分发挥出内控制度的调节、控制以及反馈等功能，确保中小企业管理会计信息的准确无误，避免管理会计风险的发生，最大程度地发挥内控制度和管理会计协同效应的良好发挥。

3. 将内部控制与管理会计结合在一起，形成全新的中小企业内部会计控制

由于受到现代中小企业各种机制的影响，内控制度对管理会计的作用产生了一种全新的体系——中小企业内部会计控制体系。中小企业内部会计控制可以确保会计资料的准确，推动中小企业经营管理效率的稳步提升。内部控制和管理会计是中小企业内部会计控制的重要分支，要将二者充分结合在一起，使之成为协调统一的有机整体。要想更好地进行内部控制，要从管理会计的实施与控制开始进行，完善会计相应的法律政策。除此之外，在激烈的市场竞争环境中，中小企业内部会计控制体系的确立，符合中小企业精细化的管理战略，增强应对经营风险的能力和水平，推动中小企业财务不断推陈出新、革故鼎新，使中小企业财务制度更具清晰度、透明

度。

4. 加强平衡计分卡和责任会计在内部控制中的应用

(2) 责任会计是管理会计的重要构成内容之一，设立责任中心、建立跟踪记录系统以及进行反馈控制等是其重要的体现，通过不断贯彻落实于中小企业内部经济责任制来确保经营目标的统一。现阶段，一些中小企业内部控制体系大都建立在管理层，其管理者和相关审计人员要全面监督中小企业的经营管理活动。这种内控体系很难有效预防重大风险的发生，仅仅对优秀者进行奖励，影响着团队整体效果的发挥。而责任会计通过权责统一的责任中心的建立，可以有效解决原内控体系中存在的弊端。在内部控制中，可以通过责任会计的理论和方法的运用来确定合理的职务分工，规范业务处理程序和流程，促进中小企业权责关系的统一性、一致性。

四、结束语

综上所述，依托内部控制建设来提升中小企业管理会计水平，可以提升中小企业的经济效益和社会效益，确保中小企业在激烈的市场竞争中占有一席之地，获得较高的市场份额。因此，要加强管理会计在内部控制中的应用，将管理会计与内部控制体系相结合，制定完善的风险评估机制，避免中小企业经营风险的发生，充分发挥出管理会计在内部控制体系中的应用价值，进而为中小企业的稳定发展提供更为广阔的发展空间。

参考文献

[2]郑兰庆. 地方财政部门对中小企业会计内部控制的管理研究[J]. 经贸实践, 20xx, 15, 211.

管理学的论文有引用文献的篇二

《英特尔公司创新文化》

摘要：众所周知，英特尔公司是上世纪至今闻名于中外的大企业。其成功经验是异常宝贵的。为了更好地借鉴和学习其中的经验，本论文将从英特尔公司创新的各个方面展开论述。

关键词：创新；文化；技术

现代社会的快速向前发展完全得益于创新，它是公司得以生存和发展的前提，尤其是在现在这个竞争异常激烈和产品更新换代极快的经济社会，创新对一个公司而言显得比任何东西都更重要。就连一个公司的核心技术的维持也要靠创新思维作持，它可以说是决定现代企业命运的法宝，谁拥有它便可在社会谋得一席之地。

“创新”一词最早出现时的定义是与设备的更新、产品的开发或工艺的改进联系在一起。我们通常认为，创新首先是一种思想或在这种思想指导下得实践。可以说是一种原则或在这种原则指导下得活动。虽然有点抽象，一旦将它转化为具体的生产力，创造出一定的经济效益的时候，我们便可以真正地感受到它的威力。

创新要求管理者(如英特尔公司的管理人)设计公司的目标、结构和运行规则，启动并监视系统的运行，使之符合预定规则和操作。分析系统运行中的变化，进行局部或全局的调整，使系统不断呈现新的状态，并作出相关的维持措施。因为有效的管理在于维持与创新的组合。

从文化创新角度分析：

英特尔公司之所以能够从建立之日便稳步地发展至今，归根到底是因为它内部经过多年的发展自觉地形成某种能被企业

成员广泛接受的价值观念和由这种价值观念所决定的行为准则和行为方式。员工的行为及其方式由公司的文化和核心价值观所约束，可以总结为正确地做事和做正确的事。前者要求员工必须具有某项专业技能，用以指导正确高效地完成工作，后项强调的是员工的自身素质修养和价值观取向。

英特尔的创业者大多来自于硅谷北端的斯坦福大学和伯克利加大学，他们在科研上秉承务实的精神以及在学术上的平等原则，公司上下之间经常保持着交流。涉及重大问题的决策，实行民主集中制，这些举措都可以促使员工正确地做事和做正确的事。与此同时，也加强了公司内部的信息交流，充分调动员工的积极性和创造性。

企业文化反映了企业组织的记忆，在企业经营的过程中，其文化经过岁月流逝逐渐积累而形成。用文化来影响员工实际上是用过去的经验来指导员工今天的行动。但并非所有过去的经验在今天看来都是适用的，此时便要求公司对其文化作出一定的变革。英特尔公司在对旧文化的变革中强调冲破旧习惯，变低效为高效，以文化推进经济增长的策略。英特尔公司经过多年的稳步增长，在其组织中已形成了创造性张力，也滋生了一些坏习惯，使组织绩效变得低下。因此英特尔公司开始冲破旧体制，谋求使公司长远发展的道路，所以文化创新对于一公司而言是非常重要的。

从技术创新分析：

早在1970年代，英特尔开发出世界上第一块用于个人电脑的4004型微处理器，1980年代，英特尔将芯片的制造工艺改造成最强悍的工艺。且在1990年代，在技术创新理指引下，改进了芯片的设计，这使英特尔的年销售额增长7倍，位于公布的全球最大的500家企业排行中。英特尔的成功完全得益于产品技术创新，要素创新是其中不可或缺的组成部分。要素创新主要包括材料创新和手段创新。4004型微处理器的诞生建立在手段创新的基础上，将先进的科学技术拿来改造和革

新原有设备，用更先进、更经济的生产手段取代陈旧、落后、过时的机器设备。4004型微处理器要求英特尔公司采用更为先进的材料再将之加以组合，即材料和材料组合方式的创新。

英特尔公司改造芯片制造工艺和设计，包括生产工艺和生产过程的完善。生产工艺创新要求在设备创新的基础上，改变产品制造的工艺、过程和具体方法，也要求在不改变现有物质生产条件下，不断研究和改进具体的操作技术，调整工艺顺序和工艺配方，使现有材料得到充分加工。生产过程的组织包括机器设备、工艺装备以及劳动在空间上的组合，英特尔不断地研究和采用更合理的空间布置和时间组合方式，以提高生产效率，缩短生产时间，并提高各要素的利用率。从制度创新角度分析：英特尔公司要求员工每天从早上6点起来工作，晚上6点下班，有时晚上还要加班加点，一天至少花费一半的时间在工作上。这种制度在其它公司来看是很少见的，这绝对是公司制度上的创新体现。英特尔公司领导者、员工仅靠短暂的八小时工作是远不够的，并鼓励大家利用工作之余的时间多看书，更新自己的知识。多公司上下交流，交换各自不同的观点。对于公司来说，明显加长了上班时间是由于英特尔公司树立了企业的危机意识和竞争意识，尽管世界上85%的个人电脑上装的都是本公司生产的微处理器。时刻居安思危是英特尔一直以来保持领先地位的保证。对于员工而言，延长上班时间使他们能获得更多收入，进而充分调动员工的积极性。

企业通过革新内部的制度，来规范作为类群的参与者在企业活动中权、利关系，引导和整合这些成员的行为。通过企业经营活动组织权力的分配，企业制度规范着参与者类群间的权力关系，从而影响参与者在决策制定和执行中的行为表现；通过决定经营成员的分配，制度规范了参与者的利益关系，从而影响着不同参与者在企业成果形成中的行为特点(引用p585)只有拥有了完善的组织制度，才能使组织内部按着预定的方式尽快实现目标。英特尔公司长年的高速增长率便是有效的制度的作用成果。由此我联想到中国的法制体系，

它虽然已经规定了生活中的各个方面，但是太过于抽象，其中存在许多缺陷等不完善之处。致使在实施过程中的实际操作不强，让不少犯罪分子来钻法律的漏洞。这就要求政府有待去加快各项法律法规的完善步伐，并在实施过程中加大执法力度。

从目标创新角度分析：

1986年代Intel和东芝等日本公司在芯片制造上的速度和质量皆高于英特尔公司，为了保证公司的原有计划顺利完成。已惨遭打击的英特尔公司毅然从存储器制造领域全线撤退，并解雇将近30%的员工，使公司得以避免倒闭的命运。目标的重重大改变为公司争取了发展余力。英特尔公司在新的增长点把更多的注意力放在一些专用芯片上，且它们可以支持个人计算机处理数码照片和影像，这使公司转向网络设备领域。企业是在一定的经济环境中从事经营活动的，特定的环境要求企业按照特定的方式提供特定的产品。一旦环境发生变化，要求企业的生产方向、经营目标以及企业在生产过程中与其它社会经济组织的关系进行相应的调整。在市场经济背景中，企业经营的一般目标是通过满足市场所反映的社会需要来获取利润。企业在各个时期的具体经营目标，则需要适时地根据市场环境和消费需求的特点及变化趋势加以调整，每种调整都是一种创新。环境是企业经营的土壤，同时也制约着企业的经营。环境和企业的关系不是单纯地去适应，而是在适应的同时去改造、引导是创造。去引导环境朝着有利企业经营的方向变化。

从英特尔公司自身分析：

纵观该公司几十年的发展历程，其内部已慢慢地形成一种能被大多数人接受的企业文化。它不仅是记忆型的，更是学习型的，员工通过学习企业文化而受到它的影响。企业文化可以在内部形成一种凝聚力，更形成一种行动上的一致性。企业文化的一元性要求企业内部存在着价值观一致的员工，其

它异类员工是难以被接受的。相对公司领导者而言，他们起到身先士卒的作用。高层管理者懂得体察下属，了解真情。经常走动于第一生产线，与员工见面和交谈，并希望员工对他提出意见和建议。这对一个公司来说显得尤为重要，使公司及时掌握和了解基层工作人员们的心理状况和心理变化，由此制定出一系列针对员工各方面情况解决方法的规定。在最大程度上满足员工基础下，让员工心甘情愿地去完成组织目标。

以上便是英特尔公司各方面的创新，它是对旧事物的否定，是对新事物的探索。在对旧事物的否定中，公司突破了原先的制度，破坏了原先的秩序。在对新事物的探索中，公司的创新者不断地尝试去寻找新的程序、新的方法。在公司取得成果之前，经历了无数次反复、无数次挫折，每次考验只能是一个宝贵的经验。各种创新方式表面看上去是杂乱无章的，但它是相对于旧制度、旧秩序而言的，是相对于个别创新而言的。就创新总体而言，它们必然依循一定的步骤、程序和规律。总结众多成功企业的经历，它们的成功创新要经历“寻找机会、提出构思、迅速行动、忍耐坚持”这几个阶段。

寻找机会：系统内部存在着或出现了某种不协调的现象，它们对系统的发展造成了某种不利的威胁。创新活动正是发现和清除这些不协调的工具，从而为系统的发展谋求契机。如技术的变化：英特尔公司在1980年代改选芯片的制造工艺和在1990年代改进芯片的设计，这些进步全是得益于科学技术的变化，为芯片的改进提供了技术保障。再如宏观经济环境的变化：1986年，日本公司在芯片制造领域取得了惊人的发展优势，给英特尔公司造成了强大的外界压力。公司马上做出合理方应使业务能够正常运作。改革英特尔的制造流程，并设计了多种新制造技术。

迅速行动：英特尔公司经过不断创造，将赢得的高额利润和资本投入到下一轮的技术开发中去。在推出第一块4004型微

处理器后的一年内，又推出其升级产品4008型微机。然后公司再接再厉，又在一年后开发出通用型的8080型微机。由于竞争者在急追猛赶，英特尔公司为保持领导者的地位，接着推出了数据处理能力更强、功能更多的8085型微处理器。从产品的不断更新换代来看，英特尔公司对市场信息的掌握较到位，并及时对信息作出比较全面的分析，掌握市场的行情和发展方向。然后不断推出符合消费要求的新产品，为公司争取到了发展空间和发展潜力。

以上主要从两方面介绍英特尔公司的成功创新经历，它们对公司来说都是非常宝贵的实践经验。在今天来说，它们都是过去的经验。其实企业用文化来引导员工的行为，都是用过去的经验来指导今天的行动。所以这些经验至今仍然在英特尔公司内部沿用，在影响着每一位奋斗中的员工。

管理学的论文有引用文献的篇三

(一) 团队原则成立组织的目的在于实现既定的目标，而虚拟企业就是为了一个特定的目标而组成的面向制造性或服務性的虚拟组织。组织存在的意义在于帮助个人实现自己的目标，因而个人需要组织这个平台。面对当今世界经济全球化，经济形势改变之快的现实，团队合作就显得尤为重要。通过虚拟企业这种形式，让学生时刻以团队为主，团队成员及时发现、分析管理中所出现的问题，并集中大家的智慧寻求解决问题对策。

(二) 系统原则虚拟企业是一个系统，要产生整体大于局部的效果。虚拟企业中每个部分都有各自的分工，就像一盘棋一样，每个棋子都应该有它的用处，缺一不可。虚拟企业工作流程一环套着一环，如果少了一个环节，势必导致企业无法正常运营下去。

(三) 权变原则权变一般是指在企业管理中要根据企业所处的内外条件随机应变，没有什么一成不变、普遍适用的管理

理论和方法。企业内外条件的变化一般无法准确预期，领导者就要根据企业内外环境的变化，改变管理方式，而员工要能适应各种环境，来增强自己的应变能力。教师的一对多教学对于学生而言只做到了听与学，没有真正理解，而虚拟企业这种模式，通过团队中不同成员的磨合，面对不同企业之间的问题学习适应，对学生的应变能力有很高的提高，对知识的掌握能力也相对容易的多。

（四）实践原则面对当今社会不断变化的市场，企业需要的是具有实战经验、多元化等特点的复合型人才，而不是纸上谈兵的书生。这就需要学生能够在学的过程中进行角色扮演，通过虚拟实践让学生尽早适应企业竞争、就业压力环境等，对企业内部的操作有一定的了解。虚拟企业构建不能仅有形式，更要有内容的安排，每个企业的运营管理工作要有质的要求，学生要带着管理任务去体验与学习。

二、虚拟企业在管理学教学中的构建与运作

管理学教师在明确了管理意识与管理职能在管理学课程教学中的目标与要求后，以一定的组建原则，积极鼓励学生进行虚拟企业的构建。通过一学期的虚拟企业的模拟练习，通过企业不同角色的管理者之间的管理活动交流，使同学们的管理意识不断强化，管理能力不断提高。教师以组织为初始概念，以构建组织（主要是企业组织）为教学活动出发点，要求学生以小组为单位组建虚拟企业，进行产品策划、设置组织结构等模拟企业运作环境，学生运用管理学基本原理尝试开展虚拟企业经营管理，达到学以致用效果。

不同的学生所组建的虚拟企业各有特色，以“动感浴室”虚拟企业为例，首先，要进行虚拟企业的命名与使命阐述。“动感浴室”虚拟企业由6名学生自由组合。该团队以满足消费者基本生活需求基础上的享受性需求为切入口，通过讨论决定发展浴室产品一条龙开发，以满足人们的休闲需求为主要目的。企业要让人记住，命名很重要，企业命名要响

亮、新颖、有寓意，更要让人印象深刻。该团队由“动感地带sim卡”进行大胆联想，在头脑风暴之后，将企业命名为“动感浴室”，寓意像“动感地带”一样闯出一片天地。同时，团队推出“使你一尘不染”的广告语吸引顾客眼球，一尘不染，顾名思义就是让顾客在使用企业的产品后能够干干净净，保持良好的状态，另一深层意义就是希望顾客有一个健康的身体，无细菌的侵入，这些也成为虚拟企业的`最初使命。

其次是虚拟企业的目标设定与产品设计。“动感浴室”虚拟企业的宗旨是让顾客在使用其产品后可以心情愉悦，放松身体，让顾客感受企业产品的独特魅力，打造出国内一流的品牌，这也是“动感浴室”的主要目标。“动感浴室”虚拟企业在开始之际主要生产和销售马桶和浴缸等洗浴产品，同时设计部在原有款式上加以设计，顾客不同的品味设计独特的产品，如顾客还有其他要求，企业会为其提别改动直到顾客满意为主。经过创意大激发，企业决定设计一款从未出现的洗澡机，预计在一年内研发出来，让顾客可以不用动手也可以舒服的沐浴。再次是虚拟企业的组织结构与角色扮演。为了更好的完成组织任务，就要进行一定的组织安排，进行人员的配置与安排。“动感浴室”选择较为传统的职能部门的组织形式，主要设总经理、财务部经理，设计部经理、采购部经理、销售部经理和装修部经理等岗位与角色。根据6人的各自特点分配职务，使得“动感浴室”虚拟企业能集合核心能力与能源，使虚拟企业在管理中能正常运作。为了让每个成员能亲身体会到这种仿真企业的氛围，根据教师的情景假设方案，团队创作情景短剧进行情景表演，通过编剧、排练以及最终表演这样的过程，使团队学会随机应变，增强处事和沟通能力，总经理则体会到了作为企业的高层领导的那种应有的责任感，提高了面对突发事件所应具有危机处理能力。

最后是虚拟企业的学习管理。“动感浴室”是真实的学习团队，在企业运作之余团队要开展结合实际的理论学习，要以

构建学习型组织为目标，开展团队学习。在创建初始，根据各成员提议“动感浴室”制定以下计划：每学年读完两本管理学名著，增加自己的理论知识；每人准备有关管理理论的寓言故事，增强思考能力；每学期出游两次，增进成员之间的感情；每学期进行一次情景剧表演，增强成员的默契；学期期末由总经理对小组成果进行总结并制成学期报告书。在执行过程中也会发生一些无法预料的问题，比如在去参观周恩来纪念馆时，由于时间掌握不当，错过第一班车，耽误太多时间，团队及时反思总结，在回来时加强了时间控制。课堂上，在教师提出问题后，团队成员根据“动感浴室”管理现状，带着问题进行讨论，体悟其中的管理科学与艺术。

三、虚拟企业案例在管理学教学中的分析与评价

案例教学法，被广泛运用在管理类课程中，但以学生自行组建的虚拟企业作为教学案例则更具有针对性与趣味性。教师以虚拟企业为教学案例，运用管理学基本原理与知识分析虚拟企业中的种种管理现象，与学生共同解决管理难题。在对“动感浴室”的分析评价过程中，学生结合组织环境分析方法，对该团队的宏观一般环境、行业环境、目标市场进行了认真分析，并对企业产品设计与产品价格等进行了评估。学生充分地认识了组织环境对于开展组织管理活动的意义，深刻了解了产品设计与市场开发对于企业应对竞争的意义。虚拟企业构建与运作这种新型的教学方式，容易让学生有兴趣参与进去，增强学生学习的积极性，让学生从中锻炼、提高自己的创新、实践能力外，也让学生有信心尝试做更多的事。

四、结论

通过半年的管理学课程学习，学生对企业组织管理有了较深的认识，在虚拟、仿真企业管理实际中培育了管理意识，增强了创新与实践能力，感受了企业管理过程的全貌，体会了不同的管理角色要求。“动感浴室”虚拟企业的运作取得了

很好的效果，并为教师的教学提供了具体的案例。

管理学的论文有引用文献的篇四

无论是我在内科还是在icu医院和护理部领导给了我极大的关心，对科室的护理工作给予了最大的支持。一是在人员上给予了极大的支持，保证了各项工作的有序开展。同时，护理部决定将其他科室的护理骨干分批派到icu轮转，对icu的工作也起到了很大的推动作用，达到了相互学习，取偿补短的良好效果；二是在管理上给予了很多指导和帮助。在工作中遇到很多棘手的问题和困难，护理部领导多次到科室进行工作指导，帮助查找和分析存在的问题，提出指导性的意见，并鼓励我、关心我，增加了我干好工作的信心，使我能在短时间内找准工作突破口，及时将科室的工作理顺；三是在人员培训上给予了很大的支持。为提高icu护理人员专科理论知识和业务能力，在护理部的支持下，先后派出5名同志外出学习，通过学习，提高了icu整体专科护理水平。

二、不断的学习和提高，是搞好科室护理管理工作的基础

在我一年多的护理管理工作中，体会到作为护士长不仅要熟悉业务，不断加强学习，还需要学习更多的管理知识。今年我到icu后，护理部首先派我参加了市卫生局和三医大联合举办的第二届icu专科护士培训班，进一步提高了我对icu专科护理的认识，理论知识得到丰富，实际操作能力有了很大的提高。尤其是在重医中心icu培训的一个半月时间，我充分抓住这次培训的机会，一方面加强实践技能的学习和培训，另一方面不放过任何机会，学习他们的管理制度、管理经验、病员的经济管理以及科室的布局、环境，设施的配备、维护和保养等综合性知识。回科室后，能够学以致用，及时对科室的工作进行了重新梳理，找问题，寻差距，在很短的时间内完善了科室的规章制度、各班职责，拟订、修订了各类护理表格；重新调整科室的布局，加强环境管理；加大科室

护理人员的培训力度，对icu专科技术操作进行了强化；加强icu的感染管理工作，降低了感染率。

三、坚定的信心和勇气，是搞好科室护理管理工作的动力

我始终以饱满的热情和战胜困难的决心面对科室的工作。即使是在最艰难的时候，也从没有放弃过。特别是刚到icu时，由于科室人员均来自不同的科室，需要有一段时间的相处和磨合，在这个阶段，大家往往把icu的工作与原科室作对比，无论是在管理方式上、工作时间上、工作强度上、奖金的多少上都有不同的看法和想法，人心不统一，科室的凝聚力不强，对我开展护理管理工作带来了较大难度。加上icu成立时间短，病员数量不稳定，忙的时候需要加床，闲的时候只有1、2个病人，工作量波动大，人心浮动。在这样的情况下，我始终坚信通过团结科室医护人员，大家齐心协力，经过一段时间的共同奋斗，能够使以上问题逐步得到解决。有了这样的信心，才让我对科室的工作兢兢业业，尽心尽职，想尽一切办法推动科室的护理工作。我对工作的执着态度，也让科室的护士姐妹们受到感染，渐渐得到她们的理解、信任、配合和支持，增强了凝聚力，使科室充满活力和生机。

应香港护士训练与教育基金会的邀请，与来自内蒙、安徽、江西、河北、广西、吉林、四川等省市的18名护理同仁一起，赴港学习考察。通过2周的参观学习、讨论交流，近距离了解了香港医疗卫生发展与护理管理的现状，感受到了香港护理人员的团结协作、仁慈关怀、奉献敬业的思想，学到了先进的护理管理理念与管理知识，看到了内地与香港护理管理中存在的差异，受益匪浅。

管理学的论文有引用文献的篇五

在管理课程的学习中，我发现生活中处处与之相关，这里我就谈谈家庭中的管理学，近一个世纪的管理理论与思想演进

的历史，为管理者提供了丰富的理论指导和思维模式。但如今的管理者也有无奈，面对层出不穷的管理理论，竟然有些不知所从的疑惑。从某种意义上讲，理论的作用在于斧正非理性，让混沌归于有序，而真正引领人们行为的，乃是经年累积起来的经验和体会。

管理学，就是要研究人们如何正确地做事。管理是一门学问，而学问当然是为了学以致用。生活中，存在着各种各样的组织，组织要良好运行，必然离不开有序有效的管理。即使是个人，为了完成一些事情，也需要对个人活动进行自我管理。管理学在生活中的应用是十分广泛的。

就比如我们每个人都有的家庭，就有许许多多的管理学知识天天被我们自觉或不自觉的实践应用着。

在家庭中的家长，就是管理者。做出各种的计划。比如买房，随着房价的不断上涨，很多家庭的住房都成为重要问题。家长会从地理位置，房价，贷款利率等多方面综合考虑买房的问题，这时就需要做出决策。计划是决策的逻辑延续，也可以说是决策的展开。如果决定了贷款买房，那么将来如何偿还贷款则是一种长期计划。

而整个家庭就是一个组织。家庭成员的共同目标就是将家庭建设得更美好，让每个家庭成员得到更好的发展。正是基于这个概念，我们可以判断家庭是组织。组织内部会出现职能化，家庭内部其实也存在隐形的部门化的分工。比如传统的男主外、女主内，这种情况下男性家长相当于经理，而女家长则担任了人事和财务的工作。而他们主要的管理对象，当然就是家里的孩子，有时候还包括需要照顾的老人。

家庭中的领导自然就是指家长的领导行为。领导在组织中起到指挥、协调、激励的作用。指挥毋庸置疑就是家长对孩子的教导，学业的监督、人生观、价值观等观念的引导都体现了领导的作用。而家庭虽然人数少，但是由于是两代甚至三

代人同一屋檐下，矛盾是不能完全避免的。这时，领导在中间就要起协调的作用。激励主要是家长针对家庭成员的缺点进行正面鼓励的一种方法。此外，家长作为领导的权力来源也有多种途径。但是主要依靠的应该是感召性权力。这种权力完全取决于个人行为，也是最能让其他人信服的权力。

控制的主要内容包括：确立标准、衡量绩效、纠正偏差。家庭成员就像公司里的职员，各司其职。就像答题，很多工作都是有标准答案和行为准则的。人不是机器，在执行过程中不可避免地会产生偏差，当然偏差也是相当于标准而言的。比如孩子犯了错误，家长需要先找出孩子犯错的原因，然后选择正确的方法纠正偏差。同时，解决问题还必须及时，也必须以公正客观的角度去评定。控制是在执行过程中对工作的发展方向进行监督的方法。

随着管理理论的不断发展和生活管理活动也越来越规范化，有序的管理活动也可以提高工作的效率。

这只是管理学在生活中的一个方面。生活处处有管理，生活处处离不开管理。

管理学的论文有引用文献的篇六

（一）就业心理存在偏差。不少酒店管理专业毕业的学生的心理定位过高，往往把自己定位在管理层，却疏忽了酒店行业最基本的特征，那就是必须从基层做起，这也是今后在酒店业立足的一个最基本的条件。刚毕业的学生一般是去酒店的餐饮部和客房部，做些琐碎繁杂的事情。现实中的繁忙杂乱与在学校时的理想状态落差极大。很多人因为不能坚持做好基层的工作，于是半途而废，直接造成酒店人员的流失。

（二）社会对酒店行业的偏见。在传统的“职业等级观念”的影响下，很多人误认为酒店是个人员混杂的场所。酒店专业学生大多是女生，由于这个行业的特殊性，酒店一般都会

对长相和形体有相关的要求。酒店的员工基本上都是要面客的，特别是酒店的门面前台，所以酒店业对员工的礼仪要求非常高。其实这些非常有利于提高员工的个人修养和素质，但是外界有很多人误认为酒店服务属于“下等”职业，这是很多家长不愿意自己的孩子从事酒店业的基本原因。这让学生在择业时更加无所适从。

（三）学校和家庭教育在心理教育上的缺失。长期以来，我国的应试教育使得学校的目标锁定在升学率上，而相应的家长的目标锁定在成绩上，忽视对学生心理素质和意志品质的培养。学校和家长没有正确地引导教育是引发学生择业心理障碍的另一个主要原因。

二、酒店管理专业学生就业心理调适指导策略

面对择业中的各种矛盾和问题，学校应该帮助学生正确认识和评价自我，调整好就业心态，明确今后职业发展的方向，对职业生涯发展有一个明确的规划。

（一）就业教育应当从大一抓起。许多人认为就业教育就是针对毕业班学生开展的一种教育，与非毕业班无关，这种观点是不正确的。我认为，就业观念的树立与人才培养有着密切的关系。没有明确的就业观念就没有正确的学习定位。提前开展就业教育，不仅有利于引导新生有效地规划自己的在校生活，而且有利于帮助他们端正学习态度，激发他们的学习斗志。加强对学生的就业教育，明确其所学专业的学习要求，告知其用人单位的用人标准和要求，引导学生科学地选择学习内容和培养专业技能，对帮助学生树立正确的学习观和就业观是十分有利的。

（二）做好学生酒店认知和知识技能的培训及思想疏导工作。从学校到社会，从教室到酒店，从学生到员工，角色的转换需要一个过程，其中心态的调整尤为重要。在面对客人、面对上司、面对同事时，很多刚就业的学生在心态上还无法调

整过来，不能正视酒店服务员的新身份，甚至感到困惑和不适应。这就要求学生妥善处理好人际关系，正确理解酒店行业的职业特点，尽快地融入新的环境。有些学生由于缺乏社交能力，无法适应新环境，认为自己不适合从事酒店行业，从而产生了放弃的念头。这就需要学校对酒店就业工作进行系统翔实的规划，提前对毕业生进行动员，做好对毕业生酒店认知和就业知识技能的培训及思想疏导工作，帮助其做好角色定位和角色转换，让他们在就业前充分做好吃苦的准备，下定从基层做起的决心。

（三）引导学生培养良好的心理素质。毕业生刚踏入社会，会受到来自酒店及同事、客人等方面的压力。如何面对压力，以积极的心态面对各种新挑战，成为他们面临的棘手问题。毕业生的自我管理意识和创新能力较弱，他们更多关注自己工作的完成情况，喜欢按部就班，而对于整个酒店和部门的经营、管理、组织等方面关注很少，对突发事件更是难以应对。因此，学校应教育学生在实习中要善于学习，虚心请教，不要以专业管理人才自居，要有长远眼光，要明白酒店业职业生涯的发展是以经验和资历为基础的，个人取得成功，关键在于其自身的心理素质。学校还要让毕业生清醒地认识到，初入职场不仅是专业技能的熟练和提升，更重要的是学会平衡自己的心态，摆正自己的心态。总之，学校要帮助毕业生树立稳定、良好的就业心态，这对他们个人素质的提升，对就业单位经济效益的提高，对学校教学实践环节的日趋合理，都有很大的促进作用。

（四）高校与酒店充分合作并对学生进行合理的指导。高校应该从理论教学和实践教学两个方面来着手解决这个问题。在理论教学方面学校的课程设计应该与酒店的岗位设计或者人才需求相吻合。高校就应该和酒店多联系，与酒店建立一个良好的交流机制。已基本实现服务现代化的酒店业，有许多现代技术设备，很多酒店有自己的信息管理系统。学校要对学生进行补充教学。在实践教学方面学校更应该做好与酒店的衔接。首先要定时地带领学生到酒店实习，亲身接触自

己所学的行业，只有这样才可以更加深层次地理解自己所学的东西。其次，做好总结学习也是很重要的，在实践的基础上扩展理论学习，理论与实践相结合，这样才能出效率。这样学校培养出来的人才才真正是酒店行业需要的人才。高校与酒店充分合作并且给毕业生进行合理的指导，这一点非常重要。刚毕业的学生找工作都有些盲目，所以高校一定要给予正确的指导。

三、结语

高职院校在学生的教育培养上除了专业知识的教育外，应该注重指导学生就业心理的调适，帮助他们树立正确的择业观，调整好就业心态。引导他们，当获得一个理想职业的时机还不成熟时，应采取“先就业，后择业，再创业”的方法，把就业过程当成取得职业生涯经验的重要经历，通过就业不断提高自己的实际工作能力、职场适应能力和社会生存能力，通过自身的努力，逐步实现自我价值，获得事业的成功。

管理学的论文有引用文献的篇七

在我的管理学学习过程中，教授曾经传授给我们两条管理学的公理：第一，管理是一种行为。第二，管理的行为主体是组织。管理和组织的关系就是运动和物质的关系。而作为一个组织都具备三个特点：目的性，整体性和开放性。同时，组织的构成要素有：组织环境，组织目的，管理主体以及管理客体。

从管理学的研究内容上讲，研究的问题仍然围绕“什么是管理学”和“怎样进行管理”而展开的。

应该说，管理学的一切原理和方法都是受管理的本质的制约。但是管理学界一直对管理的本质有着一个统一的定义。例如：孔茨把管理的本质归结为协调。但是，我们却看见协调在管理中并不是发挥着很大的作用，他们只是强调协调存在于管

理的几个环节。

我认为，管理的本质应该归结为效率，效率可以说是管理的灵魂。因为效率既是管理者毕生所追求的目标，又是衡量一个企业或是一个组织成功的重要要素之一和管理成败的关键所在。只有获得了一个较高效率才能保证组织良好快速的运作。

行为主体就是组织本身，组织本身的目的应该说是基本上不变的，就是组织者的利益。而管理的环境，管理的主体以及客体却随着组织的不同而不同。例如：一家工厂的管理和一家商店的管理就会截然不同；高素质人才的管理和简单劳动者的管理就会截然不同；一家跨国公司的管理和一家小型零售店的管理同样也会截然不同。

教授曾经和我说过，管理学存在着三个原理：变易原理，不易原理和简易原理。

管理的方法也有以下的主要几种：目标管理法，任务管理法，人本管理法和系统管理法。而这些方法在实际的实践过程中或多或少的存在着一些缺陷。所以我个人认为，效率管理是管理的最根本的方法。

效率管理是一门研究改进组织效率的方法，分析组织以及组织的流程，对组织的效率进行规定，评估和分析，提高组织的效率，从而有效地实现组织的目的。效率管理作为一种管理方法，它强调要以一切可行的效率标准来统一人们的思想，指导人们的行动，把效率做为管理活动的中心任务。

这是我学习管理学的一点心得。

管理学的论文有引用文献的篇八

引言：管理是决策、计划、组织、执行、控制的过程，从古

至今的任何一个管理者，都希望自己有用超群的领导和管理才能[1]在学生工作中，管理者希望能够获得真心拥护，能够激发学生们积极向上的精神，也希望能够保证学生们进步的正确方向。从本质上看，要达成预期，学生工作者就必须加强管理学相关知识的学习，并转化为良好的管理方法和艺术。管理学中的人本管理、计划、组织、激励、统率、创新等基本原理的合理运用，可提升学生工作者的威信，增强凝聚力；与此同时，可增加学生对管理的依从性，增加集体向心力。因此，对于学生管理这项复杂的工作，科学的管理学知识的渗透可丰富学生工作开展手段，提升管理艺术，增强学生的集体感、归属感，进而有效提升管理工作流畅性、有序性。笔者结合近年来自身组织学生工作的得失，对学生工作中运用管理学基干知识这一课题浅谈几点心得。

一、自身素质的提升，凝聚管理向心力

首先，勤于学习，勇于实践。身为学生的管理者、领导者，须有渊博的知识，这是基础，是敏锐洞察力、科学判断力、有效组织力的基石和源泉。因此，无论从领导方法还是领导艺术角度分析，勤于学习，永不懈怠，积累知识都是必行功课。特别是在现代社会，环境瞬息万变，如果没有足够的知识储备，不及时更新既有知识，学生管理人员很容易受到大环境的排斥。此外，要勇于实践，实践是检验真理的唯一标准，实践是创新发展的第一个台阶，只有将管理学知识融入实践，知识才能不断创新，实践才能更加自信。

其次，保持身心健康，保持工作热忱。学生工作具有相当的复杂性、繁琐性，是对管理者身心的双重考验，身体是学生工作的基础，心理、精神状态是关键。任何一件事情的完美处理，都必须有必要的体力，有健康向上的心，只有身心健康，学生工作的开展才能更加有序和稳定，更能感染学生，营造群体积极向上的氛围，从而凝聚向心力，达到最佳工作效果。此外，热忱是行动力的来源，是一种强大的力量，只有学生工作者具备高度的工作热忱，学生才能受到感染，潜

移默化中提升工作效率。

再有，培养人格魅力。从管理制度上看，学生工作者是权利的行使者，这种权利从表面上分析是由组织和上级的赋予而来。但是在具体的管理工作中，靠这种硬性的授予权利的管理是不能取得最佳效果的。其实，学生工作者真正的权利来源，不是组织和上级授予的，而是学生内心认可赋予的。学生工作者的人格魅力是赢得下属尊重与爱戴的重要因子，这种人格魅力不是炫耀和浮夸，而是内心深处的伟大和平衡，是管理者给人的综合感受与气质。

二、做好组织工作，完善管理机制

（一）做好心理组织工作管理学认为：人的行为 $b=f(p)e$ 其中 p 代表是个人内在心理因素，因此要做好学生工作就必须做好学生心理工作。提升自身素质是心理、加强与学生沟通是心理工作的重要措施之一，然而心理组织工作全依靠班长或辅导员一人之力是不够的，所以学生工作者首先需加强与各专业教师、班干部的沟通，定期收集学生的成绩状况、情绪状态、生活情况等。多方组织联合起来不断丰富学生的个人信息，如家庭环境、性格特点、学业苦恼等，通过学生信息的交流和共享从横向和纵向上深入了解学生，便于学生工作者在后期工作中的有的放矢和因材施教，潜移默化中让学生感受到关怀，提升学生的积极性和信心。其次，学生工作者可在班级中选取一到两位学生担当心理委员，心理委员需开朗、感染力强、有班级向心性，发挥沟通桥梁作用。

（二）环境陶冶，拓展学生工作氛围如上文所述，人的行为 $b=f(p)e$ 其中 e 就标着环境，故环境的营造对学生工作的开展意义重大，因此，良好的班风建设利于学生工作的开展。所谓班风，顾名思义，是一个班级的风气、风格与风尚，它是思想、生活习惯、情感、态度、精神、情趣等多元因子的综合体。班风看似无形，却有奇质的力量；看似飘渺，却又潜移默化、润物无声之效；看似平淡，却是流传久远立身

做人的行为准则。因此，学生工作可将平等、民主、诚信、友善等社会主义核心价值观以及重家、拥党、爱国、心怀天下等素养纳入班风建设中来，让学生在日常生活中自然而然的渗透和升华。如今，社会文化多元发展，心理形态也良莠不齐，学生工作一定要利用榜样、典型、美好情感、正确的价值观来烛照学生内心。

（三）完善用人艺术，适当权力分化

首先，发掘人才。管理学的核心是人，合理启用人才，适当权力分化是管理的高境界，也是行之有效的管理手段。因此，管理人员要有慧眼识英的能力，将真正的人才纳为己用。一方面要有细微的识人能力，另一方面还需具备不拘一格降人才的魄力，在具体的人才发掘中，要注意观察其能力、品质和心态。其次，培养人才。最好的人才不是天生的，而是靠科学培养而来。发掘了人才，就要给人才一个良好的发展环境，加强培养力度，多给其实践和创新的机会，扬其长改其短，发掘其潜能。对于学生管理人员来说，新鲜血液的加入是不可少的，然而管理的根本还是一起经历风雨，一起发展创造的自己培养的人才。再有，使用人才。以史为镜，历朝历代，成也用人，败也用人。对管理工作有效性的衡量中，人才的使用是一关键因素，应合理授权，用人之长，用人不疑。在管理组织中，学生工作主要主要从宏观角度把握，同时注意个体分析，合理授权，容人纳人，形成组织归属感，增加人才自信心。

三、运用沟通、激励、创新原理，进行人本管理

（一）激励原理的运用

激励是管理学的基本要义之一。首先，公平激励策略。对于学生管理人员而言，任何的不公平、不公正待遇都会影响到学生的积极性[3]。首先要做到问题处理立足公正，一碗水端平；不搞特殊，学生付出与收获成正比。其次，要把激励制

度与学生考核制度有机统一。以加强自我责任意识，深挖自身潜能。第三，制定激励制度时要体现科学性。管理人员要广听学生心声，做到任人唯贤不惟亲，奖惩分明。其次，差别激励策略。在著名心理学家马斯洛的需求层次理论中，人的需求分为五大层次，由高到低分别为：生理需求、安全需求、社会需求、尊重需求以及自我实现需求。这些需求就是人们行为的动机源头，对于学生管理人员来讲，需处理好物质激励与精神激励、正激励和负激励的关系。

（二）创新原理的运用

创新是管理学的又一基本要义。要成为一名优秀的学生工作，就要积极主动的探索新工作方式和思维，遇到问题要能够运用创新性知识分析问题，要根据当前的发展形势积极创造新的工作氛围、探索新方法、解决新问题、实现新突破，努力开创全新的工作局面。随着现代社会的发展，学生工作出现新问题和新情况，没有答案、没有模式也没有相关的经验，这就需要工作者能勇敢的面对，发挥创新精神探求正确的解决思路，跟上社会的发展速度，把握时代变化的脉搏。

（三）沟通原理的运用

在学生管理中，学生工作者如同人体的主动脉，沟通则是血脉中流动的血液，如果在管理的过程中忽略了与学生的沟通或者沟通不畅，带来消极影响。管理人员在平时的工作中要时刻注意在上行、平行及下行方面的沟通。因此，学生工作无大成“模式”可循，唯有不断学习。作为一名学生工作者，需结合自身实际和学校现状，创新思维，不断提高自身修养，加强现代管理认知水平，学习有效的管理方法，完善管理艺术，才能不断除旧迎新，打开新的管理篇章。在日常工作中，管理者需勤于学习，勇于实践；保持良好精神风貌和工作热忱；做好组织工作，完善管理机制；不断将激励、统筹、创新等管理学基本知识纳入到自己的工作当中。只有这样，才能使学生工作有序、高效进行。

参考文献:

[3]常征。浅谈激励理论在高校学生管理中的运用[j].文山师范高等专科学校学报□20xx.

[8]单凤儒。管理学基础。高等教育出版社□20xx.08

[9]李伟言，柳海民。中国传统人性论对德育价值取向的预制及其批判。东北师大学报（哲学社会科学版）□20xx,□04□□

[10]孙云寿，孙强。加入wto对高校思想政治工作的影啊及对策。高等农业育□20xx,□o1□□

[11]旷水青，王再新。高校学生管理工作的专业化。高教论坛□20xx,□01□□