

工商管理专业的毕业论文(优质6篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

工商管理专业的毕业论文篇一

20xx年7月15号——20xx年8月15号

中国电信一级代理商——深圳市新语鼎丰科技有限公司

深圳市宝安区龙华民治中国电信大厦6楼

外呼专员

我在大学学的全是理论知识，很少在社会上实践，只有亲身实践才能学以致用。在这里必须得提到的一点，公司所需的人才与学校培养的人才存在脱节，大学生在学校里学习的一些技能很难达到公司所要求的程度，而且学生也对公司的要求了解不是很深，所以在选学方面会出现一定的差错。

刚出来工作的大学生存在着一个严重的问题——那就是没有工作经验！公司的根本目的都是以益利为目的的，它不是慈善机构，所以一般不会让你去它那里学习经验什么的，它要的人才就是能为它创造价值的人才，最好就是马上能见效的人才，不必再为培养人才而多花那些成本！对于刚进公司里面什么都不懂的大学生来说，如果不能在它规定的期限内为它创造价值，那么它就不会在乎你是专科生还是本科生，只有走人的份了。

我的专业是工商管理，毕业之后不可能一进公司就让你当管理者，必然是先从基层做起。我学过市场营销，对营销很感

兴趣，而且营销和管理其实是有一定的联系，所以我想先从销售做起。

1) 培训：

的产品是什么？有什么作用？怎么去用？公司是怎么样的？等等一系列的问题。作为公司的一位员工，连自己公司是做什么的都不知道，他一定是不负责的人，也不会为工司带来多大的价值。

新语鼎丰科技有限公司是中国电信的一级代理商，主要是负责通过电话营销来增加电信3g用户，拓展3g市场。宋主管给我们讲解了电信的350易通卡，950易通卡，1650易通卡和1000乐享3g卡的资费，并和中国移动的神州行和动感地带做了比较，指出我们电信卡的优势是什么。并讲解赠送的礼品和参数，以及如何搭配，价格是多少。比如，350易通卡+赛鸿s8手机一部+光波炉一台=599元。当然搭配的礼包有很多，有手机，平板电脑，康佳电视，港澳旅游券等。接下来宋主管教我们话术，并让我们刚来的新员工坐在老员工旁边听他们是如何打电话销售的。

2) 上岗：

通过两天的培训，我正式上岗了。戴上耳麦，手拿写满手机号码的a4纸，按下了第一个号码，嘟嘟……嘟嘟……电话还没有接通，我的心跳加快，紧张的心都快跳到嗓子眼儿了。通了，“您好，这里是中国电信给您来电的，请问这个158的号码是您本人在使用吗？”“我们中国电信3g推广部近期正在举办一个3g体验活动，有个优惠活动是要通知到您的，我可以简单给您介绍一下吗……”就这样，每天7.5个小时，全部是在打电话。每当顾客决定要礼包，我开单的时候是我最开心的时候。但是我们所有员工开的单，审核部都要再打电话确认一下，只有通过审核，开出的单才会派送。但是即使

公司快递人员派送出去，顾客收到了我们公司的礼包，感到不满意，拒签了，这个单就还是失败的。只有顾客签收了我的单，我开出的单才算成功。

3)收获:

我做了一个月的电话营销，一共打了5600多个电话，平均每天打187个电话。我一个月一共开了40个单，平均一天开1.3个单。但是其中只有12个单是成功的。我的业绩算不上好，但也不算上差，只能算一般。当然，我本人对我的业绩并不感到满意，虽然业绩并不是很好，但是我还是很开心的，因为我学到了很多的东西。

自身能力:通过这次电话营销实习后，发现自己所存在的很多不足之处，而

这些不足之处是我没去做电话营销实习就无法发现的，自身的整体能力不足，比如说沟通能力、一些销售技巧、与同事与领导相处的技巧，因为公司就是公司，不是学校，在学校里，同学与同学之间，同学与老师之间都是很好相处的，但是在外面的话就不一定了，你必须懂得一些相处的技巧。

专业技术:在学校里学校的专业知识都比较基础，要使这些知识用于公司还远远不够，不能满足公司的要求，所以还得自己去提升，继续去学习。还有学校里学的东西有时在外面不一定可以用得上，这要求我们快要毕业的同学去留意社会上的需求，因为学校学的东西与社会上需求的东西有个时间差在里面，学校里学的东西也不会去针对某某个公司来开设课程，所以每个公司都有自己的实际情况，要根据公司的要求来提升自己。

心理上的调整:现在的学生不再是以前的天之娇子了，不管是专科生还是本科生甚至是研究生社会上都一大把，不要以为自己是个大学生就觉得很了不起的样子，其实有时候一个

有高文凭有时还比不上一个有经验的人，所以快要毕业的同学们要调整心态，不要高不成低不就的。

工商管理专业的毕业论文篇二

在现在社会，报告对我们来说并不陌生，写报告的时候要注意内容的完整。我敢肯定，大部分人都对写报告很是头疼的，以下是小编整理的工商管理专业社会实践报告范文，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

在学校领导及工商管理教研室老师的组织带领下，我们工商管理专业12级学生进行了为期一周的企业认知实习。

湘潭xx超市驻湖南工程学院新校区分店

经过了在超市一周的认知实习，我对万福隆连锁超市的基本情况，包括它的发展历史，企业文化，企业的经营理念与经营方针，企业的发展目标与发展前景等都有了一定的了解与认识。通过这次的实习，我更加了解在工作时的注意事项，及企业的货物管理情况。

超市的发展现景

湖南xx商贸有限公司是一家专业的便利店连锁企业，公司成立于20xx年9月，自从第一家校园超市开业以来，已在湘潭、长沙地区发展了近200间连锁店。公司志立于好邻居、好伙伴的市场定位，为广大市民提供了实惠的商品和优质的服务，获得了良好的社会效益。公司吸纳了一批既有零售专业知识又有实战经验的优秀人才，全心全意为门店服务，为门店争取最大限度的利益，广大加盟者凭借万福龙的品牌优势以及专业的管理团队，取得良好的经济效益。我们的近期目标为□20xx年发展门店达200家□20xx年连锁门店达250家□20xx年门店总数突破300家。未来五年将打造成为三湘大地最大、

最专业的连锁便利店品牌。

湖南xx商贸有限公司由董事长兼总经理主管，其下有业务中心、发展中心、结算中心和行政中心，其中业务中心包括采购部、市场部、物流部；发展中心包括加盟事业部、督导部、校园事业部和电子商务部；结算中心包括会计部、出纳部和信息部；行政中心则包括人力资源、工程部和针棉部。合计十三个部门。

1. 市场部的职责实现公司市场的开发目标，制订和实施开发市场计划，负责市场开发政策的制订与施行和人员管理，做市场调研与市场预测，市场工作的监察与评价组织，指导各项工作等。

2. 人力资源部的职责：人力资源部要站在公司发展的角度，创新工作方法，借鉴国内外成功企业培养人才的方法，培养适合企业发展需要的复合型人才。要制定出切实可行的干部、员工培训方案，做到培训有内容、计划有考核。

(2)是抓好干部队伍的理论学习.重点解决思想上和作风上存在的问题和不足.增强干部队伍学习的自觉性和执行能力.另外.人力资源部要在现有的基础上.利用公司组织干部学习的机会.在方式.内容上做出统筹安排.同时还要借助外脑.聘请专家来授课.进一步拓宽我们的视野.提高研究问题和解决问题的能力.另一方面制订出培养年轻干部和新的用人标准.广泛招纳结构合理.素质优良的优秀人才.培养新生力量.同时还要积极的创造条件.使更多的优秀人才获得深造的机会.打造一支思想过硬.作风优良.技术精湛.一职多能的优秀干部和员工队伍.

3. 物流部岗位职责深入了解商品价格信息.及时掌握市场动态.为公司大宗物资采购提供决策依据。建立和健全公司物资采购，配置，流通各环节的规章制度和工作规范.，承担物流部日常事务工作.完成公司各项物资招标任务。加强与各实体联

系. 及时掌握实体物责任在于买质量好的商品, 谈最好的供货条件, 做好促销企划工作, 为公司取得最大的利润。资采购动态. 提出采购建议和提供优质服务. 指导各实体小宗物资采购工作. 完成公司领导交办的各项工作. 配合公司各职能部门做公司的其它工作.

4. 商务部职责

- (1) 负责公司业务拓展的规划及可行性方案的制定及执行.
- (2) 负责公司经营指标的分解及评效的分析.
- (3) 负责开展市场竞争对手. 消费倾向. 产品开发的调研工作.
- (4) 负责制定招商计划. 并制定招商政策和与其他公司合作方式.
- (5) 负责制订公司业务谈判及组织实施
- (6) 负责各项业务合同的保管. 查询. 建立合同档案.

5. 信息部职责

- (1) 坚决服从分管上司的统一思想指挥. 认真执行其工作指令
- (2) 严格遵守公司规章制度. 认真履行其工作职责
- (4) 负责公司微机网络系统的维护. 管理. 数据信息处理. 管理系统保密工作. 保证网络系统的正常运行参与新程序. 新系统的设计开发. 制订计算机管理的各种规章制度及必要的操作规程。

根据学校的安排, 在临近期末, 我们人力12级在超市实习了一周。可以说我们在这一周的实习中除了学到了很多在课堂没学到的知识外, 还有意外的收获, 不但接触了社会, 亲历了

工作的艰辛，还根据社会的需求和自己的预期来确定自己的社会定位。以前一直觉得这种连锁超市的运营状况离我们似乎很遥远，可没想到就确确实实见到了。细细想来，主要可分为以下几个过程：

真正意义上接触了社会，完成了一次从大学生到社会人士的转变。过程短，经历却很多。

见到了向往已久的大公司的庐山真面目。认识并了解这些大企业。了解了他们的运作模式，经营理念以及经营方式，发展方针，发展前景。

学到一些为人处事的道理，也学会了如何与人主动交往。明白了作为大学生的我们，要以怎样的方式去充实自己，去为未来做准备。明白了作为一个企业领导人应当具备的素质，而我们要怎样做才能具备成为一个优秀领导的资格。

通过这次实习，我更加明确了我的目标，我想它会一直为我指明前进的道路的。

个人对企业有些建议，希望企业能够采纳：

因此当加快建设步伐，完善企业治理结构。应建立良好的产权清晰、政企分开、权责明确的企业领导机制，组织制度以及人员管理结构。

因而企业应当加快改组步伐，形成科学、合理规范的管理模式。同时集团应明确目标，适时地按照市场规律兼并、重组，以最快的速度形成最优化的经济管理规模，设置一套成熟、规范系统的管理制度，以抵御全球的经济变化，实现企业的做大、做强目标。

将企业资产产权本收归国家或集体所有，进一步刺激管理者经营管理的积极性；实施政企相分离，政权和企业权利相分离

有利于湘电与江麓重工展自身管理理念,不受政权的干预,促使湘电企业以高效益运转;所有权和经营权相分离,以适应国际潮流及企业发展的需求。

加强有效的人力资源管理,明确各级各类岗位的管理权限并实行动态管理;在进行公司人力资源管理体系的建设的同时,推动公司建立现代企业管理制度。我认为应主要做好以下四个方面的工作:开展员工职业生涯管理;塑造学习型组织;科学进行绩效考核与评估;完善薪酬福利与激励机制。

管理不规范

许多部门的管理体制不健全,更没有一套成熟、规范系统的管理制度,很大部分企业是被动反应型的,受国内同行或国际环境的影响较大。著名学者郭重庆认为当前中国企业最缺的是企业管理,国内企业危机多半来自经营管理不善,企业竞争实质上是管理水平的较量,资源(知识、劳力、资本)的可获性是平等的、开放的,而通过管理实现资源的优化配,并赢得效益在企业间却存在着差异。

缺乏长远的战略目标

我国企业中有相当部分没有长远的战略目标,一味追求的是短期效益或者仅仅是利润短暂最大化以及规模的增长;也有些企业虽然制定了长远的战略目标,但目标不符合实际,容易使企业为实现这个战略目标而陷入多元化经营的陷阱。

缺乏应有的激励机制

在市场经济条件下,激励机制是企业发展的一个战略。在当今社会,适当的激励是企业发展的动力,只有充分激发管理者及员工的潜能,让他们看到企业的发展和自己的利益是息息相关的,也是为自己谋福利时,才能充分调动他们的积极性。万福龙没有明晰的激励方式,也就没有百分之百地激发人的潜

能和动力。

缺乏有效人力资源管理

公司的人力资源管理是公司的一个关键性因素。如果对员工进行有效管理与分配,直接关系到整个公司的效率与发展。·集团公司定位不清晰,导致组织机构臃肿,组织职能不明确。业务流程不畅,工作效率低。

短短一周的实习,我们小组的工作态度令店长很满意,得到了充分的肯定和表扬,在这过程中我们虽然没有啥物质上的奖励,但学到了很多书本上没有的东西,开阔了眼界,并且认识到了很多自身的缺点及不足。

俗话说:问渠那得清如许,唯有源头活水来。

在实习过程中,这句话得到了最大的'验证。书本上的东西终究是浅显的,要学会回归社会,一定要在实践中学到真正的内涵。

心态上调整的体会收获:学校人向社会人转变,在学校接受了十多年的教育,真正的和社会接触并不是太多,而这次认识实习,则是由学校人走向社会人的其中一个缓冲阶段。在这个过程中最需要调整的就是心态。我们并不是什么天之骄子,也没有什么可以值得炫耀的资本,而从学校走出就直接到一个公司最基层上班,接受公司严格的规章制度约束,以及体力,心力上等等的挑战,当然这中间最大的挑战就是我们自己心理上的调整。要有一切归零心态,从零开始,我们不可以改变环境,只有改变自己来适应这个环境。

相关知识上的收获:我由一个不熟悉超市物流,仓储,营销,管理等等,到对这些相关知识的了解熟悉。以及与自己相关知识的进一步学习加强,如管理学,物流学,计算机,营销渠道管理等等。很多工作都是一项需要挑战一个人综合能力

的，在工作中，我认识到了自身知识不足和优势，这促使我改进和加强。

人生目标感的清晰：通过这次实习，我自身其他各方面都有所提升，如交际，口才，做事情，心理等等，但是最大的收获，是让我认清了我自己身上的优势和不足，以及如何去规划自己的时间，工作，生活，使我对自己的时间、目标有了更加清楚的合理分配方式。

顾客就是上帝，做买卖的不仅要了解自己的商品还要了解自己的顾客。我不敢苟同顾客就是上帝这句话，在我的思想里，商人把顾客奉为上帝，终极目标还是获利。教科书和著名经济学家教给我们要以顾客为导向，满足顾客的需求，我很认同这个思想，顾客需要什么，我们满足他什么，这样才可谋求更大的利润。撇开理性层面，从感性的层面上讲，了解顾客(需求)、了解商品，让我觉得做工作时更得心应手、方便。

做任何事诚信一直都是不能忽视忘记的。俗话说人无信而不立，诚信是做人之本，要想作为一个成功的经营者，必须得做到言而有信。超市是一个薄利多销的企业，需要的是留住老顾客，吸引新顾客。顾客越多，效益越好。如果一个超市想以次充好，廉物高售，那么这个超市离关门大吉应当是不远了。当超市内出现了货物质量问题时，该向顾客道歉的及时道歉，该赔偿的及时赔偿，该退换的及时退换，做到顾客对商品和服务满意.放心。诚信是立人之本，狡诈是害人之源。作为经营管理者绝对不能为牟取暴利而损害消费者的权益。要知道，顾客就是上帝。在上帝面前是没有谎话可言的。一个超市，甚至是一个企业，最重要的就是诚实与信用。做人亦如此。

超市没有特别注重对员工的精神激励。在我们实习期间也有很多的空闲时间，虽然工作要劳逸结合，但店长并没有对我们严加束缚，而且在休息期间店长没有及时地和我们分享店里的营业额，让我们做事没有太大的动力，激励效果不强，

会出现磨洋工的问题。

在超市内员工的工作状态处于被动。客人过来买东西，店里的正式员工就只在收银台前负责结账，除非有客人询问有关商品的问题他们才会有所反应，这不能使顾客感到宾至如归，从而降低了客人的购买欲，影响超市的营业额。我认为员工在工作时应该一直处于精神饱满、时刻为顾客解答疑问的状态，而不是让顾客被动。

以上两点只是我自己的个人观点，还望老师能不吝赐教。

工商管理专业的毕业论文篇三

时间一晃而过，转眼间，三年的大学生生活过去了，这三年来我在学校系统地学了不少管理方面的知识，但实践经验几乎没有，对于这个重理论更重实践的专业来说是个致命的缺陷。而作为一名即将踏上工作岗位的大学生来说，单会纸上谈兵是不行的，如何于社会各方面的人交往，如何应付各种事情是迫切需要学习的，因此，假期的实习对我们来说尤为重要。为了把自己锻炼成一个能适应社会的有用的人才，我在暑期到xx市第二纺织机械厂实习了十天，应该说这十天的收获还是丰厚的。

xx市第二纺织机械厂是我国纺织测试仪器的主要科研基地，具有二十多年开发，设计，制造各类纺织测试仪器的历史，是国内纺织仪器的`主要生产家，是我国生产测试仪器的国家二级企业，是国内纺织测试仪器高水平的代表。企业加工设备精良，技术力量雄厚。不求最好，只求更好，是企业不断追求的永恒目标。

作为一名工商管理专业的学生，进了企业，虽然时间不长，了解地不深，可能也不太全面，但总体结构上还是有一些认识地。该企业刚刚完成了股份化改造，由原先的国有企业改

制为民营企业，企业通过选举产生了一名董事长和五名董事以及二十名股东，董事，股东按比例出资构建了企业的资本结构。企业的管理体制比较合理，能各司其职，权责明确。因为该企业有着几十年的制造各类纺织测试仪器的经验，所以企业的产品还是有市场的，但在决策上也不短视，没有死抓住一棵树，而是利用自己的长项生产了一些延伸性产品，还与国外几家企业联合生产，加工一些仪器，应该说企业的生产能力和营销能力还是可以的。此外，企业正在准备通过iso9002的认证，在产品质量也在逐步提升，财务方面也越来越规范。

但企业和一些实力强的企业相比，还是有一些不足之处的。我想，人的因素是居首位的，企业职工的文化素质不高是不争的事实。企业绝大部分员工的文化水平在大专以下，本科生很少，没有硕士以上学历的，在仪器智能化，产品国际化趋势越来越明显的情况下，企业严重缺乏计算机人才和外贸英语人才，也正是这两点，限制了企业的竞争力和企业的规模。没有高水平的专业人才使得企业的研发能力大受限制，近年来除了吃老本产品外，只能按外商的图纸，用外商的技术来生产一些出口产品，而这些出口产品只能以略高于成本价的价格给外商，外商赚取了其中的巨大差额，而企业生产任务重，获利少，工人因此也有较多的抱怨，由此形成了一个恶性循环。在这一点上，我加深了对“科学技术是第一生产力”的认识。

工商管理专业的毕业论文篇四

时间一晃而过，转眼间，三年的大学生活过去了，这三年来我在学校系统地学了不少管理方面的知识，但实践经验几乎没有，对于这个重理论更重实践的专业来说是个致命的缺陷。而作为一名即将踏上工作岗位的大学生来说，单会纸上谈兵是不行的，如何于社会各方面的人交往，如何应付各种事情是迫切需要学习的，因此，假期的实习对我们来说尤为重要。为了把自己锻炼成一个能适应社会的有用的人才，我在暑期

到xx市第二纺织机械厂实习了十天，应该说这十天的收获还是丰厚的。

xx市第二纺织机械厂是我国纺织测试仪器的主要科研基地，具有二十多年开发，设计，制造各类纺织测试仪器的历史，是国内纺织仪器的主要生产厂家，是我国生产纺织测试仪器的国家二级企业，是国内纺织测试仪器高水平的代表。企业加工设备精良，技术力量雄厚。不求最好，只求更好，是企业不断追求的永恒目标。

作为一名工商管理专业的学生，进了企业，虽然时间不长，了解地不深，可能也不太全面，但总体结构上还是有一些认识地。该企业刚刚完成了股份化改造，由原先的国有企业改制为民营企业，企业通过选举产生了一名董事长和五名董事以及二十名股东，董事，股东按比例出资构建了企业的资本结构。企业的管理体制比较合理，能各司其职，权责明确。因为该企业有着几十年的制造各类纺织测试仪器的经验，所以企业的产品还是有市场的，但在决策上也不短视，没有死抓住一棵树，而是利用自己的长项生产了一些延伸性产品，还与国外几家企业联合生产，加工一些仪器，应该说企业的生产能力和营销能力还是可以的。此外，企业正在准备通过iso9002的认证，在产品质量也在逐步提升，财务方面也越来越规范。

但企业和一些实力强的企业相比，还是有一些不足之处的。我想，人的因素是居首位的，企业职工的文化素质不高是不争的事实。企业绝大部分员工的文化水平在大专以下，本科生很少，没有硕士以上学历的，在仪器智能化，产品国际化趋势越来越明显的情况下，企业严重缺乏计算机人才和外贸英语人才，也正是这两点，限制了企业的竞争力和企业的规模。没有高水平的专业人才使得企业的研发能力大受限制，近年来除了吃老本产品外，只能按外商的图纸，用外商的技术来生产一些出口产品，而这些出口产品只能以略高于成本价的价格给外商，外商赚取了其中的巨大差额，而企业生产

任务重，获利少，工人因此也有较多的抱怨，由此形成了一个恶性循环。在这一点上，我加深了对“科学技术是第一生产力”的认识。

工商管理专业的毕业论文篇五

20__年7月15号——20__年8月15号

中国电信一级代理商——深圳市新语鼎丰科技有限公司

深圳市宝安区龙华民治中国电信大厦6楼

外呼专员

我在大学学的全是理论知识，很少在社会上实践，只有亲身实践才能学以致用。在这里必须得提到的一点，公司所需的人才与学校培养的人才存在脱节，大学生在学校里学习的一些技能很难达到公司所要求的程度，而且学生也对公司的要求了解不是很深，所以在选学方面会出现一定的差错。

刚出来工作的大学生存在着一个严重的问题——那就是没有工作经验！公司的根本目的都是以益利为目的的，它不是慈善机构，所以一般不会让你去它那里学习经验什么的，它要的人才是能为它创造价值的人才，最好就是马上能见效的人才，不必再为培养人才而多花那些成本！对于刚进公司里面什么都不懂的`大学生来说，如果不能在它规定的期限内为它创造价值，那么它就不会在乎你是专科生还是本科生，只有走人的份了。

我的专业是工商管理，毕业之后不可能一进公司就让你当管理者，必然是先从基层做起。我学过市场营销，对营销很感兴趣，而且营销和管理其实是有一定的联系，所以我想先从销售做起。

1) 培训：

的产品是什么？有什么作用？怎么去用？公司是怎么样的？等等一系列的问题。作为公司的一位员工，连自己公司是做什么的都不知道，他一定是不负责的人，也不会为公司带来多大的价值。

新语鼎丰科技有限公司是中国电信的一级代理商，主要是负责通过电话营销来增加电信3g用户，拓展3g市场。宋主管给我们讲解了电信的350易通卡，950易通卡，1650易通卡和1000乐享3g卡的资费，并和中国移动的神州行和动感地带做了比较，指出我们电信卡的优势是什么。并讲解赠送的礼品和参数，以及如何搭配，价格是多少。比如，350易通卡+赛鸿s8手机一部+光波炉一台=599元。当然搭配的礼包有很多，有手机，平板电脑，康佳电视，港澳旅游券等。接下来宋主管教我们话术，并让我们刚来的新员工坐在老员工旁边听他们是如何打电话销售的。

2) 上岗：

通过两天的培训，我正式上岗了。戴上耳麦，手拿写满手机号码的a4纸，按下了第一个号码，嘟嘟……嘟嘟……电话还没有接通，我的心跳加快，紧张的心都快跳到嗓子眼儿了。通了，“您好，这里是中国电信给您来电的，请问这个158的号码是您本人在使用吗？”“我们中国电信3g推广部近期正在举办一个3g体验活动，有个优惠活动是要通知到您的，我可以简单给您介绍一下吗……”就这样，每天7.5个小时，全部是在打电话。每当顾客决定要礼包，我开单的时候是我最开心的时候。但是我们所有员工开的单，审核部都要再打电话确认一下，只有通过审核，开出的单才会派送。但是即使公司快递人员派送出去，顾客收到了我们公司的礼包，感到不满意，拒签了，这个单就还是失败的。只有顾客签收了我的单，我开出的单才算成功。

3) 收获:

我做了一个月的电话营销，一共打了5600多个电话，平均每天打187个电话。我一个月一共开了40个单，平均一天开1.3个单。但是其中只有12个单是成功的。我的业绩算不上好，但也不算上差，只能算一般。当然，我本人对我的业绩并不感到满意，虽然业绩并不是很好，但是我还是很开心的，因为我学到了很多的东西。

自身能力：通过这次电话营销实习后，发现自己所存在的很多不足之处，而

这些不足之处是我没去做电话营销实习就无法发现的，自身的整体能力不足，比如说沟通能力、一些销售技巧、与同事与领导相处的技巧，因为公司就是公司，不是学校，在学校里，同学与同学之间，同学与老师之间都是很好相处的，但是在外面的话就不一定了，你必须懂得一些相处的技巧。

专业技术：在学校里学校的专业知识都比较基础，要使这些知识用于公司还远远不够，不能满足公司的要求，所以还得自己去提升，继续去学习。还有学校里学的东西有时在外面不一定可以用得上，这要求我们快要毕业的同学去留意社会上的需求，因为学校学的东西与社会上需求的东西有个时间差在里面，学校里学的东西也不会去针对某某个公司来开设课程，所以每个公司都有自己的实际情况，要根据公司的要求来提升自己。

心理上的调整：现在的学生不再是以前的天之娇子了，不管是专科生还是本科生甚至是研究生社会上都一大把，不要以为自己是个大学生就觉得很了不起的样子，其实有时候一个有高文凭有时还比不上一个有经验的人，所以快要毕业的同学们要调整心态，不要高不成低不就的。

工商管理专业的毕业论文篇六

工商管理专业的应用性很强，它的目标是依据管理学、经济学的基本理论，通过运用现代管理的方法和手段来进行有效的企业管理和经营决策，保证企业的生存和发展。下面是本站小编为大家整理的工商管理专业社会实践报告范文，欢迎阅读。

xx.3.3 20xx.5.11

福州a贸易有限公司

公司的概况

总经理亲自抓市场工作，几乎天天接待客户。洽谈、揽客户、接订单、发货都是进出口部业务员的工作。进出口部人最多，每一个产品有一个人负责接订单、登记，并把订单传到生产部，任务完成后再由该业务员负责发货到福州港，每类产品有一个业务员负责采购原材料。

具体的工作

办公室和生产技术部

毕竟是个在校大学生，没有工作经验。所以我一进公司先被安排在办公室，给公司打文件，制表格。确实有些枯燥无味。一周后才被管生产的副经理带到生产技术部，并将生产流程逐一给我介绍了一遍。生产技术部有6个人各负其责。生产车间的设备全都是缝纫机、包缝机。一个车间约有100人，全是年轻女工，操作比较简单，缝纫机前有一塑料管，加工好的产品都推到前边的管中。车间里设备放置非常整齐，生产有序，都实现定置管理，工作环境非常好，卫生、整齐、明亮。工人都穿统一的工作服，带工作帽。

在生产技术部待了几天，每天转一转车间，剩余时间在办公室里。我觉得工人的工作表面看挺轻松，其实是挺累的。坐在机器前，一坐就是半天，有时为了赶活儿还要加夜班。往往一天都要工作十几个小时。公司实行计件制，只有多干活才能多赚钱。工人都是农村的。个别也有下岗职工，大都来自偏远的农村，每月只挣八九百元。

我曾经问过副经理怎样才能把一个企业管理好。他说当老板只要明白三条就行了，一条是老板要有市场，二是会核算成本，三是会用人。当时我觉得他说的太简单了，但现在体会一下，还是很有道理的。会用人 他的意思是会用他这样的管生产的人，我觉得 会用人 还包括工人，如何关心他们，如何调动他们的积极性，不能把工人都看成是经济人。

进出口部

进出口部是公司的核心部门，由经理亲自负责。经理几乎每天都到，客户来了有翻译陪同，洽谈，参观工厂，吃饭。作为业务员每天按其职责工作，采购的原材料主要是布、线、袋子、拉链、纸箱等。供方大都是经常合作单位，电话联系，传真定货单，到时业务员负责接货等事宜。顾客要货时直接把定单传真过来，定单上有品名、合同号、数量等。有时带有图样，标有尺寸、花色、质量要求、包装要求、支付期限等，都是外语需翻译成中文，然后再把它传到生产部门生产出样品，经由顾客确认后才进行生产。

由于和公司进出口部的业务员关系处的好，我一边观察不明白就问，很快我就熟悉了他们业务上的工作流程，业务员们的素质较高，一般都大学毕业，他们的工资比工人高，一般都在1500元以上，在这里我一般跟随业务员去送货，由于有些产品要出口，所以相当麻烦，需报关，报检，办理出口手续。

进出口部的工作人员大都是年轻人，25岁左右，待人热情，

有朝气，但也有牢骚，有怨气。也许都是年轻人容易沟通，再加上我不是公司正式员工，可以随时过来帮忙兼学习，因此了解了不少人情世故：譬如如何与顾客打交道，如何与机关人员打交道等。

第一，深入地了解企业的运营环境，并且将学到的知识应用于实际工作中；

第二，在实践中掌握自己的不足，测试自己的能力，进而更好地提高自我。

第三，结合理论与实际，更好的完成毕业论文□

材料保管员

公司背景：

材料部有13个库房，每个库房负责的材料有所不同。如一号库房负责汽车上的零件，例如螺丝，轮胎等；二号库房就负责日常办公用品，例如桌子，拖把等。每个库房分工很详细，并且有专门的记录簿。作为材料保管员也分成3个小组，每组4到5个人，设有专门的组长负责各组的日常工作。

上班的第一天，单位分了个李阿姨作为我的师傅。李师傅先带我在单位熟识了一下单位的环境，然后给了我两本小册子：一本是岗位责任制，一本是材料介绍，主要是材料的分类，用途，特点的介绍。

我和李师傅还有一个30出头的阿姨负责五号库房和六号库房，这两个库房的负责节假日的发放品，正逢春节之际，开始的几天时间我们负责库房的材料入库，我们先要查看购料单上的物品数量，然后进行确认，确认无误后签字盖章，最后分类入库。2月十几号的时候就开始物品的发放了，发放的物品主要是食物油，大米，面粉，成箱的苹果等节日的慰问品。

如果有人来领东西，现在花名册和领料单上找到他的名字，然后让其签字，确认无误后根据规定发放相应的物资。两个月的时间都很充实，听李师傅说其他组的成员周末都要上班，因为井上的单位需要材料的时候司机岗的师傅们就无固定上班的时间，周末都可能会出车，所以材料库不能没有人。

虽然上班的时间并不是很长，但凭自己对单位的认识和从李师傅的聊天中我可以看出这里的职工都很热爱他们的岗位，而且企业对他们激励也很看重。

企业的有效激励

建立科学的、公正的激励机制。激励的目的是为了提高员工的积极性，影响工作积极性的主要因素有：工作性质、领导行为、个人发展、人际关系、薪酬福利和工作环境等。在制定激励制度时体现了科学性，企业系统地分析、搜集了与激励有关的信息，全面了解员工的需求，不断地根据情况的改变制定出相应的措施。另外，激励制度体现了公正的原则。例如，企业的员工基本上都是本地居民，对于人际关系和工作环境上都有一定的优势，而且在本地兴建起了学校，为解决子女教育迈出了有力的一步。

精神激励与物质激励并重。不可否认，高薪与良好的福利待遇在此发挥出了吸引人才、留住人才的效力，但随着员工需求的不断满足，其需求将会变化，产生更深层次的需求。此时，企业在激励时将物质激励与精神激励进行有机的结合，在形式上多样化，保证了实现激励效应的最大化。对于一些工作表现比较突出的优秀员工，企业采用精神激励的方法，给予必要的荣誉奖励。例如，管理者向干得好的员工表示祝贺，最简单的方式是说一句“干得不错”，对他们的工作表示认可。对于渴望社会赞同的员工，管理者公开对他们的成绩表示认可，满足他们的成就感。为了加强团队的凝聚力，管理者还召开会议来表扬那些有成效的团队。

对员工分层次进行激励。根据马斯洛的需求层次理论，企业的不同层次的员工对于激励的需求是不尽相同的，很多企业在实施激励措施时，并没有对员工的需求进行认真的分析，一刀切地对所有人采用同样的激励手段，结果适得其反。从事简单劳动的员工，创造的价值较低，人力市场供应充足，对于他们采用物质激励是适用的和经济的，采用物质激励会更有效。对于，高层次的技术技术人员和管理人员，来自于内在精神方面对成就的需要更多些，而且他们是企业价值的重要创造者，企业希望将他们留住。因此，企业除尽量提供优裕的物质待遇外还注重精神激励和工作激励，如优秀员工奖、晋升、授予更重要的工作、创造宽松的工作环境。以及尽量提供有挑战性的工作等，出国学习等来满足这些人的需要。

了解员工需求，实施个性化激励。在管理实践中，企业对职工中的个人实施有效的激励，首先是对人的认识为基础。了解其动机和需求。对于不同的员工企业具体分析，采取不同的激励方法，有针对性地进行激励。例如，年轻的员工比较重视拥有自主权及创新的工作环境，中年员工比较重视工作与生活的平衡及事业发展的机会，年龄较大的员工则比较重视工作的稳定性。女性员工相对而言对报酬更为看重，而男性员工则更注重企业和自身的发展。因此，企业在制定激励机制时考虑到企业的特点和员工的个体差异，例如对于新员工企业将其派往一线工作，环境比较艰苦，并为其安排住处，一般都是年纪轻的住在一起；对于上了年纪的员工，企业考虑到其身体状况，基本都派往二线做些稳定的工作。而女性员工都会安排些较轻松的活。根据不同的员工，实施不同的激励措施。

感悟与总结

国有企业存在的问题

一，监管机制不严格

虽然国有企业福利相当好，有利于对员工进行有效的激励，但其监管制度不严格，迟到早退现象严重，很多员工认为当天下午没事干，便不来单位，在制度上造成了混乱。

二，无竞争机制，难以调动员工积极性

国有企业的工作一般很稳定，一般不降工资也不降职位，只要把本职工作完成就是任务。与私企相比，这是一大弊端，当员工工作稳定后，便缺少把工作做好做优的意识，积极性不高，难以实现企业最大价值。

三，工作人员普遍学识不够

私企一般都是通过竞争选用企业员工，优胜略汰，而国企相当一部分是本局子弟，很多是在外面找不到工作，或是学历不够，通过本企业的福利政策在本企业招工，解决工作难题。

个人建议

一，加强监管机制，制定一系列相关制度，施行赏罚分明制，严格管制员工的工作行为。

二，施行竞争上岗，提高企业进入门槛

对于优秀者首先考虑其上岗或是提升，而不是根据工龄晋升。对于招进的本局子弟，应限制学历，这样一方面可促进少年儿童的学习欲望，另一方面可有效提高本企业全名素质。