

2023年工商管理大专毕业论文(精选6篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？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。

工商管理大专毕业论文篇一

企业基本建设活动是一项投资大、周期长、业务种类繁多的综合性工作。强化基建项目财务管理，规范基建项目会计核算有利于企业及时掌握基建资金的使用及运动情况，提高建设资金的使用效益，确保各项经济业务的合法性、合理性，有效地杜绝项目管理过程中出现差错和舞弊现象。然而，当前企业基建项目的财务管理工作现状不容乐观，尚存在诸多亟待解决的问题，企业必须制定与此相对应的措施以改进财务管理工作的不足，提高财务管理工作效率。

一、企业基建财务管理及会计核算存在的问题。

就当前情况来看，企业基建财务管理及会计核算普遍存在以下几点问题：其一，财务管理制度不健全。现行的财务管理制度难以满足当前基建发展要求，在诸多方面存在空白或存在可操作性差的问题，致使财务管理常常面临无章可循的尴尬局面；其二，监督约束机制失控。部分企业尚未建立起完善的监督约束机制，将过多的精力投之于项目的建设上，而忽略了对财务的监管，使得财经法规无法贯彻执行，甚至部分企业滋生了****现象；其三，资金管理不到位，企业基建项目管理部门疏于费用支出管理，致使费用支出远远超过预算编制的数额，甚至存在违规使用管理费的现象，从而导致基建成本难以得到有效控制；其四，会计核算不规范，部分企业基建会计在处理业务时存在建账规范性差、会计科目使用不准

确、成本核算不连续和不完整等问题;其五,财会人员素质不高。企业管理层对基建项目的会计管理重视程度不足,没有为其配备充足的人力、物力资源,致使财会人员的岗位安排随意性较大。加之,所配备的财务人员素质不高,难以处理好工程成本结转、竣工财务决算等复杂业务,从而导致基建项目会计核算缺乏完整性和连续性。

二、加强企业基建财务管理的措施。

1. 建立完善的财务管理制度。企业应针对基建项目情况建立财务管理制度,包括会计核算制度、岗位责任制度、概算编审制度、报表制度、资金管理制度、竣工财务决算制度等,确保基建活动中的存货、设备采购、材料等财产物资记录齐全,根据工程的进度及时做好财产清查工作。财务管理应贯穿于工程管理的全过程之中,涉及概算编制审核、工程成本控制、资金筹集、竣工据算等各个环节,并以概算编制为指导依据,确保工程实际施工情况与财务管理及会计核算工作相一致。企业还应健全财务管理流程,保证财务核算、财务分析、财务评价等各项工作落实到位,通过准确计算融资成本、投资利润率、投资回收期等数据,从经济性评价的角度为基建管理层提供建议资料。此外,基建工作人员要与财务工作人员保持密切配合、及时沟通的关系,通过建立例会制度,使两者之间的信息资源得以共享,以便于及时发现问题及时解决问题。通过建立完善的财务管理制度,不仅有利于确保基建财产物资的安全完整,而且有利于基建管理部门加强成本控制,实现投资效益最大化。

2. 健全监督约束机制。全的监督约束机制应涉及到基建项目的各个环节。在基建项目建设前期,以财务的角度审核相关项目,并综合考虑资金成本、资金来源以及现金流量等因素对其进行成本效益分析,同时根据国家的有关规定对项目的概算进行严格审核,防止立项审批后出现随意修改项目基础指标的情况;在基建项目建设管理过程中,应重点审核资金筹措方案的合理性和合法性,以及时时刻监督投资预算计划的落

实情况。通过实施监督制度，对基建项目的资金管理、工程质量、工程进度等进行定期或不定期的检查，并对财务内部控制情况进行客观评价，为强化项目内部控制奠定基础；在基建项目竣工决算阶段，重点强化竣工验收和调适投产的财务监督，做好项目财产物资、债权债务清理监督工作，确保各项交接手续合规合法。

3. 强化资金管理。资金是基建项目得以顺利建成的命脉，也是企业财务管理的重中之重，所以必须强化基建项目资金管理。首先，实施银行账户统一管理，确保资金的流入和流出均在可监控的范围内。企业应按照规定开设银行存款专户，由财务部门负责统一管理和核算，严禁发生资金体外循环的现象；其次，企业应根据基建项目的具体情况建立资金申请和拨付制度。按照投资计划合理安排项目建设进度，制定资金使用计划，及时了解工程施工进度、投资情况以及资金到位情况，将用款计划作为资金拨付的重要依据；再次，制定规范的基建项目资金审核程序。资金的审批必须经过经办人审查、财务部门审核以及主管领导审核三个程序才可以办理资金支付手续，财务部门应全面掌握资金的使用状况和使用效益，防止资金滥用的现象发生；最后，落实基建项目资金使用情况信息反馈制度和报告制度，财务部门应对资金的使用情况进行定期或不定期的检查，重点审查是否存在资金挪用、挤占、人为滞留等违法违规的行为。

三、加强企业基建会计核算的措施。

1. 规范会计核算。新企业会计准则下，会计人员应准确掌握基建核算在会计科目设置、“在建工程”核算内容、固定资产核算方法、资金结转以及竣工决算等方面的变化；建立新的会计核算流程，摒弃传统的全项目工程成本核算模式，根据不同性质的投资支出分别进行会计核算；处理好项目概算与会计核算之间的关系，设立完善的明细账和辅助账，以确保财务管理部门对项目投资的实时监控；规范竣工决算编制方法，保证会计信息能够真实、准确、完整地反应出项目资金投入

产出情况。

2. 提高财会人员综合素质。由于企业基建项目的内容呈现出复杂性、多样性的特点，所以其财务管理及会计核算涉及的专业知识和专业技能也较为广泛，会计核算工作量大，这就要求财会人员应具备多学科、多领域的专业知识，如经济学、工程造价学、税法、会计学等。企业应针对基建项目配备专门的基建会计，以减少会计的流动，使会计能够很好地完成费用摊销、工程成本结转、竣工财务决算等复杂业务，从而确保会计核算工作的稳定性和连续性，充分发挥会计监督职能。此外，财会人员还应增强法制观念和职业道德观念，认真做好各项基建资料的收集、加工、处理、整理以及归档工作。同时向主管部门及时、准确、如实地报送会计报表和会计资料，确保基建项目成本核算的真实性，进而为企业的经营决策提供可靠依据，避免决策的盲目性和随意性，将决策风险降至最低。

四、结语。

总而言之，企业应当重视基建财务管理工作和会计核算工作，通过建立财务管理制度、健全监督约束机制、强化资金管理、规范会计核算、提高财会人员素质等一系列措施完善现有工作中的不足，以达到控制基建成本，保证企业财产物资安全完整，维护财经纪律的目的，从而为确保基建项目的顺利完工奠定基础。

[工商管理大专毕业论文]

工商管理大专毕业论文篇二

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**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运营安全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。

工商管理大专毕业论文篇三

一、工商管理在企业信用监管方面的运用

我国工商管理的部门也在不断根据市场经济的变化调整管理策略,经过一系列的改革、创新,“经济户口”管理方法取得了很好的成绩。

“经济户口”在工商管理部对市场监管的管理办法,通过市场主体的注册和监管,分类建立管理档案,这样一来管理起来就十分方便,这也是工商管理部对市场经济信息进行了解的重要途径。

“经济户口”管理办法中最关键的一环就是工商管理部对企业信息的相关档案进行管理,这些档案中有很多重要的文献资料,包括市场主体的注册材料、年检报告、违法资料等,是对市场主体进行监督的有力凭证。

这种“经济户口”随着市场的变化与企业的发展而更新,在权威性与准确性方面都有保障,通过这种管理手段,掌握企业的真实信用情况,在企业出现失信行为的时候予以打击。

二十世纪九十年代,“经济户口”管理办法在我国出现并且实施,二十一世纪初,随着互联网的普及,计算机的应用越来越广泛,工商管理部也与时俱进,将“经济户口”管理办法与网络相融合,建立科学的管理系统,更新“经济户口”的内容更加便捷和快速,同时在进行经济户口调查的时

候也节省了很多时间。

对于企业自身来说，探索新的“经济户口”管理办法也是非常重要的，目前来看很多企业还是找到了一些新的方法，如某地工商局“研发”的“一卡—一档—一户”的做法，也有实施监管责任制的，这样一来企业的信用管理体系中经济户口的价值大大提升。

二、工商管理在企业信用奖惩方面的运用

在很多企业中，工商管理部门采用的是分类监管的方式。

“分类监管”顾名思义，就是将企业按照信用度进行分类管理，信用度的由来就是工商管理部门对企业信用的点评结果，依照这个结果将信用度水平相近的企业划分在一起，对于那些信用好的企业给予奖励，对于信用度比较差的企业给予惩罚。

通过这种与企业之间的互动，提高监管效率与效果，并且在企业的准入、经营行为方面可以加强执法的效力。

二十世纪九十年代的中后期，这种信用分类监管的方式开始在我国实行，在探索与实践的过程中，这种分类监管制度越来越成熟。

在法律法规完善方面做得越来越好，同时在国家工商总局的带领下，分类监管在地方的工商管理部門中的应用也越来越广泛，越来越科学。

随着互联网的迅猛发展，运用互联网加强工商总局与地方工商局的联系，资源共享，监管起来更加方便。

根据企业信用标准的制定，将企业划分为四级，如果是第四级的企业就意味着是信用度十分不好的企业，这时候工商管

理部门需要将其“劝退”——退出市场，也可以直接撤销其工商登记；处在第三个等级的企业会有一些信用不良记录，要加强控制，对其不良行为及时给予纠正；处在第二个等级的企业信用情况要好于第三等级的企业，要以批评教育为主；作为划分在第一等级中的企业，信用度良好，工商管理部门应该给予激励和表扬。

三、工商管理有助于准确把握企业信用情况

工商管理部门在企业的信用管理体系中起到了十分重要的作用。

工商管理部门以自身为主体，开展年检实践活动，每年定期对企业进行经营状况与信用状况的监测，主要是为了对企业进行深刻的了解，包括企业的运营状况，存在的问题，可以针对这些问题为企业提出有益建议。

充分利用“经济户口”的管理制度，记录好企业的信用情况，同时注重企业的分类监管，为建立科学的企业信用管理体系做出贡献。

工商管理部门为了促进企业信用体系的良性发展进行了很多实践探索，在完善年检制度方面不断的进行年检办法的修改，新的年检办法与时俱进，在年检的程序上和年检对象方面做出了新的详细的说明，企业与工商管理部门的关系越来越密切，工作联系也越来越方便。

企业年检在技术上进行一系列的更新，随着互联网的普及，在网上进行年检，可以减少很多多余的程序，也有的工商管理部门实行滚动式的年检制度，这些都促进了企业信用管理体系的完善。

四、结束语

企业信用管理体系构建过程中工商管理的运用十分重要，有效监管企业的信用情况，根据企业实际信用情况给予奖惩，同时为企业提出合理的建议帮助企业开展业务，促进社会主义市场经济的良性发展，相信随着工商管理部门与企业的共同努力，我国的企业信用体系会越来越完善。

工商管理大专毕业论文篇四

[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(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**、**义卖市场**、**迷你市场**、**化妆品店**、**物有所值店**、**电器及电子店**、**giordano**、**cunity(u/d)**、**动作与行政部**、**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。

工商管理大专毕业论文篇五

中小企业作为国民经济的重要组成部分，给我国经济生活提供了大量就业岗位，更是推动社会主义市场经济持续发展的一支重要力量，据统计，截止**年，全国工商注册的中小企业总量超过 6600 万家，中小企业数量占企业总数的比重达到 90%以上，创造了超过 60%的国内生产总值，他们在吸纳就业、活跃市场、增加地方财政收入以及推动技术创新、拉动出口等方面发挥着不可替代的作用。然而，随着我国经济发展步入新常态，经济增速开始主动调整，传统行业依赖低

成本劳动力和资源投入获取高利润的时代已一去不复返，市场竞争更加激烈，中小企业融资难、融资成本高等问题进一步突出，严重制约了中小企业的长远发展，中小企业如何在新形势下改善企业的融资环境，成为当前经济新常态下中小企业亟需解决的难题，本文在对新常态下我国中小企业融资的现状进行分析的基础上，探讨了经济新常态给我国中小企业融资带来的影响并提出了相应的对策建议。

2 经济新常态下我国中小企业融资现状

目前我国中小企业融资过程中暴露出来的主要问题有如下：首先是融资渠道过少，融资结构失衡，其主要表现在直接融资通道狭窄，间接融资信贷支持不足；其次是企业投资意愿减弱，融资难度加大；此外，在经济增速总体下滑的大环境下，部分企业经营状况恶化，融资成本相比大中型国有企业过于高昂。

融资结构失衡，融资渠道过少

由于历史原因，我国企业上市的门槛比较高，并且政府部门对于上市企业的监管力度也比较大，创业投资体系不健全，这导致了中小企业很难通过公开资本市场运作来筹集资金，根据中国人民银行对外公布的数据显示，目前，我国中小企业直接融资大概仅 5%，而国际上资本市场发达国家则达 70% 左右。由于我国创业投资体制不健全，同时也缺乏较为完备的法律法规和扶持政策，这使得中小企业难以通过股权融资来获得资金的支持，导致大多数中小企业在面临流动资金短缺和大规模投资项目的时候首先想到通过银行贷款来获得资金支持。但是银行贷款的诸多限制性条件使得企业无法按时足额获得相应的资金支持，资金的使用方向也受到较大限制，严重限制了中小企业的发展活力，新常态下银根一再的紧缩更是给中小企业融资雪上加霜。

银行更加惜贷，融资难度加大

数高速增长的时代一去不复返。此外，市场不景气，大量的房地产泡沫加剧了银行贷款坏账的风险等等，在这些新常态下的共同作用下，银行业处境艰难，这使得很多银行施行更加严格的贷款政策，惜贷现象严重，中小企业融资难、融资成本高问题进一步突出。

经营状况堪忧，融资成本升高

企业的融资成本包括筹资费用和利息支出，由于中小企业自身存在信息不透明、资产抵押价值偏低、担保手续过于复杂且费用高昂等劣势，加上经济新常态下劳动力成本上升，企业获利能力减弱等因素，部分企业经营状况恶化，中小企业在借款时无法获得与国有大中型企业一样的待遇，反而需要比国有大中型企业支出更多的浮动利息和担保费用，来保证借款的按时偿还。随着经济新常态下银行贷款的审查和限制越来越严格，企业资金链断裂风险加大，银行的高要求和各种限制性条款，推升了中小企业融资和信用的成本，许多中小企业不得不转向融资成本更高的民间借贷，民间借贷的利率根据供需原则不断的上涨。甚至有些中小企业的获利连民间借贷的利息都无法还清，甚至有人说中小企业伸手民间借贷无异于饮鸩止渴。

3 新常态下提升中小企业融资效率的对策与建议

改善外部环境

继续深化改革，完善政策法规

在经营成本上升和融资难、融资贵的双重挤压下，中小企业不得不“穷人吃贵人米”，生存发展举步维艰，尽管国家出台了一系列促进帮扶政策，在一定程度上为我国中小企业发展和融资创造了有利的环境，但是由于大部分政策还是过于笼统，相关规定可执行性差，并未从根本上解决融资难、融资贵问题，以致政府虽然对中小企业实行的很多优惠政策并

没有达到预先期望。国家有关部门应出台一些关于融资和企业信用担保的详细解决方案，增加政策的可执行性，与此同时，银行、民间资本、资本市场中关于中小企业融资发展的相关配套法律法规也应同时出台，各方共同努力保证中小企业融资渠道的畅通。国家在制定政策的同时，应该对中小企业进行深入的研究，倾听中小企业面临的实际问题，并做出合适的政策而不是走形式，相应的政策出台后相关部门还应做好相应的监督措施并及时反馈给政策制定部门，不断完善和改进，切实将促进我国中小企业融资和发展的优惠政策落到实处，充分释放中小企业在国民经济中应有的活力，促进国民经济又好又快发展。

打造配套平台，设立专门机构

国外很多发达国家都为本国中小企业融资设立了专门的政府金融机构，我国应该参考国外的做法，设立专门的机构为中小企业的融资、管理、监督等方面提供服务，增加中小企业的透明度，这些机构能专门为中小企业提供费用低廉的担保或者直接为中小企业提供融资便利。

优化资本市场，发展民间资本

在一个完善的市场经济体制下，资本市场应该是企业重要的融资来源，然而由于我国资本市场还不完善，市场准入门槛还很高，导致许多中小企业被拒之门外，无法通过资本市场进行直接融资，政府应该尽量降低中小企业进入资本市场的门槛，创新资本市场模式，探索适合中小企业发展的资本市场新模式，最新推出的新三板市场便是一次有益的尝试，我们应细化中小板块的分类，让处在各个规模各个发展阶段的有着良好的发展前景的中小企业，能够更好的进入证券市场进行融资。

此外我国目前存在着

大量的民间资本，由于目前相关法规的缺失，导致我国民间资本一直处于比较尴尬的位置，一味的禁止民间资本的运营绝非良策，也不利于国民经济的发展，国家更应该立法引导民间资本的运营，使民间资本能够健康有序的发展，同时也拓宽了中小企业的融资渠道。

转变银行理念，实现合作共赢

长期以来，由于广大中小企业缺乏抵押物或信用度达不到要求，银行贷款普遍存在偏爱国有、大型企业，“抓大放小、扶强弃弱”的做法屡见不鲜，更有人将银行这一做法总结为“偏好锦上添花、少做雪中送炭”。这不得不值得我们思考导致这一现象的深层次原因，长期以来，公有制、国企等概念在银行贷款中根深蒂固，经济新常态下，中小企业在国民经济中的作用越来越重要，银行应当摒弃旧的观念，平等对待大中型企业和中小企业，消除所有制“歧视”。其次，目前我国大中型企业中缺少资金的不多，主要是中小企业缺少资金，银行应当修改自身的营运战略，为中小企业量身定做一套信用评价方案，并且建立专门为中小企业服务的部门为中小企业的融资提供帮助，实现合作共赢。

完善内部因素

^v^总理曾说过，打铁还须自身硬，仅仅有外部政策环境的支持显然是不够的，经济新常态下，良好的内部环境对于中小企业自身的发展也是非常重要的。

主动转型升级，提高核心竞争力

十八届三中全会以来，在以全面深化改革为核心的国民经济转型大趋势下，国家开始大力发展扶持科技创新型企业，传统的成本和劳动力密集型企业位于“微笑曲线”最底端，付出大量的劳动力却获得较少的报酬，这样的发展模式已越来越不能适应时代的要求。目前我国大多数中小企业都属于劳

动和资源密集型，企业的产品缺乏核心竞争力，企业的品牌价值低廉，自身发展受到订单的制约，极易受到外部经济环境的影响，随着经济新常态下国民经济放缓，用工成本上升等一系列因素的综合影响，很多中小企业财务状况恶化，生存都难以为继，自然融资也就更加困难。因此，广大中小企业应该响应政府号召，积极促进企业转型升级，朝着高技术高附加值的微笑曲线两端发展，掌握核心科技并且发展自己的品牌，只有这样才能不断适应经济的发展，从根本上解决中小企业自身的融资难问题。

完善财务制度，优化管理结构

财务状况混乱、不透明已经成为了很多中小企业的通病，这也是银行等金融机构不敢将资金贷给中小企业的主要原因之一。企业应当建立健全现代企业制度，提高自身素质，信息透明开放，这样才能解决由于财务报告准确性不足带来的融资难得问题。中小企业应当不断改善自身公司治理情况，有条件的企业可以引进专业的管理团队来打理企业，这样企业的财务信息就更具有真实性可靠性，银行方面才有可能愿意贷款给企业。

4 结语

在当今经济增速放缓，外部环境不景气的新常态下，解决中小企业的融资难、融资成本高的问题显得尤为重要与迫切，本文在对经济新常态下我国中小企业融资现状进行了分析研究的基础上，从外部政策环境和企业内部因素两大模块，分六个方面对经济新常态下如何解决中小企业融资问题，实现中小企业的战略转型提出了合理化建议，希望对解决中小企业融资难题有一定的启示，相信随着全面深化改革的继续推进，政府支持力度的不断加大，中小企业融资难问题也必将会得到有效解决。

（篇二）

高职校企深度**工商管理论文 一、建立校企深度融合机制的必要性 (一)是目前高职院校有效推进人才培养模式改革的重要形式 高职院校人才培养模式改革以提高人才培养质量为核心。人才培养质量的评价标准来源于院校和企业两个层面。院校与企业人才培养目标、培养方式和培养途径等方面进行深度合作：院校不断根据社会发展及用人单位的需求，将企业的用人标准通过一系列设计融入院校的课程设置、课堂教学等诸多环节；企业为院校教学提供实验实训场所，反馈用人意见，不断为院校改革人才培养模式提供现实依据。双方共同努力，提高社会对院校人才培养质量的认可度。

(二)是加强高职院校学生实践能力和职业能力培养的重要途径 高等职业教育应培养适应社会需要的、有一技之长的高素质劳动者或技术应用型人才。校企深度融合机制的建立，使得高职院校获得了优质、稳固的学生实习实训基地。学生在校期间就可以“准职业人”的身份真实体验企业实际岗位的工作内容，体会工作岗位对人才的要求，经过在企业具体岗位的实践，明确自己的知识和技能与社会要求的差距，从而及时调整学习方式方法。学校也通过搜集实践期间企业和学生两方面的反馈信息，及时调整专业的课程设置和培养目标。这样，学生、企业和学校三方共同努力，不断完善校企合作内容、校企合作模式，提高学生的实践动手能力和职业能力。

(三)是企业孕育高技能人才的重要手段 校企深度融合机制的建立，需要让企业全程参与院校对在校学生的教育过程。企业通过投入一定的人力、物力，和院校一起建立校内外生产实训基地；选派企业高技能员工或者管理人员担任学校相关课程的技术指导老师；将企业文化融入课程教学；举办企业产品技术及信息专题讲座；根据企业生产周期和教学规律，工学交替式安排学生在学习理论知识的同时掌握一定的实际操作技能等，以此来提高学生的动手能力和职业素养。校企深度合作培育出来的学生既拥有一定的理论知识，又能紧跟企业对高技能人才的需求。

（四）是促进校企双方积极承担社会责任的重要表现 企业是现代社会分工体系中专门从事生产与服务的经济主体，其作为社会经济的基本单位，应该成为相应的社会责任主体。企业作为承担社会责任的主体，在高职院校高技能人才培养方面所做的工作表现为：与高职院校深度合作，建立长效机制，互利共赢，积极承担培养高技能人才的社会责任。同时，高职院校也应加强最基本的两项社会服务能力：一是培养社会认可的高技能人才的能力，二是为企业解决技术和管理难题的能力。

二、建立校企深度融合机制的思路 内容来自

分析现状，创新模式。通过各种方式的调研，对比省内外高职院校**工商企业管理专业人才培养模式，分析校企合作的依存关系和社会功能，总结校企合作的规律和特点，创新思路，改革实践教学方法，寻找合适的企业进行合作，从而探索出一种适合高职院校**工商企业管理专业的校企深度合作机制。整合资源，创造条件。高职院校**工商企业管理专业校企深度融合机制的建立，需要以企业提供的融实践教学和企业经营于一体的实战性实训基地和学校拥有的“双师型”师资力量为基础。校企双方整合资源，聘请有工作经验的企业员工或有实践教学经验的教师担任主讲，同时也从企业中聘请若干兼职教师，负责承担课程嵌入式教学任务和对学生进行实习实训指导。探索路径，创造效益。学校与企业一起探索校企合作的有效的评价体系与标准，建立适合高职院校**工商企业管理专业校企深度融合的人才培养模式，在增强学生实践能力、职业能力的同时，增加企业经济效益，达到社会认可、企业满意、学生受益的共赢的目标。

内容来自 三、建立校企深度融合机制的策略 高职院校**工商企业管理专业校企深度融合机制研究的总体目标是：融教学、实训、生产、培训、职业技能提高于一体，探索具有仿真教学环境、体...

工商管理大专毕业论文篇六

《中国低压断路器市场投资发展预测报告》

第一节 全球市场环境

一、国际市场现状及发展趋势

二、国际市场需求结构分析

三、全球主要供应商

第二节 国内市场环境

一、中国低压断路器产业当前发展现状及趋势

二、小行业当前发展现状及趋势

三、社会环境与经济环境

四、国内产业政策解析

五、国内低压断路器制造业发展现状

六、国内市场供需结构分析

第三节 国内外差距及对策

一、差距

1、技术差距

2、管理差距

3、质量差距

二、对策或建议

第一节 在国民经济中的地位

一、低压断路器制造业对税收的贡献

二、低压断路器制造业对gdp的贡献

第二节 生命周期

一、行业生命周期分析

二、行业与经济周期相关性分析

三、行业低压断路器制造业与国内生产总值敏感性分析

第三节 综合运营效益

一、低压断路器制造业总体发展能力与趋势

二、市场规模及增长趋势

三、综合经济效益指数分析

第四节 进出口贸易对国内市场的冲击

一、出口交货情况

二、出口额占销售产值的比例, 进口额占市场容量的比例

第一节 进出口总况

一、近3年进出口规模及增长分析

二、在外贸中的地位

三、进出口额差异及变化

第二节 出口状况

一、出口规模及增长(金额及数量)

二、主要出口目的地国家及洲别

三、出口源发地省市比较

四、出口企业分析-中国报告基地

第三节 进口状况

一、进口规模及增长(金额及数量)

二、主要进口源发地国家及洲别

三、进口目的地省市比较

四、进口企业分析(中国报告基地)

第四节 进出口税率与产品价格特征

第五节 进出口前景与需求量预测

第一节 企业地理位置分布图

第二节 中国低压断路器制造业亏损面变化趋势

第三节 国内市场集中度及变化趋势

第四节 中国低压断路器产品集中状况的国际比较

第一节 产品产量分析

一、产品产量的趋势变化分析

二、产品产量份额分析

1. 产品产量经济效益情况

2. 产品产量区域集中度

三、产品产量差异化分析

1. 不同所有制企业产量差异化分析

2. 不同规模企业产量差异化分析

第二节 行业整体生产能力分析

一、工业总产值增长变化趋势

二、产成品增长变化趋势

第三节 投入产出分析

一、资本-产量分析

二、劳动-产量分析

三、资本-劳动替代率分析

第四节 产品成本分析

一、产量-成本配比分析

二、产品生产成本变化趋势分析

第五节 产品技术开发方向和动向

第一节 低压断路器制造业整体销售能力分析

一、工业销售产值增长变化趋势

二、销售收入增长变化趋势

三、销售成本费用分析

第二节 低压断路器制造业市场份额变化分析

一、不同规模企业市场份额变化分析

二、不同所有制企业市场份额变化分析

三、市场份额企业基本营运情况

第三节 产品出口交货分析

一、产品出口交货增长变化分析

二、出口产品地域分布趋势分析

三、出口产品差异性分析

第四节 销售渠道分析

一、销售渠道模式分析

二、产品最佳销售渠道选择

第五节 产品品牌分析

一、品牌关注度分析

二、品牌价值分析

三、行业内十大品牌

第一节 原材料对低压断路器制造业的影响

第二节 用户分布及结构

第一节 区域竞争力分析

一、低压断路器制造业在全国7大区域的优劣势比较

二、区域产量差异化分析-中国报告基地

第二节 区域产量份额与市场份额分析

一、东北地区

二、华东地区

三、华中地区

四、华北地区

五、华南地区

六、西北地区

七、西南地区

第一节经营状况分析

第二节主导产品分析

第三节发展战略分析

第四节 竞争分析

第一节 投资价值分析

一、市场容量

二、市场增长速度

三、行业持续成长能力分析

第二节 进入壁垒

一、行业绝对成本壁垒

1、品牌优势(中国报告基地)

2、必要资本量壁垒

二、不同经济规模进入壁垒

1、大型企业壁垒

2、中型企业壁垒

3、小型企业壁垒

第三节 投资强度分析

一、区域投资强度分析

二、各省市投资强度分析

三、投资强度与产量配比分析

第四节 投资收益分析

一、净资产收益分析

二、行业盈利能力分析

三、行业偿债能力分析

第五节 投资风险分析

一、政策风险

二、经营风险

三、财务风险

第六节 产品swot分析

一、机会

二、优势

三、威胁

四、劣势

第一节国外低压断路器行业投资现状及经营模式分析

一、境外低压断路器行业成长情况调查

二、经营模式借鉴

三、在华投资新趋势动向

第二节我国低压断路器行业商业模式探讨

第三节我国低压断路器行业投资国际化发展战略分析

一、战略优势分析

二、战略机遇分析

三、战略规划目标

四、战略措施分析

第四节中国报告基地对我国低压断路器行业投资策略分析

第五节最优投资路径设计

一、投资对象

二、投资模式

三、预期财务状况分析

四、风险资本退出方式

第一节中国低压断路器项目的融资演变

第二节中国低压断路器项目特点、融资特点及影响因素分析

一、低压断路器及其项目的主要特点

二、低压断路器项目的融资特点

三、低压断路器项目的融资相关影响因素

第三节中国低压断路器项目的融资对策

一、从产业链的整体考虑项目的融资

二、从产业链的三个环节 考虑项目的融资

三、采用多种形式进行项目融资

四、本国筹资的重要性

五、有效吸引私人投资

六、政府的政策支持

第四节中国报告基地专家建议