

2023年预算管理相关论文选题依据 毕业论文财务管理(汇总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。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编帮大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

预算管理相关论文选题依据篇一

时光匆匆而过，随着论文的完成，我在复旦大学的硕士生活也即将要画上句点。最后论文的完成过程，虽然辛苦，但是又让我体验了钻研求知带来的快乐。论文的完成首先要感谢我的导师陈超教授。这篇论文是陈老师的耐心指导下完成的。从选题开始到最后的完稿都离不开陈老师的指点和教导。陈老师在学术上的深厚造诣，和严谨的治学态度让我受益匪浅。

其次我要感谢管院，自从本科进入复旦大学管理学院学习以来，十分幸运的得到了各个专业老师们指导和教育。会计系四年的本科学习生涯培养了我对于财务研究和工作的兴趣。在金融硕士项目的学习过程中，不但可以继续接受管院的老师们的指导，更有幸得到机会得到ucla和普林斯顿大学的教授的授教，在这里也要感谢我们项目的外籍教授们和管理学院所有工作人员对我们金融硕士的支持和帮助。

最后还要感谢我的同学们，使他们让我的本科和研究生生涯在求知进学之外更多了很多欢乐和回忆。在复旦6年的岁月不但让我的获得未来工作中必要的知识和技能，更让我懂得了生命真正的意义。感谢复旦、感谢管院、感谢所有帮助过我的老师和同学们！

预算管理相关论文选题依据篇二

终于写到致谢这一页了，这就意味论文写作要结束了，同时也意味着近三载的电大学习快要结束了。此时此刻我的心情是非常复杂的，有着即将毕业的快乐，也有着对学习生涯的留恋，更多的是对于三年来各科老师特别是班主任老师对我学习上无微不至的关心和平时工作上遇到业务难题的指导和感恩，他们也让我从心灵上感受到电大对我人生的重要。

在此，我更要感谢我的论文辅导老师王老师，在她的精心指导和帮助下，使我顺利完成了毕业论文。同时我还要感谢一直以来关心和帮助我的所有老师和同学们. 在这里我向你们再次表示衷心的感谢。

在即将毕业之际，我还要感谢我的家人，是他们的理解与支持，使我顺利地完成了这近三年的电大学习。

预算管理相关论文选题依据篇三

2、21世纪中叶的中国特色经营

3□erp环境下企业财务监控分析

4□erp在会计与财务管理中的应用

5、财务风险的控制与防范研究

6、财务管理目标与企业财务核心能力

7、财务管理体制的理论思考

8、财务管理信息系统的作用和发展

9、财务软件的发展对财务管理的影响

- 10、财务总监与企业内部会计制度设计
- 11、董事会结构与公司治理问题研究
- 12、对企业并购中财务风险控制的思考
- 13、风险投资和财务管理研究
- 14、高校如何加强财务管理——以某高校为例
- 15、关于财务决策, 执行, 监督“三权”分立研究
- 16、关于经营者业绩评价问题的探讨
- 17、关于企业价值研究
- 18、关于完善企业财务管理的若干思考
- 19、关于我国管理层收购(mbo)问题的探讨
- 20、关于债转股问题的思考
- 21、国际财务管理问题研究
- 22、国有企业财务管理中存在的问题及对策
- 23、会计师事务所的风险管理
- 24、基于利益相关者的会计政策选择
- 25、基于利益相关者理论的财务管理目标思考
- 26、基于企业价值最大化目标的财务风险评价体系研究
- 27、基于融资结构的公司治理问题研究

- 28、基于收益法的企业价值评估相关参数分析
- 29、基于网络经济的财务管理创新
- 30、基于我国上市公司的财务治理机制研究
- 31、加强财务分析提高财务管理能力
- 32、建立健全的内部控制，提高企业财务管理能力
- 33、江西省普通高校贷款财务风险分析
- 34、江西省中小企业融资中的问题与对策
- 35、经理人股票期权问题研究
- 36、可持续发展观下绿色财务管理的新目标
- 37、论财务并购
- 38、论财务风险
- 39、论财务管理目标与资本结构优化
- 40、论财务管理在企业经营管理中的重要性
- 41、论财务管理中的人性因素
- 42、论风险投资决策
- 43、论股权分置改革对公司治理的影响
- 44、论破产企业财务管理存在的问题及对策
- 45、论企业资产重组

- 46、论述我国财务报表体系的局限性和改进工作
- 47、论我国公司治理中的独立董事制度
- 48、企业“资金链”断裂防范措施
- 49、企业并购财务问题研究
- 50、企业并购的财务风险及其控制
- 51、企业财务风险防范
- 52、企业财务风险现状与控制问题研究
- 53、企业财务管理与税收筹划
- 54、企业财务能力分析
- 55、企业财务预警机制研究
- 56、企业筹资的困境与出路
- 57、企业筹资风险与对策分析
- 58、企业的成本控制与财务管理研究
- 59、企业会计信息化建设的思考
- 60、企业集团财务风险管理与控制研究
- 61、企业集团财务管理问题研究
- 62、企业内部会计控制制度问题探索
- 63、企业税收筹划

- 64、企业投资结构研究
- 65、企业物流资金紧张的原因及缓解对象
- 66、企业业绩评价体系研究
- 67、企业业绩评价问题研究
- 68、企业营运能力分析体系
- 69、企业营运资金管理效率问题研究
- 70、企业重组与并购财务问题研究
- 71、浅谈物业管理中的财务管理问题
- 72、浅谈现代企业制度下财务管理的目标
- 73、浅谈小企业成本控制与财务管理目标
- 74、全面预算管理探讨
- 75、全面预算管理推行的保障机制研究
- 76、全面预算管理在企业财务中的运用研究
- 77、全面预算管理执行中存在的问题及对策分析
- 78、人力资本经营的财务分析
- 79、商业银行财务管理的改革与探索
- 80、上市公司财务报表分析
- 81、上市公司财务治理问题研究

- 82、上市公司股权结构与公司治理问题研究
- 83、市场营销与财务管理研究
- 84、试析现代物流管理对企业理财的影响
- 85、树立全新理财观念, 加强企业财务管理
- 86、税收筹划-财务管理的新概念
- 87、谈现代企业制度下的财务管理
- 88、特许经营的财务管理
- 89、完善经理层薪酬激励制度的思考
- 90、我国钢铁企业发展中的问题与对策
- 91、我国内部审计存在的问题及对策研究
- 92、我国上市公司会计信息披露与监管问题研究
- 93、我国上市公司融资偏好问题研究
- 94、我国上市公司资本结构优化问题研究
- 95、我国上市公司资产重组的现状与发展趋势
- 96、我国造纸企业发展中的问题与对策
- 97、县域经济中小企业融资困境的原因分析
- 98、现代企业财务管理指标体系的构建
- 99、小企业成本控制及财务目标管理

- 100、新企业会计准则的主要变化及对企业的影晌
- 101、应收帐款投资的机会成本探讨
- 102、战略型财务管理探讨
- 103、知识经济下的财务管理创新研究
- 104、中国国有企业资本经营研究
- 105、中国企业财务管理目标研究
- 106、中国企业筹资的困境与出路
- 107、中国上市公司股利分配问题研究
- 108、中西方财务管理的比较分析
- 109、中小企业财务管理策略
- 110、中小企业财务管理中的存在问题及对策分析
- 111、中小企业财务会计若干问题研究
- 112、中小企业融资研究
- 113、中小企业信用体系研究
- 114、资本结构及其优化问题的研究
- 115、最优资本结构研究
- 116、房地产企业成本核算研究
- 117、房地产项目投资可行性研究

118、基于筹资需要的不动产评估研究

119、合并会计报表研究

120、债务重组会计研究

121、关于商誉的会计思考

122、论会计目标

预算管理相关论文选题依据篇四

伴随我国社会主义市场经济体制的逐步完善，市场中企业之间的竞争越来越激烈，而市场中企业之间的竞争最终归结为核心竞争力的竞争，而人才是企业核心竞争力最主要的载体；人才也成为企业之间相互争夺的主要对象，有人才争夺就有人才流失，人才流失短期内可能不会影响企业的正常发展，但一定会影响企业的长远发展，影响企业在未来市场竞争中的成败。因此，研究影响企业人才流失的主要因素及探析有效的应对策略，对于缓解或者彻底解决当前企业面临的人才流失问题、保证企业的可持续健康发展具有重要意义。

一、影响企业人才流失的主要因素

企业人才出现流失，其影响因素可以说是多方面的，但也并不是无从下手，总体上可以归结为以下三个方面；一是人才本身因素，二是企业自身因素，三是市场环境因素。

(一)人才本身因素

人才本身因素主要表现在人才的主观需求上。依据马斯洛的“需求理论”，人才个体在不同的职业发展阶段，其关注的需求是不同的，是有一定规律可循的。就人才本身的需求而言，主要表现为对薪酬待遇、发展机会和工作挑战性等的

追求。当企业发展过程中已经无法满足人才个人的上述需求时，人才极有可能选择主动离职，造成企业人才流失。

(二) 企业自身因素

1. 薪酬制度设计不合理，不能完全保证公平性

一个企业之中，薪酬待遇是吸引、留住与激励人才的最主要因素，如果一个企业的薪酬制度设计不合理，导致薪酬分配不公、无法或者不能完全体现员工工作的价值，那么就会引起人才对企业的不满，久而久之员工可能会选择离开企业，导致企业出现人才流失。

2. 晋升机制不完善，缺乏员工职业发展规划考虑

正常晋升是对企业人才个人工作能力、工作态度和工作业绩的最大肯定与奖励，是企业人才价值的重要体现，同时也是员工个人职业生涯成功的重要标志；因此，每一个企业员工都比较重视晋升。如果一个企业的晋升机制存在问题，尤其是对员工个人职业生涯规划缺乏足够重视，那么员工个人就会对自己在企业中的发展前景表现出不乐观或者悲观心态，轻者会影响员工个人的工作积极性，重者则出现企业人才流失。

3. 人事配置不合理，缺乏有效“人岗匹配”机制

人才只有在最合适的岗位上才能称之为人才，企业员工一旦离开最适合自己的岗位，或者走上不适合自己的岗位，员工自身的价值就可能出现直线下降；因此，企业中人才的科学管理离不开“人岗匹配”机制的支持；如果企业人事配置过程中缺乏“人岗匹配”机制支持，导致员工不能在适合的岗位上发挥其自身价值，员工极有可能选择离职。

4. 培训体系不健全，缺乏有针对性的人才培训

培训是企业给予人才的重要福利之一，因为其关系到人才个人的发展，对企业人才的进一步开发与培养，会使人才切实感受到企业的重视与未来良好的发展前景。反之，如果一个企业的培训体系不够健全，直接导致企业培训缺乏针对性，无法发挥培训对企业人才的激励作用，其同样会引起企业人才的不满。

5. 企业文化建设不完善，缺乏足够的凝聚力

良好的企业文化对增强企业凝聚力具有重要作用，同时其也对企业人才及企业发展发挥着激励与导向作用。企业人才同样有较高层次的精神需求，良好的企业文化是激励与留住企业人才的重要与有效手段。流于形式的企业文化建设，不能做到对全体员工的关注与关心，不能满足企业多数员工的发展愿望，从而引发企业更多人才的流失。

(三) 市场环境因素

社会主义市场经济环境下，市场经济的开放性、流动性造就了企业人才流动宽松的市场环境，人才作为企业的重要组成部分，人才所具有的价值决定其必然是企业相互竞争中垂青的对象。加之，企业人才本身对事业成功的追求，特别是对更高待遇、更快晋升、更多机会的向往，而这些也是市场中各企业伸向人才最多的“橄榄枝”，多数人才都被吸引走，从而导致企业人才的流失。

二、企业人才流失问题应对策略与改进建议

(一) 完善企业薪酬激励机制

薪酬待遇是吸引、留住与激励企业人才的最有效方式；一个称得上科学、合理的薪酬激励机制，应该能够同时兼顾内部公平、外部竞争和员工价值三个方面。对内员工之间有一种公平性存在，对外对其他企业人才有较强的吸引力，同时能够

真正体现员工个人的工作价值。

(二) 建立有效的绩效管理制度

绩效管理制度是反映企业员工工作表现及其价值的窗口，只有企业人才工作的绩效、工作的价值得到适时、真实的反映，就会不断激励人才更好的从事本职工作，将更多的热情和精力投入到工作中。对于企业人才绩效的反馈，不仅要向员工个人反馈工作结果，也要将工作结果反馈给企业管理人员，企业管理人员要根据反馈结果适时与员工进行沟通，对员工工作成绩给予肯定。

(三) 健全企业人才晋升机制

切实从企业人才个人职业生涯发展角度考虑，结合企业人才的兴趣、能力等特点做好企业人才职业生涯规划，为企业人才提供有效的职业生涯发展指导；最重要的是要与人才在企业中的晋升结合起来，不仅仅是管理岗位上的晋升，同样也包括专业技术水平的晋升，建立企业管理与专业发展晋升双通道。

(四) 科学合理设置工作岗位

通过企业工作岗位的科学设置与分工，保证企业各工作岗位适当的工作量与挑战性，为企业人才虚位以待。同时，对企业人才的使用，坚持做到“人岗匹配”，以企业人才所具有的能力及绩效表现为任用依据，做到人才能力水平、绩效表现等与工作岗位要求相匹配。

(五) 培训更多关注人才个人发展

企业人才一般都有接受培训的需求，他们渴望通过培训来提高个人工作力，因而企业培训要考虑到企业人才的需要，考虑到企业人才个人发展的需要，避免企业培训流于形式。

(六) 借企业文化增强员工凝聚力

加强企业文化建设，通过健康的企业文化来增强企业员工凝聚力；企业人才在认同企业文化同时，也是对自己工作价值的一种认同，从而将更大的热情、更多的精力投入到企业工作中。

参考文献：

[1]王超. 新形势下企业人才流失问题及应对策略[j].当代经济, (07).

[2]周素. 浅析中小企业人才流失的管理[j].企业改革与管理, 2016(04).

预算管理相关论文选题依据篇五

201x年，市局坚持以“四个全面”战略布局为统领，围绕建设“强富美高”新无锡总目标，主动适应新常态，全面落实改革转型各项工作，取得积极成效。主要表现在以下五个方面：

一是坚持以深化改革为动力，全力服务经济社会健康发展。稳步深化商事制度各项改革。各级窗口累计颁发先照后证营业执照17295份，颁发“三证合一、一照一码”营业执照18979份。持续推进工商登记便利化激发市场活力。全市新登记各类内资企业32093户，新增注册资本1603.76亿元，同比分别增长15.27%和46.52%。注重突出商标和广告引领作用。商标培育持续增长□201x年全市新申请各类商标11220件，新认定驰名商标11件，指导企业申办境外注册商标64件，商标品牌发展指数位列全省第三。全力支持华莱坞数字广告制作基地建设，助力我市广告产业构建“一园一基地”的发展格局。开展“融资助长”行动。全年为企业办理动产抵押登记1005件，担保主债权达301.38亿元；会同江苏银行调研明确“信用助贷”市场12家，发放信用贷款数额1.42亿元。非公

党建工作扎实推进，依托私个协会引导非公企业党组织及党员充分发挥先锋带头作用，为市场主体健康发展提供了坚强的组织保障。

二是坚持以信用建设为抓手，探索完善事中事后监管机制。全面启动市场主体年报制度□201x年度全市各类市场主体平均年报率为82.6%，其中企业年报率为85.5%，位居全省前列。推行市场主体信用管理制度。先后完成企业公示信息抽查和4类主体定向抽查，全市共抽查企业6797户，抽查正常率达92.5%；25818户市场主体被列入经营异常名录，其中902户主动申请移出。积极推动信用数据共享。按时向市政府信用建设平台推送工商大数据信息，全年共推送工商基础数据约78万条，其中包括4.76万条企业异常经营名录信息。

三是坚持以公平竞争为导向，持续强化市场秩序监管力度。强化违法案件查办力度。先后组织开展了打击侵犯知识产权和制售假冒伪劣商品、“红盾网剑”、房地产广告等重点领域专项整治行动，查办各类违反工商行政管理法规的案件1826件，案值1.27亿元。竞争执法力度不断加强。查处不正当竞争案件92件，其中一起限制竞争的个案罚没达420万元，居近年个案罚没金额之首。扎实推进网络监管。完善网络经营主体档案33347份；充分发挥“执法云”和“存证云”的作用，配合各级工商、市场监督管理部门查办涉网案件36起。认真贯彻实施新《广告法》。组织监测各类媒体、网络广告33万条次，责令停止发布30条次，查处违法广告案件74起。继续深入推进“双打”行动。查办侵犯商标权案件84起，捣毁售假窝点2个，查办其他销售假冒伪劣商品案件55起。格式合同规范工作有序开展。查办违法合同案件25件，推广合同示范文本17种。

四是坚持以社会共治为基础，加快推进放心消费环境建设。深入推进12315和消协组织金字招牌创建活动。全年各级12315系统和消协组织受理消费者咨询、投诉、举报等共计8.47万次，12315受理电话一次接通率95%以上，有效投诉

按时处结率100%，为消费者挽回经济损失8851.33万元。提升流通领域商品质量监测覆盖面。全年完成各类商品抽检、送检累计1566批次，不合格商品生成案件线索283起。放心消费创建影响逐步增强。全市已建成放心消费省级诚信品牌企业5家，示范单位408个，示范街（区）17条。进一步发挥协会和社会监督作用。通过公开典型案例和比较试验结果，开展满意度网上评议和消费环境测评等工作，为创建和谐放心消费环境提供有力保障。

五是坚持以效能提升为目标，不断加强队伍行风作风建设。机构职能改革稳步推进。科学制定市工商局“新三定”方案，初步拟订市局与市（县）、区市场监管局的事权划分方案，与市质监、食药监部门联合签署协作备忘录。干部队伍能力培训有序开展。依托网络平台先后组织798名干部参加6个专题业务网络培训班，依托专业院校平台先后组织开展了放心消费创建、依法行政与广告发展监管人才专题培训。依托革命传统教育基地先后组织了两批“三严三实”专题教育培训班。党风廉政建设全面加强。市局党组与全体机关工作人员签订《党风廉政承诺书》156份、《廉洁自律承诺书》29份。“五张清单”进一步完善，“三联三防”持续推进。文明创建工作收获成果□201x年2月，市局被中央文明委表彰为“全国文明单位”；6月，又荣立创建全国文明城市工作集体二等功。

预算管理相关论文选题依据篇六

摘要：县域经济是指在县域内以城镇为中心，以农村为基地，各种经济成分有机构成的一种区域性经济，它是国民经济的重要组成部分。

因此，正确认识县域经济发展问题，对实现全面建设小康社会和解决三农问题都有重要的意义。

当前县域经济发展中存在的问题

县域经济同城市经济之间发展不协调

县域经济之间，经济基础好、资源丰富的县比较富余，财政资金雄厚；而经济基础较差，资源匮乏的县，财力紧张，有的甚至举步维艰，干部职工工资发放都有困难。

不仅如此，县域经济与城市经济之间的发展更不平衡，主要表现在：一是县域经济发展速度明显低于城市经济，并且这种差距不是在缩小，而是在拉大。

二是县域经济与城市经济两层皮问题仍然存在。

一方面，城市对县域的辐射带动作用不强，辐射的传导机制尚未真正形成；另一方面，客观上仍然存在着城市与县域争项目、争资金、争资源等问题，城市与县域仍然相互独立。

三是城市与县域在产业整合、分工协作等方面还没有形成有效的协作机制和紧密的产业链与配套关系。

传统农业的效率低下

传统农业是指完全以农民世代使用的各种生产要素为基础的农业。

当前，中国县域传统农业可以归纳为6个特征：一是农业在县域经济中占有很高的比重。

二是农业发展片面追求产量和产值的增长，而对市场需求以及与此相联系的农产品质量、农业结构升级和农业效益等关注不够。

三是农业的种养、加工、流通相脱节，利益关系不紧密。

四是高度分散的小规模家庭经营方式。

五是农业的资本有机构成低下，技术进步水平不高。

六是农业仍然是农民主要的收入来源。

建国以来，尽管中国的农业生产取得了稳步增长，但是，由于人口的增加，以及工业化和城镇化发展不足，大量农业富余劳动力停留在有限的土地上，导致中国农业发展缓慢。

县域工业尚未发挥主导作用

目前大多数地区县域工业不仅发展缓慢、总量过小，而且档次也比较低，突出表现：一是深加工能力不强，生产经营的基本方式仍然是收获初加工销售为主要形式的粗放式经营，真正能够发挥较大带动作用的深加工企业仍然很少。

二是产品档次不高，科技含量低，主导产品和优势产品少，难以形成积累和提升自我发展能力，严重制约县域工业的发展。

三是县域工业发展仍在一定程度上受传统计划经济思维模式的影响，迟迟走不上发展的坦途。

县域民营经济发展迟缓

县域民营经济发展迟缓主要表现为：从民营经济自身来看，主要问题是：数量少、规模小、档次低；产业分布不合理，多数集中在第三产业中的餐饮服务业；以家族式管理为主，管理上的非规范性和非科学性问题较为明显；自身发展潜力有限，大部分民营企业产品结构不合理，生产规模小、技术含量低、产品档次低，市场前景不广阔；借贷能力低，多数民营企业预期收益不明显，自有资金少，由此导致其偿债能力低，甚至部分民营企业缺乏还贷意识和法制意识，信誉度低。

加快县域经济发展的主要对策

根据以上分析，就如何加快县域经济发展提出如下几点对策：

解放思想，确立新的发展理念

在新阶段实施县域新突破，加快发展和壮大县域经济，从某种意义讲，最缺的是适应现代市场经济和社会生产力发展的思想理念和制度保障。

因此，解放思想、转变观念、深化改革、扩大开放是加快发展和壮大县域经济的首要动力。

我们要联系工作实际，要冲破各种制约县域经济发展的思想观念约束及体制机制性障碍，彻底转变机关工作作风，增强服务意识，提高工作效率和服务水平，为加快县域经济发展营造宽松良好的软环境。

立足自身优势，发展特色经济

结合县域实际，立足自身优势，发展特色产业，培育特色经济，这是市场经济条件下加快县域经济发展和富民强县的重要途径。

特别是比较落后的县要实现快发展、大发展，必须立足本地实际，制定适合自己的发展思路，找准重点，充分发挥自身的资源、区位等比较优势，宜农则农、宜工则工、宜商则商、宜(旅)游则游，走专业化、规模化、品牌化发展的路子，培育重点企业，形成特色，创出品牌，促进县域产业从多样化转为特色化，把比较优势转化为市场优势和经济优势。

要把特色产业进一步做大做强，形成支柱产业和拳头产品，发展产业链条和特色经济，以此推进县域经济跨越式发展。

培育龙头企业，推进农业产业化经营

发展县域经济要紧紧抓住培育龙头企业这个牛鼻子，大力推进农业产业化经营。

第一，要打破地域界限，优化资源配置，围绕主导产业，积极扶持壮大，形成规模经营。

重点培育和扶持规模较大、实力较强，带动辐射力也强的龙头企业。

要把农副产品深加工作为发展重点，延长农业产业链条，促进农业增效和农民增收，加快县域经济发展。

第二，鼓励工商企业投资兴办龙头企业，兴办贸工农、种养加、农科教相互渗透，有机结合的联合式龙头企业。

特别是要积极引导大型企业进入农业产业化领域，真正成为龙型经济发展的龙头。

第三，积极探索产业化经营的新模式，我国农业产业化有多种多样的模式，例如，公司农户、基地农户、公司基地农户、专业协会农户等不同的模式。

以项目建设为重点，大力推进工业化进程

加快推进工业化，使农村富余劳动力大规模地转入工业和城镇，这是县域经济发展的根本出路，也是国内经济大县强县发展实践所证明的。

对于欠发达地区来说，推进县域经济工业化进程，首先要坚持比较优势原则，调整县乡工业与城市工业的分工关系，坚持工农结合，城乡互动，改变城乡分割的二元结构，走工业支持农业，城市带动农村的道路，发展农产品加工业，用高科技提升农业生产效益，带动农业结构调整，吸纳农村富余劳动力，增加农民收入。

其次，要采取多种措施促进市县产业有机整合，形成紧密的产业链和合理的配套协作关系。

全力发展民营经济

发展壮大县域经济必须把民营经济放在突出的位置。

首先，要彻底转变和根除对民营经济的偏见，牢固确立民营经济是县域经济的主体、是发展壮大县域经济的生力军这种主导意识。

其次，政府要在加快体制创新，强化政策扶持，鼓励科技创新，引导集约发展等方面加大工作力度，为县域民营经济发展提供最优惠的政策、最良好的社会环境。

再次，发展县域民营经济，要同县域国有、乡镇企业改革相结合，鼓励民营经济积极参与国有经济改革，逐步使县域经济民营化；要同发展农村新型经济组织相结合，引导、鼓励、支持民营经济组建各种形式的农村经济组织，使它们成为中坚和骨干；要同能人带动相结合，以技术能人、经营能人等县域各类能人为核心，支持他们在组织生产经营、开拓市场、技术创新等方面发挥带头作用，鼓励他们成为县域民营经济发展的领军人物。

参考文献：

[1]李伟民. 为发展县域经济支招[j].中国统计, , 01.