# 工商企业管理工商企业管理毕业论文六篇

来源：网络 作者：浅语风铃 更新时间：2023-12-20

*管理是指某一组织的管理者通过实施计划、组织、领导、协调、控制等职能，协调他人的活动，使他人与自己共同实现既定目标的活动过程。 以下是为大家整理的关于工商企业管理工商企业管理毕业论文的文章6篇 ,欢迎品鉴！工商企业管理工商企业管理毕业论文篇1...*

管理是指某一组织的管理者通过实施计划、组织、领导、协调、控制等职能，协调他人的活动，使他人与自己共同实现既定目标的活动过程。 以下是为大家整理的关于工商企业管理工商企业管理毕业论文的文章6篇 ,欢迎品鉴！

**工商企业管理工商企业管理毕业论文篇1**

　　摘要：创业教育不仅能够缓解学生的就业压力，培养学生的创业能力和综合素质，也是当前社会发展的需求和教育改革的必然趋势。创业教育与专业教育主要是相互引导、相互促进、相互调控和相互渗透的关系，本文探究了在工商企业管理专业教育中渗透创业教育的路径。

　　关键词：工商企业管理专业；专业教育；创业教育

　　一、理念的渗透

　　理念是教育改革的先导条件，而创业教育的理念核心是融合教育哲学中的个人本位和社会本位价值观，并在不断的培养和激发中实现学生的主体创造性，从而使学生的素质得到全面的发展，促进社会的长足进步，并使社会空间和团队发展得到开拓和进步。在专业教学中渗透创业教育的理念，不仅是教师传授工商企业管理专业知识的重要方法，还能够依据专业和课程的实际情况和特征，充分结合授课的内容，从而激发学生的创新意识和创业精神，培养学生的创造能力。另外，将创业教育理念渗透进专业教育，其实就是依据专业的特征，结合专业的实际情况，来培养学生的创业素质，简而言之就是以创业教学为基础，充分结合专业的特点，加强对于专业创业背景的讲授，使得教学更加灵活，在列举专业创业案例后，从中挖掘出创新元素和知识点，从而使创业教育和专业教育相互渗透。

　　二、课程的渗透

　　高校应当在人才培养体系中融入创业教育，制定出专业的人才培养方案，并充分体现出创业素质的培养，从课程的培养目标、素质结构、教学计划、课程设置等方面入手，促进创业教育和工商企业管理专业教育的渗透，从而形成一体化的教学架构，促进学生的开拓性能力和综合素质提高。在设置创业课程方敏不仅需要充分考虑到创业课程的独立性，还需要注意与其他课程的相互联系和交叉，不仅需要有针对性地设置创业课程，培养学生的创业意识、精神、能力等素质，还需要充分挖掘出工商企业管理专业中的创新性教学绒绒，并以此为基础开设一些具有专业倾向的创新创业课程，并通过选修课和必修课等形式将创业教育渗透进工商企业管理专业的教学计划中。

　　三、活动的渗透

　　工商企业管理专业教育中的活动种类非常丰富，如实训、实习、毕业设计和竞赛等，甚至有很多基于专业教育所开展的社团活动、兴趣小组和勤工俭学活动，因此可以充分结合活动的特色，以活动为载体，将创业教育的内容渗透到活动当中去。另外，还可以以专业背景为基础，以创业教育的课程目标和任务为依据，设计出与创业教育和专业教育相融合的活动，如创业方案设计比赛、企业参观、专题讲座等，甚至还可以开展与工商企业管理专业相关的创业比赛，活动的内容可以使创业计划、能力和模拟实战，还可以与校内外的实训室、中心或基地相结合，使学生在竞赛中感受到真实的状态，从而调动起学生的创业热情和学习的积极性，为未来的创业积累充足的经验，提升学生的综合创业素质。在进行创业教育与专业教育的相互渗透与融合时，可以从课程的正规性、活动的也与丰富性以及教育的多元化入手，培养出高质量的工商企业管理人才。

　　四、师资力量的渗透

　　学校可以使用内部与外部相结合的方式，培养与引进同时进行，在提高现有教师的专业素养的同时，了解和掌握当前的专业教师创业素质和校内的创业教学水平状况，由此制定出相应的专业教学素质和创业教学素质培养计划，在有条件的情况下，还可以定期派遣教师到知名高校和企业中进行学习及培训。教师在经过实际的理论应用后，就能够在参与到企业的产品开发及技术服务中积累到相关的经验，从而提高教师的专业教学能力和创业素质、能力。而外部的引进则需要遵循着求精不求广的原则，高校可以与企业建立起密切的关系，从企业中聘请专业的人才来高校中担任兼职教师，甚至还可以邀请成功的创业人士开设创业专题报告等。通过这些方法就能够建立起规模庞大且专业能力及创业能力较强的高水平专兼职教师团队，为高校的师资力量建设打下良好的基础。

　　五、结论

　　总而言之，工商企业管理专业教育中渗透创业教育的研究，不仅是国家政策和当前形势的趋势，也是符合高校人才培养目标的重要发展战略，高校应当大力推进创业教育，从中探索出适应专业与创业教育相融合的发展模式，从而实现高等教育的科学发展观和提高人才质量的长远发展的目标。

　　参考文献

　　[1]朱阳瑾.分析中国创业教育发展面临的困境[J].艺术科技,20\_(4):35.

　　[2]宋清华.高校创业教育的现状与路径分析[J].教育与职业,20\_(6):76-78.

　　[3]华雪君.独立院校创新创业教育初探——基于浙江省内独立院校的调研[J].科教文汇,20\_(4):137-138.

　　作者:马喜珍单位:河北软件职业技术学院

**工商企业管理工商企业管理毕业论文篇2**

　　摘要：随着国民经济的持续发展，不同行业、领域、企业的发展速度不断加快。在多方面因素的作用下，企业管理工作提出更高的要求，如何加强管理队伍建设成为企业生存发展道路上亟须解决的重大问题。在日常管理过程中，工商管理是企业的组成要素，企业必须加大工商管理培训力度，从根本上提高自身管理效率与质量。

　　关键词：工商管理；培训；企业管理

　　1工商管理培训概述

　　1.1工商管理培训的概念

　　工商管理培训指各级管理者和员工为了实现组织目标共同参与的人才能力与知识素质培训。在当前的市场经济条件下，工商管理培训更多以科学文化素质与绩效能力为导向，以企业管理为追求，聚焦企业的业务发展和多方面管理，内容涵盖金融、人力资源、财务等多类型培训课程体系。工商管理培训注重企业员工能力目标的提升，是一个持续循环过程，其目的是持续提升个人、部门和组织的综合能力。

　　1.2工商管理培训的应用范围

　　工商管理培训可以被作用于企业管理规划、企业人力资源战略确定和组织架构调整等多个方面。但工商管理培训本身的范围权限，培训内容涵盖很多，它所要解决的问题主要包括如何确定有效的企业管理目标、如何使目标在管理者与员工之间达成共识、如何引导员工朝着正确的组织目标与素质提升方向发展、如何对实现目标的过程进行监控、如何对实现的业绩进行评价和对目标业绩进行改进等。总体而言，工商管理培训对企业业务、财务、人力等方面的管理起到关键作用。

　　1.3工商管理培训的基本内容

　　按管理主题可将工商管理培训分为两大类，一类是知识型工商管理培训，侧重于提升全员知识水平，激发员工的工作积极性，比较适用于成长期的企业；另一类是管控型工商管理培训，其目的在于提升企业员工与领导者的综合素质能力，比较适用于成熟期的企业。但无论采用何种培训模块，其核心都应有利于提升企业的整体经营管理水平。

　　2工商管理培训在企业管理中的作用

　　2.1工商管理培训影响并作用于用人理念创新

　　企业在人力资源管理方面存在问题，十分需要进行全面的工商管理培训，了解人才管理的具体方法，进而从真正意义上帮助领导层和业务层把握和了解人才，更好地树立全新的人才管理理念。

　　2.2工商管理培训重塑企业管理流程与制度建设

　　工商管理培训的核心部分是对企业管理者的综合素质与能力的提升，基于此，工商管理培训可以让相关业务部门重新审视日常企业管理制度的不足，进而优化企业管理模式，借助工商管理培训形成多元的、个性化的企业管理方式，让企业在生产制造、流程管理、财务人事、金融资本等各方面的制度规范更加符合公司战略要求。

　　2.3工商管理培训将优化人才能力模块设计

　　工商管理培训是对人才进行提升和评估的过程，其培训内容与方式大多基于员工能力素质。事实上，员工的能力结构是多元的，不同层级的人才所需具备的能力素质有所不同，工商管理培训则可以让企业管理者区别这些不同，并为不同岗位设置不同的能力结构模块，而这其中应该参考多方面的模块，包括业务能力权重、价值观权重、激励权重、关键事项权重、领导与自我评价权重、其他版块等。借助专业的培训体系，可帮企业更好地设置科学人才发展与测试体系，并结合公司的实际情况设置出一套体系科学、权重合理、指标多元的模块，让人才的心理素质、生理素质、业务素质、品德素质等全面发展。

　　2.4工商管理培训帮助提升企业竞争力

　　正是因为有了企业的工商管理培训，企业才可以对自身业务有更深入的认识，进而从内外转化为助推企业发展的力量，帮助企业不断改革相关业务模式，更加清晰地推进业务发展；对于员工而言，可让员工对自身的能力指标有所认识。将这些指标细化，可以更好地引导员工按照这些指引去提升自身，全面增强企业的市场竞争力。

　　3工商管理培训在企业管理中的应用策略

　　3.1树立现代人力资源工商管理培训理念

　　（1）掌握现代企业工商管理培训知识。公司高层应该更加注重对现代工商管理体系的认识，更加了解相关企业和员工组织发展的知识理论。要更好地实现公司的发展，公司全体上下都需要注重员工的工商管理培训和企业成长发展，并采取切实有效的措施构建符合业务体系与人才体系的培训机制。在培训内容与方式方面，必须加快转变观念，充分认识到工商管理培训是对员工工作行为、过程、结果、沟通、改善及激励的全部过程，是对员工价值观和业务贡献的综合性评价。工商管理培训是为了更好达成共识目标任务，通过持续不断有效的评估沟通过程，是推动团队和个人做出有利于目标达成的行为[1]。（2）增强企业全员配合意识。工商管理培训不仅仅是人事部门的事情，其关系到公司发展、业务管理、员工薪酬及公司人力资源体系建设等多个方面。部分公司应该加强公司内部的宣导，引导员工重视自身的素质与绩效能力，进而逐步提高全员配合工商管理培训盘点的意识。公司层面需要从战略角度加强对工商管理培训的领导，并对工商管理培训系统的实施提供有力支持；企业管理部门应该加强工商管理培训的组织实施，并统筹好各方面的培训计划，确保这些计划得到落实。

　　3.2制订完善的培训计划

　　（1）明确科学的培训方式与程序。企业应该在拟订相关工商管理培训计划时，按照科学的方式、民主的程序来进行操作。在研究和讨论工商管理培训计划时，应该确保公司、人事部门、业务部门和员工都有相应的发言权，并充分考虑多方面的建议与意见。为了体现培训计划的合理性，企业要优化利用现代化信息技术作用下的微信平台、互联网渠道、慕课等，优化完善工商管理培训形式，且整个计划需要人事部门进行牵头形成专业的计划框架体系，也需要业务部门和员工个体进行参与，如此才能做到人事、业务和工作的有效结合。在这一过程中，各方面承担的职能又不尽相同，人事部门注重进行计划的整体制定和引导，要求要确保对组织发展和员工工作评价负责，业务部门要在参与工商管理培训计划制订中保证整个工商管理培训系统与具体工作和业务的战略一致性，而员工需要了解其素质与绩效能力计划是否具有可操作性，是否符合实际情况[2-3]。（2）设置创新绩效培训指标。由于考核的模块是多元的，培训的指标也应是多元的，应该在具体的指标方面做到科学合理。首先，在确定考核指标时，需要充分考虑到公司的业务增长与发展导向，拟定关键性的指标，确保指标符合工作具体行为，切忌盲目和空洞。在此基础上，部分公司应该将企业的不同部门和人员类型的培训指标分解到各部门，并拟定部门、分公司或者各自区域的具体考核导向；要在相关指标方面追求简单明了，既保证考核导向的正确性，又要防止其纷繁复杂。

　　3.3健全工商管理培训结果的评价体系

　　对结果的分析和评级是工商管理培训的关键组成部分，也是工商管理培训的重要环节,其包括多个方面的模块，也包括多个方面的评价环节。一方面，应该遵循指标导向和结果导向，严格根据员工的培训工作完成结果和过程，实施指标考核，根据分值进行得分评估；另一方面，公司部门领导和人事部门也应该积极参与到其中，对员工进行综合性的评价。

　　4结束语

　　在企业业务管理中，需要持续优化工商管理培训理念、培训方式、计划流程及考核体系，加强公司工商管理培训观念的更新，完善科学的模块设计和指标，构建良性的培训体系，并做到流程科学、民主和公开，全面加强工商管理培训的应用，将其贯穿到公司管理的各环节，为公司管理提供更好的发展方向。

　　参考文献：

　　[1]覃洁.如何加强工商管理培训提高企业管理水平[J].商场现代化,20\_(24):93-94.

　　[2]李德宏.开展工商管理培训的几点思考[J].东西南北,20\_(3):113.

　　[3]李成云.加强工商管理培训提高企业管理水平[J].今日财富,20\_(24):179+183.

**工商企业管理工商企业管理毕业论文篇3**

　　摘要：在水利工程的建设过程中，工程的预算管理以及预算水平会对水利工程的经济效益以及社会效益产生直接的影响，水利工程建筑企业想要得到进一步发展，就需要采用管理预算对企业中的相关经济内容进行计算。在水利工程运转的过程中，水利企业必须采用相关的维修管理措施确保水利工程能够顺利运行，满足居民的生活需求。预算管理措施能够降低水利企业的维修成本，减少不必要的维修损耗，是水利工程企业确保企业利益的重要手段。预算管理是水利企业内部控制力以及执行力提高的有效措施，但是由于我国的水利工程发展较晚，对于预算管理的认识不足，导致在具体的预算过程中无法按照相关规定完成预算工作。鉴于此，对目前我国水利工程的预算工作展开相关分析，并在这一基础上探讨水利工程预算管理的必要性及其存在的问题，提出相应的改善措施。

　　 关键词：水利工程;预算管理;存在的问题;改善措施

　　 引言

　　 无论是什么部门，都会存在年度预算这一内容，水利工程部门在水利工程运行期间需要负责水利工程项目的运行维修工作，为了降低维修工作的资金消耗，提升水利工程部门的企业效率，在水利工程部门运转的过程中，就必须合理采用相关的预算管理手段对检测维修工作进行管理，降低水利工程运行过程中的检测成本以及维修成本[1]。预算管理的应用对于水利工程企业收支的平衡维持，部门之中管理水平以及服务水平的优化有着非常重要的作用。目前，我国的水利工程部门在预算管理以及执行方面主要存在着以下几个问题，企业之中的预算管理制度并不完善，人员编制不合理，内部员工的执行力严重不足等，这些问题都导致水利工程的资金效益无法得到有效保障，想要提升水利工程企业的资金效益，就必须采用合理的手段对这些问题进行改善，只有这样水利工程部门才能够得到进一步的发展。

>　　 一、水利工程部门预算管理的概念

　　 部门预算其实是国家相关部门根据目前我国的管理现状所制定的一种预算管理政策，在部门运转的过程中，部门之中的负责人员必须依据相关的预算规定，在部门发展现状的基础上，从基层开始完成财务的编制审核汇报工作，并将结果提交到财政部门，财政部门根据相关规定对部门之中的财政收支计划进行审核的一种综合性的预算管理措施[2]。通常情况下，我国的部门预算所采用的编制方式为自下而上的汇总方式，编制工作从基层单位展开，逐层对部门的资金使用情况进行预算，最终为部门的一年资金支出做出详细的编制，编制工作主要有五个流程，首先是准备工作，编制人员需要对部门去年的项目资金使用情况等相关资料进行分析。其次是一上阶段，在这一阶段，政府部门会对水利部门提出本年度的预算建议，然后是一下阶段，在这一阶段财政部门需要落实各个部门的资金数量，这三个阶段完成之后，水利工程部门需要根据中央的指导意见以及财政部门所批示的资金意见完成部门自身的预算方案初步设计，最后将预算方案采用逐层上交的方式进行审核，最终完成部门的预算工作。在预算工作结束之后，水利工程部门需要根据预算的相关规定，结合部门的运行现状，展开后续的预算管理工作。水利部门的预算管理工作是一个持续性的过程，在展开预算管理工作的过程中，首先就需要对部门之中的预算目标进行编制以及审批，在编制以及审批工作结束之后，水利工程部门的管理人员需要根据审批的结果展开相关的管理工作，控制水利工程部门的资金消耗，分析预算执行与实际执行之间存在的差异，通过这一方式确保预算工作能够达到其应有的目的。最后是预算考核工作，为了确保预算管理工作的准确性以及有效性，水利工程部门需要定期对部门之中的相关事项进行审核，针对存在的问题制定相应的改善措施，通过这一方式为水利工程项目的预算管理提供保障。

　>　 二、水利工程部门预算管理的必要性

　　 如今我国的经济正处于飞速发展阶段，为了合理降低国家资金的支出，确保每一份资金都能够得到合理应用，相关部门就必须要加强部门之中的预算管理工作，水利建设是我国基础建设内容之一，是国家发展的基石，因此政府机构对于水利工程部门的管理要求以及水利工程的质量要求也在不断提升[3]。水利工程部门所需要负责的项目内容较多，防洪、居民用水、水环境保护、水资源保护、水利工程的运行维护等工作都属于水利工程部门的管理范畴。为了确保水利工程工作的顺利展开，水利工程部门就需要合理采用预算管理措施，降低水利工程部门的运转成本。预算管理措施的优化对于水利工程部门收支平衡的保障有着非常重要的意义。在水利工程部门运转的过程中，采用预算管理的相关手段，能够有效提升水利工程部门的管理水平，加大执行力度，确保水利工程部门得到进一步的发展。

　　> 三、水利工程部门预算管理中存在的问题

　　 （一）预算管理体制不完善

　　 预算管理体制是预算管理能否顺利展开的基础，但是我国水利工程部门的预算管理水平并不高，这就导致部门之中的预算管理工作并未产生其应有的效果。大部分水利工程部门之中并没有建立完善的预算管理体制，在预算管理工作的展开过程中，由于管理机制的缺失，预算管理工作人员不能够按照相关的规范展开预算管理工作，部门之中的员工配合度严重不足，大部分水利工程部门的员工认为预算管理工作主要是预算部门的责任，与其他部门并未产生直接关联，这一问题就导致在预算管理的过程中，由于管理措施的缺失，預算人员无法对部门之中的资金情况展开调查分析工作，只能够根据部门所上报的资金指数制定年度预算方案，预算管理工作的展开效率以及预算质量受到影响。由于对于预算管理工作的重视度并不高，大部分水利工程部门的预算工作通常由财务部门来完成预算工作，这就导致在展开预算工作的过程中，预算人员的专业程度不高，组织管理松散，在出现问题之后，不能将责任细化到负责人员之上。有一部分的水利工程部门针对预算管理工作成立了预算管理部门，但是部门之中的员工通常由财务部门的员工担任，预算管理部门并未产生其应有的作用。

　　 （二）人员编制不够合理

　　 大部分水利工程部门对于预算管理工作的重视度不够，在需要预算管理之后，才会在部门之中对预算管理工作进行预算人员编制，预算工作的准备时间以及预算时间估计，导致预算的人员编制不够合理。在展开预算工作的过程中，由于预算人员专业能力不足，并不能够对部门的相关情况进行分析，只是单纯完成预算工作，导致预算的准确度不足，在后续的运转过程中出现资源损耗。水利工程部门的人员编制不合理也导致预算工作在编制的过程中，预算人员并不能够对部门之中的情况展开综合分析，预算的编制结果盲目追求效率而忽略质量要求，导致预算结果的合理性以及科学性不足。 （三）预算工作的执行力度不足

　　 大部分的水利工程部门对于预算工作的重视度不高，在展开预算工作的过程中，预算工作的重点出现失误，过于重视预算编制，对于后续的监督工作以及检查工作并未予以重视，对于部门之中的预算工作并未建立管理制度，这就导致在预算工作开展的过程中过于流程化。大部分水利工程的预算管理工作灵活性不足，在开展预算管理的过程中，并未对资金建立合理的审查制度。预算管理工作的审查力度不足，在后续的部门运转过程中，资金的使用审核力度不足，这就导致部门之中的资金出现不必要损耗的概率升高。水利工程部门属于国家部门，水利工程部门资产购置的主要采购方式为政府采购，预算工作的执行力力度不足，就会造成政府部门的资金损耗，严重拖后采购工作的进度，造成不必要的人力浪费。

　　 结语

　　 想要确保水利工程预算管理工作能够顺利展开，首先水利工程部门的管理人员就需要提升自身对于预算管理工作的重视程度，在水利工程部门之中设立专项预算管理机构以及预算管理规章制度，采用专业的预算管理人员展开部门之中的预算管理工作。在部门之中加强员工的培训工作，引导员工重视预算工作，加强各个部门之间的联系，通过这种方式为预算管理工作的展开打下良好的工作技术基础。在预算的过程中，预算工作人员不仅需要对部门之中的资金使用情况进行分析，同时也需要结合部门的发展需求以及市场现状制定年度预算方案。在水利工程部门运转的过程中，水利工程部门的管理人员需要加强资金的审查工作，确保在后续的运行过程中，部门之中的工作人员能够依据相关的使用标准完成执行工作。在水利工程部门之中建立监管部门，能够有效加大水利工程部门的执行力度。在制订年度采购计划的过程中，水利工程部门的预算人员需要部门的需求制订相关的采购计划，避免采购资产闲置以及资金浪费等情况的出现。只有这样，水利工程部门的企业效率以及企业质量才能够得到有效的提升。

　　 参考文献：

　　 [1] 楊淑淇.探究大中型水利工程管理单位财务预算存在的问题及对策[J].财经界，20\_，（5）：120-121.

　　 [2] 陈蓉.预算管理在水利工程管理单位中的应用[J].财会学习，20\_，（33）：99+101.

　　 [3] 华璐.预算管理在水利工程管理单位中的应用探析[J].内江科技，20\_，（5）：11-12.

**工商企业管理工商企业管理毕业论文篇4**

　　摘  要：随着建筑行业的市场化进程和竞争的日益加剧，很多施工企业为了追求经济利益采取压低报价等手段，在施工的过程中偷工减料，采用不达标的材料进行建造。单从眼前来看，取得了一定的经济效益，但是放眼未来，会严重影响企业的声誉和形象，带来不可估量的损失。因此，加强建筑工程现场施工的管理，是企业经济效益的保证。本文通过探讨建筑工程现场施工管理存在的问题，进而采取行之有效的措施进行加强，促进企业的发展。

　　 关键词：建筑工程;施工现场;管理要点

　　 1 引言

　　 在建筑工程来中，现场施工部分是施工中的重中之重，对管理施工的质量和施工造价有着重要的作用，对施工的安全性也有着很大的影响。建筑工程的施工过程是将各种材料依据施工图纸的设计从半成品变成成品的过程，是实现工程价值的重要体现，决定了工程的实用性和安全性。对于建筑施工企业来说，唯有加强对建筑工程现场施工的管理，才能有效的提高建筑工程的质量，降低工程施工的成本，缩短施工的周期，提高工程满意度进而提高企业在建筑市场中的竞争力，促进企业向着更快更好的方向发展。

　　 2 建筑工程现场施工特点

　　 2.1 临时性

　　 鉴于施工现场的不断变动，其有着顯著的临时性。无论是房屋建设还是道桥施工，伴随着施工进度的逐渐完成和时间的推移，施工的现场会不断的发生变化。这也意味着施工人员每天都要面对全新的工作环境和不同的工作内容。在实际施工中为了便宜施工的进行，施工人员多会在施工地周边搭设简易板房作为居住地，其目的就是为了方便随时转移。

　　 2.2 混杂性

　　 建筑工程施工现场的混杂性主要表现为以下两点：①建筑施工现场人员的混杂。鉴于施工现场涉及的施工类型多种多样，施工人员的构成也极为混杂，不仅有着极大的文化差异，还由于来源地的不同而有着多样的生活习俗。②建筑施工现场工作环境的混杂。为便利施工的及时开展，施工所使用的材料多堆积在施工场地，加之施工人员就地安置住所的习惯，其简易板房也多在施工场地周边，这使得整体的施工环境变得相当混杂。

　　 3 建筑工程施工现场管理问题

　　 3.1 材料应用缺乏合理性

　　 建筑工程在施工过程中每天应用的建材成本开销几千元甚至是上万元，其与施工成本造价、施工单位效益取得情况息息相关。但是很多施工单位没有对材料管理工作给予一定的重视程度，例如劣质建材被采购，材料在保管过程中防护措施不到位，其在较为恶劣的施工环境中质量得不到保障，致使建材浪费现象屡见不鲜。此外材料应用缺乏合理性还体现在施工设备性能没有得到定期检验与维护方面，使其成为施工安全生产事故发生的一大诱因。

　　 3.2 对建筑工程施工质量提出的标准较低

　　 质量检查结果能够切实的将建筑工程施工质量反映出来，基于部分建筑工程施工现场材料质量检测精确性得不到保障这一实况，致使很多检查结果与工程施工实况存在较大的出入。对建筑工程施工质量提出标准较低体现在施工单位没有建立材料检查监管机制方面，这样材料质量检查工作难以如期开展，在多样化客观因素的影响下，材料质量检查方法方式缺乏科学性与严谨性，没有参照相关规范按部就班运行，此时建筑工程施工质量就可想而知了。

　　 3.3 管理机制

　　 “重施工、轻管理”这一现象在国内施工单位中屡见不鲜，这也是与现场施工相关的管理机制尚未建立健全的原因之一。有效的管理机制在推动各项管理工作顺利运行，以及协助施工单位实现可持续发展目标等众多方面体现出巨大实效性。确保单位职员与管理者行为方式有章可寻，有据可依。但是由于现阶段施工单位管理机制存在漏洞，使工程现场施工管理工作如散沙一般，混乱不堪，对单位事业发展起到了阻碍的作用。

　　 4 建筑工程现场施工管理要点

　　 4.1 现场施工建材的管理

　　 施工建材质量的优劣程度直接关系着建筑工程建设水平，所以施工建材管理是现场施工管理要点之一。首先，在建筑工程施工准备阶段，施工单位参照施工现场实况，编制科学的建材质量保证体系和施工规划，为建材管理工作的开展奠定基础，推行质量责任机制，强化对建材质量管理力度，使其性能得到切实保障;其次，强化建筑工程管理人员安全管理意识，推行安全管理机制;再者，当建材运送至建筑工程施工现场以后，对其进行科学的管理，分类放置的同时，坚持“先用先出、后用后出”的摆放原则，基于施工现场环境的复杂性，对其做好防潮、防晒等措施，建材库周边严禁明火;最后，建材在投入使用环节中，一定要使施工实况与施工规划相匹配，从而确保建材实用性充分发挥出来。

　　 4.2 对施工质量与进度管理

　　 施工现场质量管理是建筑工程管理工作的核心，其也是建筑工程如期竣工、协助施工单位获得最佳效益的必要条件[3]。现场施工情况能够将工程质量优劣程度呈现出来，各个环节的施工实况也在现场展示出来，所以强化对现场施工质量管理力度是必要的。一方面，施工单位建立健全施工现场质量监督体系，在支付方式管控、规定质量监管工作流程管控、测量管控以及旁站监督等多样化管控对策的协助下，使建筑工程现场施工质量得到全面的管理;另一方面，对各个班组推行责任体制，借此方式协助各班组职员树立责任观念，同时增强施工现场各部门之间的协调性，实现资源共享目标，使施工前、中、后期管控工作质量有所保障;当然，工程监察部门也应该将自身职责发挥出来对建筑工程现场施工的细枝末节进行严格的督察与审核，使工程现场施工质量有所保障。

　　 4.3 建立健全现场管理机构

　　 基于部分施工单位“凭经验管理”，以及不同管理者在相同地段施工管理方法之间存在差异性这一实况，施工单位建立健全现场管理机构是极为必要的举措，这也是现场施工管理要点之一，在现场管理机构的约束下，施工管理工作以及施工现场运行状态均体现出规范性。例如，对施工单位项目部门与管理部门施以整合对策，从而将两者的优势充分的在建筑工程施工进程中彰显出来，在其管理下推进施工进度，优化施工质量，现场施工的优质性又推动了管理工作开展的实效性。

　　 4.4 竣工资料的管理

　　 建筑工程竣工资料管理可以被细化为两大内容，即现场施工整理材料阶段与工程结束后的竣工结算。在工程施工准备阶段，对有关管理者开展培训工作，协助其树立方案管理意识、掌握与档案管理工作相关的知识与技能，继而在工程施工中对施工材料进行连贯性、集中式采集与整理，对工程规划与完工阶段资料管理、管理性与技术性文件管理，统一归档。

　　 5 结束语

　　 综上所述，要对建筑工程的现场施工进行完善高效的管理，就需要工程管理人员具备综合的专业知识、良好的管理技巧、在过程中不断完善的管理素养和与时俱进的管理观念。对于施工现场的管理，应从成本、人员、安全等各个方面入手，对现场的所有资源进行统筹安排，从各个方面进行协调和调度，最终确保工程的质量符合标准。

　　 参考文献：

　　 [1]李永盛.浅析建筑施工现场的管理[J].城市建设，20\_.

　　 [2]刘智星，刘莉.建筑工程项目施工现场管理探讨[J].现代商贸工业，20\_.

　　 [3]张绍法，吕秀华，余粮.浅析建筑工程施工中存在的常见问题及其控制措施[J].中国科技财富，20\_.

**工商企业管理工商企业管理毕业论文篇5**

　　【摘要】随着经济的发展，我国建筑行业的建设规模不断扩大，现阶段建筑工程已经成功引起了人们的广泛关注，人们对建筑工程的质量也不断提高，建筑工程为了在市场经济中占有一席之地，就要加强建筑工程的管理。项目管理在建筑工程管理中占有重要的地位，是建筑工程重要的组成部分，项目管理可以有效的提高管理效率，进而使工程的质量和水平满足人们的需求。本文首先对项目管理的内涵进行分析，然后对项目管理在建筑工程管理中的应用进行探讨，希望为相关人士提供有价值的参考。

　　 【关键词】项目管理；建筑工程管理；应用探索

　　 随着科技的的发展，传统的建筑工程管理手段已经不能满足建筑工程的发展需求，现阶段建筑企业提倡在建筑管理当中采用项目管理方法，项目管理保障建筑工程项目的顺利实施，提高建筑工程的管理效率，但是现阶段我国建筑行业得到了飞速的发展，建筑工程的项目不断增多，这就给建筑工程的项目管理带来了巨大的挑战，为了满足建筑工程的发展需求，我门要对施工项目进行合理的规划，对项目管理在建筑工程管理中的应用进行研究。

　　 1项目管理的内涵

　　 项目管理就是运用科学的知识、技能和方法在项目有限的条件下，高效率的完成工程项目的目标，项目管理要根据实际的施工情况，对项目进行合理的组织和策划，并且需要建立相应的机制体制，以此来确保建筑工程项目可以顺利实施，进而提高建筑工程的施工进度与施工质量，使建筑工程的经济效益得到正常的发挥。一般项目管理主要包括以下几点内容，项目管理分为不同的阶段：①要对建筑工程的项目进行前期的调查，制定详细的研究报告，确定项目的可行性，之后要将报告提交给决策层，审核通过之后，要进行分析和策划，进而制定相应的项目计划与项目进度，在制定项目计划时，要对工程的建设成本、风险等进行多方面多角度的分析；②组建相应的项目团队，并且要对项目管理的具体职责进行划分；③要对项目以及相应的工作人员进行考核，查看项目管理的总体效果。通过项目管理可以保证施工过程井然有序，提高建筑工程的施工质量，进而发挥项目管理的最大价值[1]。

　　 2项目管理在建筑工程管理中有效应用

　　 2.1提高工作人员综合素质

　　 提高工作人员的素质，是提升项目管理效率的首要因素，现在许多工作人员都抱着拿固定工资的传统观念，在实际的施工中并不具有管理意识、安全意识、责任意识，在施工中经常会出现散漫、懒惰、偷工减料等行为，在工作中不服从上级领导的安排，这在一定程度上影响了项目管理的正常实施，另外，一些管理人员的素质也普遍较低，管理形式过于形式化，在实际的项目管理过程中，并不能取得良好的效果，为了有效改变这一现状，相关管理部门可以对管理人员和施工人员进行定期的培训，在培训的过程中要以提高工作人员的专业技能、职业道德、理论知识为目标，加强工作人员的管理意识和责任意识，其次，施工单位也可以制定相应的考核制度，以此来约束施工人员的行为，并且要采取相应的激励措施，对表现优异的员工要给予薪资福利、额外假期等奖励，而对于一些表现不好的员工要给予批评教育，以此来提高员工的工作热情，保证项目管理可以顺利实施[2]。

　　 2.2建立有效的项目管理制度

　　 建立完善的项目管理制度对提高项目工程管理的质量至关重要，相关的建筑工程管理部门应该加以重视，首先要根据实际的施工情况，建立严格的项目管理条例，项目管理条例当中包括很多内容，例如，项目施工管理条例、成本控制管理条例、财务管理条例等、安全管理条例，在对管理条例进行制定时，要遵循国家的法律法规，并且在制定管理条例时，要运用先进的技术项目进行管理，进而创建现代化的现管理模式，完善相关的项目管理制度，也要与各个部门部门进行配合，将具体的职责进行划分，将具体的职责落实到每个工作人员的头上，使项目管理的制度内容可以约束员工的行为。建筑工程中出现安全事故的幾率较大，且安全事故不仅会影响施工质量，还会在一定程度上威胁施工人员的生命安全，所以在项目管理制度中首先要制定相应的安全制度，加强对建筑工程施工中的安全项目管理，以此来消除施工过程中的安全隐患，为施工人员带来良好的工作环境。

　　 2.3加强对项目管理的控制

　　 项目管理控制在项目管理当中也占有重要的地位，对项目管理进行控制可以更好的建筑工程管理进行规划，相关部门和单位应该对以下几方面进行施工管理的控制，施工质量方面：工作人员要选择合理的设计方案和施工材料，并且施工人员要按照相应的管理条例进行施工，以此来保证施工质量。施工进度方面：相关部门应该派遣相应的人员对项目进度进行跟踪，一旦发现工期延误的现象，要对延误的原因进行分析，并且采取有效的措施加以解决。施工资金方面：为了使建筑工程实现利益最大化，首先要对施工的成本进行预算，确定施工的可行性，其次，在施工的过程中要利用现有的资源进行施工，并且采取科学有效的方法来进行资金分配、资金筹措。加强项目管理的控制可以保证施工质量和施工进度，并且能是建筑工程的经济利益得到正常的发挥[3]。

　　 3结束语

　　 综上所述，项目管理在建筑工程管理中起到至关重要的作用，相关部门应该加以重视，在进行项目管理时，要根据实际的施工情况，采取提高工作人员综合素质、建立有效的项目管理制度、加强对项目管理的控制等措施，实现项目管理的有效应用，进而促进我国建筑行业健康良好的发展。

　　 参考文献：

　　 [1]卢雄.建筑工程管理中项目管理的应用探讨[J].建筑工程技术与设计，20\_（23）：4342.

　　 [2]赵晖.项目管理在建筑工程管理中的应用分析[J].中国房地产业，20\_（30）：129.

　　 [3]杜志强.试论建筑工程管理中项目管理的运用[J].四川水泥，20\_（6）：145，154

**工商企业管理工商企业管理毕业论文篇6**

　　[摘要]

　　企业文化是指在一定的社会经济条件下通过社会实践所形成的并为全体成员遵循的共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则的总和(schein,1984)，是一个企业或一个组织在自身发展过程中形成的以价值为核心的独特的文化管理模式。企业文化是社会文化与组织管理实践相融合的产物。企业文化对企业的终极作用，在于使企业在认识自身、人性和事务演变的客观规律基础上，系统思考企业发展过程中面临的问题，从而实现企业长期存在。简单地讲，企业文化是企业在考虑如何成为一个百年老店、如何获得尊敬时面临的课题。

　　[关键词]企业文化；文化管理；经济效益；企业持续发展引言

　　文化管理阶段随着企业文化的兴起到来，但时至今日，由于国内众多企业家和理论家仍然对企业文化存在认上的模糊，无法有效利用文化管理对企业发展的积极作用，从而导致众多企业面临无法实现持续、健康发展的困境。本文拟就我国加入世界贸易组织之后经济法的功能问题，谈一些看法。本文拟就企业文化的认识等一系列问题，谈一些看法。

>　　一、正确的判定与认识企业文化

　　1.文化——广义指人类社会历史实践过程中所创造的物质财富与精神财富的总和。狭义指社会的意识形态，以及与之相适应的制度和组织机构。它是一种历史现象，每个社会都有与之相适应的文化，并随着社会物质生产的发展而发展。作为意识形态的文化，是一定社会的政治和经济的反映，又作用于社会政治与经济。

　　2.企业——从事生产经营性活动的独立核算的经济单位。

　　3.企业文化——或称公司文化，我国有时称企业精神，一般指企业中长期形成的共同理想、基本价值观、作风、生活习惯和行为规范的总称，是企业在经营管理过程中创造的具有本企业特色的精神财富的总和，对企业成员有感召力和凝聚力，能把众多人的兴趣、目的、需要以及由此产生的行为统一起来，是企业长期文化建设的反映。其内容大体分为：①劳动文化(主体是劳动者)；②生产文化（主体是管理人员）；③经营文化（主体是决策层）。

　　4.企业文化的认识

　　业文化溶于企业管理之中，具有目标的一致性。人们对于企业管理和企业文化认识的深化，既是一个历史发展过程，又是以经济力量的竞争、抗衡、较量的变化为背景。然而，企业文化又是企业管理从唯理性定义向非理性定义发展的产物。所以说，对“企业文化”定义的表述就具有丰富性、多样性和不确定性。思考企业文化，就是思考在未来发展中如何实现企业自身的有效循环和代谢，以及与环境的良性互动。通过思考企业文化，持续审视企业所处的环境、拥有的资源、对事物的假设、所采用的思维方式和行为方式，在客观环境发生变化之前，因应调整对相关事务的判断假设，谨慎地选择并转换思维方式和行为方式，使企业文化能够适应不断变化的环境，实现企业持续发展。

>　　二、企业文化的特点

　　企业文化一般都具有以下共性：

　　1.独特性

　　企业文化产生于不同企业，每个企业有他独特的文化氛围，企业精神，经营理念，有自己企业里形成的价值观，因此他所形成的企业文化也是各不相同的，有其特点。

　　2.目的性

　　企业文化具有鲜明的目的性，紧紧围绕企业自身为其终极目标服务。惟此，

　　别无其他选择。这是因为，其一，企业文化与该企业生存发展同生死、共存亡；其二，企业文化的形成与实践的主体是该企业的员工，其中决策者的主导性意见占有很高的地位，员工的切身利益与企业盈利性程度息息相关，不利于企业发展的文化在企业无立椎之地，纵使外来文化的干扰影响，也没有太多的市场

　　3.难交易性

　　企业文化是为该企业内部成员所认同的并用来教育新成员的一套价值体系（包括共同意识、价值观念、职业道德、行为规范和准则等。）甲企业优秀的企业文化，是能被甲企业成员认同的一套价值体系，能极大的促进甲企业的发展，但不一定能被乙企业成员认同，也不一定能适合乙企业，对乙企业未必能起到促进作用。

　　3.区域性

　　文化活跃在社会的每一个角落，针对的是文化的创造者和被实施者，文

　　化的使用范围指的是该种文化的“区域性”。就像民族文化以种族不同为界定，企业文化，则有自己的专指性，即那种产生于企业，与企业相互依存，虽然与社会有广泛联系但仅能生存和使用于企业这个活动区间的文化。企业文化所包含的所有内容都离不开企业这个主体。

　　现代企业文化的发展又促使市场产生了现代企业文化所特有的一些新特性

　　1.创新文化

　　创新文化就是要让企业的每一位员工都要深刻理解企业在激烈的市场竞争中“人无我有，人有我优，人优我转”的理念和“穷则变，变则通，

　　通则久”的游戏规则。从制定企业中长期发展战略、市场定位、年度营销计划、人力资源规划到具体实施的每一个环节中都要有创新意识，制定和选择多套应变方案。

　　2.混合文化

　　现代企业竞争模式从过去的恶性竞争逐步转向既竞争又合作的新型“竞合”关系，要求企业必须不断融合多元文化。这种融合多元文化、合作文化和共享文化的集合，使企业能够突破看似有限的市场空间和社会结构，实现优势互补的资源重组，做到“双赢”乃至“多赢”。

　　3.虚拟文化

　　虚拟文化主要特征之一就是在企业的各种资源中，无形资产所占的比例越来越大于有形资产。虚拟文化使得企业的运作具有法律保障和灵活、柔性、合作、共享、快速反应、高效输出等特点，并为企业带来大量的有形资产。

>　　三、企业文化的作用

　　1.约束作用

　　企业文化为企业确立了正确的方向，对那些不利于企业长远发展的不

　　该做、不能做的行为，常常发挥一种“软约束”的作用，为企业提供

　　“免疫”功能。约束作用能够提高员工的自觉性、积极性、主动性和

　　自我约束，使员工明确工作意义和方法，提高员工的责任感和使命感。1995年lg电子(惠州)有限公司成立之初，各部门内部工作流程及相互协作均无现成的模式，在生产及经营过程中产生了大量问题。公司

　　各部门仅按自己的业务范围制定规章制度，各辅助部门对生产支援工

　　作缺乏积极主动的意识，员工对经营理念、生产及品质的管理都缺乏

　　完整的概念。针对这种情况，公司开展了“生产早期安定化”supera

　　活动。这一活动为实现公司管理水平、生产效率、产品品质的提高做

　　出了突出的贡献。

　　2.导向作用

　　企业文化是全体员工共同的价值观念，它对全体员工有一种内在的号

　　召力能引导全体员工把个人的目标和理想拴在企业同一的目标和信念

　　上，朝着一共同的方向努力。例如无锡小天鹅股份有限公司从1989

　　年～1999年连续10年保持行业市场占有率第一的成绩，其内在原因是企业持久的创新能力。该集团提出并实施了“观念比资金更重要”

　　的模式，认为观念是产生生产力和利润的源泉；随着市场的变化发展，该企业在经营活动中确立并有效贯彻了重视危机忧患的“末日观念”，以人为本的“人力与人才观念”，以消费者认可为目标的“市场与竞争”观念。

　　3.激励作用

　　激励是一种精神力量和状态。企业文化所形成的企业内部的文化氛围

　　和价值导向能够起到精神激励的作用，将职工的积极性、主动性和创

　　造性调动与激发出来，把人们的潜在智慧诱发出来，使员工的能力得

　　到充分发挥，提高各部门和员工的自主管理能力和自主经营能力，

　　企业文化增强了员工的荣誉感和责任感，让员工自觉地维护企业的声

　　誉，激励他们更加努力地为企业工作。

　　4.凝聚作用

　　企业文化是企业的粘合剂，可以把员工紧紧地粘合、团结在一起，使

　　他们目的明确、协调一致。企业员工队伍凝聚力的基础是企业的根本

　　目标。企业的根本目标选择正确，就能够把企业的利益和绝大多数员

　　工的利益统一起来，是一个集体与个人双赢的目标。在此基础上企业

　　就能够形成强大的凝聚力。否则的话，企业凝聚力的形成只能是一种

　　幻想。

>　　四、企业文化的开展与实施

　　企业文化规划是开展企业文化建设的前提。企业文化建设可从以下四个阶

　　段展开实施。

　　第一阶段：提案阶段：建立组织机构———组织落实

　　（1）成立公司企业文化工程委员会,由公司一把手任委员会主任。

　　（2）下设公司企业文化工程工作小组,各职能部门抽调人员组成工作班子。

　　（3）外聘企业文化专家组指导公司的企业文化工程。

　　第二阶段：提案准备———思想落实

　　（1）实施企业文化的原因分析：

　　（2）实施企业文化的背景分析：

　　（3）实施企业文化的宗旨和目的分析：

　　第三阶段：实施阶段

　　（1）具体措施：以深入浅出的形式介绍企业文化和学习型组织的有关知识，开展公司发展总体目标与个人前途的大讨论。

　　（2）确立企业文化和学习型组织导入的推行方针。

　　（3）企业文化工程和学习型组织导入的方法：把实施企业文化和各层次的思想沟通结合起来。

　　第四阶段：检查实施阶段和查漏

　　（1）制定企业文化工程的近期、中期和长期目标提升公司的资产质量、竞争能力、全面提升企业竞争力、企业形象和企业美誉。

　　（2）检查实施企业文化导入的期待成果的完成情况：

　　用企业理念和企业行为来理清思路、理顺关系、优化结构、抓住机遇，迎接挑战。

　　（3）起草提案书作为两手册备用资料；

　　（4）作业安排根据企业具体情况制定下一阶段的作业项目与进度；对调查

　　的所有资料进行整理、统计；对企业营运实态与形象现状作综合评估。

>　　五、我国企业文化发展中存在的问题与看法

　　（1）我国企业文化中的问题

　　1.注重企业文化的形式，忽略企业文化的内涵

　　在中国企业文化建设过程中最突出的问题就是盲目追求企业文化的形式，而忽略了企业文化的内涵。根据企业文化权威爱得加.沙因所划分的层次，位于企业文化最核心的是基本假设，其次是价值层面，再次是行为规范和行为方式层面，位于最表层的才是企业文化的各种表现方式，包括各种符号、英雄、活动等。由此可见，企业文化活动和企业ci形象设计都是企业文化表层的表现方式。

　　2.将企业文化视为传统文化在企业管理中的直接运用

　　这种观点认为企业文化就是用文化来管理企业，如有些企业家认为应该用儒家学说来管理企业，还有些企业家认为应该用老子学说来管理企业。中国的传统文化的思想中充满了哲理与思辩，可谓左右逢源，但问题的关键在于如何用传统文化来把握当代人的心理，来把握迅速变化的市场需求，来调整对中国员工的工作激励，这需要找到适当的切入点，找准其中许多具体的联系。要区分传统文化中的积极因素和消极因素，不能简单而为之。企业文化不是对社会文化的玩赏，而是用文化的氛围和文化价值去管理企业，为企业、为社会创造价值。

　　3.将企业文化等同于企业精神，使企业文化脱离企业管理

　　有些企业家认为，企业文化就是要塑造企业精神或企业的圣经，而与企业管理没有多大关系。这种理解是很片面的。企业的经营理念和企业的价值观是贯穿在企业经营活动和企业管理的每一个环节和整个过程中的，并与企业环境变化相适应的，因此不能脱离企业管理。

　　（2）在实施过程中的一些要求：

　　1.企业文化建设应与社会的两个文明建设相适应，不能脱离实际乱提口号。企业生存于社会大环境之中,承受着经济体制改革、政治体制改革的积极影响。任何企业经营理念、发展目标、保障体系都不能超越大环境而独立生存。企业文化只能在独立给定的表演舞台中显示自己的才华。

　　2.企业文化建设要注意群众性，吸引广大员工参与，决不是少数人的事。企业文化的核心是企业员工共同价值观的形成与导致的统一行为，因此它的成果必须是全体员工在实践中共同创造。它来自员工群体，普遍受这个群体的欢迎和接纳。

　　3..抓住企业文化的核心，处理好国家、企业、员工的利益关系，任何唯精神或物质刺激的倾向都有缺陷。企业与企业员工的正确价值观的形成，在于说理工式的正确引导，决不是简单说教而能奏效。员工思想水平、价值观念随着个人文化素质、经历阅历、社会影响的不同，存在明显的层次差导性。因此，不同层次的价值观在企业内客观存在。

　　4.要正确处理好企业文化与社会文化的关系，企业在塑造自己企业文化、确定企业经营理念时，一定要把握社会文化变化的趋势，在产品的目标定位、企业的经营策略、新产品的研究与开发方向上做出相应的调整，使产品、经营和社会文化之间产生协调与相容，在此基础上，企业为社会提供的就

　　不仅仅是一种产品，而且是一种文化。

　　5.企业文化的组织实施，关键在于组织领导，在于实施过程中，重点不在于

　　研究部署，而在于具体去做不定时地检查督促。现有企业文化活动，成功的例子不少，他们事先有计划（主要是具体方案）、有部署，按计划进行活动，更重要的是督察活动的全过程，在实践中不断加以总结提高。也有相当部分企业，其效果不明显。问题不在于他们有没有研究和部署，关键恰恰在于领导把这方面工作的精力仅仅放在研究和部署上，到此结束而没有下文。看上去像抓，其实并没有抓，或者抓而不紧。

　　结论

　　综上所述，企业文化具有一种强大的力量。有些物质资源也许会枯竭，惟有文化生生不息。企业文化是一种无形的生产力，一种潜在的生产力，无形的资产和财富。企业文化会极大的促进企业的发展，所以只要做到企业和企业文化的互相协调，互相补充、互相促进，使两者同步运行，建设出一套优秀的企业文化来，一定会对企业的长远发展起到积极的、不可估量的作用

　　参考文献：

　　1.王驰，《当代企业文化导论》，湖南出版社２０００

　　2.陈春花，《企业文化管理》，华南理工大学出版社，20\_.5。

　　3.郭梓林，《隐规则：企业中的真实对局》，朝华出版社，20\_。

　　4.李海，《传承与创新》，企业管理出版社，20\_。

　　5.张云红，《最佳企业文化》，中国时代经济出版社，20\_。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！