# 企业工作论文怎么写范文共36篇

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2025-04-08

*企业工作论文怎么写范文 第一篇1格式要求1、题目：应简洁、明确、有概括性，字数不宜超过20个字。2、摘要：要有高度的概括力，语言精练、明确，中文摘要约100—200字;3、关键词：从论文标题或正文中挑选3～5个最能表达主要内容的词作为关键词...*

**企业工作论文怎么写范文 第一篇**

1格式要求

1、题目：应简洁、明确、有概括性，字数不宜超过20个字。

2、摘要：要有高度的概括力，语言精练、明确，中文摘要约100—200字;

3、关键词：从论文标题或正文中挑选3～5个最能表达主要内容的词作为关键词。

4、目录：写出目录，标明页码。

5、正文：

专科毕业论文正文字数一般应在3000字以上。

毕业论文正文：包括前言、本论、结论三个部分。

前言(引言)是论文的开头部分，主要说明论文写作的目的、现实意义、对所研究问题的认识，并提出论文的中心论点等。前言要写得简明扼要，篇幅不要太长。

本论是毕业论文的主体，包括研究内容与方法、实验材料、实验结果与分析(讨论)等。在本部分要运用各方面的研究方法和实验结果，分析问题，论证观点，尽量反映出自己的科研能力和学术水平。

结论是毕业论文的收尾部分，是围绕本论所作的结束语。其基本的要点就是总结全文，加深题意。

6、谢辞：简述自己通过做毕业论文的体会，并应对指导教师和协助完成论文的有关人员表示谢意。

7、参考文献：在毕业论文末尾要列出在论文中参考过的专著、论文及其他资料，所列参考文献应按文中参考或引证的先后顺序排列。

8、注释：在论文写作过程中，有些问题需要在正文之外加以阐述和说明。

9、附录：对于一些不宜放在正文中，但有参考价值的内容，可编入附录中。

2注意事项

1、毕业论文一律打印，采取a4纸张，页边距一律采取：上、下，左3cm,右，行间距取多倍行距(设置值为);字符间距为默认值(缩放100%，间距：标准)，封面采用教务处统一规定的封面。

2、字体要求

论文所用字体要求为宋体。

3、字号

第一层次题序和标题用小三号黑体字;第二层次题序和标题用四号黑体字;第三层次及以下题序和标题与第二层次同;正文用小四号宋体。

4、页眉及页码

毕业论文各页均加页眉，采用宋体五号宋体居中，打印“河北大学xxxx届本科生毕业论文(设计)”。页码从正文开始在页脚按阿拉伯数字(宋体小五号)连续编排，居中书写。

5、摘要及关键词

中文摘要及关键词：“摘要”二字采用三号字黑体、居中书写，“摘”与“要”之间空两格，内容采用小四号宋体。“关键词”三字采用小四号字黑体，顶格书写，一般为3—5个。

英文摘要应与中文摘要相对应，字体为小四号timesnewroman。

6、目录

“目录”二字采用三号字黑体、居中书写，“目”与“录”之间空两格，第一级层次采用小三号宋体字，其他级层次题目采用四号宋体字。

7、正文

正文的全部标题层次应整齐清晰，相同的层次应采用统一的字体表示。第一级为“一”、“二”、“三”、等，第二级为“”、“”、“”等，第三级为“”、“”等。

8、参考文献

参考文献要另起一页，一律放在正文后，在文中要有引用标注，如×××[1]。

9、外文资料及译文

外文资料可用a4纸复印，如果打印，采用小四号timesnewroman字体，译文采用小四号宋体打印，格式参照毕业论文文本格式要求，另外，要注意毕业论文结束语是否恰当。

中国\_的历史是一部政党史，也是一部特殊的历史。它研究\_成立后中国\_作为执政党的历史。 以下是为大家整理的关于20\_党史学习教育专题民主生活

演讲也被称为演讲。这是在盛大的仪式上和一些公共场所发表的演讲。演讲稿是演讲的基础，是对演讲内容和形式的规范和暗示，反映了演讲的目的和手段。演讲是人们在工作和社会

“诚”一词最早出现在《楚辞·牛》中战国大诗人屈原的《召唤灵魂》：“我年轻又干净，我没有被正义所激怒。”东汉著名学者王毅在《楚辞·章句》中评论道：如果你不接受，你

以下是为大家整理的关于基层党建工作制度的文章6篇 , 欢迎大家参考查阅！第一篇: 基层党建工作制度各党支部：为认真贯彻党的xx大和xx届四中、五中全会精神，

以下是为大家整理的关于企业劳动合同通用的文章3篇 , 欢迎大家参考查阅！【篇一】企业劳动合同通用甲方：公司地址：法定代表人(主要负责人)：乙方：家庭住址：户

**企业工作论文怎么写范文 第二篇**

>摘要：市场经济法治化道路浅议

>论文关键词：市场经济 法治化

市场和法治被誉为现代文明的两大基石。党的十八届四中全会强调：市场经济本质上就是法治经济。市场决定资源配置是市场经济的一般规律。在正常条件下市场经济有许多优点，比如能够较及时、准确、灵活地反映供求关系变化，实现资源配置。但同时也存在着一些难以通过市场自身运转来解决的问题，比如不能保证竞争的公平、过度生产带来的环境污染以及市场调节滞后带来的经济波动和资源浪费等问题，这就要求必须有完备的法治体系为其保驾护航。

>一、把握与市场经济改革相一致的法治方向

在这次改革大潮中，市场经济被赋予了新的发展方向，这就要求我国的法治要随之转型，通过建设与市场经济政策相适应的法治体系来引领和推动市场发展。由于当下社会主义法律体系已成形，所以在推进市场经济改革中要充分考虑到现行法律规定，及时通过法定程序推进相关法律的立、改、废，使重大改革于法有据，使改革始终在法治的轨道上运行。在考虑立法的时候也要主动适应深化改革的需要，积极研究改革中涉及的立法问题，使改革决策与立法决策更好结合，使改革与法治相互促进。

>二、建立与市场经济相吻合的发展型法治体系

长期以来，我国针对市场立法重点集中在综合性、基础性法律方面，在法律条款上规定得较为原则，操作性不够强。市场经济的发展对法律的实用性提出更高要求，对现行相关法律必须要进一步细化，针对一些发展中产生的新问题、新情况做出具体规范，形成可操作性强的法律条文，使法律更为实用。此外，要按照市场经济的要求，针对某些具体领域或特定问题，对原有原则性法治规定或与实践不适应的法律条款进行补充、修改、完善，真正将发展型法治体系建设作为市场经济改革的重要突破口，使法治成为市场经济高效有序运行的基础条件和制度保证。

>三、划定与市场经济相配套的政府权力边界

市场若想在资源配置中起决定性作用，必须依靠法治的保障和充分的政府宏观调控。市场经济的主体是企业，政府的主要职责是为其创造良好的发展环境。因此，要按照政府“法无授权不可为”、市场主体“法无禁止即可为”的原则，积极探索制定政府权力清单制度和市场投资负面清单制度，划定权力边界、规范权力运行，将权力纳入法治轨道，让市场参与者能够拥有充分的安全、稳定预期。

这就要求各级政府务必要理顺自身与市场的关系，减少政府对资源的直接配置，弱化政府对微观经济活动的直接干预，充分激发市场内在动力和活力。坚决纠正不作为、乱作为，让“看得见的手”依法行事、受到约束，让“看不见的手”在规范发展中迸发更持久活力。

>四、健全与市场经济相统一的产权保护制度

产权是所有制的核心，产权保护是社会主义市场经济健康发展的制度基础。要着力健全以公平为核心原则的产权保护制度，加强对各种所有制经济组织和自然人财产权的保护，清理有违公平的法律法规条款。家庭教育论文集创新多种实现形式的产权保护制度，加强对国有、集体资产所有权、经营权和各类企业法人财产权的保护，不仅让公有制经济财产权不可侵犯，而且让非公有制经济财产权同样不可侵犯。同时，还要完善激励创新的产权制度、知识产权保护制度和促进科技成果转化的体制机制。

>五、完善与市场经济基本原则相符合的规章制度

统一市场、平等交换、公平竞争是市场经济健康发展的基本原则。要加强市场法律制度建设，制定和完善发展规划、投资管理、土地管理、能源和矿产资源、农业、财政税收、金融等方面的法律法规，促进商品和要素自由流动、公平交易、平等使用，保证各种所有制经济依法公开、公平、公正参与市场竞争。同时，不断完善规范市场主体的社会征信体系，形成有效的守信激励和失信惩戒机制，依法健全企业的组织制度、企业的管理制度、企业的决策制度、企业的财务会计制度，让企业的生产经营行为不能碰触法律底线。

>六、发展与市场经济要求相一致的混合所有制经济

国有资本、集体资本、非公有资本等交叉持股、相互融合的混合所有制经济，是基本经济制度的重要实现形式。发展混合所有制经济至关重要，要坚持社会主义市场经济改革方向。面对当前日益激烈的国际市场竞争，我们要通过发展混合所有制经济，建立产权清晰、权责明确、保护严格、流转顺畅的现代产权制度，健全企业法人治理结构，实现国有资本配置和运行效率的提升和国有经济布局的优化，真正增强国有经济活力、控制力、影响力和抗风险能力，推动我国经济保持中高速增长、迈向中高端水平。

同时，发展混合所有制经济还将进一步强化社会资本的信心，降低民营企业经营环境的不确定性，激发民营经济的活力，发挥民营经济的竞争力和创新力，使国内各种所有制资本取长补短、相互促进、共同发展。

>七、加强与市场经济相衔接的政府监管力度

有效监管是政府的应尽职责，也是市场经济有序运行的前提保障。要着力加强政府监管力度，转变市场监管职能，实现由行政监管为主向法治监管为主的政府转型。各级政府要创新执法体制，完善执法程序，推进综合执法，严格执法责任，依法加强和改善宏观调控、市场监管，确保市场主体合法、市场秩序公平、市场竞争高效，积极推动市场标准体系和环境管理标准建设，切实促进经济与社会的持续、稳定、健康发展。

**企业工作论文怎么写范文 第三篇**

>摘要：21世纪，全球酒店业将面临着一个人才与技术带来的酒店业战略性变化，未来的酒店业可持续发展的主导因素是“人”的因素，但我目的酒店业人力资源管理大多仍停留在以“事”为中心的管理模式中。本文对早已实施人性化管理的国际酒店的人力资源管理进行探讨分析，指出其中我国酒店人力资 源管理可以学习的经验和应用方法。人性化管理以人为本的原则能使酒店加强自身的，内部凝聚力，提高酒店的竞争力，必然成为一种趋势。

>关键词： 酒店业 人性化管理 国际经验 校企合作

在全球酒店业面临着一个人才与技术的变革，快速发展之际，我国的许多酒店普遍出现以下问题：人才资源短缺、学历水平偏低、培训工作针对性不强、激励手段单一以及社会保障机制不完善等，这些问题都制约着我国酒店业的发展，而这些问题的成因大多是由传统的以“事”为中心的管理模式所造成的。此时，人性化管理，这种以“人”为企业核心资源，把开发人的潜能作为最主要的管理任务的管理模式，显得越来越重要。国外酒店较早地将人性化管理应用于酒店的人力资源管理过程中，也产生了许多历经试炼的经验是，本文重点讨论这些可供我国酒店业思考和学习的国际化经验。

>1、将“员工第一”的理念落到实处

尊重员工是实施以人为本管理的基础，员工并非简单的劳动成本，而是可持续发展的人力资源和可不断产生回报的人力资本。尊重员工的体现是：多和员工沟通，倾听他们的意见、关注他们的想法。管理者要公开表示对员工的关心和支持，让员工明白，他们对于所在部门和整个企业的成功至关重要。这些做法是在向员工传递一个重要的信息：他们很重要，酒店很重视他们。里兹酒店集团的格言：We are ladies and gentlemen who serve the ladies and gentlemen，这一宗旨深深地渗透到公司的每一管理层。马里奥特的管理风格是以“员工第一，顾客第二 ”的信条为前提，员工受到尊重，他们会对工作更有信心、感兴趣，并对自己的工作满意。要大力倡导“人性化管理，员工第一”的理念，要使“只有愉快的员工，才会有快乐的客人”的思想，深入每位酒店管理者之心。正如有的学者所言，“那些看起来很不起眼的普通的员工，主宰着企业的命运，把握着企业的兴衰。”

>2、倡导情感化管理

情感化与制度化管理并非冰炭而不相容，两者结合，体现了刚柔并济的管理之道。随着员工综合素质的日益提高，应该逐步弱化制度管理，而强化情感管理 .强调管理要讲究“人情味”，主管对下属要有关爱之心。

情感化管理的表现

在对员工的工作，管理者还应从生活上多关心员工，为员工提供各种方便，解除员工的后顾之忧。譬如，首先，管理者应高度重视员工宿舍、员工餐厅的建设，为员工提供各种文体活动场所，丰富员工的业余精神生活，真正为员工营造一个“家外之家”.其次，管理人员还应对员工进行感情投入。在节日、员工生日的时候送上贺卡、礼物等祝福；为有家庭后顾之忧的员工提供托儿与家庭关照服务。如果员工家里有什么困难，应尽力提供支持与帮助。另外，酒店还可以考虑一部分员工的特殊需要，为员工提供弹性工作时间、工作分担等方式，以方便员工。

加强与员工的沟通、交流对话，

倡导情感化管理还应加强与员工的沟通、交流对话，要坦诚相待。缺乏表达自己思想机会的员工往往有被遗弃的感觉和由此而产生的孤独感，以致很难与酒店建立一种亲密关系。当这些直接和顾客接触的员工知道他们的意见和顾客一样受到饭店重视时，会极大的提高工作的积极性。西方酒店特别注重信息共享，其主要表现在：让员工了解酒店经营绩效、财务目标、长期目标、新技术信息、经营哲学等；让员工能使用顾客信息，作为个性化服务的依据；确保酒店信息的上传下达与横向流动的顺畅与及时，强化内部沟通。 经营管理成功的世界著名酒店管理集团，在诸多成功的原因中，给员工营造一个家的感觉和环境，都是其中的一条。万豪的管理哲学是“照顾好你的员工，你的员工就会照顾好你的客人，你的客人就会不断地回头。”

>3、授权

向下属授权，这是对被管理者的信赖与激励。如果，员工仅仅是服从上级命令，而没有决策权，一则顾客的需要无法得到最快速的反应，二则员工有等待观望的心理。通过授权，给员工一定的自由空间，能使员工增强责任感，充分发挥其内在的潜力和创造力，提高工作效率并有利于培养、造就人才。面对上级授权，员工通常会正视而不会滥用上级授予的权利。授权，也是管理者有自信心的表示。

曾获得美国企业最高质量奖的丽兹卡尔顿酒店就把原来领班的决策权下放给一线员工，让员工根据当时的情况对顾客的问题做出迅速反应，管理人员的工作主要是督导，提供帮助与赞扬员工。有这样一项规定：任何员工不管他采取什么办法，只要能就地解决顾客对酒店的不满，可动用20\_美金以下的金额来处理，无须请示。此种管理方式，使员工能体会到因工作而带来挑战的兴奋、竞争的刺激和成功的喜悦，具有良好的激励作用。

授权的特点

授权有大有小，也有用人、用财、理事之权的区分，它们各有不同特点，但各种授权行为须遵守一些共同的准则。这些授权准则包括：因事择人，视能授权；用人不疑，放手使用；逐级授权，切忌越级授权；授权必须适度；对被授权者必须给予有效的指导和监督；要承担部下工作失误的领导责任。帮助员工拼搏进取，实现自己的抱负。

根据马斯洛的需要层次理论，自我实现是人类需要的最高层次，也是最大的追求。其实，圆员工自我实现之梦，与促使他们全身心投入，为实现酒店目标而效力，只要引导得法，两者不仅可并行不悖，且可相互促进，相辅相成。“个人开发”，“职业生涯开发”均较详细设计如何帮助员工进行个人生涯的设计、自我实现这一重要命题。

个人开发

“个人开发”即通过教育和培训活动，以帮助员工个人成长和发展的过程。中国旅游协会人力资源开发中心曾在1999年7月对23个城市33家2m5星级酒店进行调查，调查结果显示，酒店人员流动的五个根本原因排列顺序为：“个人发展”、“学习知识”、“工资福利”、“成就感”和“人际关系”，共占.个人发展居于员工需求之首。这一调查反映了，在知识经济条件下，酒店员工需求的方向，即逐渐向个人发展、自我实现等高层次需求转移。

“职业生涯开发”包括实施职业生涯计划，认识职业生涯动态等活动。其中职业生涯开发计划是关键，主要包括自我分析、职业选择、制定岗位工作等，而且这种开发呈动态性，定期评估，并要确定下一步新的职业开发方向。当员工的个人发展需要在企业中得以实现，员工就会对企业产生强烈的认同感和归宿感，并愿意为企业多作贡献。

皇冠假日饭店将“个人开发”居于人力资源开发之首。其主要步骤：员工需求分析；制定相应的培训、开发计划，使之切合员工的实际；开展评估。培训结束后对员工的培训结果进行评估，以了解培训、开发对个人及组织的影响。巴斯集团在北京丽都假日饭店 开设假日大学。定期为管理层工作专业管理课程的培训，并为他们提供一个学习和交流的场所。喜来登酒店集团为每个员工设立培训与发展追踪档案，员工在提升前必须完成酒店的一系列培训。

>4、校企合作

希尔顿酒店管理学院，就以其教育针对性、技能性、操作性强而着称于世。校企合作是国外酒店人力资源开发的一种重要形式和有效做法。酒店业需要的是技能型、操作性以及兼具一定理论知识储备的人才，为培养这种人才，国外许多酒店院校和酒店都有着良好的合作关系，产学结合。合作的方式包括，学校对学生规定一定的企业岗位实习时间；学校为酒店业提供应用科研、咨询和培训；以企业为主，与学校共同办学，形成企业的培训基地；此外，许多院校聘请教师不论是专职还是兼职，对酒店实践经验都提出严格的要求，以使教师讲授内容能够和实践紧密结合，增强培养学生对酒店业发展的适应性。

瑞士有大量优秀的酒店管理学院，如：这些酒店管理院校与世界知名酒店有着长期的合作关系，为毕业生提供各种就业机会。又如，美国希尔顿酒店管理集团和休斯顿大学合作举办

职业资格证

许多国家都把推行职业资格证书和培训证书制度作为促进旅游人力资源开发的一项重要举措，坚持岗前和在本岗培训，达标持证上岗，从制度上保证了旅游从业人员的质量。西班牙、法国、意大利、英国、荷兰、埃及、新加坡等许多国家，对旅游职业资格都比较重视，要求也比较严格。

美、日、欧等的企业均甚重视把ES（Emoloyee Satisfaction）策略引入企业的人力资源管理中，从而给人力资源的开发与管理，开拓了新视野。提出要着力在管理中培养员工对酒店的“认同感”和“忠诚心”；在管理中既要有法必依，管必从严，又要“注重感情，严中有情”；尊重员工，善待员工。

旅游、酒店行业协会的作用

旅游、酒店行业协会在人力资源开发发挥了不可替代的重要作用。他们不仅在行业中发挥协作、督察和管理的职能，而且把为会员单位开展各种各样的培训工作，强化人力资源开发，作为一项经常性的重要的行业活动。

>5、结语

管理大师彼得·德鲁克曾说过：“员工是资产和资源，而不是成本和费用。”人性化管理的核心就是围绕怎样充分利用“人”这一核心资源展开的，它意味着企业的一切管理活动都围绕怎样识人、选人、用人、育人、留人而展开。我国的酒店业在人力资源管理过程中，可以充分思考并学习国外酒店所实施的人性化管理的细节方法，可以避免多走弯路。在未来激烈的人才竞争中，只有真正实现了人性化管理的酒店才能取胜，才能在激烈的竞争中立于不败之地。

>6、参考文献

1.戚安邦着:《项目管理学》,天津:南开大学出版社20\_年版

2.吴畏着:《管理学》,江苏徐州:中国矿业大学出版社20\_年版

3.陈振明着:《公共管理学》,北京:中国人民大学出版社20\_年版

4.成中英着:《C理论--中国管理哲学》,北京:学林出版社1999年版

**企业工作论文怎么写范文 第四篇**

>摘要:

企业的发展离不开工商管理的水平，因此需要全面加强我国的工商管理培训水平，为我国的企业发展奠定管理基础。对于企业来说，发展是最重要的，也是企业赖以生存的根本，因此对于任何企业来说，都将发展变革摆在企业的首位，为了全面提高企业的发展水平，需要通过加强工商管理培训水平，实现企业的不断发展和进步。工商管理培训可以提高企业的管理水平，为企业的未来发展奠定良好的管理基础，笔者通过对工商管理培训的现状进行总结，得出我国企业管理中的问题，并据此提出了相应的解决措施。

>关键词:

工商管理；企业；管理

>一、工商管理培训现状

(一)企业培训师资力量薄弱

企业在不断的改革和发展的过程中，逐渐认识到工商管理培训的重要性。随着市场经济的不断发展，很多企业都在全面提升自身的工商管理水平。但是我国的很多企业由于开始发展的时候，主要是注重资金和企业的发展，没有对工商管理培训有良好的认识，导致企业自身的管理水平偏低，不能达到企业不断发展的要求。企业在进行发展的时候，逐渐认识到管理人才的重要性开始引进高端的管理人才，但是很多企业还是存在培训师资力量薄弱的问题。有的企业甚至还没有建立良好的培训队伍，在进行培训的时候问题频发。

(二)企业管理人员忽略工商管理的重要性

企业为了自身的发展，一般都会认识到企业管理的重要性，但是很多企业对于时间的紧迫性没有明确的认识，导致很多企业并没有全面的着手进行工商管理培训，提升企业的自身管理水平。另外从根本上来说，有的地区政府人员没有全面提升对工商管理的重视，导致企业管理人员对此也并不重视，使得很多企业管理人员忽略了工商管理的重要性。

(三)缺乏科学管理结构，考核方式较为简单

通过对我国的很多企业进行工商管理培训研究得知，目前的很多企业所使用的工商管理培训方式还是老旧的方法，并没有使用新型的方法，再加上很多企业的管理人员对于工商管理培训没有正确的认识，导致很多工商管理培训的结果并不理想。企业在进行工商管理培训的时候，所聘请的培训师如果在对人员进行培训的时候所使用的还是传统的方法，就会导致和工作人员之间的交流较少，甚至让很多工作人员产生厌恶，这就导致培训的结果差强人意。所以企业需要根据自身的特点提高工商管理培训的水平，并确保工作人员对于培训的正确认识。

>二、企业管理问题以及解决措施

(一)加强培训师资水平

对于工商管理培训来说，使用高水平的培训师可以获得更好的培训效果，所以企业在进行培训师选择的时候，尽量选择水平高的培训师，确保所请的培训师具有良好的自身能力。企业自身也需要根据自身的特点和要求，选择合适的培训师，对不同的培训师要进行多方面的层层筛选，确保培训师的真实培训质量。另外还需要对培训师进行综合性的审核，确保其具有良好的工商管理培训水平和良好的道德素质。

(二)提高企业对工商管理重视力度

作为企业的工商管理人员，需要对工商管理的重要性进行总结和分析，并将工商管理的多方面作用进行总结交付管理层，让管理层认识到工商管理培训的重要性，进而提高企业对工商管理的重视程度。企业还需要进行内部的宣传，确保员工对工商管理的正确认识，让每个员工参与到工商管理培训中。

(三)构建科学管理模式，加强考核方式

企业想要全面提升工商管理的培训水平，还需要建立科学的管理模式，对于工商管理培训，在结束后需要进行综合性的考核，确保每个人都能够全面的掌握工商管理知识。科学管理模式是确保工商管理培训良好进行的根本保障，作为工作人员，要认真的遵从，并在培训结束后进行多种考核，通过考核确保自身对工商管理知识的真正掌握。

>三、结束语

随着我国经济的发展，国家的企业越来越多，而且企业之间的竞争程度越来越大，很多企业在进行发展的时候，都感觉到自身的管理水平没有达到相应的要求，导致企业的发展受到阻碍。对于很多企业来说，都需要工商管理人才对企业的管理水平进行提升。为了确保企业的良好发展和强大竞争力，只有加强工商管理培训，构建良好的管理制度，全面提升培训的师资水平，让所有的工作人员都参与到工商管理培训中，才能够确保企业的良好发展。

>参考文献：

[1]张恒.企业工商管理的未来发展方向探讨[N].赤峰学院学报(自然科学版).20\_(06)

[2]耿毅.企业工商管理现状及改革方向[J].中外企业家.20\_(08)

**企业工作论文怎么写范文 第五篇**

企业经营风险的成因分析及其控制

摘要：受企业内外部各种因素的影响，企业生产经营过程中存在着种风险，影响企业的正常运作和发展。为更好地规避经营风险，实现企业的长远发展，企业必须不断提高管理水平，牢固树立风险意识，建立健全风险预警机制，提高企业风险识别、评估及控制的能力，防患于未然，将风险对企业可能造成的损失控制在最小范围内，保障实现企业的持续健康发展。

关键词：企业经营风险的成因分析及其控制

当前市场竞争日益激烈，企业面临着更加严峻的生存环境。风险是市场的灵魂，企业在生产经营过程中其运作的每一个环节和过程都有产生风险的可能性，企业不可避免地会碰到各种风险，其中有些风险所产生的负面影响甚至会危及企业的生存。从本质上来讲，企业经营风险具有客观性、不确定性、偶然性等特点。因此，对于企业来讲，要完全消除企业生产经营中所有的风险显然是不现实的。但另一方面来讲，市场经济条件下企业的赢利能力与其抗风险能力是成正比的，没有对于风险的准确认识和把握，从而实现对于风险的主动防范和控制，就难以保障企业的生存和进一步发展。因此，为有效地规避经营风险，实现企业的长远发展，必须牢固树立风险意识，全面分析形成企业经营风险的各种因素，建立健全风险预警机制，提高企业风险识别、评估及控制的能力，防患于未然，将风险对企业可能造成的损失控制在最小范围内。

一.企业经营风险的成因分析

(一)外部因素

市场经济条件下收益与并存，企业作为市场经济最为重要的独立主体现代，其生产经营活动处于一定的环境之下，必然受到其赖以生存的外部环境的影响，具体包括政策因素、市场因素、社会因素、科学技术因素、自然因素等。

首先，市场经济的进一步发展和完善离不开国家的宏观调控行为的支持。而国家宏观调控相关政策，如国家信贷、银行利率等，尤其是产业、行业政策导向的变化等都使得企业的经营环境面临重大的改变，对企业的运营造成直接的影响，而且往往是负面影响，使企业经营遭遇风险，影响其正常运作[1]。

其次，随着市场竞争的加剧和市场的急剧变化，企业面临的市场环境更具不确定性，随时都有可能对于企业的生存和发展产生严重的负面影响。如替代性产品或服务的出现导致产品销售受阻，影响企业的存货流动率，大大提高了企业存货变现的风险;对正处于衰退时期的产品或服务企业自身必须积极进行产品和服务的创新，否则将失去消费者，无法保障企业的进一步发展;而采购市场价格变化剧烈将会对于企业原材料的采取将产生直接的影响，甚至于出现因库存不足而停工待料或影响销售的状况。

第三，各种不可抗力导致的风险，如地震、海啸等各种自然灾害都极有可能使企业面临巨大的损失。同时，随着经济全球化趋势的不断加强，地区或世界范围内的经济波动都或多或少地对我国企业的生存和发展产生影响。如20\_全球金融海啸中我国许多企业面临倒闭的情况就是一个很好的说明。

(二)内部因素

从一定程度上来讲企业经营风险产生的原因绝大部分源于企业内部，产生经营风险的外部因素除了更种不可抗力所导致的风险外，一般都可以通过良好的风险预警和机制进行有效的识别和采取积极的调整措施。因此，对于企业经营风险产生的内部因素要给予更多的重视和关注。具体来讲，导致企业经营风险的内部经营包括以下几个方面：

一是，缺乏风险意识。当前我国大部分企业对于风险的认识还明显不到位，只是简单地凭借个人个人的主观判断和经验进行企业的生产经营管理，主观随意性大，对于企业经营过程中遇到的风险缺乏全面清晰的把握，风险管理往往是呈间断性的特点，难以保障企业对市场的变化作及时积极的应对[2]。另外，风险管理意识的不足，也很大程度上导致了我国风险管理组织机构的缺乏和不健全，根本谈不到企业经营风险管理的日常化和专业化，导致我国企业的风险管理始终停留于追求眼前利益的较低层次上。即使成立了专门的风险管理部门，也难以真正地履行其应有的独立、有效的风险管理职能，企业经营风险管理流于形式。

二是，根据我国企业发展的具体实践来看，决策失误成了导致我国企业经营风险的关键性因素。究其原因在于当前我国很大一部分的企业决策机制不完善，决策目标的短视化，只顾眼前利益，无视企业资源条件的限制和进一步发展的需要现代，决策程序规范化有待强化，决策行为个人色彩浓重，等。

三是，企业内部控制的建立及健全是提高企业经营风险管理水平的前提。整体上来看当前我国企业的内部控制建设状况不容乐观，难以发挥其应有的作用。另一方面来看，当前部分企业管理层仍未正确认识到风险管理与内部控制的联系，两者未能实现有机结合。

四是，我国企业，尤其是数量众多的中小企业的管理水平仍处于较低层次，如人力资源管理、财务管理、营销管理等各方面都存在着不少的问题，并难以在较短的时间内得到有效解决，必须会危及企业的生产和经营。如不重视人力资源管理工作，忽视人力资源要素在企业生存和发展中的核心作用，造成企业人才的短缺和不足，无法为企业的发展提供坚实的人员支持。另外，受财务管理水平的限制也使得财务风险成为企业经营风险种类中的重要内容，尤其是资本结构不合理、应收账款管理不及时等都会对企业的经营造成风险。

二.企业经营风险控制的对策分析

(一)提高风险防范意识

首先，风险与机会并存，企业经营过程中必然会碰到各类的风险，经营风险存在于企业管理的各个环节。企业经营管理者，尤其是核心决策层的风险意识则是企业有效进行经营风险控制的前提。只有经营管理者从思想上重视企业的风险管理，认识到风险对于企业生存发展的影响，提高企业的风险防范意识，对可能面临的风险做到心中有数，才能在企业的日常管理过程中加强企业的风险管理工作，将风险防范贯穿于企业生产经营和日常管理的整个过程，实现对各类风险的有效预测、识别、判断、控制和处理，提高风险管理能力，以保障和促进企业的持续健康发展[3]。另外，培育和深化富有特色的企业风险管理文化，既能够有效的整合企业各类资源，为企业经营风险的控制提供良好的企业氛围，更有利于风险管理工作的顺利开展，规避风险，保障企业的稳定健康发展。

(二)关注外部环境的变化

对于企业来讲，外部环境的变化是难以准确预测的，企业一定程度上对来自于外部风险是难以实现对其的全面控制。但另一方面，并不等同于企业对于外部环境的变化难以有所作为。为有效应对各类外部风险，可以通过对外部环境的密切关注、深入分析，把握其变化发展的趋势和规律，对于外部环境及时做出适时的灵活调整以更好地适应市场的发展需求，强化企业对于外部环境变化的应变能力和适应能力，将可能产生的损失降至最低水平。企业要时刻关注政策法律法规的变化现代，尤其是国家宏观调控政策方面产业政策、财政政策、税收政策等，对政策的变化对企业可能产生的负面效应及时做好预算;时刻关注竞争对手及市场的变化，对市场进行深入全面的调查，强化企业对于外部环境变化的应变能力，注重产销的有机衔接，及时调整策略;另外对于企业目标群体的变化要给予全面关注和把握。

(三)建立健全风险管理机制

首先，对于企业经营风险的管理重点在于对于经营风险的事前预测与防范，将风险遏制在其产生之初。因此，建立健全风险预警系统，对于可能出现的风险有明确的认识和详细的克服预案，积极做好准备应对措施以将控制风险的进一步扩大。通过相应的诊断工具对于经营风险的各种征兆进行分析、判断，一旦发现可能导致企业经营风险的因素就及时发出警告。企业的经营者、管理者应时刻关注风险预警系统的运作，根据相应的指标，尤其是可量化的财务指标，准确评估风险对企业可能造成的危害，适时地调整企业的发展策略，以更好地适应市场变化的需求。其次，企业经营风险的有效防范必须有一套与之相配合的企业风险防范制度作为支持，实现企业经营风险管理的制度化、程序化及科学化。具体来讲，建立健全企业的各项管理规章制度，如资金管理制度、业务流程制度、财务管理制度、人力资源管理制度等，形成凡事有章可循、有人负责的良好生产经营秩序，尤其要注意制度规定的可操作性，加强制度落实的监督与管理工作。

(四)加强企业内部控制的建设

企业内控的加强是保障企业经营合法性、提高企业经营效益和防范企业经营风险实现企业可持续发展的最为有效的途径。从企业发展具体实践来看，对企业内部控制体系的建立及健全是企业经营管理的重要内容之一，也是管理者的重要责任之一。要根据企业生产经营实际情况，完善内控业务流程、制度体系的建设工作，落实企业内控执行情况的检查工作，将内控理念融入企业的日常经常管理过程中[4]。另外，企业财务内控作为企业内控体系的重要组成部分，要充分发挥其在企业经营风险防范过程中的积极作用。

(五)提高企业管理水平

首先，人才是企业生存和发展最为核心的资料，不论是企业经营风险的防范还是企业核心竞争力的培育和强化最终都离不开企业员工的支持，尤其是核心员工的流失、人员的频繁流动等将直接对于企业经营产生严重的负面影响，需加强企业人力资源管理工作，提高人力资源管理水平。其中，最为重要的内容在于建立健全激励机制与加强企业的文化建设，不断地强化员工与企业两者间的合作互利共赢关系。培养起员工对于企业的归属感、责任感和使命感，把企业的发展与自身紧密结合起来，增强企业的凝聚力，充分发挥主人翁精神，为推进企业的进一步发展贡献自己的一份力，为企业的发展提供强大的智力支持现代，有效的防止企业的人才危机。

其次，以财务管理为核心，通过完善企业的财务管理工作，财务管理工作水平的提升整体带动企业管理水平的提高，达到有效防范企业经营风险的目的。具体来讲，重视财务管理工作，将财务管理工作置于事关企业稳定发展的位置，提高财务管理人员的综合素质和能力，尤其是要充分发挥财务管理的分析、预测功能，为企业经营决策提供充实的数据支持[5]。同时在负债比例的控制上，在格外注意，实现企业资本结构的合理安排和优化调整，避免因财务负担过重影响企业的偿付能力造成财务风险的产生。

第三，在做出相应的决策前，需加强市场调查，对于投资决策的可行性分析进行全面分析，对于可能遇到的各类风险做全盘考虑，提高企业决策的科学性和前瞻性，最大限度地避免因盲目或非理性的决策使企业面临巨大的风险。

另外，诚信经营，塑造企业良好的商品信誉和品牌形象，也是企业有效降低企业经营风险和有效防范风险的重要途径。企业在日常经营管理中要严格遵守相关法律法规，以诚信为本，培育和强化企业的诚信经营理念，让消费者实实在在地感受到企业良好的文化氛围，提升企业形象和企业品牌的美誉度。

参考文献：

1.邢春萍.浅析如何发挥财务作用以防范企业经营风险[J].中国商界(下半月)，20\_，10，14-15.

2.姜艳艳.基于财政政策的中小企业经营风险规避对策研究[J].电子商务，20\_9，11，21-23.

3.张炳莲.浅谈金融危机下的企业经营风险防范[J].现代商业，20\_，30，12-13.

4.宾爱琪.论我国企业经营风险管理与控制[J].学术论坛，20\_，10，34-35.

5.丰国金.建立内控制度防范企业经营风险[J].内江科技，20\_，9，29-30.

**企业工作论文怎么写范文 第六篇**

尊敬的各位老师：

首先来陈述一下我的写作动机。我来自台州，在没写这篇论文之前我仅知道台州各地存在生产相同产品的特色乡镇，比较熟悉的有临海的太平洋彩灯城、台州的的服装机械、玉环的阀门等等，根据xx年底的统计数据，其中阀门水泵占全国出口的60%以上，缝纫机和电动裁剪机在国际上占有70%的市场份额等等。而浙江，众所周知是一个贸易大省，我想出口与产业集群应该有醒目的联系，所以，我就选择了《提升浙江省出口优势产业集群竞争力的对策研究》，一方面是希望通过这篇论文能让自己更加清楚的了解浙江省出口优势产业集群的分布、现状及国际竞争力，二则因为自己属于国贸专业，也希望以后能从我省的优势产业集群中挖掘更多的商机，为自己的未来作些理论的铺垫。

其次来陈述的是本篇论文的主要论点及结构。虽然这篇论文的选题有点长，但我觉得中心还是应该扣在最后的几个字上，即“集群竞争力的对策分析”。所谓“产业集群”，是指在某一产业的上下游企业在一定区域内大量集聚，形成了竞争优势的经济群落。北京大学教授王缉慈在论坛中指出，提高出口竞争力的关键是发展富有特色的产业集群，力避产业集群的同质性的重复建设。因此，我的论文从浙江省出口优势产业集群的发展现状和主要特点着手，力求寻找到我省出口优势产业集群具有优势的软硬件基础。我总结出来的几点是规模喜人、产业结构合理、产品分工细致、出口竞争优势显着等。

在论证浙江省出口优势产业集群竞争力及其竞争优势的时候，我主要分析浙江省产业集群的几个关系，比如企业集聚与生产效率、国际竞争力的关系，集群竞争力与竞争压力、创新能力的关系，“区位品牌”与集群竞争力的联系等。而出口优势产业集群竞争力的决定因素也常规的从国家层面、集群层面、企业层面“先大角度再小口径”地分析。

这篇大学生毕业论文对浙江省出口优势产业集群竞争力指标分析也主要集中在第三部分，这也是我对策研究的理论根据。其中包括集群占浙江省近几年六成左右的主要经济指标——浙江省xx~xx年的进出口额，浙江省出口优势产业集群中主要企业在各地区的分布情况，例举温州民营中小企业对海外市场进入方式偏好，而竞争力指标也主要围绕贸易竞争力指标（tc指数），出口分散度等进行论述。并进一步提出浙江省出口优势产业集群竞争力的制约因素。这些都是浙江省出口优势产业集群竞争力的对策提出的基础。

论文的重心也是通过以上的分析来给出提升浙江省出口优势产业集群竞争力的对策。我借鉴了大学经济类科目的主要归纳方法，分别从政府、企业、行业协会三个角度来提出相应的对策。也可以说是宏观与微观对策的双重分析来应答如何提升浙江省出口优势产业集群竞争力。

在写完这篇论文的时候，自己感觉条理上还不是很严谨，出现了一些观点的重复，对一些具体数据的收集还有许多不足，使得这篇论文在对浙江省出口优势产业集群竞争力的的思考还停留在比较粗浅的层面，不论在理论方面，还是在实践方面都有许多问题需要继续进行深入、细致地探索。但也因为通过写这篇论文使我对浙江的出口优势产业集群的分布、产业集群状况及出口总体概况有了大致的了解，大学本专业所学的部分知识也重新被认识与肯定，因此也可以说一篇论文使我受益匪浅。

**企业工作论文怎么写范文 第七篇**

【内容提要】通过对企业理论演进过程的回顾，着重探讨了近年来新出现的基于知识的企业理论，基于知识的企业理论是把企业看作为一个整合其雇员特有知识的机构，从一个崭新的视角，重新解释了企业的存在、企业的边界、企业中的协调、企业的组织结构及决策权与知识的关系等问题。

【英文摘要】B,’.

【关键词】企业/企业理论/知识整合/知识经济

enterprise/firm/theoryofthefirm//evolution

【正文】

澳洲莫纳什大学的杨小凯教授1994年发表了“企业理论的新发展”的论文［1］，比较详细地描述了自科斯1937年的经典论文发表到90年代初这段时期内企业理论的发展，并着重探讨了“剩余权”的理论含义及其对中国改革的意义。毫无疑问，杨小凯的这篇论文对企业理论是一个很全面的概括，并指出了其前沿所在，这对于了解企业理论的新进展的确很有帮助。但是，近些年来，企业理论又有了很大的发展，许多学者相继提出了基于知识的企业观点，逐步形成了基于知识的企业理论，这是一种建立在不同的假设条件下，走出理论体系相似的企业理论。因此，现在看来，虽然不能说杨小凯所归纳的企业理论新发展已经过时，但是对其进行补充是必要和有益的。

一、企业理论的演进过程

企业理论是新古典微观经济学的核心，它的历史可追溯到古诺1838年的论文。一百多年来，企业理论的演进过程基本上可以划分为两大阶段，即新古典企业理论和现代企业理论。下面就是对这两大阶段的简要回顾。

1.新古典企业理论

新古典企业理论的基础是新古典微观经济学。由于新古典微观经济学利用最优决策理论进行了经济分析，它的假设是完全理性和利润最大化，在这种假设下，企业内部的运行被视为一个黑箱，企业唯一的功能是根据边际替代原则对生产要素进行最优组合，从而实现最大的产量或最低的生产成本［2］。企业为了实现最大利润，必须按边际成本等于边际收益的原则进行单一产品的产量和价格决策。

新古典企业理论实际上不是真正的企业理论。因为它没有回答有关企业的一些基本问题，例如企业为什么会出现，企业内部是如何运行的，企业是选择生产还是从外部市场购买，它仅仅是利用局部均衡分析方法预测企业在输入市场的购买决策和输出市场的供应决策。

由于新古典经济学在本质上是一种静态优化理论，它隐含地假定人的利益是和谐一致的、产权界定清晰、零交易成本、人具有完全理性等。这些隐含假定决定了新古典企业理论存在一些缺陷［3］，它无法解释企业内部组织及企业范围的整体布局；无法解释企业中的一般契约关系；也无法解释企业绩效与国家经济效益之间的联系。总之，新古典经济学的传统理论假设前提阻碍了企业理论的发展。

2.现代企业理论

一般认为，科斯（RonaldCoase）在1937年发表的经典论文——《企业的性质》标志着现代企业理论的诞生。在该文中，科斯利用交易成本的概念解释了“企业为什么出现”这一被新古典经济学家所忽视的简单问题。科斯认为，市场和企业是两种不同的组织劳动分工的办法，二者具有互替性，企业的存在是由于它能节约市场的交易成本，所以交易成本的差别是企业出现的真正原因。但是，企业不能完全代替市场，也不能无限扩大，企业的边界是由企业内部行政管理费用与市场费用相比较来决定的。遗憾的是，从30年代末到80年代初，几十年内人们对科斯的这种新观点“引而不用”，企业理论未能得到实质性的进展。

80年代以后，科斯的交易成本理论出现了两个明显的分支，一是威廉姆森（OliverE，Willianlson）借鉴有限理性的假定，假定人具有机会主义倾向，提出了资产专用性概念，证明事前的合约是不完全的。二是张五常、杨小凯加以发展的间接定价理论，张五常在1983年发表的论文中指出，企业并不是用非市场方式代替市场方式，而是用劳动市场代替中间产品市场。因为中间产品直接定价和直接交易会产生极高的交易成本，而劳动市场的交易成本相对较低，企业的出现就在于用交易成本低的要素市场代替交易成本较高的中间产品市场，中间产品通过企业获取的收益相当于对其进行间接定价［2］。

以阿尔钦（AmnenAlchian）和德姆塞茨（HaroldDemsetz）为代表的产权理论主要是分析企业内部的激励结构问题［4］，它是科斯在产权、交易费用和外部性等方面研究成果的发展。该理论认为，企业的实质是一种团队生产方式，在团队生产中，一个人工作的努力程度会影响他人的效率，因而一个监管生产的人成为必要。在这种背景下，他们提出了具有重要理论和实践意义的“剩余索取权”的概念。

现代企业理论除了上述核心内容，重要组成部分还包括企业契约理论和委托——代理理论等。

二、基于知识的企业理论的主要观点

近年来，现代企业理论随着知识在企业生产经营中的作用的日益提高，逐步出现了新的发展。这一新发展得益于把企业看作是一个知识库的重要命题［4］，也就是说，出现了基于知识的企业理论。它来自技术管理、创新与信息经济、基于资源的理论和组织学习等最新研究成果。在理论层面上，潘罗斯（E·Penrose）、阿罗（K·Arrow）、哈耶克（F·A·Hayek）及其他学者的知识中心论，由于演进经济学家尼尔森（R·Nelson）与温特（S·Winter），以及认识论学家波兰伊（M·Polanyi）等人的贡献而得到极大的丰富［5］。

基于知识的企业理论在以下几个方面，提出了与新古典企业理论和现代企业理论根本不同的解释［6］。

·企业为什么存在；

·企业的边界是如何决定的；

·企业中协调的本质是什么；

·企业的组织结构意义，即层级和决策权分配的意义是什么。

1.企业为什么存在

德姆塞茨（1991）认为，企业的存在代表一种对知识经济学基本非对称的反应，知识获取比使用需要更强的专业化，因此，生产需对处理许多具有不同类型知识的个体专家进行协调。但市场不可能确保这种协调作用，因为市场无法面对：（1）稳含知识的不可流动性；（2）潜在购买者占用显性知识的风险。这样，企业作为生产产品和服务的机构而存在，因为这种机构能够创造使多个个体整合其特有知识的条件。

这种把企业的作用看作是整合知识的机构的观点与科斯－威廉姆森的交易成本企业理论是很不相同的，交易成本企业理论认为企业存在是因为它们能够避免同市场交易相关的成本；而基于知识的企业理论则关心与特殊交易类型（包括知识）相关的成本。然而，最根本的差别在于，基于知识的企业理论强调企业是管理团队生产的组织，而非交易的机构。Ghoshal与Moran（1996）认为，企业在生产过程中的核心优势不是简单地避免交易成本，而是以与市场很不相同的逻辑控制某种特定经济活动的独特优势［7］。

2.企业的边界

如果企业的存在是为了整合大量个体所拥有的特殊知识（因为这样的整合不能通过市场来有效地进行）。那么，由什么决定企业的边界呢。基于知识的企业理论根据知识利用的相对效率来分析企业的垂直和水平边界。

德姆塞茨在1991年解释了企业在垂直边界［7］，如果市场能有效地转换产品而转移知识缺乏效率，如果在生产阶段B需要使用阶段A所利用的知识，则生产阶段A和B的垂直连接将被整合在同一个企业中。另一方面，如果阶段A和输出不需要使用阶段A所利用的知识就可在阶段B来进行处理，则阶段A和阶段B能有效地通过由市场界而相联系的独立企业来进行。

企业之间的水平边界出现在产品与知识群体的空隙中。许多知识并非要求产品的特殊性，而是要求范围经济。因此，有效的知识利用要求多产品企业和企业的知识领域与其产品领域相一致。一般来说，完美的一致性是不存在的，因为企业的知识领域并没有完全被其提供的产品所利用，反过来，产品生产所需要的知识也不可能全部从企业中获得。这样，为了实现知识的充分利用，经济中便出现了反映产业特征的产品——知识包（bundle）［6］，其中小包表示个体企业，不同的产品——知识包决定了企业的水平边界。

3.企业中的协调

企业中的协调是企业理论的重要研究内容，基于知识的企业理论最显著的特点在于对企业中的协调提出了崭新的观点。传统组织理论认为组织的基本任务就是协调多个专家的努力。基于知识的企业理论强调，实现有效的协调是企业的一个主要任务。在协调理论的研究上，劳伦斯和罗斯齐（LawrenceandLorsch，1967）把协调看成是组织内部目标冲突的解决［8］。

传统组织理论对于协调的研究着重于作为基础结构的层级，因为复杂社会活动的组织集中于权力关系，合作的实现是通过幕僚程序的垂直影响。基于知识企业理论已有的研究结果认为，如果大部分与生产有关的知识是隐含的，那么知识在组织成员间的转移将是极其困难的。如果生产要求整合许多个别的专家知识，那么效率的关键是在组织成员通过交叉学习使知识转移最小化的条件下实现有效的整合。基于知识的企业理论有希望作出较大贡献的就是对企业中协调的分析。

4.组织结构

上述把企业作为知识整合的机构的观点，对企业内部结构有重要意义，一是层级的作用；二是决策权的分配。

（1）层级的作用

组织的一个基本问题是在组织所包含的许多个体中实现有意义的、协调的行动。这个问题有二重性，一是纯协调问题；二是合作问题。即使协调的技术问题可以解决，分歧的个体目标应如何解决呢。层级就是作为有效地解决个体分歧目标的机制而出现的。层级对于协调一个包含多个特殊单元的复杂系统是一种有效的机制。

基于知识的企业观点认为，如果高层次决策依赖于低层不流动的知识，那么层级就会降低高层决策的质量。这样就产生了一个问题，如果生产（包括生产决策）需要许多类型知识，如果这些知识存在于许多个人之中，并且整合机制仅包含相当少量的个体，那么，什么样的组织结构是可行的。最近几年流行的基于团队的结构，实际上是对缺乏效率层级的一种改善，基于团队的组织的实质是通过直接接触个体专家能够最有效地实现协调。如果专家协调者（管理者）不能利用必需的专家知识，他们就无法有效地协调。

（2）企业中决策权分配的意义

企业中决策权分配的意义与层级在知识整合中的作用有关。传统的企业理论认为，企业的所有者拥有决策权，作为所有者的代表，董事会把决策权授予高层管理人员，然后管理者依次向下授权给各层级。基于知识的企业观点对决策权分配作出了新的解释。

第一，关于决策权与所有权的关系。如果企业的主要生产资源是知识，而且知识存在于个体雇员之中，那么雇员拥有大量的企业资源，企业同雇员签订合约是为了使用那些知识资源。然而，雇佣契约不像实物资产，它无法明确规定企业对雇员知识资产的所有权关系，如果决策权由所有关系授予，且如果企业资源由股东和雇员共同拥有，那么管理的决策权由股东或董事会向下授予，由雇员向上授予。

第二，关于决策与知识的关系。决策的质量决定于其所依据的相关知识。如果与某一特殊决策相关的知识能集中于组织的某一点上，那么集中决策是可行的，但转移与积累知识的能力由于知识类型的不同而不同，显性知识是可转移的，但不一定要集中于某一点上。特殊知识（包括无法以统计形式积累和分析的隐含知识与显性知识）是转移成本很高的知识。因此，即使决策所要求的知识是集中的，根据隐含性经验知识所作的决策可能是分散的。

三、组织创新与管理创新：企业竞争的必由之路

通过对企业理论演进过程的回顾，我们分析了基于知识的企业理论在一些关键方面与新古典企业理论及现代企业理论的重要区别。概括起来，基于知识的企业理论认为：企业主要是作为整合知识的机构而存在，它能把存在于个体中的特有知识整合成产品与服务，并降低知识交易的成本；知识利用的相对效率决定了企业的垂直与水平边界；协调是企业内部目标冲突的解决，企业的首要任务是为知识整合建立起必要的协调；层级对于协调一个具有多个特殊单元的复杂系统是一种有效的机制；有知识的雇员拥有大量的企业资源，决策权由雇员自下而上授予，决策的质量取决于作出决策所需的相关知识，知识的属性决定了决策是集中的还是分散的。

**企业工作论文怎么写范文 第八篇**

>摘要：本文主要以企业管理水平与工商管理培训的关系作为出发点，从提高管理理念、加强培训师专业技能和改进培训方式等方面探讨了优化企业管理水平力度的途径，以期为确保企业工商管理培训工作的有序展开提供一些参考和意见。

>关键词：工商管理;培训;管理水平

企业管理水平与企业管理工作人员技能水平、自身素质、企业环境、培训工作等因素息息相关，而工商管理培训工作对与企业管理水平的提高具有积极的影响。因此企业要想在残酷的市场竞争中提升综合竞争力，就需要加强管理培训工作，促进企业的长远发展。

>一、企业管理水平和工商管理培训的内涵关系

所谓工商管理培训是指通过学习经济、金融、国际贸易等相关知识，达到提升企业工商管理人员管理效率和管理质量的目的。当今社会是一个市场经济时代，市场经济的竞争性和开放特征促使企业之间不断竞争与发展。企业要想在残酷的市场竞争中站稳脚跟，就需要充分认识到工商管理培训与管理水平之间的关系。即加强工商管理培训对于提高企业管理水平具有积极的作用。这就需要企业重视管理培训工作、重视管理人才的培养。因此，现阶段，企业要想提升自身管理水平，就应该加强员工的培训工作。

>二、以工商管理培训提升企业管理水平的途径

(一)端正理念

在企业发展过程中，企业管理人员自身管理理念和素质是影响管理培训活动是否取得成效的两大因素。因此企业要想在残酷的国际、国内市场竞争中站稳脚跟，就需要树立准确的工商管理理念，确保工商管理培训活动的有序展开。首先，企业领导人员需要加大对基层员工的培训力度，帮助员工改变落后的管理理念，树立正确的管理理念，提升企业整体员工的素质。其次，在进行工商管理培训过程中，企业领导者需要强化培训的责任感。工商管理培训活动不只是提升员工管理意识的形式，而是要让员工认识到培训活动开展的真正意义是提升企业的管理水平、促进企业的长远发展。

(二)提升技能

企业在进行工商管理培训活动过程中，培训师不仅需要担当角色角色，还需要扮演好协调者角色。因此对于培训师的专业技能和综合素质要求较高。因此企业需要注重加强对培训师的专业技能培训，才能够达到提升企业管理水平的目的。首先，企业应该严格实行教师资格证认证制度。对于有意向想申请教师资格证的职工，企业有关部门应该严格根据教师认证流程执行制定相关标准与规范，对申请教师资格证的职工进行全方位、多角度地考察与评定。在考察与评定合格之后，对其进行全面化、系统化的培训。其次，对于以及具备教师资格证的培训师而言，企业有关部门应该定期对培训师进行技能提升培训和素质培训，从而不断完善培训师的专业技能知识结构体系，确保培训师在实际培训过程中能够灵活处理员工提出的所有专业问题。最后，企业应该定期组织培训师参加与工商管理工作有关的国际交流会。使培训师在国际交流会中吸收国外先进的管理经验和管理模式，从而将自身企业发展理念和经营状况进行有机结合，最终达到提升我国企业管理水平的目的。

(三)改进方式

**企业工作论文怎么写范文 第九篇**

随着企业的发展壮大，企业通常都会给一些员工或者领导提供外出学习的机会，而这些被派出去学习的员工往往只是抱着学习的目标，却没有完成学习任务。很多人没有强烈的学习意识，只是当做出差旅游，因此加强对参加培训人员的考核也是非常重要的。考核内容不仅要包括理论考核，还要加入一定的实践考核，从员工的学习心态出发，从不同角度加强考核，明确学员的学习目标。对员工的考核也要有一定的启发性和针对性，使得员工积极准备考核，端正培训态度，进而实现企业提供培训机会的真正目的，使得参加培训人员的学习效果更好，更有效的为企业服务，实现企业的可持续发展。自从我国进入世界贸易组织以来，我国的市场竞争就越来越激烈，企业与企业之间的竞争可以说日益残酷。在如此激烈的市场竞争中，企业要想获得持续发展，加强人力资源的管理是必不可少的，甚至是极端重要的。而工商管理人才是企业人力资源的重要部分，其具备的职业能力对企业的长远发展有着关键性的作用。因此，现代企业在进行工商企业管理的培训时，不仅要实施一定激励制度，而且要完善人力资源结构，切实提高企业的管理水平。

**企业工作论文怎么写范文 第十篇**

>【摘 要】

在经济全球化的背景下，企业裁员、并购及流程再造等各种变革，使得企业与员工所面临的不确定性日益增加，由此而带来的员工忠诚度，员工工作行为、态度等方面的问题引起了各方关注，进而心理契约管理逐步成为组织变革时代企业获取竞争优势的战略手段。本文围绕人力资源管理的新视野——心理契约概念，在介绍其对人力资源管理的突出作用与影响的基础上，以人力资源管理过程中的各环节为线索表明了如何发挥心理契约的积极作用，及共建心理契约型人力资源文化的实现和意义。

>【关键词】

心理契约，人力资源管理，企业管理。

心理契约(psychological contract)这个概念最早是在20世纪60年代由Argyria等人首先提出的，它指的是构成员工和组织之间交换关系和相互责任的一种心理期望。20世纪80年代后，美国管理心理学专家Schein进一步明确了心理契约的内涵，即“个人将有所奉献与组织欲望有所获取之间，以及最早将针对个人期望收获而有所提供的一种配合”。本文中，心理契约是指存在于员工与组织之间的相互期望和承诺。

心理契约理论认为:员工与企业之间除了存在正式劳务合约之外，还存在一种心理契约。心理契约是联系员工和企业的心理纽带，也是影响企业人力资源管理的重要因素。员工对企业的满意度、对企业的情感投人度，进而员工的工作绩效和员工的流动率都和心理契约息息相关。

>一、心理契约在现代人力资源管理中作用突出的原因

(一)管理方式的变化:人事管理从刚性化到柔性化

现代管理理论和实践经历了科学管理、行为科学、管理科学、企业文化等阶段，从本质上讲，管理理论和实践可归纳为两类:一类是以工作为中心，强调规章制度的刚性管理，另一类是以人为中心，注重人的情感需要的柔性管理。这两类管理都是非常必要的，但在不同的时期各自发挥着不同的作用。

刚性管理来自于人类的理性存在，正是在理性推动下，人类在近百年来取得了辉煌的成就:微电子技术、光导纤维、通讯技术、激光技术、海洋技术、宇航技术、生物技术、新能源、新材料等技术完全改变了人类的生活方式、社会风貌以及人的世界观。但是也正因为理性的局限性，在快速发展中，也带来许多社会问题。因此，非理性存在应运而生，它是人类不可缺少的精神需求的反应。

人类的理性追求和非理性追求在管理实践和理论中表现为“刚性管理”和“柔性管理”。

前者以生产为中心，本质是理性的，后者是以人为中心，本质上是情感的。以理性为主导的刚性管理是管理活动中最基本最重要的手段，是获得效益和效率的直接手段。但是，在组织管理活动中，刚性管理缺乏人情味，将人置于与机器设备同样的地位，贬低人性。柔性管理正是为了弥补刚性管理的不足而出现的。从根本上讲，刚性管理与柔性管理是一致的，即通过柔性管理手段同样达到刚性管理或甚至刚性管理达不到的目标。在工业经济时代，资方占有资本与劳动工具，因此可以支配雇员。到了知识经济时代，情况不同了，原来的强制与命令越来越难以奏效，权威的维系越来越难以凭借权力，劳资双方的“契约关系”越来越变得像“盟约关系”。因此心理契约的特征更被看重:内在重于外在，心理重于物理，身教重于言教。正是为适应这种管理方式的改变，满足人们的心理需求，心理契约在现代人力资源管理中所起到的就是柔性管理的作用，是一种凝聚的作用，是一种“无形胜有形”的作用。

(二)所处环境的变化:员工流动从静态到动态

随着市场经济的深入，人才流动的机制基本形成，打破了对工作单位转换的限制，改变了过去一个人在一个单位工作不论感觉如何也要坚持到退休的情况。在一个单位感觉合适就留，感觉不合适就走，员工和企业有了一种双向选择的权利。这实际上就对管理提出了更高的要求，除了硬性的管理制度和有形合同以外，还要有更多无形的东西需要表现出来，如管理者的人格魅力、性格、态度等，体现在管理的各个细节之中。

如果管理不规范，对员工工作和成长环境缺少考虑，或虽有制度但执行过程中不到位、不人性，仅靠待遇，仅靠正式合同，还不能做到长久留住有用人才，被吸引来的人才工作一段时间后往往找不到感觉，体现不出个人价值，或看不到希望，或得不到尊重，也会“另谋高就”。

心理契约在管理中的具体表现，是企业能力的较量，是企业管理水平、管理制度、人才机制的较量，是企业能否为员工提供实现个人价值的实力的较量。这里没有一个客观的标准，而是彼此的主观感受和认知。因此在激烈的人才竞争中，要想留住优秀人才，并发挥出人才的最大价值，实现企业的利益，就必须既要注重有形合同的管理，更要注重无形合同——心理契约的管理，全方位地提高人力资源管理水平。

>二、心理契约的兑现具有积极影响

组织中的心理契约是联系员工与组织之间的纽带，是影响员工行为和态度的重要因素。Schein指出，尽管心理契约是内隐的，但它却是组织行为的一个重要决定因素。

Shore等人认为，心理契约在企业组织中的作用有三个方面:

一是可以减少雇佣双方的不安全感。正式的经济契约不可能涉及雇佣关系的方方面面，而心理契约可以填补经济契约留下的空白。因此，心理契约的暗含条款能够弥补雇佣关系中正式文本规定的一些不足，降低雇员与组织双方的不确定性，从而增加个人与组织的安全感和相互信任感。

二是可以规范员工的行为。员工以组织对自己所负的责任来衡量自己对待组织的每一行为，以其作为调节自己行为的标准。员工会将他与组织之间的相互责任进行权衡，并根据权衡的结果调整自己的行为。

三是可使员工对发生在组织中的事件产生情感性的反应。Baker指出，心理契约在员工愿望(如角色、社会、经济等)与其绩效表现之间起着重要的调节作用。

如果员工的心理情感需求得到了满足，心理契约得到了兑现，那么就会提高员工对组织的忠诚度和满足感，从而员工愿意为组织做出更大的贡献——超出组织期望的投入。同时，员工的流动率的降低、劳资纠纷的减少以及员工生产力的提高，都能有效的提高企业的绩效，使企业获得高于所花费成本的回报。

>三、发挥心理契约在人力资源管理中的作用

心理契约作为联系员工和组织的心理纽带，对于企业获取竞争优势，具有十分重要的意义。因此，为了更加有效地实现企业目标，减少人力资源风险，企业应当通过人力资源管理活动构建和维护心理契约。

组织是员工的活动蓝图，但是如果没有合适的员工来提供特定的活动，这种蓝图起不了任何作用。因此，组织的第一个、也许是最主要的一个问题就是人的问题，就是如何去招聘员工，怎么按照组织需求去培训员工，怎么对员工加以激励来诱导组织期望的行为绩效等一系列活动。

(一)在招聘过程中传递真实信息以构建牢固的心理契约

招聘过程是员工与企业的初次接触，也是构建心理契约的重要过程。企业如果不实事求是地向应聘者介绍本企业的相关情况，就会使应聘者对企业和职位产生不切实际的幻想。当应聘者成为正式员工对企业情况有所了解后，就会感知到心理契约与现实的不一致，产生心理落差，严重时就会导致破坏契约。那么，真实地向应聘者提供有关信息就成为构建牢固心理契约的基础。招聘人员应向应聘者客观介绍组织发展现状、劳务合同的主要内容、员工的职位和职责等，让员工对企业和所要从事的工作形成一个比较准确的估价，降低期望与现实的冲击，从而提高工作忠诚度，降低主动离职意愿。

另一方面，个人也不能为了获得职位歪曲、编造个人信息，否则，会造成动机和态度与组织要求相隔甚远、个人价值观与组织价值观的碰撞。结果是员工匆忙到岗后，理想与现实产生了落差，个体本性与组织精神不符合，影响了员工的工作积极性，不仅给组织造成了一定的损失，而且对应聘者职业生涯带来挫折，自然就无法达成组织与个体之间的默契与和谐，更谈不上心理契约的建立。

（二）在工作调整阶段修正和维护

心理契约预防危机的产生。当员工处于进入企业和达到正常工作状态之间的调整过程中，开始进入企业时的兴奋、幻想、热情都会慢慢淡化，此时员工会对与企业之间的心理契约进行一个新的认识和评估。面对这样一个惯常的适应过程和心理契约的危机，企业是应该有所准备的。企业可以让一个与新员工职位有关的中间层员工参加面试小组，由他和新员工通过谈判、协商形成更为具体的心理契约。有这样一位对新员工负责的中间层员工的加入，可以及时修正和维护心理契约，使形成的心理契约更加明确合理，从而缩短员工的适应阶段，使其尽快进入正常的工作状态。

（三）在正常工作阶段加强双方沟通促进心理契约明晰化

员工与企业对心理契约的认定都是建立在各自的主观感知上，那么就会发生当企业认为已经兑现了所有的承诺，但员工却觉得企业在某些方面食言了的情况。造成这种情况的原因是双方对契约的理解不一致。所以企业应该向员工提供更多的与企业的沟通机会。

通过双向沟通，一方面管理者可以随时了解和关注员工的期望和企业存在的问题，听取员工的改善意见；另一方面，员工也可以全面了解企业的期望和当前存在的问题。企业根据双方的期望与存在的问题，及时有效地提供承诺方案，可使员工在受到尊重、增加自信心的同时，使组织的问题得以解决，有利于双方的相互理解，形成融洽的关系。

（四）建立培训与开发体系来发展心理企业内容

**企业工作论文怎么写范文 第十一篇**

>一、我国企业管理创新的现状

1.管理体制、经营观念、商业模式较为滞后

2.创新观念和创新动力不足

由于创新大都需要较大投入，周期长、风险高，成本与回报很难在短期内达到一致。因为企业“代理问题”等一些原因，企业管理者往往更注重短期收益。多数企业的管理仍以生产为核心，单纯追求高的经济效益和生产效率，更多的时候是在谋生存、而不是谋发展。企业往往采取“被动式”的管理，缺乏对宏观经济环境和行业环境的洞察能力，缺乏对企业长远发展规划和市场营销战略的制定。20\_—20\_年，航运市场经历了前所未有的繁荣期。中国远洋作为国内第一、世界第五的集装箱货运企业，20\_年租入船舶228艘扩充运力，租船协议分为3年期和5年期两种，前者的日租金为8万美元，后者为万美元。与此同时，中国远洋还在期货市场购买了大量的远期运费协议看多头寸。20\_年爆发全球金融危机后，六年间，中国远洋巨亏三年，今年更是面临退市风险。除了外部经济环境的恶化，企业自身的过于乐观和风险管理能力差，也是企业亏损的重要原因。在管理上固步自封会导致破产，创新和发展才会保持活力。

4.企业人力、技术、资本水平参差不齐

很多企业的人力、技术和资本不足以应对云经济条件下的外部环境。管理者的认识层次和管理水平比较有限，不能灵活应对云经济下的外部环境变化。人才水平不够，不足以支撑企业利用先进技术，发展信息技术，提升技术层次。企业间技术水平不一，大企业占据技术优势，挤压小企业生存空间，两极分化严重。在新技术的开发上，资本投入不足，导致部分企业信息技术水平依旧落后。

>二、基于云经济的企业管理创新研究

1.提升管理理念，运用先进技术

企业应该不断创新管理理念，建立科学高效、人性和谐的管理机制。企业应该积极更新管理观念，接受和学习新的.管理模式，不断提升企业的管理层次。企业要能灵活面对外界环境变化和各类风险，主动调整企业内部的商业模式、经营理念和管理方法等。企业应该根据行业特征建立适应自己的商业模式，或“技术至上”、或“产品之上”、或“顾客至上”。企业应该建立有效的激励约束机制，发挥机制作用。在运用先进技术方面，企业管理者必须具有前瞻性，清晰地认清信息化的发展现状，做出有利决策。尤其是云技术，企业管理者要能够具有战略眼光，及时布局，提早适应信息化条件下的云经济。企业管理者还要清楚认识到，怎样建设企业自身的数据库，怎样合理运用云端的数据库。企业管理者要能有效利用数据库信息，分析企业市场情况，做出战略性决策。

2.建立数据系统，合理规划布局

企业应该建立自己的数据库，并租用云端数据库和数据分析工具。企业通过跟踪分析产品，能够准确分析市场、准确定位产品；供应链管控环节上，也能做到低库存或零库存，减少了资金占用；内部管理中，产品能够按及时配置到位，提高了内部运行效率；风险控制方面，也能够合理预测市场走势，积极调整企业应对风险策略。大数据和云计算平台的选择也尤为重要，数据分析工具、数据库的选择以及不同种类的云服务这些都要深思熟虑，不同企业分别属于不同的行业，结合自身需求来对上述几个重要方面进行选择。

3.改进组织模式，提升内部效率

先进的组织模式往往会大幅度提升企业的效率。我国企业以往的组织模式是垂直型的层级制，由于层级较多，行政命令的传达和执行的效率都比较低。借鉴先进的企业组织模式，目前多数企业采取扁平化的组织结构。组织模式的改变会直接带来行政效率的提升。在云经济时代，行政效率的提升意味着信息的更快速传递。目前，很多国际大公司采取的事业部制就是扁平化体系的一种。1996年，海尔集团开始实行事业部制。1999年，海尔公司对内部组织结构进行了巨大调整，成立了物流、商流、资金流的推进本部及海外推进本部。物流管理实现了全球范围的采购和配送；商流实现了资源的整合；资金流保证了资金的充足和统一。“三个流”本部的建立使海尔集团更好地实现了与国际接轨，适应了发展要求。

4.重视人才建设，做好外部保障

全球经济一体化的环境下，企业实质上就是人才的竞争。人才是掌握先进技术、运用先进技术的主体，人才会带来企业的理念变革和技术革新。“以人为本”的管理体制更能激发全体员工的主动性和积极性；激励机制更能激发员工的创造性。企业需要加强人才建设，引进优秀人才，加强员工培训，提升员工素质。为了更好的适应云经济，企业不仅在人力资源上要配合，也要在其他方面做好配合。国家层面上，为了促进云经济发展，许多国家的政府都需要采取进一步的措施，制订相关法律法规，建立更为可靠实用的云服务设施，包括宽带、电力、数据中心、高效的通讯设施。而企业也需要做好长期规划，更新软硬件设施，建设数据系统，做好对接。由于云计算发展阶段的限制，企业在使用云计算服务进行管理创新时还需要注意一些事项。企业需要做好保证自身数据的安全性，防止数据外泄；企业需要保证系统的稳定性，防止在数据处理分析过程中发生丢失数据等情况。

>三、结论

云经济时代才刚刚开始，企业应该积极提高信息化程度，建立自身数据系统，运用云数据为企业服务。企业应该在云经济的新形势下，把握发展脉搏，及时更新观念，才能够不被时代所淘汰。

**企业工作论文怎么写范文 第十二篇**

>1运营战略的基本认识

依照市场及产品特点企业所制定的一系列决策规划以及程序等，也就是企业运营战略。其作用主要是一定范围内取得最大化的优势，为企业经营战略提供基础。企业运行战略主要包括有企业的总成本领先战略、目标极具战略以及差异化战略等等。其中总成本领先战略也就是企业在执行某项经济活动的时候，确保自身在同一项目中总成本要显着低于竞争对手，以此提高自身的市场竞争力，简而言之也就是取得相应的价格竞争优势。在企业总成本战略目标中最主要的特点有两个，分别是规模优势以及产量大，企业在应用这一战略中首先就要最大化的强化成本控制，减少成本支出，如果想要实现这一目标就要加强管理，当然在管理过程中也必须提高产品或者服务质量，在此过程中企业提高经济效益的主要策略还是降低成本[1].

企业的经营活动是为了获得商业利益，当前市场竞争逐渐激烈，企业在经营中不仅需要投入资本和劳动力，还需要采取科学的手段提高企业竞争力，实现企业利益最大化，分析和研究企业的运营管理，有助于提高企业的管理水平，促进企业的发展。随之差异化战略也就是在市场竞争中，企业要具有自己的独特竞争特色和运营模式，在这一战略实施过程中也要加强关于成本因素的考虑。差异化战略管理在企业中的应用必须要保障各部门相互合作共同努力，和同种类产品或者服务相比，确保自身产品和服务具有独特优势，例如产品质量、功能等等。

差异化战略的实施必须要在产品的设计和研发过程中投入较大成本，虽然这样会对产品成本提升，但是和同类商品相比价格也要偏高，顾客也乐于接受这样的价格，相对应来说也就能够对成本缺陷进行弥补。目前已经很有多企业开始实施差异化战略，将研究重点集中在产品质量的提高上。

目标极具战略这属于是对市场细分的战略，其实施前提也就是企业必须要能够用更高效果为市场中存在的特殊客户提供服务。通常来讲能够采用目标集聚战略的企业，和同行相比也就具有更大的发展潜力。目标集聚战略的实施，对于企业来讲也就会将自身经历集聚在一个领域之中。在这种战略模式实施环境下企业不但能够实施低成本战略，同时也可以实施产异化战略，简而言之也就是在低成本领域进一步细化市场资源。作为服务企业的主要工作也就是提供服务。

>2企业管理中运营战略角色的重要作用

运营战略管理的层次和协调分析

战略目标和企业战略具有密切关系，企业目标的制定对企业经营决策的制定以及市场发展定位具有直接影响。在运营战略应用中，首先要对企业向市场提供的产品和服务种类确定，明确产品的生产方式及生产规模等等，这些情况均能够确定企业的市场定位。企业战略目标的实现不但需要合理设计企业生产经营系统，同时还必须要对生产运作管理系统设计确定，另外还要关于如何对企业资源进行合理应用，以及如何实施实施有效生产组织管理等等问题进行思考。企业经营战略决策也就是战略目标，在企业系统运行过程中必须要构建完善功能，在企业管理过程中提供重要的参考信息。

在企业管理中战略目标作用有三个，分别是市场营销、财务管理以及运营管理。这些作用具有相同的地位。市场营销的主要职能就是对其主要开拓市场进行分析研究，重点关注市场营销，实现企业产品或者服务和商品价值之间的转化。运营管理工作主要就是对企业内部管理进行负责，完成原材料和产品或者服务之间的转换，并将其转换过程的产品或者服务在市场中投入。财务管理则主要就是强化企业资金管理，对企业资金合理应用。三者管理作用联系紧密，共同构成企业管理系统。

企业运营战略的定位

对于企业发展来讲，企业战略目标的定位具有重要影响作用，同时也能够确定企业的盈利能力，所以一定要合理制定企业战略目标，以此进一步提高企业的市场竞争力。对企业产品市场竞争力的影响因素比较多，其中包括产品质量、成本以及交货量等等，关于其运营管理的主要任务也就是：在高生产效率之下怎样进一步提高产品或者服务质量，怎样进一步强化产品质量管理，如何降低产品生产成本，怎样在保证产品或者服务质量条件下减少生产周期。在当前越来越大的市场竞争压力下，企业产品的竞争点不再单纯的集中在质量和生产速度之上，还需要进一步提高企业新产品的研究能力以及提高售后服务等方面，所在新时期企业运营战略的制定也必须要不断转换内容，以提高运营战略实施有效性。

在进行企业运营战略评估过程中，第一就要针对运营管理的有效性，通常来说企业各项决策对企业竞争力具有决定作用，但是并不代表企业流程和战略目标等一定要是相同的，这些因素均会随着市场变化而不断变化，所以在企业运营战略管理中实施流程管理是一个重要方式，流程管理能够依照实际情况不断的改善管理方式，从而对企业运营实施科学性管理，提高企业竞争力。

例如在企业战略发展中，其整体的战略发展部分就是融资战略，因而对于企业战略实施的成败而言，融资决策是关键，在企业的融资决策发展中，就要严格的依据于企业的战略规划，并对债务融资和企业股权融资的特点进行综合性的分析，对于企业价值最大化机制下的战略资产和融资决策的处理过程中，就需要做好扩张战略的基本融资。企业扩张的过程中，基于多元化的角度而言，不同的企业往往有着不同的融资战略发展，当前企业扩张战略发展中，其基本的融资更是本着合理性的原则，正确的理解债务水平和企业剩余资金之间的关系，并做好专用性投资水平和所获剩余之间关系的综合性分析，这一债务融资对于横向一体化有着一定的适合度。而股权融资对于纵向一体化有着一定的价值。

就资产专用性以及交易成本而言，一旦企业有着相对较大的且无用性的资产时，在企业业务扩张的同时，可以对多样化的战略加以采用，在对多样化战略不采用的基础上，在某种程度上说明企业的非专用性资产相对来说是比较多的。这就说明，资产的专用性往往和业务的相关性存在一定的关系，同时这种关系是一种正相关的关系。

>3结语

综上所述，本文在对运营战略决策基本认识分析基础上，对运营战略决策在企业管理中的应用有详细分析，指出如果想要激励的市场竞争中站稳脚跟，企业必须要不断的提高自身竞争力，制定相应的战略经营方案，促进企业发展。

>参

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！